

Délibération 2024-17

Point de l'ordre du jour : VI 6.1

Objet : Rapport social unique 2023

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 2011-21 du 5 janvier 2011 modifié relatif à l'École normale supérieure Paris-Saclay ;

Vu l'avis du comité social d'administration en date du 6 juin 2024.

Vote unique :

Le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2023 tel que présenté au document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants : 25

Pour : 25

Contre : 0

Abstention : 0

Fait à Gif-sur-Yvette, le 28 juin 2024.

Pour extrait conforme,
La Présidente de l'École normale supérieure Paris-Saclay



Nathalie CARRASCO

Pièce jointe : rapport social unique 2023

Classée au registre des délibérations sous la référence :
CA - 28/06/2024 - D.2024-17

Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :
22/07/2024

Rendue exécutoire compte tenu de la transmission au
Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de
l'Innovation le : « date »

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS Paris-Saclay, et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Versailles.

école _____
normale _____
supérieure _____
paris—saclay _____

Rapport social unique

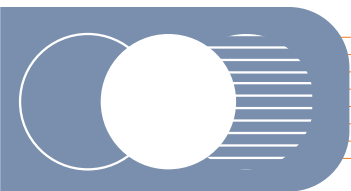
2023

ENS Paris-Saclay

université
PARIS-SACLAY

Adopté par le CA le 28 juin 2024
après présentation en CSA en date du 6 juin 2024

À des fins d'accessibilité et de simplification avec les logiciels de lecture vocale,
nous avons volontairement exclu d'utiliser l'écriture inclusive.
D'autre part, afin de vous aider dans la lecture du présent document, vous trouverez un glossaire page 75.



ÉDITO

**L'édito sera intégré
dans la version finale du RSU**

1

Édito

CHIFFRES CLÉS 2023



525 agents sont rémunérés par l'ENS Paris Saclay



Dont **316** personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs



L'École compte **941** élèves normaliens rémunérés

Le taux de féminisation des personnels est de près de **42 %**



76 % des recrutements Biatss concernent des femmes

419 agents sont de niveau de catégorie A dont 35 % de femmes

L'âge moyen des personnels de l'École est de **40 ans et 4 mois** (hors élèves normaliens)



La rémunération nette moyenne est de **3 140 €**, avec 2 859 € pour les femmes et 3 327 € pour les hommes



130 stagiaires ont été accueillis en milieu professionnel dans nos entités



La dépense en formation est de : **147 047 €**



Dialogue social : **6** réunions de concertation en comité social d'administration ont eu lieu en 2023



Promotion : **15** agents promus dont 4 femmes



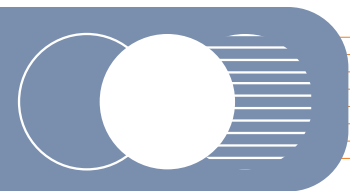
93 agents sont titulaires d'un compte épargne temps, pour un total de 1 753 jours stockés



116 agents exercent leur activité en télétravail

3

Chiffres clés
2023



SOMMAIRE

ÉDITO	1
-------------	---

CHIFFRES CLÉS 2023	2
--------------------------	---

1 EMPLOIS	9
-----------------	---

1.1 EFFECTIF EN ETPT ET ETP PAR PLAFOND D'EMPLOIS, POPULATION ET FILIÈRE AU 31/12/2023	10
--	----

1.2 EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE, PAR GENRE ET PAR ANCIENNETÉ AU 31/12/2023.....	11
---	----

1.3 ÉVOLUTION DES ETP DE 2021 À 2023.....	12
---	----

1.4 EFFECTIF PAR POPULATION ET FILIÈRE AU 31/12/2023	13
--	----

Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2023	13
--	----

Les personnels BIATSS contractuels au 31/12/2023.....	13
---	----

Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C et par ancienneté au 31/12/2023.....	14
--	----

Les personnels BIATSS par affectation et grande famille de fonction au 31/12/2023	14
---	----

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2023	15
---	----

Les personnels enseignants et chercheurs contractuels au 31/12/2023	15
---	----

Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par ancienneté au 31/12/2023.....	15
--	----

Les professeurs invités en 2023.....	16
--------------------------------------	----

Les professeurs attachés en 2023.....	16
---------------------------------------	----

Les élèves normaliens	16
-----------------------------	----

Professionalisation étudiante (apprentissage et stage).....	17
---	----

1.5 DÉMOGRAPHIE	18
-----------------------	----

Âge moyen et médian	18
---------------------------	----

Pyramide des âges.....	18
------------------------	----

Agents de + de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2023.....	20
--	----

2 RECRUTEMENTS	21
----------------------	----

2.1 PUBLICATIONS ET « RECHERCHE DE CANDIDATS »	22
--	----

Canaux et démarches de diffusion.....	22
---------------------------------------	----

Profil des postes à pourvoir.....	22
-----------------------------------	----

2.2 L'EMBAUCHE	23
----------------------	----

Profil des embauches réalisées	23
--------------------------------------	----

Ratios Femmes/Hommes	23
----------------------------	----

Comparatif des embauches sur les différents exercices.....	24
--	----

2.3	POSTES OUVERTS AUX CONCOURS EN 2023 : ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET PERSONNELS BIATSS	25
2.4	MEMBRES DE JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS	26
	Jurys concours ITRF	26
	Comité de sélection Enseignant-chercheur	27
	Commission de sélection Chaire de professeur junior	27
3	PARCOURS PROFESSIONNELS	28
3.1	MOBILITÉ INTERNE	29
3.2	AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	29
	Promotions (liste d'aptitude, concours et tableau d'avancement)	29
	Positionnement des enseignants-chercheurs dans les sections CNU	30
	Entrées sorties	31
3.4	POSITIONS PARTICULIÈRES EN 2023	34
4	FORMATION	36
4.1	EFFORT DE FORMATION	37
4.2	RÉPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS FORMÉS PAR ÂGE ET PAR GENRE	37
	Nombre d'agents formés par catégorie et par genre	37
	Répartition des agents formés par tranches d'âge	38
	Répartition des agents formés par population	38
	Répartition des agents formés par typologie et par catégorie	39
4.3	RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	39
	Répartition des heures de formation par affectation	39
4.4	RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION	40
	Répartition des actions de formation par domaine et par genre	40
	Répartition des actions de formation et des agents formés par type de session (interne et externe)	40
5	RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE	41
5.1	MASSE SALARIALE 2023	42
	Exécution de la masse salariale 2023 en décaissements	42
	Facteurs d'évolution de la masse salariale (en décaissements)	42
5.2	GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2023 (GIPA)	43
5.3	RÉMUNÉRATIONS BRUTES	44
	Rémunérations brutes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	44
	Rémunérations brutes des personnels BIATSS, de bibliothèque et médico-social titulaires	45
	Rémunérations brutes des personnels BIATSS contractuels	46
	Cumul des 10 rémunérations brutes les plus élevées	46

Total des rémunérations annuelles brutes versées ventilé par population d'emploi et genre.....	46
Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés, ventilé par Population et par genre	46
Part des rémunérations accessoires sur la masse salariale	46

5.4 RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES.....	47
---	----

6 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... 49

6.1 RISQUES PROFESSIONNELS	49
6.2 DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT	50
6.3 PROTECTION FONCTIONNELLE	52
6.4 SUICIDES	52
6.5 ACTEURS DE LA PRÉVENTION	52
Assistant de prévention (AP)	52
6.6 INSTANCES DE PRÉVENTION	53
6.7 COMMISSIONS MÉDICALES	53
6.8 ACTIONS DE PRÉVENTION	54
Formation SST	54
Médecine du travail.....	55

6

7 ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL..... 56

7.1 ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL	57
Le cycle hebdomadaire de travail.....	57
Les quotités de temps de travail	57
7.2 ASTREINTES ET INTERVENTIONS	57
7.3 TÉLÉTRAVAIL	57
7.4 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	58
7.5 QUOTITÉ DE TRAVAIL DES AGENTS DE L'ENS PARIS-SACLAY	58
7.6 CONGÉS.....	59
Dons de congés.....	59
7.7 COMPTE ÉPARGNE TEMPS	59
7.8 ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTÉ	59
7.9 ABSENCE AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ.....	61
7.10 JOUR DE CARENCE	62

8	ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	63
8.1	RÉPARTITION DES MOTIFS D'ENTRETIENS INDIVIDUELS	64
	Agents et doctorants	64
	Les apprenants et apprenantes	64
8.2	DISPOSITIFS DE L'ACTION SOCIALE	65
	Prestations interministérielles (PIM)	65
	Aide sociale aux personnels	65
	Aide sociale aux étudiants (Fonds social étudiant)	65
	Chèques de service	65
8.3	RESTAURATION	66
8.4	PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT	66
	Prévention	66
	Intégration individuelle	66
	Action culturelle	67
8.5	RELAIS HANDICAP	67
	Suivi et accompagnement	67
	Sensibilisation	69
	Réseau	69
9	DIALOGUE SOCIAL	70
9.1	ORGANISMES CONSULTATIFS	70
9.2	LOCAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES	74
9.3	GRÈVE	74
9.4	DISCIPLINE	75
10	GLOSSAIRE	76

Chiffres clés

1 414,5 ETPT

1 460,3 ETP

316 personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

209 personnels BIATSS

49 % de personnels titulaires

941 élèves normaliens

40 % de personnels BIATSS

Âge moyen = 40 ans et 4 mois (hors élèves normaliens)

« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES » EMPLOIS



220 femmes

42 %



305 hommes

58 %

Population

Les femmes sont sous-représentées à l'ENS par rapport au niveau national de l'ESR (52 %) contrairement aux hommes surreprésentés (niveau national 48 %).

Un **phénomène de ségrégation horizontale** : les hommes dans le « cœur de métier », les femmes dans les « fonctions support/de soutien/de développement »

Statut

Prédominance des hommes parmi les agents titulaires (62 % hommes/38 % femmes) : presque **2/3 des agents titulaires sont des hommes**.

Une répartition plus égalitaire parmi les agents contractuels (45 % femmes et 55 % hommes)

Catégorie

Un décrochage des femmes à l'entrée de la catégorie A (35 % en A, 75 % en B et 59 % en C).

Fonctions de direction

Au COmité de DIRection (CODIR) les femmes sont représentées à seulement 38 %.

Une répartition femmes-hommes très contrastée en fonction des « entités », les femmes sont quasi absentes des fonctions de direction dans l'enseignement et la recherche (21 % de femmes). À l'inverse, 64 % des postes de chef de service ou de direction dans les services centraux sont occupés par des femmes. Les chargés de mission nommés par la présidence sont également majoritairement des femmes (75 %).

Focus population BIATSS

Une plus grande précarité des femmes BIATSS : elles représentent 72 % des personnels BIATSS contractuels. Les contractuels hommes appartiennent principalement à la catégorie A. Ils sont surreprésentés dans les départements et laboratoires alors que les femmes sont surreprésentées dans les services centraux.

Focus population enseignante

Près de 3 enseignants sur 4 sont des hommes (72 %), quel que soit le statut.

Les femmes représentent 18 % des professeurs des universités, 26 % des enseignants-chercheurs.

1.1 EFFECTIF EN ETPT ET ETP PAR PLAFOND D'EMPLOIS, POPULATION ET FILIÈRE AU 31/12/2023

			ETPT				ETP			
			ETPT 2021	ETPT 2022	ETPT 2023	Variation ETPT	ETP 2021	ETP 2022	ETP 2023	Variation ETP
Plafond État	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	149,0	147,5	148,9	1,4	148,9	148,0	151,6	3,6
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	115,6	112,6	105,3	- 7,3	113,7	111,2	103,0	- 8,2
	Élèves normaliens	Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	907,1	911,1	904,4	- 6,7	920,0	902,0	941,0	39,0
	Contractuels	Enseignants et enseignants chercheurs	83,4	73,1	68,7	- 4,4	78,0	75,0	67,5	- 7,5
		dont ATER et doctorants contractuels	79,9	68,2	60,2	- 8,0	74,5	69,5	56,0	- 13,5
		Personnel BIATSS et autres personnels contractuels	61,9	62,3	80,7	18,4	70,2	64,8	88,4	23,6
		dont CDI	15,9	17,3	21,1	3,8	16,6	21,8	19,8	- 2,0
	Total titulaires et contractuels			1 316,9	1 306,6	1 307,9	1,3	1 330,8	1 301,0	1 351,5
Plafond Ressources propres	Contractuels	Enseignants et enseignants chercheurs	60,9	75,7	78,9	3,2	78,3	74,9	92,3	17,4
		Personnels BIATSS et autres personnels contractuels	49,0	51,9	27,7	- 24,2	43,8	47,5	16,5	- 31,0
		dont CDI	7,3	8,0	4,0	- 4,0	6,8	5,8	3,5	- 2,3
		dont contrats aidés								
Total			109,9	127,6	106,6	- 21,0	122,1	122,4	108,8	- 13,6
Total	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	149,0	147,5	148,9	1,4	148,9	148,0	151,6	3,6
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	907,1	911,1	904,4	- 6,7	920,0	902,0	941,0	39,0
	Élèves normaliens	Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	115,6	112,6	105,3	- 7,3	113,7	111,2	103,0	- 8,2
	Contractuels	Enseignants et enseignants chercheurs	144,3	148,8	147,6	- 1,2	156,3	149,9	159,8	9,9
		Personnels BIATSS et autres personnels contractuels	110,9	114,2	108,3	- 5,9	114,0	112,3	104,9	- 7,4
		dont CDI	23,2	25,3	25,1	- 0,2	23,4	27,6	23,3	- 4,3
	Total			1 426,8	1 434,2	1 414,5	- 19,7	1 452,9	1 423,4	1 460,3

Les ETPT Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants sont stables entre les deux exercices avec une diminution des contrats doctoraux d'établissement et une augmentation des emplois liés à l'activité contractuelle de recherche.

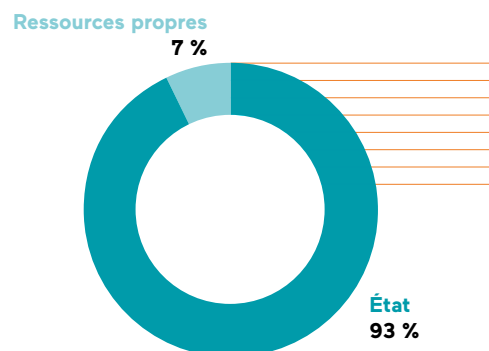
Le nombre total d'ETPT des personnels BIATSS (Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de services et de santé) est quant à lui en diminution (- 13 ETPT) sur la période en raison d'une vacance frictionnelle forte sur cette population et de difficultés de recrutement conjoncturelles. Les variations de plafond constatées pour les personnels BIATSS sont dues à des modifications en gestion afin de mettre en cohérence le plafond avec le financement associé et la notion d'emploi permanent.

Les ETPT normaliens sont en diminution par rapport à 2022 (- 7 ETPT). Mais en raison d'un nombre d'acomptes conséquent à la rentrée universitaire pour les élèves normaliens, le nombre d'ETPT doit être réajusté d'environ + 4 ETPT soit une variation réajustée à - 3 ETPT.

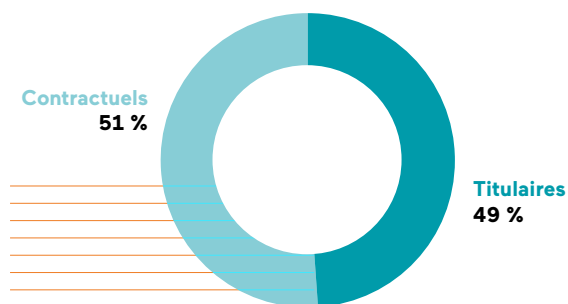
Plafond d'emplois autorisés en ETPT

	2021	2022	2023
Plafond notifié État (notification définitive)	1 451	1 452	1 452
Plafond établissement budget initial	1 570	1 573	1 579
Plafond établissement dernier budget rectificatif	1 564	1 593	1 575

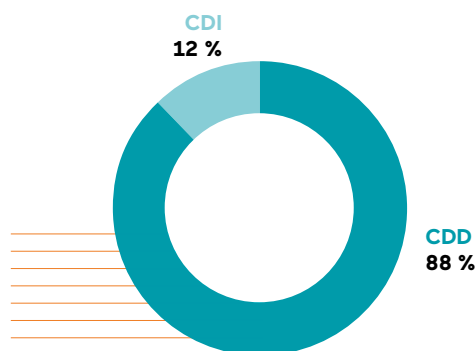
Répartition par plafond des ETP au 31/12/2023 (hors élèves normaliens)



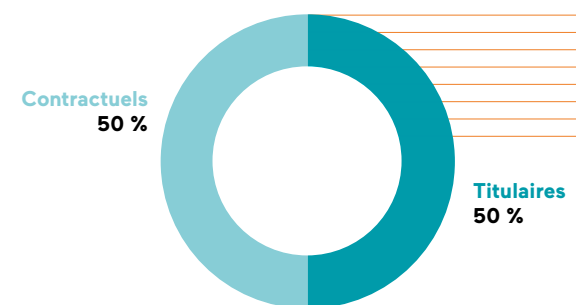
Répartition des ETP par population au 31/12/2023
(hors élèves normaliens)



Répartition CDI/CDD de l'effectif contractuel
au 31/12/2023



Répartition par population des ETP BIATSS
au 31/12/2023



1.2 EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE, PAR GENRE ET PAR ANCIENNETÉ AU 31/12/2023

11

Répartition effectif physique par catégorie et par genre au 31/12/2023

Emplois

Population, catégorie	2021			2022			2023		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Titulaire	883	302	1 185	831	332	1 163	848	349	1 197
A	137	60	197	133	66	199	135	71	206
B	16	17	33	12	15	27	10	13	23
C	20	15	35	17	18	35	13	14	27
Élève Normalien	710	210	920	669	233	902	690	251	941
Contractuel	139	138	277	136	127	263	147	122	269
A	132	93	225	127	83	210	137	76	213
B	3	32	35	5	32	37	6	36	42
C	4	13	17	4	12	16	4	10	14
TOTAL	1 022	440	1 462	967	459	1 426	995	471	1 466
TOTAL (hors élèves normaliens)	312	230	542	298	226	524	305	220	525

*hors apprentis

Répartition des effectifs au 31/12/2023 par tranche d'ancienneté (hors élèves normaliens et apprentis)

Population, genre	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	9	47	33	45	42	32	19	29	256
Homme	5	23	17	31	27	21	15	19	158
Femme	4	24	16	14	15	11	4	10	98
Contractuel	80	142	34	8	4	1			269
Homme	39	82	21	4	1				147
Femme	41	60	13	4	3	1			122
Total	89	189	67	53	46	33	19	29	525

Population, genre, catégorie	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	9	47	33	45	42	32	19	29	256
A	8	39	29	37	34	22	13	24	206
B		5	3	8	1	3		3	23
C	1	3	1		7	7	6	2	27
Contractuel	80	142	34	8	4	1			269
A	56	120	30	5	1	1			213
B	19	19	3	1					42
C	5	3	1	2	3				14
Total	89	189	67	53	46	33	19	29	525

1.3 ÉVOLUTION DES ETP DE 2021 À 2023

Population/Filière/Corps	ETP 2021	ETP 2022	ETP 2023	Variation 2023-2022
Titulaire	1 182,6	1 161,2	1 195,6	34,4
Enseignant et enseignant-chercheur	1 068,9	1 050,0	1 092,6	42,6
<i>Enseignant et enseignant-chercheur hors normalien</i>	148,9	148,0	151,6	3,6
Professeur des universités	52,0	49,0	51,0	2,0
Maître de conférences	60,4	63,8	60,8	- 3,0
Professeur agrégé + AGPR	34,5	33,2	37,8	4,6
Professeur ENSAM	1,0	1,0	1,0	0,0
Professeur EPS	1,0	1,0	1,0	0,0
<i>Élève normalien</i>	920,0	902,0	941,0	39,0
BIATSS	113,7	111,2	103,0	- 8,2
Agent comptable	1,0	1,0	1,0	0,0
Secrétaire général_DGS	1,0	0,0	1,0	1,0
Infirmier	1,0	1,0	1,0	0,0
Attaché	3,0	3,0	2,0	- 1,0
Conservateur de bibliothèque	1,0	1,0	1,0	0,0
Bibliothèque assistant	1,0	0,8	0,8	0,0
Secrétaire d'administration	2,0	2,0	1,0	- 1,0
Magasinier bibliothèque	2,0	2,0	2,0	0,0
Adjoint administratif	3,5	3,0	2,0	- 1,0
Adjoint bibliothèque	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingénieur de recherche	7,0	7,0	6,0	- 1,0
Ingénieur d'études	19,8	23,8	27,8	4,0
Assistant ingénieur	13,0	13,0	13,8	0,8
Technicien	29,6	24,0	20,8	- 3,2
Adjoint technique	28,8	29,6	22,8	- 6,8
Contractuel	270,3	262,2	264,7	2,5
Enseignant	156,3	149,9	159,8	9,9
Professeur associé	1,5	1,5	1,5	0,0
Attaché temporaire d'enseignement	9,5	8,5	5,0	- 3,5
Lecteur	1,0	1,0	1,0	0,0
Doctorant	91,3	89,6	86,0	- 3,6
Chercheur contractuel_Post doctorant	49,0	44,3	62,3	18,0
Enseignant-chercheur et enseignant contractuel	4,0	5,0	4,0	- 1,0
Professeur invité	0,0	0,0	0,0	0,0
BIATSS	114,0	112,3	104,9	- 7,4
Biatss A contractuel	57,6	54,3	46,2	- 8,1
Biatss B contractuel	34,4	37,0	41,7	4,7
Biatss C contractuel	17,0	16,0	14,0	- 2,0
Apprenti	5,0	5,0	3,0	- 2,0
TOTAL	1 452,9	1 423,4	1 460,3	36,9
TOTAL (hors élèves normaliens)	532,9	521,4	519,3	- 2,1

*CPJ dans Enseignant contractuel

La variation des ETP (hors normaliens) entre le 31/12/2021 et le 31/12/2023 est de - 2,55 %. Ce

sont les effectifs des personnels BIATSS qui sont le plus impactés.

1.4 EFFECTIF PAR POPULATION ET FILIÈRE AU 31/12/2023

Catégorie de personnel	Population	2021		2022		2023	
		ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Personnels Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs	Titulaire	148,9	150	148,0	149	151,6	152
	Contractuel	156,3	162	149,9	154	159,8	164
Sous-total Enseignants		305,2	312	297,9	303	311,4	316
Personnels BIATSS	Titulaire	113,7	115	111,2	112	103	104
	Contractuel	109	110	107,3	109	101,9	105
Sous-total BIATSS		222,7	225	218,5	221	204,9	209
TOTAL		527,9	537	516,4	524	516,3	525

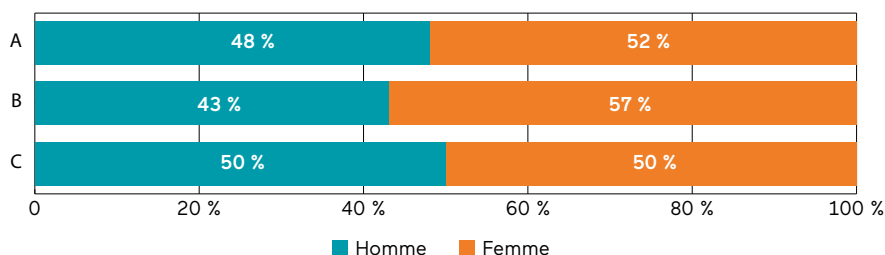
LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES AU 31/12/2023

Filière	Corps	ETP 2021	ETP 2022	2023					
				Homme		Femme		Total	
				ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
ITRF	Ingénieur de recherche	7	7	4	4	2	2	6	6
	Ingénieur d'études	19,8	23,8	13	13	14,8	15	27,8	28
	Assistant ingénieur	13	13	8	8	5,8	6	13,8	14
	Technicien	29,6	24	9,8	10	11	11	20,8	21
	Adjoint technique	28,8	29,6	11	11	11,8	12	22,8	23
Sous total ITRF		98,2	97,4	45,8	46	45,4	46	91,2	92
AENES/ASU	Directeur général des services	1		1	1			1	1
	Agent comptable	1	1	1	1			1	1
	Attaché d'administration	3	3			2	2	2	2
	Secrétaire d'administration	2	2			1	1	1	1
	Adjoint administratif	3,5	3			2	2	2	2
Sous total AENES/ASU		10,5	9	2	2	5	5	7	7
Bibliothèque – Musée	Conservateur de bibliothèque	1	1			1	1	1	1
	Bibliothèque assistant	1	0,8			1	1	0,8	1
	Magasinier bibliothèque	2	2	2	2			2	2
Sous total Bibliothèque – Musée		4	3,8	2	2	1,8	2	3,8	4
Médicaux – Sociaux	Infirmier	1	1			1	1	1	1
Sous total Médicaux – Sociaux		1	1			1	1	1	1
Total		113,7	111,2	49,8	50,0	53,2	54,0	103,0	104,0

13

Emplois

Répartition des personnels BIATSS titulaires par genre et par catégorie



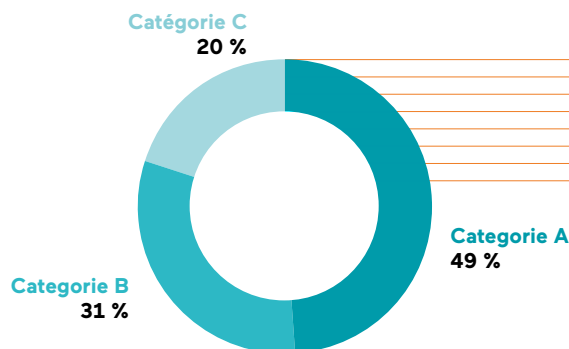
LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS AU 31/12/2023

Catégorie/ Type contrat	ETP 2021	ETP 2022	2023					
			Homme		Femme		Total	
			ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
A	57,6	54,3	17,4	28,8	19	30	46,2	49
CDI	13,6	17,6	4,5	9,8	5	10	14,3	15
CDD	44	36,7	12,9	19	14	20	31,9	34
B	34,4	37	5,7	36	6	36	41,7	42
CDI	31,6	2		3		3	3	3
CDD	2,8	35	5,7	33	6	33	38,7	39
C	17	16	4	10	4	10	14	14
CDI	10	8	3	3	3	3	6	6
CDD	7	8	1	7	1	7	8	8
TOTAL	109	107,3	27,1	74,8	29	76	101,9	105

LES PERSONNELS BIATSS PAR CATÉGORIE A, B, C ET PAR ANCIENNETÉ AU 31/12/2023

Catégorie	2021	2022	2023		
			Titulaire	Contractuel	Total
Catégorie A	105	106	54	49	103
Catégorie B	68	64	23	42	65
Catégorie C	52	51	27	14	41
Total	225	221	104	105	209

Répartition par catégorie des personnels BIATSS



Ancienneté des personnels BIATSS au 31/12/2023

Population	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	4	1	14	19	13	11	10	15	104
Contractuel	34	50	11	5	4	1			105
Total	38	68	25	24	17	12	10	15	209

LES PERSONNELS BIATSS PAR AFFECTATION ET GRANDE FAMILLE DE FONCTION AU 31/12/2023

Départements, Laboratoires, Services centraux	2021	2022	2023
Départements	37	37	42
Laboratoires	31	36	28
Services centraux	157	148	139
Total	225	221	209

Soutien, Développement, Support	2021	2022	2023
Soutien	96	101	96
Développement	23	24	25
Support	106	96	88
Total	225	221	209

Sont pris en compte dans les fonctions dites de « soutien », l'ensemble des personnels administratifs et techniques directement rattachés à un laboratoire ou un département. Sont également pris en compte les personnels administratifs affectés dans la direction à l'appui à la recherche et à l'innovation, de la documentation, de la scolarité et de la vie étudiante et des concours, du pôle santé et bien-être. Les fonctions de soutien dépendent directement de l'activité de production des laboratoires et des départements.

