

Délibération 2025-16

Point de l'ordre du jour : VI 6.1

Objet : Rapport social unique 2024

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 la présentation du rapport social unique au comité social d'administration en date du 5 juin 2025 ;

Vote unique :

Le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2024 tel que présenté au document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants : 26

Pour : 26

Contre : 0

Abstention : 0

Fait à Gif-sur-Yvette, le 20 juin 2025.

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

Nathalie CARRASCO

Pièce jointe : rapport social unique 2024

Classée au registre des délibérations sous la référence :
CA – 20/06/2025 – 2025-16

Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :
25/07/2025

Rendue exécutoire compte tenu de la transmission au
Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et
de l'Innovation le : 24/07/2025

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

2024



ENS Paris-Saclay

université
PARIS-SACLAY

ÉDITO

Chères toutes, chers tous,

J'ai le plaisir de vous présenter l'édition 2024 du Rapport Social Unique (RSU) de l'ENS Paris-Saclay.

Cette nouvelle édition constitue un outil de référence pour mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre au sein de notre communauté. Elle offre une vision consolidée de la gestion de nos ressources humaines, première richesse de notre École, et s'affirme comme un support structurant du dialogue social.

À ce titre, nous nous réjouissons de pouvoir nous appuyer sur un dialogue social nourri, attentif et constructif. Les organisations syndicales, à travers les groupes de travail mis en place, les échanges réguliers entre les représentants et représentantes du personnel et la direction, ainsi qu'un climat d'écoute réciproque, ont pleinement joué leur rôle d'alerte et de proposition. Leurs contributions ont permis de faire émerger des solutions concrètes, en phase avec les enjeux et la réalité de l'École, et témoignent d'une volonté partagée d'amélioration continue des conditions de travail.

L'année 2024 a été marquée par des « temps forts » qui illustrent l'engagement de notre établissement :

L'adoption du projet d'administration [ENS]EMBLE constitue une étape majeure : il dessine nos orientations stratégiques pour les années à venir, dans un esprit de transformation, de cohésion et d'ouverture. Il témoigne de la mobilisation des équipes autour de nos missions de service public et de l'exigence qui anime notre action collective.

Sur le plan des ressources humaines, plusieurs chantiers ont connu des avancées ou ont été consolidés. La mise en œuvre d'un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle ainsi que le renforcement des dispositifs de signalement (VSS, risques psychosociaux, discriminations) marquent la continuité d'un engagement pris depuis plusieurs années. L'accueil prochain de jeunes en service civique constitue, quant à lui, une démarche inédite, en cohérence avec notre volonté d'ouverture et d'inclusion.

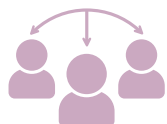
L'adoption du schéma directeur du numérique témoigne, par ailleurs, de notre volonté de faire du numérique un levier d'efficacité et de qualité de vie au travail, en appui aux transformations de l'École.

Je tiens à remercier la direction des ressources humaines ainsi que l'ensemble des contributeurs et contributrices pour la réalisation de ce document, reflet fidèle de notre réalité institutionnelle et de notre engagement pour une gestion humaine, responsable et ambitieuse.

Je vous en souhaite une excellente lecture.

Nathalie CARRASCO
Présidente

CHIFFRES CLÉS 2024



530 agents sont rémunérés par l'ENS Paris Saclay



Dont **317** personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs



L'École compte **908** élèves normaliens rémunérés



Le taux de féminisation des personnels est de près de **41 %**

75 % des recrutements Biatss concernent des femmes



L'âge moyen des personnels de l'École est de **40 ans et 8 mois** (hors élèves normaliens)



Taux d'emploi direct : **5,03 %**
(= taux d'emplois de travailleurs handicapés)



La rémunération nette moyenne est de **3 236 €**, avec 2 912 € pour les femmes et 3 437 € pour les hommes



103 stagiaires ont été accueillis en milieu professionnel dans nos entités



Dialogue social : **6** réunions de concertation en comité social d'administration ont eu lieu en 2024 et **2** en Formations spécialisées



Promotion personnels titulaires : **14** agents promus dont **2** femmes
4 mobilités verticales dont **3** femmes



82 agents sont titulaires d'un compte épargne temps, pour un total de **1 499** jours stockés



123 agents exercent leur activité en télétravail

SOMMAIRE

ÉDITO	1
CHIFFRES CLÉS 2024	2

1 EMPLOIS

1.1	EFFECTIF EN ETPT ET ETP PAR PLAFOND D'EMPLOIS, POPULATION ET FILIÈRE AU 31/12/2024	12
1.2	EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE, PAR GENRE ET PAR ANCIENNETÉ AU 31/12/2024	14
1.3	ÉVOLUTION DES ETP DE 2022 À 2024	15
1.4	EFFECTIF PAR POPULATION ET FILIÈRE AU 31/12/2024	17
	Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2024	17
	Les personnels BIATSS contractuels au 31/12/2024	18
	Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C et par ancienneté au 31/12/2024	19
	Les personnels BIATSS par affectation et grande famille de fonction au 31/12/2024	19
	Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2024	21
	Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels au 31/12/2024	22
	Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par ancienneté au 31/12/2024	22
	Les professeurs invités en 2024	22
	Les professeurs attachés en 2024	22
1.5	DÉMOGRAPHIE	23
	Âge moyen et médian	23
	Pyramide des âges	23
	Agents de + de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2024	25
	Apprentis en 2024	26
	Stagiaires en 2024	26

2 RECRUTEMENTS

2.1	PUBLICATIONS ET « RECHERCHE DE CANDIDATS »	32
	Profil des postes à pourvoir	32
2.2	L'EMBAUCHE	33
	Profil des embauches réalisées	33
	Comparatif des embauches sur les différents exercices	34
	Par entité	35

Par ratio hommes/femmes.....	35
Par branche d'activité professionnelle (BAP) – hors vacations	35
2.3 POSTES OUVERTS AUX CONCOURS EN 2024 : ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET PERSONNELS BIATSS	36
Personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs	36
L'endorecrutement	36
Personnels BIATSS	36
2.4 MEMBRES DE JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS	38
Jurys Concours ITRF.....	38
Comité de sélection Enseignant-chercheur	38
3 PARCOURS PROFESSIONNELS	39
3.1 MOBILITÉ INTERNE	41
3.2 AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	41
PROMOTIONS (LISTE D'APTITUDE, CONCOURS ET TABLEAU D'AVANCEMENT)	41
3.3 ENTRÉES SORTIES	43
Indicateur RPS DGAFP 2024.....	44
3.4 POSITIONS PARTICULIÈRES	46
Le détachement	46
Mises à dispositions et délégations sortantes.....	46
CRCT (Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques)	47
4 FORMATION	49
4.1 EFFORT DE FORMATION	51
4.2 RÉPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS FORMES PAR ÂGE ET PAR GENRE	52
Répartition des agents formés par tranche d'âge.....	52
Répartition des agents formés par population.....	52
Répartition des agents formés par typologie et par catégorie	53
4.3 RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	53
Répartition des heures de formation par affectation.....	53
4.4 RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION	53
Répartition des actions de formation par domaine et par genre.....	53
Répartition des actions de formation et des agents formés par type de session (interne et externe)	54
5 RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE	55
5.1 MASSE SALARIALE 2024	57
Exécution de la masse salariale 2024 en décaissements.....	57
Facteurs d'évolution de la masse salariale (en décaissements).....	57

5.2	GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2024 (GIPA)	58
5.3	RÉMUNÉRATIONS BRUTES	60
	Rémunérations brutes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	60
	Rémunérations brutes des personnels biatss, de bibliothèque et médico-social titulaires	61
	Rémunérations brutes des personnels BIATSS contractuels	61
	Cumul des 10 rémunérations brutes les plus élevées	62
	Total des rémunérations annuelles brutes versées ventilé par population et par genre	62
	Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés, ventilé par population et par genre	62
	Part des rémunérations accessoires sur la masse salariale	62
5.4	RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES	63

6 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 65

6.1	RISQUES PROFESSIONNELS	67
6.2	DISPOSITIF DE SIGNALEMENT	68
	Les référents et référentes de l'ENS Paris-Saclay	68
	Mise en place d'un dispositif de signalement	68
6.3	PROTECTION FONCTIONNELLE	70
6.4	SUICIDES	70
6.5	ACTEURS DE LA PRÉVENTION	70
	Assistant de prévention (AP)	70
	Groupe de coordination médical socio-professionnel (GMSP)	71
6.6	INSTANCES DE PRÉVENTION	71
6.7	COMMISSIONS MÉDICALES	72
6.8	ACTIONS DE PRÉVENTION	72
	Formation SST	72
	Médecine du travail	73
6.9	INSPECTION SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	74
	Déroulé de l'inspection	74
	Résultats	74
	Suite donnée par l'établissement	74

7 ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL 75

7.1	ORGANISATION ET CYCLE DU TRAVAIL	77
	Le cycle hebdomadaire de travail	77
	Les quotités de temps de travail	77
7.2	ASTREINTES ET INTERVENTIONS	77
7.3	TÉLÉTRAVAIL	77
7.4	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	78

7.5	QUOTITÉ DE TRAVAIL DES AGENTS DE L'ENS PARIS-SACLAY	79
7.6	CONGÉS	80
	Don de congés.....	80
7.7	COMPTE ÉPARGNE TEMPS	80
7.8	ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTÉ.....	81
7.9	ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISONS DE SANTÉ.....	83
7.10	JOUR DE CARENCE	84
8	ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	85
8.1	DISPOSITIFS DE L'ACTION SOCIALE	87
	Public concerné	87
	Un Plan d'Action Sociale	87
	Les principaux dispositifs d'aide proposés	87
	L'accompagnement à l'action sociale	87
	La commission d'action sociale en faveur des personnels	87
	La commission d'action sociale étudiante.....	88
	Action culturelle.....	88
8.2	RELAIS HANDICAP	89
	SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT	89
9	DIALOGUE SOCIAL	91
9.1	ORGANES CONSULTATIFS	93
9.2	LOCAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	97
9.3	GRÈVE.....	97
9.4	DISCIPLINE	98
10	GLOSSAIRE	99



1

EMPLOIS



CHIFFRES CLÉS

1 437,5
ETPT

1 427,6
ETP

317

personnels enseignants,
enseignants-chercheurs,
chercheurs

47 %

de personnels
titulaires

40 %

de personnels
BIATSS

213

personnels BIATSS

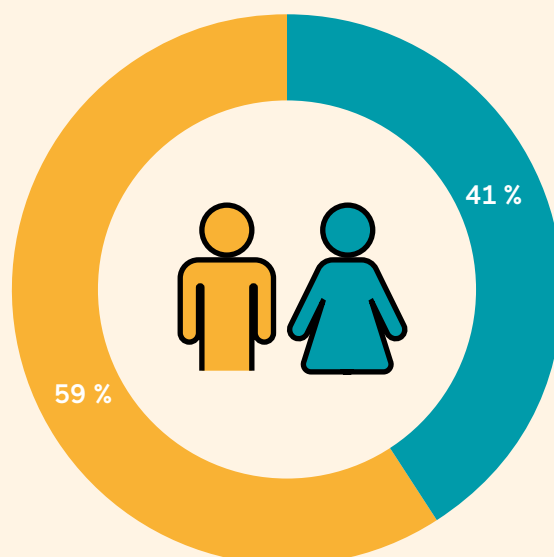
908

élèves normaliens

Âge moyen = **40 ans et 8 mois**
(hors élèves normaliens)

« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES » EMPLOIS

314
hommes



216
femmes

POPULATION : UNE RÉPARTITION ENCORE GENRÉE DES MÉTIERS

Tandis que les hommes investissent majoritairement les fonctions dites « cœur de métier », les femmes restent majoritairement identifiées dans des fonctions « support, de soutien ou de développement ».

STATUT

Parmi les agents titulaires, les hommes sont largement majoritaires, représentant près des deux tiers (62 %). En revanche, la situation s'équilibre davantage chez les agents contractuels, où la répartition s'établit à 57 % d'hommes pour 43 % de femmes.

CATÉGORIE

C'est à l'entrée de la catégorie A que l'écart se creuse de façon significative. Si les femmes sont bien représentées dans les catégories B (72 %) et C (59 %), elles ne constituent que 34 % des effectifs en catégorie A.

FONCTIONS DE DIRECTION

Cette sous-représentation féminine se retrouve au sein du Comité de Direction (CODIR), où les femmes ne représentent que 33 % des membres. Pourtant, la situation varie fortement selon les domaines : dans l'enseignement et la recherche, elles sont quasi absentes des fonctions de direction (21 %), tandis qu'au sein des services centraux, elles occupent 64 % des postes de chefferie de service ou de direction. Les chargés de mission nommés par la présidence sont également majoritairement des femmes (67 %).

FOCUS POPULATION BIATSS

La précarité touche davantage les femmes parmi les personnels BIATSS. Elles représentent 70 % des agents contractuels.

Si les hommes contractuels accèdent en majorité à la catégorie A et sont fortement présents dans les départements et laboratoires, les femmes, elles, sont surreprésentées dans les services centraux.

FOCUS POPULATION ENSEIGNANTE

Près de trois enseignants sur quatre sont des hommes (73 %), quel que soit leur statut. Les femmes représentent 26 % des enseignants-chercheurs et seulement 16 % des professeurs des universités.

PANORAMA DES EFFECTIFS

L'ENS Paris-Saclay accueille 3 populations principales :

- ➔ les personnels rémunérés par l'École (personnel académique et scientifique, BIATSS etc.),
- ➔ les personnels rémunérés par des partenaires et travaillant dans un laboratoire dont l'École est tutelle ou cotutelle (CNRS, CEA, CentraleSupélec, Universités...),
- ➔ les apprenants et apprenantes (élèves et étudiants).

**EFFECTIF EN PPH AU 31/12/2024
(PERSONNEL PHYSIQUE)**

530 personnels rémunérés par l'École

168 personnels rémunérés par des partenaires¹

908 élèves normaliens en activité

LES PERSONNELS DE L'ENS PARIS-SACLAY

1.1 EFFECTIF EN ETPT ET ETP PAR PLAFOND D'EMPLOIS, POPULATION ET FILIÈRE AU 31/12/2024

			ETPT				ETP			
			ETPT 2022	ETPT 2023	ETPT 2024	Variation ETPT	ETP 2022	ETP 2023	ETP 2024	Variation ETP
Plafond État	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	147,5	148,9	147,8	- 1,1	148,0	151,6	146,8	- 4,8
		Personnel BIATSS	112,6	105,3	101,8	- 3,5	111,2	103,0	101,2	- 1,8
	Élèves normaliens	Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	911,1	904,4	928,6	24,2	902,0	941,0	908,0	- 33,0
	Contractuels	Enseignants et enseignants chercheurs	73,1	68,7	66,4	- 2,3	75,0	67,5	72,0	4,5
		dont ATER et doctorants contractuels	68,2	60,2	56,5	- 3,7	69,5	56,0	62,5	6,5
		Personnel BIATSS et autres personnels contractuels	62,3	80,7	90,0	9,4	64,8	88,4	89,2	0,8
		dont CDI	17,3	21,1	20,8	- 0,3	21,8	19,8	23,6	3,8
	Total titulaires et non titulaires		1 306,6	1 307,9	1 334,6	26,7	1 301,0	1 351,5	1 317,2	- 34,3
Plafond Ressources propres	Contractuels	Enseignants et enseignants chercheurs	75,7	78,9	82,7	3,8	74,9	92,3	90,0	- 2,3
		Personnels BIATSS	51,9	27,7	20,2	- 7,5	47,5	16,5	20,4	3,9
		dont CDI	8,0	4,0	3,8	- 0,2	5,8	3,5	4,5	1,0
		dont contrats aidés			0,0	0,0			0,0	0,0
	Total		127,6	106,6	102,9	- 3,6	122,4	108,8	110,4	- 1,6

1 Cet indicateur fait référence aux personnels rémunérés par nos partenaires (organismes de recherche), affectés pour une quotité de travail de 50 % ou plus au sein de l'ENS Paris-Saclay.

			ETPT				ETP			
			ETPT 2022	ETPT 2023	ETPT 2024	Variation ETPT	ETP 2022	ETP 2023	ETP 2024	Variation ETP
Total	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	147,5	148,9	147,8	– 1,1	148,0	151,6	146,8	– 4,8
		Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	911,1	904,4	928,8	24,4	902,0	941,0	908,0	– 33,0
		Personnel BIATSS	112,6	105,3	101,8	– 3,5	111,2	103,0	101,2	– 1,8
	Contractuels	Enseignants et enseignants chercheurs	148,8	147,6	149,1	1,5	149,9	159,8	162,0	2,2
		Personnels BIATSS	114,2	108,3	110,2	1,9	112,3	104,9	109,6	4,7
		dont CDI	25,3	25,1	24,6	– 0,5	27,6	23,3	28,1	4,8
	Total		1 434,2	1 414,5	1 437,5	23,1	1 423,4	1 460,3	1 427,6	– 32,7

Les ETPT **Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Chercheurs et Doctorants** restent stables entre les deux exercices.

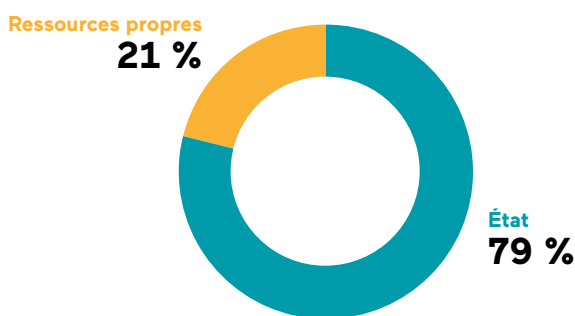
Côté **personnels BIATSS** (Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de services et de santé), le volume total d'ETPT se maintient également sur la période. Pourtant, malgré des efforts de recrutement soutenus, les flux d'entrées et de sorties ne permettent pas de combler tous les postes vacants. Par ailleurs, les écarts observés entre les plafonds 1 et 2 résultent de réajustements de gestion, visant à aligner les financements et à garantir la cohérence avec la notion d'emploi permanent.

Entre 2023 et 2024, l'effectif des élèves normaliens fluctue de façon conséquente en raison majoritairement des congés sans traitement. Les ETPT sont en nette augmentation sur l'exercice 2024 (+ 24,4 ETPT) alors que les ETP au 31/12 sont en diminution (- 33 ETP). Cette variable du nombre de congés sans traitement difficilement prévisible a de fortes répercussions sur la masse salariale de l'établissement.

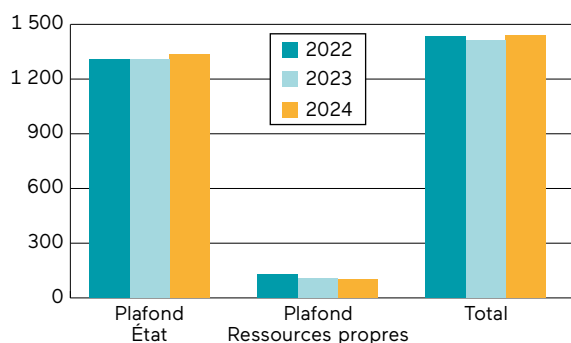
PLAFOND D'EMPLOIS AUTORISÉS EN ETPT

	2021	2022	2023
Plafond notifié État (notification définitive)	1 452	1 452	1 451
Plafond établissement budget initial	1 573	1 579	1 587,3
Plafond établissement dernier budget rectificatif	1 593	1 575	1 576

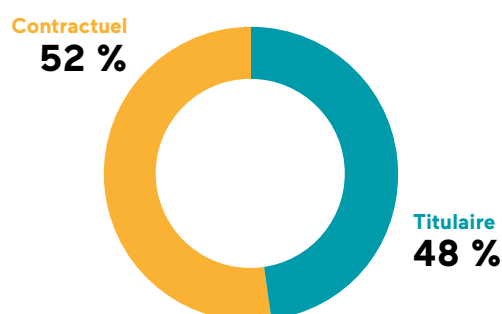
RÉPARTITION PAR PLAFOND DES ETP AU 31/12/2024 (HORS ÉLÈVES NORMALIENS)

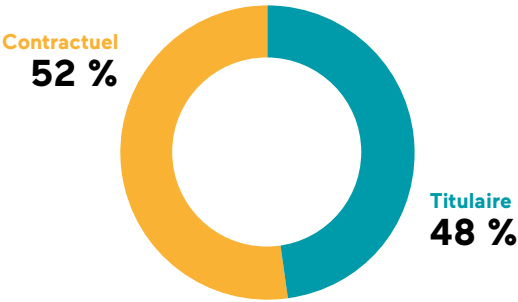
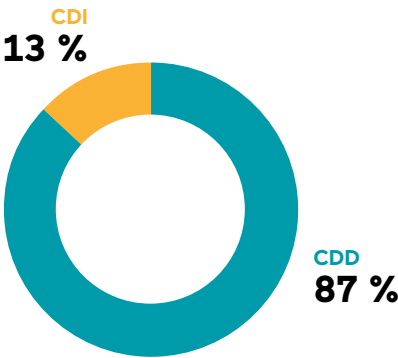


ÉVOLUTION ETPT RÉALISÉ PAR PLAFOND



RÉPARTITION DES ETP PAR POPULATION AU 31/12/2024 (HORS ÉLÈVES NORMALIENS)





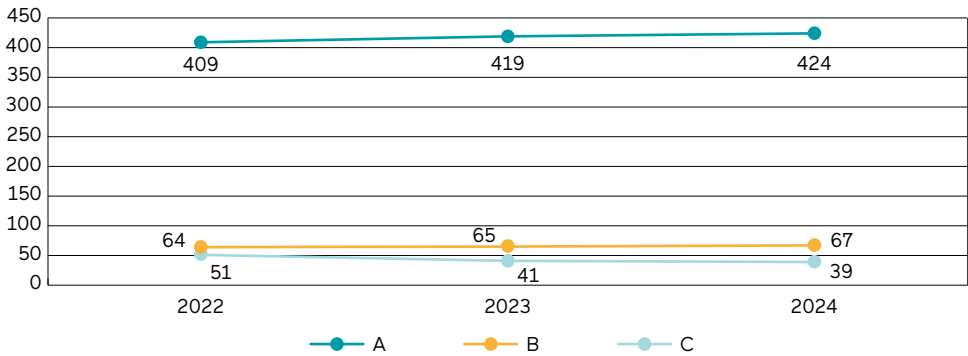
1.2 EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE, PAR GENRE ET PAR ANCIENNETÉ AU 31/12/2024

RÉPARTITION EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE AU 31/12/2024

