

Délibération 2026-23

Point de l'ordre du jour : VI 6.1

Objet : Rapport social unique 2025

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 le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu la présentation du rapport social unique au comité social d'administration en date du 4 juin 2026.

Vote unique :

Le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2025 tel que présenté au document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants : 24

Pour : 24

Contre : 0

Abstention : 0

Fait à Gif-sur-Yvette, le 26 juin 2026.

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

Nathalie CARRASCO



Pièce jointe : rapport social unique 2025

Classée au registre des délibérations sous la référence :
CA – 26/06/2026 – D. 2026-23

Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :
02/07/2026

Rendue exécutoire compte tenu de la transmission au
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
le : 02/07/2026

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 2025

Édito

Chères toutes, chers tous,

J'ai le plaisir de vous présenter l'édition 2025 du Rapport Social Unique (RSU) de l'ENS Paris-Saclay. Ce document offre, comme chaque année, une vision consolidée de nos ressources humaines, nourrit le dialogue social et témoigne de l'engagement collectif des personnels de notre École.

L'année 2025 marque une étape clé dans la structuration de notre politique RH, autour de trois engagements :

Reconnaître et valoriser les parcours

L'adoption, en juin 2025, de nos nouvelles lignes directrices de gestion (LDG) apporte un cadre clair et transparent à nos pratiques en matière de carrières, de mobilité et de promotion, au bénéfice de tous les personnels — académiques, scientifiques et BIATSS. Dans le même esprit, plusieurs évolutions indemnitaires ont été engagées : l'actualisation du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) et la mise en place d'un dispositif spécifique pour les personnels non éligibles à ce régime, afin de mieux reconnaître la diversité des situations et des responsabilités exercées au sein de l'École.

Améliorer les conditions de travail et la qualité de vie professionnelle

L'élaboration d'un plan de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) constitue un socle structurant pour les années à venir, au service du bien-être des personnels et de l'amélioration durable de nos conditions de travail.

Affirmer une politique plus inclusive et équitable

Le déploiement du plan d'action égalité (PAE 2025-2027) reflète l'engagement de l'École en faveur d'une organisation plus équitable, attentive aux parcours de chacune et chacun et mobilisée contre toutes les formes de discrimination.

Ces avancées reposent sur un dialogue social régulier et constructif, que je tiens à saluer, au service d'une politique RH toujours plus lisible et attentive aux évolutions de notre École.

Je remercie chaleureusement la direction des ressources humaines ainsi que l'ensemble des contributeurs et contributrices pour la qualité de ce rapport.

Bonne lecture à toutes et à tous.

Nathalie CARRASCO
Présidente

Chiffres clés 2025



534 agents sont rémunérés par l'ENS Paris Saclay



Dont **303** personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs



L'École compte **943** élèves normaliens rémunérés



Le taux de féminisation des personnels est de **44 %**

73 % des recrutements Biatss concernent des femmes



L'âge moyen des personnels de l'École est de **41 ans et 3 mois** (hors élèves normaliens)



Taux d'emploi direct : **4,93 %**
(= taux d'emplois de travailleurs handicapés)



La rémunération nette moyenne est de **3 280 €**
Pour les femmes = 2 860 €
Pour les hommes = 3 569 €



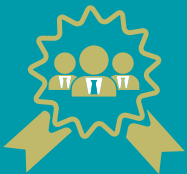
116 stagiaires ont été accueillis en milieu professionnel dans nos entités



247 agents ont assisté à au moins une formation



Dialogue social : **5** réunions de concertation en comité social d'administration ont eu lieu en 2025 et **3** en Formations spécialisées



Promotion personnels titulaires : **14** agents promus dont **7** femmes
3 mobilités verticales dont **3** femmes



86 agents sont titulaires d'un compte épargne temps pour un total de **1 529** jours stockés



131 agents exercent leur activité en télétravail

Sommaire

ÉDITO	1
--------------------	---

CHIFFRES CLÉS 2025	2
---------------------------------	---

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

1.1 EFFECTIF EN ETPT ET ETP PAR PLAFOND D'EMPLOIS, POPULATION ET FILIÈRE AU 31/12/2025	12
---	----

1.2 EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE, PAR GENRE ET PAR ANCIENNETÉ AU 31/12/2025	14
---	----

1.3 ÉVOLUTION DES ETP DE 2023 À 2025	15
---	----

1.4 EFFECTIF PAR POPULATION ET PAR FILIÈRE AU 31/12/2025	17
---	----

Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2025	17
--	----

Les personnels BIATSS contractuels au 31/12/2025	18
--	----

Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C et par ancienneté au 31/12/2025	19
---	----

Les personnels BIATSS par affectation et grande famille de fonction au 31/12/2025	19
---	----

Répartition par branches d'activités professionnelles (BAP) des personnels BIATSS	20
---	----

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2025	20
---	----

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels au 31/12/2025	22
---	----

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs et chercheurs par ancienneté au 31/12/2025	22
---	----

Les professeurs invités en 2025	22
---------------------------------------	----

Les professeurs attachés en 2025	23
--	----

1.5 DÉMOGRAPHIE	23
------------------------------	----

Âge moyen et âge médian	23
-------------------------------	----

Pyramide des âges	24
-------------------------	----

Agents de + de 55 ans par population et par corps au 31/12/2025	25
---	----

Apprentis en 2025	26
-------------------------	----

Stagiaires en 2025	26
--------------------------	----

2 RECRUTEMENTS	31
-----------------------------	----

2.1 PUBLICATIONS ET « RECHERCHE DE CANDIDATS »	33
---	----

Profil des postes à pourvoir	33
------------------------------------	----

Postes ouverts par motif, catégorie d'emploi et par branche d'activités professionnelles (BAP)	34
--	----

2.2	L'EMBAUCHE	35
	Profil des embauches réalisées.....	35
	Périodes d'essai.....	36
	Comparatif des embauches sur les différents exercices.....	37
	Par entité.....	37
	Par ratio hommes/femmes.....	37
	Par branche d'activité professionnelle (BAP) – hors vacances.....	37
2.3	POSTES OUVERTS AUX CONCOURS EN 2025 : ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET PERSONNELS BIATSS	38
2.4	MEMBRES DE JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS	40
	Jurys Concours ITRF.....	40
	Comité de sélection Enseignant-chercheur.....	40
3	PARCOURS PROFESSIONNEL	43
3.1	MOBILITÉ INTERNE	45
3.2	AVANCEMENT DE GRADE ET MOBILITÉ INTERNE	45
	Promotions (liste d'aptitude, concours et tableau d'avancement).....	45
3.3	ENTRÉES SORTIES	47
3.4	POSITIONS PARTICULIÈRES	50
	Le détachement.....	50
	Les mises à disposition et délégations.....	50
	Les CRCT (Congé pour Recherche ou Conversions thématiques).....	51
	Positions particulières.....	52
4	FORMATION	53
4.1	EFFORT DE FORMATION	55
4.2	RÉPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS FORMÉS PAR ÂGE ET PAR GENRE	56
	Répartition par catégorie.....	56
	Répartition des agents formés par tranche d'âge.....	57
	Répartition des agents formés par population (y compris les personnels partenaires).....	57
	Répartition des agents par axe de formation du schéma directeur et par catégorie.....	58
4.3	RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	58
4.4	RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION	59
5	RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE	61
5.1	MASSE SALARIALE 2025	63
	Exécution de la masse salariale 2025 en décaissements.....	63
	Facteurs d'évolution de la masse salariale (en décaissements).....	63

5.2 RÉMUNÉRATIONS BRUTES	64
Rémunérations brutes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	64
Rémunérations brutes des personnels BIATSS, de bibliothèque et médico-social titulaires	65
Cumul des 10 rémunérations brutes les plus élevées	66
Total des rémunérations annuelles brutes versées ventilé par population et par genre	67
Nombre d'équivalent temps plein annuels rémunérés, ventilé par population et par genre.....	67
Part des rémunérations accessoires sur la masse salariale	67
5.3 RÉMUNÉRATIONS NETTES MOYENNES	67
Lecture des indicateurs d'écart de rémunération.....	69

6 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1 RISQUES PROFESSIONNELS	73
6.2 DISPOSITIF DE SIGNALEMENT	74
Les référents et référentes de l'ENS Paris-Saclay	74
Mise en place d'un dispositif de signalement	74
Indicateur RPS_DGAFP.....	75
6.3 PROTECTION FONCTIONNELLE	75
6.4 SUICIDES	75
6.5 ACTEURS DE LA PRÉVENTION	76
Assistants et assistantes de prévention (AP).....	76
Groupe de coordination médical socio-professionnel (GMSP)	76
6.6 INSTANCES DE PRÉVENTION	77
6.7 COMMISSIONS MÉDICALES	77
6.8 ACTIONS DE PRÉVENTION	78
Médecine du travail	79
Étude qualité de vie et conditions de travail (QVCT)	80

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

7.1 ORGANISATION ET CYCLE DU TRAVAIL	83
Le cycle hebdomadaire de travail	83
Les quotités de temps de travail.....	83
7.2 ASTREINTES, PERMANENCES ET INTERVENTIONS	83
7.3 TÉLÉTRAVAIL	83
7.4 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	85
7.5 QUOTITÉ DE TRAVAIL DES AGENTS DE L'ENS PARIS-SACLAY	85
7.6 CONGÉS	86
Don de congés	86
7.7 COMPTE ÉPARGNE TEMPS	86

7.8	ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ	87
	Congé maternité 2025	88
	Congé paternité 2025	88
	Congé longue maladie, longue durée, grave maladie et mi-temps thérapeutique en 2025	88
	Maladie ordinaire 2025.....	89
	Indicateur RPS_DGAFP 2025.....	90
7.9	ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ	90
7.10	JOUR DE CARENCE	91
8	ACTION SOCIALE	93
8.1	DISPOSITIFS DE L’ACTION SOCIALE	95
	La commission d’action sociale en faveur des personnels.....	95
	La commission d’action sociale étudiante.....	95
	L’accompagnement à l’action sociale	95
	Actions d’information et d’accompagnement en matière d’action sociale	95
8.2	LES AIDES DE L’ACTION SOCIALE	96
	Prestations interministérielles (PIM)	96
	Aides sociales aux personnels.....	96
	Aides sociales aux étudiants (fonds social étudiant)	97
	Chèques services.....	97
	Contribution à la subvention de restauration.....	97
	Action culturelle.....	97
	Synthèse des aides	97
8.3	ACTIVITÉ DE L’ACTION SOCIALE	98
	Agents et doctorants	98
	Les apprenants et apprenantes.....	98
8.4	LA POLITIQUE HANDICAP	98
	Suivi et accompagnement	98
9	DIALOGUE SOCIAL	101
9.1	ORGANES CONSULTATIFS	103
	Les instances du dialogue social	103
	La formation spécialisée du Comité Social d’Administration (F3SCT)	104
	Les instances d’examen des situations individuelles.....	104
9.2	LOCAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES	107
9.3	GRÈVE	107
9.4	DISCIPLINE	107
10	GLOSSAIRE	109

Prise en compte des Lignes Directrices de Gestion (LDG) dans le RSU

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) de l'ENS Paris-Saclay, adoptées par le Conseil d'administration du 20 juin 2025, définissent les orientations stratégiques de l'établissement en matière de gestion des ressources humaines.

Dans ce cadre, le présent Rapport Social Unique intègre des focus « Lecture au regard des LDG » au sein de différents chapitres, afin de faciliter le suivi de leur mise en œuvre et d'en renforcer la lisibilité. Ces focus permettent de mettre en regard les données présentées avec les orientations définies par les LDG.

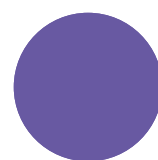
Ils visent à objectiver les dynamiques observées, à identifier les points de vigilance et à éclairer la mise en œuvre des politiques RH de l'École.

Adoptées en milieu d'année 2025, les LDG ont fait l'objet d'une première mise en œuvre progressive. Les éléments présentés dans le présent rapport permettent ainsi d'en proposer une première lecture, qui sera consolidée lors des exercices suivants.

Enfin, cette articulation entre le RSU et les LDG s'inscrit dans une démarche de pilotage des ressources humaines et se veut un appui au dialogue social au sein de l'ENS Paris-Saclay.

EMPLOIS

1



CHIFFRES CLÉS

1 437
ETPT

1 469,1
ETP

303
personnels enseignants,
enseignants-chercheurs,
chercheurs

231
personnels
BIATSS

943
élèves
normaliens

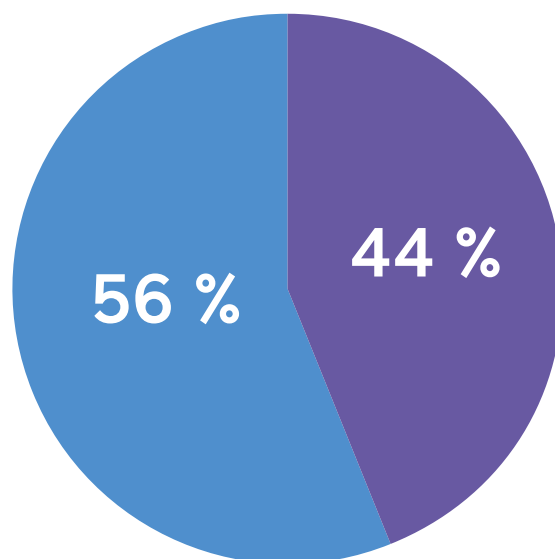
47 %
personnels titulaires

43 %
personnels BIATSS

Âge moyen = **41 ans et 3 mois**
(hors élèves normaliens)

« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES »

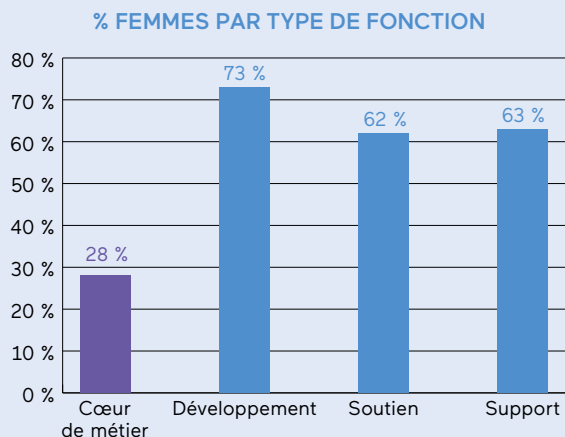
300
hommes



234
femmes

POPULATION : UNE RÉPARTITION ENCORE GENRÉE DES MÉTIERS

Les hommes sont majoritairement présents dans les fonctions dites « cœur de métiers », et les femmes majoritairement présentes dans les fonctions dites de « développement, soutien et support ».



STATUT : LES PERSONNELS TITULAIRES SONT MAJORITAIREMENT DES HOMMES (62 %)

Une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes pour les personnels contractuels (49 % de femmes ; 51 % d'hommes)

CATÉGORIE : 37 % DES FEMMES EN CATÉGORIE A

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 (75 %) et C (57 %), elles ne constituent que 37 % 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 28 % des membres.

Dans l'enseignement et la recherche, elles représentent 33 % des fonctions de direction, alors qu'au sein des services centraux, elles occupent 64 % des postes de chefferie de service ou de direction.

FOCUS POPULATION BIATSS

Les femmes sont majoritaires parmi les personnels BIATSS en CDD (78 %). Cette situation est à mettre en regard de leur forte représentation dans certaines fonctions support, qui concentrent une part importante des besoins de recrutement. Elle met en évidence des enjeux spécifiques en matière de structuration des emplois et d'égalité professionnelle.

FOCUS POPULATION ENSEIGNANTE, ENSEIGNANTE-CHERCHEUSE ET CHERCHEUSE

La population des personnels académiques et scientifiques demeure majoritairement masculine, les hommes représentant 72 % des effectifs, quel que soit le statut.

La part des femmes diminue à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie académique : elles représentent 25 % des enseignants-chercheurs titulaires 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...);
- les personnels rémunérés par des partenaires et travaillant dans un laboratoire dont l'École est tutelle ou cotutelle (CNRS, CEA...);
- les apprenants et apprenantes (élèves, étudiants et étudiantes).

EFFECTIF EN PPH AU 31/12/2025 (PERSONNEL PHYSIQUE)

- Personnels rémunérés par l'école = 534
- Personnels rémunérés par des partenaires = 146
- Élèves normaliens en activité = 943

LES PERSONNELS DE L'ENS PARIS-SACLAY

Sont comptabilisés dans les ETPT, ETP et PPH, les personnels en position d'activité et de

détachement entrant. Il s'agit des personnels rémunérés par l'École.

1.1 EFFECTIF EN ETPT ET ETP PAR PLAFOND D'EMPLOIS, POPULATION ET FILIÈRE AU 31/12/2025

		ETPT				ETP					
		ETPT 2023	ETPT 2024	ETPT 2025	Variation ETPT	ETP 2023	ETP 2024	ETP 2025	Variation ETP		
Plafond État	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	148,9	147,6	145,1	- 2,5	151,6	146,8	146,3	- 0,5	
		Personnel BIATSS	105,3	101,8	101,9	0,1	103,0	101,2	103,9	2,7	
	Élèves normaliens	Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	904,4	928,8	917,2	- 11,6	941,0	908,0	943,0	35,0	
		Enseignants et enseignants chercheurs	68,7	66,4	66,0	- 0,3	67,5	72,0	61,5	- 10,5	
	Contractuels	dont ATER et doctorants contractuels	60,2	56,5	57,3	0,8	56,0	62,5	54,0	- 8,5	
		Personnel BIATSS et autres personnels contractuels	80,7	90,0	98,9	8,8	88,4	89,2	103,7	14,5	
		dont CDI	21,1	20,8	23,2	2,4	19,8	23,6	22,6	- 1,0	
	Total titulaires et non titulaires		1 307,9	1 334,6	1 329,1	- 5,5	1 351,5	1 317,2	1 358,4	41,2	
	Plafond Ressources propres	Contractuels	Enseignants et enseignants chercheurs	78,9	82,7	86,4	3,7	92,3	90,0	89,5	- 0,5
			Personnels BIATSS	27,7	20,2	21,5	1,3	16,5	20,4	21,2	0,8
dont CDI		4,0	3,8	4,5	0,7	3,5	4,5	4,5	0,0		
Total		106,6	102,9	107,9	5,0	108,8	110,4	110,7	0,3		
Total	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	148,9	147,6	145,1	- 2,5	151,6	146,8	146,3	- 0,5	
		Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	904,4	928,8	917,2	- 11,6	941,0	908,0	943,0	35,0	
		Personnel BIATSS	105,3	101,8	101,9	0,1	103,0	101,2	103,9	2,7	
	Contractuels	Enseignants et enseignants chercheurs	147,6	149,1	152,4	3,3	159,8	162,0	151,0	- 11,0	
		Personnels BIATSS	108,3	110,2	120,4	10,2	104,9	109,6	124,9	15,3	
		dont CDI	25,1	24,6	27,7	3,1	23,3	28,1	27,1	- 1,0	
	Total	1 414,5	1 437,5	1 437,0	- 0,5	1 460,3	1 427,6	1 469,1	41,5		

Lecture au regard des LDG

La part majoritaire de personnels titulaires parmi les enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS s'inscrit dans les caractéristiques structurelles de l'École en tant qu'établissement public. L'observation d'une part significative de personnels contractuels sur le plafond d'emplois de l'État s'inscrit dans un contexte combinant plusieurs facteurs, parmi lesquels l'évolution des besoins en compétences, les conditions de pourvoi des emplois ainsi que les évolutions du cadre juridique issues notamment de la loi de transformation de la fonction publique.

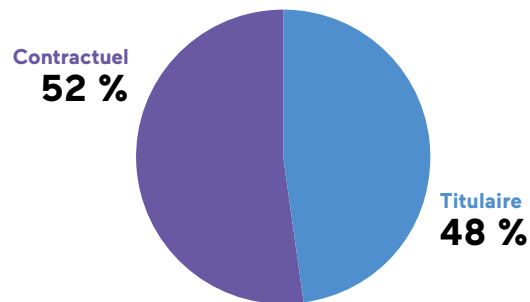
Ces éléments s'inscrivent dans les orientations des lignes directrices de gestion en matière de stratégie de recrutement et de pilotage des ressources humaines (LDG n° 1 et n° 3), et constituent des points d'appui pour suivre les équilibres d'emploi et ajuster les modalités de recrutement.

Ils alimentent également la réflexion sur les conditions de pourvoi des emplois et sur les leviers permettant de renforcer l'attractivité des postes proposés par l'École.