Sont pris en compte dans les fonctions dites de « support », l'ensemble des personnels affectés au sein des directions des affaires juridiques, institutionnelles et marchés publics, des affaires financières, des ressources humaines, des systèmes d'information, du patrimoine ou de l'agence comptable. Les fonctions de support fournissent des services aux fonctions métiers de la formation et de la recherche mais n'ont pas de lien direct avec le cœur de métier.

À l'ENS Paris-Saclay, on distingue une troisième fonction dite de « développement ». Sont pris en compte dans les fonctions dites de « développement », l'ensemble des personnels affectés au sein des services ou directions de la formation continue, de la communication, des relations internationales, de la scène de recherche et de la présidence, services qui soutiennent le développement de partenariats et des ressources propres (hors partenariats scientifiques et formation initiale).

Répartition par branches d'activités professionnelles (BAP) des personnels BIATSS

Intitulé BAP	Homme	Femme	Total	% féminisation
BAP A_Sciences du vivant de la terre et de l'environnement	1	4	5	80 %
BAP B_Sciences chimiques et Sciences des matériaux	2	6	8	75 %
BAP C_Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	16	2	18	11 %
BAP D_Sciences humaines et sociales	1		1	0 %
BAP E_Informatique, Statistiques et calcul scientifique	17	6	23	26 %
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs	8	9	17	53 %
BAP G_Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	22	17	39	44 %
BAP J_Gestion et pilotage	12	86	98	88 %
Total	79	130	209	62 %

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES AU 31/12/2023

Filière	« Corps »	ETP 2021	ETP 2022	Homme		Femme		Total	
				ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	52	49	42	42	9	9	51	51
	Maître de conférences	60,4	63,8	41	41	19,8	20	60,8	61
Sous-total Enseignant-chercheur		112,4	112,8	83	83	28,8	29	111,8	112
Enseignant	Professeur agrégé	27,5	28,2	16,8	17	13	13	29,8	30
	Agrégé préparateur	7	5	6	6	2	2	8	8
	Professeur ENSAM	1	1	1	1			1	1
	Professeur EPS	1	1	1	1			1	1
Sous-total Enseignant		36,5	35,2	24,8	25	15	15	39,8	40
TOTAL		148,9	148	107,8	108	43,8	44	151,6	152

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS AU 31/12/2023

Type contrat	ETP 2021	ETP 2022	Homme		Femme		Total	
			ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Professeur associé	1,5	1,5	1	2	0,5	1	1,5	3
Chaire de professeur junior		2	3	3			3	3
Sous-total Enseignant-chercheur contractuel	1,5	3,5	4	5	0,5	1	4,5	6
Attaché temporaire d'enseignement et recherche	9,5	8,5	2	3	3	3	5	6
Lecteur	1	1	1	1			1	1
Contractuel Enseignant	1	2			3	3	3	3
Sous-total Enseignant contractuel	11,5	11,5	3	4	6	6	9	10
Doctorant	91,3	89,6	62	62	24	24	86	86
Chercheur_Post doctorant	52	45,3	45,3	47	15	15	60,3	62
Sous-total Chercheur contractuel	143,3	134,9	107,3	109	39	39	146,3	148
TOTAL	156,3	149,9	114,3	118	45,5	46	159,8	164

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS PAR ANCIENNETÉ AU 31/12/2023

Ancienneté des personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs au 31/12/2023

Population	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	5	29	19	26	29	21	9	14	152
Contractuel	46	92	23	3					164
Total	51	121	42	29	29	21	9	14	316

15

Emplois

LES PROFESSEURS INVITÉS EN 2023

La présidente de l'ENS nomme par arrêté les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche.

Cet arrêté est pris après avis du conseil scientifique et du conseil d'administration de l'établissement en formation restreinte.

Pays d'origine	Nb
Allemagne	1
Canada	2
Corée du sud	1
États-Unis	4
Inde	1
Suisse	1
Total	10

*Séjours longs ayant impacté la masse salariale en 2023.

LES PROFESSEURS ATTACHÉS EN 2023

Les professeurs attachés sont des directeurs de recherche ou chargés de recherche des organismes nationaux de recherche qui participent à la formation par la recherche.

Ils sont intégrés dans les équipes pédagogiques de la même manière que les enseignants-chercheurs statutaires et sont acteurs du pilotage et de l'organisation de la formation. Ils effectuent un service d'enseignement correspondant à un tiers du service d'enseignement d'un enseignant-chercheur statutaire, soit 64 heures.

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Professeur attaché senior	4	5	5	5	6	6	6	6
Professeur attaché junior	1	2	4	4	4	3	3	5
Total	5	7	9	9	10	9	9	11

82 % des professeurs attachés sont des personnels CNRS sur la période 2023-2024.

LES ÉLÈVES NORMALIENS

Historique des entrées aux 1^{er} et 2nd concours de 2014 à 2023

Exercice	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1 ^{er} concours	221	217	216	215	217	215	211	211	212	213
2 nd concours	41	42	30	39	45	32	33	32	30	35
Total	262	259	246	254	262	247	244	243	242	248
*hors non fonctionnarisable (= normaliens élèves à titre étranger non rémunérés mais percevant une bourse)										
Non fonctionnarisable	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	7	4	0	5	45	2	33	3	6	2

Répartition des entrées élèves (1^{er} concours)

1 ^{er} CONCOURS	Total
BCPST	15
Économie Gestion option 1	22
Économie Gestion option 2	4
DESIGN	6
Informatique MP	9
Informatique MPI	6
LE Anglais	9
MP	18
PC	19
PSI	37
PT	41
Sc Sociales	22
TB	1
TSI	2
PostDUT	4
TOTAL	215

1 ^{er} CONCOURS	Total
Homme	156
Femme	59
TOTAL	215

Répartition par concours des entrées élèves (2nd concours)

2 nd CONCOURS	TOTAL
2C_bio	3
2C_Chi	3
2C_Design	3
2C_Anglais	2
2C_Info	3
2C_Maths	7
2C_Phys	3
2C_SHS	4
2C_SI	7
TOTAL	35

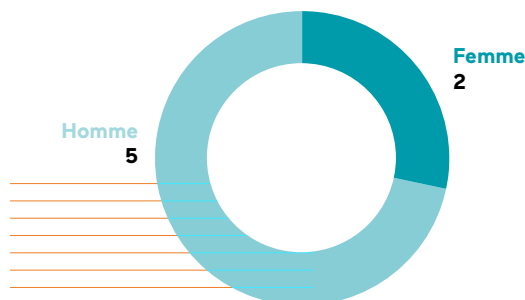
2 nd CONCOURS	Total
Homme	19
Femme	14
TOTAL	35

ADMISSION SUR DOSSIER	2023
VOIE ÉTUDIANTE 1A	73
VOIE ÉGALITÉ DES CHANCES 1A	0
VOIE ÉTUDIANTE 2A	13
VOIE DOUBLE DIPLÔME	6

PROFESSIONALISATION ÉTUDIANTE (APPRENTISSAGE ET STAGE)

Apprentis en 2023

En 2023, 7 apprentis ont été accueillis à l'ENS Paris-Saclay, majoritairement dans les directions support et particulièrement au sein de la Direction des systèmes d'information.

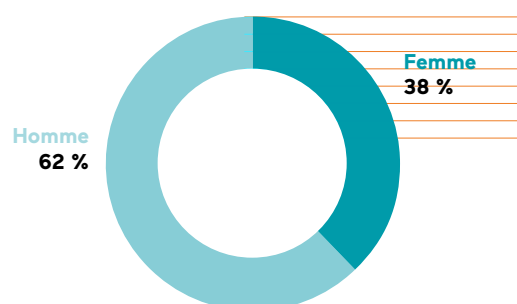


Stagiaires en 2023

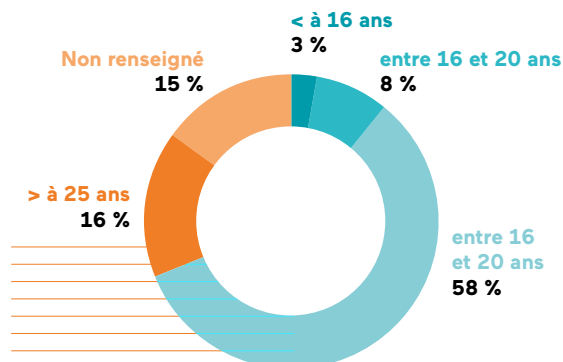
L'ENS Paris-Saclay encourage la professionnalisation en accueillant des étudiants dans le cadre d'un stage. La durée du ou des stages en milieu professionnelle effectué par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Dès que la durée du stage est supérieure à deux mois, le stagiaire perçoit obligatoirement une gratification de stage.

En 2023, l'École a accueilli 130 stagiaires¹ (contre 102 en 2022).

Stagiaires ayant effectué leur stage à l'ENS Paris-Saclay en 2023



Âge des stagiaires au moment de leur stage



La durée de stage est en moyenne de 2,3 mois. 89 % des stages sont effectués dans les laboratoires de l'ENS Paris-Saclay. 7 stagiaires ont été accueillis dans le cadre de la découverte du monde du travail en classe de 3^e. Les autres stagiaires ont été accueillis dans le cadre de leurs études supérieures. 73 stagiaires ont perçu des gratifications dans le cadre de leur stage.

¹ Stages déclarés par les entités au service accompagnement RH.

1.5 DÉMOGRAPHIE

ÂGE MOYEN ET MÉDIAN

On appelle « âge moyen » d'une population la moyenne des âges de ses membres et « âge médian » d'une population, l'âge qui partage les individus la composant en deux groupes d'effectifs égaux.

L'âge moyen de l'effectif de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens et apprentis) est de 40 ans et 4 mois.

Catégorie	Femme	Homme	Moyenne
A	39 ans et 6 mois	39 ans et 2 mois	39 ans et 3 mois
B	39 ans et 11 mois	42 ans et 4 mois	40 ans et 6 mois
C	48 ans et 1 mois	55 ans et 2 mois	51 ans
Total*	40 ans et 6 mois	40 ans et 2 mois	40 ans et 4 mois

*hors élèves normaliens et apprentis

Population, filière	Femme	Homme	Moyenne
Titulaire	47 ans et 4 mois	48 ans et 7 mois	48 ans et 1 mois
Enseignant et enseignant-chercheur	44 ans et 10 mois	47 ans et 6 mois	46 ans et 9 mois
BIATSS	49 ans et 5 mois	50 ans et 11 mois	50 ans et 2 mois
Contractuel	35 ans	31 ans et 2 mois	32 ans et 11 mois
Enseignant et chercheur	29 ans et 8 mois	29 ans	29 ans et 2 mois
BIATSS	38 ans et 3 mois	40 ans et 1 mois	38 ans et 9 mois
Total*	40 ans et 6 mois	40 ans et 2 mois	40 ans et 4 mois

*hors élèves normaliens et apprentis

Filière	Femme	Homme	Moyenne
Enseignant, enseignant-chercheur et chercheur	37 ans et 1 mois	37 ans et 10 mois	37 ans et 8 mois
BIATSS	42 ans et 11 mois	46 ans et 11 mois	44 ans et 5 mois
Total	40 ans et 6 mois	40 ans et 2 mois	40 ans et 4 mois

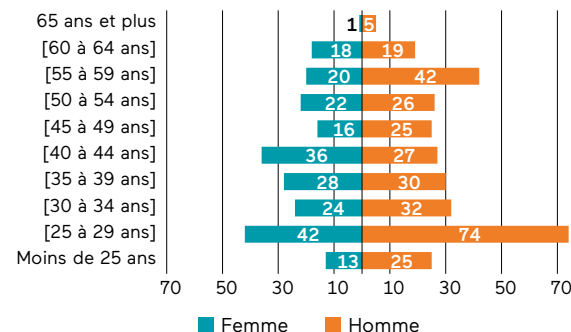
L'âge médian des personnels de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens) est de 39 ans (effectif : 525).

➔ 40 ans pour les femmes (effectif : 220) et pour les hommes 38 ans (effectif : 305)

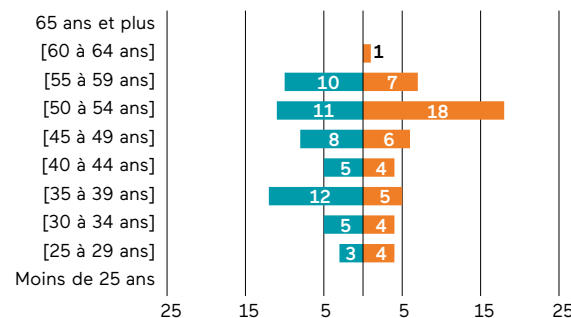
➔ 37 ans pour les personnels de catégorie A (effectif : 419), 40 ans pour les personnels de catégorie B (effectif : 65) et 57 ans pour les personnels de catégorie C (effectif : 51).

PYRAMIDE DES ÂGES

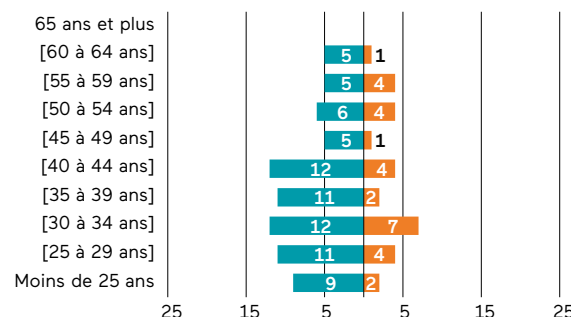
Pyramide des âges ENS Paris-Saclay au 31/12/2023 (hors élèves normaliens et apprentis)



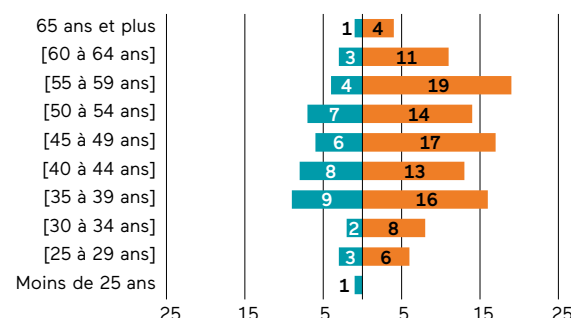
Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires au 31/12/2023



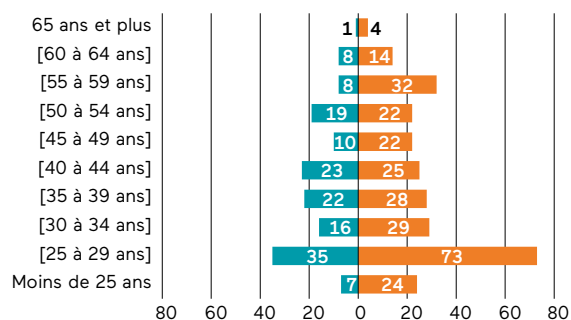
Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels au 31/12/2023



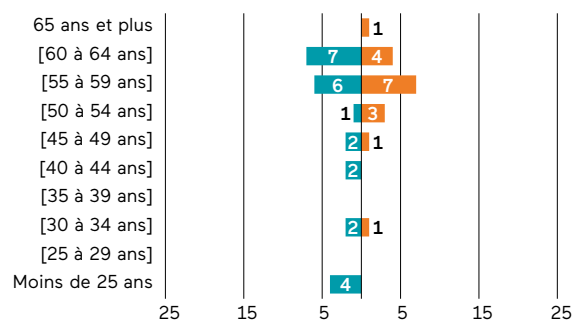
Pyramide des âges des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants au 31/12/2023



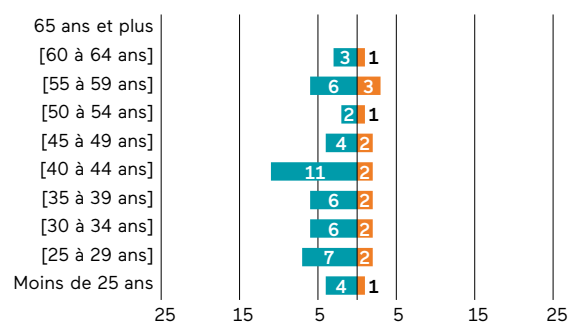
**Pyramide des âges des personnels de catégorie A
au 31/12/2023**



**Pyramide des âges des personnels de catégorie C
au 31/12/2023**



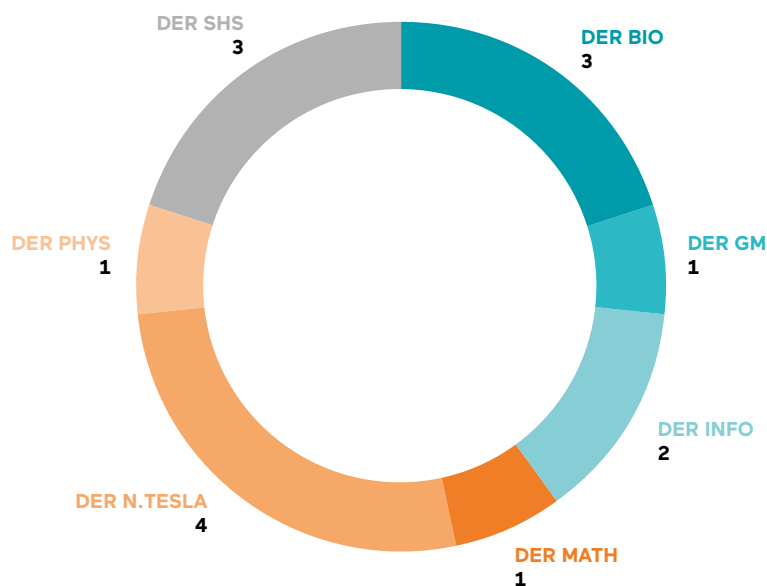
**Pyramide des âges des personnels de catégorie B
au 31/12/2023**



AGENTS DE + DE 55 ANS PAR STATUT ET PAR CORPS AU 31/12/2023

Population, Filière, corps	55 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	Total	Total > = à 60 ans
Titulaire	52	6	10	4	8	3	3	2	1	89	37
Enseignant-Chercheur	21	1	3	3	3	1	2	1	1	36	15
PU	13		2	1	2	1	2	1	1	23	10
MCF	8	1	1	2	1					13	5
Enseignant	2		1		2		1			6	4
PRAG	2		1		2					5	3
PREN							1			1	1
BIATSS	29	5	6	1	3	2		1		47	18
ITRF	25	4	4	1	2	1		1		38	13
ADT	8	3	4	1		1		1		18	10
ASI	3	1			1					5	2
IGE	6				1					7	1
IGR	1									1	0
TECH	7									7	0
AENES/ASU	2	1	1		1					5	3
AC	1									1	0
ATTACHE			1							1	1
ADJ	1	1								2	1
SAENES					1					1	1
Bibliothèque_Musée	2		1							3	1
CONS BIB			1							1	1
MAG BIB	2									2	0
Médicaux-sociaux						1				1	1
INFIRMIER						1				1	1
Contractuel	10	3	1		1	1				16	6
Chercheur	1									1	0
CONT CHERCHEUR	1									1	0
BIATSS	9	3	1		1	1				15	6
BIATOSS CDD A	1					1				2	1
BIATOSS CDD B	1	2			1					4	3
BIATOSS CDD C	1									1	0
BIATOSS CDI A	4		1							5	1
BIATOSS CDI B	1									1	0
BIATOSS CDI C	1	1								2	1
Total	62	9	11	4	9	4	3	2	1	105	43

Répartition par DER des enseignants-chercheurs titulaires de plus de 60 ans



Chiffres clés

24,5 ouvertures de postes en campagne d'emplois**9,5 ATER et 15 ouvertures de concours***(en 2022 : 21,5 ouvertures de postes en campagne d'emplois :**8,5 ATER et 13 ouvertures de concours)***Taux d'endorecrutement : 0 % pour les MCF et 50 % pour les PU****62 appels à candidatures diffusés****Moyenne délai de validation du recrutement (temps entre la publication et la lettre d'embauche) : 67 jours****Moyenne délai d'embauche (temps entre la publication et l'arrivée du nouvel agent) : 104 jours****Nombre de candidatures reçues : 2 370****77 %** des recrutements ont été effectués pour les services**23 %** pour les départements et laboratoires. Majoritairement en BAP J pour assurer des activités administratives (76 %)**« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES » RECRUTEMENT****56 recrutées****(hors doctorant et convention)****26,5 recrutés****(hors doctorant et convention)**

En 2023, **76 %** des recrutements de personnels BIATSS (hors concours) concernent des femmes pour des fonctions exercées au sein des services. Ces recrutements ont été opérés dans le cadre de remplacements d'agents ayant quitté l'École (retraite, démission etc.).

En revanche, **66 %** des recrutements réalisés au titre de la campagne d'emplois de la population des enseignants et enseignants-chercheurs concernent des hommes.

2.1 PUBLICATIONS ET « RECHERCHE DE CANDIDATS »

À l'issue de deux exercices marqués par des contraintes sanitaires telles que le confinement, le travail en distanciel ou le respect d'une jauge, l'exercice 2023 permet la reprise d'une activité normalisée.

L'année 2023 est marquée par l'acquisition et la mise en usage d'un ATS (Applicant tracking system) fourni par « Beetween » et utilisé dans plusieurs établissements du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation tels que les Universités Aix-Marseille, de Reims Champagne Ardenne, ou encore d'Angers.

L'utilisation de cet ATS permet la multidiffusion des offres d'emplois proposés par l'École tout en veillant à respecter notre obligation de publicité sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique (choisirleservicepublic.gouv.fr) comme en dispose le décret n° 2022-598 du 20 avril 2022¹.

Cette multidiffusion permet une meilleure visibilité de nos offres d'emploi, ceci, afin d'attirer un plus grand nombre de candidatures pour pourvoir à nos besoins en recrutement.

Le nombre de publications (hors relances) mentionnées ci-dessous inclut les recrutements annulés ou ceux pour lesquels la DRH n'effectue pas de suivi comme c'est le cas des recrutements sur convention.

CANAUX ET DÉMARCHES DE DIFFUSION

Sites de diffusion	Exercice 2021	Exercice 2022	Exercice 2023
Choisir le service public (ex-Place de l'emploi public)	38	50	58
Intranet ENS	37	50	61
Internet ENS	36	41	63
Université Paris-Saclay	29	0	0
Pôle Emploi	27	54	62
CapEmploi		37	
APEC	35	15	21
Indeed		49	59
Cabinet recrutement		12	3
TOTAL	202	308	327

Les publications de postes offerts à l'École connaissent une évolution de + 60 % en 3 ans.