Population, catégorie	2022			2023			2024		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Titulaire	831	332	1 163	848	349	1 197	813	344	1 157
A	133	66	199	135	71	206	131	66	197
B	12	15	27	10	13	23	11	15	26
C	17	18	35	13	14	27	12	14	26
Élève Normalien	669	233	902	690	251	941	659	249	908
Contractuel	136	127	263	147	122	269	160	121	281
A	127	83	210	137	76	213	148	79	227
B	5	32	37	6	36	42	8	33	41
C	4	12	16	4	10	14	4	9	13
TOTAL	967	459	1 426	995	471	1 466	973	465	1 438
TOTAL (hors élèves normaliens)	298	226	524	305	220	525	314	216	530

*hors apprentis

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE

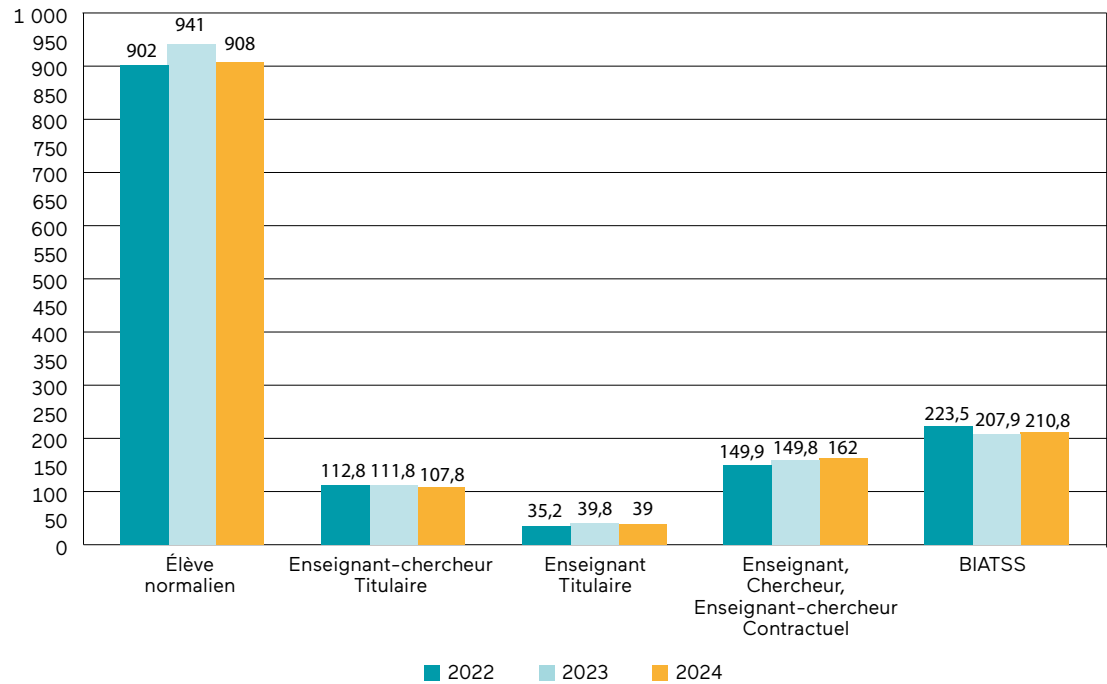


RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31/12/2024 PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ
(HORS ÉLÈVES NORMALIENS ET APPRENTIS)

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	8	43	34	37	43	33	6	45	249
Homme	4	22	16	26	30	19	5	32	154
Femme	4	21	18	11	13	14	1	13	95
Contractuel	86	135	46	8	4	2			281
Homme	43	76	35	5	1				160
Femme	43	59	11	3	3	2			121
Total	94	178	80	45	47	35	6	45	530

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	8	43	34	37	43	33	6	45	249
A	5	35	27	33	34	24	4	35	197
B	1	5	5	4	4	2	1	4	26
C	2	3	2		5	7	1	6	26
Contractuel	86	135	46	8	4	2			281
A	67	110	43	5		2			227
B	17	21	2	1					41
C	2	4	1	2	4				13
Total	94	178	80	45	47	35	6	45	530

1.3 ÉVOLUTION DES ETP DE 2022 À 2024



La variation des ETP (hors normaliens) entre le 31/12/2022 et le 31/12/2024 est de – 0,35 %. L'effectif est stable sur les deux derniers exercices.

Population/Filière/Corps	ETP 2022	ETP 2023	ETP 2024	Variation 2024-2023
Titulaire	1 161,2	1 195,6	1 156,0	- 39,6
Enseignant (E), Enseignant-chercheur (EC)	1 050,0	1 092,6	1 054,8	- 37,8
<i>Enseignant (E), Enseignant-chercheur (EC) hors normalien</i>	<i>148,0</i>	<i>151,6</i>	<i>146,8</i>	<i>- 4,8</i>
Professeur des universités	49,0	51,0	49,0	- 2,0
Maître de conférences	63,8	60,8	58,8	- 2,0
Professeur agrégé, ENSAM, EPS, AGPR	35,2	39,8	39,0	- 0,8
Élève normalien	902,0	941,0	908,0	- 33,0
BIATSS	111,2	103,0	101,2	- 1,8
Agent comptable	1,0	1,0	1,0	0,0
Secrétaire général_DGS	0,0	1,0	1,0	0,0
Infirmier	1,0	1,0	1,0	0,0
Attaché	3,0	2,0	2,0	0,0
Conservateur de bibliothèque	1,0	1,0	0,0	- 1,0
Bibliothèque assistant	0,8	0,8	1,0	0,2
Secrétaire d'administration	2,0	1,0	1,0	0,0
Magasinier bibliothèque	2,0	2,0	2,0	0,0
Adjoint administratif	3,0	2,0	2,0	0,0
Adjoint bibliothèque	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingénieur de recherche	7,0	6,0	6,0	0,0
Ingénieur d'études	23,8	27,8	25,8	- 2,0
Assistant ingénieur	13,0	13,8	12,8	- 1,0
Technicien	24,0	20,8	24,0	3,2
Adjoint technique	29,6	22,8	21,6	- 1,2
Contractuel	262,2	264,7	271,6	6,9
Enseignant	149,9	159,8	162,0	2,2
Attaché temporaire d'enseignement	8,5	5,0	6,0	1,0
Lecteur	1,0	1,0	1,0	0,0
Doctorant	89,6	86,0	83,0	- 3,0
Chercheur contractuel_Post doctorant	44,3	62,3	64,5	2,2
Enseignant-chercheur et enseignant contractuel	5,0	4,0	6,0	2,0
Professeur associé, professeur invité	1,5	1,5	1,5	0,0
BIATSS et apprenti	112,3	104,9	109,6	4,7
Biatss A contractuel	54,3	46,2	54,6	8,4
Biatss B contractuel	37,0	41,7	41,0	- 0,7
Biatss C contractuel	16,0	14,0	13,0	- 1,0
Apprenti	5,0	3,0	1,0	- 2,0
TOTAL	1 423,4	1 460,3	1 427,6	- 32,7
TOTAL (hors élèves normaliens)	521,4	519,3	519,6	0,3

*CPJ dans Enseignant contractuel

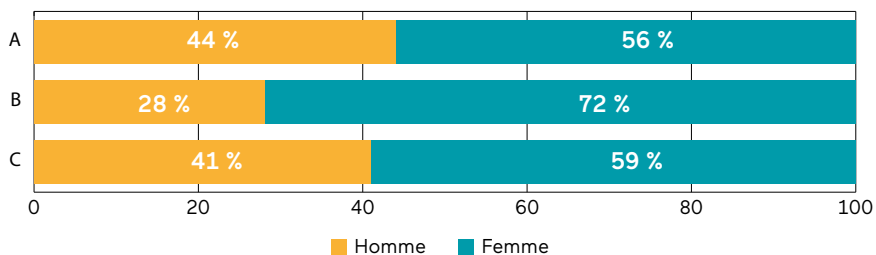
1.4 EFFECTIF PAR POPULATION ET FILIÈRE AU 31/12/2024

Catégorie de personnel	Population	2022		2023		2024	
		ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Personnels Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs	Titulaire	148,0	149	151,6	152	146,8	147
	Contractuel	149,9	154	159,8	164	162	170
Sous-total Enseignants		297,9	303	311,4	316	308,8	317
Personnels BIATSS	Titulaire	111,2	112	103	104	101,2	102
	Contractuel	107,3	109	101,9	105	108,6	111
Sous-total BIATSS		218,5	221	204,9	209	209,8	213
TOTAL		516,4	524	516,3	525	518,6	530

Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2024

Filière	Corps	ETP 2022	ETP 2023	2024					
				Homme		Femme		Total	
				ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
ITRF	Ingénieur de recherche	7	6	4	4	2	2	6	6
	Ingénieur d'études	23,8	27,8	14	14	11,8	12	25,8	26
	Assistant ingénieur	13	13,8	5,8	6	7	7	12,8	13
	Technicien	24	20,8	11	11	13	13	24	24
	Adjoint technique	29,6	22,8	10	10	11,6	12	21,6	22
Sous total ITRF		97,4	91,2	44,8	45	45,4	46	90,2	91
AENES/ASU	Directeur général des services		1	1	1			1	1
	Agent comptable	1	1	1,0	1			1	1
	Attaché d'administration	3	2			2	2	2	2
	Secrétaire d'administration	2	1			1	1	1	1
	Adjoint administratif	3	2			2	2	2	2
Sous total AENES/ASU		9	7	2	2	5	5	7	7
Bibliothèque – Musée	Conservateur de bibliothèque	1	1						
	Bibliothèque assistant	0,8	0,8			1	1	1	1
	Magasinier bibliothèque	2	2	2,0	2			2	2
Sous total Bibliothèque – Musée		3,8	3,8	2,0	2,0	1,0	1,0	3,0	3,0
Médicaux – Sociaux	Infirmier	1	1			1	1	1	1
Sous total Médicaux – Sociaux		1	1			1,0	1	1,0	1
Total		111,2	103	48,8	49,0	52,4	53,0	101,2	102,0

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE



Les personnels BIATSS contractuels au 31/12/2024

Les agents contractuels de l'ENS Paris-Saclay peuvent être recrutés pour des besoins permanents ou temporaires. Les besoins permanents sont définis par le caractère pérenne de l'emploi et les besoins temporaires sont principalement identifiés dans le cadre d'un renfort ou d'un remplacement d'agent absent.

Les agents contractuels de l'École sont soit en CDD (contrat à durée déterminée pouvant aller jusqu'à 3 ans possiblement renouvelable), soit en CDI (contrat à durée indéterminée). Leurs recrutements sont strictement encadrés par le Code de la fonction publique, qui détermine le cadre juridique et les motifs précis pour lesquels ces contrats peuvent

être proposés. Chaque type de contrat correspond à un motif de recrutement spécifique, en lien direct avec la mission à pourvoir : remplacement, renfort, ou pérennisation des fonctions.

Par ailleurs, les modalités de recrutement et de rémunération des personnels sont encadrées dans la charte des personnels contractuels de l'ENS Paris-Saclay adoptée, dans sa première version, par délibération du Conseil d'Administration du 13 octobre 2023.

En 2024, l'ENS Paris-Saclay accueille 26 % de CDI parmi les contractuels BIATSS toutes catégories confondues.

RÉPARTITION DES TYPES DE CONTRAT PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Catégorie/ Type contrat	ETP 2022	ETP 2023	2024					
			Homme		Femme		Total	
			ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
A	54,3	46,2	20,2	21	34,4	36	54,6	57
CDI	17,6	14,3	10,5	11	8,6	9	19,1	20
CDD	36,7	31,9	9,7	10	25,8	27	35,5	37
B	37	41,7	8	8	33	33	41	41
CDI	2	3			3	3	3	3
CDD	35	38,7	8	8	30	30	38	38
C	16	14	4	4	9	9	13	13
CDI	8	6	3	3	3	3	6	6
CDD	8	8	1	1	6	6	7	7
TOTAL	107,3	101,9	32,2	33	76,4	78	108,6	111

LES CONTRACTUELS BIATSS ET LEUR FONDEMENT JURIDIQUE AU 31/12/2024

Le tableau ci-après présente les fondements juridiques et les articles de référence du Code général

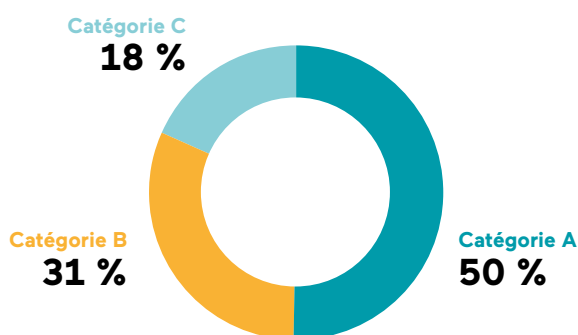
de la fonction publique en lien avec la nature des besoins de recrutement de nos agents contractuels.

Référence réglementaire contrat	Nature du besoin	Homme	Femme	Total
CDD		19	63	82
art. L 332-2, 2°	Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient	19	63	82
CDI		14	15	29
art. L 332-2, 1°	Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes	1	1	2
art. L 332-2, 2°	Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient	3	1	4
art. L 332-4	Lorsqu'il y a reconduction expresse en CDI	8	7	15
Loi du 12 mars 2012	Cdisation Sauvadet	2	6	8
Total		33	78	111

Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C et par ancienneté au 31/12/2024

Catégorie	2022	2023	2024		
			Titulaire	Contractuel	Total
Catégorie A	106	103	50	57	107
Catégorie B	64	65	26	41	67
Catégorie C	51	41	26	13	39
Total	221	209	102	111	213

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DES PERSONNELS BIATSS



ANCIENNETÉ DES PERSONNELS BIATSS AU 31/12/2024

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	16	15	15	14	11	2	24	102
Contractuel	42	49	9	5	4	2			111
Total	47	65	24	20	18	13	2	24	213

53 % des personnels BIATSS ont moins de 5 ans d'ancienneté. La majorité (91 d'entre eux) sont des agents contractuels. Les personnels ayant plus de 30 d'ancienneté sont tous des agents titulaires.

Les personnels de moins de 5 ans d'ancienneté occupent majoritairement des fonctions des métiers de la BAP J puis des métiers des BAP E et F.

Les personnels BIATSS par affectation et grande famille de fonction au 31/12/2024

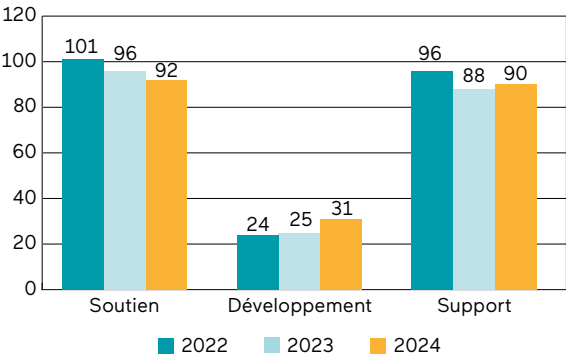
Départements, laboratoires, services centraux	2022	2023	2024		
			Homme	Femme	Total
Départements	37	42	22	18	40
Laboratoires	36	28	11	16	27
Services centraux	148	139	49	97	146
Total	221	209	209	131	213

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).



Soutien, Développement, Support	2024		
	Homme	Femme	Total
Soutien	40	52	92
BAP A_Sciences du vivant de la terre et de l'environnement	2	2	4
BAP B_Sciences chimiques et Sciences des matériaux	3	5	8
BAP C_Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	16	2	18
BAP D_Sciences humaines et sociales		1	1
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique	8		8
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs	4	3	7
BAP G_Patrimoine, immobilier, logistique, restauration et prévention	3	1	4
BAP J_Gestion et pilotage	4	38	42
Développement	8	23	31
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique		1	1
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs	3	7	10
BAP G_Patrimoine, immobilier, logistique, restauration et prévention	1		1
BAP J_Gestion et pilotage	4	15	19
Support	34	56	90
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique	13	5	18
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs		1	1
BAP G_Patrimoine, immobilier, logistique, restauration et prévention	16	13	29
BAP J_Gestion et pilotage	5	37	42
Total	82	131	213

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	2	2	4	50 %
BAP B_Sciences chimiques et Sciences des matériaux	3	5	8	63 %
BAP C_Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	16	2	18	11 %
BAP D_Sciences humaines et sociales		1	1	100 %
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique	21	6	27	22 %
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs	7	11	18	61 %
BAP G_Patrimoine, immobilier, logistique, restauration et prévention	20	14	34	41 %
BAP J_Gestion et pilotage	13	90	103	87 %
Total	82	131	213	62 %

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2024

Filière	Corps	ETP 2022	ETP 2023	Homme		Femme		Total	
				ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	49	51	41	41	8	8	49	49
	Maître de conférences	63,8	60,8	39	39	19,8	20	58,8	59
Sous-total Enseignant-chercheur		112,8	111,8	80	80	27,8	28	107,8	108
Enseignant	Professeur agrégé	28,2	29,8	19	19	13	13	32	32
	Agrégé préparateur	5	8	5	5	1	1	6	6
	Professeur ENSAM	1	1						
	Professeur EPS	1	1	1	1			1	1
Sous-total Enseignant		35,2	39,8	25	25	14	14	39	39
TOTAL		148	151,6	105	105	41,8	42	146,8	147

POSITIONNEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS LES SECTIONS CNU

Section CNU	Libellé section CNU	Rappel 2022	Rappel 2023	2024							Taux de féminisation
				Homme			Femme			Total	
				PU	MCF	Total	PU	MCF	Total		
5	Sciences économiques	8	8	2	1		4	1	5	8	63 %
6	Sciences de gestion	1	1								
11	Langues et littérature anglaises et anglo-saxonnes	3	2				1	1	2	2	100 %
18	Architecture arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle	2	2					2	2	2	100 %
19	Sociologie, démographie	3	3	2	2		1		1	3	33 %
22	Histoire et civilisations	2	2	1	1		1	1		2	50 %
25	Mathématiques							1	1	1	100 %
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	9	9	7	7		2	2		9	22 %
27	Informatique	10	10	3	1	4	4	1	5	9	56 %
28	Milieux denses et matériaux	4	4	1	1	2	1	1		3	33 %
30	Milieux dilués et optique	6	7	3	3		3	1	4	7	57 %
31	Chimie théorique, physique, analytique	4	5	2	2		2	1	3	5	60 %
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	2	1		1	1	1		2	50 %
33	Chimie des matériaux	1									
34	Astronomie et astrophysique	0	1	1		1	1				0 %
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	31	29	10	2	12	9	6	15	27	56 %
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	7	7	2	2		4	1	5	7	71 %
62	Énergétique, génie des procédés										
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	10	10	4	4		5	1	6	10	60 %
64	Biochimie et biologie moléculaire	5	4	3	3		1	1		4	25 %
65	Biologie cellulaire	2	3				3		3	3	100 %
66	Physiologie	1	1	1	1		1				0 %
69	Neurosciences										
70	Sciences de l'éducation	1	1	1		1	1				0 %
72	Épistémologie, histoire des sciences et des techniques	1	1				1	1		1	100 %
TOTAL		113	112	41	8	49	39	20	59	108	55 %

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels au 31/12/2024

Type contrat	ETP 2022	ETP 2023	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	3
Professeur invité – Professeur non titulaire								
Sous-total Enseignant-chercheur non titulaire	3,5	4,5	4	5	0,5	1	4,5	6
Attaché temporaire d'enseignement et recherche	8,5	5	3	5	3	5	6	10
Lecteur	1	1	1	1			1	1
Contractuel Enseignant	2	3			2	2	2	2
Sous-total Enseignant non titulaire	11,5	9	4	6	5	7	9	13
Doctorant	89,6	86	63	63	20	20	83	83
Chercheur – Post doctorant	45,3	60,3	50,7	53	14,8	15	65,5	68
Sous-total Chercheur non titulaire	134,9	146,3	113,7	116	34,8	35	148,5	151
TOTAL	149,9	159,8	121,7	127	40,3	43	162	170

Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par ancienneté au 31/12/2024

ANCIENNETÉ DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS AU 31/12/2024

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	3	27	19	22	29	22	4	21	147
Contractuel	44	86	37	3					170
Total	47	113	56	25	29	22	4	21	317

50 % des personnels ont moins de 5 ans d'ancienneté et les personnels ayant plus de 15 ans d'ancienneté sont tous des agents titulaires.

Les professeurs invités en 2024

Pays d'origine	Nb
Maroc	1
Espagne	1
Brésil	1
Inde	1
Italie	1
Uruguay	1
Royaume-Uni	1
République Tchèque	1
Total	8

*Séjours longs ayant impactés la masse salariale en 2024

La présidente de l'ENS Paris-Saclay 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.

Les professeurs attachés en 2024

Les professeurs attachés sont des directeurs de recherche ou chargés de recherche des organismes nationaux de recherche qui participent à la formation à 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 statuaire, soit 64 heures.

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 8 mois.

Catégorie	Femme	Homme	Moyenne
A	39 ans et 2 mois	39 ans et 6 mois	39 ans et 5 mois
B	43 ans et 6 mois	41 ans et 2 mois	42 ans et 10 mois
C	47 ans et 3 mois	55 ans et 1 mois	50 ans et 6 mois
Moyenne globale	41 ans	40 ans et 5 mois	40 ans et 8 mois

*hors élèves normaliens et apprentis

Population, filière	Femme	Homme	Moyenne
Titulaire	48 ans et 9 mois	49 ans et 2 mois	48 ans et 11 mois
Enseignant et enseignant-chercheur	46 ans et 2 mois	47 ans et 11 mois	47 ans et 4 mois
BIATSS	50 ans et 6 mois	51 ans et 10 mois	51 ans et 2 mois
Contractuel	35 ans et 1 mois	32 ans	33 ans et 3 mois
Enseignant et chercheur	29 ans et 3 mois	29 ans et 7 mois	29 ans et 6 mois
BIATSS	38 ans et 3 mois	41 ans	39 ans et 1 mois
Moyenne globale	41 ans	40 ans et 5 mois	40 ans et 8 mois

*hors élèves normaliens et apprentis

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Professeur attaché senior	6	6	6	6
Professeur attaché junior	3	3	5	8
Total	9	9	11	14

79 % des professeurs attachés sont des personnels CNRS sur la période 2024-2025.

Filière	Femme	Homme	Moyenne
Enseignant, enseignant-chercheur et chercheur	37 ans et 7 mois	37 ans et 11 mois	37 ans et 10 mois
BIATSS	43 ans et 2 mois	47 ans et 6 mois	44 ans et 10 mois
Moyenne globale	41 ans	40 ans et 5 mois	40 ans et 8 mois

*hors élèves normaliens et apprentis

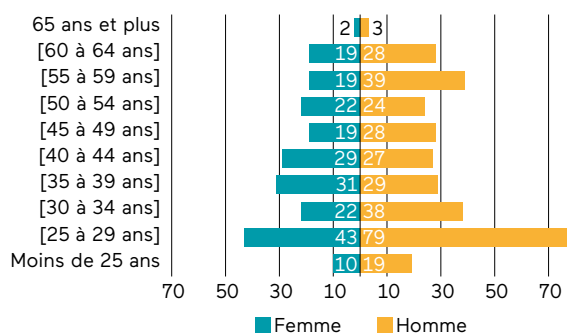
L'âge médian des personnels de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens) est de 39 ans (effectif : 530).