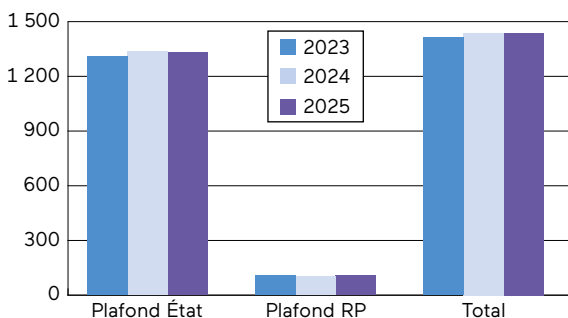
PLAFOND D'EMPLOIS AUTORISÉS EN ETPT

	2023	2024	2025
Plafond notifié État (notification définitive)	1 452	1 451	1 450
Plafond établissement budget initial	1 579	1 587,3	1 577,4
Plafond établissement dernier budget rectificatif	1 575	1 576	1 573,9

RÉPARTITION DES ETP PAR POPULATION AU 31/12/2025 (HORS ÉLÈVES NORMALIENS)



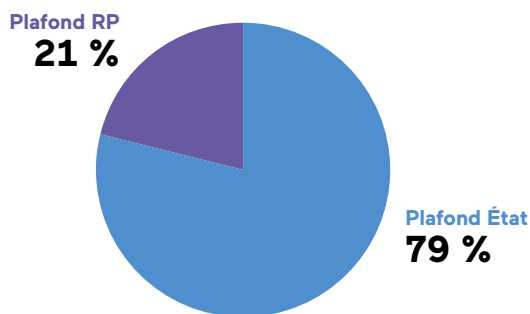
ÉVOLUTION ETPT RÉALISÉ PAR PLAFOND



La répartition des effectifs par population demeure globalement stable par rapport à 2024.

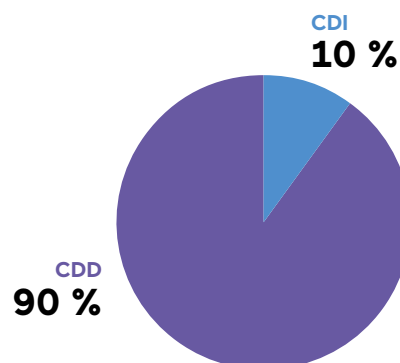
Les personnels contractuels représentés ici relèvent principalement des personnels BIATSS, ainsi que des personnels scientifiques recrutés sur des besoins identifiés dans le temps.

RÉPARTITION PAR PLAFOND DES ETP AU 31/12/2025 (HORS ÉLÈVES NORMALIENS)



La répartition par plafond d'emplois demeure identique à celle observée en 2024.

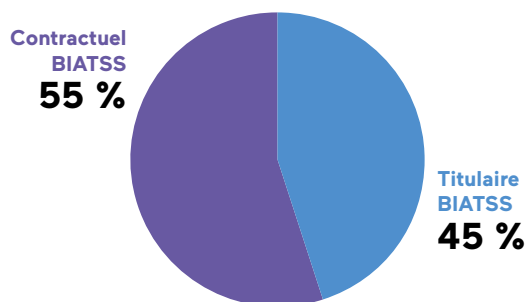
RÉPARTITION CDI/CDD DE L'EFFECTIF CONTRACTUEL AU 31/12/2025



La présence de contrats à durée déterminée recouvre des situations diverses, incluant notamment des contrats de recherche ou des recrutements répondant à des besoins identifiés dans le temps, qu'ils soient temporaires ou liés à la nature des missions exercées.

Les personnels contractuels sont recrutés dans le respect du cadre juridique applicable à la fonction publique et conformément à la charte des agents contractuels de l'ENS Paris-Saclay. Les modalités de recrutement s'inscrivent dans les pratiques de la fonction publique, où le recours initial au contrat à durée déterminée peut, selon les situations, précéder une stabilisation en contrat à durée indéterminée.

RÉPARTITION PAR POPULATION DES ETP BIATSS AU 31/12/2025



L'évolution de la part des personnels contractuels (55 % contre 52 % en 2024) s'inscrit dans un contexte marqué par différents facteurs liés aux modalités de recrutement, aux conditions de pourvoi des emplois et aux caractéristiques des candidatures.

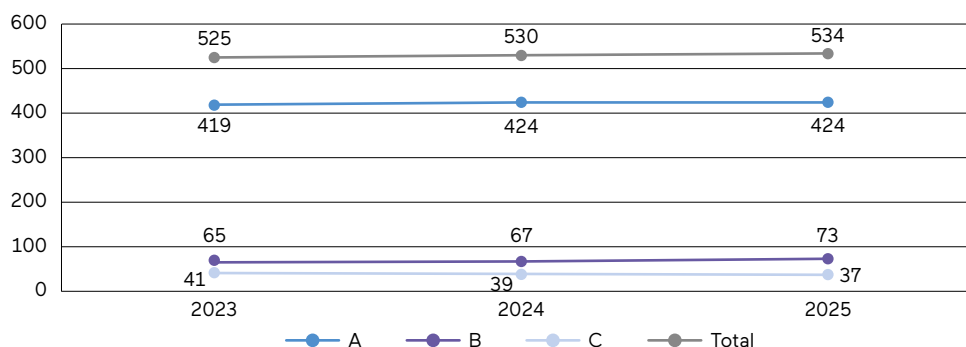
1.2 EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE, PAR GENRE ET PAR ANCIENNETÉ AU 31/12/2025

RÉPARTITION EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE AU 31/12/2025 (HORS APPRENTIS)

Population, catégorie	2023			2024			2025		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Titulaire	848	349	1 197	813	344	1 157	854	341	1 195
A	135	71	206	131	66	197	132	66	198
B	10	13	23	11	15	26	11	18	29
C	13	14	27	12	14	26	13	12	25
Élève Normalien	690	251	941	659	249	908	698	245	943
Contractuel	147	122	269	160	121	281	144	138	282
A	137	76	213	148	79	227	134	92	226
B	6	36	42	8	33	41	7	37	44
C	4	10	14	4	9	13	3	9	12
TOTAL	995	471	1 466	973	465	1 438	998	479	1 477
TOTAL (hors élèves normaliens)	305	220	525	314	216	530	300	234	534

*hors apprentis

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE

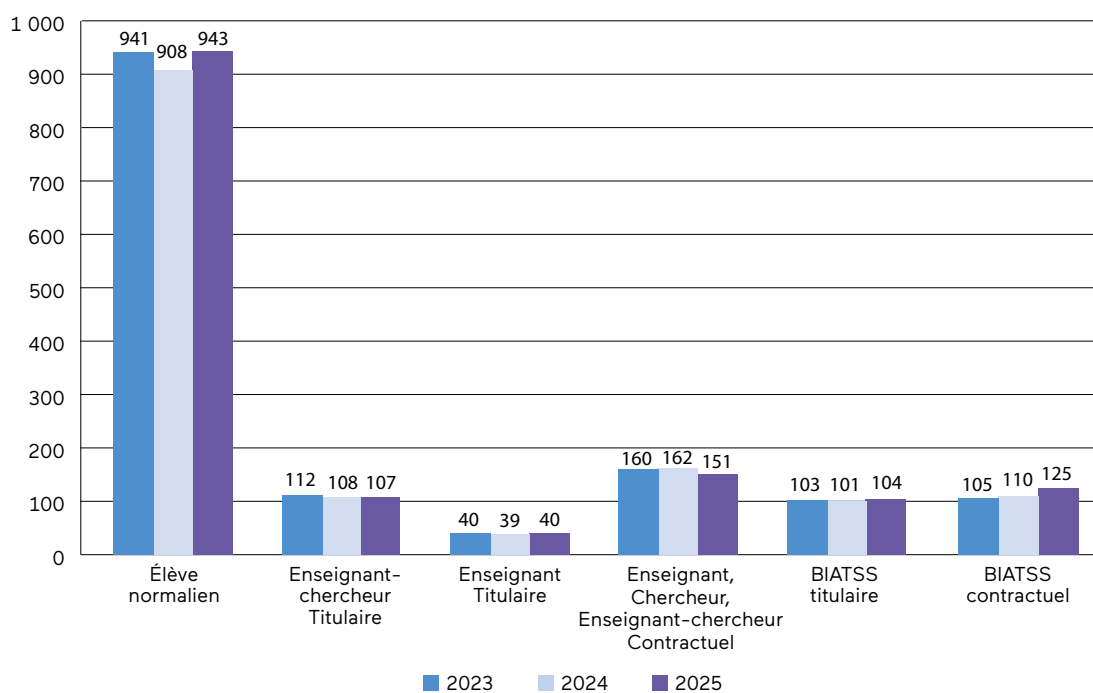


RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31/12/2025 PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ
(HORS ÉLÈVES NORMALIENS ET APPRENTIS)

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 ans ou plus	Total
Titulaire	12	35	39	34	44	36	52	252
Homme	6	19	18	22	31	20	40	156
Femme	6	16	21	12	13	16	12	96
Contractuel	86	140	41	7	5	2	1	282
Homme	37	72	29	3	3		0	144
Femme	49	68	12	4	2	2	1	138
Total	98	175	80	41	49	38	53	534

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 ans ou plus	Total
Titulaire	12	35	39	34	44	36	52	252
A	10	30	30	29	33	29	37	198
B	1	2	7	3	8	2	6	29
C	1	3	2	2	3	5	9	25
Contractuel	86	140	41	7	5	2	1	282
A	74	105	38	6	1	1	1	226
B	11	30	2	1			0	44
C	1	5	1		4	1	0	12
Total	98	175	80	41	49	38	53	534

1.3 ÉVOLUTION DES ETP DE 2023 À 2025



Population/Filière/Corps	ETP 2023	ETP 2024	ETP 2025	Variation 2025-2024
Titulaire	255	248	250	2
Enseignant (E), Enseignant-chercheur (EC)	152	147	146	- 1
Professeur des universités	51	49	49	0
Maître de conférences	61	59	58	- 1
Professeur agrégé, ENSAM, EPS, AGPR	40	39	40	1
BIATSS	103	101	104	3
Agent comptable	1	1	1	0
DGS	1	1	1	0
Infirmier	1	1	1	0
Attaché	2	2	1	- 1
Conservateur de bibliothèque	1	0	0	0
Bibliothèque assistant	1	1	1	0
Secrétaire d'administration	1	1	2	1
Magasinier bibliothèque	2	2	2	0
Adjoint administratif	2	2	1	- 1
Adjoint bibliothèque	0	0	0	0
Ingénieur de recherche	6	6	7	1
Ingénieur d'études	28	26	29	3
Assistant ingénieur	14	13	11	- 2
Technicien	21	24	26	2
Adjoint technique	23	22	22	0
Contractuel	265	272	276	4
E, EC, chercheur, doctorant, ATER	160	162	151	- 11
Attaché temporaire d'enseignement	5	6	8	2
Lecteur	1	1	0	- 1
Doctorant	86	83	73	- 10
Chercheur contractuel_Post doctorant	62	65	64	- 1
Enseignant-chercheur et enseignant contractuel	4	6	5	- 1
Professeur associé, professeur invité	2	2	2	0
BIATSS et apprenti	105	110	125	15
Biatss A contractuel	46	55	68	14
Biatss B contractuel	42	41	44	3
Biatss C contractuel	14	13	12	- 1
Apprenti	3	1	1	0
TOTAL	519	520	526	6

*CPJ dans Enseignant contractuel

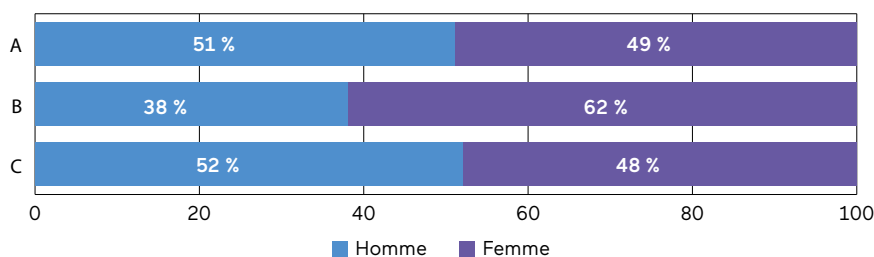
1.4 EFFECTIF PAR POPULATION ET PAR FILIÈRE AU 31/12/2025

Catégorie de personnel	Population	2023		2024		2025	
		ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Personnels Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs	Titulaire	151,6	152	146,8	147	146,3	147
	Contractuel	159,8	164	162,0	170	151	156
Sous-total Enseignants		311,4	316	308,8	317	297,3	303
Personnels BIATSS	Titulaire	103	104	101,2	102	103,9	105
	Contractuel	101,9	105	108,6	111	123,9	126
Sous-total BIATSS		204,9	209	209,8	213	227,8	231
TOTAL		516,3	525	518,6	530	525,1	534

Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2025

Filière	Corps	ETP 2023	ETP 2024	2025					
				Homme		Femme		Total	
				ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
ITRF	Ingénieur de recherche	6	6	5	5	2	2	7	7
	Ingénieur d'études	27,8	25,8	14	14	14,6	15	28,6	29
	Assistant ingénieur	13,8	12,8	4,5	5	6	6	10,5	11
	Technicien	20,8	24	11	11	15	15	26	26
	Adjoint technique	22,8	21,6	11	11	10,8	11	21,8	22
Sous total ITRF		91,2	90,2	45,5	46	48,4	49	93,9	95
AENES/ASU	Directeur général des services	1	1	1	1			1	1
	Agent comptable	1	1	1,0	1			1	1
	Attaché d'administration	2	2			1	1	1	1
	Secrétaire d'administration	1	1			2	2	2	2
	Adjoint administratif	2	2			1	1	1	1
Sous total AENES/ASU		7	7	2	2	4	4	6	6
Bibliothèque - Musée	Conservateur de bibliothèque	1							
	Bibliothèque assistant	0,8	1			1	1	1	1
	Magasinier bibliothèque	2	2	2,0	2			2	2
Sous total Bibliothèque - Musée		3,8	3	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		103	101,2	49,5	50	54,4	55	103,9	105

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE



Les personnels BIATSS contractuels au 31/12/2025

Les personnels 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 personnels 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 générale 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.

RÉPARTITION DES TYPES DE CONTRAT PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Catégorie/ Type contrat	ETP 2023	ETP 2024	2025					
			Homme		Femme		Total	
			ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
A	46,2	54,6	22,2	23	46,1	47	68,3	70
CDI	14,3	19,1	8,5	9	10,6	11	19,1	20
CDD	31,9	35,5	13,7	14	35,5	36	49,2	50
B	41,7	41	6,8	7	36,8	37	43,6	44
CDI	3	3			2	2	2	2
CDD	38,7	38	6,8	7	34,8	35	41,6	42
C	14	13	3	3	9	9	12	12
CDI	6	6	2	2	4	4	6	6
CDD	8	7	1	1	5	5	6	6
TOTAL	101,9	108,6	32	33	91,9	93	123,9	126

LES CONTRACTUELS BIATSS ET LEUR FONDEMENT JURIDIQUE AU 31/12/2025

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	Rappel 2024
CDD		22	76	98	82
CDD Article L332-2	Lorsque la nature des fonctions ou le besoin du service le justifie	22	75	97	82
CDD Article L332-3	Lorsque les fonctions répondent à un besoin permanent exercé dans le cadre d'un service à temps incomplet		1	1	0
CDI		11	17	28	29
CDI Article L332-1	Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes	1	1	2	2
CDI Article L332-2	Lorsque la nature des fonctions ou les besoins de service le justifie	8	6	14	12
CDI Article L332-4	Lorsqu'il y a reconduction expresse en CDI		4	4	7
Loi du 12 mars 2012	CDIsation Sauvadet	2	6	8	8
Total général		33	93	126	111

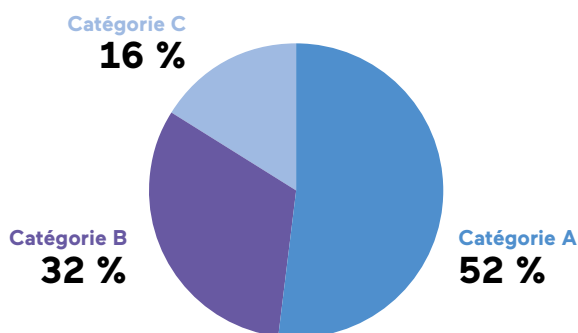
*Les données 2024 sont corrigées et annulent et remplacent les données du RSU 2024



Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C et par ancienneté au 31/12/2025

Catégorie	2023	2024	2025		Total
			Titulaire	Contractuel	
Catégorie A	103	107	51	70	121
Catégorie B	65	67	29	44	73
Catégorie C	41	39	25	12	37
Total	209	213	105	126	231

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DES PERSONNELS BIATSS



ANCIENNETÉ DES PERSONNELS BIATSS AU 31/12/2025

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 ans ou plus	Total
Titulaire	6	13	15	15	17	11	28	105
Contractuel	35	72	8	4	4	2	1	126
Total	41	85	23	19	21	13	29	231

Les personnels BIATSS par affectation et grande famille de fonction au 31/12/2025

Soutien, Développement, Support	2025			Rappel 2024	Variation 25-24
	Homme	Femme	Total		
Soutien	37	60	97	92	5
BAP A_Sciences du vivant de la terre et de l'environnement	2	4	6	4	2
BAP B_Sciences chimiques et Sciences des matériaux	3	5	8	8	0
BAP C_Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	15	3	18	18	0
BAP D_Sciences humaines et sociales		1	1	1	0
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique	8		8	8	0
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs	3	3	6	7	-1
BAP G_Patrimoine, immobilier, logistique, restauration et prévention	3	1	4	4	0
BAP J_Gestion et pilotage	3	43	46	42	4
Développement	9	24	33	31	2
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique		1	1	1	0
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs	3	8	11	10	1
BAP G_Patrimoine, immobilier, logistique, restauration et prévention	1		1	1	0
BAP J_Gestion et pilotage	5	15	20	19	1
Support	37	64	101	90	11
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique	15	5	20	18	2
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs		3	3	1	2
BAP G_Patrimoine, immobilier, logistique, restauration et prévention	18	15	33	29	4
BAP J_Gestion et pilotage	4	41	45	42	3
Total général	83	148	231	213	18

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	4	6	67 %
BAP B_Sciences chimiques et Sciences des matériaux	3	5	8	63 %
BAP C_Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	15	3	18	17 %
BAP D_Sciences humaines et sociales		1	1	100 %
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique	23	6	29	21 %
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs	6	14	20	70 %
BAP G_Patrimoine, immobilier, logistique, restauration et prévention	22	16	38	42 %
BAP J_Gestion et pilotage	12	99	111	89 %
Total	83	148	231	64 %

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2025

Filière	Corps	ETP 2023	ETP 2024	2025					
				Homme		Femme		Total	
				ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	51	49	41	41	8	8	49	49
	Maître de conférences	60,8	58,8	39	39	18,8	19	57,8	58
Sous-total Enseignant-chercheur		111,8	107,8	80	80	26,8	27	106,8	107
Enseignant	Professeur agrégé	29,8	32	17,5	18	13	13	30,5	31
	Agrégé préparateur	8	6	7	7	1	1	8	8
	Professeur ENSAM	1							
	Professeur EPS	1	1	1	1			1	1
Sous-total Enseignant		39,8	39	25,5	26	14	14	39,5	40
TOTAL		151,6	146,8	105,5	106	40,8	41	146,3	147

POSITIONNEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS LES SECTIONS CNU

Section CNU	Libellé section CNU	Rappel 2023	Rappel 2024	2025							Taux de féminisation
				Homme			Femme			Total	
				PU	MCF	Total	PU	MCF	Total		
5	Sciences économiques	8	8	3	4	7	1	1	2	9	22 %
6	Sciences de gestion	1									
11	Langues et littérature anglaises et anglo-saxonnes	2	2		1	1		1	1	2	50 %
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	2				2	0 %
25	Mathématiques		1					1	1	1	100 %
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	9	9	7	2	9				9	0 %
27	Informatique	10	9	4	4	8	1	1	2	10	20 %
28	Milieux denses et matériaux	4	3	1	1	2	1		1	3	33 %
30	Milieux dilués et optique	7	7	3	4	7		1	1	8	13 %
31	Chimie théorique, physique, analytique	5	5	2	2	4		1	1	5	20 %
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	2		1	1	1		1	2	50 %
33	Chimie des matériaux										
34	Astronomie et astrophysique	1	1				1		1	1	100 %
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	29	27	10	9	19	2	6	8	27	30 %
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	7	7	2	3	5		1	1	6	17 %
62	Énergétique, génie des procédés										
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	10	10	3	5	8		1	1	9	11 %
64	Biochimie et biologie moléculaire	4	4	3	1	4				4	0 %
65	Biologie cellulaire	3	3					2	2	2	100 %
66	Physiologie	1	1								
69	Neurosciences										
70	Sciences de l'éducation	1	1				1		1	1	100 %
72	Épistémologie, histoire des sciences et des techniques	1	1		1	1				1	0 %
TOTAL		112	108	41	39	80	8	19	27	107	25 %

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels au 31/12/2025

Type contrat	ETP 2023	ETP 2024	2025					
			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	3	3	3	3	0	0	3	3
Professeur invité – Professeur contractuel	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total Enseignant-chercheur contractuel	4,5	4,5	4	5	0,5	1	4,5	6
Attaché temporaire d'enseignement et recherche	5	6	4,5	5	3,5	4	8	9
Lecteur	1	1	0	0	0	0	0	0
Contractuel Enseignant	3	2	0	0	2	2	2	2
Sous-total Enseignant contractuel	9	9	4,5	5	5,5	6	10	11
Doctorant	86	83	53	53	20	20	73	73
Chercheur – Post doctorant	60,3	65,5	45,7	48	17,8	18	63,5	66
Sous-total Chercheur contractuel	146,3	148,5	98,7	101	37,8	38	136,5	139
TOTAL	159,8	162	107,2	111	43,8	45	151	156

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs et chercheurs par ancienneté au 31/12/2025

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 ans ou plus	Total
Titulaire	6	22	24	19	27	25	24	147
Contractuel	51	68	33	3	1			156
Total	57	90	57	22	28	25	24	303

Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs demeurent majoritairement masculine, quelle que soit la population considérée. Cette tendance se renforce à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie académique, en particulier parmi les professeurs des universités.