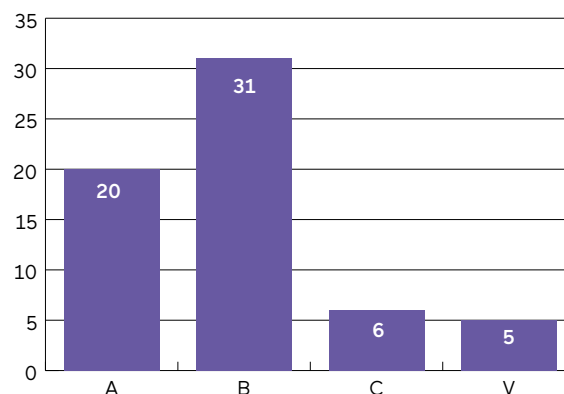
PROFIL DES POSTES À POURVOIR

Les postes à pourvoir sont de 3 profils différents :

- les agents titulaires, contractuels et intérimaires de catégorie A, B ou C ;
- les apprentis à l'occasion de formations imposant un apprentissage pratique. Ils intègrent la même classification par catégorie (A, B et C) des agents contractuels et titulaires ;
- les vacataires (V) dans le cadre de montée en charge d'activité ponctuelle.

Les postes de catégorie B correspondent à la majorité des recrutements à réaliser.

Profil des postes à pourvoir par catégorie



*les apprentis sont rattachés à la catégorie à laquelle ils correspondent

Sur l'exercice 2023, la publication de 8 postes a été annulée du fait :

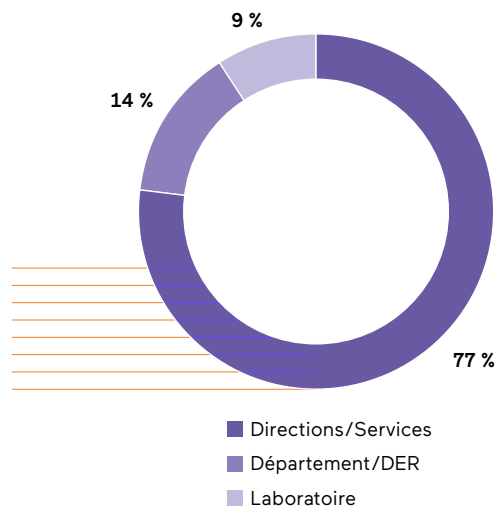
- du retrait de l'annonce dans l'attente de l'arbitrage de la nouvelle Présidence,
- de la modification du profil du besoin suite à un recrutement infructueux,
- ou encore de la disparition du besoin.

Catégorie et BAP	A	B	D	E	F	G	J	Total
Remplacement	1	1		3	3	2	38	48
A				3	3	1	6	13
B	1	1					27	29
C						1	5	6
Création			1		3	1	9	14
A			1		3		2	6
B							1	1
Apprenti						1	1	2
Vacataire							5	5
Total	1	1	1	3	6	3	47	62

L'essentiel des recrutements concernent la BAP J dans les services et directions.

¹ Décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Répartition des postes à pouvoir par type d'entité



2.2 L'EMBAUCHE

PROFIL DES EMBAUCHES RÉALISÉES

Dans le décompte réalisé dans ce bilan, une embauche implique l'arrivée d'un nouveau collaborateur dans l'École sur un besoin pérenne.

Par ailleurs, la prise de poste correspond à la mobilité interne d'un collaborateur sur un poste vacant.

Enfin, il convient de préciser, qu'il s'agit de recrutements validés sur l'exercice avec une prise de poste pouvant intervenir sur l'exercice suivant.

En 2023, **62** embauches ont eu lieu dont 5 prises de poste dans le cadre d'une mobilité interne. 15 prises de postes ont été effectives en 2024.

En comparaison aux exercices 2021 et 2022, en 2023 on dégage les observations généralistes suivantes concernant les prises de poste :

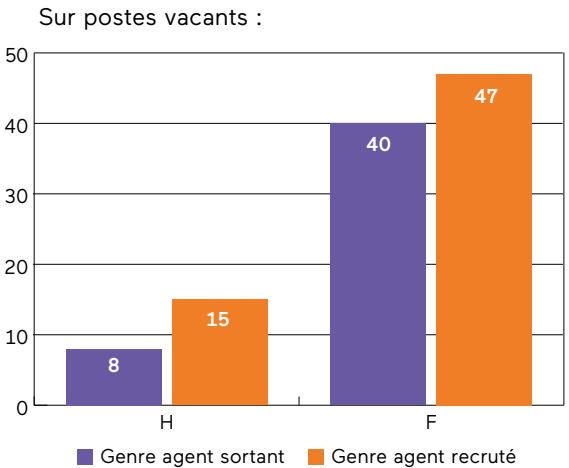
Exercice	2021	2022	2023
Nombre d'embauches	43	48	62
Moyenne délai de validation du recrutement	87 jours	62 jours	67 jours
Moyenne délai d'embauche	118 jours	105 jours	104 jours

En 3 ans, le nombre d'embauches évolue de 44 %, le délai moyen de validation du recrutement diminue de 20 jours. Enfin, le délai moyen d'embauche est réduit de 14 jours. Ce dernier peut

dépendre du préavis de fin de contrat (ou de détachement) des prochains collaborateurs vis-à-vis de leur employeur ou de la spécificité du profil attendu par l'École.

Au cours de l'année 2023, 2 périodes d'essai ont été interrompues : 1 agent de catégorie A et un agent de catégorie B en BAP J Gestion et pilotage.

RATIOS FEMMES/HOMMES



Les 14 agents non référencés correspondent à des créations de poste.

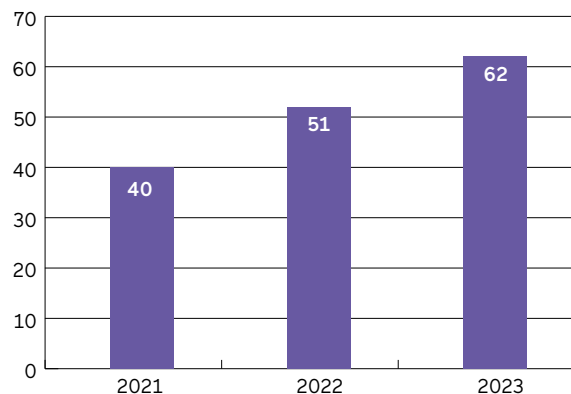
Sur les nouveaux postes permanents ou temporaires, les hommes représentent la plus forte proportion d'embauche (**57 %**).

	Postes vacants				Postes pourvus		
	Femme	Homme	Création	Total postes vacants	Femme	Homme	Total postes pourvus
Remplacement	40	8	0	48	41	7	48
BAP A_Cat B	1		0	1	1		1
BAP B_Cat B		1	0	1		1	1
BAP E_Cat A	1	2	0	3	1	2	3
BAP F_Cat A	2	1	0	3	3		3
BAP G_Cat A		1	0	1		1	1
BAP G_Cat C	1		0	1	1		1
BAP J_Cat A	6		0	6	5	1	6
BAP J_Cat B	26	1	0	27	26	1	27
BAP J_Cat C	3	2	0	5	4	1	5
Création	0	0	14	14	6	8	14
BAP D_Cat A			1	1		1	1
BAP F_Cat A			3	3	2	1	3
BAP G_Cat Apprenti			1	1		1	1
BAP J_Cat A			2	2		2	2
BAP J_Cat B			1	1	1		1
BAP J_Cat Apprenti			1	1		1	1
BAP J_Cat V			5	5	3	2	5
Total	40	8	14	62	47	15	62

COMPARATIF DES EMBAUCHES SUR LES DIFFÉRENTS EXERCICES

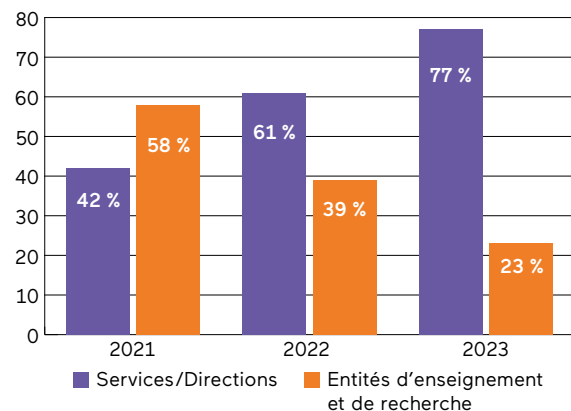
L'évolution du nombre d'embauche sur les 3 derniers exercices se décline comme suit.

Évolution du nombre d'embauches



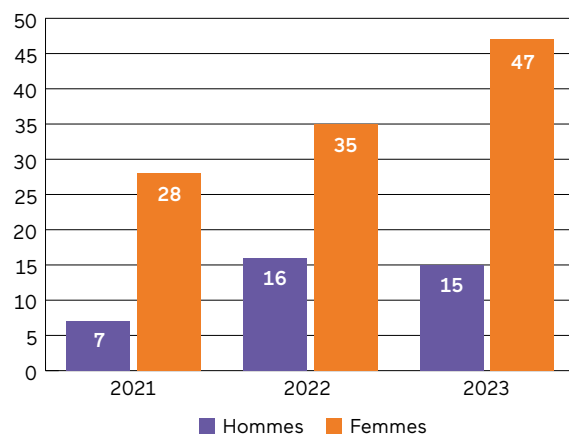
Par entité

Évolution des embauches – Répartition par type d'entité



Par ratio hommes/femmes

Évolution des embauches – Répartition par genre



Par branche d'activité professionnelle (BAP) – hors vacations

Enfin, la Branche d'activités professionnelles (BAP) la plus représentée est celle qui concerne la Gestion et le Pilotage (BAP J) en lien avec l'activité administrative.

	A	B	C	D	E	F	G	J	Total
Année 2021	1	1	0	0	2	2	1	26	33
Année 2022	0	2	2	0	5	5	1	31	46
Année 2023	1	1	0	1	3	6	3	47	62

Focus 2023 des embauches 2023 par BAP, Catégorie et genre

Branche d'activités professionnelles	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprenti		Vacataire		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
BAP A_Sciences du vivant de la terre et de l'environnement			1								1
BAP B_Sciences chimiques et Sciences des matériaux				1							1
BAP D_Sciences humaines et sociales		1									1
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique	1	2									3
BAP F_Culture, Communication, Production et Diffusion des savoirs	5	1									6
BAP G_Patrimoine immobilier, logistique, restauration, prévention		1			1			1			3
BAP J_Gestion et Pilotage	5	3	27	1	4	1		1	3	2	47
Total	11	8	28	2	5	1	0	2	3	2	62

2.3 POSTES OUVERTS AUX CONCOURS EN 2023 : ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET PERSONNELS BIATSS

Personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

« Corps »	2021				2022				2023			
	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation
Professeur des universités	2	2	0	2	5	3	1	4	2	2	0	2
Maître de conférences	1	0	0	0	4	2	2	4	3	3	0	3
Professeur agrégé					1	0	1	1	2	1	1	2
AGPR	2	2	0	2	2	2	0	2	3	2	1	3
Professeur associé	2	2	0	2	0	0	0	0	1	0	1	1
CPJ	1	1		1	1	1		1	1	1	0	1
ATER	7	3,5	3	7	8,5	4,5	4	8,5	9,5	2,5	3	5,5
TOTAL	15	10,5	3	14	21,5	12,5	8	20,5	21,5	11,5	6	17,5

25

Recrutements

S'agissant des concours de recrutement de professeurs des universités, l'**endorecrutement** désigne le recrutement d'un candidat dont l'employeur est l'ENS Paris-Saclay et occupant un poste permanent immédiatement avant sa candidature, généralement

sur des fonctions de MCF. S'agissant des concours de recrutement de maître de conférences, l'endorecrutement désigne le recrutement d'un candidat ayant obtenu son doctorat en étant rattaché à un laboratoire dont l'ENS Paris-Saclay est l'une des tutelles.

Recrutement interne d'enseignants-chercheurs ou endorecrutement		Données cumulées de 2010 à 2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maître de conférences	Nombre de recrutés	21	1	2	5	2	5	2	0	4	3
	Dont recrutements internes	6	1	0	0	1	1	2	0	1	0
	Endorecrutement en %	29 %	100 %	0 %	0 %	50 %	20 %	100 %	0 %	25 %	0 %
Professeur des universités	Nombre de recrutés	12	2	3	1	2	0	3	1	4	2
	Dont recrutements internes	3	2	1	0	0	0	0	0	1	1
	Endorecrutement en %	25 %	100 %	33 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	25 %	50 %

Corps	2021				2022				2023			
	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation
Ingénieur de recherche					1	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur d'études					1	0	1	1	0	0	0	0
Assistant ingénieur	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1
Technicien	2	1	1	2	1	0	1	1	2	0	2	2
Adjoint technique	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0
TOTAL	4	1	3	4	5	0	4	4	3	0	3	3

Un agent a été titularisé par voie de concours et un agent a été promu via le dispositif d'examen professionnel. En effet, le décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 et les arrêtés correspondants publiés au journal officiel du 27 avril 2022 créent des voies

temporaires exceptionnelles d'accès aux corps de la filière ITRF sur la période 2022 à 2027.

Un agent est actuellement en année de fonctionnaire stagiaire suite à un concours BOE².

2.4 MEMBRES DE JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS

S'agissant de la désignation des membres des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection doit respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires (excepté pour les spécialités visées par le décret N° 2022-822 du 16 mai 2022 pour les professeurs d'université).

JURYS CONCOURS ITRF

En 2023, l'ENS Paris-Saclay a été centre affectataire pour des épreuves d'admission et centre organisateur d'épreuves d'admissibilité dans le cadre de concours et/ou examen professionnel d'accès à la fonction publique de l'État :

	Femme	Homme	Total	% Femme
ENS Centre affectataire – Jury d'admission				
A3A43 – Repyramidage Examen professionnel	3	3	6	50 %
J4D43 – BOE	3	--	3	100 %
J4C42 – Concours externe	--	--	--	--
Total	6	3	9	67 %
ENS Centre organisateur – Jury d'admissibilité				
C3B41 – Repyramidage Examen professionnel <i>Présidence : femme</i>	3	3	6	50 %
C1B42 – Concours externe <i>Présidence : femme</i>	3	3	6	50 %
C1B42 – Concours interne <i>Présidence : homme</i>	3	3	6	50 %
Total	9	9	18	50 %

2 BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'emploi. Le concours BOE est proposé conformément à l'article L352-4 du Code général de la fonction publique.

COMITÉ DE SÉLECTION ENSEIGNANT-CHERCHEUR

Postes 2023	Rang	Membres internes		Membres externes		Total	% Femmes
		Homme	Femme	Homme	Femme		
Section CNU 60_MCF en génie civil <i>Président : Homme</i> <i>Vice président : Homme</i>	Rang A	1	0	3	1	5	
	Rang B	1	1	1	2	5	
	Total	2	1	4	3	10	40 %
Section CNU 28_MCF en chimie <i>Président : Homme</i> <i>Vice président : Homme</i>	Rang A	2	1	2	1	6	
	Rang B	1	2	2	1	6	
	Total	3	3	4	2	12	42 %
Section CNU 31_MCF en physique <i>Président : Femme</i> <i>Vice président : Homme</i>	Rang A	2	1	1	1	5	
	Rang B	1	1	1	2	5	
	Total	3	2	2	3	10	50 %
Section CNU 63_PU en génie électrique <i>Président : Femme</i> <i>Vice président : Homme</i>	Rang A	3	1	3	3	10	
	Rang B	0	0	0	0	0	
	Total	3	1	3	3	10	40 %
Section CNU 60_PU en génie mécanique <i>Président : Homme</i> <i>Vice président : Homme</i>	Rang A	1	2	4	3	10	
	Rang B	0	0	0	0	0	
	Total	1	2	4	3	10	50 %
TOTAL		3	3	8	6	20	45 %

COMMISSION DE SÉLECTION CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR

Postes 2023	Rang	Membres internes		Membres externes		Total	% Femmes
		Homme	Femme	Homme	Femme		
Section CNU 18_CPJ design dans les transitions écologiques <i>Président : Homme</i> <i>Vice président : Homme</i>	Rang A	2	1	3	0	6	
	Rang B	0	0	0	0	0	
	Total	2	1	3	0	6	17 %

Chiffres clés

5 mobilités internes (personnels BIATSS)Taux de rotation simplifié de **17 %****7 départs à la retraite en 2023****4** CDIations**2** Titularisations**41 agents en positions particulières** dont 46 % en détachement sortant**15 promotions ou avancements**

28

Parcours
professionnels« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES »
PARCOURS PROFESSIONNELS**67 entrantes**
72 sortantes**80 entrants**
76 entrants

En 2023, les personnels enseignants et enseignants-chercheurs masculins ont majoritairement bénéficié d'une promotion ou d'un avancement (89 %).

On constate, chez les personnels BIATSS, que l'avancement ou la promotion de carrière est proposée de façon homogène entre les femmes et les hommes.

Concernant la pérennisation en CDI ou via une titularisation, ce sont majoritairement des femmes qui en ont bénéficiée (67 %).

3.1 MOBILITÉ INTERNE

Catégorie	2021			2022			2023		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Catégorie A	4	1	5	0	2	2	0	0	0
Catégorie B		1	1	1	1	2	0	4	4
Catégorie C		1	1	0	1	1	0	1	1
Total	4	3	7	1	4	5	0	5	5

La mobilité interne est un changement de poste ou d'affectation au sein de l'École.

En 2023, 5 agentes ont profité d'une mobilité interne correspondant, majoritairement, à des mobilités fonctionnelles pour des fonctions administratives (4/5).

3.2 AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

PROMOTIONS (LISTE D'APTITUDE, CONCOURS ET TABLEAU D'AVANCEMENT)

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Promotion_Avancement	2021			2022			2023					
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme promouvable	Homme promu	Femme promouvable	Femme promue	Total promouvable	Total promu
Enseignants-chercheurs	5	1	6	7	1	8	8	4	0	0	8	4
PU1 en PU EX	2	0	2	2	0	2	3	1	0	0	3	1
PU2 en PU1	1	0	1	3	0	3	2	0	0	0	2	0
Entrée corps des PU	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1
MCF CN en MCF HC	1	1	2	1	1	2	3	2	0	0	3	2
ENSEIGNANT en ENSEIGNANT-CHERCHEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignant	0	1	1	0	3	3	4	2	5	1	9	3
PRAG HC en PRAG EX	0	1	1	0	0	0	2	1	3	0	5	1
PRAG CN en PRAG HC	0	0	0	0	3	3	2	1	2	1	4	2
PROF EPS HC en PROF EPS EX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL enseignant et enseignant chercheur	5	2	7	7	4	11	8	6	5	1	17	7

Le nombre de promotions dépend en partie des contingents fixés nationalement.

Les passages du 1^{er} échelon au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des professeurs d'universités et le passage du 6^e échelon à l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences répondent aux mêmes modalités que les avancements de grade : constitution d'un dossier et examen par l'établissement et le CNU.

En 2023, un agent a été promu au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des professeurs d'universités et un agent a été promu au 6^e échelon de la hors classe des maîtres de conférences.

Un maître de conférences a également été promu professeur des universités par voie de concours.

Les personnels administratifs et techniques titulaires

	Total 2021	Total 2022	2023							Promouvables	
			Concours	Tableau avancement	Examen professionnel	Liste aptitude	Total	Dont Homme	Dont Femme	Dont Homme	Dont Femme
Personnel technique	5	7	0	1	1	3	5	3	2	50	37
IGR1 en IGR HC	0	0					0				
IGR en IGR HC										1	0
IGR2 en IGR1	0	0					0				
Entrée corps des IGR	0	0					0			9	6
IGE1 en IGE EX	0	0					0				
IGE2 en IGE1	0	0					0				
IGE CN en IGE HC	0	1		1			1	1		3	0
Entrée corps des IGE	1	0				1	1	1		4	4
Entrée corps des ASI	1	1			1	1	2	1	1	7	9
TECH CS en TECH CE	0	0					0			4	1
TECH CN en TECH CS	0	3					0			2	2
Entrée corps des TECH	2	0				1	1		1	10	9
ADTP2 en ADTP1	1	0					0			6	3
ADT1 en ADTP2	0	0					0				
ADT2 en ADT1	0	1					0				
ADT en ADTP2	0	1					0			4	3
Personnel administratif	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	4
AC 2 en AC 1	0	0					0				
ATTACHE PAL en ATTACHE HORS CLASSE	0	0									1
ATTACHE en ATTACHE PAL	0	0					0				1
Entrée corps des ATTACHE	0	0					0				
SAENES CS en SAENES CE	0	0					0				
SAENES CN en SAENES CS	0	0					0			0	1
Entrée corps des SAENES	0	0					0			1	1
ADJP2 en ADJP1	1	1					0			1	0
ADJ1 en ADJP2	0	0					0				
ADJ2 en ADJ1	0	0					0				
ADJ en ADJP2	0	0					0				
Personnel bibliothèque	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0
CONS BIBLIO EN CHEF en CONS BIBLIO GAL	0	0					0				
CONS BIBLIO en CONS BIBLIO EN CHEF	0	0					0				
Entrée corps des CONS BIBLIO	0	0					0				
BIBLIO ASS CS en BIBLIO ASS CE	0	0					0				
BIBLIO ASS CN en BIBLIO ASS CS	0	0					0				
Entrée corps des BIBLIO ASS	0	0					0			2	0
MAG BIBLIO PAL 2 en MAG BIBLIO PAL 1	0	1					0				
MAG BIBLIO 1 en MAG BIBLIO PAL 2	0	0					0				
TOTAL	6	9	0	1	1	3	5	3	2	54	41

En 2023, un personnel BIATSS a été promu à l'échelon spécial des IGR via tableau d'avancement.

POSITIONNEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS LES SECTIONS CNU

Le conseil national des universités (CNU) est une instance nationale, qui se prononce sur les mesures individuelles relatives à la carrière des enseignants-chercheurs (essentiellement recrutement et promotion). Composé de membres élus et nommés, paritaire (Professeurs des universités et Maîtres de conférences), il est organisé en sections correspondantes à des disciplines.

Certaines sections CNU sont à dominantes féminines tandis que d'autres, la majorité, sont à dominantes masculines. On retrouve dans cette disparité les stéréotypes genrés sur les disciplines qui se créent bien avant la construction des carrières dans l'enseignement supérieur avec une faible représentation des femmes en sciences de l'ingénieur, en physique et en mathématiques.

Section CNU	Libellé section CNU	Rappel 2022	2023							
			Homme			Femme			Total	Taux de féminisation
			PU	MCF	Total	PU	MCF	Total		
5	Sciences économiques	8	2	4	6	1	1	2	8	25 %
6	Sciences de gestion	1					1	1	1	100 %
11	Langues et littérature anglaises et anglo-saxonnes	3		1	1		1	1	2	50 %
18	Architecture arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle	2					2	2	2	100 %
19	Sociologie, démographie	3	2		2		1	1	3	33 %
22	Histoire et civilisations	2	1	1	2				2	0 %
25	Mathématiques									
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	9	7	2	9				9	0 %
27	Informatique	10	4	4	8	1	1	2	10	20 %
28	Milieux denses et matériaux	4	1	1	2	2		2	4	50 %
30	Milieux dilués et optique	6	3	3	6		1	1	7	14 %
31	Chimie théorique, physique, analytique	4	2	2	4		1	1	5	20 %
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2		1	1	1		1	2	50 %
33	Chimie des matériaux	1								
34	Astronomie et astrophysique	0				1		1	1	100 %
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	31	10	11	21	2	6	8	29	28 %
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	7	2	4	6		1	1	7	14 %
62	Énergétique, génie des procédés									
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	10	4	5	9		1	1	10	10 %
64	Biochimie et biologie moléculaire	5	3	1	4				4	0 %
65	Biologie cellulaire	2					3	3	3	100 %
66	Physiologie	1	1		1				1	0 %
69	Neurosciences									
70	Sciences de l'éducation	1				1		1	1	100 %
72	Épistémologie, histoire des sciences et des techniques	1		1	1				1	0 %
TOTAL		113	42	41	83	9	20	29	112	26 %

31

Parcours professionnels

ENTRÉES SORTIES

Entrées

Population	Concours	Recrutement	Détachement entrant	Mutation entrante	Recrutement direct sur emplois fonctionnel	Total entrées
Titulaire	6		1	2	2	11
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	6				1	7
Personnel BIATSS			1	2	1	4
Contractuel		136				136
Personnel enseignant-chercheur, enseignant, chercheur		90				90
Personnel BIATSS		44				44
Apprenti		2				2
Total	6	136	1	2	2	147

*E&S données impact paie et remontée OREMS

Sorties définitives

Population	Départs définitifs							
	Décès	Retraite	Démission	Fin contrat	Fin détachement	Fin période essai	Mutation sortante	Nomination concours
Titulaire	1	7	1		1		3	1
Personnel enseignant-chercheur, enseignant		3	1					1
Personnel BIATSS	1	4			1		3	
Contractuel			24	99		1		1
Personnel enseignant-chercheur, enseignant, chercheur			8	69				
Personnel BIATSS			16	27		1		1
Apprenti				3				
Total	1	7	25	99	1	1	3	2

*E&S données impact paie et remontée OREMS

Sorties provisoires

Population	Départs provisoires			Total sorties définitives + provisoires
	Détachement sortant	Disponibilité	Autre	
Titulaire	4	2	1	21
Personnel enseignant-chercheur, enseignant		2		7
Personnel BIATSS	4		1	14
Contractuel			2	127
Personnel enseignant-chercheur, enseignant, chercheur			1	78
Personnel BIATSS			1	46
Apprenti				3
Total	4	2	3	148

*E&S données impact paie et remontée OREMS

Taux de rotation

Il se définit comme la somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisée par 2 et rapportée à l'effectif au 1^{er} janvier de l'année.