➤ 40 ans pour les femmes (effectif : 216) et pour les hommes 38 ans (effectif : 314)

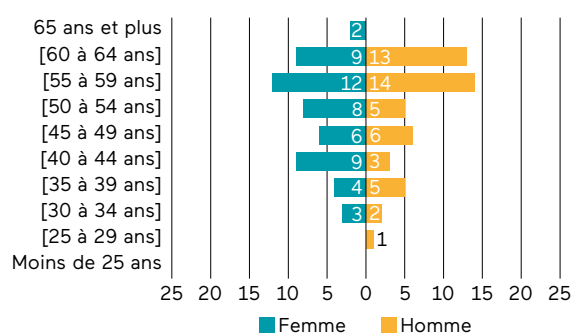
➤ 38 ans pour les personnels de catégorie A (effectif : 424), 41 ans pour les personnels de catégorie B (effectif : 67) et 56 ans pour les personnels de catégorie C (effectif : 39).

Pyramide des âges

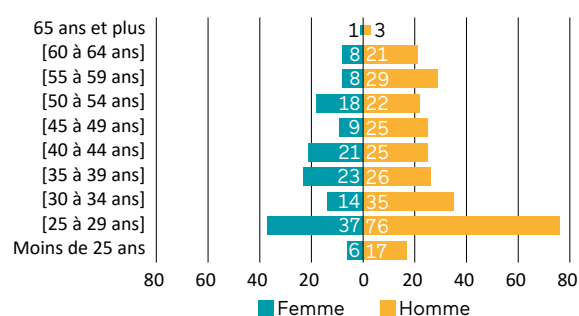
PYRAMIDE DES ÂGES ENS PARIS-SACLAY AU 31/12/2024 (HORS ÉLÈVES NORMALIENS ET APPRENTIS)



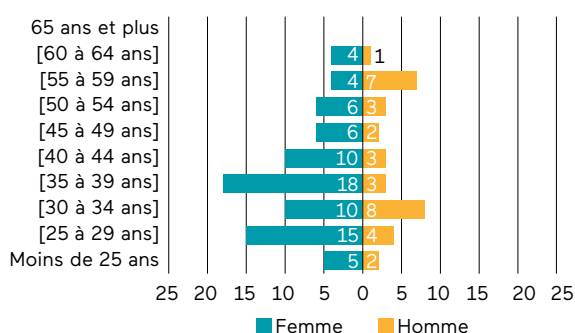
PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES AU 31/12/2024



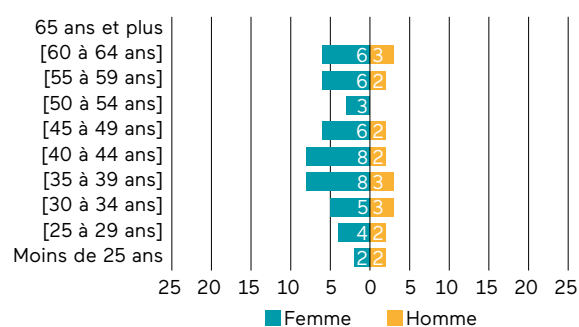
PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS DE CATÉGORIE A AU 31/12/2024



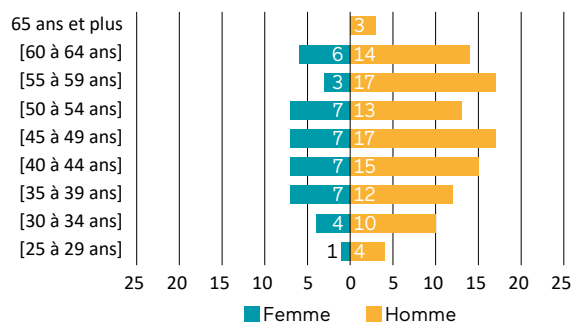
PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS AU 31/12/2024



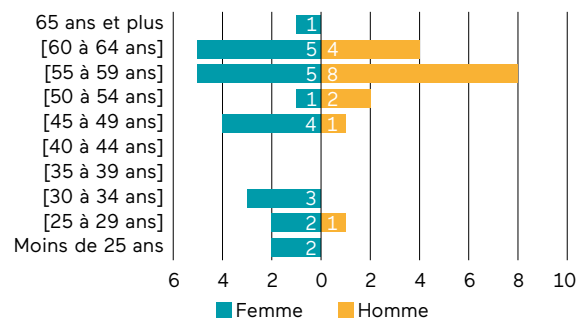
PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS DE CATÉGORIE B AU 31/12/2024



PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS AU 31/12/2024



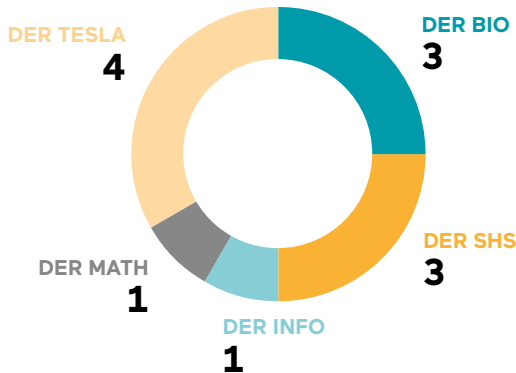
PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS DE CATÉGORIE C AU 31/12/2024



Agents de + de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2024

Population, filière, corps	55 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	Total	Total > = à 60 ans
Titulaire	46	17	6	9	2	8	3	2	93	47
Enseignant-Chercheur	18	7	1	3	2	3	1	2	37	19
PU	13	3		2	1	2	1	2	24	11
MCF	5	4	1	1	1	1			13	8
Enseignant	2	1		1		2			6	4
PRAG	1	1		1		2			5	4
PROF EPS	1								1	0
ITRF	22	9	4	4		2	1		42	20
IGR	2								2	0
IGE	5	3				1			9	4
ASI	1	2	1			1			5	4
TECH	6	3	1						10	4
ADT	8	1	2	4			1		16	8
AENES/ASU	2		1	1		1			5	3
AC	1								1	0
ATTACHE				1					1	1
SAENES						1			1	1
ADJ	1		1						2	1
Bibliothèque_Musée	2								2	0
MAG BIB	2								2	0
Médicaux-sociaux							1		1	1
INFIRMIER							1		1	1
Contractuel	12	1	3			1			17	5
Chercheur, enseignant	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
CONT CHERCHEUR	1								1	0
BIATSS	11	1	3	0	0	1	0	0	16	5
BIATOSS CDI A	6								6	0
BIATOSS CDI B						1			1	1
BIATOSS CDI C	2		1						3	1
BIATOSS CDD A	1								1	0
BIATOSS CDD B	2	1	2						5	3
Total	58	18	9	9	2	9	3	2	110	52

RÉPARTITION PAR DER DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES DE + DE 60 ANS



PERSONNELS RÉMUNÉRÉS PAR LES PARTENAIRES DE L'ÉCOLE

Il s'agit des personnels dont l'activité de recherche est exercée au sein d'un laboratoire de l'école et dont l'employeur peut être soit une tutelle du laboratoire de l'unité mixte de recherche (UMR), soit un autre établissement et/ou université. Pour les personnels administratifs et techniques, il s'agit des personnels employés par des tutelles des laboratoires communs.

Population	Homme	Femme	Total
Chercheur	74	32	106
Enseignant-chercheur	2	3	5
BIATSS	28	29	57
Total	104	64	168

*Affectation > = à 50 % à l'ENS Paris-Saclay dont l'employeur est un organisme de recherche

Organisme employeur	Homme	Femme	Total
CEA	3	1	4
CNRS	76	58	134
IFSTTAR	5		5
INRAE		3	3
INRIA	16	1	17
INSERM	3	1	4
ISAE SUPAERO	1		1
Total général	104	64	168

PROFESSIONNALISATION ÉTUDIANTE (APPRENTISSAGE ET STAGE)

Apprentis en 2024

En 2024, 4 apprentis ont été accueillis à l'ENS Paris-Saclay, majoritairement dans les directions support, répartis à 50/50 hommes femmes.

Stagiaires en 2024

L'ENS Paris-Saclay encourage la professionnalisation en accueillant des étudiants et étudiantes 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.

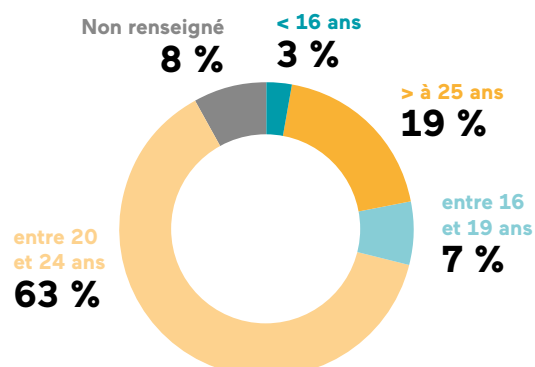
En 2024, l'École a accueilli 103 stagiaires.

63 % des stagiaires ont perçu des gratifications dans le cadre de leur stage. La durée de stage moyenne est de 3,3 mois. 96 % des stages sont effectués dans les laboratoires de l'ENS Paris-Saclay.

STAGIAIRES AYANT EFFECTUÉ LEUR STAGE À L'ENS PARIS-SACLAY EN 2024



ÂGE DES STAGIAIRES AU MOMENT DE LEUR STAGE



LES ÉLÈVES NORMALIENS

Les normaliens et normaliennes élèves sont admis/admises par concours à l'ENS Paris-Saclay, où ils et elles bénéficient du statut de fonctionnaire stagiaire conformément à l'article 16 du décret statutaire de l'établissement.

Ils et elles suivent généralement un cursus allant jusqu'à quatre ans de scolarité rémunérés et sont soumis et soumises aux dispositions du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, qui régit les stagiaires de l'État et de ses établissements publics, et notamment en ce qui concerne l'assiduité, le cumul d'emploi et l'engagement décennal, comme précisé dans le règlement intérieur de l'École.

À l'issue de leur scolarité, ils sont généralement destinés à devenir enseignants-chercheurs, chercheurs, ou à occuper des postes à responsabilité dans la fonction publique ou dans l'industrie.

HISTORIQUE DES ENTRÉES AUX 1^{er} ET 2nd CONCOURS DE 2022 À 2024

Exercice	2022	2023	2024
1 ^{er} concours	212	213	211
2 nd concours	30	35	35
Total	242	248	246

*hors non fonctionnarisable (= normaliens élèves à titre étranger non rémunérés mais percevant une bourse)

Non fonctionnarisable	2022	2023	2024
Total	6	2	4

RÉPARTITION DES ENTRÉES ÉLÈVES (1^{er} CONCOURS)

1 ^{er} CONCOURS	Total
BCPST	14
BEL	9
BLSES	23
BUT	5
DESIGN	6
ECG1	22
ECG2	4
INFO MP	7
INFO MPI	7
MP	17
PC	18
PSI	37
PT	41
TB	2
TSI	2
TOTAL	214

1 ^{er} CONCOURS	Total
Homme	164
Femme	50
TOTAL	214

RÉPARTITION 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	8
2C_Phy	3
2C_SHS	4
2C_SI	7
TOTAL	36

2 nd CONCOURS	Total
Homme	25
Femme	11
TOTAL	36

ADMISSION SUR DOSSIER	2023
VOIE ÉTUDIANTE 1A	85
VOIE ÉGALITÉ DES CHANCES 1A	1
VOIE ÉTUDIANTE 2A	24
VOIE DOUBLE DIPLÔME	5

RÉPARTITION PAR DER

Département	2022			2023			2024		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
BIO	32	38	70	32	34	66	34	37	71
CHIMIE	23	11	34	25	9	34	23	9	32
DESIGN	6	26	32	5	25	30	2	27	29
GCE	27	5	32	21	6	27	24	8	32
GM	54	7	61	58	11	69	66	9	75
INFO	59	7	66	52	6	58	47	10	57
LANG	4	32	36	8	30	38	12	31	43
MATH	79	8	87	90	10	100	89	9	98
N. TESLA	43	6	49	42	7	49	53	4	57
PHYS	148	15	163	147	20	167	133	20	153
SAPHIRE	78	9	87	89	9	98	52	1	53
SHS	116	69	185	121	84	205	124	84	208
Total général	669	233	902	690	251	941	659	249	908

RÉPARTITION PAR ANNÉE DE SCOLARITÉ ET PAR GENRE

Année scolarité	2022				2023				2024			
	Homme	Femme	Total	% femme	Homme	Femme	Total	% femme	Homme	Femme	Total	% femme
1 ^{re} année	155	59	214	28 %	154	59	213	28 %	162	49	211	23 %
2 ^e année	176	68	244	28 %	175	69	244	28 %	180	76	256	30 %
3 ^e année	178	51	229	22 %	171	68	239	28 %	170	69	239	29 %
4 ^e année	160	55	215	26 %	190	55	245	22 %	147	55	202	27 %
Total	669	233	902	26 %	690	251	941	27 %	659	249	908	27 %

	2022	2023	2024
ETP normaliens au 31/12	902	941	908
ETPT normaliens	911	904	928,8
Congé sans traitement au 31/12	99	75	99

Les ETPT normaliens sont en augmentation par rapport à 2023 (+ 24,4 ETPT). Entre 2023 et 2024, l'effectif des élèves normaliens fluctue de façon conséquente en raison majoritairement des congés sans traitement. Les ETPT sont en nette augmentation sur l'exercice 2024 (+ 24,4 ETPT) alors que les ETP au 31/12 sont en diminution (- 33 ETP). Cette variable du nombre de congés sans traitement difficilement prévisible a de fortes répercussions sur la masse salariale de l'établissement.



2

RECRUTEMENTS



CHIFFRES CLÉS

17,5

ouvertures de postes
en campagne d'emplois
(7.5 ATER et 10 ouvertures
de concours)

79

postes à pourvoir ont été recensés,
en 2024, dont :

- **64** appels à candidatures diffusés
- **15** postes restés non pourvus
après leur ouverture en 2023

80,7 jours

délai moyen de validation du recrutement
(temps entre la publication du poste
et la lettre d'embauche)

114 jours

délai moyen d'embauche
(temps entre la publication du poste
et l'arrivée du nouvel agent)

3 480

nombre
de candidatures
reçues

80 %

des recrutements
ont été effectués
pour les services

20 %

pour
les départements
et laboratoires

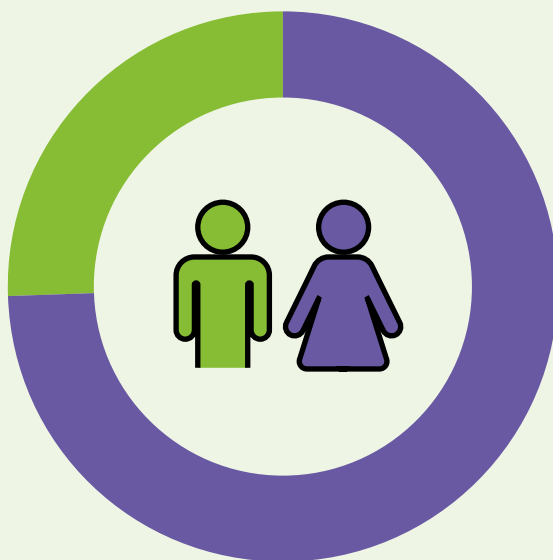
52 %

en BAP J
pour assurer
des activités
administratives

« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES »

RECRUTEMENT

16
recrutés
(hors doctorant)



47
recrutées
(hors doctorant)

Les données présentées ci-contre correspondent aux recrutements pris en charge par le Service Accompagnement des Ressources Humaines (SARH), principalement financés sur SCSP¹, auxquels s'ajoutent quelques recrutements sur convention (ressources propres). Bien que ces derniers ne représentent qu'une part minoritaire des recrutements réalisés en 2024, cette tendance est amenée à évoluer grâce à un accompagnement renforcé des entités concernées. Celui-ci porte essentiellement sur les postes de soutien. Cette évolution est rendue possible par la mise en place de Beetween, un outil de gestion des candidatures (ATS²) et par une implication accrue de la DRH dans les recrutements sur ressources propres.

En 2024, **75 %** 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.). **58 %** des recrutements réalisés au titre de la campagne d'emplois de la population des enseignants et enseignants-chercheurs concernent des hommes.

1 SCSP : Subvention pour charges de service public, correspondant au financement versé par l'État pour assurer les missions essentielles de l'établissement.

2 ATS : Applicant Tracking System est un outil de gestion du processus de recrutement qui permet d'assurer la publication des offres d'emploi sur différentes plateformes tel que LinkedIn, France Travail, Apec, Indeed, etc.

2.1 PUBLICATIONS ET « RECHERCHE DE CANDIDATS »

L'année 2024 s'inscrit dans la continuité des évolutions engagées en 2023 en matière de gestion du recrutement, avec la consolidation de l'usage de l'outil de gestion des candidatures Beetween. Cet outil, également utilisé par plusieurs établissements de l'enseignement supérieur, a permis de professionnaliser davantage les pratiques de recrutement et d'optimiser le pilotage des campagnes.

Son déploiement répond à une double ambition : renforcer la visibilité des offres d'emploi de l'ENS Paris-Saclay et améliorer l'efficacité des processus RH. En rationalisant le traitement des candidatures, l'outil permet aux équipes de la DRH de gagner en réactivité, tout en consacrant davantage de temps à l'accompagnement des services. Il favorise également une collaboration accrue avec les encadrants et encadrantes, qui peuvent désormais intervenir plus directement dans la présélection des profils.

Les offres sont automatiquement diffusées sur de multiples plateformes (Indeed, APEC, LinkedIn, etc.), tout en respectant l'obligation réglementaire de publicité sur le site commun aux trois versants de la fonction publique (choisirleservicepublic.gouv.fr), conformément au décret n° 2022-598 du 20 avril 2022.

L'effet sur l'attractivité des recrutements est manifeste : le nombre de candidatures reçues a progressé de + 46,8 %, passant de 2 370 en 2023 à 3 480 en 2024. Cette augmentation témoigne de l'amélioration significative de la visibilité de nos offres et de l'intérêt croissant suscité par les opportunités proposées au sein de l'École.

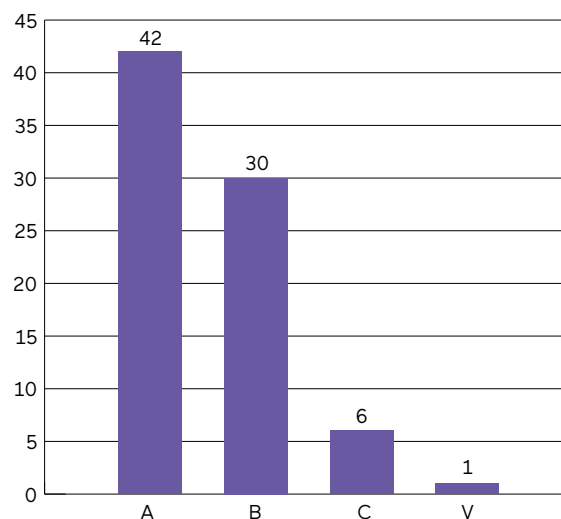
Profil des postes à pourvoir

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 A correspondent à la majorité des recrutements réalisés en 2024.

PROFILS DES POSTES À POURVOIR PAR CATÉGORIE



Sur l'exercice 2024, la publication de 6 postes a été annulée du fait :

- ➔ du retrait de l'annonce dans l'attente de l'arbitrage de la direction,
- ➔ de la modification du profil du besoin,
- ➔ ou encore de la disparition du besoin.

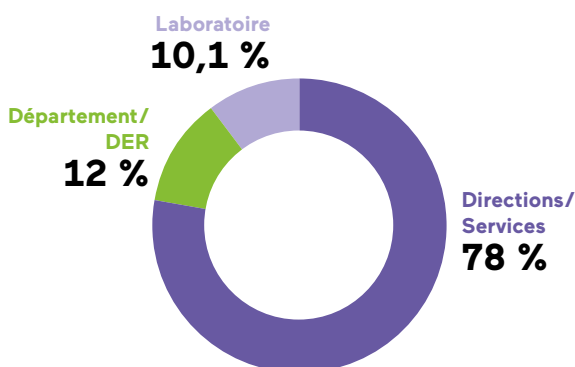
RECRUTEMENTS PAR MOTIF, CATÉGORIE D'EMPLOI ET PAR BAP

Catégorie et BAP	A	B	C	D	E	F	G	J	Total
Remplacement	3	1	3	1	4	5	1	38	56
A			1	1	4	5	1	14	26
B	3		2					20	25
C		1						4	5
Création/Redéploiement	1	1	0	0	7	3	3	8	23
A	1	1			5	2	2	4	15
B					2			3	5
C							1		1
Apprenti					1				1
Vacataire								1	1
Total	4	2	3	1	11	8	4	46	79

Les données présentées distinguent les recrutements selon la catégorie d'emploi et la branche d'activité professionnelle. Chaque recrutement est également qualifié en fonction de son motif : remplacement d'un agent (départ à la retraite, démission, mutation, réussite à un concours, fin de contrat, fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur ou de l'agent, ou mobilité interne), création de poste liée à un nouveau besoin, ou redéploiement d'un poste validé dans le cadre de la campagne annuelle d'emplois.

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

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. La prise de poste correspond quand à elle 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.

63 embauches ont eu lieu en 2024 dont 10 prises de poste dans le cadre d'une mobilité interne et 12 prises de postes confirmées en 2024 et effectives en début d'année 2025.

En comparaison aux exercices 2022 et 2023, en 2024 on dégage les observations suivantes concernant les prises de poste :

Exercice	2022	2023	2024
Nombre d'embauches	48	62	63
Moyenne délai de validation du recrutement	62 jours	67 jours	80,7 jours
Moyenne délai d'embauche	105 jours	104 jours	114 jours

Entre 2022 et 2024, l'École a connu une hausse du nombre d'embauches de + 31,3 %, passant de 48 à 63 recrutements.