Ces constats mettent en évidence des déséquilibres persistants dans l'accès des femmes aux niveaux les plus élevés des carrières académiques et s'inscrivent dans les enjeux identifiés par le plan d'action égalité, notamment en matière d'accès aux responsabilités et de progression de carrière.

Les professeurs invités en 2025

Un professeur invité est un enseignant-chercheur ou chercheur, français ou étranger, exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche à l'étranger, accueilli temporairement au sein de l'École pour y mener des activités d'enseignement et/ou de recherche.

Pays d'origine	Nb
Grèce	1
Chine	1
Pologne	1
République démocratique du Congo	1
Total	4

*Séjours longs ayant impacté la masse salariale en 2025

Sa nomination est prononcée par la présidente de l'ENS Paris-Saclay, après consultation du Conseil scientifique et du Conseil d'administration en formation restreinte.

Les professeurs attachés en 2025

Les professeurs attachés sont des directeurs de recherche ou des 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 statutaire, soit 64 heures.

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Professeur attaché senior (DR)	6	6	6	9
Professeur attaché junior (CR)	3	5	8	6
Total	9	11	14	15

Professeurs attachés juniors/seniors : Les personnels sont différenciés selon leur niveau d'expérience professionnelle (junior : début/milieu de parcours ; senior : expérience confirmée).

1.5 DÉMOGRAPHIE

Âge moyen et âge 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 41 ans et 3 mois.

Catégorie	Femme	Homme	Moyenne
A	38 ans 10 mois	40 ans 7 mois	39 ans 11 mois
B	43 ans 8 mois	44 ans 7 mois	43 ans 11 mois
C	48 ans 4 mois	56 ans 3 mois	51 ans 9 mois
Moyenne globale	40 ans 10 mois	41 ans 8 mois	41 ans 3 mois

*hors élèves normaliens et apprentis

La répartition par âge met en évidence une moyenne globale de 41 ans et 3 mois, traduisant un équilibre entre renouvellement des effectifs et présence de personnels expérimentés.

Des écarts apparaissent toutefois selon les catégories. Les personnels de catégorie C présentent une moyenne d'âge sensiblement plus élevée (51 ans et 9 mois), avec un différentiel particulièrement marqué chez les hommes. À

l'inverse, les catégories A et B se situent sur des moyennes d'âge plus homogènes et plus basses.

Population, filière	Femme	Homme	Moyenne
Titulaire	48 ans 11 mois	49 ans 9 mois	49 ans 5 mois
Personnel enseignant et enseignant chercheur	45 ans 10 mois	48 ans	47 ans 5 mois
Personnel BIATSS	51 ans 3 mois	53 ans 5 mois	52 ans 3 mois
Contractuel	35 ans 2 mois	32 ans 11 mois	34 ans
Personnel enseignant, enseignant-chercheur, chercheur	29 ans 1 mois	30 ans 2 mois	29 ans 10 mois
Personnel BIATSS	38 ans 1 mois	42 ans 1 mois	39 ans 1 mois
Moyenne globale	40 ans 10 mois	41 ans 8 mois	41 ans 3 mois

*hors élèves normaliens et apprentis

Filière	Femme	Homme	Moyenne
Personnel enseignant, enseignant-chercheur, chercheur	37 ans 1 mois	38 ans 10 mois	38 ans 4 mois
Personnel BIATSS	43 ans	48 ans 11 mois	45 ans 1 mois
Moyenne globale	40 ans 10 mois	41 ans 8 mois	41 ans 3 mois

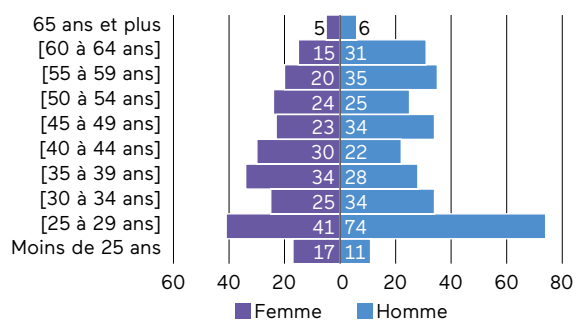
*hors élèves normaliens et apprentis

L'âge médian des personnels de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens) est de 40 ans (effectif : 534), identique pour les femmes (234) et les hommes (300).

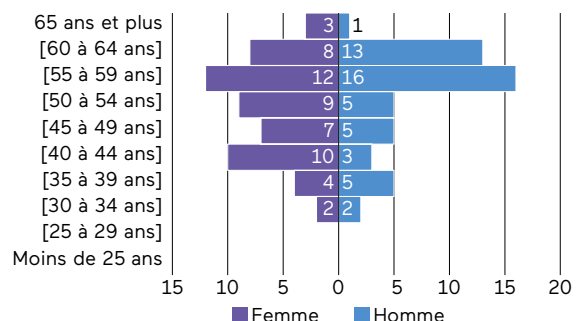
Il s'établit à 39 ans pour les personnels de catégorie A (424), 42 ans pour les personnels de catégorie B (73) et 57 ans pour les personnels de catégorie C (37).

Pyramide des âges

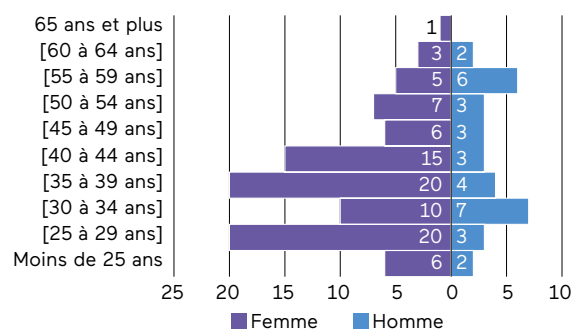
PYRAMIDE DES ÂGES ENS PARIS-SACLAY AU 31/12/2025 (HORS ÉLÈVES NORMALIENS ET APPRENTIS)



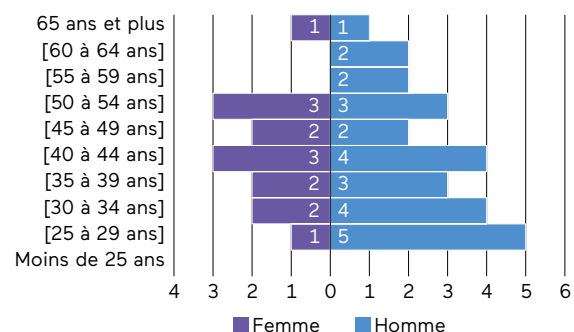
PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES AU 31/12/2025



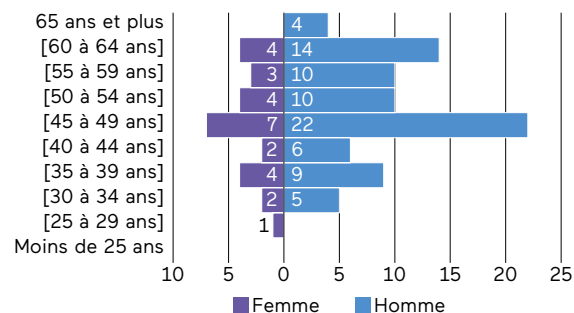
PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS AU 31/12/2025



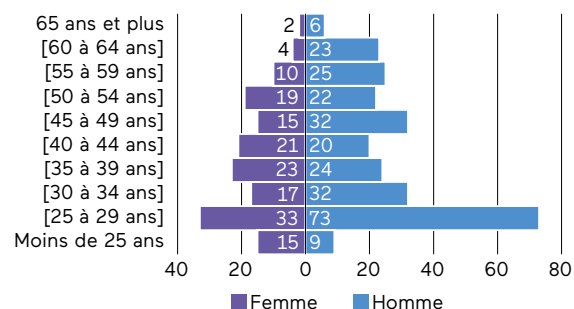
PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 2nd DEGRÉ TITULAIRES AU 31/12/2025



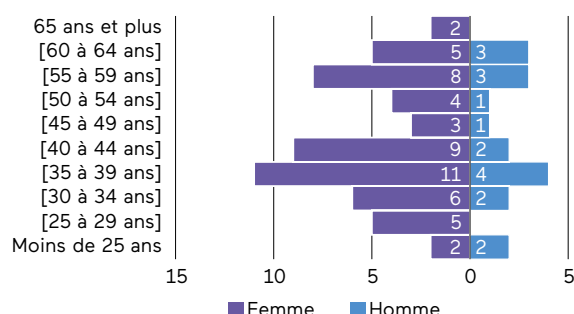
PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS ENSEIGNANT-CHERCHEUR TITULAIRES AU 31/12/2025



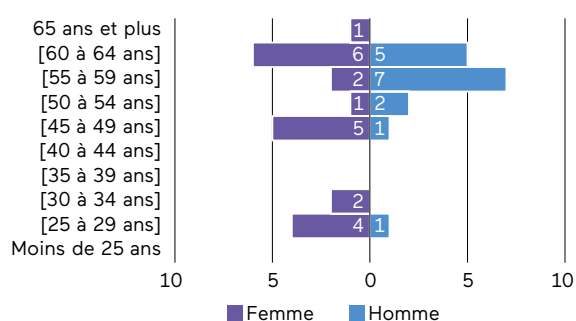
PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS DE CATÉGORIE A AU 31/12/2025 (TOUTES POPULATIONS CONFONDUES)



PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS DE CATÉGORIE B AU 31/12/2025



PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS DE CATÉGORIE C AU 31/12/2025

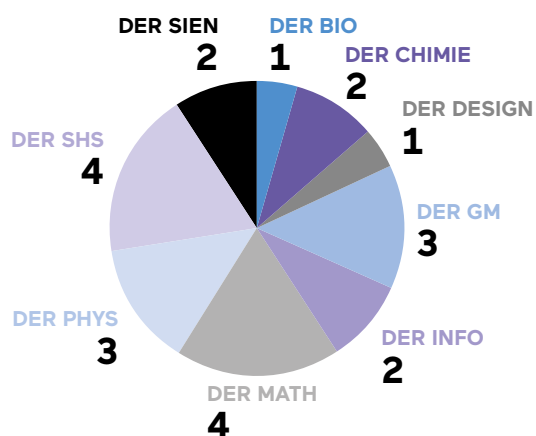


Agents de + de 55 ans par population et par corps au 31/12/2025

Population, filière, corps	55 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	Total	Total > = à 60 ans
Titulaire	43	10	17	6	7	1	6	3	1	94	51
Enseignant-chercheur	13	7	7	1	2	1	2	1	1	35	22
PU	12	4	3		1	1	2	1	1	25	13
MCF	1	3	4	1	1					10	9
Enseignant du 2 nd degré	2		1		1		2			6	4
PRAG	1		1		1		2			5	4
PROF EPS	1									1	0
ITRF	24	3	9	4	4		1	1		46	22
ADT	6	2	1	2	4			1		16	10
ASI	2		2	1						5	3
IGE	4	1	2				1			8	4
IGR	4									4	0
TECH	8		4	1						13	5
AENES/ASU	2			1			1			4	2
AC	1									1	0
ADJ				1						1	1
SAENES	1						1			2	1
Bibliothèque-Musée	2									2	0
MAG BIB	2									2	0
Médico-social								1		1	1
INFIRMIER								1		1	1
Contractuel	12	1	1	3			1			18	6
Enseignant-chercheur, chercheur, enseignant	1									1	0
CONT CHERCHEUR	1									1	0
BIATSS	11	1	1	3			1			17	6
BIATOSS CDD A	3									3	0
BIATOSS CDD B	2		1	2						5	3
BIATOSS CDI A	5	1								6	1
BIATOSS CDI B							1			1	1
BIATOSS CDI C	1			1						2	1
TOTAL	55	11	18	9	7	1	7	3	1	112	57

* La présence d'un agent âgé de 67 ans correspond à la situation au 31/12/2025, son départ à la retraite pour limite d'âge, étant prévu ultérieurement.

RÉPARTITION PAR DER DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES DE 60 ANS ET PLUS



RÉPARTITION PAR BAP DES PERSONNELS BIATSS DE 60 ANS ET PLUS

BAP	A	B	C	Total
BAP C_Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	3			3
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique	2			2
BAP G_Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	2	2	10	14
BAP J_Gestion et pilotage	2	8	2	12
Total	9	10	12	31

LES 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	66	35	101
Enseignant-chercheur	1	1	2
BIATSS	24	19	43
Total	91	55	146

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

Organisme employeur	Homme	Femme	Total
CNRS	73	53	126
CEA	1		1
IFSTTAR	4		4
INRIA	9	1	10
INSERM	4	1	5
Total	91	55	146

PROFESSIONNALISATION ÉTUDIANTE (APPRENTISSAGE, STAGE)

Apprentis en 2025

En 2025, 3 apprentis ont été accueillis à l'ENS Paris-Saclay au LUMIN et à la Présidence.

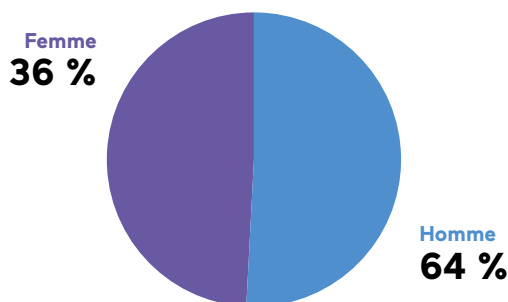
Stagiaires en 2025

L'ENS Paris-Saclay poursuit son engagement en faveur de la professionnalisation des étudiantes et

étudiants en les accueillant dans le cadre de stages. La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire au sein d'un même organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Conformément à la réglementation en vigueur, toute période de stage supérieure à deux mois ouvre droit à une gratification.

La répartition par genre fait apparaître 64 % d'hommes et 36 % de femmes.

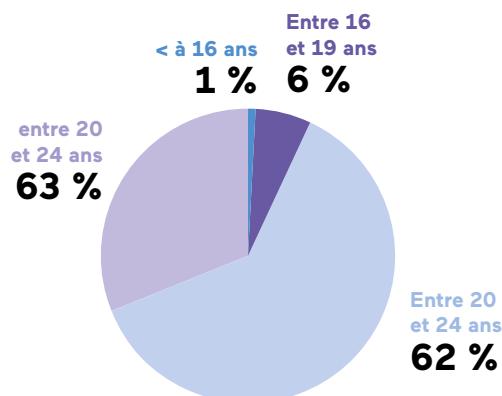
STAGIAIRES AYANT EFFECTUÉ LEUR STAGE À L'ENS PARIS-SACLAY EN 2025



En 2025, l'École a accueilli 116 stagiaires. Parmi eux, 42 % ont perçu une gratification dans le cadre de leur stage alors que 58 % n'étaient pas gratifiés, notamment en raison de la durée des stages.

Les stagiaires sont majoritairement âgés de 20 à 24 ans, représentant le cœur des publics accueillis, avec également une présence de stagiaires de plus

de 25 ans, traduisant une ouverture à des parcours diversifiés.



Les stages ont été réalisés très majoritairement au sein des laboratoires, qui concentrent 89 % des affectations, contre 11 % dans les services de l'École, confirmant le rôle central des unités de recherche dans l'accueil et la formation des stagiaires.

SERVICE CIVIQUE

L'année 2025 marque la première mise en place du dispositif de service civique au sein de l'ENS Paris-Saclay. Le service civique est un engagement volontaire au service de l'intérêt général, destiné aux jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les personnes en situation de handicap). Les volontaires réalisent des missions d'intérêt général, d'une durée généralement comprise entre 6 et 12 mois, dans différents domaines tels que la solidarité, l'éducation, l'environnement ou la vie de campus.

Pour pouvoir accueillir des volontaires, les structures doivent disposer d'un agrément délivré par l'Agence du service civique, qui atteste de leur capacité à proposer des missions relevant de l'intérêt général et à assurer l'accompagnement des volontaires.

À ce jour, l'ENS Paris-Saclay ne dispose pas encore de son propre agrément. Les missions sont donc mises en œuvre dans le cadre de l'agrément

porté par l'Université Paris-Saclay, dont l'École est une composante. Dans ce cadre, l'Université Paris-Saclay assure notamment la publication et la diffusion des offres de missions, tandis que l'ENS Paris-Saclay prend en charge l'accueil des volontaires, la contractualisation, le suivi administratif ainsi que la participation à leur indemnisation.

Ce dispositif permet à l'École de contribuer au développement de l'engagement citoyen des jeunes tout en participant à des actions d'intérêt général au sein de la communauté universitaire.

En 2025, l'ENS Paris-Saclay a accueilli deux volontaires en service civique : l'une au sein du service des relations internationales et l'autre en appui à la chargée de mission Transition écologique et développement soutenable. Ces missions contribuent à soutenir les actions menées par l'établissement dans ces domaines.

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 et elles sont généralement destinés à devenir enseignants-chercheurs, chercheurs, ou occuper des postes à responsabilité dans la fonction publique ou l'industrie.

HISTORIQUE DES ENTRÉES AUX 1^{er} ET 2nd CONCOURS

Exercice	2023	2024	2025
1 ^{er} concours	213	211	213
2 nd concours	35	35	34
*hors non fonctionnarisable (= normaliens élèves à titre étranger non rémunérés mais percevant une bourse)			
Non fonctionnarisable	2023	2024	2025
Total	2	4	2

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

1 ^{er} Concours	Total
BCPST	14
BEL	9
BLSES	21
BUT	7
DESIGN	6
ECG1	21
ECG2	6
MPI	14
MP	7
PC	18
PSI	37
PT	41
TB	2
TSI	2
TOTAL	214

1 ^{er} Concours	Total
Homme	165
Femme	48
TOTAL	213

RÉPARTITION DES ENTRÉES ÉLÈVES (2nd CONCOURS)

2 nd Concours	Total
MATHÉMATIQUE	7
INFORMATIQUE	3
PHYSIQUE	3
CHIMIES	3
BIOLOGIE	3
GM	1
GCE	2
SIEN	4
SHS	4
ANGLAIS	2
DESIGN	2
TOTAL	34

2 nd Concours	Total
Homme	27
Femme	7
TOTAL	34

Admission sur dossier	2025
VOIE ÉTUDIANTE 1A	80
VOIE ÉGALITÉ DES CHANCES 1A	2
VOIE ÉTUDIANTE 2A	34
VOIE DOUBLE DIPLÔME	25

RÉPARTITION PAR DER

Département	2023			2024			2025		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
BIO	32	34	66	34	37	71	30	38	68
CHIMIE	25	9	34	23	9	32	26	9	35
DESIGN	5	25	30	2	27	29	4	30	34
DGC	21	6	27	24	8	32	23	4	27
DGM	58	11	69	66	9	75	56	8	64
INFO	52	6	58	47	10	57	49	9	58
LANGUES	8	30	38	12	31	43	12	26	38
MATH	90	10	100	89	9	98	90	10	100
SIEN	42	7	49	53	4	57	41	3	44
PHYS	147	20	167	133	20	153	141	22	163
SAPHIRE	89	9	98	52	1	53	94	8	102
SHS	121	84	205	124	84	208	132	78	210
Total général	690	251	941	659	249	908	698	245	943

RÉPARTITION PAR ANNÉE DE SCOLARITÉ ET PAR GENRE

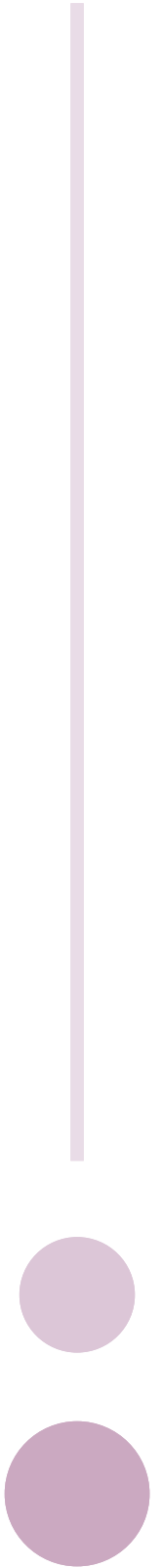
Année scolarité	2023				2024				2025			
	Homme	Femme	Total	% femme	Homme	Femme	Total	% femme	Homme	Femme	Total	% femme
1 ^e année	154	59	213	28 %	162	49	211	23 %	164	48	212	23 %
2 ^e année	175	69	244	28 %	180	76	256	30 %	179	65	244	27 %
3 ^e année	171	68	239	28 %	170	69	239	29 %	185	69	254	27 %
4 ^e année	190	55	245	22 %	147	55	202	27 %	170	63	233	27 %
Total	690	251	941	27 %	659	249	908	27 %	698	245	943	26 %

	2023	2024	2025
ETP normaliens au 31/12	941	908	943
ETPT normaliens	904	928,8	917,2
Congé sans traitement au 31/12	75	99	98

Les variations observées dans les effectifs d'élèves normaliens doivent être interprétées avec prudence, dans la mesure où elles peuvent être liées à la situation administrative des élèves à la date d'observation (notamment les périodes de césure), et ne traduisent pas nécessairement une évolution des recrutements.