Population	Total entrées	Total Sorties	Effectif au 31/12/2022	Taux de rotation	Rappel 2022
		Total Sorties	Total Sorties		
Titulaire	11	21	259,2	6 %	8 %
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	7	7	148	5 %	7 %
Personnel BIATSS	4	14	111,2	8 %	10 %
Contractuel	136	127	262,2	50 %	41 %
Personnel enseignant-chercheur, enseignant, chercheur	90	78	149,9	56 %	45 %
Personnel BIATSS	44	46	107,3	42 %	32 %
Apprenti	2	3	5	50 %	100 %
Total	147	148	521,4	28 %	25 %
<i>hors ENS contractuel</i>	57	70	371,5	17 %	16 %

Le taux de rotation de l'effectif en 2023 (hors élèves normaliens) est de **28 %** (contre 25 % en 2022).

Il peut être impacté par plusieurs facteurs tels que le nombre important de contrats d'une durée inférieure ou égale à 1 an ou le nombre de contrats de renforts temporaires par exemple.

Avec une approche simplifiée, et en neutralisant les contrats des enseignants et chercheurs contractuels (post doctorants, doctorants, ATER, lecteur, professeur invité), dont la population fluctue beaucoup en raison de l'activité des contrats de recherche et du calendrier universitaire, ce taux est de **17 %**.

Retraites en 2023

Corps	2021		2022		2023	
	Nb	Âge moyen	Nb	Âge moyen	Nb	Âge moyen
Professeur des universités	1	62	4	66	2	63,5
Maître de conférences	1	65			1	67
Professeur agrégé, professeur ensam, professeur certifié						
Professeur EPS						
Ingénieur de recherche						
Ingénieur d'études						
Assistant ingénieur			1	66		
Technicien			2	65		
Adjoint technique	2	62	1	64	4	63
Agent comptable						
Attaché d'administration						
Secrétaire d'administration			1	63		
Adjoint administratif	1	62	1	62		
Conservateur bibliothèque						
Bibliothèque assistant						
Magasinier bibliothèque						
Contractuel Catégorie A	2	64				
Contractuel Catégorie B						
Contractuel Catégorie C						
TOTAL et MOYENNE	7	63	10	65	7	64

Ruptures conventionnelles

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de ses fonctions. La rupture conventionnelle est ouverte aux agents titulaires et aux agents contractuels en CDI. La demande de rupture conventionnelle peut être à l'initiative de l'agent ou de l'établissement.

Population/ Catégorie	2020	2021	2022	2023
Titulaire	1	0	1	0
Catégorie A				
Catégorie B	1			
Catégorie C			1	
Contractuel	1	0	0	0
Catégorie A	1			
Catégorie B				
Catégorie C				
Total	2	0	1	0

Personnels dont le contrat a été requalifié en CDI

Catégorie	2021	2022	2023
Catégorie A	4	3	3
Catégorie B		1	1
Catégorie C		1	0
TOTAL	4	5	4

4 agents (dont 3 BIATSS) ont vu leur contrat requalifié en CDI en 2023.

Titularisations

Catégorie	2021	2022	2023
Catégorie A		1	1
Catégorie B	1	1	1
Catégorie C		1	0
Total	1	3	2

En 2023, 2 agents ont été titularisés, il s'agit d'un personnel BIATSS et d'un ATER qui a obtenu le concours de PRAG.

33

Parcours
professionnels

3.4 POSITIONS PARTICULIÈRES EN 2023

Détachement sortant au 31/12/2023

Organisme d'accueil	Corps	Nb
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	TECH	1
Campus Condorcet	PU	1
Centre de recherche et de technologie du groupe Safran	PU	1
Centre national de la recherche scientifique	PU	1
Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives	MCF	1
École nationale des ponts et chaussées	MCF	1
École nationale supérieure d'arts et métiers	PU	1
École nationale supérieure des mines de Paris	SAENES	1
École Polytechnique	MCF	1
ESIEE Paris	MCF	1
Groupe des écoles nationales d'économie et statistique	PU	1
Institut Polytechnique	ADT	1
Mairie de Paris	IGE	1
Ministère de la culture et de la communication	TECH	2
Ministère de l'intérieur	ADT	1
Ministère des affaires étrangères	MCF	1
Ministère des armées	TECH	1
Ministère de la défense	ADJ	1
TOTAL		19

Détachement entrant au 31/12/2023

Type détachement entrant	Organisme d'origine	Nb
Détachement sur corps	Centre national de la recherche scientifique	2
	Institut national de la recherche agronomique	1
	Ministère de l'économie et des finances	1
	Ministère de l'intérieur et des Outre mers	1
	Université Sorbonne Nouvelle	1
	Sous total détachement sur corps	6
Détachement sur contrat	Académie de Versailles	3
	Ministère de l'éducation nationale et de la recherche	1
	Université Paris 1 Panthéon Sorbonne	1
	Sous total détachement sur contrat	5
Total		11

Nombre d'agents BOE¹ ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement de l'article 93 de la loi N° 2019-828 du 6 août 2019 au cours de l'année : 0

Mises à disposition et délégations sortantes

La délégation est une position spécifique aux maîtres de conférences et aux professeurs des universités. Durant cette période, l'enseignant-chercheur délégué n'est ni mis à disposition, ni accueilli en détachement, il continue d'être rémunéré par son administration d'origine et cesse tout ou partie de son service d'enseignement pendant le temps de sa délégation (6 mois à temps plein, 1 an à temps plein ou 1 an à mi-temps) afin de se consacrer à un projet de recherche jusqu'à 5 ans renouvelable.

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui exerce des fonctions hors de son service, mais est toujours rattaché à son corps ou cadre d'emploi d'origine. Il est considéré comme occupant son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante. L'agent peut être mis à disposition pour tout ou partie de son temps de service et auprès d'un ou de plusieurs organismes.

Position	Organisme d'accueil	Corps	Nb
Mise à disposition sortante	Université Paris Saclay	PU	1
	Institut Villebon Georges Charpak	PU	1
	Ministère de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation	PU	1
		MCF	1
	Sous total		4
Délégation sortante	Centre national de recherche scientifique	PU	1
	Institut universitaire de France	PU	3
	Sous total		4

Les mises à disposition et délégations ci-dessus répondent à des situations individuelles (à temps plein ou à temps incomplet).

On compte également un maître de conférences en délégation entrante au 31/12/2023.

1 Les BOE sont des personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

CRCT (Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques)

Le CRCT est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche. La durée du CRCT, s'il est accordé, est de six à douze mois par période de six années passée en position d'activité ou de détachement.

Campagne	Semestres demandés	Semestres obtenus au titre du CNU	Semestres obtenus au titre de l'École
CRCT : campagne 2021-2022	9	4	6
CRCT : campagne 2022-2023	5	0	5
CRCT : campagne 2023-2024	5	0	5

Pour la campagne 2023-2024, 100 % des CRCT ont été demandés et obtenus par des hommes (en 2022-2023, il y avait une femme parmi les 3 agents qui ont fait une demande et obtenu un CRCT).

Positions particulières

Positions particulières	Enseignant-chercheur	Enseignant 2 nd degré	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	Total	%
Disponibilité	5	1	2	0	1	9	22 %
Congé parental	0	0	0	0	0	0	0 %
Congé pour recherches ou conversions thématiques	5	0	0	0	0	5	12 %
Détachement sortant	10	0	1	5	3	19	46 %
Mise à disposition sortante	4	0	0	0	0	4	10 %
Délégation sortante (CNRS + IUF)	4	0	0	0	0	4	10 %
Total	28	1	3	5	4	41	100 %

On comptabilise en 2023, 41 agents en position administrative particulière. Il s'agit essentiellement de personnels titulaires, conformément aux possibilités statutaires qui leurs sont offertes.

- Dans 46 % des cas : il s'agit d'un détachement sortant.
- Dans 20 % des cas : il s'agit d'une mise à disposition sortante ou d'une délégation sortante.
- Dans 22 % des cas : il s'agit d'une disponibilité.
- Dans 12 % des cas : il s'agit d'un congé pour recherches ou conversions thématiques.

Chiffres clés

203 agents ont assisté à au moins une formation

4 746 heures de formation

147 047 € TTC de dépenses de formation

82 actions de formation

60 % des stagiaires sont des femmes

14 % des stagiaires sont des personnels de catégorie C

36 % des stagiaires ont plus de 50 ans

43 % des sessions de formations sont réalisées sur le site de l'ENS Paris-Saclay

22 % des formations ont été effectuées en distanciel

36

Effort de formation = 0,39 % *(Total des dépenses de formation / Masse salariale hors normaliens) × 100*

En 2023, le nombre d'agents formés a baissé de 4 % par rapport à 2022. Des sessions de formation proposées ont dû être annulées faute de participants.

Lors des échanges avec les potentiels stagiaires, le motif de la charge de travail revient régulièrement pour justifier la non-inscription à des formations.

Formation

« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES » FORMATION



121 femmes formées

Les formations les plus organisées sont dans les domaines de la prévention, de l'hygiène et de la sécurité ainsi que pour la préparation



82 hommes formés

aux concours. Dans ces deux domaines, les femmes représentent en moyenne **62 %** des stagiaires.

4.1 EFFORT DE FORMATION

Comparatif réalisé/budget prévisionnel 2023

Type de dépense	Montant des dépenses TTC
Formation	135 192 €
CPF	5 899 €
VAE	3 520 €
Frais des missions	2 436 €
Total Dépenses	147 047 €
Budget 2023	215 000 €

Le taux d'exécution est de 68 %, la non consommation du budget prévisionnel alloué à la formation est dû à deux formations à fort impact qui n'ont pu être réalisées. Une formation devait être organisée par l'Université Paris-Saclay et sera réalisée en 2024. Le besoin initialement identifié pour la deuxième formation, s'est avéré non pertinent au cours de l'année.

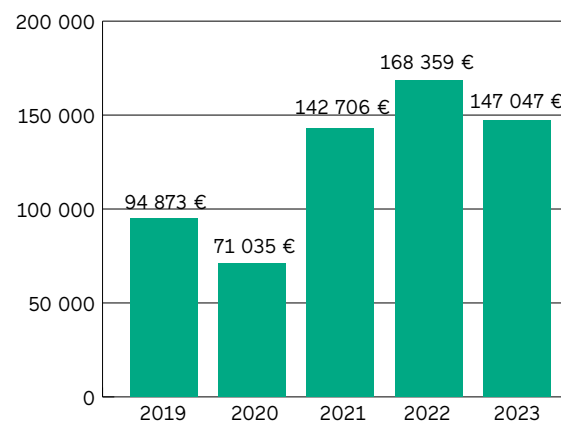
Le programme de formation 2023 des personnels de l'ENS Paris-Saclay était axé sur 4 grands thèmes comme prévu dans le plan de formation 2020-2023 :

- Développement des compétences des personnels les moins qualifiés
- Management
- Accompagnement des évolutions professionnelles
- Santé, sécurité au travail et qualité de vie au travail

Le recensement des besoins a été élaboré sur la base des demandes de formations formulées dans le cadre des entretiens professionnels pour les

personnels BIATSS, du recensement des besoins réalisés auprès des directeurs de DER pour le corps académique et sur les demandes individuelles recensées au fil de l'eau.

Évolution des dépenses de formation de 2019 à 2023



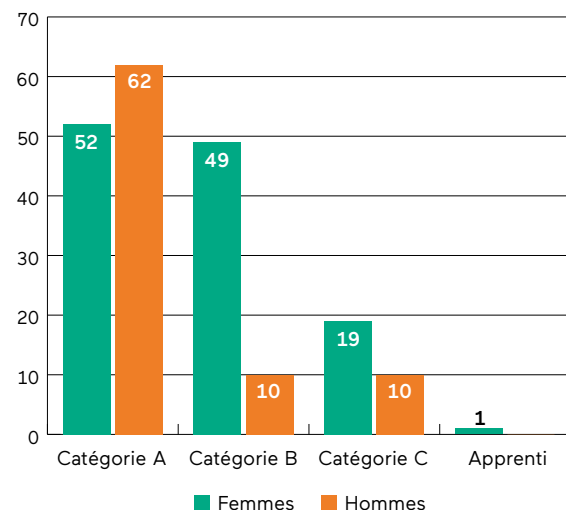
Une légère baisse des dépenses est constatée entre 2022 et 2023. Cela s'explique par le choix des organismes de formation, tant par les marchés publics existants que par le comparatif fait entre plusieurs prestataires qui permet une réduction des dépenses tout en maintenant la qualité des formations. Cela s'explique également, comme précisé plus haut, par deux formations à fort impact budgétaire qui n'ont pas pu être organisées.

37

Formation

4.2 RÉPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS FORMÉS PAR ÂGE ET PAR GENRE

NOMBRE D'AGENTS FORMÉS PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE



En 2023, les femmes représentent 60 % des personnels formés contre 55 % en 2022.

Les personnels de catégorie A sont les plus formés et comptent 52 femmes (43 %) et 62 hommes (76 %).

Les personnels académiques et les doctorants sont inclus dans la catégorie A. Ils représentent 38 % des personnes formées dans cette catégorie avec 11 femmes et 32 hommes.

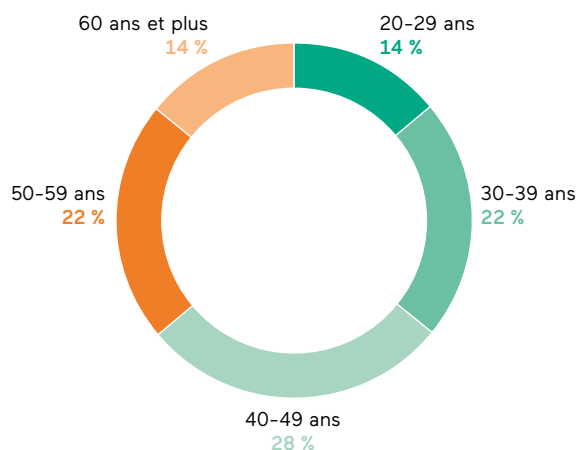
S'agissant des personnels de catégorie B, les femmes sont considérablement plus formées que les hommes (40 % de femmes et 12 % d'hommes).

Elles sont en effet plus représentées sur des fonctions de catégorie B.

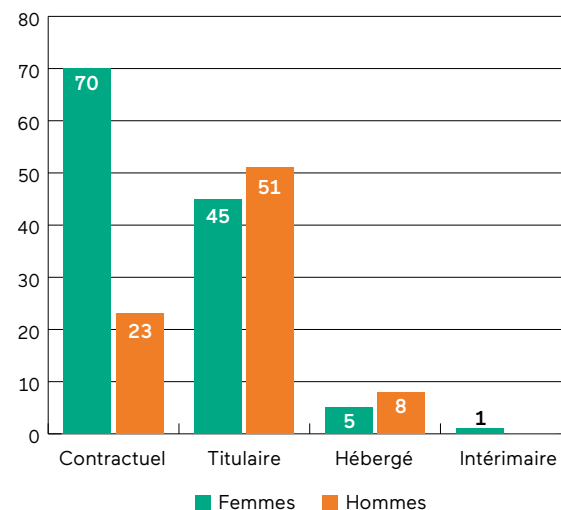
Quant aux personnels de la catégorie C, il est constaté que les femmes sont davantage formées (16% de femmes contre 12 % d'hommes). Cette différence peut s'expliquer par le fait que les hommes sont moins demandeurs de formation que les femmes.

RÉPARTITION DES AGENTS FORMÉS PAR TRANCHES D'ÂGE

La répartition est relativement équilibrée entre les différentes tranches d'âges.



RÉPARTITION DES AGENTS FORMÉS PAR POPULATION

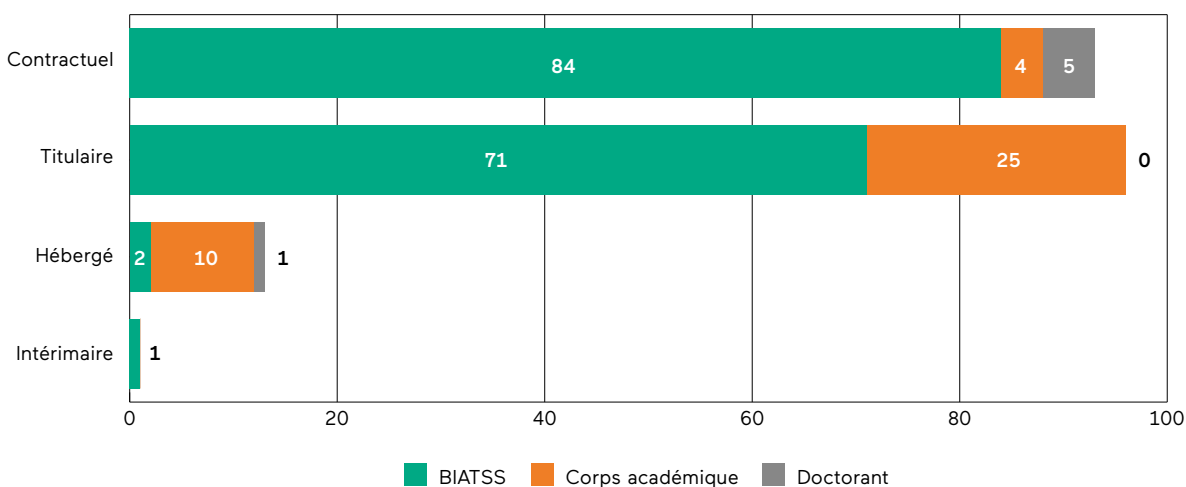


En 2023, 93 agents contractuels (45,8 %) ont été formés contre 96 agents titulaires (47,3 %), 13 personnels hébergés (6,4 %) et 1 agent intérimaire (0,5 %).

La proportion d'agents titulaires formés est équivalente au nombre d'agents contractuels formés.

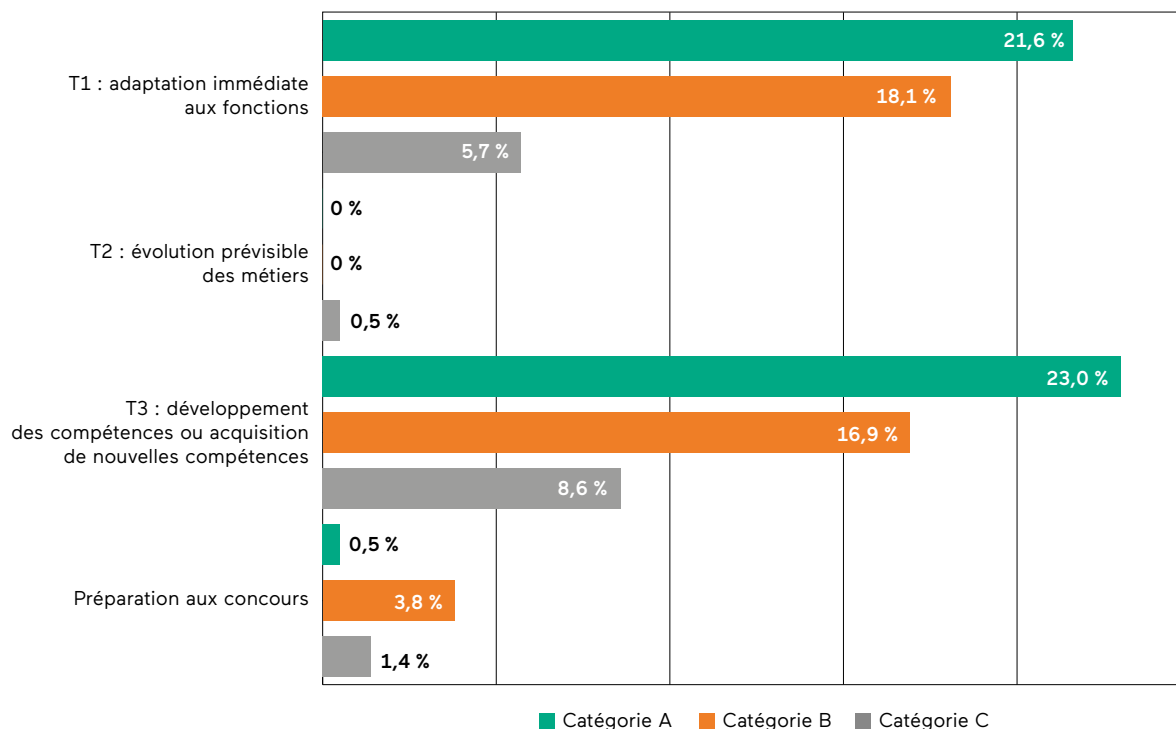
38

Formation



En 2023, les personnels BIATSS, sont les plus formés. Ils représentent 78 % des stagiaires.

RÉPARTITION DES AGENTS FORMÉS PAR TYPOLOGIE ET PAR CATÉGORIE



En 2023, les formations d'adaptation immédiate aux fonctions (T1) ont été privilégiées et ce, conformément au plan de formation.

Le développement des compétences est également un axe fort, il comprend, entre autres, les

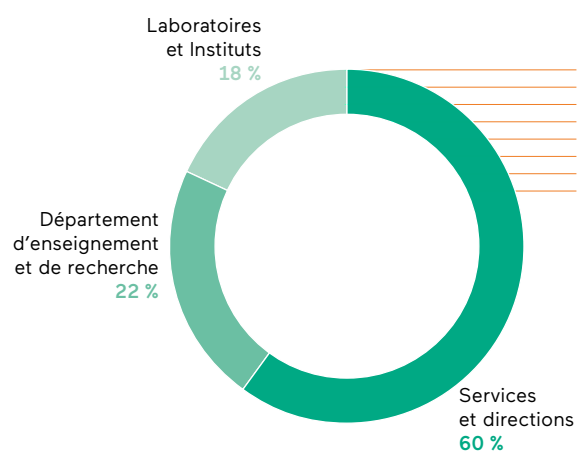
formations de sauveteur secouriste du travail ou de préparation à la retraite. Cette dernière formation a été organisée pour la première fois en 2023 et a emporté un franc succès avec un remplissage à 90 %.

39

Formation

4.3 RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATION PAR AFFECTATION



Comme chaque année, ce sont les agents des services ou des directions qui ont réalisé le plus d'heures de formations avec 60 % d'agents formés. Si elles sont bien proposées à l'ensemble des entités, la majorité des formations organisées ont trait à des thèmes « administratifs et/ou financiers ». Raison pour laquelle est constatée cette proportion.

4.4 RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION

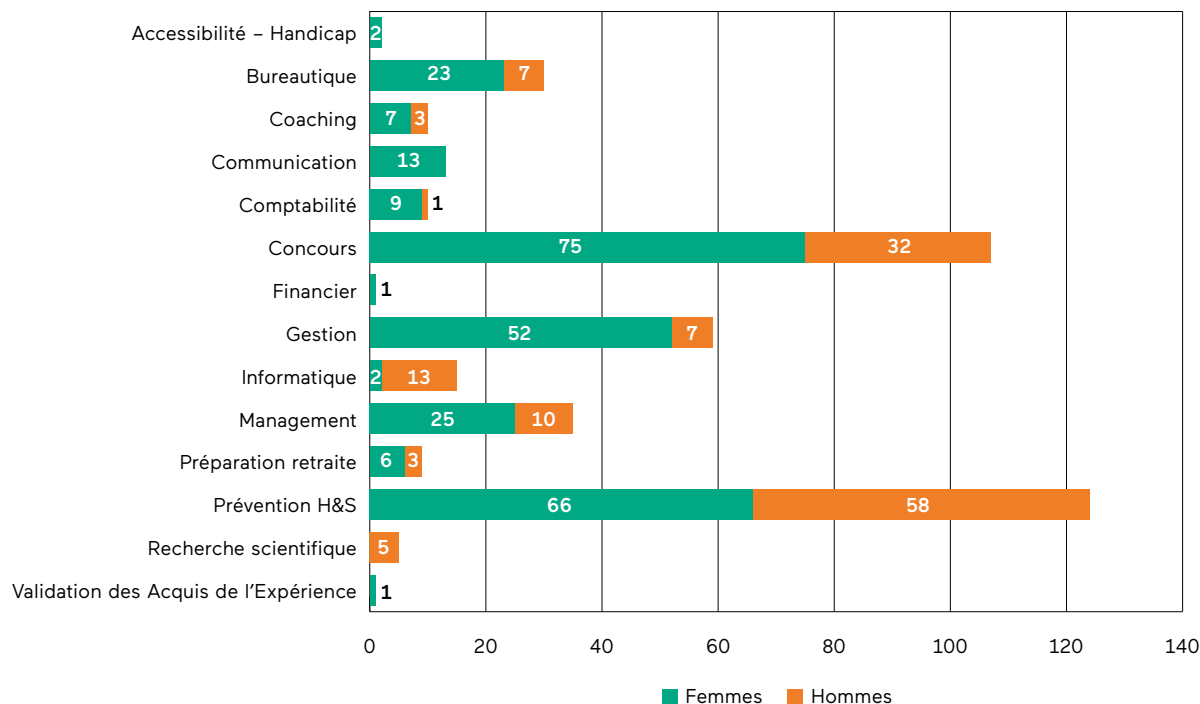
RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR DOMAINE ET PAR GENRE

En 2023, 203 agents ont suivi au moins une formation. Cependant, certains en ont suivi plusieurs, ce qui représente 421 stagiaires sur l'ensemble des formations contre 537 stagiaires en 2022.