Les délais moyens liés au processus de recrutement ont augmenté sur la période :

➔ **Le délai de validation du recrutement** (temps entre la publication et la lettre d'embauche) est passé de 62 jours en 2022 à 80,7 jours en 2024, soit une hausse de 18,7 jours. Cette évolution peut s'expliquer par plusieurs facteurs tels que la vacance du poste de chargé de recrutement au sein du Service Accompagnement des ressources humaines (SARH) sur une partie de l'année 2024, impactant la continuité du traitement des dossiers, l'allongement du temps de sélection dû à un nombre important de candidatures à analyser, les délais dans la tenue des entretiens en raison de la disponibilité des jurys ou des candidats, l'allongement des délais de validation interne les délais de traitement et de suivi des recrutements voire le retrait ou désistement de candidats en cours de procédure, nécessitant une relance partielle du recrutement.

➔ **Le délai moyen d'embauche** (temps entre la publication du poste et l'arrivée du nouvel agent) a légèrement augmenté, passant de 105 jours en 2022 à 114 jours en 2024. Cette durée peut varier fortement selon plusieurs facteurs : le respect des préavis légaux (fin de contrat, fin de détachement, mobilité interne ou externe), la disponibilité du candidat, parfois liée à des contraintes personnelles ou professionnelles, la spécificité du profil recherché, notamment pour les postes à forte technicité ou à compétences rares dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Au cours de l'année 2024, deux périodes d'essai ont été interrompues à l'initiative de l'employeur, pour deux agents de catégorie A recrutés en BAP F (Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs) et une, à l'initiative de l'agent recruté en BAP J.

Détails des postes pourvus :

	Postes vacants				Postes pourvus		
	Femme	Homme	Création	Total postes vacants	Femme	Homme	Total postes pourvus
Remplacement	36	11	0	47	38	9	47
BAP D_Cat A		1		1	1		1
BAP E_Cat A	1	3		4	1	3	4
BAP F_Cat A	2	2		4	3	1	4
BAP J_Cat A	10	1		11	10	1	11
BAP A_Cat B	2			2	1	1	2
BAP C_Cat B		1		1		1	1
BAP J_Cat B	18	1		19	18	1	19
BAP B_Cat C		1		1	1		1
BAP J_Cat C	3	1		4	3	1	4
Création/Redéploiement	0	0	16	16	9	7	16
BAP A_Cat A			1	1	1		1
BAP E_Cat A			5	5	3	2	5
BAP F_Cat A			1	1	1		1
BAP J_Cat A			3	3	2	1	3
BAP E_Cat B			2	2		2	2
BAP J_Cat B			2	2	2		2
BAP F_Cat Apprenti			1	1		1	1
BAP J_Cat V			1	1		1	1
Total	36	11	16	63	47	16	63

Sur les 63 postes pourvus en 2024, qu'il s'agisse de remplacements de créations ou de redéploiements de postes, 47 ont été pourvus par des femmes et 16 par des hommes (soit 75 % de femmes et 25 % d'hommes).

➡ Parmi les 47 recrutements pour remplacement, 38 femmes ont été recrutées soit plus de 80 % de femmes sur ce type de postes.

➡ Pour les 16 créations/redéploiements de poste, 9 femmes et 7 hommes ont été recrutés et présente une répartition plus équilibrée.

Ce déséquilibre global en faveur des femmes s'explique en grande partie par la typologie des métiers proposés, souvent rattachés à des filières traditionnellement féminisées dans la fonction publique, notamment dans les domaines de la gestion administrative, de la communication ou de l'appui à l'enseignement.

Par exemple, la BAP (Branche d'Activité Professionnelle) la plus féminisée est la BAP J :

➡ BAP J – Catégorie B : 18 femmes pour 1 homme recruté,

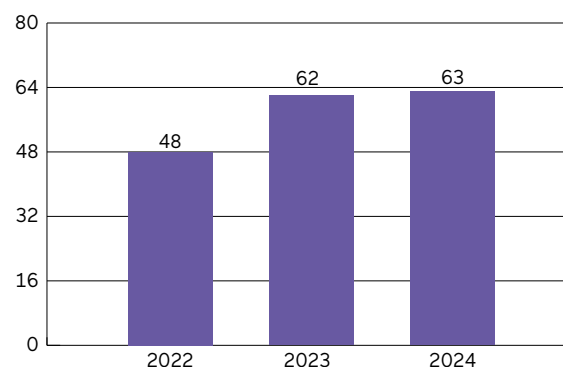
➡ BAP J – Catégorie A : 10 femmes pour 1 homme recruté.

À l'inverse, les filières techniques telles que les BAP E et F – Catégorie A présentent une répartition plus équilibrée entre les genres, voire une légère prédominance masculine.

Comparatif des embauches sur les différents exercices

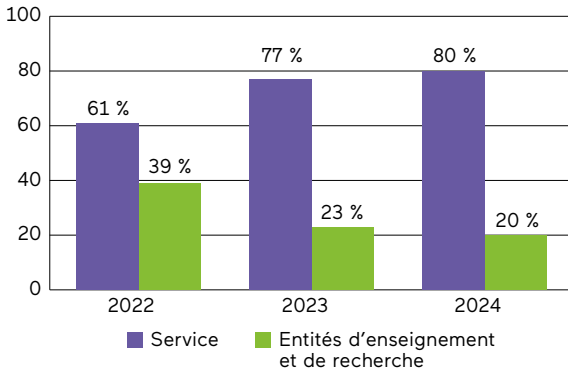
L'évolution du nombre d'embauche sur les 3 derniers exercices se décline comme suit.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMBAUCHES



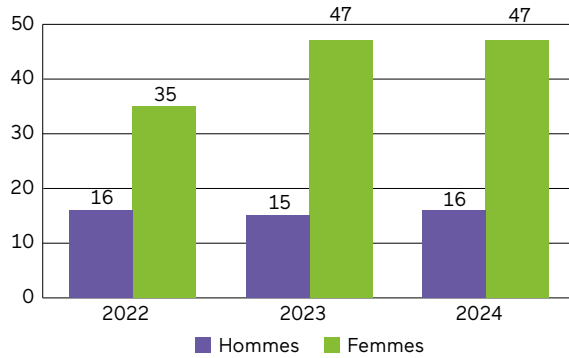
Par entité

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 vacances

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.

	2022	2023	2024
BAP A _Sciences du vivant de la terre et de l'environnement	0	1	3
BAP B_Sciences chimiques et Sciences des matériaux	2	1	1
BAP C_Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2	0	1
BAP D_Sciences humaines et sociales	0	1	1
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique	5	3	11
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs	5	6	6
BAP G_Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	1	3	0
BAP J_Gestion et pilotage	31	47	40
Total	46	62	63

FOCUS DES EMBAUCHES 2024 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	1							3
BAP B_Sciences chimiques et Sciences des matériaux					1						1
BAP C_Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique				1							1
BAP D_Sciences humaines et sociales	1										1
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique	4	5		2							11
BAP F_Culture, Communication, Production et Diffusion des savoirs	4	1					1				6
BAP J_Gestion et Pilotage	12	2	20	1	3	1			1		40
Total	22	8	21	5	4	1	0	1	0	1	63

2.3 POSTES OUVERTS AUX CONCOURS EN 2024 : ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET PERSONNELS BIATSS

Personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Corps	2022				2023				2024			
	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation
Professeur des universités	5	3	1	4	2	2	0	2	0	0	0	0
Maître de conférences	4	2	2	4	3	3	0	3	1	0	1	1
Professeur agrégé	1	0	1	1	2	1	1	2	1	1	0	1
AGPR	2	2	0	2	3	2	1	3	1	1	0	1
Professeur associé	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
CPJ	1	1		1	1	1	0	1	0	0	0	0
ATER	8,5	4,5	4	8,5	9,5	2,5	3	5,5	7,5	3,5	3	6,5
TOTAL	21,5	12,5	8	20,5	21,5	11,5	6	17,5	10,5	5,5	4	9,5

L'endorecrutement

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		2022	2023	2024
Maître de conférences	Nombre de recrutés	4	3	1
	Dont recrutements internes	1	0	0
	Endorecrutement en %	25 %	0 %	0 %
Professeur des universités	Nombre de recrutés	4	2	0
	Dont recrutements internes	1	1	0
	Endorecrutement en %	25 %	50 %	0 %

Personnels BIATSS

Postes ouverts : 7 postes ouverts aux concours en 2024, répartis comme suit :

Corps	2022				2023				2024			
	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	0	0	0	0
Ingénieur d'études	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Assistant ingénieur	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0
Technicien	1	0	1	1	2	0	2	2	4	1	2	3
Adjoint technique	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1
TOTAL	5	0	4	4	3	0	3	3	7	2	2	4

Détail des postes ouverts :

Libellé emploi	Code emploi REF III	Corps	Type de concours	Poste pourvu	Genre du lauréat	Date de nomination	DPT/LABO/ SERVICE
Gestionnaire des ressources humaines	J4D43	TECH	Externe	Oui	F	01/09/2024	DRH
Technicien en gestion administrative	J4C42	TECH	Externe	Oui	F	01/09/2024	IDA/LUMIN
Technicien en gestion administrative	J4C42	TECH	Interne	Non (Infructueux)	N/C	N/C	Mutualisé
Technicien logistique	G4B48	TECH	Interne	Oui	H	01/09/2024	DPAT
Administrateur systèmes et réseaux	E2B43	IGE	Externe	Non (Infructueux)	N/C*	N/C	DSI
Opérateur logistique	G5B45	ADT	Recrutement sans concours	Oui	H	01/09/2024	DPAT
Assistant en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale	J3B43	ASI	Examen professionnel exceptionnel	Non (Infructueux)	N/C*	N/C	DARE&I

* N/C non concerné

Quatre postes sur sept ont été pourvus, tous par des membres du personnel de l'ENS Paris-Saclay.

Pour les postes de catégorie B, trois agents ont été titularisés par voie de concours, dont deux par concours externe et un par concours interne. Une autre personne a été titularisée à l'issue de son année de stage après avoir réussi un concours BOE ouvert en 2023. Pour les postes de catégorie C, une personne a été titularisée par voie de recrutement sans concours en tant qu'Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF).

Un poste de TECH n'a pas été pourvu, la candidate interne pressentie n'ayant pas réussi

l'épreuve d'admissibilité. Malgré l'existence d'une liste complémentaire, l'École a été jugée trop éloignée par les candidats. Aucun agent n'a été promu via le dispositif d'examen professionnel, instauré par le décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 et ses arrêtés publiés au journal officiel du 27 avril 2022, qui prévoit des voies temporaires exceptionnelles d'accès aux corps de la filière ITRF sur la période 2022-2027, faute de candidats admissibles. Le poste d'IGE n'a pas été pourvu bien qu'un candidat ait réussi le concours, car l'étude de recevabilité menée par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a révélé qu'il ne disposait pas des diplômes requis pour intégrer le corps des IGE.

RÉSULTAT DES CONCOURS 2024

Libellé emploi	Nombre de candidatures	Nombre d'inscriptions	Nb d'admissibles	Nb d'admis LP	Nb d'admis LC
Gestionnaire des ressources humaines	19	16	7	5	2
Technicien en gestion administrative Externe	66	48	19	13	0
Technicien en gestion administrative Interne	88	62	40	15	8
Technicien logistique	5	2	2	1	0
Administrateur systèmes et réseaux	17	10	4	1	0
Opérateur logistique	3	3	2	1	0
Assistant en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale	1	1	0	0	0

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 raison de vacances de poste au sein de la direction des ressources humaines, l'ENS Paris-Saclay n'a pas été en mesure d'assurer la fonction de centre organisateur pour la session 2024 des concours ITRF (Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation). L'établissement a toutefois pleinement assumé son rôle de centre affectataire en organisant les épreuves d'admission pour les concours de catégorie A, ainsi que les commissions de titularisation ou de recrutement pour les concours de catégories B et C qu'il avait ouverts.

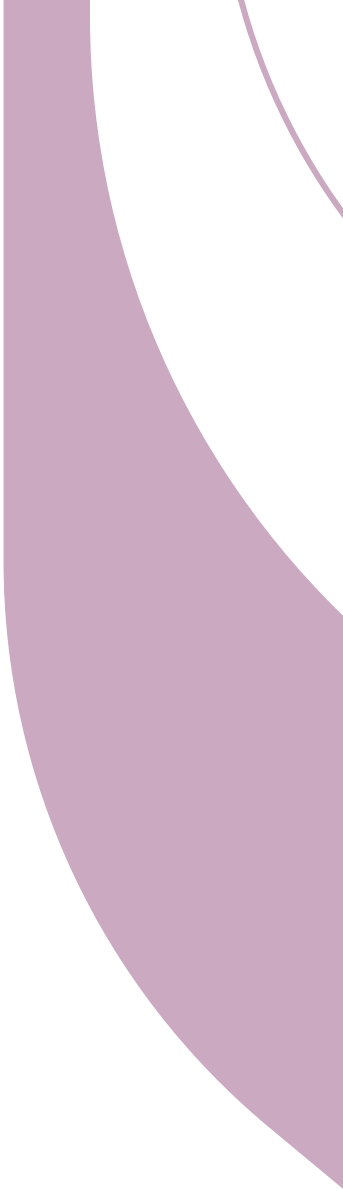
	Femme	Homme	Total	% Femme
ENS Centre Affectataire – Jury d'admission				
E2B43 – Externe	3	4	7	42,86 %
J4D43 – BOE	3	-	3	100 %
G5B45 – Recrutement sans concours	2	2	4	50 %
Total	8	6	14	57,14 %

Comité de sélection Enseignant-chercheur

Le comité de sélection est une instance collégiale chargée d'examiner les candidatures aux emplois d'enseignants-chercheurs, de mener les

auditions et de proposer un classement motivé au conseil académique.

Postes 2024	Rang	Membres internes		Membres externes		Total	% Femmes
		Homme	Femme	Homme	Femme		
Section CNU 26_MCF en Mathématiques	Rang A	3	0	1	2	6	33 %
Président : Homme Vice président : Femme	Rang B	1	2	1	2	6	67 %
Total		4	2	2	4	12	50 %



3

**PARCOURS
PROFESSIONNELS**



CHIFFRES CLÉS

10

mobilités internes
(personnels BIATSS)

18 %

Taux de rotation simplifié

7

départs à la retraite
en 2024

7

requalifications
en CDI

4

Titularisations

14

promotions
ou avancements

42

agents en positions
particulières dont
43 %
en détachement sortant

« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES » PARCOURS PROFESSIONNELS

88
entrants

80
sortants



63
entrantes

68
sortantes

Concernant les promotions et avancements des personnels titulaires en 2024 se sont très largement les hommes qui en ont bénéficié (83 %). A contrario, 70 % des mobilités internes concernent des femmes avec 57 % de mobilités verticales.

Concernant la pérennisation en CDI ou via une titularisation, ce sont majoritairement des femmes qui en bénéficient (67 % en 2023 et 64 % en 2024).

3.1 MOBILITÉ INTERNE

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

En 2024, dix agents ont bénéficié d'une mobilité interne. Contrairement à 2023 où l'on observait principalement des mobilités fonctionnelles vers des postes administratifs, cette année, quatre agents ont obtenu une mobilité verticale (promotion), tandis que six ont bénéficié d'une mobilité fonctionnelle.

Catégorie	2022			2023			2024		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Catégorie A	0	2	2	0	0	0	2	3	5
Catégorie B	1	1	2	0	4	4	1	4	5
Catégorie C	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Total	1	4	5	0	5	5	3	7	10

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	2022			2023			2024					
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme promouvable	Homme promu	Femme promouvable	Femme promue	Total promouvable	Total promu
Enseignants-chercheurs	10	1	11	5	0	5	12	7	1	0	13	7
PU EX1 en PU EX 2	3	0	3	1	0	1	4	2	0	0	4	2
PU1 en PU EX1	2	0	2	1	0	1	3	3	0	0	3	3
PU2 en PU1	3	0	3	0	0	0	3	1	0	0	3	1
Entrée corps des PU	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
MCF HC en MCF HC-EX	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
MCF CN en MCF HC	1	1	2	2	0	2	2	1	0	0	2	1
ENSEIGNANT en ENSEIGNANT-CHERCHEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignant	0	3	3	2	1	3	2	0	1	0	3	0
PRAG HC en PRAG EX	0	0	0	1	0	1	2	0	1	0	3	0
PRAG CN en PRAG HC	0	3	3	1	1	2	0	0	0	0	0	0
PROF EPS HC en PROF EPS EX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL enseignant et enseignant chercheur	10	4	14	7	1	8	12	7	2	0	16	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.

LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES TITULAIRES

	Total 2022	Total 2023	2024							Promouvables	
			Concours	Tableau avancement	Examen professionnel	Liste aptitude	Total	Dont Homme	Dont Femme	Dont Homme	Dont Femme
Personnel technique	7	5	2	3	0	2	7	3	2	55	49
IGR1 en IGR HC	0	0					0				1
IGR en IGR HC										2	1
IGR2 en IGR1	0	0					0				
Entrée corps des IGR	0	0					0			12	9
IGE1 en IGE EX	0	0					0				
IGE2 en IGE1	0	0					0				
IGE CN en IGE HC	1	1		1			1		1	3	5
Entrée corps des IGE	0	0				1	1	1		3	5
Entrée corps des ASI	1	1					0			9	7
TECH CS en TECH CE	0	0		1			1			5	1
TECH CN en TECH CS	3	3		1			1			2	3
Entrée corps des TECH	0	0	2			1	3	2	1	10	10
ADTP2 en ADTP1	0	0					0			5	4
ADT1 en ADTP2	0	0					0				
ADT2 en ADT1	1	1					0				
ADT en ADTP2	1	1					0			4	3
Personnel administratif	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	6
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				1
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			0	1
ADJ1 en ADJP2	0	0					0				
ADJ2 en ADJ1	0	0					0				
ADJ en ADJP2	0	0					0				
Personnel bibliothèque	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
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				1
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	1	1					0				
MAG BIBLIO 1 en MAG BIBLIO PAL 2	0	0					0				
TOTAL	9	9	2	3	0	2	7	3	2	58	56

3.3 ENTRÉES SORTIES

ENTRÉES

Population	Concours	Recrutement	Détachement entrant	Mutation entrante	Intégration	Autre	Total entrées
Titulaire	6		2	1	2	1	12
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	3						3
Personnel BIATSS	3		2	1	2	1	9
Contractuel		138				1	139
Personnel enseignant-chercheur, enseignant, chercheur		86					86
Personnel BIATSS		51				1	52
Apprenti		1					1
Total	6	138	2	1	2	2	151

*E&S données impact paie et remontée OREMS.

SORTIES DÉFINITIVES

Population	Départs définitifs								Total
	Retraite	Démission	Fin contrat	Fin détachement	Mutation sortante	Licenciement	Nomination concours	Autre	
Titulaire	6	2		1	3		1	1	14
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	3	2					1		6
Personnel BIATSS	3			1	3			1	8
Contractuel	1	39	80			1	4	3	128
Personnel enseignant-chercheur, enseignant, chercheur		13	66					1	80
Personnel BIATSS	1	26	11			1	4	2	45
Apprenti			3						3
Total	7	41	80	1	3	1	5	4	142

*E&S données impact paie et remontée OREMS.

SORTIES PROVISOIRES

Population	Départs provisoires			Total
	Détachement sortant	Disponibilité	Congé pour convenances personnelles	
Titulaire	3	2		5
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	1	1		2
Personnel BIATSS	2	1		3
Contractuel			1	1
Personnel BIATSS			1	1
Total	3	2	1	6

*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 31/12/23	Taux de rotation	Rappel 2023
Titulaire	12	19	256	6 %	6 %
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	3	8	152	4 %	5 %
Personnel BIATSS	9	11	104	10 %	8 %
Contractuel	139	129	272	49 %	50 %
Personnel enseignant-chercheur, enseignant, chercheur	86	80	164	51 %	56 %
Personnel BIATSS	52	46	105	47 %	42 %
Apprenti	1	3	3	67 %	50 %
Total	151	148	528	28 %	28 %
Hors contractuel enseignant, chercheur	65	68	364	18 %	17 %

Le taux de rotation de l'effectif en 2024 (hors élèves normaliens) est de **28 %**.

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

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 **18 %**.

| Indicateur RPS DGAFP 2024

Dans le cadre du suivi des risques psychosociaux (RPS), la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) recommande le suivi d'un ensemble d'indicateurs quantitatifs permettant d'évaluer le climat social et les

dynamiques internes au sein des établissements publics.

Parmi ces indicateurs, le taux de rotation des agents permet de mesurer la stabilité des effectifs en observant la fréquence des départs et des arrivées.

Taux de rotation des agents = (Somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année) divisé par 2 / Effectif moyen de l'année n.

L'effectif moyen est calculé en additionnant l'effectif physique à la fin de chaque fin de mois de l'année n, le tout divisé par 12/
= ((151+148) /2) /521= **28,6%**

Ce chiffre, relativement élevé, s'explique en partie par la nature spécifique de nos effectifs, marquée par une part importante de personnels contractuels, de CDD de recherche dont les contrats prennent fin au fil de l'année.

RETRAITES

Corps	2022		2023		2024		
	Nb	Âge moyen	Nb	Âge moyen	Nb Hommes	Nb Femmes	Âge moyen
Professeur des universités	4	66	2	63,5	1	1	68
Maître de conférences			1	67			
Professeur agrégé, professeur ensam, professeur certifié					1		65
Professeur EPS							
Ingénieur de recherche							
Ingénieur d'études							
Assistant ingénieur	1	66					
Technicien	2	65					

Corps	2022		2023		2024		
	Nb	Âge moyen	Nb	Âge moyen	Nb Hommes	Nb Femmes	Âge moyen
Adjoint technique	1	64	4	63	1	1	65
Agent comptable							
Attaché d'administration							
Secrétaire d'administration	1	63					
Adjoint administratif	1	62					
Conservateur bibliothèque						1	62
Bibliothèque assistant							
Magasinier bibliothèque							
Contractuel Catégorie A						1	65
Contractuel Catégorie B							
Contractuel Catégorie C							
TOTAL et MOYENNE	10	65	7	64	3	4	65

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.

Il n'y a pas eu de rupture conventionnelle depuis celle d'un agent titulaire de catégorie C en 2022.

PERSONNELS DONT LE CONTRAT A ÉTÉ REQUALIFIÉ EN CDI

Conformément à la charte des personnels contractuels de l'ENS Paris-Saclay, les demandes de passage en CDI¹ sont soumises par les encadrants et encadrantes lors des campagnes d'emplois annuelles.

Catégorie	2022	2023	2024		
			Homme	Femme	Total
Catégorie A	3	3	3	3	6
Catégorie B	1	1	0	1	1
Catégorie C	1	0	0	0	0
Total	5	4	3	4	7

En 2024, le nombre de requalification en CDI a augmenté par rapport aux années précédentes. 86 % des requalifications en CDI concernent des agents de catégorie A (1 niveau IGR, 3 niveau IGE et 2 niveau ASI), 57 % concernent des femmes.