RECRUTEMENTS

2



CHIFFRES CLÉS

22,5

ouvertures de postes
en campagne d'emplois
8,5 ATER et 14 ouvertures
de concours

85 %

des postes ouverts
au recrutement en 2025
ont été pourvus
(51 sur 60).

81,5

 jours

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

118,7

 jours

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

2 713

Nombre de candidatures
reçues

71 %

des recrutements
ont été effectués
pour les services
centraux

29 %

pour les départements
et laboratoires.
Dont 46,7 % en BAP J
pour assurer des activités
administratives

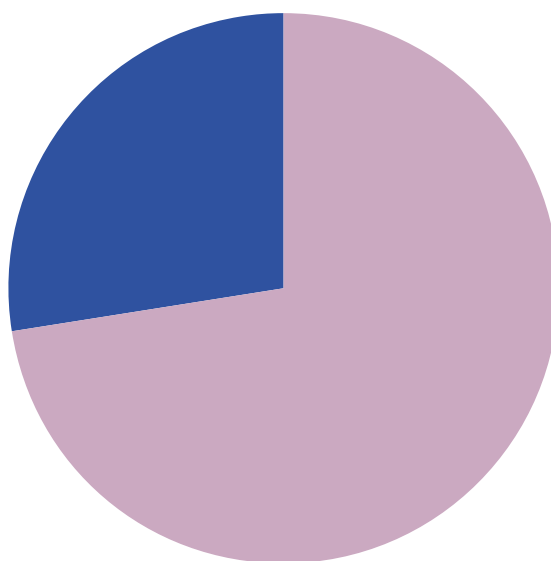
« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES »

Les données présentées ci-dessous correspondent aux recrutements pris en charge par le Service Accompagnement des Ressources Humaines (SARH), principalement financés sur subvention pour charges de service public (SCSP), auxquels s'ajoutent quelques recrutements sur convention (ressources propres), représentant au total 10 % des recrutements réalisés en 2025.



14

recrutés
(hors doctorant)



37

recrutées
(hors doctorant)



En 2025, 73 % de ces recrutements de personnels BIATSS (hors concours) concernent des femmes, pour des fonctions exercées au sein des services, majoritairement dans le cadre de remplacements d'agents ayant quitté l'École (retraite, démission, etc.)



2.1 PUBLICATIONS ET « RECHERCHE DE CANDIDATS »

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité des évolutions engagées en matière de gestion du recrutement, avec l'utilisation de l'outil de gestion des candidatures Beetween, de type ATS (Applicant Tracking System). Cet outil, partagé par plusieurs établissements de l'enseignement supérieur, contribue à la structuration et à la professionnalisation des pratiques de recrutement.

En tant qu'ATS, il permet de piloter l'ensemble du processus de recrutement, depuis la publication des offres jusqu'au suivi des candidatures, en assurant notamment leur diffusion sur différentes plateformes (LinkedIn, France Travail, APEC, Indeed...).

Son utilisation répond à un double objectif : renforcer la visibilité des offres d'emploi de l'ENS Paris-Saclay et améliorer l'efficacité des processus RH. En centralisant et en fluidifiant le traitement des candidatures, l'outil permet aux équipes de la DRH de maintenir un bon niveau de réactivité, tout en accompagnant les entités dans leurs besoins en recrutement. Il favorise également l'implication des encadrants et encadrantes dans les phases de présélection des candidatures.

Les offres d'emploi sont également publiées dans le respect des obligations réglementaires de publicité via le site commun aux trois versants de la fonction publique (choisirleservicepublic.gouv.fr), conformément au décret n° 2022-598 du 20 avril 2022.

En 2025, le nombre de candidatures reçues s'élève à **2 713**, contre **3 480** en 2024. Cette diminution tient à plusieurs facteurs conjugués : la réduction du nombre de postes ouverts (60 contre 79 en 2024), dans un contexte de stabilisation progressive des effectifs, mais aussi une définition plus précise des profils recherchés, qui a conduit à des candidatures plus ciblées et globalement mieux en adéquation avec les attendus des postes.

Malgré un volume de candidatures qui demeure significatif, cette évolution s'inscrit dans un contexte de concurrence accrue sur le marché de l'emploi public, notamment pour certains profils spécifiques, et peut traduire des enjeux persistants d'attractivité.

La multidiffusion des offres et l'outil Beetween renforcent la visibilité de l'École, mais ne garantissent pas à eux seuls une adéquation suffisante entre les candidatures reçues et les profils recherchés.

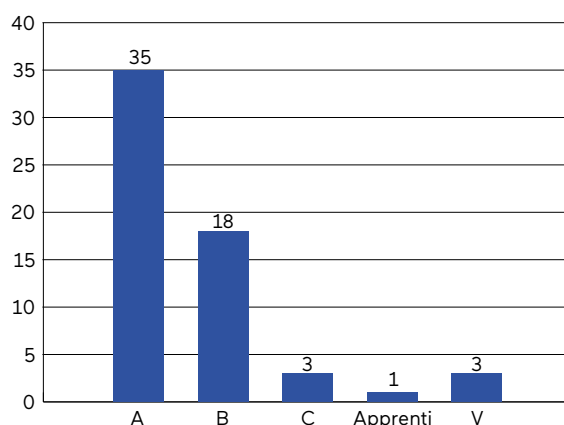
Cette situation reflète des difficultés d'attractivité persistantes, en particulier pour les postes très spécialisés ou soumis à des contraintes particulières d'exercice.

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 2025.

POSTES À POURVOIR PAR CATÉGORIE



Sur l'exercice 2025, la publication de 5 postes a été annulée du fait :

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

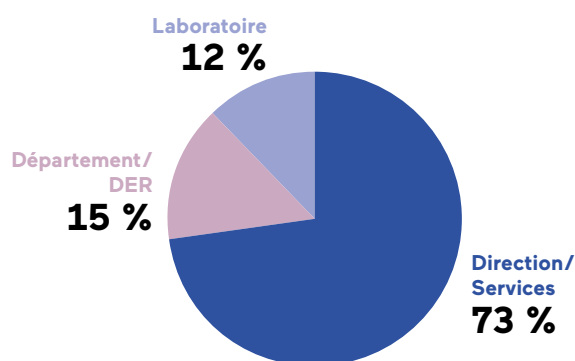
Postes ouverts par motif, catégorie d'emploi et par branche d'activités professionnelles (BAP)

Catégorie et BAP	A	B	C	E	F	G	J	Total
Remplacement	0	0	5	4	4	2	24	39
A			2	4	3	2	8	19
B			3				14	17
C							2	2
Apprenti					1			1
Création, renfort	0	0	0	3	1	1	3	8
A				3	1	1	3	7
B								
C								
Vacataire								
Redéploiement/réaffectation	0	1	0	0	0	2	2	5
A		1				1	1	2
B							1	1
C						1		1
Vacataire								
Recrutement sur convention ou vacation	1	0	0	0	2	0	5	8
A	1				1		3	7
B								
C								
Vacataire					1		2	3
Total	1	1	5	7	7	5	34	60

Les données présentées distinguent les recrutements selon la catégorie d'emploi et la branche d'activité professionnelle.

Chaque recrutement est par ailleurs qualifié selon son motif. À ce titre, les recrutements sont distingués selon qu'ils relèvent du remplacement d'un personnel (départ à la retraite, démission, mutation, réussite à un concours, fin de contrat ou de période d'essai, mobilité interne), d'une création ou d'un renfort de poste, d'un redéploiement ou d'une réaffectation validée en campagne d'emplois, ou encore d'un recrutement sur convention ou vacation.

RÉPARTITION DES POSTES À POUVOIR PAR TYPE D'ENTITÉ



Lecture au regard des LDG

Les éléments présentés s'inscrivent dans les orientations définies par les lignes directrices de gestion, notamment en matière de recrutement, d'attractivité et de pilotage des ressources humaines (LDG n° 1 et n° 3).

Les données du RSU permettent d'objectiver la mise en œuvre de ces orientations, à travers notamment le suivi des volumes de candidatures, des délais de recrutement, des taux de pourvoi des postes ainsi que des modalités de diffusion des offres d'emplois, dans un contexte d'enjeux d'attractivité des recrutements.

Ces éléments constituent des points d'appui pour adapter les stratégies de diffusion des offres, affiner la définition des profils recherchés et ajuster les processus de recrutement, notamment dans les filières pour lesquelles les tensions sont les plus fortes.

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. 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.

51 embauches ont eu lieu en 2025 dont 5 prises de poste dans le cadre d'une mobilité interne et 6 prises de postes effectives en 2026.

En comparaison aux exercices 2023 et 2024, l'année 2025 fait apparaître les observations suivantes concernant les prises de poste :

Exercice	2023	2024	2025
Nombre d'embauches	62	63	51
Moyenne délai de validation du recrutement	67 jours	80,7 jours	81,5 jours
Moyenne délai d'embauche	104 jours	114 jours	118,7 jours

En 2025, le nombre d'embauches est en diminution par rapport à 2024. Cette évolution est cohérente avec la baisse du nombre de postes ouverts sur l'année. Dans ce contexte, les délais moyens de recrutement s'inscrivent dans une tendance à l'allongement modéré, en lien avec les spécificités des recrutements menés cette année.

Les BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique », E « Informatique, statistiques et calcul scientifique » et G « Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention » sont particulièrement représentées, en raison de profils très spécialisés, parfois difficiles à trouver sur le marché. La BAP J « Gestion et pilotage » concerne quant à elle surtout des postes de direction ou à forte dimension stratégique.

DÉTAILS DES POSTES POURVUS

	Postes vacants				Postes pourvus		
	Femme	Homme	Création	Total postes vacants	Femme	Homme	Total postes pourvus
Remplacement	22	11	0	33	25	8	33
BAP C_Cat A	1	1		2	1	1	2
BAP E_Cat A	1	2		3		3	3
BAP F_Cat A	2			2	2		2
BAP G_Cat A		2		2	1	1	2
BAP J_Cat A	6	1		7	7		7
BAP C_Cat B	0	3		3		3	3
BAP J_Cat B	11	1		12	12		12
BAP J_Cat C	1			1	1		1
BAP F_Cat Apprenti		1		1	1		1
Création	0	0	18	18	12	6	18
BAP A_Cat A			1	1	1		1
BAP B_Cat A			1	1	1		1
BAP E_Cat A			2	2		2	2
BAP F_Cat A			2	2	2		2
BAP G_Cat A			2	2		2	2
BAP J_Cat A			6	6	6		6
BAP J_Cat B			1	1	1		1
BAP G_Cat C			1	1		1	1
BAP J_Cat V			2	2	1	1	2
Total	22	11	18	51	37	14	51

En 2025, sur les 51 postes pourvus, 37 l'ont été par des femmes et 14 par des hommes, soit une répartition de 73 % de femmes et 27 % d'hommes.

Cette répartition reste globalement proche de celle observée en 2024 (75 % de femmes). Elle s'inscrit dans la continuité des années précédentes et s'explique en grande partie par la nature des postes proposés, en particulier dans les fonctions support, qui sont majoritairement occupées par des femmes.

- Recrutements pour remplacement : sur les 33 postes pourvus, 25 femmes ont été recrutées contre 8 hommes, soit environ 76 % de femmes. Cette répartition s'inscrit dans la continuité des profils des titulaires précédents, qui étaient majoritairement des femmes (22 femmes contre 11 hommes).
- Créations/redéploiements de postes : sur les 18 postes pourvus, 12 femmes et 6 hommes ont été recrutés, soit une répartition de 67 % de femmes et 33 % d'hommes. Bien que légèrement plus équilibrée que pour les remplacements, cette répartition reste marquée par une majorité féminine.

La prédominance des femmes dans les recrutements s'inscrit dans la continuité des années précédentes et s'explique en grande partie par la nature des postes proposés. (73 % en 2025 ; 75 % en 2024 ; 76 % en 2023).

En effet, une part importante des recrutements concerne des fonctions support, en particulier en BAP J (gestion administrative, pilotage, fonctions RH, finance...), filières historiquement féminisées dans la fonction publique. Cette concentration sur certains profils met en évidence une mixité encore limitée dans ces métiers, en cohérence avec les constats du plan d'action pour l'égalité professionnelle.

À l'inverse, certaines filières plus techniques (notamment en BAP E, F ou G) présentent des répartitions plus équilibrées, bien que les volumes de recrutement y soient plus faibles.

• **Le délai de validation du recrutement** (entre la publication et la lettre d'embauche) atteint **81,5 jours**. Cette hausse s'explique par plusieurs facteurs :

- des difficultés à identifier des profils correspondant précisément aux besoins, malgré un volume parfois élevé de candidatures,
- des candidatures parfois éloignées des attendus, nécessitant une sélection et une analyse plus approfondies,
- des ajustements ou redéfinitions de profils de poste en cours de recrutement par les entités,
- ainsi que des contraintes de disponibilité des encadrants impliqués dans les processus de sélection.

• **Le délai moyen d'embauche** (entre la publication et l'arrivée de l'agent) s'établit à **118,7 jours**, en augmentation par rapport aux années précédentes. Cette évolution s'explique notamment par le respect des préavis des candidats recrutés, plus fréquent cette année, ainsi que par des contraintes classiques telles que la disponibilité des candidats ou la spécificité de certains profils recherchés dans des domaines techniques propres à l'enseignement supérieur et à la recherche.

■ Périodes d'essai

Au cours de l'année 2025, six périodes d'essai ont été interrompues :

- 5 agents de catégorie B
- 1 agent de catégorie A

Ces interruptions se répartissent de manière équilibrée :

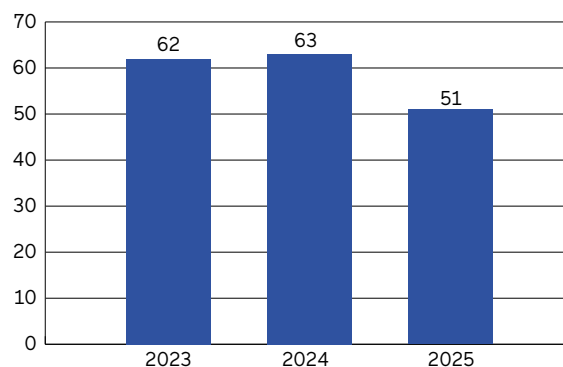
- 3 à l'initiative de l'employeur, principalement en raison d'une inadéquation constatée entre le profil recruté et les attentes du poste,
- 3 à l'initiative des agents, liées notamment à des difficultés d'adaptation au poste ou à l'environnement de travail, ainsi qu'à des contraintes d'accès au site.

Ces situations rappellent l'importance de sécuriser les recrutements dès la définition du besoin et de la présentation des conditions d'exercice, mais aussi d'accompagner les agents dans leur prise de poste pour favoriser une intégration durable.

■ Comparatif des embauches sur les différents exercices

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

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMBAUCHES



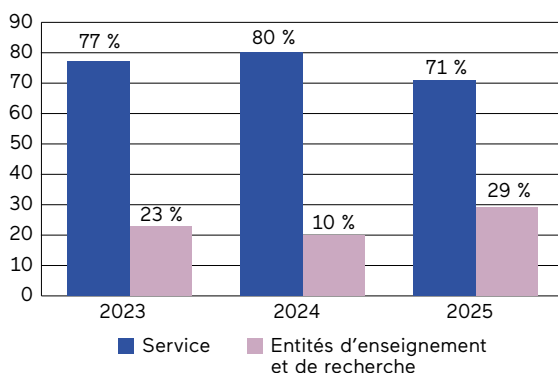
En 2025, 51 recrutements ont été réalisés, soit un taux de pourvoi de 85 % des postes ouverts.



Ce taux de pourvoi traduit une capacité globalement satisfaisante à répondre aux besoins de recrutement de l'établissement, malgré des difficultés persistantes sur certains profils.

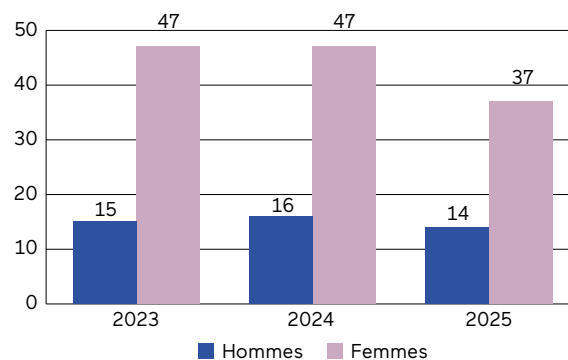
Par entité

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.

Branche d'activités professionnelles	2023	2024	2025
BAP A _Sciences du vivant de la terre et de l'environnement	1	3	1
BAP B_Sciences chimiques et Sciences des matériaux	1	1	1
BAP C_Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	0	1	5
BAP D_Sciences humaines et sociales	1	1	0
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique	3	11	5
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs	6	6	5
BAP G_Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	3	0	5
BAP J_Gestion et pilotage	47	40	29
Total	62	63	51

FOCUS DES EMBAUCHES 2025 PAR BAP, CATÉGORIE ET GENRE

Branche d'activités professionnelles	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprenti		Vacataire		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
BAP A _Sciences du vivant de la terre et de l'environnement	1										1
BAP B_Sciences chimiques et Sciences des matériaux	1										1
BAP C_Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	1	1		3							5
BAP E_Informatique, statistiques et calcul scientifique		5									5
BAP F_Culture, communication, production et diffusion des savoirs	4						1				5
BAP G_Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	1	3				1					5
BAP J_Gestion et pilotage	13		13		1				1	1	29
Total	21	9	13	3	1	1	1	0	1	1	51

2.3 POSTES OUVERTS AUX CONCOURS EN 2025 : ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET PERSONNELS BIATSS

PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Corps	2023				2024				2025			
	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation	Ouverture concours	Homme	Femme	Réalisation
Professeur des universités	2	2	0	2	0	0	0	0	2	2	0	2
Maître de conférences	3	3	0	3	1	0	1	1	2	1	1	2
Professeur agrégé	2	1	1	2	1	1	0	1	1	1	0	1
AGPR	3	2	1	3	1	1	0	1	1	1	0	1
Professeur associé	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
CPJ	1	1	0	1	0	0	0	0	2	1	1	2
ATER	9,5	2,5	3	5,5	7,5	3,5	3	6,5	8,5	5	3,5	8,5
TOTAL	21,5	11,5	6	17,5	10,5	5,5	4	9,5	16,5	11	5,5	16,5

Postes ouverts : 5 postes ouverts aux concours en 2025 et un examen professionnel ASI, répartis comme suit :

Corps	2023				2024				2025			
	Ouverture concours	Lauréats Homme	Femme Lauréats	Réalisation	Ouverture concours	Lauréats Homme	Femme Lauréats	Réalisation	Ouverture concours	Lauréats Homme	Femme Lauréats	Réalisation
Ingénieur de recherche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur d'études	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1
Assistant ingénieur	1	0	1	1	1	0	0	0	2	0	1	1
Technicien	2	0	2	2	4	1	2	3	2	0	1	1
Adjoint technique	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0
TOTAL	3	0	3	3	7	2	2	4	6	1	2	3

Détail des postes ouverts :

Libellé emploi	Code emploi REF III	Corps	Type de concours	Poste pourvu	Genre du lauréat	Date de nomination	DPT/LABO
Technicien·ne en gestion administrative	J4C42	TECH	Recrutement sans concours BOE	Non (Infructueux)	N/C	N/C	Mutualisé
Adjoint·e en gestion administrative	J5X41	ADT	Recrutement sans concours	Non (Infructueux)	N/C	N/C	DAF
Technicien·ne en gestion administrative	J4C42	TECH	Externe	Oui	F	01/09/2025	Mutualisé
Assistant·e en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale	J3B43	ASI	Examen professionnel exceptionnel	Oui	F	01/12/2025	DARE&I
Ingénieur·e en études mécaniques	C2D48	IGE	Interne	Oui	H	01/12/2025	LMPS
Assistant·e en gestion financière et comptable	J3E47	ASI	Externe	Non (Infructueux)	N/C	N/C	Agence Comptable

N/C non concerné

Sur les six postes ouverts au titre des concours ITRF (Ingénieurs et Personnels Techniques de Recherche et de Formation), trois ont été pourvus, soit un taux de pourvoi de 50 %. Deux lauréats appartiennent déjà au personnel de l'ENS Paris-Saclay. La répartition femmes-hommes est de deux femmes pour un homme.

Pour les postes de catégorie A, deux nominations ont été prononcées. Une agente a été promue dans le corps des assistants ingénieurs (ASI) par voie d'examen professionnel exceptionnel¹. Un agent a également été nommé dans le corps des ingénieurs d'études (IGE) à l'issue d'un concours interne.

Concernant la catégorie B, un poste de technicien en gestion administrative a été pourvu par voie de concours externe, avec une prise de fonctions au 1^{er} septembre 2025 au sein de la Direction de la vie étudiante et de campus (DSVEC).

Trois postes n'ont pas été pourvus. Un poste de technicien ouvert au titre du recrutement sans concours pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ainsi qu'un poste d'adjoint en gestion administrative ouvert par recrutement sans concours sont restés vacants à la suite du désistement des candidats. Par ailleurs, le concours externe organisé pour le recrutement d'un assistant en gestion financière et comptable n'a pas abouti en raison du niveau jugé insuffisant des candidats admissibles par le jury d'admission.