Les formations qui ont réuni le plus grand nombre de stagiaires sont la prévention, l'hygiène et la sécurité ainsi que la préparation aux concours.

Dans ces deux cas, c'est la population féminine qui est la plus représentée avec 33 % du nombre de stagiaires.

La présence masculine, quand à elle, ressort sur les formations prévention hygiène et sécurité avec une représentation à 14 % sur ce type de formation.



En 2023, il y a eu 2 demandes de VAE :

- ➔ 1 demande a été acceptée, la réalisation de la VAE est en cours avec l'Université Paris Cité au sein de l'IUT de Paris-Rives de seine pour une Licence professionnelle métiers.
- ➔ 1 demande n'a pas pu aboutir faute de respect du temps de réponse, de la part du demandeur, pour les inscriptions.

Pour l'année 2023, il y a eu 4 demandes de formations à prendre en charge via le Compte professionnel de formation (CPF).

Le coût pédagogique final pris en charge par le CPF est de 5 899 € (en 2021, il était de 2 545 € pour 2 demandes et en 2022 de 6 020 € pour 5).

RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION ET DES AGENTS FORMÉS PAR TYPE DE SESSION (INTERNE ET EXTERNE)

Les formations en session interne correspondent aux formations organisées par l'ENS Paris-Saclay sans prestation externe ; les formations en session externe sont celles organisées avec un organisme de formation.

En 2023, 93 % des stagiaires ont été formés par un organisme de formation.

Les actions de formation peuvent être organisées sur site en présentiel ou distanciel ou dans un site extérieur à l'École. Le choix de l'une ou l'autre des modalités d'organisation dépend du type de formation et du nombre de stagiaires susceptibles d'y assister. En 2023, 78 % des actions de formation ont été organisées en présentiel.

Chiffres clés

75 908 k€ en décaissement

La rémunération nette moyenne est de **3 140 €**

10 % des personnels les mieux payés gagnent au moins 2,8 fois plus que les 10 % les moins payés.

Part des rémunérations accessoires sur la masse salariale (hors normaliens) : **7 %**

« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES » RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE



Rémunération nette moyenne
2 859 €*



Rémunération nette moyenne
3 327 €*

*Avant prise en compte du prélèvement à la source (PAS) et hors normaliens

2 femmes parmi les 10 rémunérations brutes les plus élevées.

Les rémunérations des femmes sont plus homogènes que celles des hommes.

Le rapport interdécile est de 3 pour les hommes et de 2,4 pour les femmes (c'est-à-dire que 10 % des femmes les mieux payées gagnent au moins 2,4 fois plus que les 10 % les moins payées).

5.1 MASSE SALARIALE 2023

La masse salariale représente l'ensemble des dépenses induites par la rémunération des personnels liés à l'École par un lien juridique de travail. Elle comprend : les rémunérations principales, les compléments de traitement (indemnité de résidence, supplément familial de traitement), les primes, les indemnités et les rémunérations accessoires.

Dans la masse salariale sont comptabilisées :

- les rémunérations pour leur montant brut, c'est-à-dire qu'elles comprennent l'ensemble des

cotisations et contributions sociales qui sont à la charge de l'agent ;

- les cotisations dues par l'École en tant qu'employeur sur les rémunérations versées qui permettent de financer la politique sociale de l'État (sécurité sociale : maladie, accident du travail, maternité... ; prestations familiales) et les régimes de retraite ;

- les prestations sociales directement versées par l'établissement à ses agents, à caractère obligatoire ou facultatif.

EXÉCUTION DE LA MASSE SALARIALE 2023 EN DÉCAISSEMENTS

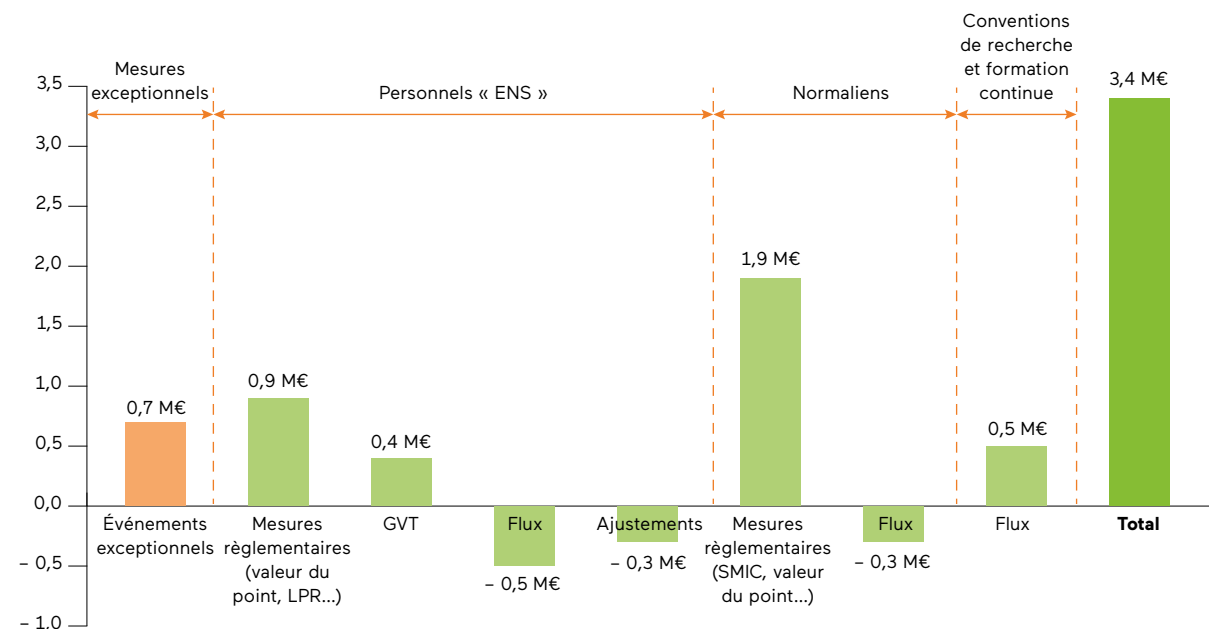
Ventilation des dépenses de masse salariale en décaissements

Exercice	2022		2023		Variation	
	(a)	poids	(b)	poids	(b - a)	%
Normaliens	36 075 k€	50 %	38 299 k€	50 %	2 224 k€	6,2 %
Personnels « ENS »*	32 411 k€	45 %	33 014 k€	43 %	603 k€	1,9 %
Contrat de recherche	3 800 k€	5 %	4 326 k€	6 %	527 k€	13,9 %
Formation continue	261 k€	0 %	269 k€	0 %	7 k€	2,8 %
Total	72 547 k€	100 %	75 908 k€	100 %	3 361 k€	4,6 %

*Enseignants, enseignants-chercheurs et Biatss hors financements sur contrat de recherche et formation continue.

FACTEURS D'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE (EN DÉCAISSEMENTS)

Évolution de la masse salariale en décaissements entre 2022 et 2023



Les dépenses de masse salariale de l'exercice 2023 s'élèvent à 75,9 M€.

La dépense de masse salariale des normaliens de l'exercice 2023 s'élève à 38,3 M€ (contre 36,1 M€ en 2022). Son évolution de + 2,2 M€ est principalement dû aux différentes mesures réglementaires pérennes suite à l'inflation : augmentation du SMIC

et augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Avec un taux d'exécution de **98 %** (sous exécution à hauteur de 0,5 M€), la dépense de masse salariale des personnels « ENS » s'élève à 33 M€ en 2023.

Elle est en augmentation de + 0,6 M€ avec, en outre, + 1,1 M€ au titre des mesures réglementaires et de certaines mesures RH mises en œuvre par l'École (notamment le régime indemnitaire des personnels BIATSS, Enseignants et Enseignants-Chercheurs)

En effet, le régime indemnitaire « RIFSEEP » de l'établissement a évolué à plusieurs reprises au cours des deux derniers exercices avec des régularisations rétroactives. La RIPEC C1, part statutaire pour les enseignants-chercheurs, a augmenté au 1^{er} janvier 2023 dans le cadre de la loi programmation recherche. La PES pour les enseignants du 2nd degré a également augmenté à compter de septembre 2023.

Nombre mois payés effectif permanent

Statut	Homme	Femme	Total
Titulaire	1 905	1 175	3 080
Personnel enseignant, enseignant-chercheur	1 278	518	1 796
Personnel BIATSS	627	657	1 284
Contractuel	507	922	1 429
Personnel enseignant, enseignant-chercheur	178	88	266
Personnel BIATSS	329	834	1 163
Total	2 412	2 097	4 509

*Hors normaliens, doctorant, contrat financés sur contrat de recherche et FC, apprenti.

*Nombre de traitement brut sur le mois en cours sur l'année.

5.2 GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2023 (GIPA)

Instituée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, et modifiée par le décret n° 2022-1101 du 1^{er} août 2022, la « garantie individuelle de pouvoir d'achat » (GIPA) est une indemnité qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans. Soit, pour la GIPA 2023, du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

Si le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat est versée.

Elle est applicable pour toutes les catégories d'emploi (A, B et C). Sa mise en œuvre s'effectue par le versement d'une indemnité unique versée en décembre à tous les agents qui remplissent les conditions, décrites par arrêté, pour en bénéficier.

Le taux d'inflation pris en compte pour la mise en œuvre de la GIPA est de 8,19 % en 2023 contre 4,36 % en 2022 et 3,78 % en 2021.

Valeur du point 2018 : 56,2323 €

Valeur du point 2022 : 57,2164 €

(Arrêté du 11 août 2023)

43

Rémunérations
et Masse
salariale

Montants et Nombre d'agents ayant perçu la GIPA par catégorie et par genre

Catégorie /Genre	2021		2022		2023	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
A	11 304 €	18	7 525 €	8	19 509 €	17
Homme	8 415 €	13	6 311 €	5	15 951 €	11
Femme	2 889 €	5	1 214 €	3	3 558 €	6
B	0 €	0	1 248 €	3	2 307 €	8
Homme	0 €	0	0 €	0	481 €	1
Femme	0 €	0	1 248 €	3	1 826 €	7
C	1 241 €	6	467 €	4	1 907 €	7
Homme	413 €	2	158 €	1	1 107 €	4
Femme	828 €	4	309 €	3	800 €	3
TOTAL	12 545 €	24	9 239 €	15	23 723 €	32

Montants et Nombre d'agents ayant perçu la GIPA par population et par corps

Population/Corps	2021		2022		2023	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
Titulaire	9 759 €	15	6 470 €	7	18 511 €	23
Enseignant-chercheur, Enseignant	9 759 €	15	6 011 €	4	15 112 €	12
PU	1 191 €	3				
MCF	8 568 €	12	6 011 €	4	15 112 €	12
PRAG						
PREN						
PROF EPS						
Biatoss	0 €	0	458 €	3	3 399 €	11
ATTACHE						
IGE					1 358 €	1
ASI					136 €	1
TECH					748 €	3
SAENES			55 €	1	310 €	1
ADJ						
ADT			246 €	1	846 €	5
MAG BIBLIO			158 €	1		
Contractuel	2 786 €	9	2 770 €	8	5 213 €	9
Enseignant-chercheur, Enseignant	0 €	0	0 €	0	0 €	0
PAST						
Biatoss	2 786 €	9	2 770 €	8	5 213 €	9
CDI BIATOSS A	1 545 €	3	1 513 €	4	1 916 €	2
CDI BIATOSS B			596 €	1	994 €	3
CDI BIATSS C	886 €	4	64 €	2	1 061 €	2
CDD BIATSS A					986 €	1
CDD BIATSS B			596 €	1	255 €	1
CDD BIATSS C	355 €	2				
TOTAL	12 545 €	24	9 239 €	15	23 723 €	32

44

5.3 RÉMUNÉRATIONS BRUTES

RÉMUNÉRATIONS BRUTES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Corps	2021			2022			2023		
		Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	52	1 195	5 600 €	49	1 186	5 655 €	51	1 175	5 741 €
	Maître de conférences	61	786	3 683 €	64	783	3 733 €	61	790	3 862 €
Enseignant	Professeur agrégé et agrégé préparateur	37	754	3 533 €	36	761	3 628 €	40	748	3 655 €
	Professeur Ensam et EPS									

*Valeur moyenne du point 2021 = 56,2323 € ; 2022 = 57,2164 € ; 2023 = 58,6369 €.

Primes catégorielles

Primes statutaires	2021	2022		2023	
		Montant 2022	Effectif 2022	Montant 2023	Effectif 2023
PRES – Prime recherche enseignement supérieur puis RIPEC C1	242 908 €	313 527 €	120	394 074 €	120
PES – Prime d'enseignement supérieur	67 023 €	77 490 €	54	95 626 €	49
Sous total	309 931 €	391 017 €	174	489 700 €	169
PEDR – Prime d'encadrement doctoral recherche puis RIPEC C3	239 833 €	240 875 €	54	274 236 €	56
Indemnité	50 000 €	45 000 €	9	67 341 €	9
TOTAL primes enseignants	549 764 €	631 892 €	228	763 936 €	225

L'abattement PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs est de 53 500 € en 2023.

La RIPEC C1 part statutaire pour les enseignants-chercheurs a augmenté au 1^{er} janvier 2023 dans le cadre de la loi programmation recherche. La PES pour les enseignants du 2nd degré a également augmenté à compter de septembre 2023.

Volume d'heures complémentaires d'enseignement réalisé en 2022-2023

Statut	2021-2022	2022-2023
Vacataire	7 236	7 504
Contractuel	32	146
Titulaire + Hébergé	6 253	5 833
Total	13 521	13 484

RÉMUNÉRATIONS BRUTES DES PERSONNELS BIATSS, DE BIBLIOTHÈQUE ET MÉDICO-SOCIAL TITULAIRES

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Catégorie	2021			2022			2023		
		Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen
Administratif, bibliothèque, médico-social	Catégorie A	7	685	3 210 €	6	731	3 484 €	6	793	3 875 €
	Catégorie B	3	419	1 963 €	3	407	1 942 €	2	418	2 043 €
	Catégorie C	6	392	1 837 €	5	395	1 881 €	4	399	1 948 €
Technique	Catégorie A	40	572	2 680 €	44	578	2 755 €	48	587	2 867 €
	Catégorie B	30	402	1 884 €	24	414	1 975 €	21	409	1 997 €
	Catégorie C	29	371	1 739 €	30	377	1 796 €	23	382	1 865 €

*Valeur moyenne du point 2021 = 56,2323 € ; 2022 = 57,2164 € ; 2023 = 58,6369 €.

Primes catégorielles

Primes statutaires	2021	2022	2023
RIFSEEP	733 167 €	780 562 €	758 378 €

L'abattement PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) pour les personnels administratifs est de 31 740 € en 2023.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, suite à son approbation par le conseil d'administration, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est applicable.

Ce dispositif est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, c'est-à-dire de toute autre prime ou indemnité liée aux fonctions et/ou à la manière de servir.

Le RIFSEEP est applicable à l'ensemble des agents BIATSS titulaires ou stagiaires, de catégorie A, B et C, ou détachés dans un emploi et relevant des filières administratives, techniques et de bibliothèques. Il s'applique également, au titre de la réglementation susvisée et des montants de primes correspondants, aux emplois de directeur général des services et d'agent comptable.

Le RIFSEEP se décompose en deux parts : une part liée aux fonctions exercées, à savoir l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et une part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, à savoir le complément indemnitaire annuel (CIA).

45

Rémunérations
et Masse
salariale

RÉMUNÉRATIONS BRUTES DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

En parallèle de la mise en place du RIFSEEP, de nouvelles modalités de versement et une réévaluation de la prime de participation à l'activité (PPA)

perçue par les personnels contractuels ont été définies par délibération du conseil d'administration de 2018.

Prime des agents contractuels BIATSS

Prime contractuel	2021	2022	2023
Prime de participation à l'activité (PPA)	350 602 €	354 984 €	370 007 €

CUMUL DES 10 RÉMUNÉRATIONS BRUTES LES PLUS ÉLEVÉES

10 rémunérations brutes les plus élevées	2021	2022	2023
Nombre hommes	8	7	8
Nombre femmes	2	3	2
Cumul 10 rémunérations brutes les plus élevées	936 209 €	916 209 €	964 343 €

TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES VENTILÉ PAR POPULATION D'EMPLOI ET GENRE

Population d'emploi	Homme	Femme	Total	%
Titulaire	24 202 917 €	10 042 238 €	34 245 156 €	80 %
ENSEIGNANT	6 979 636 €	2 556 830 €	9 536 466 €	22 %
ÉLÈVE NORMALIEN	15 150 541 €	5 409 072 €	20 559 613 €	48 %
BIATSS	2 072 740 €	2 076 336 €	4 149 077 €	10 %
Contractuel	4 695 110 €	4 129 266 €	8 824 376 €	20 %
ENSEIGNANT	3 576 103 €	1 513 192 €	5 089 294 €	12 %
BIATSS	1 069 193 €	2 584 388 €	3 653 581 €	8 %
APPRENTI	49 815 €	31 685 €	81 501 €	0 %
Total	28 898 028 €	14 171 504 €	43 069 532 €	100 %

NOMBRE D'ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN ANNUELS RÉMUNÉRÉS, VENTILÉ PAR POPULATION ET PAR GENRE

Population	Homme	Femme	Total
Titulaire	825,1	333,4	1 158,5
ENSEIGNANT	106,0	42,9	148,9
ÉLÈVE NORMALIEN	667,2	237,2	904,4
BIATSS	52,0	53,3	105,3
Contractuel	133,6	122,4	255,9
ENSEIGNANT	102,4	45,3	147,6
BIATSS	28,6	75,2	103,8
APPRENTI	2,6	1,9	4,5
Total	958,7	455,8	1 414,5

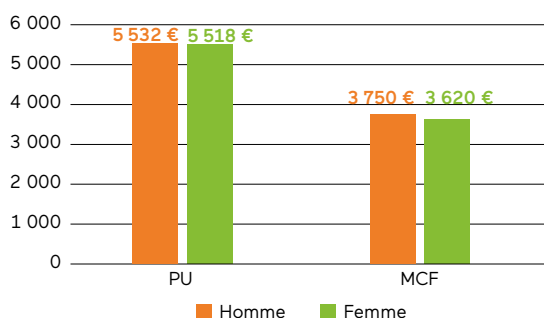
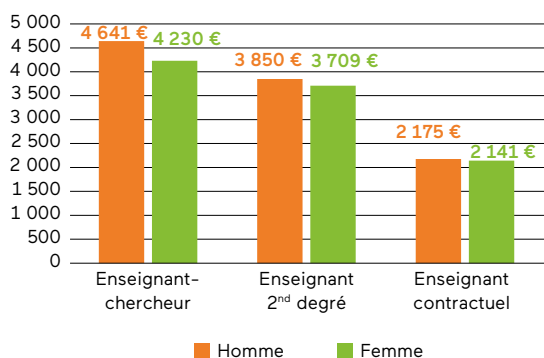
PART DES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES SUR LA MASSE SALARIALE

Conformément aux articles L 712-7 à L 712-13, les rémunérations accessoires se définissent comme les sommes que l'agent public peut percevoir en plus de son traitement de base et prévues dans le statut général (telles que des allocations, des primes, des suppléments ou indemnités spéciales). La part des rémunérations accessoires des personnels ENS dans la masse salariale (hors normaliens) est de 7 %.

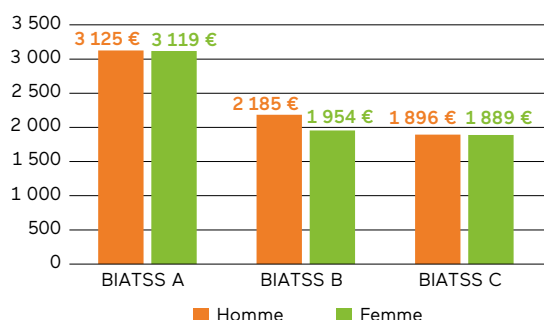
5.4 RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2023, par population et par genre

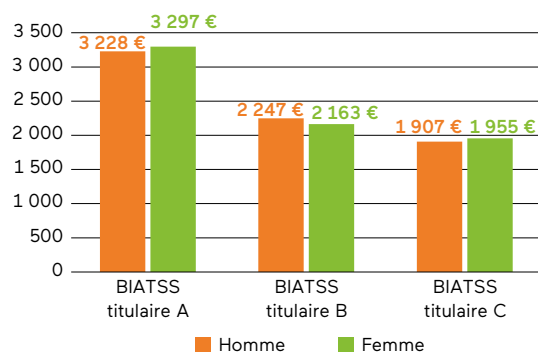
Le calcul du salaire net moyen tient compte de l'ensemble des éléments perçus par l'agent au cours de l'année 2023 du traitement principal aux primes, indemnités et autres éventuelles rémunérations accessoires. La population est celle présente à 100 % sur l'ensemble de l'année 2023.



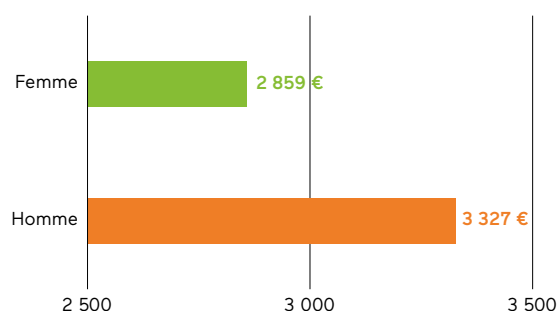
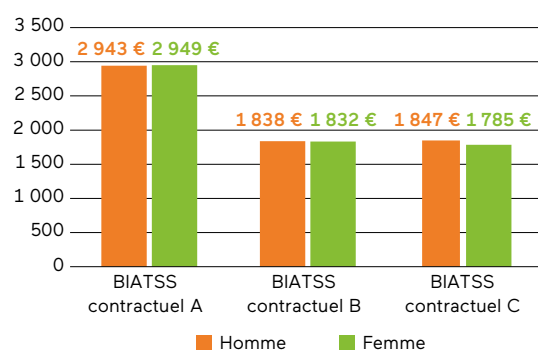
Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS en 2023, par statut et par genre



Les BIATSS Titulaires



Les BIATSS contractuels



47

Rémunérations
et Masse
salariale

Pour une série de valeurs, les déciles sont les valeurs qui partagent cette série en 10 parties égales. À propos des rémunérations :

➔ D1 est le premier décile : il s'agit de la rémunération en dessous de laquelle se situent 10 % des rémunérations et au-dessus de laquelle se trouvent 90 % des rémunérations.

➔ D9 est le neuvième décile et il s'agit de la rémunération en dessous de laquelle on trouve 90 % des rémunérations et au-dessus de laquelle se situent 10 % des rémunérations.

➔ Les rapports interdéciles permettent de mesurer les inégalités d'une distribution. Le rapport D9//D1 « met en évidence l'écart entre le haut (9^e décile) et le bas de la distribution (1^{er} décile) »

La présentation par décile sera faite dans un premier temps pour la population totale, puis déclinée ensuite selon les différentes sous-populations.

Total : 371		Femme : 149		Homme : 223	
Décile	Total	Décile	Total	Décile	Total
D1	1 845 €	D1	1 827 €	D1	1 881 €
D2	1 909 €	D2	1 883 €	D2	1 949 €
D3	2 049 €	D3	1 943 €	D3	2 184 €
D4	2 329 €	D4	2 103 €	D4	2 527 €
D5	2 800 €	D5	2 584 €	D5	3 123 €
D6	3 303 €	D6	2 874 €	D6	3 547 €
D7	3 740 €	D7	3 394 €	D7	3 956 €
D8	4 209 €	D8	3 816 €	D8	4 561 €
D9	5 142 €	D9	4 307 €	D9	5 581 €
D9/D1	2,8	D9/D1	2,4	D9/D1	3,0

*Avant pris en compte du prélèvement à la source (PAS).

*1 Décile = près de 15 agents pour les femmes ; 22 agents pour les hommes ; 37 agents pour l'établissement.

En 2023, 10 % des personnels les mieux payés gagnent au moins 2,8 fois plus que les 10 % les moins payés.

Le rapport interdécile (D9/D1) s'élève à 3 pour les hommes. Il est un peu moins élevé pour les femmes (2,4).