TITULARISATIONS

Catégorie	2022	2023	2024		
			Homme	Femme	Total
Catégorie A	1	1	0	0	0
Catégorie B	1	1	0	3	3
Catégorie C	1	0	1	0	1
Total	3	2	1	3	4

En 2024, 75 % des titularisations concernent des femmes de catégorie B.

¹ Les demandes de CDIsation après 6 ans d'ancienneté, conformément à la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, ou dans le cadre d'une demande particulière de recrutement en CDI direct conformément la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui élargit les conditions de recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI).

3.4 POSITIONS PARTICULIÈRES

La mobilité des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, constitue un droit reconnu, offrant la possibilité d'évoluer au sein de l'administration publique. Elle s'applique aussi bien aux personnels académiques qu'aux personnels administratifs, et peut se traduire par des détachements, des disponibilités, ou d'autres formes de mobilité professionnelle.

Le détachement

Le détachement permet à un fonctionnaire d'exercer temporairement ses fonctions dans une autre administration, un autre ministère ou un organisme public.

DÉTACHEMENTS SORTANTS AU 31/12/2024

Types organisme accueil/Corps	Homme	Femme	Total
Enseignement supérieur	5	1	6
PU	3		3
MCF	2		2
ADT		1	1
Établissement public	3	3	6
PU	2		2
MCF	1		1
IGE		1	1
TECH		1	1
ADT		1	1
Collectivité territoriale		1	1
IGE		1	1
Ministère	1	3	4
TECH		3	3
ADJ	1		1
SAFRAN	1		1
MCF	1		1
Total général	10	8	18

Parmi les agents en détachement sortant, 50 % sont des enseignants-chercheurs, tandis que l'autre moitié est constituée de personnels BIATSS. En termes de catégorie, 61 % des agents détachés appartiennent à la catégorie A.

DÉTACHEMENTS ENTRANT AU 31/12/2024

Types organisme accueil/Corps	Homme	Femme	Total
Enseignement supérieur	1		1
DGS	1		1
Établissement public	2	1	3
AC	1		1
IGE		1	1
TECH	1		1
Collectivité territoriale		1	1
ADT		1	1
Ministère		2	2
PU		1	1
ADJ		1	1
Rectorat	1	3	4
ATER		2	2
IGE		1	1
PRAG	1		1
Total	4	7	11

Agents BOE bénéficiant du dispositif de promotion par détachement (Article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019) : aucune personne reconnue travailleur handicapé (BOE) n'a bénéficié de ce dispositif de promotion par détachement au cours de l'année.

Mises à dispositions et délégations sortantes

Délégation des Enseignants-Chercheurs : la délégation est une position spécifique aux maîtres de conférences et aux professeurs des universités. Pendant cette période, l'enseignant-chercheur délégué n'est ni en détachement ni mis à disposition ; il reste rémunéré par son

établissement d'origine. La délégation permet à l'enseignant-chercheur de cesser tout ou une partie de son service d'enseignement (6 mois à temps plein, 1 an à temps plein ou 1 an à mi-temps) pour se consacrer à un projet de recherche. La durée de la délégation peut aller jusqu'à 5 ans, renouvelable.

Mise à Disposition : la mise à disposition désigne la situation d'un fonctionnaire qui exerce des fonctions en dehors de son service d'origine, tout en restant rattaché à son corps ou cadre d'emploi. L'agent continue de percevoir sa

rémunération et est considéré comme occupant son emploi d'origine. La mise à disposition peut concerner tout ou une partie du temps de service et peut être effectuée auprès d'un ou plusieurs organismes.

Position	Organisme d'accueil	Corps	Nb
Mise à disposition sortante	Ministère	PU	1
		MCF	1
	Enseignement supérieur	CONT BIATSS A	1
		PU	2
		AMUE	IGE
Sous total Mise à disposition sortante			6
Délégation sortante	Établissement public	PU	1
	Enseignement supérieur	PU	2
Sous total Délégation sortante			3

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

CRCT (Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques)

Le CRCT est un dispositif qui permet aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour se consacrer pleinement à des projets de recherche (approfondir, débiter ou finaliser des travaux). La durée du CRCT, lorsqu'il est accordé, varie de six à douze mois par période de six années passées 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 2022-2023	5	0	5
CRCT : campagne 2023-2024	5	0	5
CRCT : campagne 2024-2025	4	0	4

POSITIONS PARTICULIÈRES

Positions particulières	Enseignant-chercheur	Enseignant du 2 nd degré	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	Total	%
Disponibilité	6	1	4	1	1	13	31,0 %
Congé parental	0	0	0	0	0	0	0,0 %
Congé pour recherches ou conversions thématiques	2	0	0	0	0	2	4,8 %
Détachement sortant	9	0	2	4	3	18	42,9 %
Mise à disposition sortante	4	0	2	0	0	6	14,3 %
Délégation sortante (CNRS + IUF)	3	0	0	0	0	3	7,1 %
Total	24	1	8	5	4	42	100,0 %

On comptabilise en 2024, 42 agents en position administrative particulière. Il s'agit essentiellement de personnels titulaires, conformément aux possibilités statutaires qui leurs sont offertes.



4

FORMATION

CHIFFRES CLÉS

144

agents ont assisté
à au moins une formation

4 596

heures de formation

95 463 €

TTC de dépenses de formation

43

actions de formation

66 %

des stagiaires
sont des femmes

14 %

des stagiaires
des personnels
de catégorie C

32 %

des stagiaires
ont plus
de 50 ans

80 %

des sessions
de formation sont
réalisées en intra

Effort de formation

0,24 %

$(\text{Total des dépenses de formation} / \text{Masse salariale hors normaliens}) \times 100$

« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES » FORMATION



Les formations les plus organisées sont dans les domaines de la prévention, de l'hygiène et de la sécurité ainsi que pour la préparation aux concours. Dans ces deux domaines, les femmes représentent en moyenne **44 %** des stagiaires.

4.1 EFFORT DE FORMATION

COMPARATIF RÉALISÉ/BUDGET PRÉVISIONNEL 2024

Type de dépense	Montant des dépenses TTC
Formation	91 529 €
CPF	1 500 €
Frais des missions	2 434 €
Total Dépenses	95 463 €
Budget 2024	166 000 €

Le programme de formation 2024 des personnels de l'ENS Paris-Saclay était axé sur 4 grands thèmes :

- 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.

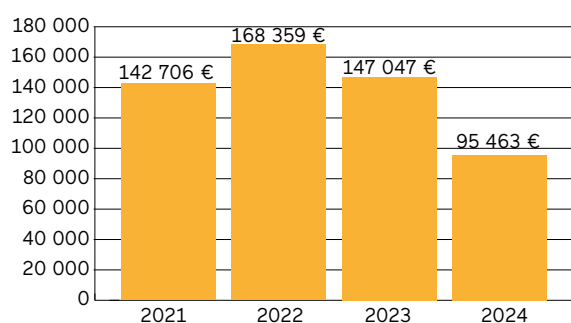
Le taux d'exécution des formations de 2024 est de 57 %. La diminution des coûts des formations organisées par l'École en 2024 s'explique par plusieurs facteurs. Tout d'abord, la mutualisation croissante avec l'Université Paris-Saclay a permis de réduire les coûts en partageant certaines ressources et en organisant conjointement des formations. Par ailleurs, certaines sessions de formation ont dû être annulées faute de participants. Lors des échanges avec les potentiels stagiaires, un facteur récurrent pour expliquer l'absence d'inscription a été la charge de travail jugée trop élevée, ce qui a conduit à une sous-participation.

De plus, certains besoins collectifs en formation, identifiés pour des entités spécifiques, n'ont pas encore été mis en place, principalement parce que les équipes n'étaient pas complètes. Ces formations sont désormais prévues pour 2025.

En parallèle, ont été initiées des sessions d'information internes animées par des experts de l'École, ce qui a permis de réduire les coûts tout en maintenant une qualité d'apprentissage. Ces actions, bien qu'efficaces, ne figurent pas dans les dépenses de formation.

Les chiffres présentés dans ce document concernent uniquement les actions de formation réellement mises en œuvre par le service formation de l'École.

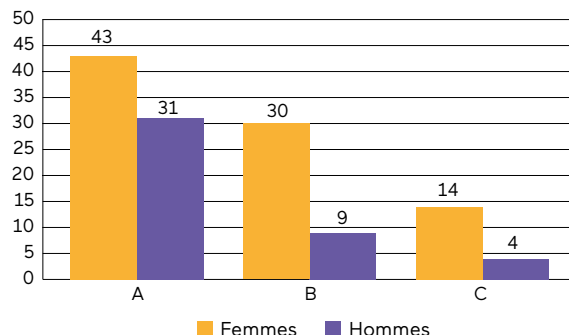
ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE FORMATION DE 2021 À 2024



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

NOMBRE D'AGENTS FORMÉS PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE

(Hors personnels rémunérés par un partenaire)



En 2024, les femmes représentent 66 % des personnels formés contre 60 % en 2023.

Les personnels de catégorie A sont les plus formés et comptent 43 femmes (33 %) et 31 hommes (76 %).

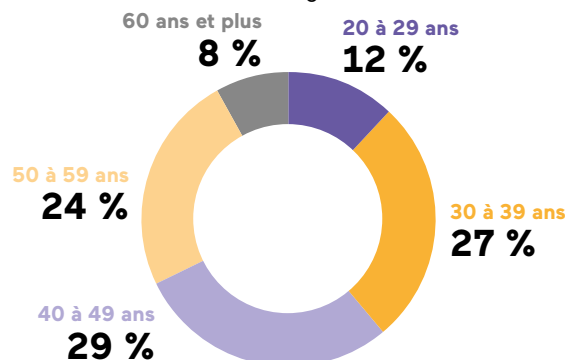
Les personnels académiques et les doctorants sont inclus dans la catégorie A. Ils représentent 18 % des personnes formées dans cette catégorie avec 11 femmes et 12 hommes.

S'agissant des personnels de catégorie B, les femmes sont considérablement plus formées que les hommes (77 % de femmes et 12 % d'hommes). Elles sont en effet plus représentées sur des fonctions de catégorie B.

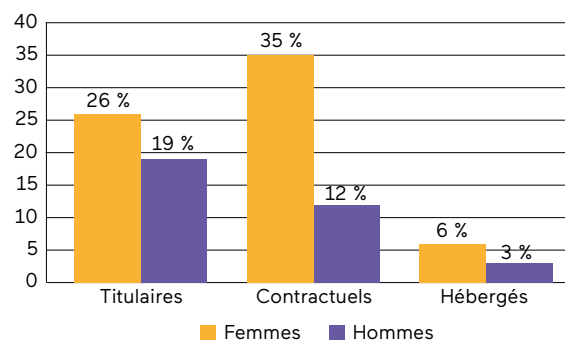
Quant aux personnels de la catégorie C, il est constaté que les femmes sont davantage formées (78 % de femmes contre 22 % d'hommes). Cette différence peut s'expliquer par le fait que les hommes sont moins demandeurs de formation que les femmes.

Répartition des agents formés par tranche d'âge

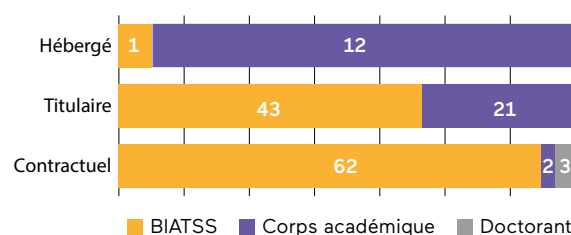
La répartition est relativement équilibrée entre les différentes tranches d'âges.



Répartition des agents formés par population

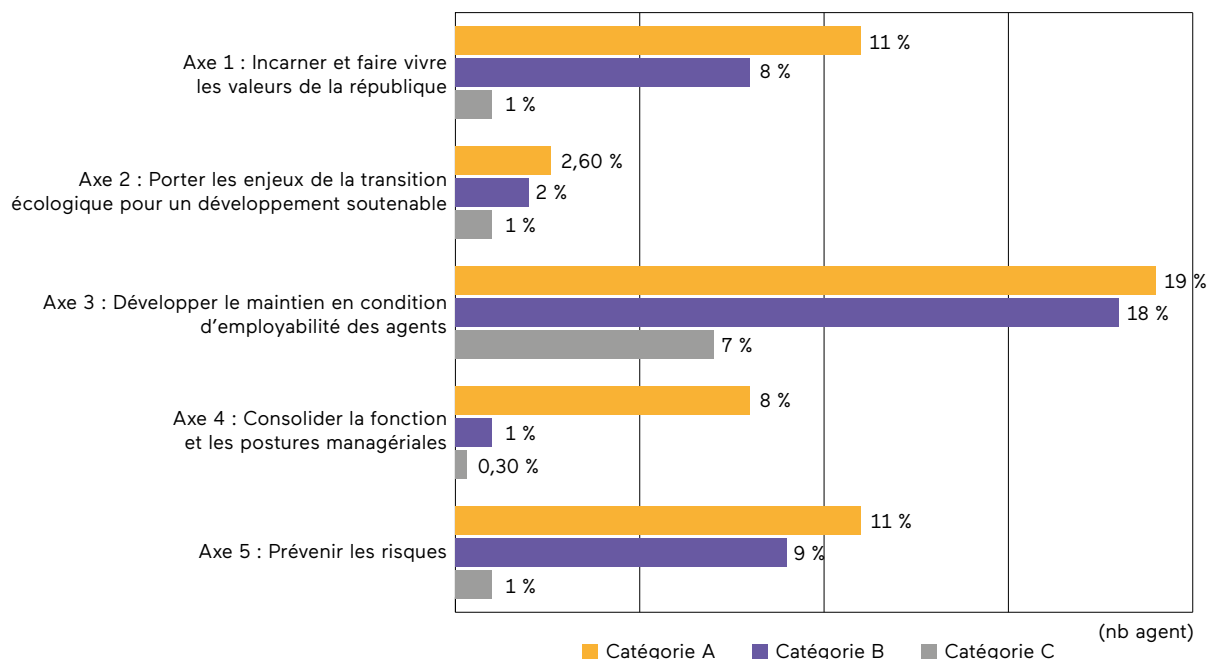


En 2024, 67 agents contractuels (46 %), 64 agents titulaires (45 %), 13 personnels hébergés (9 %), ont été formés.



En 2024, les personnels BIATSS, sont les plus formés. Ils représentent 73 % des stagiaires.

Répartition des agents formés par typologie et par catégorie



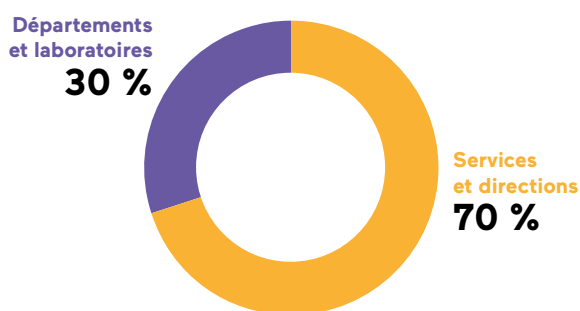
En 2024, les formations pour développer le maintien en condition d'employabilité des agents (Axe 3) ont été privilégiées et ce, conformément au plan de formation.

La prévention des risques est également un axe fort.

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 70 % 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.



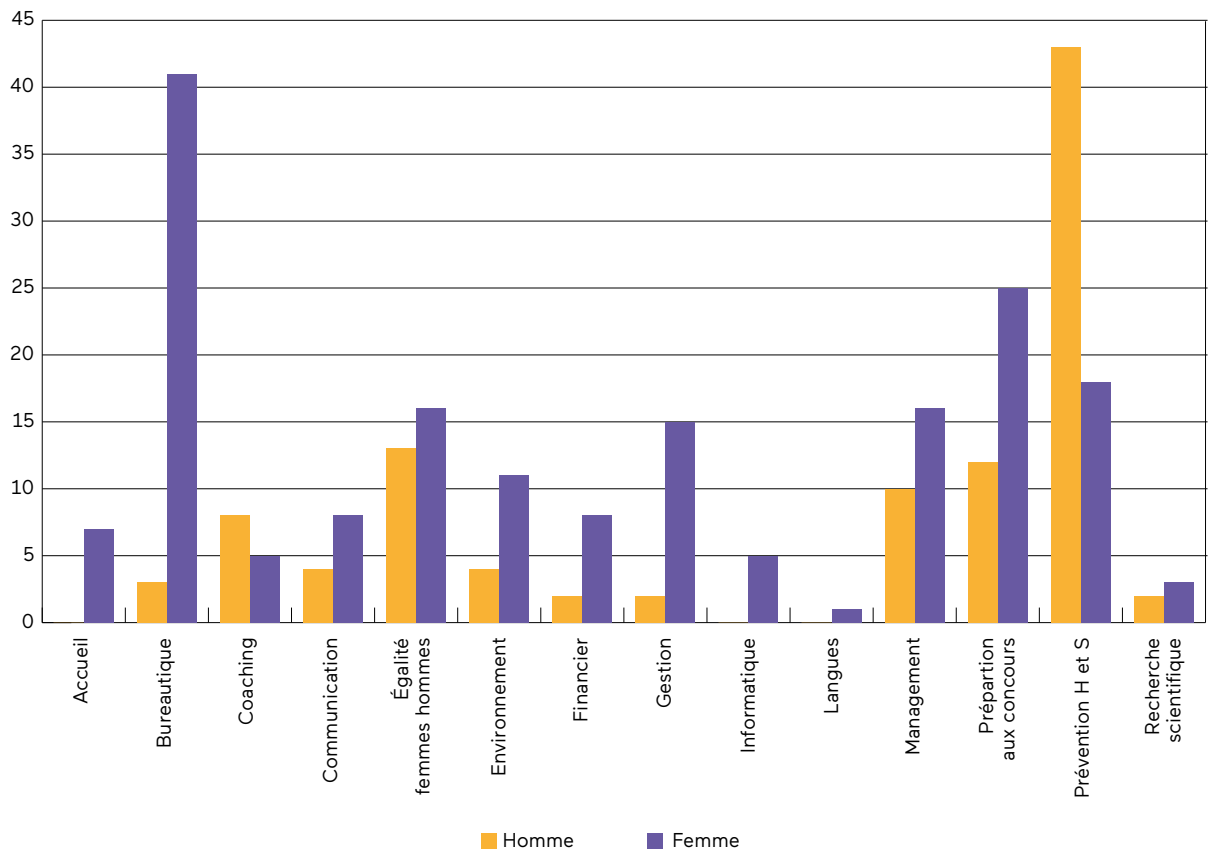
4.4 RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION

Répartition des actions de formation par domaine et par genre

En 2024, 144 agents ont suivi au moins une formation. Cependant, certains en ont suivi plusieurs, ce qui représente 296 stagiaires sur l'ensemble des formations (421 stagiaires en 2023). 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.

Pour l'année 2024, il y a eu 1 demande de formation à prendre en charge via le Compte professionnel de formation (CPF) qui avait été acceptée en 2023. Le coût pédagogique final pris en charge par le CPF est de 1 500 euros.

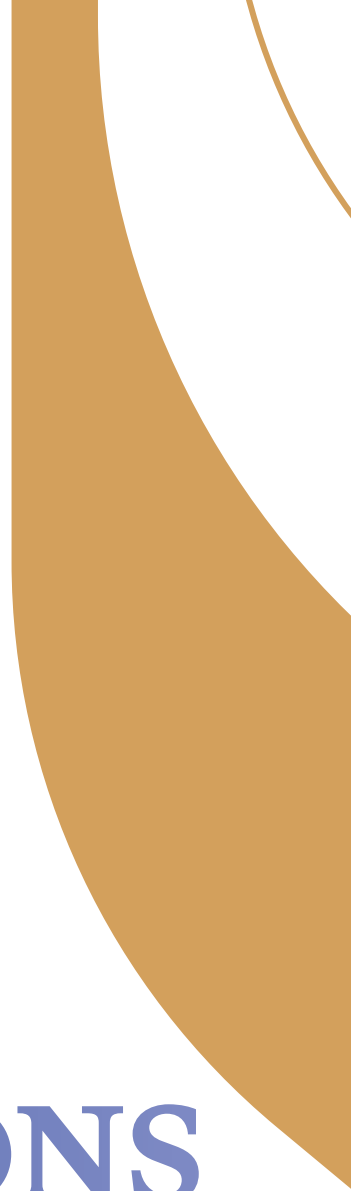


Répartition des actions de formation et des agents formés par type de session (interne et externe)

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 2024, 94 % des formations ont été réalisées par un organisme extérieur.



5

**RÉMUNÉRATIONS
ET MASSE
SALARIALE**

CHIFFRES CLÉS

78 931 k€

en décaissement

3 236 €

est la rémunération nette moyenne

10 %

des personnels les mieux rémunérés
perçoivent un salaire au moins
trois fois supérieur à celui des 10 %
les moins rémunérés

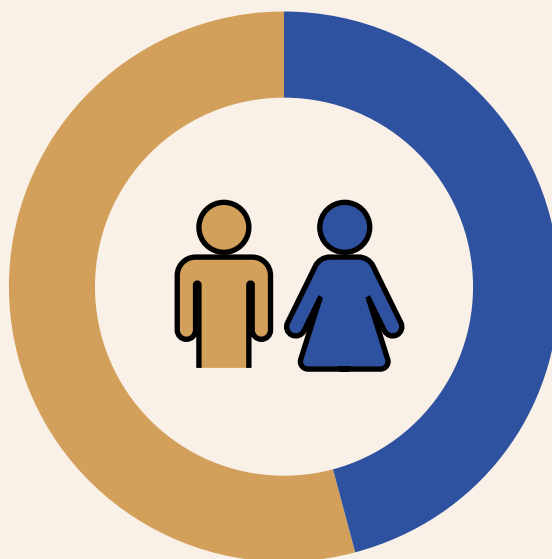
7 %

part des rémunérations accessoires
sur la masse salariale
(hors normaliens)

« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES » RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE

3 437 €

rémunération
nette moyenne*



2 912 €

rémunération
nette moyenne*

*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 sont plus homogènes chez les femmes que chez les hommes. Le rapport interdécile s'élève à 3,1 pour les hommes et à 2,6 pour les femmes, ce qui signifie que les 10 % des femmes les mieux rémunérées gagnent au moins 2,6 fois plus que les 10 % des femmes les moins rémunérées.