1 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 2022-2026

Résultat détaillé Concours 2025 : nombre de candidatures au concours et de candidats officiellement inscrits, nombre de candidats admissibles ayant réussi l'épreuve d'admissibilité et lauréats sur liste principale (LP) et liste complémentaire (LC).

Libellé emploi	Type de concours	Nombre d'inscriptions	Nombre d'admissibles	Nombre d'admis LP	Nombre d'admis LC
Technicien·ne en gestion administrative	Recrutement sans concours BOE	1	1	0	0
Adjoint·e en gestion administrative	Recrutement sans concours	1	1	0	0
Technicien·ne en gestion administrative	Externe	60	38	15	5
Assistant·e en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale	Examen professionnel exceptionnel	2	2	1	0
Ingénieur·e en études mécaniques	Interne	1	1	1	0
Assistant·e en gestion financière et comptable	Externe	31	7	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 genre 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

L'ENS Paris-Saclay a assuré en 2025 à la fois les fonctions de centre organisateur et de centre affectataire pour plusieurs concours ITRF (Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation).

Dans le cadre de son rôle de centre organisateur, l'établissement est chargé de la mise en œuvre matérielle et administrative des concours pour un ou plusieurs établissements : organisation des épreuves, constitution et convocation des jurys, gestion des candidatures et suivi des différentes phases du concours jusqu'à l'établissement des listes d'admission.

À ce titre, l'ENS Paris-Saclay a organisé la phase d'admissibilité de deux concours de catégorie A pour l'emploi type Assistant ingénieur en réalisation mécanique (C3D47), ouverts au titre d'un concours externe et d'un concours interne. Compte tenu du faible nombre de candidats et de l'identité de l'emploi-type concerné, un jury commun a été constitué pour ces deux concours.

En parallèle, l'ENS Paris-Saclay a également agi en qualité de centre affectataire, c'est-à-dire en

tant qu'établissement d'accueil des lauréats recrutés sur les postes qu'elle a ouverts. À ce titre, l'École a organisé les épreuves d'admission des concours de catégorie A ainsi que les commissions de titularisation ou de recrutement pour les concours de catégories B et C correspondant à ses besoins de recrutement.

	Femme	Homme	Total	% Femme	% Homme
ENS Paris-Saclay Centre organisateur – Jury d'admissibilité					
C3D47 – Interne et Externe	3	3	6	50 %	50 %
ENS Paris-Saclay Centre Affectataire – Jury d'admission					
J5X41 – Recrutement sans concours	2	1	3	66,67 %	33,33 %
J4C42 – BOE	2	1	3	66,67 %	33,33 %
J3B43 – Examen professionnel exceptionnel	3	2	5	60 %	40 %
J3E47 – Externe	3	2	5	60 %	40 %
C2D48 – Interne	2	3	5	40 %	60 %
Total	15	12	27	55,56 %	44,44 %

Comité de sélection Enseignant-chercheur

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 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 (cf. chapitre 9 – Dialogue social).

En 2025, 4 comités de sélection ont été constitués et se sont réunis deux fois chacun pour les postes suivant : MCF Physique ; MCF SIEN ; PU économie ; PU informatique.

Postes 2025	Rang	Membres internes		Membres externes		Total	% Femmes
		Homme	Femme	Homme	Femme		
Section CNU 28_MCF en physique	A	2	1	1	2	6	50 %
Président : Femme Vice président : Homme	B	2	1	1	2	6	50 %
Total		4	2	2	4	12	50 %
Section CNU 61_MCF en informatique	A	3	0	0	3	6	50 %
Président : Femme Vice président : Homme	B	2	0	1	3	6	50 %
Total		5	0	1	6	12	50 %
Section CNU 05_PU en économie	A	1	3	4	2	10	50 %
Président : Homme Vice président : Femme	B	0	0	0	0	0	
Total		1	3	4	2	10	50 %
Section CNU 27_PU en informatique	A	2	4	4	3	13	54 %
Président : Homme Vice président : Femme	B	0	0	0	0	0	
Total		2	4	4	3	13	54 %

PARCOURS PROFESSIONNEL



CHIFFRES CLÉS

6

Mobilités internes

14 %

Taux de rotation simplifié

5

Départs à la retraite

1

Titularisation



3.1 MOBILITÉ INTERNE

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

En 2025, six agentes ont bénéficié d'une mobilité interne. Parmi elles, trois ont obtenu une mobilité verticale correspondant à une promotion, tandis que trois autres ont réalisé une mobilité fonctionnelle.

Il est à noter que l'ensemble de ces mobilités concerne des femmes. Cette situation s'explique notamment par le fait que la majorité des mobilités internes s'effectue sur des postes administratifs et de fonctions support, qui sont majoritairement

occupés par des femmes au sein de l'établissement. Cette tendance avait déjà été observée lors des années précédentes.

Catégorie	2023			2024			2025		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Catégorie A	0	0	0	2	3	5	0	3	3
Catégorie B	0	4	4	1	4	5	0	3	3
Catégorie C	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Total	0	5	5	3	7	10	0	6	6

3.2 AVANCEMENT DE GRADE ET MOBILITÉ INTERNE

Promotions (liste d'aptitude, concours et tableau d'avancement)

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Promotion_Avancement	2023			2024			2025								
	Homme promu	Femme promue	Total promu	Homme promu	Femme promue	Total promu	Homme promouvable	Homme candidat	Homme promu	Femme promouvable	Femme candidat	Femme promue	Total promouvable	Total candidat	Total promu
Enseignants-chercheurs	5	0	5	7	0	7	36	13	4	11	4	3	47	17	7
PU EX1 en PU EX 2	1	0	1	3	0	3	6	3	0	2	1	1	8	4	1
PU1 en PU EX1	1	0	1	2	0	2	9	3	1	2	1	1	11	4	2
PU2 en PU1	0	0	0	1	0	1	8	6	3	2	0	0	10	6	3
Entrée corps des PU	1	0	1	0	0	0							0	0	0
MCF HC en MCF HC-EX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MCF CN en MCF HC	2	0	2	1	0	1	13	1	0	5	2	1	18	3	1
ENSEIGNANT en ENSEIGNANT-CHERCHEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignant	2	1	3	0	0	0	5	5	0	5	5	0	10	10	0
PRAG HC en PRAG EX	1	0	1	0	0	0	2	2	0	3	3	0	5	5	0
PRAG CN en PRAG HC	1	1	2	0	0	0	3	3	0	2	2	0	5	5	0
PROF EPS HC en PROF EPS EX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL enseignant et enseignant chercheur	7	1	8	7	0	7	41	18	4	16	9	3	57	27	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'université 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 2023	Total 2024	2025						Promouvables		Candidats		
			Concours	Tableau avancement	Examen professionnel	Liste aptitude	Total	Dont Homme	Dont Femme	Dont Homme	Dont Femme	Dont Homme	Dont Femme
Personnel technique	5	7	1	3	1	1	6	3	3	46	46	19	23
I GR en I GR HC	0	0					0			4	1	2	1
Entrée corps des I GR	0	0					0						
I GE CN en I GE HC	1	1					0			7	10	1	7
Entrée corps des I GE	0	1	1			1	2	1	1	4	5	0	4
Entrée corps des ASI	1	0			1		1		1	10	9	8	4
TECH CS en TECH CE	0	1		1			1	1		5	1	5	1
TECH CN en TECH CS	3	1					0			1	2	0	0
Entrée corps des TECH	0	3					0			9	9	2	4
ADTP2 en ADTP1	0	0		1			1	1		3	4	1	0
ADT en ADTP2	1	0		1			1		1	3	5	0	2
Personnel administratif	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	6	0	4
AC 2 en AC 1	0	0					0						
ATTACHE PAL en ATTACHE HORS CLASSE	0	0					0			0	1	0	1
ATTACHE en ATTACHE PAL	0	0					0			0	1	0	0
Entrée corps des ATTACHE	0	0					0						
SAENES CS en SAENES CE	0	0					0						
SAENES CN en SAENES CS	0	0					0			0	1	0	0
Entrée corps des SAENES	0	0				1	1		1	1	2	0	2
ADJP2 en ADJP1	1	0					0			0	1	0	1
ADJ en ADJP2	0	0					0						
Personnel bibliothèque	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0
CONS BIBLIO EN CHEF en CONS BIBLIO GAL	0	0					0						
CONS BIBLIO en CONS BIBLIO EN CHEF	0	0					0						
Entrée corps des CONS BIBLIO	0	0					0						
BIBLIO ASS CS en BIBLIO ASS CE	0	0					0						
BIBLIO ASS CN en BIBLIO ASS CS	0	0					0						
Entrée corps des BIBLIO ASS	0	0					0			2	0	1	0
MAG BIBLIO PAL 2 en MAG BIBLIO PAL 1	1	0					0						
MAG BIBLIO 1 en MAG BIBLIO PAL 2	0	0					0						
TOTAL	9	7	1	3	1	2	7	3	4	49	52	20	27

Lecture au regard des LDG

Les données relatives à la mobilité interne, aux avancements et aux parcours professionnels s'inscrivent dans les orientations définies par les lignes directrices de gestion en matière d'accompagnement des parcours, de valorisation des compétences et de développement professionnel (LDG n° 2 et n° 3). Elles mettent en évidence les dynamiques d'évolution au sein de l'établissement, notamment en matière de mobilités internes et de promotions, dans un cadre marqué par des contingents nationaux. Ces éléments constituent des points d'appui pour suivre les parcours professionnels, identifier les leviers de développement et ajuster les dispositifs d'accompagnement des agents.

3.3 ENTRÉES SORTIES

ENTRÉES

Population	Concours	Recrutement	Détachement entrant	Fin détachement sortant	Mutation	Changement filière	Régularisation en cours	Total
Titulaire	7		4	1	1	1	1	15
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	6							6
Personnel BIATSS	1		4	1	1	1	1	9
Contractuel	1	112					8	121
Personnel enseignant-chercheur, enseignant		72					6	78
Personnel BIATSS	1	40					2	43
Total	8	112	4	1	1	1	9	136

*E&S données impact paie et remontée OREMS.

SORTIES DÉFINITIVES

Population	Retraite	Démission	Fin contrat	Fin détachement	Licenciement	Rupture conventionnelle	Fin période essai	Nomination concours	Changement filière	Régularisation en cours	Total général
Titulaire	5		1	5					1		12
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	3		1						1		5
Personnel BIATSS	2			5							7
Contractuel		25	72		1	1	6	2		12	119
Personnel enseignant-chercheur, enseignant		14	64		1	1				12	92
Personnel BIATSS		11	8				6	2			27
Total	5	25	73	5	1	1	6	2	1	12	131

*E&S données impact paie et remontée OREMS

SORTIES PROVISOIRES

Population	Détachement sortant
Titulaire	1
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	1
Personnel BIATSS	0
Contractuel	0
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	0
Personnel BIATSS	0
Total	1

*E&S données impact paie et remontée OREMS

TAUX DE ROTATION

Dans le cadre du suivi des risques psychosociaux (RPS), la Direction générale de l'administration 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.

Il se définit comme la somme du nombre d'arrivées et du nombre de départ 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 31/12/2025	Taux de rotation	Rappel 2024
Titulaire	15	13	249	6 %	6 %
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	6	6	147	4 %	4 %
Personnel BIATSS	9	7	102	8 %	10 %
Contractuel	121	119	281	43 %	49 %
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	78	92	170	50 %	51 %
Personnel BIATSS	43	27	111	32 %	47 %
Total	136	132	530	25 %	28 %
Hors personnel enseignant-chercheur, enseignant contractuel	58	40	360	14 %	18 %

Le taux de rotation de l'effectif en 2025 (hors élève normalien) est de 25 %. 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-chercheurs 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 14 % en 2025** en diminution par rapport à 2024 (18 %).

RETRAITES

Corps	2023		2024		2025		
	Nb	Âge moyen	Nb	Âge moyen	Nb Hommes	Nb Femmes	Âge moyen
Professeur des universités	2	63,5	2	68	1		67
Maître de conférences	1	67				2	64,5
Professeur agrégé, professeur ensam, professeur certifié			1	65			
Professeur EPS							
Ingénieur de recherche							
Ingénieur d'études							
Assistant ingénieur					1		65
Technicien							
Adjoint technique	4	63	2	65			
Agent comptable							
Attaché d'administration						1	63
Secrétaire d'administration							
Adjoint administratif							
Conservateur bibliothèque			1	62			
Bibliothèque assistant							
Magasinier bibliothèque							
Contractuel Catégorie A			1	65			
Contractuel Catégorie B							
Contractuel Catégorie C							
TOTAL et MOYENNE	7	64	7	65	2	3	64,8

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 l'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.

En 2025, une rupture conventionnelle concernant un agent contractuel en CDI a été réalisée.

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 CDI sont soumises par les encadrants et encadrantes lors des campagnes d'emplois annuelles.

Catégorie	2023	2024	2025		
			Homme	Femme	Total
Catégorie A	3	6	1		1
Catégorie B	1	1			0
Catégorie C	0	0		1	1
TOTAL	4	7	1	1	2

TITULARISATIONS

L'année 2025 marque la première titularisation dans le corps des professeurs des universités par la voie des chaires de professeur junior (CPJ), dispositif issu de la loi de programmation de la recherche.

Les CPJ constituent un levier complémentaire au repyramidage, permettant le recrutement sur projet de chercheurs ou enseignants-chercheurs de haut niveau, pour une durée de 3 à 6 ans, avec une titularisation directe à l'issue du contrat, sans passage par la qualification du Conseil national des universités ni concours.

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.

Les tableaux ci-après présentent les agents en position de détachement au 31 décembre 2025. Il s'agit d'un état à date, incluant des situations engagées antérieurement, certaines pouvant s'inscrire dans la durée.

DÉTACHEMENTS SORTANTS AU 31/12/2025

Type organisme accueil/corps	Homme	Femme	Total
Collectivité territoriale		1	1
Ingénieur d'études		1	1
Enseignement supérieur	5	1	6
Professeur des universités	4		4
Maître de conférences	1		1
Adjoint technique		1	1
Établissement public	3	1	4
Professeur des universités	1		1
Maître de conférences	1		1
Ingénieur d'études		1	1
Assistant ingénieur	1		1
Ministère		1	1
Technicien		1	1
Safran	1		1
Maître de conférences	1		1
Total	9	4	13

DÉTACHEMENTS ENTRANTS AU 31/12/2025

Type organisme accueil/corps	Homme	Femme	Total
Collectivité territoriale	1	3	4
Adjoint technique	1		1
Ingénieur d'études		3	3
Enseignement supérieur	1		1
Directeur général des services	1		1
Établissement public	1		1
Agent comptable	1		1
Rectorat	2	1	3
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	2	1	3
Total	5	4	9

Agent 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.

Les mises à disposition et délégations

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 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 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	2
		PU	1
	Enseignement supérieur	MCF	1
		CONT chercheur	1
	Établissement public	PU	1
		MCF	1
AMUE	IGE	1	
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).

En 2025, on compte également une mise à disposition entrante d'un directeur de recherche du CNRS.

Les 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
CRCT : campagne 2025-2026	4	2	2

En 2025, 2 semestres ont été obtenus par une femme au titre du CNU et de l'établissement et 2 semestres ont été obtenus par un homme au titre de l'établissement.

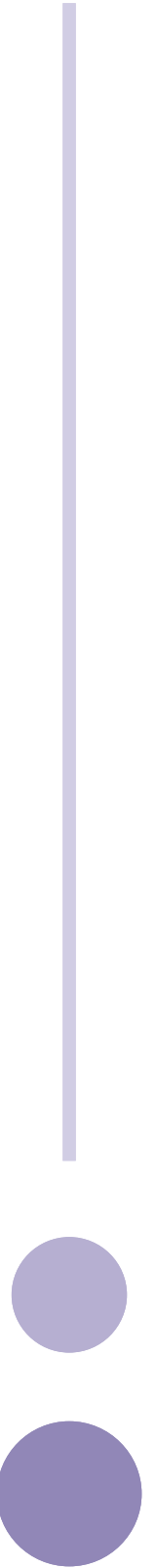
Positions particulières

Positions particulières	Enseignant-chercheur	Enseignant du 2 nd degré	Enseignant, chercheur contractuel	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	Total	%
Disponibilité	6	1	0	1	1	1	10	28 %
Congé parental	0	0	0	0	0	0	0	0 %
Congé pour recherches ou conversions thématiques	2	0	0	0	0	0	2	6 %
Détachement sortant	8	0	0	3	1	1	13	36 %
Mise à disposition sortante	6	0	1	1	0	0	8	22 %
Délégation sortante (CNRS + IUF)	3	0	0	0	0	0	3	8 %
Total	25	1	1	5	2	2	36	100 %

On comptabilise en 2025, 36 agents en position administrative particulière. Il s'agit essentiellement de personnels titulaires, conformément aux possibilités statutaires qui leurs sont offertes.

FORMATION

4



CHIFFRES CLÉS

247

agents ont assisté
à au moins une formation

3 896

heures de formation

149 825 €

TTC de dépenses
de formation

100

actions de formation

67 %

de stagiaires
femmes

34 %

des stagiaires
ont + de 50 ans

68 %

de sessions
en intra



4.1 EFFORT DE FORMATION

COMPARATIF RÉALISÉ/BUDGET PRÉVISIONNEL 2025

Type de dépense	Montant des dépenses TTC
Formation	149 825 €
CPF	1 500 €
Ordre de mission	6 006 €
Total Dépenses	157 331 €
Budget 2025	166 000 €

Les dépenses engagées au titre de la formation en 2025 s'élèvent à **157 331 € TTC**, pour un budget prévisionnel de **166 000 €**, soit **95 % du budget mobilisé** traduisant ainsi une bonne adéquation entre les besoins identifiés et les actions mises en œuvre.

Le programme de formation 2025 des personnels de l'ENS Paris-Saclay s'est inscrit dans

la continuité des orientations définies par l'École, en accompagnant le développement des compétences et l'adaptation aux évolutions des métiers. Les actions de formation ont notamment porté sur les thématiques suivantes :

- Efficacité professionnelle
- Prévention des risques
- 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 formation formulées dans le cadre des entretiens professionnels pour les personnels BIATSS, des échanges avec les directions et responsables d'entités, ainsi que des demandes individuelles recensées tout au long de l'année. Cette démarche a permis d'identifier les priorités et de proposer une offre adaptée aux besoins opérationnels des services et des agents.

Lecture au regard des LDG

Les actions de formation mises en œuvre s'inscrivent dans les orientations définies par les lignes directrices de gestion en matière d'accompagnement des parcours professionnels, de développement des compétences et d'adaptation aux évolutions des métiers (LDG n° 2 et n° 3).

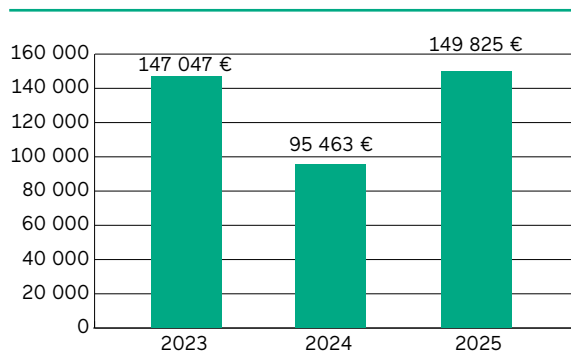
Les données du RSU permettent d'objectiver cet effort, notamment à travers le volume d'agents formés, les thématiques proposées et le niveau de mobilisation du budget dédié.

Elles mettent en évidence une dynamique de formation soutenue, en lien avec les besoins identifiés dans le cadre des entretiens professionnels et des priorités des entités.

Ces éléments constituent des points d'appui pour l'ajustement du plan de formation et le pilotage des compétences, dans une logique d'accompagnement des parcours professionnels et d'adaptation aux évolutions des métiers.

La participation des personnels en seconde partie de carrière traduit également une attention portée au maintien et au développement des compétences tout au long du parcours professionnel.

ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE FORMATION



Le taux d'exécution des formations de 2025 est en nette progression par rapport à l'année précédente, traduisant une reprise de la dynamique de formation au sein de l'École. L'augmentation des dépenses s'explique notamment par la mise en œuvre d'un plus grand nombre d'actions de formation, ainsi que par la reprise de formations collectives qui avaient été reportées ou annulées en 2024.

La poursuite de la mutualisation avec l'Université Paris-Saclay et le développement des formations dispensées en interne par des professionnels de l'établissement ont permis de proposer des actions ciblées et adaptées aux besoins des agents, tout en optimisant les ressources disponibles. Par ailleurs, des formations individuelles ont également pu être mises en œuvre via le Compte Personnel de Formation (CPF), afin de répondre à des besoins spécifiques et d'accompagner les projets professionnels des agents.

En complément, des actions de formation internes et des sessions d'information ont été organisées, contribuant à la diffusion des compétences et au renforcement de la professionnalisation des personnels.