Chiffres clés

Taux de fréquence = 10,85. Il s'agit du nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à 1 jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

Taux de gravité = 0,51. Il représente le nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.

1 réseau de 22 assistants de prévention

2 Formations Spécialisées en 2023

6.1 RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels consiste à identifier les dangers auxquels les personnels peuvent être exposés dans le cadre de leur activité professionnelle et à mettre en place des mesures de prévention adaptées. Cette démarche permet de préserver la santé et la sécurité des personnels, d'améliorer les conditions de travail et de tendre vers le bien-être au travail tout en contribuant à améliorer l'efficacité de l'établissement. La prévention des risques professionnels est un enjeu majeur pour les employeurs, qui ont l'obligation de protéger leurs personnels. Elle est également bénéfique pour les personnels qui peuvent exercer leur métier dans des conditions optimales.

Il existe deux types d'accidents du travail ou de service :

- ➔ les accidents survenus sur le lieu ou entre deux lieux de travail et pendant les heures de travail, dits accidents de travail stricto-sensu,
- ➔ les accidents survenus au cours d'un déplacement d'un agent, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel. Il s'agit alors d'un accident de trajet.

C'est le statut de la personne qui fait la distinction entre accident du travail (contractuel) et accident de service (titulaire).

	2021	2022	2023
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu sans arrêt	1	0	0
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu avec arrêt	0	1 (32 jours d'arrêt)	1 (154 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	1	1	0
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	1 (32 jours d'arrêt)	4 (39 jours d'arrêt)	7 (162 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents en mission sans arrêt	0	0	0
Nombre d'accidents en mission avec arrêt	0	0	1 (103 jours d'arrêt)
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0
Nombre de décès suite à un AT ou MP	0	0	0
Nombre de reconnaissances d'invalidité permanente suite à AT ou MP	0	0	0
Nombre de reconnaissances d'invalidité temporaire suite à AT ou MP	0	0	0
Nombre d'actes de violence physique entraînant un arrêt	0	0	0

En 2023, on comptabilise 9 accidents de travail (et particulièrement des accidents de trajet à hauteur de 78 %). Il s'agit majoritairement de chutes et glissades.

Taux de fréquence : il s'agit du nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

$TF = (\text{nombre d'accidents avec arrêt} / \text{nombre d'heures travaillées}) \times 1\,000\,000$

Pour 2023 = $9 / (516,3 \times 1\,607) \times 1\,000\,000 = 10,85$

Taux de gravité : il représente le nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées,

c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.

$TG = (\text{nombre de jours d'arrêt} / \text{nombre d'heures travaillées}) \times 1\,000$

Pour 2023 = $429 / (516,3 \times 1\,607) \times 1\,000 = 0,51$

Nombre d'heures travaillées : effectifs équivalents temps plein de l'établissement (données au 31 décembre de l'année N) $\times$ nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein soit 1 607 heures.

	2021	2022	2023
Taux de fréquence	1,18	6,03	10,85
Taux de gravité	0,04	0,09	0,51

6.2 DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

L'École s'est dotée d'un dispositif d'accompagnement et de signalement dédié aux situations de harcèlement, de discriminations et de violences à caractère sexuel ou sexiste conformément au plan d'action en faveur de l'égalité femmes – hommes mis en place par le Gouvernement.

Le dispositif comprend la chargée de mission Égalité femme-homme et le Groupe de Prévention,

Orientation, Sensibilisation et Information contre le harcèlement sexuel (POSI) qui dépend de la formation spécialisée.

Il informe et sensibilise les personnels et normalien.nes sur les questions liées au harcèlement sexuel et aux violences sexistes et sexuelles. Il travaille en lien étroit avec l'association Clasches qui a édité un guide pratique sur le sujet.

Année, genre	Agent		Total Agent	Normalien					Total Normalien
	Harcèlement moral	Harcèlement sexuel		Harcèlement moral	Harcèlement sexuel	Outrage sexiste	Violence sexuelle	Autres	
2021				1	1	7	4		13
Femme					1	7	3		11
Homme				1			1		2
2022	1		1		2	2			4
Femme	1		1		2	2			4
2023		1	1				1	2	3
Femme		1	1				1	1	2
Homme								1	1

*Année de référence = Année du fait générateur même si les suites interviennent en N + 1

Année/Type d'acte/Suites	Nb
2021	13
Harcèlement moral	1
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Harcèlement sexuel	1
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Outrage sexiste	7
Accueil	4
Accueil Autres : médiation	2
Accueil Autres : médiation et rappel à l'ordre	1
Violence sexuelle	4
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte Mise en place d'une enquête Sanctions prises Signalement article 40 code de procédure pénale	2
Accueil Autres : rappel à la loi	1
2022	5
Harcèlement moral	1
Autres mesures	1
Harcèlement sexuel	2
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents Mesures de mise à l'abri de la victime	1
Outrage sexiste	2
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents Mesures de mise à l'abri de la victime	1
2023	4
Autres	2
Accueil	1
Accueil Mise à l'abri de la victime	1
Harcèlement sexuel	1
Accueil Réception témoignage Convocation cellule de traitement	1
Violence sexuelle	1
Accueil Orientation vers des professionnels Mise à l'abri de la victime	1

*Année de référence = Année du fait générateur même si les suites interviennent en N + 1

6.3 PROTECTION FONCTIONNELLE

En 2023, il y a eu une demande de protection fonctionnelle accordée sans suite.

6.4 SUICIDES

Aucun suicide ni tentative de suicide n'a été recensé en 2023.

6.5 ACTEURS DE LA PRÉVENTION

La prévention des risques professionnels est une responsabilité collective. L'employeur a l'obligation légale de garantir la santé et la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des mesures de prévention efficaces. Les chefs de service sont les premiers acteurs de la prévention. Les travailleurs ont également un rôle à jouer dans la prévention des risques professionnels en signalant tout danger ou situation à risque à leur employeur et en respectant les mesures de prévention mises en place. La collaboration et la communication entre l'employeur et les travailleurs sont essentielles pour assurer une prévention efficace des risques professionnels.

Plusieurs acteurs interviennent dans ce domaine, tels que le conseiller de prévention, le médecin du travail, les assistants de prévention, le psychologue du travail, l'infirmière, la gestionnaire, et la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail. Chacun de ces acteurs a un rôle spécifique à jouer pour identifier les risques professionnels et mettre en place des mesures de prévention adaptées. Leur collaboration est essentielle pour garantir la sécurité et le bien-être des travailleurs.

Fin 2023 les acteurs de la prévention sont au nombre de :

- 22 assistants de prévention, dont la quotité de travail dédiée à la prévention varie entre 5 et 20 %,
- un conseiller de prévention à temps plein,
- un médecin du travail pour le suivi des personnels (médecin du travail de l'Association pour la Santé au Travail en l'Essonne (ASTE)),
- un médecin de prévention pour le suivi des étudiants (médecin vacataire 8 heures par mois),
- une infirmière,
- un psychologue du travail,
- une gestionnaire (quotité : 50 % à la prévention, 50 % au pôle santé et bien-être),
- une chargée de mission handicap.

ASSISTANT DE PRÉVENTION (AP)

Un ou plusieurs assistants de prévention doivent être présents au sein de chaque entité et doivent avoir les moyens nécessaires pour accomplir leurs tâches. Pour cela, tout AP dispose d'une lettre de cadrage définissant ses missions et ses responsabilités, ainsi qu'une quotité de temps dédiée à cette mission pour mener à bien les actions de prévention requises. Quatre nouveaux AP ont pris leur fonction au cours de l'année.

Il est crucial d'intégrer la prévention en amont dans les processus décisionnels et c'est avec l'appui de l'assistant de prévention des entités et du conseiller de prévention de l'école que les actions suivantes peuvent être déployées localement :

- Sensibiliser les personnels aux risques professionnels et aux bénéfices de la prévention en amont.
- Identifier les risques professionnels, mettre en place des outils pour évaluer ces risques et élaborer des plans d'actions.
- Formaliser les observations et suggestions des agents, relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, grâce à la mise en place d'un registre en santé et sécurité au travail (RRST).
- Inclure les risques professionnels et prendre en compte les conséquences sur la santé et la sécurité, en amont, dès la prise de décision.

Le conseiller de prévention de l'école, assure la coordination du réseau d'assistants de prévention (22 AP en 2023).

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année : 1

6.6 INSTANCES DE PRÉVENTION

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) contribue à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'établissement.

Deux réunions plénières ont été organisées durant l'année 2023 (en mars et en octobre). L'étude des signalements inscrits sur les registres santé, sécurité au travail des entités (RSST) se fait au cours de ces réunions.

Trois groupes de travail de la F3SCT ont été réunis dans le but de :

- participer à la rédaction de l'annexe au règlement intérieur Hygiène et Sécurité,
- réaliser la visite des services de la DRH (le 25 mai 2023),
- réaliser la visite des salles de TP : au DER de biologie et au DER de génie civil et environnement (le 23 novembre 2023).

Sur la période :

- il n'y a eu aucun recours à un expert certifié,
- il n'y a pas eu de saisine du CSA,
- il n'y a eu aucun signalement de danger grave et imminent et aucun droit de retrait.

6.7 COMMISSIONS MÉDICALES

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État, à une période de préparation au reclassement, avec traitement d'une durée maximale d'un an.

Lorsqu'un agent contractuel est définitivement inapte physiquement à occuper son emploi à l'expiration de ces droits à congé maladie notamment, la procédure de licenciement est mise en œuvre. L'agent peut demander une demande de reclassement sur un autre emploi dans un délai qui varie selon son ancienneté.

Nombre d'agents s'étant vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année 2023 : 0

Nombre d'agents ayant demandé à être reclassés au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à un accident du travail, maladie professionnelle ou à un autre facteur : 0

Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année 2023 : 0

Nombre d'agents dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année : 3

	Homme	Femme
(35-39 ans)		1
(45-49 ans)		1
(60-64 ans)	1	
Total	1	2

Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique

Age/Sexe	2021		2022		2023	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
(35-39 ans)			1			
(40-44 ans)			1		1	
(45-49 ans)						1
(50-54 ans)						
(55-59 ans)	1			2		1
(60-64 ans)					1	
Total	1	0	2	2	2	2

Pour un fonctionnaire, le temps partiel thérapeutique peut être accordé : soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue favorable à l'amélioration de son état de santé, soit parce qu'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Un contractuel peut également reprendre ses fonctions dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique après un congé de maladie, un congé de grave maladie ou s'il est dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions à temps plein en raison d'une affection de longue durée.

6.8 ACTIONS DE PRÉVENTION

FORMATION SST

Nombre des membres de la formation spécialisée du CSA ayant reçu une formation en prévention, hygiène et sécurité et la durée de celle-ci :

Intitulé de la formation	Durée de la formation (en heures)	Nombre de membres de la FS ayant suivi la formation
Équipier de première intervention	4	1
Habilitation électrique BS/BE Manœuvres/HOV	14	1
Premiers secours en santé mentale	14	1
Prévention des violences sexistes et sexuelles	3	1
Santé sécurité et conditions de travail	35	7
Sauveteur Secouriste au Travail – initiale	14	3
Sauveteur Secouriste au Travail – recyclage	7	4
Total	91	18

En 2023, 13 agents membres de la formation spécialisée en Santé, Sécurité et condition de travail (FSSSCT) ont suivi une formation en Prévention, Hygiène et Sécurité. Certains membres ont suivi plusieurs formations d'où le total de 18 stagiaires.

Les membres de la FSSSCT ont assisté à 91 heures de formation dans ce domaine.

La formation spécifique obligatoire pour les membres de la FSSSCT a été organisée en 2023 et a permis de former 7 membres. Une autre session est organisée en 2024 pour les personnes n'ayant pas pu assister à la première session.

Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé formation en H&S

Le congé de formation professionnelle est un congé pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour suivre une formation en vue d'étendre ou de parfaire sa formation personnelle. Pour en bénéficier, il faut justifier de 3 ans de service effectif à temps plein.

À l'ENS, les formations en hygiène et sécurité sont prises en charge dans le cadre du plan de formation. En 2023, aucun agent n'a bénéficié d'un congé pour formation en prévention, hygiène et sécurité.

Nombre d'agents formés à la formation Sauveteur, secouriste au Travail

Intitulé de la formation	Agents formés		
	2021	2022	2023
SST – initiale	18	27	21
SST – recyclage	17	8	18
Total	35	35	39

En 2023, 21 agents ont été formé à la formation initiale Sauveteur, Secouriste au Travail et 18 agents ont bénéficié de la formation Maintien et Actualisation des compétences de la formation Sauveteur, Secouriste au Travail (recyclage).

Un total de 109 agents a été formé pour être sauveteur secouriste au travail depuis 2021.

Formation en Prévention, Hygiène et Sécurité réalisée en 2023

Intitulé des formations en prévention, hygiène et sécurité organisées en 2023
Animer son réseau d'assistants de prévention
CACES R489 – niveau débutant
Diplôme service de sécurité incendie et d'assistance à personnes niveau 1
Diplôme service de sécurité incendie et d'assistance à personnes niveau 3
Équipier de première intervention (chargé d'évacuation)
Gestes, Postures et Ergonomie
Habilitation à la conduite et à la maintenance d'autoclaves
Habilitation électrique BS/BE Manœuvres/HOV
Premier secours en santé mentale
Prévention des violences sexistes et sexuelles
Santé, sécurité et conditions de travail pour les membres de la formation spécialisée
Sauveteur Secouriste au Travail – initiale
Sauveteur Secouriste au Travail – recyclage
Sécurité dans l'utilisation de l'Azote liquide et les matériels associés

21 sessions de formation Prévention, Hygiène et Sécurité ont été proposé au sein de l'École en 2023.

Nombre d'agents formés par genre

Genre	2021	2022	2023
Femme	49	59	66
Homme	73	89	58
Total	122	148	124

En 2021 et 2022 les hommes représentaient 60 % des personnes formées en Prévention, Hygiène et Sécurité. En 2023, ce sont les femmes qui sont les plus représentées dans ce domaine de formation avec 53 % contre 47 % pour les hommes.

Nombre de formation SST organisées au cours de l'année écoulée suite à un événement grave : 0

MÉDECINE DU TRAVAIL

Le service de médecine de prévention est assuré à l'École Normale Supérieure Paris-Saclay par une structure de santé au travail interprofessionnel nommé ASTE (Association pour la santé au travail en Essonne). Un médecin du travail et une infirmière du travail, vacataires à temps partiel, effectuent les visites médicales dans les locaux de l'École. Le médecin propose également des rendez-vous dans les locaux de ASTE aux Ulis en cas d'urgence ou de difficulté d'emploi du temps.

Le nombre d'agents couverts par la médecine du travail était de 528 au 31/12/2023. Parmi eux 119 ont bénéficié d'une ou de plusieurs visites médicales et 138 rendez-vous ont été réalisés au total :

- dont 65 agents déclarés comme bénéficiant d'un suivi médical renforcé lié à une ou plusieurs expositions à des risques professionnels,
- 17 personnes bénéficiaient d'un suivi adapté en lien avec leur situation de handicap.

Au cours de l'année 2023, un total de 138 visites médicales ont été réalisées. 119 agents ont ainsi bénéficié d'un ou de plusieurs rendez-vous. Parmi les 138 visites médicales 49 étaient des visites d'information et de prévention, 14 des visites à la demande de l'agent et 14 à la demande de l'administration.

Des heures d'actions en milieu de travail sont effectuées dans le cadre d'étude de poste ou d'analyse de conditions de travail par le médecin de prévention lui-même ou par des intervenants ASTE (ergonome, assistante sociale, psychologue).

En 2023 trois visites de locaux et 4 études de postes de travail ont été effectuées (aménagement de poste, mesure d'ambiance, études ergonomiques, rédaction de consignes).

La salle de consultation de la médecine de prévention se situe au pôle santé et bien-être où se trouve également le psychologue du travail. Une salle de repos est à disposition des personnes munies d'une prescription du médecin ou des femmes qui souhaitent poursuivre l'allaitement à la reprise de leur activité professionnelle.

L'infirmière de l'ENS accueille les personnels et prodigue les soins du quotidien, conseille et oriente si besoin. Elle peut également intervenir dans les entités en cas de malaise ou d'accident du travail par exemple.

Le psychologue du travail de l'ENS Paris-Saclay travaille à mi-temps. Il accueille les étudiants et les personnels. Il est amené à alerter et conseiller la DRH sur des situations de travail à risques de développement de RPS.



ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Chiffres clés

116 agents en télétravail

6,1 jours d'arrêt pour maladie ordinaire en moyenne par agent

182 jours de carence

« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES » ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL



16 Congés maternité



7 Congés paternité

56

Organisation
du travail
et temps
de travail

76 % des agents en télétravail sont des femmes
39 % des agents en temps partiel ou incomplet sont des femmes

7.1 ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL

La note de cadrage du temps de travail de l'ENS Paris-Saclay s'applique à l'ensemble des personnels administratifs, techniques et de bibliothèque, soit 209 agents.

LE CYCLE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Le cycle de référence majoritairement retenu pour les personnels BIATSS à temps complet rémunérés par l'établissement est un cycle hebdomadaire de trente-neuf (39) heures réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi.

Les agents qui le souhaitent peuvent opter pour une durée hebdomadaire de 37 heures 30 ou de 35 heures.

Les enseignants et les enseignants-chercheurs relèvent d'un dispositif spécifique lié à la charge de leur enseignement et à l'organisation de la scolarité des apprenants et apprenantes.

LES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL

Dans la fonction publique, la quotité de travail de référence est le temps complet.

Un agent public peut exercer ses fonctions à temps plein, occuper un emploi à temps incomplet (ne pouvant excéder 70 % d'un temps plein selon les besoins de l'administration), ou à temps partiel, de droit ou sur autorisation, de 50 à 90 % d'un temps plein.

7.2 ASTREINTES ET INTERVENTIONS

Une astreinte est mise en place, mais ne concerne que les personnels bénéficiant d'un logement de fonction sur le campus. Lors de leur astreinte, ils doivent être disponibles pour réagir en cas de problème au sein de l'École. Il n'y a pas

de compensation financière, ni de récupération en temps de travail.

En 2023, un seul agent était en astreinte logé par nécessité absolue de service.

57

Organisation
du travail
et temps
de travail

7.3 TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail désigne toute forme d'organisation dans laquelle les fonctions, qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.

Tout personnel BIATSS rémunéré par l'École (fonctionnaire, agent contractuel) peut, potentiellement exercer une partie de son activité en télétravail, sous réserve du caractère télétravaillable de celle-ci.

L'autorisation de télétravail a pour objectif d'apporter de la flexibilité, de l'autonomie et de la simplicité dans l'organisation de travail.

3 modalités d'exercice du télétravail, sans toutefois dépasser 2 jours par semaine, sont proposées à l'École :

- Le télétravail en jour fixe
- Le télétravail en jour flottant
- Le télétravail combiné (jours fixes et flottants)

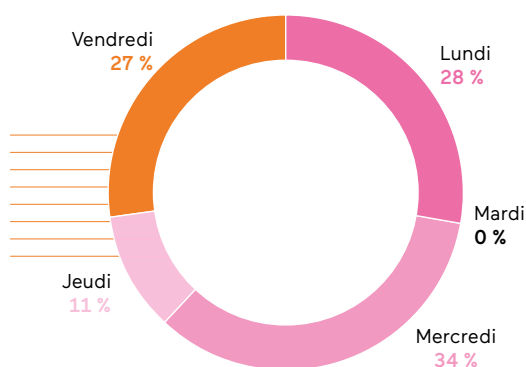
Nombre de demandes de télétravail au cours de l'année 2023

	A		B		C		Total	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Nouvelle demande	8	13	2	19	1	2	11	34

Répartition des agents en télétravail au 31/12/2023

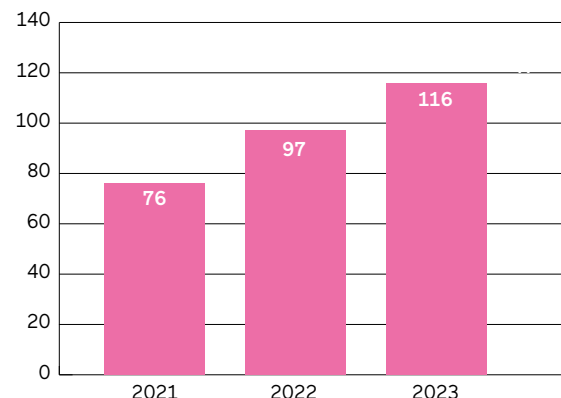
	A		B		C		Total	
	Service	Dpt Labo	Service	Dpt Labo	Service	Dpt Labo	Service	Dpt Labo
Femme	44	5	24	9	6	0	74	14
Homme	14	10	3		1	0	18	10
Total	58	15	27	9	7	0	92	24
	73		36		7		116	

Répartition des jours fixes de télétravail
au 31/12/2023



Le nombre d'agents en télétravail (situation au 31/12) a augmenté de plus de 52 % entre 2021 et 2023.

Évolution nombre d'agents en télétravail de 2021
à 2023



7.4 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Conformément à la note de cadrage du temps de travail de l'ENS Paris-Saclay, les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le

cycle de travail. Elles donnent lieu à repos compensateur.

En 2023, 7 agents ont déclaré des heures supplémentaires dans l'outil HAMAC correspondant à près de 139 heures.

7.5 QUOTITÉ DE TRAVAIL DES AGENTS DE L'ENS PARIS-SACLAY

Quotité	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total	
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		Nb	%
Agent à 100 %	260	140	400	14	48	62	17	23	40	502	96 %
Agent à 80 %	2	5	7	1	1	2		1	1	10	2 %
Agent à 70 %				1		1				1	0 %
Agent à 60 %	1		1							1	0 %
Agent à 50 % ou moins	9	2	11	0	0	0	0	0	0	11	2 %
Total	272	147	419	16	49	65	17	24	41	525	100 %

4 % des agents ont une quotité de temps de travail inférieure à 100 %.

Temps complet, incomplet, partiel	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		
Temps complet 100 %	260	140	400	14	48	62	17	23	40	502
Temps partiel de droit	1	2	3		1	1		1	1	5
Temps partiel sur autorisation	1	3	4							4
Temps partiel au titre du handicap				1		1				1
Temps incomplet	1		1	1		1				2
Temps incomplet < 17h30	9	2	11							11
Total	272	147	419	16	49	65	17	24	41	525

Toutes les demandes de temps partiel formalisées par les agents ont été acceptées en 2023. Les personnels à temps incomplet < ou = à 17h30 sont majoritairement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

7.6 CONGÉS

DONS DE CONGÉS

Un agent public peut, sous condition, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue parent d'un enfant malade ou aidant familial. Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet à l'agent bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence.

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de jours de congés donnés au cours de l'année	1,5	13,5	0	4	3
Nombre de jours de congés reçus au cours de l'année	0	0	0	0	0

7.7 COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le Compte épargne temps (CET) est un dispositif permettant aux agents en fonction depuis au moins un an (hors personnels enseignants) d'épargner des jours de congés ou des jours de réduction de temps de travail non pris sur l'année en cours. Il permet d'/de :

- Accumuler des droits à congé et les conserver au-delà de l'année en cours,
- Se faire indemniser une partie des jours de congés épargnés,
- Pour les agents titulaires uniquement : capitaliser des jours en vue de les convertir en points d'épargne retraite.

Nombre de CET ouverts au 31/12

Population/Catégorie	2021	2022	2023
Titulaire	72	70	71
A	31	37	41
B	15	12	12
C	26	21	18
Contractuel	37	33	22
A	21	18	13
B	9	10	5
C	7	5	4
Total	109	103	93

62 % des CET ouverts au 31/12 appartiennent à des femmes.

Nombre de CET stockés au 31/12

Population/ Catégorie	2021		2022		2023	
	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours
Titulaire	72	1 439	70	1 324	71	1 355
A	31	772	37	832	41	945
B	15	326	12	225	12	179
C	26	341	21	267	18	231
Contractuel	37	674	33	619	22	398
A	21	461	18	420	13	272
B	9	124	10	120	5	62
C	7	89	5	79	4	64
Total	109	2 113	103	1 943	93	1 753

59

Organisation
du travail
et temps
de travail

7.8 ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTÉ

Le RSU présente les motifs d'absences pour raisons de santé tels que :

- La maladie ordinaire
- Les congés de présence parentale
- Les congés de longue durée, longue maladie, grave maladie
- Ainsi que les autres motifs d'absences que sont les accidents de service ou accidents de travail, les accidents de trajet (détaillé dans le chapitre 6 « Santé sécurité au travail »)

Nombre d'agents ayant au moins une journée d'absence pour raison de santé

Genre	2022	2023
Homme	65	62
Femme	117	107
Total	182	169

Nombre de journées d'absence pour raison de santé

Genre	2022	2023
Homme	1 731	2 112
Femme	4 511	6 222
Total	6 242	8 334

Congé maternité 2023

Population, Catégorie	A	B	C	Total
Personnel Enseignant-chercheur, Enseignant, Chercheur	8			8
Titulaire	5			5
Contractuel	3			3
Personnel BIATSS	5	2	1	8
Contractuel	5	2	1	8
Total	13	2	1	16

*Y compris congés pathologiques

Congé paternité 2023

Population, Catégorie	A	B	C	Apprenti	Total
Personnel Enseignant-chercheur, Enseignant, Chercheur	1	0	0	0	1
Titulaire	1				1
Contractuel					
Personnel BIATSS	4	1	0	0	5
Titulaire	2				2
Contractuel	2	1			3
Apprenti	0	0	0	1	1
Total	5	1	0	1	7

Au 1^{er} juillet 2021, la réglementation a évolué et la durée du congé paternité a été allongée. La nouvelle durée du congé est fixée à 25 jours calendaires maximum. Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Les 21 jours calendaires restants peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance. Le congé paternité est accordé sur demande

du père (ou du compagnon de la mère de l'enfant s'ils vivent en couple).