5.1 MASSE SALARIALE 2024

La masse salariale désigne l'ensemble des dépenses liées à la rémunération des personnels ayant un lien juridique de travail avec l'École. Elle inclut : les rémunérations de base, les compléments de traitement (tels que l'indemnité de résidence et le 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 2024 en décaissements

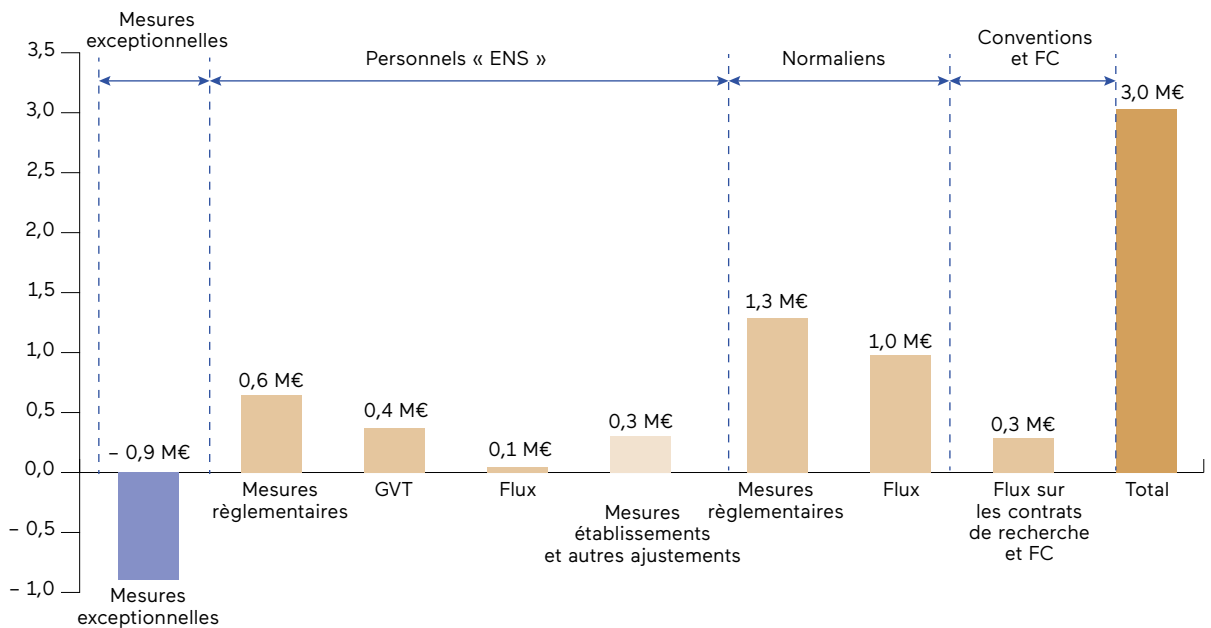
VENTILATION DES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE EN DÉCAISSEMENTS

Exercice	2023		2024		Variation	
	(a)	poids	(b)	poids	(b-a)	%
Normaliens	38 299 k€	50 %	39 866 k€	51 %	1 567 k€	4,1 %
Personnels « ENS »*	33 014 k€	43 %	34 181 k€	43 %	1 167 k€	3,5 %
Contrat de recherche	4 326 k€	6 %	4 689 k€	6 %	362 k€	8,4 %
Formation continue	269 k€	0 %	195 k€	0 %	- 73 k€	- 27,4 %
Total	75 908 k€	100 %	78 931 k€	100 %	3 023 k€	4,0 %

*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 2023 ET 2024



Les dépenses de masse salariale de l'exercice 2024 sont de 78,9 M€ soit une augmentation de + 4 % par rapport à 2023. Les mesures réglementaires représentent à elles seules + 1,9 M€. Les principales mesures ayant impactées la masse salariale 2024 sont :

- ➔ l'effet année pleine de l'augmentation du SMIC intervenue au 1^{er} mai 2023 ;

- ➔ l'effet année pleine de l'augmentation de la valeur du point intervenue en juillet 2023 ;
- ➔ l'attribution, pour les agents publics, de 5 points d'indice supplémentaire au 1^{er} janvier 2024 qui entraîne l'augmentation des rémunérations brute qui génère également une majoration des cotisations patronales.

5.2 GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2024 (GIPA)

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) était un dispositif permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics dont le traitement indiciaire avait évolué moins rapidement que l'inflation. Cette indemnité, versée en décembre, s'appliquait à toutes les catégories d'emploi (A, B, C) et était calculée en fonction de la différence entre l'évolution du traitement indiciaire brut et l'inflation. Toutefois, le gouvernement a décidé de supprimer la GIPA à compter de 2024, dans le cadre d'une réforme

visant à réduire les disparités de rémunération entre les agents publics. Cette suppression fait partie d'une volonté du gouvernement de rendre le système de rémunération plus équitable notamment en redéployant les efforts vers des revalorisations salariales ciblées sur les catégories les plus vulnérables, comme les catégories B et C.

C'est la raison pour laquelle, aucun indicateur GIPA ne figure dans le tableau de cette année.

MONTANTS ET NOMBRE D'AGENTS AYANT PERÇU LA GIPA PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE

Catégorie/Genre	2022		2023		2024	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
A	7 525 €	8	19 509 €	17		
Homme	6 311 €	5	15 951 €	11		
Femme	1 214 €	3	3 558 €	6		
B	1 248 €	3	2 307 €	8		
Homme	0 €	0	481 €	1		
Femme	1 248 €	3	1 826 €	7		
C	467 €	4	1 907 €	7		
Homme	158 €	1	1 107 €	4		
Femme	309 €	3	800 €	3		
TOTAL	9 239 €	15	23 723 €	32		

MONTANTS ET NOMBRE D'AGENTS AYANT PERÇU LA GIPA PAR POPULATION ET PAR CORPS

Population/Corps	2022		2023		2024	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
Titulaire	6 470 €	7	18 511 €	23		
Enseignant-chercheur, Enseignant	6 011 €	4	15 112 €	12		
PU						
MCF	6 011 €	4	15 112 €	12		
PRAG						
PREN						
PROF EPS						
Biatoss	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	2 770 €	8	5 213 €	9		
Enseignant-chercheur, Enseignant	0 €	0	0 €	0		
PAST						
Biatoss	2 770 €	8	5 213 €	9		
CDI BIATOSS A	1 513 €	4	1 916 €	2		
CDI BIATOSS B	596 €	1	994 €	3		
CDI BIATSS C	64 €	2	1 061 €	2		
CDD BIATSS A			986 €	1		
CDD BIATSS B	596 €	1	255 €	1		
CDD BIATSS C						
TOTAL	9 239 €	15	23 723 €	32		

5.3 RÉMUNÉRATIONS BRUTES

Rémunérations brutes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

INDICE MAJORÉ MOYEN ET TRAITEMENT BRUT

Filière	Corps	2022			2023			2024		
		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	49	1 186	0 €	51	1 175	5 741 €	49	1 195	5 881 €
	Maitre de conférences	64	783	0 €	61	790	3 862 €	59	818	4 028 €
Enseignant	Professeur agrégé et agrégé préparateur	36	761	0 €	40	748	3 655 €	39	764	3 761 €
	Professeur Ensam et EPS									

*valeur moyenne du point 2022 = 57,2164 € ; 2023 = 58,6369 € ; 2024 = 59,0734 €

PRIMES CATÉGORIELLES

Primes statutaires		2022		2023		2024			
		Montant 2022	Effectif 2022	Montant 2023	Effectif 2023	Montant	Nb Hommes	Nb femmes	Total Nb
PRES – Prime recherche enseignement supérieur puis RIPEC C1	Enseignant-chercheur	313 527 €	120	394 074 €	120	463 262 €	82	30	112
PES – Prime d'enseignement supérieur	Enseignant	77 490 €	54	95 626 €	49	124 491 €	30	20	50
RIPEC C2	Enseignant-chercheur	45 409 €	7	30 369 €	7	31 174 €	5	0	5
PEDR – Prime d'encadrement doctoral recherche puis RIPEC C3	Enseignant-chercheur	240 875 €	54	274 236 €	56	308 950 €	44	13	57
Indemnité	Professeur attaché	45 000 €	9	67 341 €	9	110 290 €	10	2	12
TOTAL primes enseignants		722 301 €	244	861 646 €	241	1 038 167 €	171	65	236

L'abattement PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs est de 52 538 €.

La RIPEC C1, part statutaire pour les enseignants-chercheurs a augmenté au 1^{er} janvier 2024 dans le

cadre de la loi programmation recherche, elle est fixée à 4 200 € brute annuelle.

La PES pour les enseignants du 2nd degré a également été augmentée à compter de septembre 2023.

VOLUME D'HEURES COMPLÉMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT RÉALISÉ EN 2023-2024

Statut	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Vacataire	7 236	7 504	6 602
Contractuel	32	146	72
Titulaire + personnel rémunéré par un partenaire	6 253	5 833	4 591
Total	13 521	13 483	11 265

Rémunérations brutes des personnels biatss, de bibliothèque et médico-social titulaires

INDICE MAJORÉ MOYEN ET TRAITEMENT BRUT

Filière	Corps	2022			2023			2024		
		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	6	731	3 484 €	6	793	3 875 €	5	773	3 807 €
	Catégorie B	3	407	1 942 €	2	418	2 043 €	2	423	2 082 €
	Catégorie C	5	395	1 881 €	4	399	1 948 €	4	408	2 006 €
Technique	Catégorie A	44	578	2 755 €	48	587	2 867 €	45	608	2 994 €
	Catégorie B	24	414	1 975 €	21	409	1 997 €	24	413	2 035 €
	Catégorie C	30	377	1 796 €	23	382	1 865 €	22	386	1 899 €

*valeur moyenne du point 2022 = 57,2164 € ; 2023 = 58,6369 € ; 2024 = 59,0734 €

Sur la période 2022 à 2024, les données relatives aux personnels BIATSS font apparaître une évolution générale favorable des indices majorés moyens et des traitements bruts mensuels, traduisant l'effet des mesures réglementaires de revalorisation mises en œuvre par l'État et notamment la revalorisation des grilles indiciaires, en particulier pour les catégories B et C.

PRIMES CATÉGORIELLES

Primes statutaires BIATSS	2022	2023	2024
RIFSEEP	780 562 €	758 378 €	804 499 €

L'abattement PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) pour les personnels administratifs et techniques est de 29 867 €.

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, 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) ;
- une part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, à savoir le complément indemnitaire annuel (CIA).

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	2022	2023	2024
Prime de participation à l'activité (PPA)	354 984 €	370 007 €	375 084 €

Cumul des 10 rémunérations brutes les plus élevées

10 rémunérations les plus élevées	2022	2023	2024
Nombre d'hommes	8	7	8
Nombre de femmes	2	3*	2
Cumul des 10 rémunérations brutes les plus élevées	936 209 €	964 390€*	1 011 894 €

*Une correction a été apportée au montant cumulé des rémunérations de l'année 2023, par rapport à la version finale du RSU de l'année dernière.

Total des rémunérations annuelles brutes versées ventilé par population et par genre

Population d'emploi	Homme	Femme	Total	%
Titulaire	24 751 229 €	10 485 421 €	35 236 650 €	78,9 %
ENSEIGNANT	7 203 678 €	2 746 195 €	9 949 873 €	22,3 %
BIATSS	2 132 161 €	2 016 765 €	4 148 926 €	9,3 %
ELEV NORM	15 415 390 €	5 722 461 €	21 137 851 €	47,3 %
Contractuel	5 343 947 €	4 077 595 €	9 421 542 €	21,1 %
ENSEIGNANT	4 094 846 €	1 267 656 €	5 362 502 €	12,0 %
BIATSS	1 219 260 €	2 776 143 €	3 995 403 €	8,9 %
APPRENTI	29 841 €	33 796 €	63 637 €	0,1 %
Total général	30 095 176 €	14 563 016 €	44 658 192 €	100,0 %

Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés, ventilé par population et par genre

Population	Homme	Femme	Total
Titulaire	833,2	345,1	1 178,2
ENSEIGNANT	105,2	42,3	147,5
BIATSS	50,3	51,6	101,9
ELEV NORM	677,7	251,2	928,8
Contractuel	143,5	115,9	259,4
ENSEIGNANT	113,9	35,2	149,1
BIATSS	28,5	78,8	107,3
APPRENTI	1,1	1,8	2,9
Total	976,7	460,9	1 437,6

Part des rémunérations accessoires sur la masse salariale

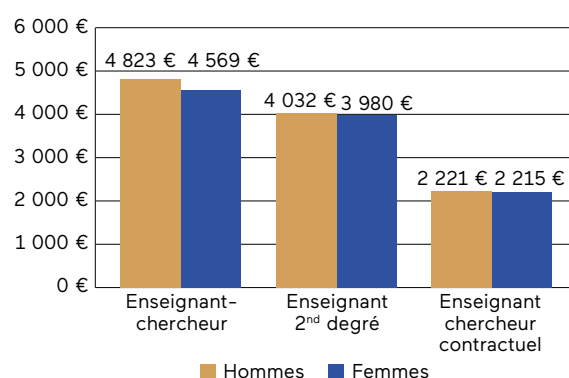
Conformément aux articles L 712-7 à L 712-13 du Code général de la fonction publique, les rémunérations accessoires se définissent comme les sommes que l'agent public peut percevoir en plus de son traitement de base et prévues dans le statut général (telles que des allocations, des primes, des suppléments ou indemnités spéciales).

La part des rémunérations accessoires des personnels ENS dans la masse salariale (hors normaliens) est de 7 %, identique à 2023.

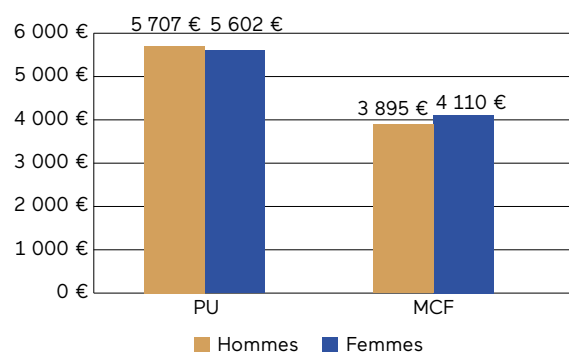
5.4 RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

Le calcul du salaire net moyen tient compte de l'ensemble des éléments perçus par l'agent au cours de l'année 2024 du traitement principal aux primes, indemnités et autres éventuelles rémunérations accessoires. La population est celle présente à 100 % sur l'ensemble de l'année 2024.

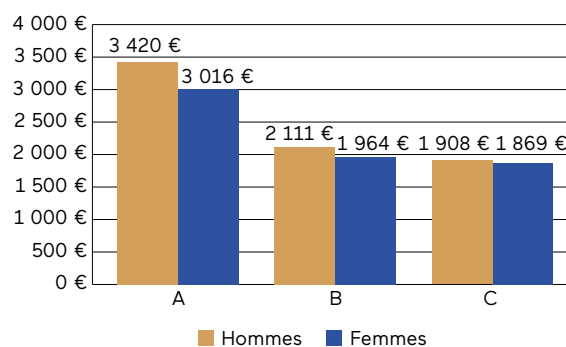
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR POPULATION ET PAR GENRE



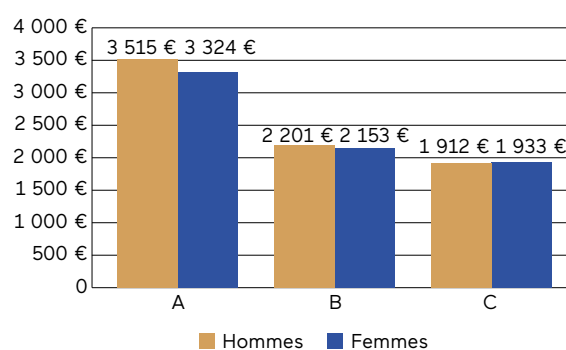
FOCUS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



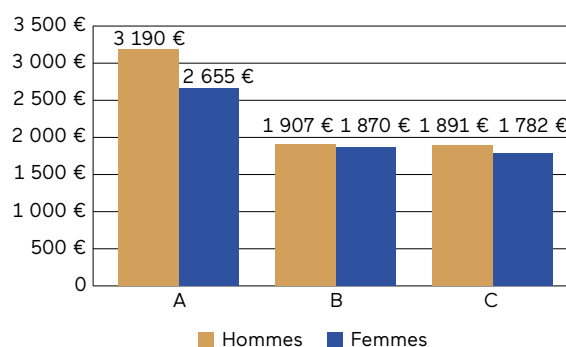
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES DES PERSONNELS BIATSS EN 2024, PAR CATÉGORIE, PAR GENRE (TOUT STATUT CONFONDU)



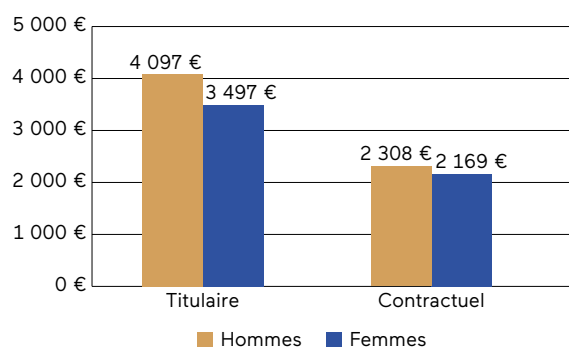
LES BIATSS TITULAIRES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PAR GENRE



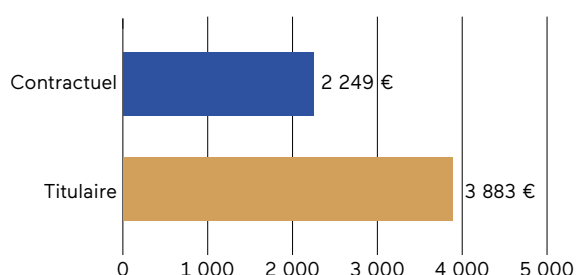
LES BIATSS CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PAR GENRE



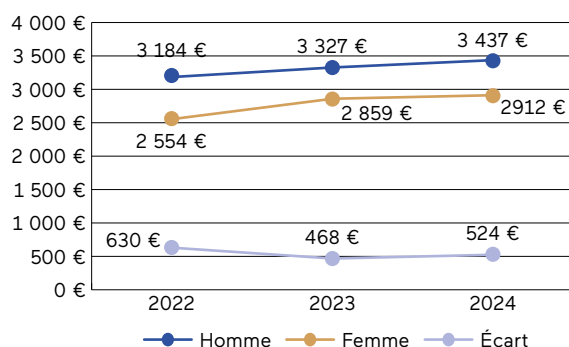
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR STATUT ET PAR GENRE



RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR STATUT



ÉVOLUTION DU SALAIRE MOYEN HOMME-FEMME TOUTES POPULATIONS CONFONDUES



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) ».

Total : 375		Femme : 143		Homme : 231	
Décile	Total	Décile	Total	Décile	Total
D1	1 833 €	D1	1 814 €	D1	1 874 €
D2	1 892 €	D2	1 857 €	D2	1 912 €
D3	1 985 €	D3	1 930 €	D3	2 164 €
D4	2 404 €	D4	2 050 €	D4	2 639 €
D5	2 824 €	D5	2 437 €	D5	3 212 €
D6	3 364 €	D6	2 836 €	D6	3 673 €
D7	3 978 €	D7	3 295 €	D7	4 159 €
D8	4 434 €	D8	4 158 €	D8	4 808 €
D9	5 476 €	D9	4 741 €	D9	5 760 €
D9/D1	3,0	D9/D1	2,6	D9/D1	3,1

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

En 2024, 10 % des personnels les mieux payés gagnent au moins 3 fois plus que les 10 % les moins payés. Le rapport interdécile (D9/D1) s'élève à 3,1 pour les hommes, il est moins élevé pour les femmes (2,6).



6

**SANTÉ
ET SÉCURITÉ
AU TRAVAIL**



CHIFFRES CLÉS

8,4

Taux de fréquence

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.

0,24

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.

1 réseau de

22

assistants de prévention

2

formations spécialisées
en 2024

6.1 RISQUES PROFESSIONNELS

	2022	2023	2024
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu sans arrêt	0	0	1
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu avec arrêt	1 (32 jours d'arrêt)	1 (154 jours d'arrêt)	4 (81 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	1	0	2
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	4 (39 jours d'arrêt)	7 (162 jours d'arrêt)	3 (123 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents en mission sans arrêt	0	0	0
Nombre d'accidents en mission avec arrêt	0	1 (103 jours d'arrêt)	0
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0
Nombre de décès suite à un AT ou MP	0	0	0
Nombre de reconnaissance d'invalidité permanente suite à AT ou MP	0	0	0
Nombre de reconnaissance d'invalidité temporaire suite à AT ou MP	0	0	0
Nombre d'actes de violence physique entraînant un arrêt	0	0	0

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 trois 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,
- les accidents survenus en missions, déplacements ou lors de l'exécution d'une tâche en dehors de son lieu de travail habituel.

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

En 2024, on comptabilise 10 accidents de travail. 50 % des accidents sont des accidents de trajet. Il s'agit majoritairement de chutes et de glissades (60 %).

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 2024 = $7 / (518,6 \times 1\,607) \times 1\,000\,000 = 8,4$

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 2024 = $204 / (518,6 \times 1\,607) \times 1\,000 = 0,24$

Nombre d'heures travaillées : effectifs équivalent 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.

	2022	2023	2024
Taux de fréquence	6,03	10,85	8,40
Taux de gravité	0,09	0,51	0,24

6.2 DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Les référents et référentes de l'ENS Paris-Saclay

Dans une démarche de responsabilité sociale affirmée, l'ENS Paris-Saclay a mis en place une organisation dédiée à la prévention et au traitement des situations de violence, de harcèlement, de discrimination et de risques psychosociaux.

L'École s'est dotée d'un plan d'action de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et dans le cadre de la prévention et de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, notamment liées à l'origine, elle a mis en place, avec la nomination d'un référent, un dispositif de prévention de ces violences (hors VSS). Par ailleurs, et ce pour prévenir les risques liés aux conditions de travail, l'École a mis en place un dispositif de préventions des risques psycho-sociaux.

Des référents et référentes ont été désigné pour incarner cet engagement et accompagner la communauté dans la durée :

Discriminations et violences sexistes et sexuelles (VSS) - chargée de mission diversité et inclusion : mission.egalite@ens-paris-saclay.fr

Discriminations et violences racistes et antisémites - Référent discriminations : mission.discriminations@ens-paris-saclay.fr

Préventions des risques psycho-sociaux (stress chroniques, violences psychologiques etc.) : preventionstressetviolences@ens-paris-saclay.fr

Mise en place d'un dispositif de signalement

Une Plateforme de signalement pour toutes les formes de discrimination ou risques psycho-sociaux a été mise en place à l'ENS Paris-Saclay.