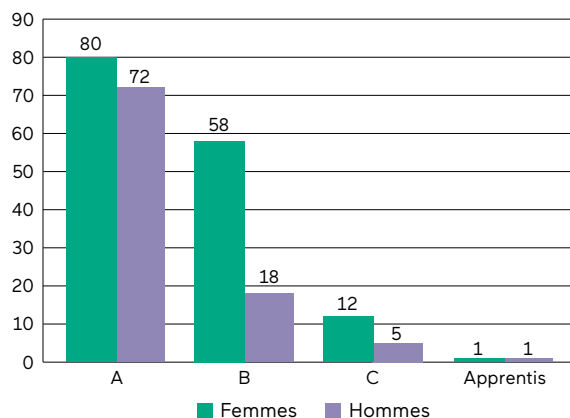
Les chiffres présentés dans ce document concernent uniquement les actions de formation réellement mises en œuvre.

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

NOMBRE D'AGENTS FORMÉS PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE

Précision méthodologique : dans ce chapitre, une distinction est opérée entre le nombre de « participations à des formations » (également désignées comme « stagiaires ») et le nombre « d'agents formés ». Un même agent pouvant suivre plusieurs actions de formation au cours de l'année, le nombre de participations est supérieur au nombre d'agents formés.

(Hors personnels rémunérés par un partenaire)



En 2025, 247 agents ont suivi au moins une formation, représentant 505 participations au total.

Les femmes représentent 67 % des personnels formés, confirmant une tendance déjà observée les années précédentes.

Répartition par catégorie

Les personnels de **catégorie A** sont les plus représentés parmi les agents formés. Ils totalisent **280 participations**, correspondant à 152 agents formés au moins une fois.

Parmi ces agents :

- **80 sont des femmes**
- **72 sont des hommes**

Ces données traduisent une intensité de formation plus élevée pour cette catégorie, avec près de 2 formations suivies en moyenne par agent.

Les formations suivies portent principalement sur les outils numériques, le management, l'égalité professionnelle, la santé et la qualité de vie au travail.

Les personnels de **catégorie B** représentent également une part significative des agents formés, avec **190 participations**, correspondant à **76 agents**.

Parmi eux :

- **58 femmes (76 %)**
- **18 hommes (24 %)**

Cette répartition reflète la structure des effectifs de l'École, où les femmes sont majoritaires dans cette catégorie.

Les agents de catégorie B ont suivi en moyenne 2 à 3 formations sur l'année.

17 agents de catégorie C ont été formés au moins une fois, pour un total de **32 participations** et **190 heures de formation**.

Parmi eux :

- **12 femmes (71 %)**
- **5 hommes (29 %)**

Ces formations concernent principalement l'efficacité professionnelle, l'accompagnement des parcours, et le développement de compétences transversales.

En complément, 3 apprentis étaient présents au sein de l'établissement en 2025. Parmi eux, 2 ont bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année (1 femme et 1 homme).

Les données traduisent une dynamique de formation soutenue, avec une intensité plus marquée pour les catégories A et B, en lien avec les évolutions des métiers et les besoins en compétences transversales.

Répartition des agents formés par tranche d'âge

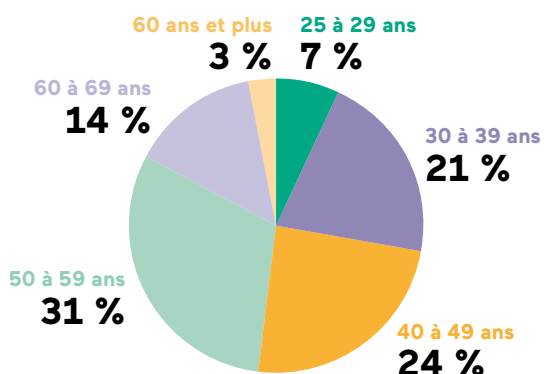
La répartition des agents formés par tranche d'âge demeure relativement équilibrée entre les différentes catégories.

Les agents âgés de **50 à 59 ans** représentent la part la plus importante des personnels formés (**30 %**), suivis des agents de **40 à 49 ans (24 %)** et de **30 à 39 ans (20 %)**.

Les agents âgés de **20 à 29 ans** représentent **18 %** des personnels formés. Les agents de **60 ans et plus** constituent **6 %** des effectifs formés, tandis que les agents de **moins de 25 ans** représentent **2 %**.



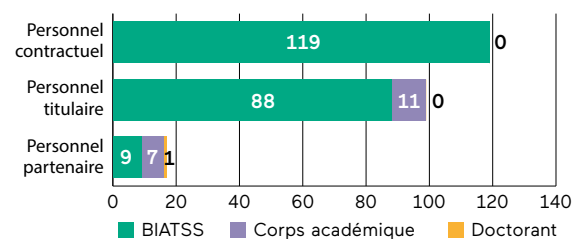
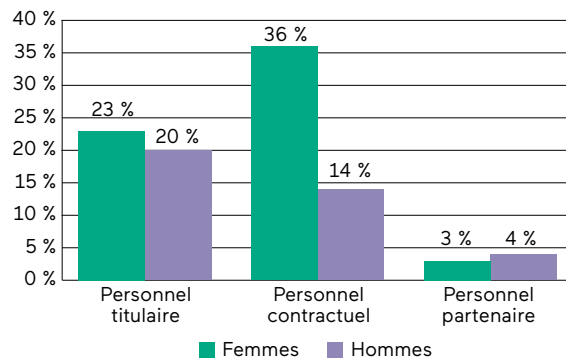
Cette répartition reflète une participation à la formation continue à tous les âges de la carrière, avec une présence représentative et proportionnelle de la population de l'ENS Paris-Saclay.



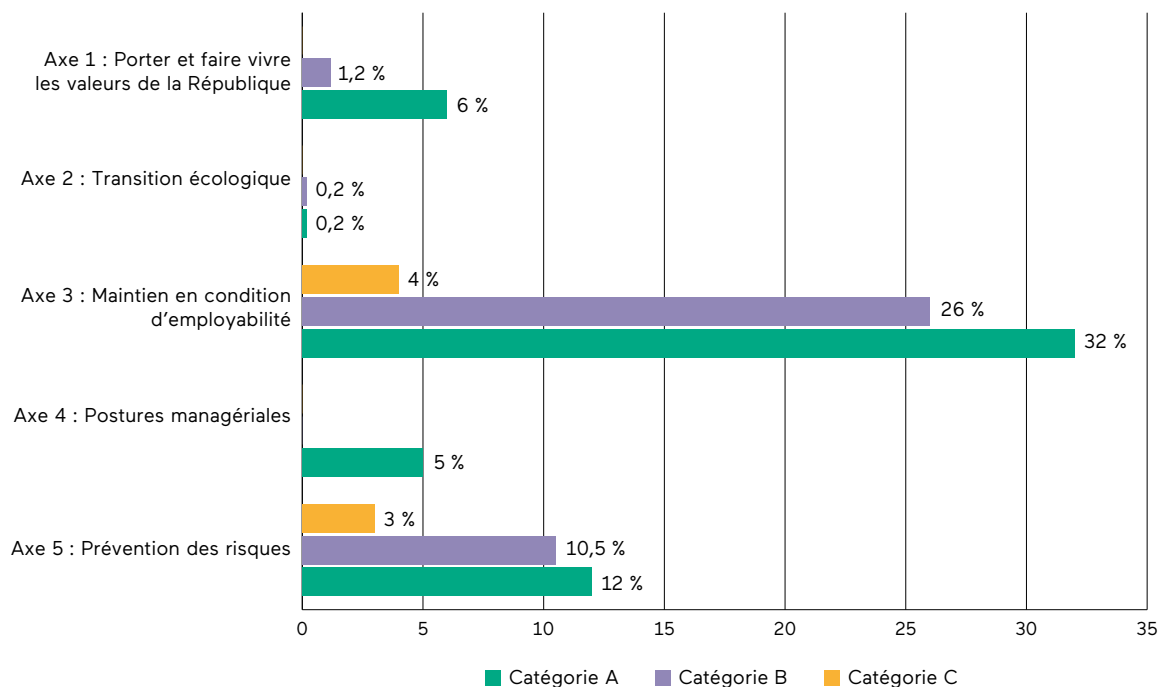
Répartition des agents formés par population (y compris les personnels partenaires)

La répartition des agents formés selon le type de population montre une participation majoritaire des **agents contractuels**, qui représentent **50 % des agents formés (36 % de femmes et 14 % d'hommes)**.

Les **agents titulaires** représentent **43 % des agents formés**, avec **23 % de femmes et 20 % d'hommes**. Les **personnels rémunérés par un employeur partenaire** représentent **7 % des agents formés**, répartis entre **3 % de femmes et 4 % d'hommes**. Globalement, les femmes sont légèrement plus représentées parmi les personnels formés, ce qui s'inscrit dans la tendance observée les années précédentes.



Répartition des agents par axe de formation du schéma directeur et par catégorie



Comme en 2024, l'**Axe 3 (maintien en condition d'employabilité)** domine largement avec **56,3 %** des actions de formation totale (conforme au plan

de formation provisionné). L'**Axe 5 (prévention des risques)** arrive en deuxième position et représente **33,3 %** des actions de formation.

L'axe 3 représente 2 110 h de formation et regroupe principalement des actions visant à renforcer l'efficacité professionnelle des agents. Ces formations portent notamment sur l'accueil des usagers dans le cadre de la démarche Services Publics +, l'amélioration des écrits professionnels, l'optimisation des échanges par mail, la maîtrise des outils numériques (DRUPAL, K-Sup, intelligence artificielle), la gestion de projet ou encore la prise de parole en public. Elles concernent plus particulièrement les personnels exerçant des fonctions de pilotage, notamment au sein des services centraux.

S'agissant de l'axe 5, relatif à la prévention, les actions sont mises en œuvre en lien étroit avec le conseiller de prévention de l'École et les assistants

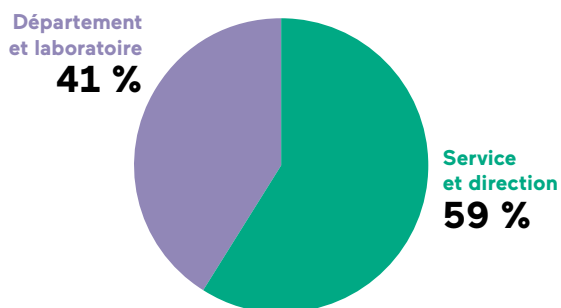
de prévention, et représentent 800 h de formations au total. Elles visent à répondre aux obligations réglementaires liées à certains postes (CACES : *Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité*, manipulation de l'azote, risque plomb, etc.). Par ailleurs, les agents de l'ENS Paris-Saclay manifestent un fort engagement sur ces sujets et sollicitent eux-mêmes des formations telles que le SST : *Sauveteur Secouriste du Travail*, l'EPI : *Équipier de Première Intervention* ou les gestes et postures.

Cette dynamique, impulsée dès 2024 par la Direction des Ressources Humaines et le conseiller de prévention, se confirme en 2025. À ce titre, l'École peut aujourd'hui indiquer qu'au moins une personne est formée aux premiers secours et à l'évacuation incendie dans chaque unité de travail.

4.3 RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

Les agents des **services et directions** concentrent la majorité des heures de formation réalisées en 2025 avec **59 % des heures de formation**. Cette répartition est similaire à celle observée les années précédentes et demeure cohérente avec la structure des effectifs de l'École.

Les **départements et laboratoires** représentent quant à eux **41 % des heures de formation**.



Cette répartition s'explique notamment par la nature des formations proposées, souvent liées à des thématiques administratives et organisationnelles.

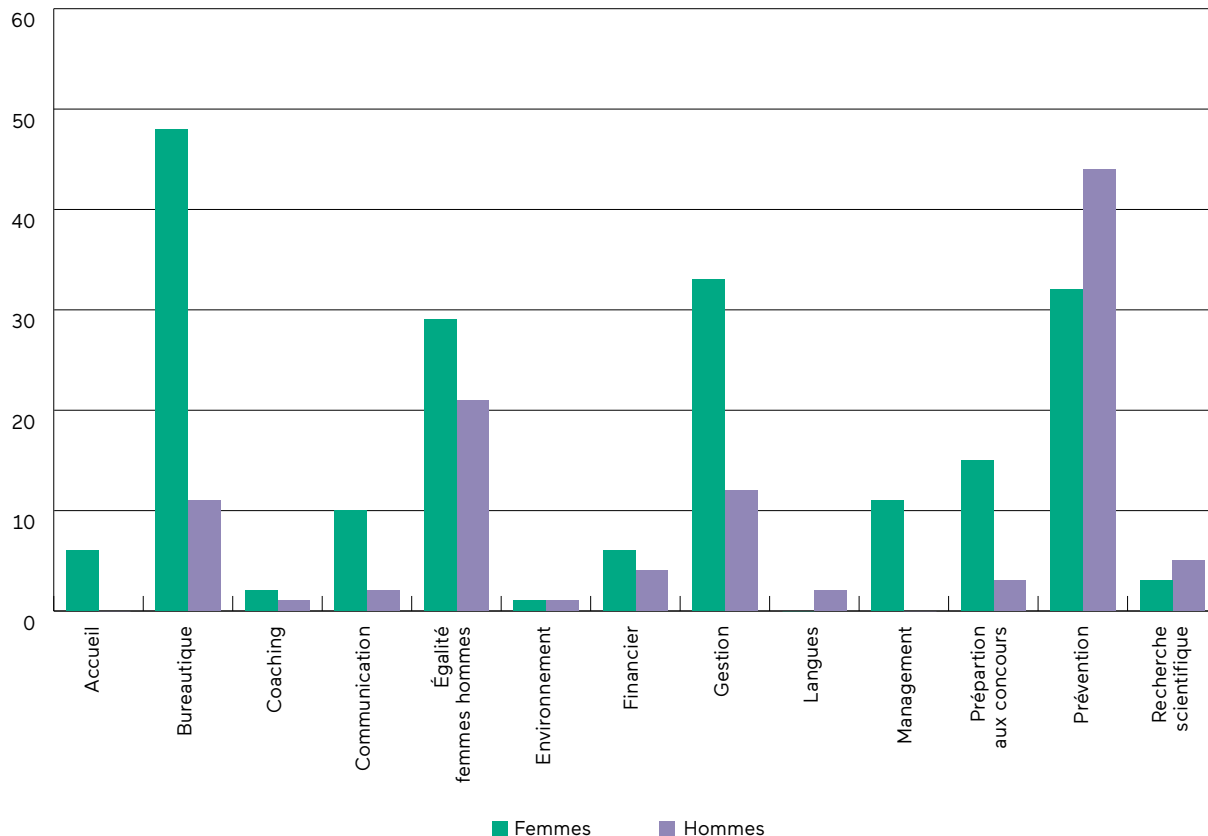
Le plan de formation 2026 aura notamment pour objectif de faire évoluer cette tendance. Des efforts renforcés sont ainsi engagés afin de mieux recenser les besoins en formation des personnels des laboratoires, en particulier sur des thématiques autres que la santé et la sécurité au travail, actuellement prédominantes au sein de cette population.



4.4 RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION

En 2025, 505 participations à des formations ont été enregistrées, correspondant à 247 agents formés au moins une fois (un même agent pouvant suivre plusieurs formations), contre 296 participations

en 2024. Les formations ayant réuni le plus grand nombre de participants concernent principalement la prévention, l'hygiène et la sécurité, ainsi que la bureautique.



En 2025, comme en 2024, une demande de Compte personnel de formation (CPF) a été acceptée pour un coût de 1 500 €.

95 % des formations ont été réalisées par un organisme extérieur (94 actions de formation avec un organisme extérieur et 6 actions de formation organisées par l'ENS Paris-Saclay).

RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE



CHIFFRES CLÉS

80 638 k€

en décaissement,
soit + 2,2 % par rapport à 2024

3 280 €

rémunération nette
moyenne

10 %

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

7 %

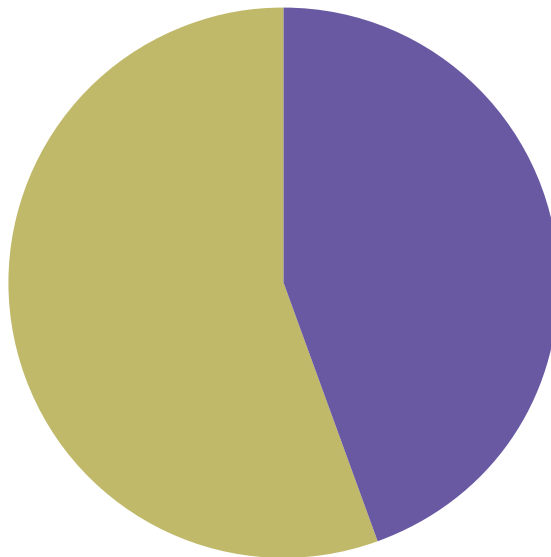
de la masse salariale
(hors normaliens)
correspond à des rémunérations
accessoires

RÉMUNÉRATION NETTE MOYENNE

3 569 €



hommes



2 860 €



femmes

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

2 femmes

parmi les 10 rémunérations brutes les plus élevées



5.1 MASSE SALARIALE 2025

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 personnels, à caractère obligatoire ou facultatif.

Exécution de la masse salariale 2025 en décaissements

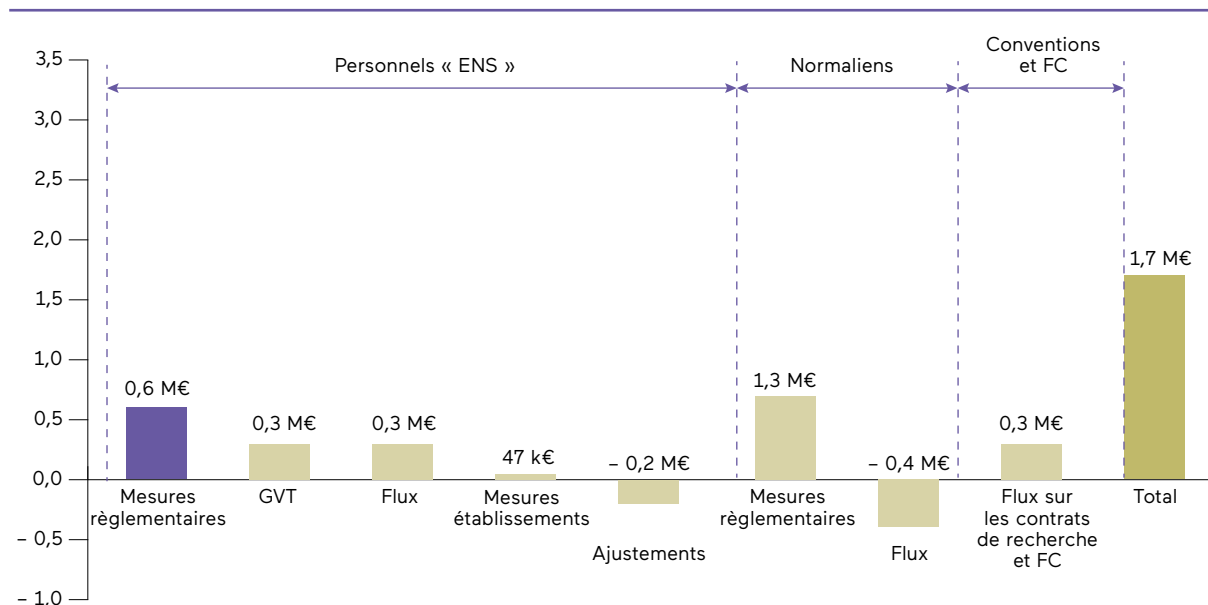
VENTILATION DES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE EN DÉCAISSEMENTS

Exercice	2024		2025		Variation	
	(a)	poids	(b)	poids	(b - a)	%
Normaliens	39 866 k€	51 %	40 169 k€	50 %	303 k€	0,8 %
Personnels « ENS » ⁽¹⁾	34 181 k€	43 %	35 321 k€	44 %	1 140 k€	3,3 %
Contrat de recherche	4 689 k€	6 %	4 939 k€	6 %	250 k€	5,3 %
Formation continue	195 k€	0 %	210 k€	0 %	15 k€	7,5 %
Total	78 931 k€	100 %	80 638 k€	100 %	1 708 k€	2,2 %

(1) : 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 2024 ET 2025



Les dépenses de masse salariale de l'exercice 2025 s'élèvent à 80,6 M€, soit une augmentation de + 2.2 % (+ 1,7 M€) par rapport à 2024.