La circulaire du 30 avril 2012 régit, quant à elle, les dispositions des congés légaux des enseignants et enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur concernant la possibilité de prendre un congé paternité.

Congé longue maladie, longue durée, grave maladie et mi-temps thérapeutique 2023

L'agent titulaire a droit à des congés longue maladie (CLM) lorsqu'il est constaté que la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

L'agent titulaire en activité a droit à un congé longue durée (CLD) dans le cas de certaines maladies. Le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement (égale à un an) d'un congé de longue maladie (CLM).

L'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie (CGM), après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Type congé maladie	A		B		C		Total	
	Nb jours	Nb agent	Nb jours	Nb agent	Nb jours	Nb agent	Nb jours	Nb agent
Congé grave maladie					278	1	278	1
Congé longue durée			560	2			560	2
Congé longue maladie	494	2	365	1			859	3
Total	494	2	925	3	278	1	1 697	6

Maladie ordinaire 2023

Population, Catégorie	A		B		C		Apprenti		Total	
	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt
Personnel Enseignant-chercheur, Enseignant, Chercheur	254	20							254	20
Titulaire	160	15							160	15
< à 3 jours	6	3							6	3
> = à 3 jours	154	12							154	12
Contractuel	94	5							94	5
< à 3 jours										
> = à 3 jours	94	5							94	5
Personnel BIATSS	977	94	1 039	106	953	95			2 969	295
Titulaire	576	58	223	23	666	65			1 465	146
< à 3 jours	2	1	11	7	4	3			17	11
> = à 3 jours	574	57	212	16	662	62			1 448	135
Contractuel	401	36	816	83	287	30			1 504	149
< à 3 jours	4	2	37	20	12	7			53	29
> = à 3 jours	397	34	779	63	275	23			1 451	120
Apprenti							2	1	2	1
Contractuel							2	1	2	1
< à 3 jours							2	1	2	1
> = à 3 jours										
Total	1 231	114	1 039	106	953	95	2	1	3 225	316

*Les données concernant les personnels enseignants et enseignants-chercheurs correspondent aux déclarations des agents et ne sont pas représentatives.

Évolution du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire depuis de 2019 avant COVID

Évolution maladie ordinaire	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de jours de maladie ordinaire	1 853	2 295	3 237	3 753	3 225
Nombre d'arrêts	206	151	254	365	316

Nombre de jours moyens d'arrêt total pour maladie ordinaire : $3\,225 \text{ jours} / 525 = 6,1$

Nombre de jours moyens d'arrêt pour maladie ordinaire des personnels BIATSS = $2\,969 / 209 = 14,2$

61

Organisation
du travail
et temps
de travail

7.9 ABSENCE AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ

	Homme	Femme	Total
Nombre agents	19	59	78
Nombre jours	46,5	159	205,5

Détail nombre de jours d'absence par motif hors raison de santé

Motif absence/genre	Homme	Femme	Total
Autorisation d'absence à titre syndicale	6		6
Concours éducation nationale ou enseignement supérieur	3	11	14
Décès ou maladie très grave	3	4	7
Fêtes religieuses	9	18	27
Jury		1	1
Mariage ou PACS		2	2
Préparation aux concours et examens professionnels	4	6	10
Garde d'enfant	21,5	117	138,5
Total	46,5	159	205,5

7.10 JOUR DE CARENCE

Le jour de carence est le délai pendant lequel un agent en arrêt maladie, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, ne reçoit ni rémunération ni indemnité journalière.

Réinstauré depuis le 1^{er} janvier 2018 dans la fonction publique, le délai de carence est de 1 jour contrairement aux salariés du secteur privé, pour qui le délai est de 3 jours en cas de maladie.

Le jour de carence n'est pas rémunéré.

Jours de carence

Carence	2021	2022	2023
Nombre de jours	117	214	182
Montant	5 063 €	14 258 €	13 306 €

Chiffres clés

2 aides exceptionnelles attribuées à des personnels : **2 780 €**

32 aides exceptionnelles attribuées à des étudiants : **8 476 €**

Chèques services distribués : **45**

Participation de l'ENS Paris-Saclay pour la restauration au CROUS : **18 431 €**

Nombre de plans d'Accompagnement de l'Étudiant en situation de Handicap (PAEH) : **45**
(+ 20 % par rapport à l'année précédente).

Nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) : **28**

Taux emploi direct : **5,57 %**

Montant versé au FIPHFP (payé en 2024) : **86,40 €**

Les activités du service accompagnement des ressources humaines (SARH), rattaché à la Direction des ressources humaines, s'articulent autour de 3 axes principaux : l'accompagnement des com-

pétences et des parcours professionnels ; le recrutement et l'intégration des personnels ; l'action sociale et le handicap. Il propose d'accompagner chaque agent sur les sujets qui les concernent.

8.1 RÉPARTITION DES MOTIFS D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

AGENTS ET DOCTORANTS

En 2023, la responsable du service accompagnement ressources humaines (SARH) et la chargée de projet d'accompagnement RH, action sociale et correspondante handicap ont effectué 135 rendez-vous avec 83 personnes.

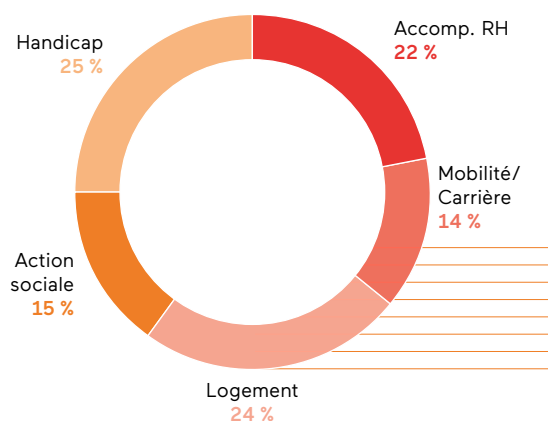
Les motifs de rendez-vous ont été les suivants :

- Le handicap (34 rendez-vous),
- Le logement (32 rendez-vous),
- L'accompagnement RH (30 rendez-vous).

Ces trois thèmes représentent au total **71 %** des rendez-vous.

19 rendez-vous ont été menés au titre de l'accompagnement à la mobilité ou à l'avancement de carrière et pour l'aide dans la constitution des dossiers de concours, d'examen professionnel ou d'avancement. Ces entretiens peuvent également concerner des questions liées au détachement et à la mutation.

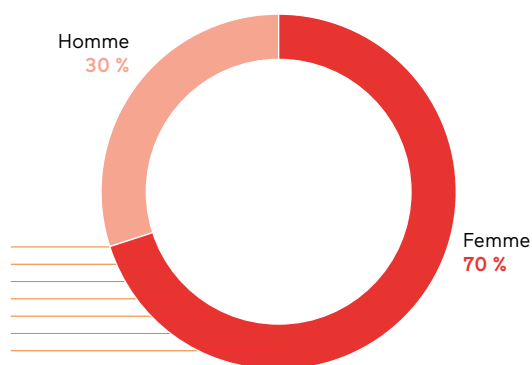
Entretiens avec les personnels Répartition par motif d'entretien



Les rendez-vous réalisés concernaient 60 % d'agents contractuels et 40 % d'agents titulaires.

Et 70 % des personnes reçues étaient des femmes. Aucun doctorant n'a demandé de rendez-vous.

Entretiens avec les personnels Répartition par genre



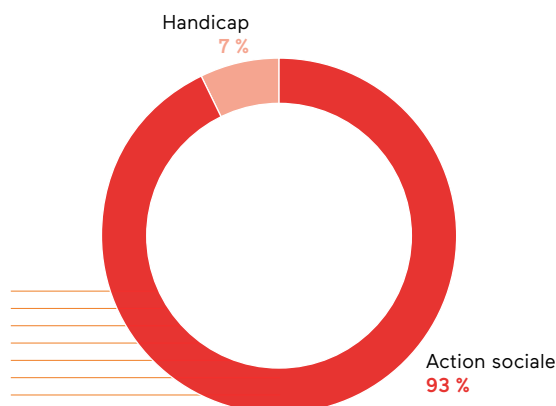
En raison de la confidentialité des entretiens menés, le SARH ne communique pas davantage les caractéristiques des collaborateurs rencontrés en entretiens.

LES APPRENANTS ET APPRENANTES

L'action sociale étudiante propose d'aider financièrement tous les apprenants de l'établissement.

En 2023, la chargée de projet accompagnement RH, action sociale et correspondante handicap a effectué **59 rendez-vous** pour 54 apprenants. L'écoute et l'accompagnement des étudiants en difficulté financière via l'action sociale a été le principal motif des demandes de rendez-vous. En effet, un total de 55 rendez-vous a été effectué pour le motif de l'action sociale.

Entretiens avec les apprenants



8.2 DISPOSITIFS DE L'ACTION SOCIALE

Depuis 2011, l'École s'est dotée d'un plan d'action sociale visant à améliorer les conditions de vie des collaborateurs, des doctorants, des élèves et des étudiants dans les domaines de la vie quotidienne. La mise à jour du plan a été adoptée auprès des instances de juin 2023. Ce plan prévoit à la fois des prestations interministérielles, des aides variées à l'initiative de l'établissement et des commissions d'action sociale.

PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (PIM)

Les prestations individuelles de l'action sociale interministérielle comprennent de nombreuses allocations accessibles aux collaborateurs, en fonction du revenu fiscal par part, de l'indice de rémunération, ou encore de la situation familiale. En 2023, 10 demandes d'allocations ont été formulées et ont été satisfaites. 8 demandes concernaient l'attribution de l'allocation pour parents d'enfant en situation de handicap de moins de 20 ans et 2 autres concernaient l'allocation de centre de loisirs sans hébergement.

Année	2021	2022	2023
Nombre de dossiers	5	10	10
Montant total des allocations	7 684 €	8 736 €	13 481 €

Si le nombre de dossiers favorables a augmenté de 100 % en 3 ans, on constate également que le montant total des allocations a évolué de plus de **75 %**.

Répartition du nombre de PIM par genre et par catégorie pour l'année 2023

Genre, catégorie	A	B	C	Total
Femme	4	2	2	8
Homme	1	1		2
Total	5	3	2	10

AIDE SOCIALE AUX PERSONNELS

Une commission d'action sociale attribue des aides et prêts exceptionnels aux collaborateurs. En 2023, la commission s'est réunie 3 fois et a donné un avis favorable pour 5 dossiers d'aides :

Année	2021	2022	2023
Nombre dossiers aides avec avis favorable	3	8	2
Montant total aides exceptionnelles	3 745 €	6 144 €	2 780 €
Nombre dossiers prêts avec avis favorable	6	3	1
Montant total prêts exceptionnels	12 030 €	5 700 €	5 000 €

Répartition par genre et par catégorie des aides sociales aux personnels

Genre, catégorie	A	B	C	Total
Femme	2	0	0	2
Homme	0	0	1	1
Total	2	0	1	3

AIDE SOCIALE AUX ÉTUDIANTS (FONDS SOCIAL ÉTUDIANT)

En 2023, quatre commissions d'attribution du fonds social étudiant ont eu lieu et ont attribuées :

- Aucune exonération totale des frais d'inscription
- 18 aides exceptionnelles pour un montant total de 5 241 €
- 14 aides à l'achat informatique pour un montant total de 3 235 €.

Année	2021	2022	2023
Nombre de dossiers favorables	16	18	32
Montant total aides aux étudiants	3 945 €	7 004 €	8 476 €
Montant moyen	247 €	389 €	265 €

Le nombre de dossiers a doublé en 3 ans. Cela s'explique notamment par :

- La large communication offerte pour cette action auprès des apprenants et apprenantes. En effet, l'action sociale est présente aux événements apprenants, et assure une meilleure communication via le site Internet et l'application Klaro.
- Le nombre de typologie d'aides. En effet, l'action sociale propose aujourd'hui 4 différentes aides, contre 1 seule en 2019 par exemple.

CHÈQUES DE SERVICE

Le service d'action sociale peut délivrer, après entretien, des chèques service d'une valeur de 30 euros aux collaborateurs, élèves et étudiants en difficultés financières. Ces chèques de service permettent d'acheter des produits d'alimentation et d'hygiène dans les supermarchés. Il s'agit d'un outil d'accompagnement important, qui permet une action immédiate pour des situations sociales critiques. En 2023, les 45 chèques de services ont été distribués aux collaborateurs et apprenants en difficultés financières. Cette augmentation s'explique par l'inflation des charges des foyers.

Année	2021	2022	2023
Nombre de chèques de service distribués	42	80	45

*Dont 14 chèques pour les personnels.

En 2023, 86 % des chèques services ont été distribués à des femmes.

8.3 RESTAURATION

Les tarifs applicables aux personnels pour déjeuner au CROUS en 2023 :

Code tarifaire	Catégorie indiciaire	Tarif repas		Subvention ENS Paris- Saclay
		Part HT Agent	Tarif HT CROUS	
1	≤ 480	3,95 €	7,60 €	3,65 €
2	> 480 et ≤ 625	4,65 €	7,60 €	2,95 €
3	> 625 et ≤ 821	5,30 €	7,60 €	2,30 €
4	> 821 et personnel hébergé	6,60 €	7,60 €	1 €

En 2023, la hausse du tarif CROUS de 1 € a été compensée par une augmentation équivalente de la subvention employeur.

Nombre de repas pris au CROUS par le personnel de l'ENS Paris-Saclay

Année	2021	2022	2023
Nombre de repas	3 622	5 201	7 918
Participation ENS	6 871 €	10 020 €	18 431 €

Après 2 années de crise sanitaire qui ont entraîné une baisse du nombre de repas pris au CROUS, et donc, une évolution faible de la participation de l'École, celle-ci connaît une évolution positive depuis 2022.

8.4 PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT

PRÉVENTION

En 2016, un groupe de coordination médico-socio-professionnel a vu le jour. Ce groupe a pris une nouvelle forme depuis 2023 en devenant le groupe de coordination médical socio-professionnel (GMSP).

Les membres se réunissent une fois par mois et le groupe est composé de :

- La directrice des ressources humaines (ou un représentant)
- La médecin de prévention pour le suivi des personnels (médecin du travail de l'Association pour la Santé au Travail en l'Essonne (ASTE)),
- Le médecin de prévention pour le suivi des étudiants (médecin vacataire 8 heures par mois),
- Le conseiller de prévention
- L'infirmière
- Le psychologue
- La correspondante handicap

Il a pour principal objectif la prise en charge des situations individuelles complexes. Il agit, sous le sceau du secret médical et professionnel, et réunit les parties prenantes pouvant apporter leurs expertises dans le but de coordonner une réponse adaptée. Les problématiques traitées sont variables : médicales, psychologiques, conflits hiérarchiques, harcèlement, difficultés organisationnelles dans un service, difficultés sociales.

Ce groupe s'est réuni 9 fois en 2023. 30 aménagements de poste ont été proposés par le médecin du travail.

INTÉGRATION INDIVIDUELLE

Le service accompagnement ressources humaines a piloté le projet d'un parcours d'intégration individuelle pour les nouveaux collaborateurs.

En 2023, 84 collaborateurs ont bénéficié du parcours. Ce dernier débute lors du recrutement et se poursuit tout au long du premier semestre de l'arrivée du nouveau collaborateur au sein de l'établissement. Les objectifs sont les suivants :

- sensibiliser à l'environnement et à la culture de l'établissement et du service public ;
- amener à l'efficacité dans les meilleurs délais ;
- donner les moyens de s'approprier les outils, les espaces de travail et les espaces communs ;
- fidéliser les nouveaux collaborateurs

Ce parcours d'intégration est à destination des personnels recrutés pour un délai d'un an minimum (BIATSS, Enseignants, Enseignants-chercheurs et doctorants) et se compose de différents modules :

- le point sécurité du bâtiment permet de connaître l'ensemble des éléments nécessaires en cas d'urgence et d'incendie. En 2023, il y a eu 17 points sécurité.
- le repas d'accueil de la Présidence est un moment convivial et informel afin d'échanger entre les nouveaux entrants du mois passé et un membre de la Présidence, autour d'un repas. En 2023, il y a eu 10 repas de la Présidence.
- la demi-journée des nouveaux entrants permet de présenter l'établissement, son organisation, les liens utiles (Crous, conciergerie, Izly, ENSAP etc.), les dispositifs internes (Réseau de Prévention, Relais Handicap, Action sociale, groupe de lecture

de la bibliothèque etc.) et visiter les locaux. En 2023, il y a eu 3 demi-journées.

→ la visite de laboratoires permet de découvrir le travail réalisé et les savoir-faire en laboratoire. En 2023, il y a eu 3 visites de laboratoires.

→ la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles est un module obligatoire. Il permet d'ouvrir la parole et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles. En 2023, il y a eu 3 sensibilisations.

8.5 RELAIS HANDICAP

Pour l'ensemble de l'établissement, un schéma directeur pluriannuel du handicap 2018-2023 a été élaboré et validé en conseil d'administration en juillet 2018. Ce document formalise et consolide la politique de l'établissement quant à l'accueil et l'accompagnement des étudiants et collaborateurs en situation de handicap. Les actions prévues par le schéma directeur ont donc été poursuivies au cours de l'année 2023. En parallèle, l'élaboration du nouveau schéma directeur a été menée par le Relais Handicap. Celui-ci a été adopté en juin 2023 et couvre la période de 2023 à 2025. La période a été définie en fonction de la validité du schéma directeur handicap de l'université Paris-Saclay. Les actions prévues par le schéma directeur ont donc été mises en place au cours de l'année 2023.

Cette année, le Relais Handicap a été animé par la chargée de mission et la correspondante Handicap.

SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT

Suivi et accompagnement de la communauté étudiante

Diverses mesures sont mises en place pour assurer l'accompagnement et le suivi de la scolarité des apprenants et apprenantes (élèves normaliens, étudiants normaliens et étudiants) en situation de handicap par l'intermédiaire du Plan d'Accompagnement de l'Étudiant en situation de Handicap (PAEH) :

- Aides techniques (par exemple : prêt de matériels essentiellement des ordinateurs, photocopies...)
- Aides humaines (tutorat, preneur de notes...)
- Aménagements pour les examens (temps majoré, secrétariat d'examen...).

Durant l'année universitaire 2022-2023, 45 PAEH ont été établis. Soit une augmentation d'environ 20 % par rapport à l'année précédente.

Ces 45 PAEH se répartissent en 17 renouvellements des années antérieures et 28 nouveaux

Des acteurs internes ont été sollicités : la Présidence, la Direction du Patrimoine et la Direction de la communication.

ACTION CULTURELLE

68 personnes, leurs enfants et second parent le cas échéant (soit 261 places), ont pu bénéficier des animations « Noël au parc » organisé à Villepinte (Coût prestation : 6 615 €).

accompagnements. Il est à noter que plusieurs de ces PAEH ont bénéficié d'un accompagnement extrêmement poussé avec plusieurs rendez-vous et des modifications d'aménagements au cours de l'année.

L'augmentation du nombre de PAEH s'explique par l'implication de plus en plus importante de tous les acteurs concernés, des responsables de formations à la vice-présidence formation. Les apprenants également commencent à en parler entre eux.

Dans les apprenants à besoins spécifiques, il faut noter une nette augmentation des situations psychologiques fragiles et difficiles à accompagner tant par le Relais que par les DER. Certaines autres situations demandent également un investissement plus important du Relais Handicap pour la mise en place des aménagements. Le Relais Handicap peut également intervenir pour des handicaps temporaires (aucun en 2022-2023).

Année	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre de PAEH	40	38	45

Une mise à jour du document PAEH a été réalisée en 2021. Compte tenu de sa difficulté à être complété encore aujourd'hui, ce document est encore amené à évoluer pour plus de clarté. Un outil d'édition de PAEH (et de suivi) commun est en cours d'élaboration dans le cadre du groupe de travail de l'université Paris-Saclay.

Dans le cadre de l'activité tutorat du diplôme de l'école, les élèves peuvent également accompagner des lycéens en situation de handicap en participant au programme Phratrises (5^e année consécutive) avec la « Fédé 100 % handinamique » (le nombre d'élèves participants chaque année évolue tous les ans mais plusieurs renouvellent l'expérience de manière bénévole les années qui suivent). Le partenariat avec l'IUT d'Orsay, mis en place en 2021-2022, a également été reconduit pour l'accompagnement des apprenants en situation de handicap.

À noter que l'ensemble des tuteurs (Phratries et IUT) sont alors formés spécifiquement au handicap par « la Fédé 100 % handinamique » lors d'un week-end spécifique en novembre.

Certains des apprenants participent également à l'accompagnement de nos propres élèves en situation de handicap en tant que preneur de notes ou secrétaire d'examen.

Insertion des travailleurs handicapés

La Loi du 11 février 2005 concernant l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a donné de nouveaux droits aux travailleurs en situation de handicap. L'objectif de cette loi est de « faciliter l'accès à l'emploi, de favoriser son exercice dans la durée, de permettre au personnel de progresser et de bénéficier de formations adaptées à ses besoins ».

L'École s'investit en faveur d'une politique handicap pour accompagner et maintenir dans l'emploi ses agents et sensibiliser l'ensemble des personnels travaillant à l'ENS Paris-Saclay

La déclaration annuelle et la contribution

La loi de 2005 fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6 % de l'effectif total.

Les établissements ne remplissant pas ou partiellement cette obligation doivent s'acquitter, par le biais de la déclaration du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), d'une contribution annuelle. Elle concerne l'année N - 1.

Année	2021	2022	2023
Nombre de BOE	20	28	25
Taux emploi direct	4,18 %	6,03 %	5,57 %

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), déclaré en 2024 pour l'année 2023, s'élève à 25 et le taux d'emploi direct est de **5,57 %** (contre 6,03 % en 2022). L'obligation d'emploi de 6 %, fixée par la loi du 11 février 2005, est presque atteinte.

Pour comparaison, le taux d'emploi direct dans la fonction publique en 2022 est de 5,45 %¹.

L'évolution du taux de l'École est dû au départ définitif (retraite, fin de contrat ou démission) de certains agents BOE présents l'année précédente.

Le montant de la contribution au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion de Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) versée au titre de l'année 2023 est de **86,40 €**.

Si l'École augmente favorablement ses dépenses liées à l'insertion professionnelle, celles-ci n'ont pas compensé la baisse du taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cependant, l'École peut se féliciter de cette faible contribution.

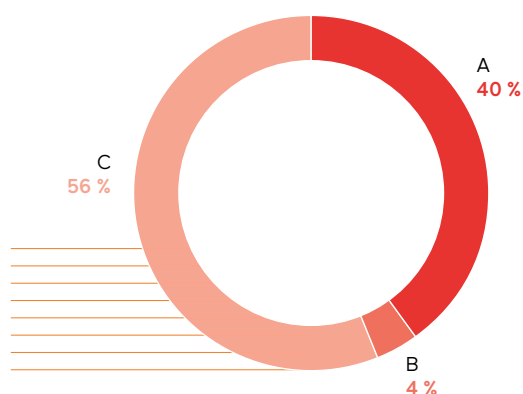
Grâce à l'investissement de l'École en faveur d'une politique handicap, une meilleure identification du Relais Handicap est constatée grâce notamment à la communication mise en place et la création d'une politique RH inclusive. Par ailleurs, depuis la mise en place de cette dernière, plusieurs travailleurs en situation de handicap ont été recrutés.

Les données sur les BOE sont les suivantes :

	Catégorie			Total
	A	B	C	
Femme	5	1	7	13
Homme	5		7	12
Total	10	1	14	25

On compte autant de femmes que d'hommes parmi les collaborateurs déclarés BOE. Sur 25 BOE, 56 % sont de catégorie C soit 14 personnes. Généralement, plus la catégorie socioprofessionnelle est haute, moins il y a de déclarations de BOE. A contrario de cette norme, on comptabilise moins de BOE en catégorie B qu'en catégorie A, à l'ENS Paris-Saclay.

Répartition par catégorie des BOE



	Population	
	Biatss	EC
Femme	10	3
Homme	8	4
Total	18	7

On compte 72 % de personnels BIATSS sur la totalité des BOE déclarés. Ils ont moins de difficulté

1 Source « rapport d'activité et de gestion 2022 » du FIPHFP – page 9.

à se faire connaître par le Relais Handicap car ils participent aux sensibilisations handicap de l'École et ainsi leurs barrières tombent. À la suite des sensibilisations, ils souhaitent bénéficier d'un accompagnement spécifique et/ou d'aménagement de poste.