En cas de discriminations et violences sexistes et sexuelles (VSS), de discriminations et violences racistes et antisémites ou de préventions des risques psycho-sociaux (stress chroniques, violences psychologiques), tous les élèves et personnels, s'ils/elles sont victimes ou témoins d'agissements sexistes ou de violences sexistes ou sexuelles au sein de l'ENS Paris-Saclay, peuvent effectuer un signalement sur la plateforme en ligne, de façon anonyme ou non.

Plateforme : <https://ens-paris-saclay.signalement.net/>

SIGNALEMENTS VSS 2024

Année, genre	Agent			Total Agent	Normalien						Total Normalien	Total
	Harcèlement moral	Harcèlement sexuel	Agissement sexiste		Harcèlement moral	Harcèlement sexuel	Outrage sexiste	Violence sexuelle	Acte d'intimidation	Autres		
2022	1			1	2	2					4	5
Femme	1			1	2	2					4	5
2023		1		1				1		2	3	4
Femme		1		1				1		1	2	3
Homme										1	1	1
2024		1	1	2	1	1		3	1	1	7	9
Femme		1	1	2		1		2	1	1	5	7
Homme					1			1			2	2
Total	1	2	1	4	1	3	2	4	1	3	14	18

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

Année, types d'actes, suites	Nb
2022	5
Harcèlement moral	1
Autres mesures	1
Harcèlement sexuel	2
Accueil	1
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	
Accueil	1
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	
Mesures de mise à l'abri de la victime	
Outrage sexiste	2
Accueil	1
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	
Accueil	1
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	
Mesures de mise à l'abri de la victime	
2023	4
Harcèlement sexuel	1
Accueil	1
Réception témoignage	
Convocation cellule de traitement	
Violence sexuelle	1
Accueil	1
Orientation vers des professionnels	
Mise à l'abri de la victime	
Autres	2
Accueil	1
Accueil	1
Mise à l'abri de la victime	
2024	9
Harcèlement moral	1
Accueil	1
Accompagnement/orientation vers des professionnels compétents	
Autres : médiation	
Harcèlement sexuel	2
Accueil	1
Accompagnement/orientation vers des professionnels compétents	
Autres : médiation	
Accueil	1
Mesures de mise à l'abri	
Sanctions prises	
Agissement sexiste	1
Accueil	1
Autres : mise en lien avec la cellule compétente	
Violence sexuelle	3
Accueil	1
Accompagnement/orientation vers des professionnels compétents	
Enquête	
Sanctions prises	
Accueil	1
Autres : rappel à l'ordre	
Accueil	1
Convocation d'une commission disciplinaire	
Acte d'intimidation	1
Accueil	1
Autres : mise en lien avec la cellule compétente	
Autres	1
Autres : rappel à l'ordre	
Total	18

Indicateur RPS_DGAFF

Nombre d'actes de violence physique émanant du personnel

Dans le cadre du suivi des risques psychosociaux (RPS), l'indicateur relatif au nombre d'actes de violence physique permet de mesurer les comportements inacceptables pouvant survenir au sein de l'établissement. Cet indicateur recense les actes de violence physique commis par des

membres du personnel, qu'il s'agisse de violences verbales, psychologiques ou physiques.

En distinguant 4 catégories :

- ➔ Émanant du personnel avec arrêt de travail : 0
- ➔ Émanant du personnel sans arrêt de travail : 2
- ➔ Émanant des usagers avec arrêt de travail : 0
- ➔ Émanant des usagers sans arrêt de travail : 0

(Les données sont sans doute sous déclarées, la plateforme de signalement a été élargie à l'ensemble des faits de violences qu'à compter de fin 2024).

6.3 PROTECTION FONCTIONNELLE

La protection fonctionnelle est un dispositif garantissant aux agents publics une protection juridique et financière en cas de poursuites ou d'agressions liées à l'exercice de leurs fonctions, conformément à l'article L. 811-1 du Code général de la fonction publique.

En 2024, il n'y aucune demande ni aucune mise en œuvre de protection fonctionnelle.

6.4 SUICIDES

Aucun suicide, ni tentative de suicide n'a été recensé en 2024.

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 personnels en mettant en place des mesures de prévention efficaces. Les chefs de service sont les premiers acteurs de la prévention.

Les personnels 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 personnels 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 personnels.

Fin 2024 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 des étudiants du Service de Santé Étudiante de l'Université Paris-Saclay, à temps partiel,
- ➔ 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 2024).

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année 2024 : 9 assistants de prévention.

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)
- le médecin de prévention pour le suivi des personnels (médecin du travail de l'Association pour la Santé au Travail en l'Essonne (ASTE)),
- le conseiller de prévention
- l'infirmière
- le psychologue du travail
- 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 2024.

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 2024 (en mars et en novembre). L'étude des signalements inscrits sur les registres santé, sécurité au travail des entités (RSST) se fait au cours de ces réunions.

Cinq groupes de travail de la F3SCT ont été réunis en vue de :

- de réaliser un suivi des visites des délégations de la F3SCT.

Afin de préparer les visites :

- des laboratoires qui utilisent des machines-outils (21 mars 2024),
- des locaux du LUMEN (les 3 et 4 juin 2024),
- des services de l'Agence comptable, de la Direction du patrimoine et de la Direction des affaires juridiques, institutionnelles et marchés publics (effectuée le 10 décembre 2024).

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 2024 : 0

Nombre d'agents ayant demandé à être reclassés au cours de l'année 2024 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 2024 : 0

Nombre d'agents dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année 2024 : 5

	2023		2024	
	Homme	Femme	Homme	Femme
(35-39 ans)		1		1
(45-49 ans)		1		
(55-59 ans)			1	
(60-64 ans)	1		1	2
Total	1	2	2	3

BÉNÉFICIAIRES D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

	2022		2023		2024	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
(35-39 ans)	1					
(40-44 ans)	1		1			
(45-49 ans)			1		1	
(50-54 ans)					1	
(55-59 ans)		2	1			
(60-64 ans)			1			
Total	2	2	2	2	2	0

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 DE MEMBRES DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSA AYANT REÇU UNE FORMATION EN PRÉVENTION, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ET LA DURÉE DE CELLE-CI

La formation spécifique obligatoire pour les membres de la FSSSCT a été organisée en 2024 et a permis de former 9 membres.

Une personne membre a pu assister à la formation sur les premiers secours en santé mentale

et une autre sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

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 2024, 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		
	2022	2023	2024
SST – initiale	27	21	10
SST – recyclage	8	18	3
Total	35	39	13

En 2024, 10 agents ont été formés à la formation initiale Sauveteur, Secouriste au Travail et 3 agents ont bénéficié de la formation Maintien et Actualisation des compétences de la formation Sauveteur, Secouriste au Travail (recyclage).

Un total de 87 agents a été formé pour être sauveteur secouriste au travail depuis 2022.

FORMATION EN PRÉVENTION, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ RÉALISÉE EN 2024

Intitulé des formations en prévention, hygiène et sécurité organisées en 2024
Formation initiale des assistants de prévention
Management de gestion de crise
CACES R 486
Équipier de première intervention (chargé d'évacuation)
Habilitation à la conduite et à la maintenance d'autoclaves
Habilitation électrique BS/BE Manœuvres
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

12 sessions de formation Prévention, Hygiène et Sécurité ont été proposé au sein de l'École en 2024.

NOMBRE D'AGENTS FORMÉS PAR GENRE

Genre	2022	2023	2024
Femme	59	66	18
Homme	89	58	43
Total	148	124	61

En 2023, les femmes étaient les plus représentées dans ce domaine de formation avec 53 % contre 47 % pour les hommes. En 2024, elles représentant un peu plus de 29 %

Nombre de formation SST organisées au cours de l'année écoulée suite à un évènement 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. Selon le type de visites médicales, elles ont lieu soit dans les locaux de l'École soit dans les locaux de l'ASTE aux Ulis. En cas d'urgence, le médecin propose également des rendez-vous dans les locaux de ASTE aux Ulis.

Le nombre d'agents couverts par la médecine du travail était de 530 au 31/12/2024.

Au cours de l'année 2024 : 114 agents ont bénéficié d'une ou de plusieurs visites médicales.

→ 76 agents sont déclarés comme bénéficiant d'un suivi médical renforcé lié à une ou plusieurs expositions à des risques professionnels,

→ 23 personnes bénéficient d'un suivi adapté en lien avec leur situation de handicap.

Types de visites	Nb
Nombre total de visites réalisées	114
Nombre de visites d'embauche	58
Nombre de visites d'agents en suivi renforcé	45
Nombre total de visites à la demande	26
– du médecin du travail	17
– de l'agent	4
– de l'École	5
Nombre de visites de reprise à la suite	
– d'un congé de maternité	1
– d'un accident de travail	1
– d'une maladie non professionnelle	1
– d'une maladie professionnelle	1
Nombre de prescriptions (vaccins, prescription biologique)	29
Bilans sanguins	2

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).

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 de l'école. Une salle de repos est à disposition des femmes qui souhaitent poursuivre l'allaitement à la reprise de leur activité professionnelle et des personnes munies d'une prescription du médecin.

L'infirmière de l'École 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'École est présent 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 (développement de Risques Psycho Sociaux).

INDICATEUR RPS_DGAFP 2024

Cet indicateur mesure la proportion d'agents ayant sollicité une consultation auprès du médecin de prévention, en dehors des visites obligatoires. Il reflète notamment le recours spontané à la médecine préventive, souvent en lien avec des problématiques de santé au travail ou de risques psychosociaux.

Taux de visite sur demande au médecin de prévention = nombre de demandes de visite spontanée au médecin de prévention pour 100 agents
= $4/552 = 0,7$ demande pour 100 agents.

6.9 INSPECTION SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'École normale supérieure Paris-Saclay a fait l'objet d'une inspection menée par deux inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), du 4 au 6 mars 2024. Cette mission s'inscrit dans la continuité des inspections précédentes réalisées en 2014 et 2018.

Déroulé de l'inspection

Une liste préalable de documents a été transmise aux inspecteurs. L'inspection a porté sur une visite partielle des locaux et équipements suivants :

- Laboratoire de biologie et de pharmacologie appliquée (LBPA)
- Laboratoire universitaire de recherche en production automatisée (LURPA)
- Salles pédagogiques du département de biologie
- Salles d'activités associatives (atelier « fablab », salle de répétition)

Elle a également donné lieu à des entretiens avec la direction, les représentants et représentantes du personnel membres de la F3SCT, ainsi qu'avec différents acteurs de la prévention.

Résultats

Les inspecteurs ont examiné l'ensemble du dispositif de prévention, en abordant à la fois

l'organisation générale, la gestion des risques spécifiques, les conditions de travail et les situations sensibles telles que les risques psychosociaux (RPS), les violences sexistes et sexuelles (VSS) et les discriminations.

La mission a formulé :

- 6 propositions de mesures immédiates, traitées dans des délais courts
- 79 observations, relatives à des écarts réglementaires ou non-conformités
- 54 recommandations, visant à améliorer le dispositif de prévention

L'inspection a salué l'implication des acteurs de la prévention et la qualité du dialogue social, tout en mettant en avant l'engagement de la gouvernance face aux enjeux du nouveau site. Elle a encouragé l'École à poursuivre ses efforts à travers des actions concrètes en matière de pilotage, de mise en conformité, et de suivi structuré des recommandations.

Suite donnée par l'établissement

Un plan d'action formalisé a été élaboré en réponse au rapport d'inspection. Il est régulièrement présenté et suivi au sein de la F3SCT, avec une attention particulière portée aux mesures répondant aux observations réglementaires prioritaires.



7

**ORGANISATION
DU TRAVAIL
ET TEMPS
DE TRAVAIL**

CHIFFRES CLÉS

123

agents en télétravail

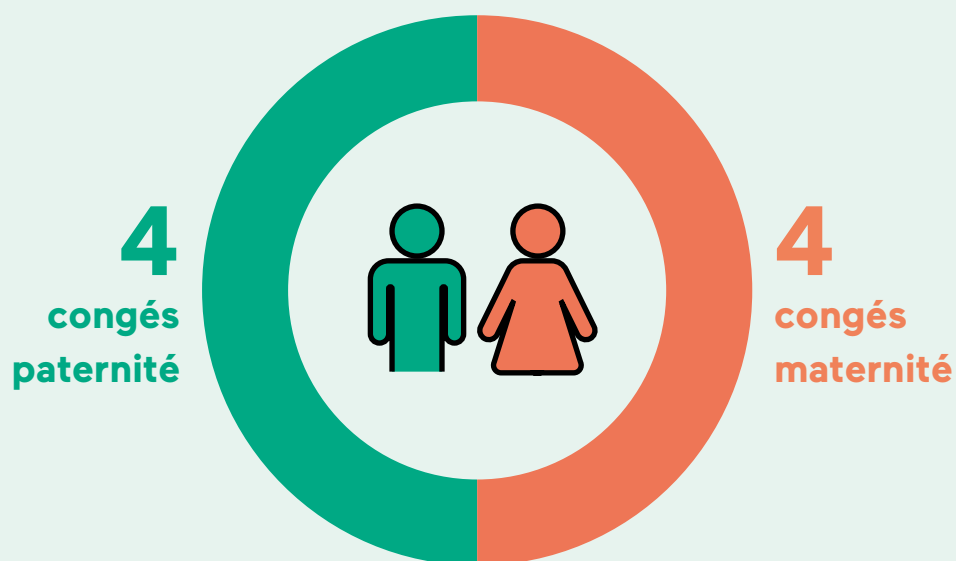
5

jours d'arrêt
pour maladie ordinaire
en moyenne
par agent

207

jours de carence

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



76 % des agents en télétravail sont des femmes

55 % des agents ayant une quotité de temps de travail inférieure à 100% sont des femmes

7.1 ORGANISATION ET CYCLE DU 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 213 agents. Les personnels 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.

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 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

L'astreinte est la période pendant laquelle les agents, sans être à la disposition permanente et immédiate de leur employeur, ont l'obligation de demeurer à leur domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir à la demande de l'administration. Elle permet toute intervention touchant à la sécurité et au fonctionnement des installations et des équipements concourant à la continuité du service public. En 2024, 8 agents ont été en astreinte (50 % en astreinte d'exploitation et 50 % en astreinte de sécurité).

La réalisation et les compensations des astreintes effectuées à l'École sont précisées dans la note de cadrage adoptée par délibération du conseil d'administration du 15 décembre 2023 et

entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024. Cette note présente le dispositif d'astreintes, de permanences et des heures complémentaires.

Catégorie/Genre	Femme	Homme	Total
Catégorie A	3	2	5
Catégorie B	2	1	3
Catégorie C			0
Total	5	3	8

Les 8 agents ont effectué 19 jours d'astreintes cumulés. Durant ces astreintes, 9 interventions ont été assurées.

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).

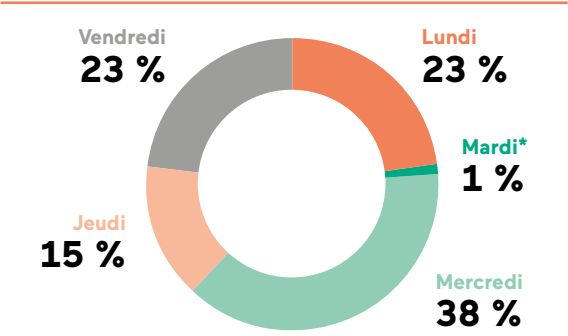
NOUVELLES DEMANDES 2024 : 50

	A		B		C		Total	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Nouvelle demande	14	5	19	3	9	0	42	8

AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL AU 31/12/2024 : 123

	A		B		C		Total	
	Service	Dpt Lbo	Service	Dpt Lbo	Service	Dpt Lbo	Service	Dpt Lbo
Femme	45	2	22	11	13	1	80	14
Homme	16	9	4				20	9
Total	61	11	26	11	13	1	100	23

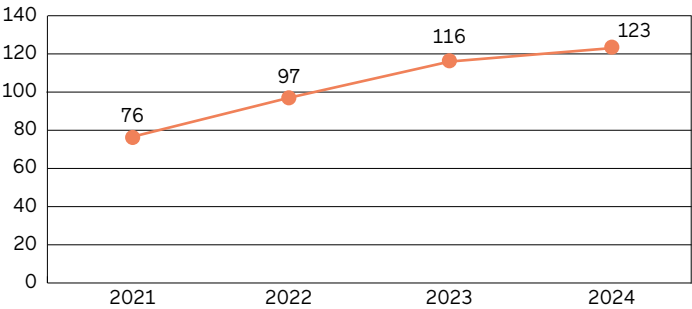
RÉPARTITION DES JOURS DE TÉLÉTRAVAIL
AU 31/12/2024



Le nombre d’agents en télétravail (situation au 31/12) a augmenté de 62 % entre 2021 et 2024. Sur 123 agents seuls 11 ont opté pour la formule en jours flottant uniquement.

*Les agents en télétravail le mardi bénéficient d’une dérogation accordée sur proposition du médecin du travail, lorsque leur état de santé, un handicap ou un état de grossesse le justifie, afin de favoriser la poursuite ou la reprise de leur activité professionnelle.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D’AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL DE 2021 À 2024



7.4 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

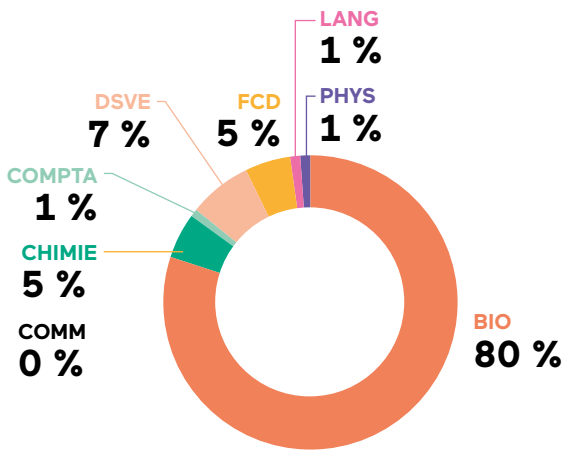
Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande du responsable hiérarchique en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Leur nombre est limité, elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.

La réalisation et les compensations des heures supplémentaires effectuées à l’École sont précisées dans la note de cadrage adoptée par délibération du Conseil d’administration du 15 décembre 2023 et entrée en vigueur au 1er janvier 2024. Cette note présente le dispositif d’astreintes, de permanences et des heures complémentaires.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES DONNANT LIEU
À RÉCUPÉRATION EN 2024

Catégorie/Genre	Femme	Homme	Total
Catégorie A	7	1	8
Catégorie B	2	1	3
Catégorie C	2		2
Total	11	2	13

RÉPARTITION PAR AFFECTATION



HEURES SUPPLÉMENTAIRES DONNANT LIEU À INDEMNISATION EN 2024

Catégorie/Genre	Femme	Homme	Total
Catégorie A	4	1	5
Catégorie B	5		5
Catégorie C	2		2
Total	11	1	12

Il s'agit majoritairement de personnels affectés dans les services supports : DSVEC, DSI, AGENCE COMPTABLE. Le total des heures supplémentaires cumulé représente 237 heures.

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

RÉPARTITION TEMPS PLEIN, TEMPS INCOMPLET, TEMPS PARTIEL

Temps plein, temps partiel	A			B			C			Total		Total	
	Homme	Femme	Total A	Homme	Femme	Total B	Homme	Femme	Total C	Homme	Femme	Nb	%
Temps plein	269	135	404	19	48	67	16	21	37	304	204	508	96 %
Temps incomplet	9	6	15							9	6	15	3 %
Temps partiel	1	4	5					2	2	1	6	7	1 %
Temps partiel pour donner des soins	1		1							1	0	1	0 %
Temps partiel sur autorisation		1	1							0	1	1	0 %
Retraite progressive		3	3					2	2	0	5	5	1 %
Total	279	145	424	19	48	67	16	23	39	314	216	530	100 %

Le temps partiel : un emploi est occupé à temps partiel lorsque la durée de travail hebdomadaire définie pour l'agent est inférieure à la durée de travail hebdomadaire définie par l'administration pour ce poste. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent. Il peut être demandé de droit ou sur autorisation.

Le temps incomplet : un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée inférieure à la durée légale de travail à temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

RÉPARTITION PAR QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

Quotité	A			B			C			Total		Total	
	Homme	Femme	Total A	Homme	Femme	Total B	Homme	Femme	Total C	Homme	Femme	Nb	%
Agent à 100 %	269	135	404	19	48	67	16	21	37	304	204	508	96%
Agent à 80 %	1	5	6					2	2	1	7	8	2%
Agent à 70 %	1		1							1	0	1	0 %
Agent à 60 %		1	1							0	1	1	0 %
Agent à 50 % ou moins	8	4	12							8	4	12	2 %
Total	279	145	424	19	48	67	16	23	39	314	216	530	100 %

7.6 CONGÉS

Don 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	2024
Nombre de jours de congés donnés au cours de l'année	1,5	13,5	0	4	3	3
Nombre de jours de congés reçus au cours de l'année	0	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 STOCKÉS AU 31/12/2024

Population, catégorie	2022	2023	2024		
			Femme	Homme	Total
Titulaire	1 324	1 355	515	648	1 163
A	832	945	364	455	819
B	225	179	73	101	174
C	267	231	78	92	170
Contractuel	619	398	269	67	336
A	420	272	209	19	228
B	120	62	41	12	53
C	79	64	19	36	55
Total	1 943	1 753	784	715	1 499

NOMBRE DE CET OUVERTS AU 31/12/2024

Population, catégorie	2022	2023	2024		
			Femme	Homme	Total
Titulaire	70	71	33	30	63
A	37	41	20	16	36
B	12	12	6	7	13
C	21	18	7	7	14
Contractuel	33	22	13	6	19
A	18	13	10	2	12
B	10	5	2	1	3
C	5	4	1	3	4
Total	103	93	46	36	82

7.8 ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTÉ

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

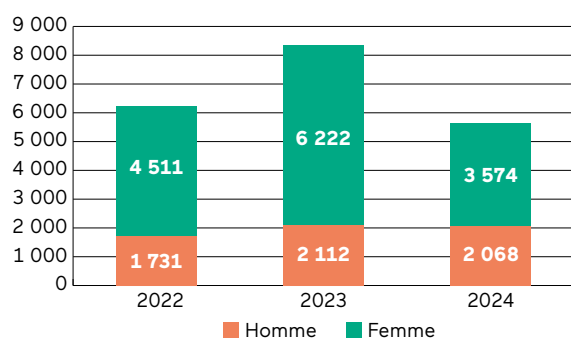
- la maladie ordinaire ;
- les congés de présence parental ;
- les congés de longue durée, longue maladie, grave maladie ;
- ainsi que les autres motifs d'absences que sont les accidents de service ou accidents de travail, les accidents de trajet (détaillé dans le chapitre 6 « Santé sécurité au travail »).