Les mesures réglementaires représentent à elles seules + 1, 3 M€. Les principales mesures ayant impacté la masse salariale 2025 sont :

- L'augmentation du taux de cotisations patronales à la pension civile de + 4 points portant le taux à 78,28 %

- Les mesures « Loi Programmation Recherche » (LPR) avec la revalorisation de la prime des personnels Enseignants-chercheurs (RIPEC C1), la revalorisation de la rémunération des contractuels doctorants, la revalorisation du régime indemnitaire d'une partie des personnels BIATSS

5.2 RÉMUNÉRATIONS BRUTES

Rémunérations brutes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

INDICE MAJORÉ MOYEN ET TRAITEMENT BRUT

Filière	Corps	2023			2024			2025		
		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	51	1 175	5 741 €	49	1 195	5 881 €	49	1 198	5 897 €
	Maître de conférences	61	790	3 862 €	59	818	4 028 €	58	809	3 983 €
Enseignant	Professeur agrégé et agrégé préparateur	40	748	3 655 €	39	764	3 761 €	40	776	3 820 €
	Professeur Ensam et EPS									

*valeur du point moyenne 2023 = 58,6369 € ; 2024 et 2025 = 59,0734 €

PRIMES CATÉGORIELLES

Primes statutaires		2023		2024		2025			
		Montant 2023	Effectif 2023	Montant	Total Nb	Montant	Nb Hommes	Nb femmes	Total Nb
RIPEC C1 (anciennement prime recherche enseignement supérieur)	Enseignant-chercheur	394 074 €	120	463 262 €	112	514 123 €	82	29	111
PES - Prime d'enseignement supérieur	Enseignant	95 626 €	49	124 491 €	50	146 583 €	32	17	49
RIPEC C2 + Indemnité fonctionnelle	Enseignant-chercheur	30 369 €	7	31 174 €	5	74 000 €	25	8	33
RIPEC C3 + PEDR (prime d'encadrement doctoral recherche)	Enseignant-chercheur	274 236 €	56	308 950 €	57	309 167 €	43	13	56
Indemnité	Professeur attaché	67 341 €	9	110 290 €	12	107 458 €	13	2	15
TOTAL primes enseignants		861 646 €	241	1 038 167 €	236	1 151 331 €	195	69	264



Les primes catégorielles désignent les rémunérations complémentaires versées en sus du traitement indiciaire, spécifiques à chaque corps ou statut. Pour les enseignants-chercheurs, elles comprennent notamment la RIPEC (rémunération des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche) ainsi que l'abattement lié au dispositif PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations). Pour les enseignants, elles correspondent à la prime d'enseignement supérieur et à l'abattement PPCR.

L'abattement PPCR s'élève à 52 392 €. La RIPEC C1 est fixée à 4 800 € bruts annuels en 2025 (contre 4 200 € en 2024), conformément à la loi de programmation recherche. La prime d'enseignement supérieur a quant à elle été revalorisée à 3 500,50 € au 1^{er} avril 2025.

Depuis septembre 2025, une nouvelle indemnité fonctionnelle a été mise en place pour les enseignants,

chercheurs et enseignants-chercheurs non éligibles à la RIPEC. Expérimentale pour un an (délibération CA 2025-19), elle rémunère l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières assurées en sus des obligations de service. Sa mise en œuvre représente un coût estimé à 44 k€ pour l'exercice 2025 et à 135 k€ en année pleine.

VOLUME D'HEURES COMPLÉMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT RÉALISÉ EN 2024-2025

Statut	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Vacataire	7 236	7 504	6 602	7 465
Contractuel	32	146	72	308
Titulaire	6 253	5 833	4 591	5 223
Total	13 521	13 483	11 265	12 996

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

INDICE MAJORÉ MOYEN ET TRAITEMENT BRUT

Filière	Corps	2023			2024			2025		
		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	793	3 875 €	5	773	3 807 €	4	806	3 965 €
	Catégorie B	2	418	2 043 €	2	423	2 082 €	3	426	2 095 €
	Catégorie C	4	399	1 948 €	4	408	2 006 €	3	417	2 054 €
Technique	Catégorie A	48	587	2 867 €	45	608	2 994 €	47	610	3 004 €
	Catégorie B	21	409	1 997 €	24	413	2 035 €	26	421	2 070 €
	Catégorie C	23	382	1 865 €	22	386	1 899 €	22	390	1 919 €

PRIMES CATÉGORIELLES

Les primes catégorielles désignent les rémunérations complémentaires versées en sus du traitement indiciaire, propres à chaque filière. Pour les personnels BIATSS, elles recouvrent principalement le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), applicable depuis le 1^{er} janvier 2019 et composé de l'IFSE et du CIA, ainsi que l'abattement lié au dispositif PPCR.

Le RIFSEEP concerne l'ensemble des personnels BIATSS titulaires ou stagiaires de catégorie A, B et C relevant des filières administratives, techniques et de bibliothèques, ainsi que les emplois de directeur

général des services et d'agent comptable. Il est exclusif de toute autre prime ou indemnité liée aux fonctions ou à la manière de servir.

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).

Primes statutaires BIATSS	2022	2023	2024	2025
RIFSEEP	780 562 €	758 378 €	804 499 €	844 939 €

L'abattement PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations) pour les personnels BIATSS s'élève à 30 194 €.

RÉMUNÉRATIONS BRUTES DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

Contractuel BIATSS	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen
Contractuel BIATSS indicé	73	394	1 940 €
Catégorie A	20	452	2 224 €
Catégorie B	41	374	1 839 €
Catégorie C	12	369	1 818 €
Contractuel BIATSS forfait	53		3 801 €
Catégorie A	50		3 852 €
Catégorie B	3		2 950 €
Catégorie C			

En complément de leur rémunération brute, les personnels contractuels BIATSS bénéficient, depuis la délibération du conseil d'administration du 14 décembre 2018, d'une prime de participation

à l'activité (PPA) structurée en deux parts : une part fixe mensuelle, équivalente à l'IFSE des titulaires, et une part variable versée en une seule fois en fin d'année (prime de fin d'année - PFA).

Prime contractuel	2022	2023	2024	2025
Prime de participation à l'activité (PPA) et prime de fin d'année (PFA)	354 984 €	370 007 €	375 084 €	402 971 €

Lecture au regard des LDG

Les éléments relatifs aux composantes de la rémunération, notamment les régimes indemnitaires et les dispositifs de valorisation des fonctions, s'inscrivent dans les orientations des lignes directrices de gestion en matière de reconnaissance des parcours professionnels, d'attractivité et de pilotage des ressources humaines.

L'analyse des données met en évidence le rôle structurant de ces dispositifs dans la différenciation des niveaux de rémunération, en lien avec les fonctions exercées, les responsabilités confiées et les parcours professionnels.

Ils constituent ainsi des leviers d'action pour accompagner les évolutions de carrière, soutenir l'attractivité de certains postes et ajuster la politique de rémunération de l'établissement.

Cumul des 10 rémunérations brutes les plus élevées

10 rémunérations les plus élevées	2023	2024	2025
Nombre d'hommes	7	8	8
Nombre de femmes	3	2	2
Cumul des 10 rémunérations brutes les plus élevées	964 390 €	1 011 894 €	1 027 605 €

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

Population d'emploi	Homme	Femme	Total	%
Titulaire	24 708 227 €	10 376 187 €	35 084 414 €	77,6 %
Personnel enseignant, enseignant-chercheur	7 253 696 €	2 633 054 €	9 886 750 €	21,9 %
Personnel BIATSS	2 176 048 €	2 112 350 €	4 288 398 €	9,5 %
Élève normalien	15 278 483 €	5 630 783 €	20 909 265 €	46,2 %
Contractuel	5 582 940 €	4 557 191 €	10 140 130 €	22,4 %
Personnel enseignant, enseignant-chercheur et chercheur	4 121 729 €	1 486 499 €	5 608 229 €	12,4 %
Personnel BIATSS	1 445 574 €	3 052 082 €	4 497 657 €	9,9 %
Apprenti	15 636 €	18 609 €	34 245 €	0,1 %
Total	30 291 166 €	14 933 377 €	45 224 544 €	100,0 %

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

Population	Homme	Femme	Total
Titulaire	824	340	1 164
Personnel enseignant, enseignant-chercheur	105	41	145
Personnel BIATSS	49	53	102
Élève normalien	670	247	917
Contractuel	146	127	273
Personnel enseignant, enseignant-chercheur et chercheur	113	40	152
Personnel BIATSS	32	87	119
Apprenti	1	1	2
Total	970	468	1 437

Part des rémunérations accessoires sur la masse salariale

Conformément aux articles L712-7 à L712-13 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).

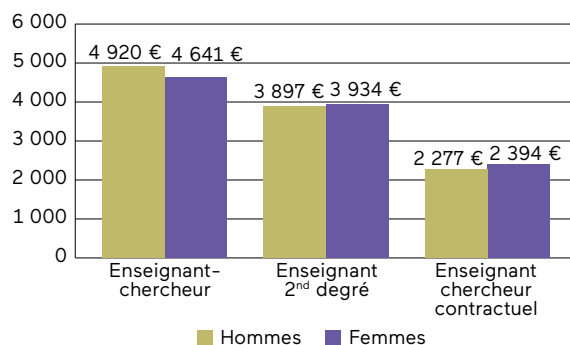
La part des rémunérations accessoires des personnels ENS Paris-Saclay dans la masse salariale (hors normaliens) est de 7 %.

5.3 RÉMUNÉRATIONS NETTES MOYENNES

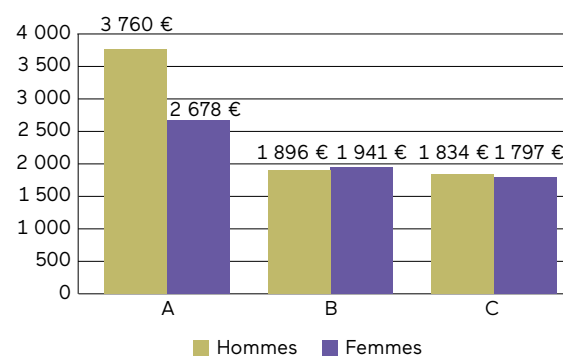
Le salaire net moyen est calculé en prenant en compte l'ensemble des éléments perçus au cours de l'année 2025, du traitement principal aux primes, indemnités et rémunérations accessoires, avant

prélèvement à la source. Il porte sur les personnels présents à temps plein sur l'ensemble de l'année 2025, hors normaliens.

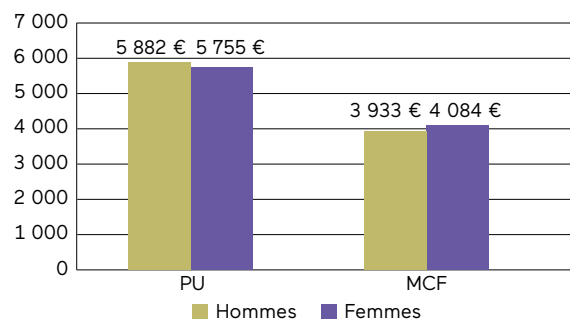
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR POPULATION ET PAR GENRE



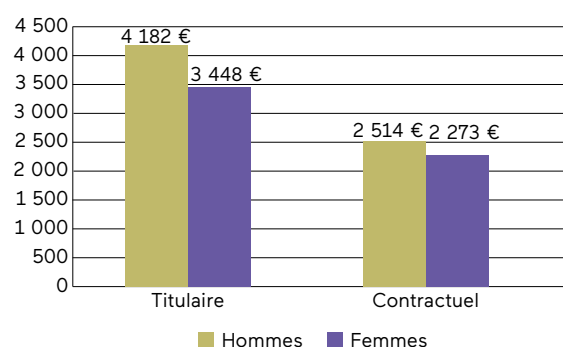
LES BIATSS CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PAR GENRE



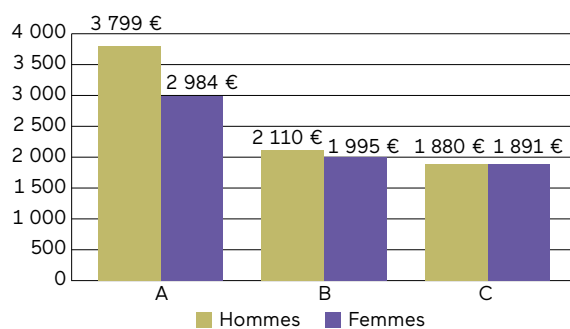
FOCUS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



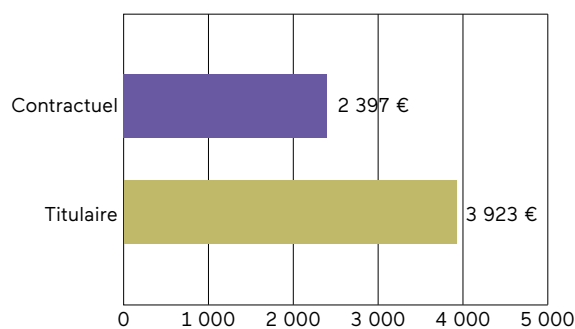
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR POPULATION ET PAR GENRE



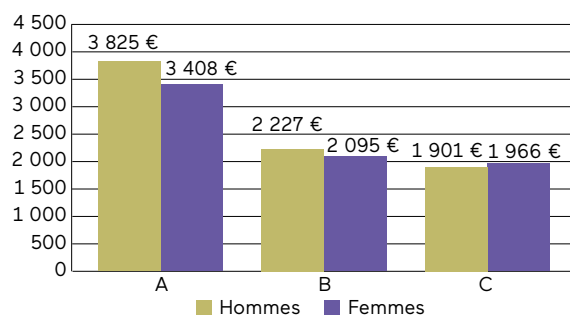
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES DES PERSONNELS BIATSS EN 2025, PAR CATÉGORIE, PAR GENRE (TOUTE POPULATION CONFONDUE)



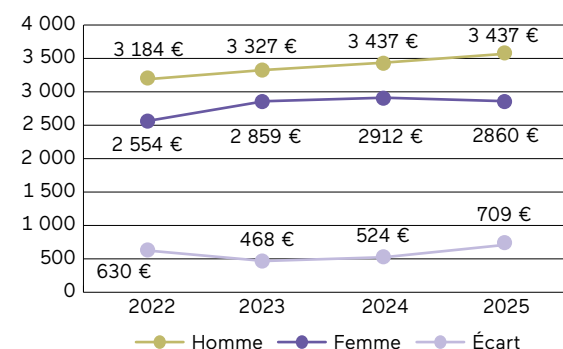
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR STATUT



LES BIATSS TITULAIRES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PAR GENRE



ÉVOLUTION DU SALAIRE MOYEN HOMME-FEMME TOUTES POPULATIONS CONFONDUES





Lecture des indicateurs d'écart de rémunération

Les déciles permettent de mesurer la dispersion des rémunérations au sein d'une population. Ils partagent une série de valeurs en dix tranches égales :

- D1 (1^{er} décile) correspond à la rémunération en dessous de laquelle se situent les 10 % des personnels les moins rémunérés.

- D9 (9^e décile) correspond à la rémunération au-dessus de laquelle se situent les 10 % des personnels les mieux rémunérés.

- Le rapport interdécile D9/D1 mesure l'écart entre ces deux extrêmes et constitue un indicateur des inégalités de rémunération au sein de l'établissement.

Total : 382		Femme : 156		Homme : 226	
Décile	Total	Décile	Total	Décile	Total
D1	1 857 €	D1	1 834 €	D1	1 904 €
D2	1 955 €	D2	1 901 €	D2	1 990 €
D3	2 051 €	D3	1 958 €	D3	2 238 €
D4	2 332 €	D4	2 051 €	D4	2 782 €
D5	2 884 €	D5	2 223 €	D5	3 316 €
D6	3 387 €	D6	2 757 €	D6	3 812 €
D7	4 021 €	D7	3 254 €	D7	4 335 €
D8	4 519 €	D8	4 043 €	D8	5 061 €
D9	5 607 €	D9	4 560 €	D9	5 925 €
D9/D1	3,0	D9/D1	2,5	D9/D1	3,1

En 2025, les 10 % des personnels les mieux rémunérés perçoivent une rémunération au moins 3 fois supérieure à celle des 10 % les moins rémunérés. Cet écart est plus marqué chez les

hommes, avec un rapport interdécile (D9/D1) de 3,1, que chez les femmes où il s'établit à 2,5, ce qui traduit une distribution des rémunérations plus homogène parmi ces dernières.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6



CHIFFRES CLÉS

4,74

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

0,07

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

22

assistants
de prévention

3

réunions de la formation
spécialisée en 2025



6.1 RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels consiste à identifier les dangers auxquels les personnels peuvent être exposés dans le cadre de leur activité professionnelle et à mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Cette démarche permet de préserver la santé et la sécurité des personnels, d'améliorer les conditions de travail et de tendre vers le bien-être au travail tout en contribuant à améliorer l'efficacité de l'établissement.

La prévention des risques professionnels est un enjeu majeur pour les employeurs, qui ont l'obligation de protéger leurs personnels. Elle est également bénéfique pour les personnels qui peuvent exercer leur métier dans des conditions optimales.

Il existe trois types d'accident du travail ou de service :

- les accidents survenus sur le lieu ou entre deux lieux de travail et pendant les heures de travail, dits accident du travail stricto-sensu ;
- les accidents survenus au cours du 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).

	2023	2024	2025
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu sans arrêt	0	1	5
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu avec arrêt	1 (154 jours d'arrêt)	4 (81 jours d'arrêt)	3 (38 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	0	2	3
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	7 (162 jours d'arrêt)	3 (123 jours d'arrêt)	1 (24 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents en mission sans arrêt	0	0	0
Nombre d'accidents en mission avec arrêt	1 (103 jours d'arrêt)	0	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

En 2025, on comptabilise 12 accidents de travail. 67 % des accidents sont intervenus sur le lieu de travail. Il s'agit majoritairement de chutes et glissades (67 %).

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

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

Pour 2025 = $4 / (525,1 * 1\,607) * 1\,000\,000 = 4,74$

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.

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

Pour 2025 = $62 / (525,1 * 1\,607) * 1\,000 = 0,07$

Ces résultats sont en nette amélioration par rapport à 2024 : le taux de fréquence a diminué de 44 % (8,4 en 2024 contre 4,74 en 2025) et le taux de gravité a chuté de 71 % (0,24 en 2024 contre 0,07 en 2025). Cette évolution favorable reflète les efforts continus de l'École en matière de prévention des risques professionnels, notamment à travers le renforcement du réseau des assistants de prévention, le déploiement de formations

ciblées et la mobilisation des acteurs de terrain. La vigilance reste néanmoins de mise, l'objectif étant de consolider cette tendance dans la durée.

Nombre d'heures travaillées : effectifs équivalent temps plein de l'établissement (données au 31 décembre de l'année N) * nombre d'heures de

travail effectuées chaque année par une personne à temps plein soit 1 607 heures.

	2023	2024	2025
Taux de fréquence	10,85	8,40	4,74
Taux de gravité	0,51	0,24	0,07

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 désignés 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

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

Mise en place d'un dispositif de signalement

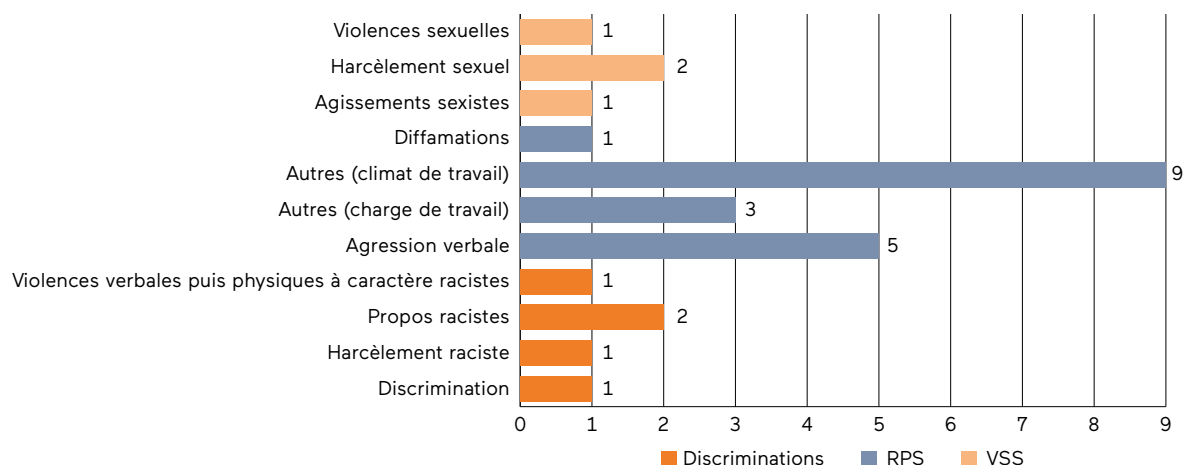
Une plateforme de signalement pour toutes les formes de discrimination ou risques psycho-sociaux a été mise en place à l'ENS Paris-Saclay.

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/>

La plateforme de signalement a été élargie à l'ensemble des faits de violences à compter de fin 2024.

RÉPARTITION DES SIGNALEMENTS PAR TYPE D'ACTE



En 2025, on comptabilise 27 signalements sur la plateforme concernant des personnels de l'École. 67 % de ces signalements concernent les risques psycho-sociaux.

Catégorie et motif d'acte de signalement	2025
Discrimination	5
Discrimination	1
Harcèlement raciste	1
Propos racistes	2
Violences verbales puis physiques à caractère racistes	1
RPS	18
Agression verbale	5
Autres (charge de travail)	3
Autres (climat de travail)	9
Diffamations	1
VSS	4
Agissements sexistes	1
Harcèlement sexuel	2
Violences sexuelles	1
Total	27

*hors étudiant et élève normalien

Indicateur RPS_DGAFP

NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCE ÉMANANT DU PERSONNEL

Dans le cadre du suivi des risques psycho-sociaux (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 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 : 1
- Émanant du personnel sans arrêt de travail : 4
- Émanant des usagers avec arrêt de travail : 0
- Émanant des usagers sans arrêt de travail : 0

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.134-1 du Code général de la fonction publique.