A contrario, les enseignants, enseignants/chercheurs et chercheurs participent rarement aux sensibilisations handicap. De plus, ils ont un statut différent permettant une adaptation plus facile aux contraintes rencontrées en cas de handicap car ils sont autonomes sur leur journée de travail. En effet, les aménagements d'horaires de travail ou les aménagements de postes simples découlent d'un arrangement avec le DER dont l'enseignant dépend et non du Relais Handicap. Les aménagements de postes lourds, de type achat de matériel, impactent significativement l'enseignant car ils sont non compensés financièrement. Cela s'avère être un levier pour se faire reconnaître en tant que BOE.

	Âge			
	- 25 ans	26-40 ans	41-55 ans	+ 55 ans
Femme	1	4	4	4
Homme		1	3	8
Total	1	5	7	12

La répartition par âge des BOE est déséquilibrée : 48 % d'entre eux ont plus de 55 ans, soit 12 personnes et 28 % ont entre 41 et 55 ans, soit 7 personnes. Les collaborateurs travaillent aujourd'hui plus longtemps et connaissent des maladies ou handicap jusqu'à la retraite.

SENSIBILISATION

Actions de sensibilisation réalisées en 2023 :

→ Journée Préambule : le Relais Handicap était présent sur un stand afin de renseigner les étudiants sur le plan d'accompagnement aux études. Pour les sensibiliser, les kakémonos étaient installés (septembre 2023) ;

→ Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH) : les collaborateurs et apprenants ont pu participer à des ateliers de mises en situation d'handisport organisé par le comité département handisport Essonne. De plus, il y a eu un pôle conférence afin de discuter de la pratique de l'handisport (novembre 2023) ;

→ Formation des nouveaux entrants maître de conférences et doctorants au handicap : La formation intitulée « le handicap dans le secondaire et le supérieur : quel rôle pour les enseignants ? » est réalisée par la chargée de mission de l'école (avril 2023) ;

→ Conférence pour les agrégatifs : cette sensibilisation permet aux futurs enseignants d'avoir les outils pour accompagner les jeunes en situation de handicap. La conférence a été organisée en présentiel par la « Fédé 100 % Handinamique » (avril 2023) ;

→ Envoi de mails réguliers au corps académique de l'ENS pour les informer des sensibilisations, formations, MOOC autour du handicap ;

→ Actualisation des pages Intranet et Internet du Relais Handicap sur le site de l'ENS Paris-Saclay.

RÉSEAU

Le Relais est présent dans le Réseau de Prévention Étudiant (RPE).

Les membres du Relais Handicap de l'ENS Paris-Saclay participent aux réunions régulières des groupes de travail handicap de la Conférence des Grandes Écoles (travail en particulier sur la refonte du guide handicap CGE) et ceux de Paris-Saclay. Ces groupes de travail permettent l'échange de pratiques, la mutualisation des pratiques et l'élaboration de projets dans lesquels l'ENS Paris-Saclay est engagée.

Le Relais participe également aux ateliers pédagogiques « ASPIE-Friendly » de l'université Paris-Saclay (*programme d'accompagnement pour faciliter l'inclusion à l'université des étudiants autistes*).

Chiffres clés

- 4 Conseils d'administration
- 5 Commissions de la vie étudiante
- 4 Conseils scientifiques
- 2 FS (Formation spécialisée)
- 6 CSA (Comité Social d'Administration)
- 0 jour de grève recensé

9.1 ORGANISMES CONSULTATIFS

Le conseil d'administration est l'organe décisionnel de l'École. Il détermine, en outre, la politique de l'établissement, vote le budget, arrête les comptes, et répartit les emplois et crédits. Il approuve la création et la suppression des composantes et des structures internes qui composent l'École.

Il statue par ses délibérations sur :

- les orientations générales de l'établissement ;
- le budget et ses modifications ;
- le compte financier et l'affectation des résultats ;
- les acquisitions, aliénations et échanges d'immeubles ;
- les emprunts ;
- les dons et legs ;
- les actions en justice et les transactions ;
- les prises de participations financières et créations de filiales.

Il détermine les catégories de contrats et conventions qui, en raison de leur nature ou du montant financier engagé, doivent lui être soumis pour approbation et celles dont il délègue la responsabilité à la présidente.

Il adopte le règlement intérieur de l'établissement à la majorité absolue de ses membres en exercice.

Le conseil d'administration s'est réuni 4 fois en 2023 : le 10 mars, le 23 juin, le 13 octobre, le 15 décembre.

La Commission de la vie étudiante (CVE) est une instance consultative relevant de l'article 8 du règlement intérieur. Elle donne son avis au président ou à la présidente.

La commission de la vie étudiante rend des avis sur :

- les conditions d'étude et de travail des élèves normaliens et étudiants,
- les conditions de vie sur le campus,
- l'organisation des activités extra-universitaires assurées, au sein de l'École, par les associations étudiantes de l'ENS Paris-Saclay de l'ensemble du campus,
- la reconnaissance par l'École de nouvelles associations étudiantes,
- les dossiers financiers liés à la vie étudiante : proposition de répartition des crédits à inscrire au budget de l'ENS Paris-Saclay au titre des actions menées par la CVE, utilisation des crédits dédiés aux actions d'aménagement ou de restructuration des locaux dédiés à la vie étudiante, demandes de financement des projets des associations de l'ENS Paris-Saclay, actions de solidarité.

Elle s'est réunie 5 fois en 2023 : le 14 février, le 4 avril, le 27 juin, le 26 septembre, le 7 novembre.

Le conseil scientifique exerce les attributions confiées au conseil scientifique des universités par l'article L. 712-5 du code de l'éducation. En outre,

il procède à l'évaluation pédagogique et scientifique des activités de l'école. Il s'appuie sur les évaluations réalisées par l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Il s'est réuni 4 fois en 2023 : le 7 mars, Le 9 juin, le 22 septembre, le 8 décembre.

La Formation spécialisée du Comité social d'administration (anciennement CHSCT) contribue à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs de l'établissement. Elle participe à l'amélioration des conditions de travail

et veille au respect des prescriptions légales du domaine de compétence qui lui est attribué.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS-SSCT) contribue à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'établissement.

Réunions de la Formation spécialisée du Comité Social d'Administration en 2023
2 réunions ordinaires
Dates des réunions
16 mars 5 avril

Date de la réunion	Point à l'ordre du jour (hors questions diverses)	Modalités de consultation de la FS du CSA
À chaque réunion	Approbation des PV des réunions précédentes	Approbation
16 mars 2023	Élection de la secrétaire et secrétaire adjointe de la FS	Consultation
	Bilan des mesures de prévention des risques mises en place en 2022	Information
	Bilan sécurité incendie 2022	Information
	Programmation des visites des entités	Information
	Point sur les déclarations dans les RSST	Information
	Procédure de gestion des visites médicales	Information
5 octobre 2023	Compte rendu de la visite des services de la DRH du 25 mai 2023	Consultation
	Décision de création des unités de travail	Consultation
	Point d'actualités (dont présentation du nouvel ISST)	Information
	Planning des travaux de la FS	Information
	Projet d'annexe Hygiène et sécurité au règlement intérieur	Information
	Retour sur les études ergonomiques	Information
	Bilan SST transmis au ministère ESR	Information
	Déclarations dans les RSST	Information

Répartition par genre des membres représentants du personnel à la Formation Spécialisée

Genre	Titulaire	Suppléant
Homme	5	4
Femme	3	4
Total	8	8

Le Comité Social d'Administration est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Y sont examinées notamment les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux

grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

Réunions du Comité Social d'Administration en 2023	
6 réunions – dont 5 réunions ordinaires et 1 exceptionnelle	
Dates des réunions	
09 février 4 avril 15 juin 26 septembre 22 novembre	4 juillet

Lors des réunions ordinaires, le comité social d'administration a été informé et consulté sur les thèmes suivants :

Date de la réunion	Point à l'ordre du jour (hors questions diverses)	Modalités de consultation du CSA
À chaque réunion	Approbation des PV des réunions précédentes	Approbation
9 février 2023	Approbation du règlement intérieur du Conseil social d'administration	Consultation
	Désignation des membres de la Formation Spécialisée (FS)	Consultation
	Désignation des membres de la commission d'action sociale	Consultation
	Calendrier prévisionnel des séances	Information
	Dispositif de formation des membres du CSA et de la FS	Information
4 avril 2023	Bilan des réunions 2022 du CHSCT	Information
	Bilan CIA et PPA de décembre 2022	Information
	Audit DSI-point d'étape	Information
	Plan d'action égalité-Point d'étape	Information

Date de la réunion	Point à l'ordre du jour (hors questions diverses)	Modalités de consultation du CSA
15 juin 2023	Modalités de mise en œuvre du RIPEC	Consultation
	Mise à jour du plan d'action sociale	Consultation
	Schéma directeur du handicap 2023-2025	Consultation
	Dispositif de prime d'intéressement	Consultation
	Modalités de répartition de la subvention Crous	Consultation
	Sortie de l'EPE de l'Université Paris-Saclay	Consultation
	Préconisations audit DSI et calendrier	Information
	Bilan des lignes directrices de gestion LDG	Information
26 septembre 2023	Mise à jour de la charte des personnels contractuels	Consultation
	Élections des représentants des personnels et des usagers renouvellement des instances CA/CS/CVE (vote électronique)	Consultation
	Évolution de la Direction générale des services	Consultation
	Création de la Direction de la formation et de la vie de campus	Consultation
	Évolution de la Direction des systèmes d'information	Consultation
	Rapport social unique 2022	Information
	Dispositif d'heures supplémentaires, permanences, astreintes	Information
	Contrat de mission scientifique	Information
	Télétravail	Information
	Bilan du fonctionnement de la DAF	Information
	Prime de pouvoir d'achat	Information
	Dates CSA 2024	Information
	Formation obligatoire CSA/FS	Information
22 novembre 2023	Campagne d'emplois 2024	Consultation
	Revalorisation IFSE/PPA des personnels BIATSS	Consultation
	Schéma Directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie pluriannuel et déclinaison 2024	Consultation
	Organisation de la Direction des relations extérieures, alumni et mécénat	Consultation
	Cadrement du dispositif d'astreintes, de permanences et d'heures supplémentaires	Consultation
	Désignation d'un personnel BIATSS au sein du comité Environnement	Consultation
	Contrat de mission scientifique	Information
	Bilan du fonctionnement de la DAF	Information
	Évolution du CROUS (restauration)	Information
	Création de la Direction de la formation tout au long de la vie à l'Université Paris-Saclay	Information
	Navettes privées	Information
	Bilan concours ITRF 2023	Information
	Bilan Télétravail	Information

Lors de la réunion exceptionnelle, le comité social d'administration a été informé et consulté sur les thèmes suivants :

Date de la réunion	Point à l'ordre du jour (hors questions diverses)	Modalités de consultation du CSA
4 juillet 2023	Délibération portant élection des représentants des personnels au conseil médical départemental en formation plénière.	Consultation (vote électronique)

Répartition par genre des membres représentants du personnel au CSA

Genre	Titulaire	Suppléant
Homme	5	4
Femme	3	4
Total	8	8

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les commissions paritaires d'établissement des personnels Biatss titulaires sont devenues des instances de recours sur les situations individuelles. Elles n'ont donc plus vocation à examiner les dossiers d'avancement de grade ou de promotion de corps.

Afin de garantir que les promotions proposées seront fondées sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents, un **comité d'experts** a été créé à l'École. Ce comité, qui représente la diversité des filières de l'École vise à garantir la neutralité de l'examen des dossiers, par des personnes ayant une connaissance pratique des métiers des agents éligibles à la promotion.

Les membres du comité sont nommés par le ou la présidente, en tant qu'experts au sein de ce comité, pour une durée de trois ans.

Le comité appuie ses avis sur un ensemble de critères, tels que définis dans les lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement (adoptée en comité technique du 02/03/2021).

L'instance compétente porte une attention particulière à la situation femmes-hommes par grade, corps et emploi dans leurs analyses.

La composition du comité ainsi que les critères retenus pour l'appréciation de la proposition de classement, sont décrits dans les lignes directrices de gestion 2021 disponibles sur internet : L'École / Nos documents / Documents réglementaires.

Pour les personnels BIATSS contractuels, à partir de 2022, les promotions (changement de groupe d'emplois conformément à la cartographie de l'École, nouvelles responsabilités) ont vocation à être étudiées par le comité.

Les demandes de passage en CDI (dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012), doivent en outre être arbitrées en campagne d'emplois. La validation en campagne d'emplois doit être suivie par un entretien de formalisation entre le responsable d'entité, la DRH et le DGS.

Le conseil d'administration en formation restreinte délibère sur :

- la création et la composition des comités de sélection ;
- les noms des maîtres de conférences et assimilés membres des comités de sélection ;
- la proposition de classement des comités de sélection ;
- la proposition de classement des commissions ad hoc ;
- les propositions d'attribution ou de renouvellement d'aménagement de service au profit de PRAG-PRCE, au titre du décret n° 2000-552 ;
- les candidatures présentées au titre du recrutement prioritaire ;
- le recrutement ou renouvellement des ATER ;
- le recrutement ou le renouvellement des professeurs invités ;
- les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des maîtres de conférences (notamment titularisation, congé pour recherche et conversion thématique, avancement, détachement, délégation, reclassement) ;
- lors d'un recrutement, le recours à la mise en situation telle que prévue par l'article 9-2 du décret du 6 juin 1984 modifié ;
- l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des maîtres de conférences ;
- les refus opposés par l'établissement d'affectation aux enseignants-chercheurs qui demandent à participer aux travaux d'une équipe de recherche.

Le conseil d'administration en formation restreinte aux professeurs des universités et assimilés délibère notamment sur :

- les noms des membres des comités de sélection ;
- la proposition de classement des comités de sélection ;
- les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des professeurs des universités et assimilés (notamment titularisation, changement de discipline, congé pour recherche et conversion thématique, avancement, détachement, délégation, reclassement) ;
- les candidatures présentées au titre du recrutement prioritaire ;
- l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des professeurs des universités.

Il s'est réuni 12 fois en 2023 : 9 fois en présentiel, le 11 janvier, le 25 janvier en distanciel, le 16 mars, le 1^{er} avril en distanciel, le 11 avril, le 14 avril en distanciel, le 5 juin, le 26 juin, le 28 septembre, le 17 octobre, le 7 novembre, le 21 décembre.

Le conseil scientifique en formation restreinte donne des avis consultatifs sur les sujets énumérés à l'article 10 du décret statutaire et sur :

- le recrutement ou le renouvellement des maîtres de conférences associés ;
- la nomination des professeurs affiliés ;
- le recrutement des professeurs attachés ;
- l'attribution des primes d'encadrement doctoral et de recherche ;
- les titres honorifiques à l'égard des professeurs attachés ;
- l'accompagnement des maîtres de conférences nouvellement recrutés.

Le conseil scientifique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs titulaires d'une habilitation à diriger les recherches émet un avis sur :

- les propositions d'attribution de l'éméritat aux maîtres de conférences titulaires d'une habilitation à diriger des recherches admis à la retraite.

En formation restreinte aux professeurs des universités et assimilés, il donne également un avis sur :

- le recrutement ou le renouvellement des professeurs associés ;
- les propositions d'attribution de l'éméritat aux professeurs des universités admis à la retraite.

Le conseil scientifique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés délibère sur :

- les dispenses de qualification ou de doctorat pour les candidatures aux postes de maître de conférences présentées au titre du recrutement étranger ;
- la titularisation des maîtres de conférences stagiaires ;

→ les demandes de détachement dans le corps des maîtres de conférences formulées par les agents remplissant les conditions de l'article 40-2-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;

→ les demandes de détachement à la hors classe du corps des maîtres de conférences, formulées par les agents de recherche remplissant les conditions de l'article 40-3 du décret n° 84-431 modifié.

Le conseil scientifique en formation restreinte aux professeurs des universités et assimilés délibère sur :

→ les dispenses de qualification ou d'habilitation à diriger des recherches pour les candidatures aux postes de professeurs des universités ;

→ les demandes de détachement dans le corps des professeurs des universités formulées par les agents remplissant les conditions de l'article 58-1-1 du décret n° 84-431 modifié.

Il s'est réuni 5 fois en 2023 : 4 fois en présentiel, le 12 avril, le 21 juin en distanciel, le 26 septembre, le 24 octobre, le 12 décembre.

Le comité de sélection constitue le jury de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités régis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Les comités de sélection sont constitués :

→ lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est créé ou déclaré vacant en vue des concours de

recrutement des professeurs des universités et des maîtres de conférences tels que définis par l'article L952-6-1 du code de l'Éducation.

→ pour la nomination de fonctionnaires d'autres corps en position de détachement dans ces fonctions et des mutations prévues aux articles 33 et 51 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié.

Les comités de sélection ont également vocation à se prononcer sur le recrutement des personnels contractuels à durée déterminée ou indéterminée pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, en référence à l'article L954-3 du Code de l'Éducation.

Pour chaque emploi à pourvoir, un comité de sélection est créé par délibération du conseil d'administration restreint.

6 comités de sélection se sont réunis en 2023

(5 pour des Enseignants-chercheurs titulaires et 1 pour une chaire de professeur junior).

Synthèse du nombre de réunions par instances de dialogue social à l'École

Instances	2021	2022	2023
Conseil d'administration	4	5	4
Comité social d'administration (anciennement comité technique)	4	4	6
Formation spécialisée (anciennement CHSCT)	6	4	2
CVE	3	8	5
Conseil scientifique	4	4	4
Conseil d'administration en formation restreinte	13	13	12
Conseil scientifique en formation restreinte	7	8	5
Comité de sélection	2	8	6

9.2 LOCAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Bâtiment	Niveau	Entités	Typologie	Surface (m²)	Valeur locative (€ HT)
Nord	Niveau 2	Syndicat FSU	Bureau double	17	2 170,90 €
Nord	Niveau 2	Syndicat SNPTES	Bureau double	17	2 170,90 €

* Basé sur tarif convention d'occupation privative du domaine public « Diagonale Paris-Saclay » - Valeurs 2021 = 127,7 € HT/m²

9.3 GRÈVE

En 2023, aucun agent n'a été recensé en tant que gréviste lors de jours de grève nationale.

9.4 DISCIPLINE

En cas de manquement à ses obligations, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Les sanctions diffèrent selon que l'agent est fonctionnaire stagiaire, titulaire ou contractuel.

En 2023, une mesure disciplinaire du 3^e groupe a été prononcée par le ministère suite à une enquête administrative à l'encontre d'un personnel BIATSS. Celle-ci a été assortie d'un sursis.

ANR : Agence nationale de la recherche
ARE : Allocation de retour à l'emploi
ASTE : Association pour la santé au travail en Essonne
ATEX : Atmosphère explosive
BAP : Branche d'activité professionnelle
BIATSS : Personnel de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens de service et de santé
BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
Catégorie : tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques, désignés par les lettres A, B, C :
 ➔ la catégorie A correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction
 ➔ la catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre
 ➔ la catégorie C correspond aux fonctions techniques d'exécution
CIA : Complément indemnitaire annuel
CET : Compte épargne temps
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIFRE : Conventions industrielles de formation par la recherche
CLASHES : Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur
CLM : Congé longue maladie
CLD : Congé longue durée
CNESER : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CNIL : Commission nationale de l'informatique et des libertés
CNRS : Centre national de la recherche scientifique
CNU : Conseil national des universités
Corps : ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement en catégories A, B, C et recouvrent de 1 à 4 grades
CPED : Conférence permanente des chargé-es de mission Parité et Diversité
CPJ : Chaire de professeur junior
CPU : Conférence des Présidents d'Université
CRCT : Congé pour recherche ou conversions thématiques
CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CST : Congé sans traitement

EAP : Effet année pleine
ETP : Équivalent temps plein, photographie au 31 décembre de l'année N de l'effectif présent proratisé de leur quotité de temps de travail
ETPT : Équivalent temps plein travaillé, cette unité de décompte est mesurée en tenant compte de la quotité de temps de travail et de la période d'activité sur l'année
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnels handicapés dans la fonction publique
GBCP : Gestion budgétaire et comptable publique
GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat. Elle consiste en une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence et l'évolution de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le traitement indiciaire brut de l'agent évolue moins vite que l'inflation alors une indemnité brute équivalente à la perte de pouvoir d'achat constatée lui est versée
Grade : Subdivision du corps. La hiérarchie des grades au sein des corps est fixée par les statuts particuliers de chaque corps
GVT : Glissement vieillesse technicité. Le GVT positif retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements (échelon, grade et corps) et de l'acquisition d'une technicité. Le GVT négatif valorise l'effet, généralement négatif, du remplacement d'un départ à la retraite d'un personnel expérimenté en haut de grille par un personnel en début de carrière en début de grille donc moins rémunéré
HDR : Habilitation à diriger la recherche
HTR : Hors taxe récupérable
IGAENER : Inspection générale de l'administration et de l'éducation nationale et de la recherche
IR : Indemnité de résidence, le montant de l'indemnité auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ces fonctions. Il existe 3 zones d'indemnité : zone 1 taux 3 %, zone 2 taux 1 %, zone 3 taux 0 %. L'ENS Paris-Saclay est en zone 1
IJSS : Indemnité journalière de sécurité sociale. Indemnité ayant pour objectif de compenser la perte de rémunération en cas d'arrêt de travail dû à une maladie, une maternité ou un AT_MP (accident du travail, maladie professionnelle)
ITA : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs
LPR : Loi programmation recherche

MS : Masse salariale, elle comprend le traitement, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts, taxes dus par l'employeur au titre de son personnel

MENESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Passifs sociaux : Les droits à congés, les comptes épargne-temps (CET), les heures supplémentaires et complémentaires représentent les engagements pris à l'égard des personnels dont le paiement est différé pour une période plus ou moins longue. Les passifs sociaux sont comptabilisés, dès lors que les 3 conditions cumulatives ci-dessous sont réunies :

- ➔ il existe à la date de clôture une obligation de l'établissement à l'égard de son personnel
- ➔ il est certain ou probable que cette obligation provoquera une sortie de ressources au bénéfice de son personnel sans la contrepartie du service rendu
- ➔ le montant de l'obligation peut être évalué de manière fiable

PAEH : Plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé

PPA : Prime de participation à l'activité

PRES : Prime de recherche d'enseignement supérieur

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PETREL : Portail des éléments transmis pour la retraite en ligne

Plafond État : il correspond au plafond d'emplois autorisé par le MENESR pour les emplois qu'il finance tout ou partie. Il est actualisé dans les notifications annuelles de crédits, en fonction notamment des dispositions prévues par la loi de finance de l'année

Plafond Établissement : il correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Ce plafond est fixé par le conseil d'administration au moment du vote du budget. Il peut être modifié en cours de gestion par le biais d'un budget rectificatif, dans le cas où de nouvelles ressources, non prévues au budget sont susceptibles de donner lieu à de nouveaux recrutements allant au-delà de l'autorisation initiale donnée par le conseil d'administration.

PPCR : Parcours professionnels, des carrières et des rémunérations

PPH : Effectif physique, effectifs réels en activité dans l'établissement au 31 décembre de l'année N

Personnel hébergé : Les personnels hébergés sont des agents qui sont présents sur le site de l'ENS mais qui ne sont pas gérés par l'établissement, il peut s'agir de personnel universitaire de recherche, de membres du CNRS ou de l'INRIA...

Professeur invité : Le président de l'établissement nomme par arrêté les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Cet arrêté est pris après avis du conseil scientifique et du conseil d'administration de l'établissement.

Les avis du conseil scientifique et du conseil d'administration sont émis en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui correspondant aux fonctions auxquelles il est postulé

QHSE : Qualité, hygiène, sécurité, environnement

RAFP : Retraite additionnelle fonction publique

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

RIPEC : Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

RPS : Risques psychosociaux

RRST : Registre santé sécurité au travail

SFT : Supplément familial de traitement, il est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge

SST : Sauveteurs secouristes du travail

TB : Traitement brut, par principe général, un agent public fonctionnaire titulaire bénéficie d'un traitement. Celui-ci résulte d'un calcul fixé par la réglementation (décret et arrêté) :
Traitement brut = Indice majoré × Valeur du point fonction publique

En 2023, la valeur du point fonction publique est de 59,0734 €.

Les fonctionnaires relèvent d'un statut particulier qui permet de gérer la carrière statutaire d'un agent au travers d'une évolution au sein d'un grade et plus globalement d'un corps. Selon les situations, un corps peut comprendre un ou plusieurs grades (ex : assistant ingénieur : 1 grade, technicien : 3 grades). Chaque statut prévoit un échelonnement indiciaire au sein de chaque grade. Pour chaque échelon, l'indice brut conditionne un indice majoré qui permet de calculer le traitement brut. S'agissant des personnels contractuels, la rémunération est également fixée selon des règles édictées par décret

TTC : Toute taxe comprise

Vacance frictionnelle : laps de temps entre le départ d'un agent et son remplacement

Rédaction

Direction des Ressources Humaines

Principaux contributeurs

Direction des Ressources Humaines, le conseiller de prévention, la direction de la scolarité, de la vie étudiante et des concours, la direction de la communication

Conception graphique et réalisation

Desk (53) desk@desk53.com.fr

école —————
normale —————
supérieure —————
paris — saclay ———