NOMBRE D'AGENTS AYANT AU MOINS UNE JOURNÉE D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

Genre	2022	2023	2024
Homme	65	62	31
Femme	117	107	83
Total	182	169	114

NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ

Genre	2022	2023	2024
Homme	1 731	2 112	2 068
Femme	4 511	6 222	3 574
Total	6 242	8 334	5 642



CONGÉ MATERNITÉ 2024

Population, catégorie	A	B	C	Total
Enseignante-chercheuse, Enseignante, Chercheuse	2	0	0	2
Titulaire	2			2
Contractuel				0
Personnel BIATSS	1	1	0	2
Titulaire				0
Contractuel	1	1		2
Total	3	1	0	4

Les absences pour congé maternité (y compris congés pathologiques) représentent 407 jours d'arrêt.

CONGÉ PATERNITÉ 2024

Depuis le 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.

Population, catégorie	A	B	C	Total
Personnel Enseignant-chercheur, Enseignant, Chercheur	3	0	0	3
Titulaire	2	0	0	2
Contractuel	1	0	0	1
Personnel BIATSS	1	0	0	1
Titulaire	1	0	0	1
Contractuel	0	0	0	0
Total	4	0	0	4

L'ensemble des agents ayant eu un enfant en 2024 (déclaré à la Direction des Ressources Humaines) ont bénéficié d'un congé paternité.

CONGÉ LONGUE MALADIE, LONGUE DURÉE, GRAVE MALADIE ET MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE 2024

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

Type Congé maladie	A		B		C		Total	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
Congé grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé longue durée	0	0	732	2	0	0	732	2
Congé longue maladie	318	1	25	1	250	1	593	3
Mi-temps thérapeutique	185	1	0	0	245	1	430	2
Total	503	2	757	3	495	2	1 755	7

MALADIE ORDINAIRE 2024

Population, catégorie	A		B		C		Apprenti		Total	
	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts
Enseignant	225	15							225	15
Titulaire	200	13							200	13
< à 3 jours	2	1							2	1
> = à 3 jours	198	12							198	12
Contractuel	25	2							25	2
> = à 3 jours	25	2							25	2
BIATSS	976	94	634	72	813	80			2 423	246
Titulaire	668	62	301	34	523	52			1 492	148
< à 3 jours	6	3	12	7	7	4			25	14
> = à 3 jours	662	59	289	27	516	48			1 467	134
Contractuel	308	32	333	38	290	28			931	98
< à 3 jours	11	6	21	12	3	2			35	20
> = à 3 jours	297	26	312	26	287	26			896	78
Apprenti	1	1					4	3	5	4
Contractuel	1	1					4	3	5	4
< à 3 jours	1	1					4	3	5	4
Total général	1 202	110	634	72	813	80	4	3	2 653	265

*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 2019 AVANT COVID

Évolution maladie ordinaire	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de jours de maladie ordinaire	1 853	2 295	3 237	3 753	3 225	2 653
Nombre d'arrêt	206	151	254	365	316	265

Nombre de jours moyens d'arrêt total pour maladie ordinaire : 2 653 jours /530 = 5 jours

Nombre de jours moyens d'arrêt total pour maladie ordinaire des personnels BIATSS : 2 423 jours/213 = 11,4 jours

INDICATEUR RPS_DGAFP 2024

Taux d'absentéisme pour raison de santé par agent = Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent. Sont pris en compte les congés pour maladie ordinaire, congé longue maladie et longue durée, congés pour accident du travail, congés pour maladie professionnelle.

1 - taux d'absentéisme pour raisons de santé :	9,1
Nombre jour arrêt pour maladie :	4 840
Nombre total d'agents :	530
nb jour maladie ordinaire :	2 653
nb jour CLM et CLD :	1 325
nb jour accident travail :	862
nb jour maladie professionnelle :	0
total	4 840

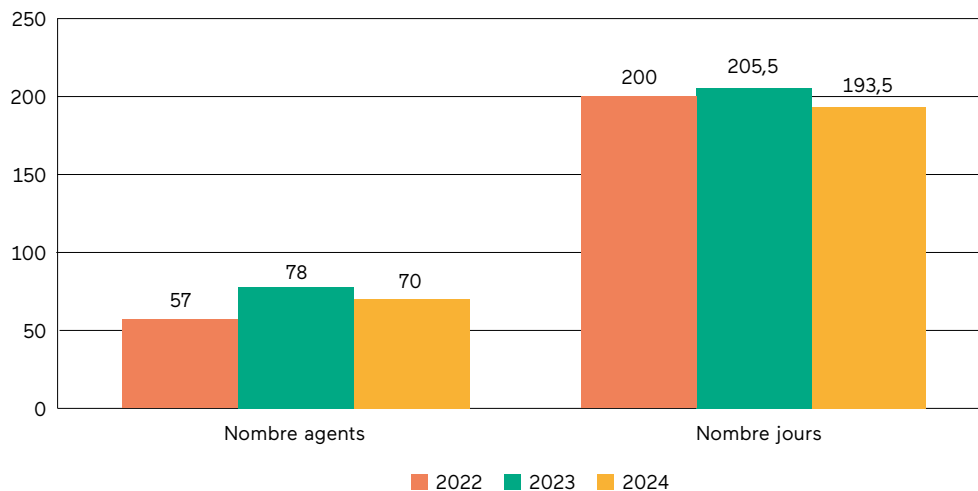
7.9 ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISONS DE SANTÉ

	Femme	Homme	Total
Nombre agents	56	14	70
Nombre jours	142,5	51	193,5

DÉTAIL NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE PAR MOTIF HORS RAISON DE SANTÉ

Motif absence/genre	Femme	Homme	Total
Autorisation d'absence à titre syndicale	1	14	15
Concours autres ministères	1	2	3
Concours éducation nationale ou enseignement supérieur	1	6	7
Préparation aux concours et examens professionnels	4	1	5
Congé réserviste		2	2
Décès ou maladie très grave	29	5	34
Fêtes religieuses	9	9	18
Mariage ou PACS		6	6
Garde enfant	97,5	6	103,5
Total	142,5	51	193,5

ÉVOLUTION ABSENCES HORS RAISON DE SANTÉ DE 2022 À 2024



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.

Carence	2022	2023	2024
Nombre de jours	214	182	207
Montant (brut hors iFSE et indemnités compensatrice CSG)	14 258 €	13 306 €	16 289 €



8

**ACTION SOCIALE
ET PROTECTION
SOCIALE**



CHIFFRES CLÉS

700 €

1 aide exceptionnelle
attribuée à des personnels

2 593 €

8 aides exceptionnelles
attribuées à des étudiants

47

chèques services
distribués

27 000 €

Participation de l'ENS Paris-Saclay
pour la restauration au CROUS

56

nombre de plans d'Accompagnement
de l'Étudiant en situation de Handicap
(PAEH)

23

nombre de Bénéficiaires
de l'Obligation d'Emploi
(BOE)

5,03 %

Taux emploi
direct

7 099 €

Montant versé au FIPHFP
(payé en 2025)

8.1 DISPOSITIFS DE L'ACTION SOCIALE

L'action sociale de l'ENS Paris-Saclay vise à répondre aux besoins spécifiques de nos personnels et de nos apprenants et apprenantes en leur offrant une série de dispositifs de soutien financier et social.

Public concerné

L'action sociale s'adresse à l'ensemble des personnels (fonctionnaires, contractuels de plus de 6 mois d'ancienneté, aux doctorants, etc.) ainsi qu'aux apprenants et apprenantes (élèves, étudiants et étudiantes) de l'établissement.

Un Plan d'Action Sociale

En 2023, l'École a adopté un nouveau plan d'action sociale par délibération du Conseil d'Administration du 23 juin 2023. Ce plan présente de manière détaillée l'ensemble des aides sociales disponibles pour les personnels et les étudiants, ainsi que les conditions d'éligibilité pour en bénéficier.

Les principaux dispositifs d'aide proposés

AIDES INTERMINISTÉRIELLES

L'École bénéficie d'un accès à des dispositifs d'aides interministérielles, qui permettent de compléter les mesures internes en matière de soutien social. Ces aides peuvent couvrir des besoins ponctuels ou récurrents, selon les critères définis par les autorités compétentes.

AIDES EXCEPTIONNELLES

Des aides financières exceptionnelles peuvent être accordées en cas de situation imprévue et difficile (maladie, accident, situation familiale complexe, etc.). Ces aides visent à soutenir les personnels et apprenants et apprenantes dans des moments de précarité ou de besoin urgent.

CHÈQUES-SERVICES

L'École propose également des chèques-services permettant de faciliter l'accès à divers services (restauration, loisirs, achats divers) pour les personnels et les étudiants. Ces chèques sont un levier pour favoriser l'inclusion sociale et l'accès à des services essentiels à la vie quotidienne.

AIDE FINANCIÈRE MATÉRIEL INFORMATIQUE

Cette aide est mise en place afin de soutenir les étudiantes et les étudiants qui auraient des difficultés pour acquérir un équipement informatique indispensable à la poursuite de leurs études.

CONTRIBUTION À LA SUBVENTION DE RESTAURATION

Dans un souci de qualité de vie et de bien-être, et pour rendre les repas plus accessibles, l'École apporte sa contribution à une subvention de restauration pour ses agents et ses apprenants.

L'accompagnement à l'action sociale

Toute aide sociale est conditionnée par la complétude d'un dossier de demande d'aide et d'un rendez-vous avec la personne en charge de l'action sociale de la DRH.

En cas d'éligibilité de la demande, le dossier est présenté anonymement à la commission de l'action sociale dédiée.

La commission d'action sociale en faveur des personnels

La commission a pour mission de donner un avis sur les orientations de la politique d'action sociale à conduire dans l'établissement.

À ce titre, elle est consultée sur :

- tous les projets qui relèvent de l'action sociale ;
- l'octroi et, le cas échéant, le montant des secours prévus dans le plan d'action sociale de l'École et destinés au personnel de l'École ;
- les évolutions des crédits budgétaires alloués à l'action sociale.

Elle est composée :

- du directeur ou la directrice général-e des services ou son représentant ou représentante ;
- du directeur ou de la directrice des ressources humaines ;
- d'un ou d'une représentant.e élu.e de chaque organisation syndicale représentée au comité social d'administration, désignés en son sein à la majorité simple des représentants élus des personnels et pour toute la durée de leur mandat au CSA ;
- la responsable de l'action sociale et le médecin de prévention exerçant leurs fonctions à l'ENS Paris Saclay sont invités permanents aux séances de la commission.

En 2024, la commission s'est réunie 1 fois et a donné un avis favorable pour 1 dossier d'aide.

La commission d'action sociale étudiante

La commission d'action sociale étudiante rend un avis sur les mesures d'accompagnement social, les aides exceptionnelles et les exonérations de droits d'inscription accordés à tout usager en difficulté économique et sociale, après instruction des dossiers par le ou la chargé-e de l'action sociale de l'ENS Paris-Saclay.

Elle est composée :

- du vice-président ou la vice-présidente en charge de la formation ou son représentant ou représentante ;
- du directeur ou la directrice général-e des services ou son représentant ou représentante ;
- de deux enseignants-es, enseignants-es-chercheurs-ses ou assimilés nommés-es par le président ou la présidente de l'ENS Paris-Saclay ;
- de deux représentants et représentantes des normaliens et normaliennes désignés-es par leurs élus-es au conseil d'administration ;
- du ou de la chargé-e de l'action sociale de l'ENS Paris-Saclay ;

En 2024, trois commissions d'attribution du fonds social étudiant ont eu lieu et ont attribué :

- 8 aides exceptionnelles pour un montant total de 2 593 €

SYNTHÈSES DES AIDES

Types de dispositif	2022	2023	2024
Prestations sociales	29 984 €	31 087 €	19 878 €
Prestations interministérielles	8 736 €	13 481 €	15 175 €
Aides exceptionnelles aux personnels	6 144 €	2 780 €	700 €
Prêts exceptionnels aux personnels	5 700 €	5 000 €	0 €
Aides exceptionnelles aux étudiants	7 004 €	8 476 €	2 593 €
Chèques services	2 400 €	1 350 €	1 410 €
Restauration	10 020 €	18 431 €	27 001 €
Autres actions sociales et culturelles	3 500 €	6 615 €	11 540 €

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PIM PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE POUR L'ANNÉE 2024

Genre, catégorie	A	B	C	Total
Femme	6	1	1	8
Homme	2		1	3
Total	8	1	2	11

RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE DES AIDES SOCIALES AUX PERSONNELS

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

Action culturelle

Noël des enfants du personnel : L'action culturelle de l'année 2024 a été marquée par une initiative nouvelle : l'organisation de la fête de Noël des enfants au sein même de l'ENS Paris-Saclay.

Cette manifestation conviviale, destinée aux enfants des agents de l'établissement âgés de 0 à 13 ans, a proposé un programme riche et varié : ateliers de maquillage et de magie, châteaux gonflables, piscines à balles, distribution de goûters par le Père Noël, ainsi qu'une représentation théâtrale.

L'événement a rassemblé plus de 64 parents et leurs enfants, pour un coût global de 11 540 €. Cette action illustre la volonté de l'établissement de renforcer les liens entre les agents et de proposer des moments de partage en dehors du cadre professionnel.

8.2 RELAIS HANDICAP

La politique handicap de l'établissement quant à l'accueil et l'accompagnement des apprenants et collaborateurs en situation de handicap est formalisé dans le schéma directeur pluriannuel du handicap qui a été renouvelé pour la période 2023-2025. Les actions prévues par le schéma directeur ont été poursuivies au cours de l'année 2024.

Cette année, le Relais Handicap a été animé par la chargée de mission et la correspondante Handicap qui a changé en fin d'année 2024 (chargée de mission seule de juillet à octobre, en particulier sur la période charnière de la rentrée).

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 2023-2024, 56 PAEH ont été établis. Soit une augmentation de 24 % par rapport à l'année précédente. Ces 56 PAEH se répartissent en 19 renouvellements et 37 nouveaux 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. Très peu concernent des PAEH temporaires (pour blessures notamment).

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 (recherche de vacataires, dossiers de vacations, recherche de logiciel adapté).

Année	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de PAEH	38	45	56

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 notamment pour y inclure des données demandées par les enquêtes du ministre (ex : année de naissance). 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 Phratrries (7^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 (Phratrries et IUT) sont alors formés spécifiquement au handicap par « la Fédé 100 % handinamique » lors d'un week-end spécifique en novembre. Le nombre d'élèves participant à l'encadrement d'apprenants en situation de handicap est toutefois très faible vis-à-vis du nombre total d'élèves engagés dans l'activité tutorat.

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	2022	2023	2024
Nombre de BOE	28	25	23
Taux emploi direct	6,03 %	5,57 %	5,03 %

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), déclaré en 2025 pour l'année 2024, s'élève à 23 et le taux d'emploi direct est de **5,03 %**. 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 2023 est de 5,66 %.

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.

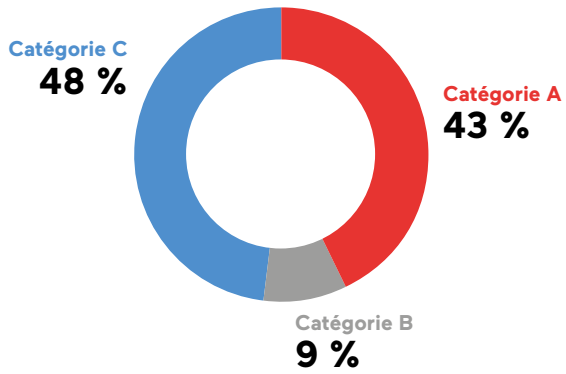
Grâce à l'investissement de l'École en faveur d'une politique handicap, une meilleure identification du Relais Handicap est constatée grâce notamment à la communication mise en place et la création d'une politique RH inclusive. Par ailleurs, depuis la mise en place de cette dernière, plusieurs travailleurs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

Les données sur les BOE sont les suivantes :

	Catégorie			Total
	A	B	C	
Femme	5	2	6	13
Homme	5		5	10
Total	10	2	11	23

Sur 23 BOE, 48 % sont de catégorie C soit 11 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	6	4
Total	16	7

On compte 70 % de personnels BIATSS sur la totalité 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	0	4	5	4
Homme	0	1	1	8
Total	0	5	6	12

52 % d'entre eux ont plus de 55 ans, soit 12 personnes et 26 % ont entre 41 et 55 ans. Les collaborateurs travaillent aujourd'hui plus longtemps et connaissent des maladies ou handicap jusqu'à la retraite.



9

DIALOGUE SOCIAL

CHIFFRES CLÉS

3

Conseils d'administration

5

Commissions de la vie étudiante

4

Conseils scientifiques

2

FS (Formation spécialisée)

6

CSA (Comité Social d'Administration)

2

jours de grève recensés

9.1 ORGANES CONSULTATIFS

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 2024 : le 6 février, le 2 avril, le 18 juin, le 24 octobre, le 14 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 2024 : le 8 mars, le 7 juin, le 27 septembre, le 6 décembre.

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
À chaque réunion	Lecture des signalements inscrits dans les registres SST	Information
14 mars 2024	Visite des salles de TP des DER de biologie et de GCE	vote
	Programme des prochaines visites	Vote
	Présentation de l'annexe hygiène et sécurité du règlement intérieur	Vote
	Rapport d'activité du médecin du travail de l'ASTE	Vote
	Point sur l'exercice d'évacuation incendie du 07/12/2023	Information
	Réflexion sur les orientations stratégiques ministérielles 2024	Information
	Suivi des préconisations des études ergonomiques	Information
	Approbation du règlement intérieur de la F3SCT	Vote
7 novembre 2024	Suite donnée à l'avis du 15 mars 2024 sur la médecine de prévention	Information
	Décision de création des UT	Vote
	CR de la visite du Lumen	Vote
	CR de la visite sur le thème des machines-outils	Vote
	GT du 10/09/24 sur le suivi des visites de la FS	Information
	GT du 18/06/24 et du 1/10/24 sur les bonnes pratiques de réunion	Information
	Calendrier des travaux de la F3SCT	Vote
	Rapport ISST	Information
	Démarche de prévention des RPS	Information
	Programme de prévention	Information
	Programme de formation en SST pour 2024-2025	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 2024

6 réunions – dont 5 réunions ordinaires et 1 exceptionnelle

Dates des réunions	
Ordinaire	Exceptionnelle
29 février 2 mai 6 juin 21 novembre 3 décembre	17 septembre

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
29 février 2024	Dispositions du compte épargne temps	Consultation
	Calendrier prévisionnel des CSA et FS de fin d'année	Information
	Bilan du régime indemnitaire 2023 (CIA et PPA)	Information
	Création d'un service de santé étudiante (SSE) mutualisé	Information
	CSAE d'UP Saclay – Organisation et statut	Information
2 mai 2024	Bilan annuel du Plan Égalité Professionnelle	Information
	Organisation de la cellule de crise pendant la fermeture de l'École et les JO/JOP 2024	Information
	Information sur le supplément familial de traitement (SFT)	Information
	Projet d'administration et projets de service	Consultation
6 juin 2024	Création d'un service de santé étudiante (SSE) mutualisé à l'UP Saclay	Consultation
	Décharge d'enseignement des enseignants-chercheurs	Consultation
	Modification des organigrammes	Consultation
	Note relative à la fermeture de l'École – année 2024/2025	Consultation
	Rapport social unique 2023	Information
	Calendrier des instances 2024/2025	Information
	Campagne d'emplois 2025	Consultation et information
21 novembre 2024	Modification d'organigrammes	Consultation
	Projet de demande d'agrément pour l'accueil de jeunes en service civique	Consultation
	Bilan des concours ITRF 2024	Information
	Revalorisation IFSE/PPA des personnels BIATSS	Consultation
3 décembre 2024	Projet de modification de la politique de rémunération des enseignants contractuels	Consultation
	Plan de formation des personnels 2025	Consultation
	Mise à jour de la charte relative à l'accompagnement de carrière des personnels enseignants-chercheurs et enseignants	Consultation
	Mise à jour du dispositif des professeurs attachés de l'ENS	Consultation
	Plans d'actions égalité 2024/2025	Consultation
	Politique sportive pour les personnels de l'ENS Paris-Saclay	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
17 septembre 2024	Présentation des modalités de vote électronique – Élections CA/CS/ CVE 2024 : renouvellement des sièges usagers et élections partielles pour deux sièges BIATSS au CA	Avis

Le vote a été prononcé par voie électronique.

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 2024

2 réunions ordinaires

Dates des réunions

14 mars
7 novembre

RÉPARTITION PAR GENRE DES MEMBRES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CSA

Genre	Titulaire	Suppléant
Homme	5	3
Femme	3	5
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, et depuis 2022, les demandes de passage en CDI 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 10 fois en 2024 : 10 fois en présentiel, le 18 janvier, le 26 mars, le 2 avril, le 4 juin, le 18 juin, le 26 septembre, le 10 octobre, le 7 novembre, le 28 novembre, le 19 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 les 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 6 fois en 2024 : 5 fois en présentiel, le 3 avril, le 25 avril, le 6 juin, le 10 juillet en distanciel, le 24 septembre, le 19 novembre.

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.

1 seul comité de sélection s'est réuni en 2024.**SYNTHÈSE DU NOMBRE DE RÉUNIONS
PAR INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL À L'ÉCOLE**

Instances	2021	2022	2023	2024
Conseil d'administration	4	5	4	3
Comité social d'administration	4	4	6	6
Formation spécialisée	6	4	2	2
CVE	3	8	5	5
Conseil scientifique	4	4	4	4
Conseil d'administration en formation restreinte	13	13	12	10
Conseil scientifique en formation restreinte	7	8	5	6
Comité de sélection	2	8	6	1

Nos organes consultatifs, institués en application des dispositions réglementaires et créés par décision du conseil d'administration, participent à la concertation et à l'expression du dialogue social ; leur rôle vient en appui de celui du conseil d'administration, instance délibérative centrale de l'établissement.

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 3 fois en 2024 : le 15 mars, le 28 juin, le 13 décembre.

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

Le tableau présenté ci-dessous recense les journées de grève à la suite de préavis déposés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau ministériel ainsi que le nombre d'agents s'étant déclaré gréviste.

Date de la grève	Nombre d'agents recensés grévistes
19 mars 2024	1
1 ^{er} octobre 2024	-
5 décembre 2024	-
12 décembre 2024	1

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 2024, aucune mesure disciplinaire n'a été prononcée à l'encontre d'un personnel BIATSS.



10

GLOSSAIRE



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
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
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
CSA : Comité social d'administration
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
FS : Formation spécialisée

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

PETREL : Portail des éléments transmis qui varient en fonction du nombre d'enfants 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.

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

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

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