En 2025, il n'y a aucune demande de protection fonctionnelle.

6.4 SUICIDES

Aucun suicide, ni tentative de suicide n'a été recensé en 2025.

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.

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.

Les personnels ont également un rôle à jouer dans la prévention des risques professionnels

Plusieurs acteurs interviennent dans ce domaine, tels que le conseiller de prévention, le médecin du

travail, les assistants et les assistantes de prévention (AP), 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 2025 les acteurs et actrices de la prévention sont au nombre de :

- 22 AP, dont la quotité de travail dédiée à la prévention varie entre 5 et 20 %,
- un conseiller de prévention à temps plein,
- un médecin pour le suivi des personnels (médecin du travail de l'Association pour la Santé au Travail en l'Essonne, l'ASTE),
- un médecin de prévention 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.

Assistants et assistantes de prévention (AP)

Un ou plusieurs AP 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. Trois 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 bénéfiques 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 (RSST).
- 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 des assistants et assistantes de prévention (22 AP en 2025).

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 (l'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 six fois en 2025.

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 personnels de l'établissement.

Trois réunions plénières ont été organisées durant l'année 2025 (en janvier, en mai et en

novembre). L'étude des signalements inscrits sur les registres santé et 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 :

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



- rédiger la charte des bonnes pratiques de réunion, et afin de préparer les visites,
- du LMPS (le 10 avril 2025),
- du toit du bâtiment Nord (le 16 octobre 2025),
- du DER de SHS (le 25 novembre 2025).

- 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 2025 : 0

Nombre d’agents ayant demandé à être reclassés au cours de l’année 2025 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 2025 : 0

Nombre d’agents dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l’année 2025 : 6

RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR ÂGE DES PERSONNELS DONT LE DOSSIER A ÉTÉ SOUMIS AUX INSTANCES MÉDICALES EN 2025

	2023		2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
(35-39 ans)		1		1		
(45-49 ans)		1				1
(55-59 ans)			1			1
(60-64 ans)	1		1	2		1
(65 ans et plus)						3
Total	1	2	2	3	1	5

BÉNÉFICIAIRES D’UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Age/Sexe	2023		2024		2025	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
(30-34 ans)					1	
(35-39 ans)						
(40-44 ans)	1				1	
(45-49 ans)		1	1		1	
(50-54 ans)			1			
(55-59 ans)		1			1	2
(60-64 ans)	1					
Total	2	2	2	0	4	2

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

Un contractuel peut également reprendre ses fonctions dans le cadre d’un temps partiel thérapeutique après un congé longue 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.

En 2025, 6 agents ont bénéficié d’un temps partiel thérapeutique.

6.8 ACTIONS DE PRÉVENTION

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 **F3SCT** a été organisée en 2024, il n'y a pas eu de renouvellement en 2025.

NOMBRE DE MEMBRES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ DE FORMATION EN HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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 Paris-Saclay, les formations en **hygiène et sécurité** sont prises en charge dans le cadre du **plan de formation**.

En **2025, 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	2022	2023	2024	2025
SST - Initiale	27	21	10	10
SST - Recyclage	8	18	3	19
Total	35	39	13	29

En 2025, la dynamique de formation SST se poursuit avec une augmentation des recyclages, traduisant le maintien des compétences en secourisme au sein de l'établissement.

NOMBRE D'AGENTS FORMÉS PAR GENRE

Genre	2022	2023	2024	2025
Femme	59	66	18	62
Homme	89	58	43	51
Total	148	124	61	113

En 2025, la reprise de l'activité de formation se traduit par une augmentation du nombre d'agents formés, avec une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes.

FORMATION EN PRÉVENTION, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ RÉALISÉE EN 2025

En 2025, l'établissement a poursuivi le développement de son offre de formation en matière de prévention, couvrant à la fois les obligations réglementaires, la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Habilitations & techniques

- Habilitation conduite autoclave (initiale)
- Habilitation conduite autoclave (recyclage)
- Habilitation électrique
- CACES
- CACES R485
- ATEX 1
- Port et utilisation des EPI antichute sur site équipé

Sécurité & prévention des risques

- Azote
- Formation EVRP (DUERP)
- Formation Plomb
- Sensibilisation sécurité informatique
- Gestion de crise

Secourisme & sécurité incendie

- SST initiale
- SST recyclage
- Gestes qui sauvent
- EPI (Équipier de première intervention)
- Formateur EPI

Santé & conditions de travail

- Gestes, postures & ergonomie

VSS & égalité

- Sensibilisation VSS
- Sensibilisation VSS – Laboratoire SATIE
- Sensibilisation VSS – Cellule de traitement
- VSS – Journée contre les violences faites aux femmes

Autres formations spécifiques

- PSSM – Référénts étudiants

Ces actions contribuent à renforcer la culture de prévention au sein de l'établissement et à accompagner les agents face aux risques professionnels.

Au total, 25 actions de formation dédiées à la prévention des risques ont été déployées en 2025, dont 3 assurées par des formateurs internes de l'ENS Paris-Saclay.

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 nommée l'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 l'ASTE aux Ulis.

Le nombre d'agents couverts par la médecine du travail était de 534 au 31/12/2025.

Au cours de l'année 2025 : 98 agents ont bénéficié d'une ou de plusieurs visites médicales.

- 89 agents sont déclarés comme bénéficiant d'un suivi médical renforcé lié à une ou plusieurs expositions à des risques professionnels,
- 26 personnes bénéficient d'un suivi adapté en lien avec leur situation de handicap.

Type de visites	Nb
Nombre total de visites médicales réalisées	98
Nombre de visites d'embauche	66
Nombre de visites d'agents en suivi renforcé	4
Nombre total de visites à la demande	29
- à la demande de la médecin du travail	5
- à la demande de l'agent	13
- à la demande de l'École	11
Nombre de visites de reprise à la suite :	3
- d'un congé de maternité	2
- d'un accident de travail	1
- d'une maladie professionnelle	0
Nombre de propositions d'aménagement de poste	13
dont aménagements pour du télétravail pour raison médicale	9

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 elle-même ou par des intervenants de l'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 apprenants, apprenantes 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 LIÉ AU TAUX DE VISITES MÉDICALES

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 = $13/530 = 2,45$ demandes pour 100 agents.

Étude qualité de vie et conditions de travail (QVCT)

Depuis 2024, l'École a engagé une démarche ambitieuse autour de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), avec pour objectif de faire de l'ENS Paris-Saclay un environnement où il fait bon travailler, durablement. Cette démarche s'inscrit dans le cadre réglementaire de l'évaluation des risques professionnels, y compris psychosociaux, et traduit la volonté d'améliorer la qualité de vie au travail.

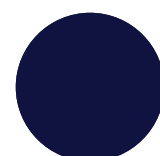
La première étape de cette démarche s'est déroulée en juin 2025 : l'École a sollicité l'ensemble des personnels via un questionnaire anonyme. Cette étude a été menée en collaboration avec un cabinet indépendant habilité par le Ministère du Travail, spécialisé dans la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et le bien-être au travail.

L'objectif de cette étude était de mieux cibler les actions de prévention à planifier à l'avenir.

Le plan d'actions issu de cette étude vise à améliorer la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux (stress et violences au travail). Il prévoit des actions de formation et de sensibilisation pour l'ensemble des personnels. Il prévoit également de renforcer la communication sur le dispositif de signalement et de traitement des situations de mal-être au travail et les modalités de recours au psychologue du travail.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

7



CHIFFRES CLÉS

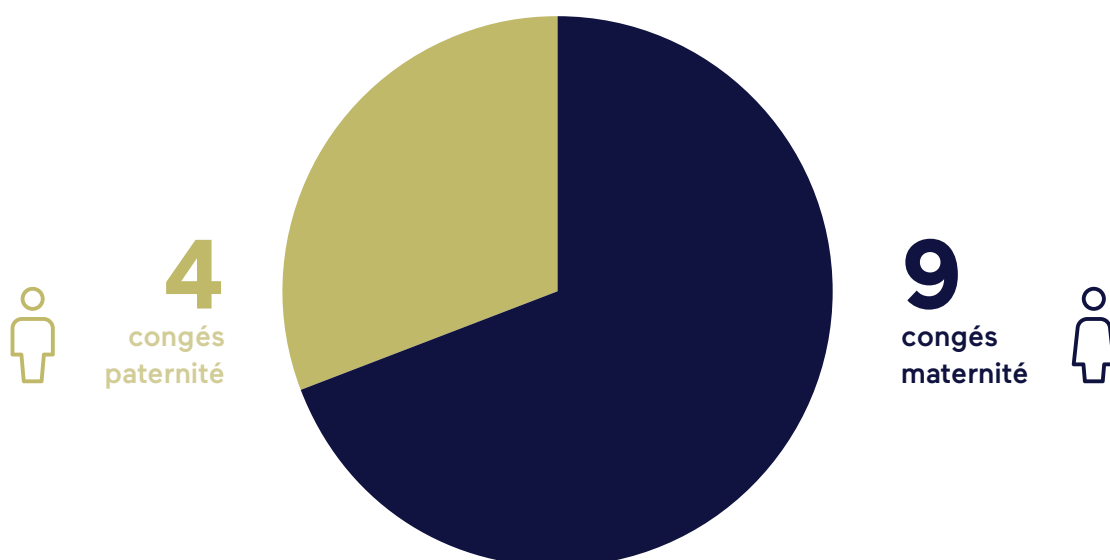
131
personnels BIATSS en télétravail

158
jours de carence

5,8
jours d'arrêt
pour maladie ordinaire

4,3 %
des personnels en temps
partiel ou incomplet

« SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES »



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, de bibliothèque, soit 231 agents. Les personnels enseignants et 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, ils représentent 4 % des agents.

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, PERMANENCES 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 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 équipements concourant à la continuité du service public.

En 2025, 8 agents ont été en astreintes/permanences principalement des fonctions techniques liées à la continuité de service, notamment dans les domaines des systèmes d'information, de la maintenance et de la 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 entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024. Cette note présente le dispositif d'astreintes, de permanences et des heures complémentaires.

Catégorie/Genre	Homme	Femme	Total
Catégorie A	6	1	7
Catégorie B	1	0	1
Catégorie C	0	0	0
Total	7	1	8

7.3 TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail désigne toute forme d'organisation dans laquelle les fonctions, qui auraient pu être exercées par 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 du 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).

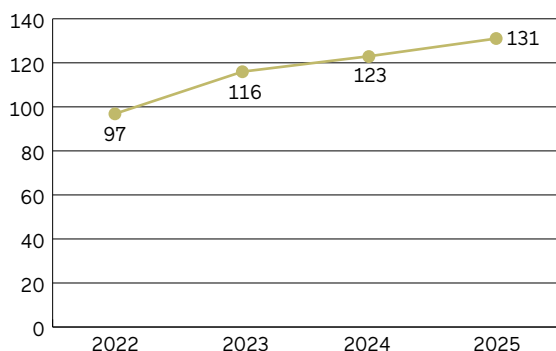
NOUVELLES DEMANDES EN 2025 : 41

	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme		
Nouvelle demande	17	9	26	13		13	2	0	2	41

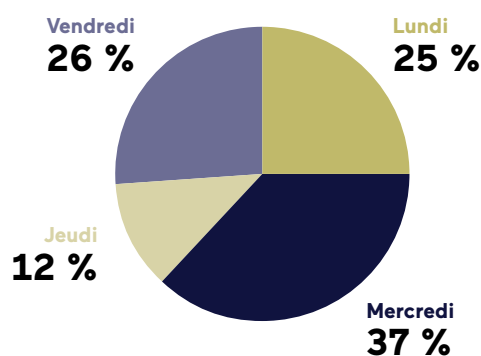
AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL AU 31/12/2025 : 131

	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total
	SERVICE	DPT-LABO		SERVICE	DPT-LABO		SERVICE	DPT-LABO		
Femme	50	6	56	26	11	37	8	2	10	103
Homme	20	5	25	1	2	3				28
Total	70	11	81	27	13	40	8	2	10	131

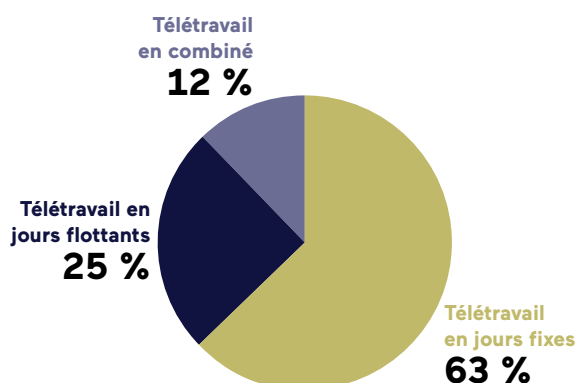
L'augmentation du nombre d'agents en télétravail (+ 6,5 % au 31/12 par rapport à 2024) est globalement cohérente avec l'évolution des effectifs. Elle s'explique également par l'accès progressif au dispositif des agents remplissant les conditions d'ancienneté, ainsi que par une meilleure identification des activités télétravaillables et une appropriation croissante du dispositif par les responsables hiérarchiques et les personnels.



RÉPARTITION DES JOURS DE TÉLÉTRAVAIL AU 31/12/2025



*hors dérogation du mardi accordée sur proposition du médecin du travail lorsque l'état de santé, un handicap, un état de grossesse le justifie afin de favoriser la poursuite ou la reprise de l'activité professionnelle.



Lecture au regard des LDG

Les modalités d'organisation du travail, notamment le développement du télétravail, s'inscrivent dans les orientations portées par les lignes directrices de gestion en matière d'amélioration des conditions d'exercice des fonctions et d'adaptation des organisations de travail. Elles participent également à l'attractivité de l'établissement et à l'évolution des pratiques managériales, en favorisant des parcours professionnels plus flexibles.

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 après délibération du Conseil d'administration du 15 décembre 2023 et entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024. Cette note présente le dispositif d'astreintes, de permanences et des heures complémentaires.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES DONNANT LIEU À RÉCUPÉRATION EN 2025

Catégorie, genre	Femme	Homme	Total
Catégorie A	8	4	12
Catégorie B	4	1	5
Catégorie C	2	0	2
Total	14	5	19

19 agents ont réalisé des heures supplémentaires donnant lieu à récupération en 2025 (contre 13 en 2024). Il s'agit majoritairement de personnels affectés dans les services support : DSVEC, DSI, DCOM mais également dans certains DER.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES DONNANT LIEU À INDEMNISATION EN 2025

Catégorie, genre	Femme	Homme	Total
Catégorie A	3	0	3
Catégorie B	3	1	4
Catégorie C	2	0	2
Total	8	1	9

Il s'agit majoritairement de personnels affectés dans les services support : DGS, DPAT, DSVEC. Le total des heures supplémentaires indemnisées représente 279 heures (contre 237 heures en 2024).

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

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

exercer leurs fonctions à temps plein, à temps partiel ou sur des emplois à temps incomplet.

RÉPARTITION TEMPS PLEIN, TEMPS INCOMPLET, TEMPS PARTIEL

Temps plein, temps incomplet, temps partiel	A			B			C			Total	
	Homme	Femme	Total A	Homme	Femme	Total B	Homme	Femme	Total C	Nb	%
Temps plein	255	149	404	17	54	71	16	20	36	511	95,7 %
Temps incomplet	9	4	13							13	2,4 %
Temps partiel	2	5	7	1	1	2	0	1	1	10	1,9 %
Temps partiel pour donner des soins		1	1							1	0,2 %
Temps partiel sur autorisation		4	4	1	1	2		1	1	7	1,3 %
Retraite progressive	2		2							2	0,4 %
Total	266	158	424	18	55	73	16	21	37	534	100,0 %

Le temps partiel correspond à une réduction du temps de travail à la demande de l'agent, dans une quotité comprise entre 50 % et 90 % d'un temps plein, de droit ou sur autorisation.

Le temps incomplet correspond, quant à lui, à un emploi dont la durée de travail est inférieure au temps complet, fixé en fonction des besoins de l'administration (dans la limite de 70 % d'un temps plein). Contrairement au temps partiel, il s'agit d'une caractéristique du poste et non d'un choix de l'agent.

RÉPARTITION PAR QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

Temps plein, temps incomplet, temps partie	A			B			C			Total	
	Homme	Femme	Total A	Homme	Femme	Total B	Homme	Femme	Total C	Nb	%
Agent à 100 %	255	149	404	17	54	71	16	20	36	511	95,7 %
Agent à 80 %		6	6	1	1	2		1	1	9	1,7 %
Agent à 70 %	1		1							1	0,2 %
Agent à 50 % ou moins	10	3	13							13	2,4 %
Total	266	158	424	18	55	73	16	21	37	534	100,0 %

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.

	2023	2024	2025
Nombre de jours de congés donnés au cours de l'année	3	3	7,5
Nombre de jours de congés reçus au cours de l'année	0	0	10

Le solde des dons de jours de congés est de 22,5 jours au 31 décembre 2025.

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 épargnés ;
- pour les agents titulaires uniquement : capitaliser des jours en vue de les convertir en points d'épargne retraite.

NOMBRE DE JOURS DE CET STOCKÉS AU 31/12/2025

Population, catégorie	2023	2024	2025		
			Femme	Homme	Total
Titulaire	1 355	1 163	602	646	1 248
A	945	819	409	444	853
B	179	174	113	119	232
C	231	170	80	83	163
Contractuel	398	336	192	89	281
A	272	228	148	35	183
B	62	53	22	24	46
C	64	55	22	30	52
Total	1 753	1 499	794	735	1 529

NOMBRE DE CET OUVERTS AU 31/12/2025

Population, catégorie	2023	2024	2025		
			Femme	Homme	Total
Titulaire	71	63	38	31	69
A	41	36	22	15	37
B	12	13	9	9	18
C	18	14	7	7	14
Contractuel	22	19	10	7	17
A	13	12	8	4	12
B	5	3	1	1	2
C	4	4	1	2	3
Total	93	82	48	38	86

7.8 ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ

Le RSU présente les motifs d'absence 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

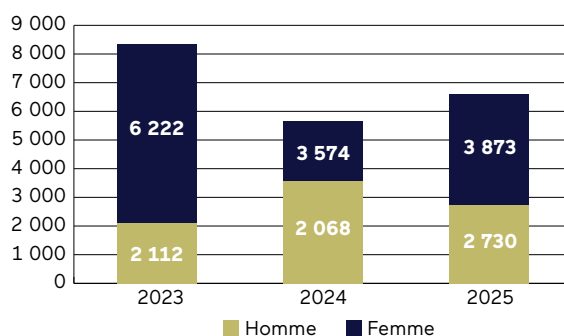
Genre	2023	2024	2025
Homme	62	31	34
Femme	107	83	78
Total	169	114	112

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

Genre	2023	2024	2025
Homme	2 112	2 068	2 730
Femme	6 222	3 574	3 873
Total	8 334	5 642	6 603

RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCES PAR GENRE ET PAR TYPE D'ABSENCE

Type d'absence	Homme	Femme	Total
Maladie ordinaire	1 309	1 792	3 101
Congé longue maladie	365	682	1 047
Congé longue durée		560	560
Congé maternité		806	806
Congé paternité	85		85
Accident du travail	971	33	1 004
Total	2 730	3 873	6 603



Congé maternité 2025

Population, catégorie	A	B	C	Total
Enseignante-chercheuse, Enseignante, chercheuse	3	0	0	3
Titulaire	3			3
Contractuel				0
Personnel BIATSS	1	3	2	6
Titulaire		2		2
Contractuel	1	1	2	4
Total	4	3	2	9

Les absences pour congé maternité (y compris congés pathologiques) représentent 806 jours en 2025.

Congé paternité 2025

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

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. Ce congé est ouvert au père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, au conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS à la mère de l'enfant.

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

Les absences pour congé paternité représentent 85 jours d'absence sur l'année 2025.

Tous les agents ayant eu un enfant en 2025 (déclaré à la Direction des Ressources humaines) n'ont pas bénéficié d'un congé paternité sur la même année, contrairement à la situation observée en 2024.

Cette situation doit toutefois être nuancée, dans la mesure où le congé paternité peut être pris dans un délai de six mois suivant la naissance. Ainsi, pour les naissances intervenues en fin d'année 2025, une partie des congés est susceptible d'avoir été reportée sur l'année 2026.

Congé longue maladie, longue durée, grave maladie et mi-temps thérapeutique en 2025

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

Type congé maladie	A		B		C		Total	
	Nb jours	Nb 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 maladie	682	2	0	0	365	1	1 047	3
Congé longue durée	0	0	560	2	0	0	560	2
Mi-temps thérapeutique	139	2	0	0	638	4	777	6
Total	821	4	560	2	1 003	5	2 384	11

Maladie ordinaire 2025

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT POUR MALADIE ORDINAIRE

Évolution maladie ordinaire	2023	2024	2025
Nombre de jours de maladie ordinaire	3 225	2 653	3 101
Nombre d'arrêt	316	265	262
Nombre de jours de maladie ordinaire/Nb arrêt	10,21	10,01	11,84

Nombre de jours moyens d'arrêt total pour maladie ordinaire : $3\,101/534 = 5,8$ jours

Nombre de jours moyen d'arrêt total pour maladie ordinaire des personnels BIATSS : $2\,901/231 = 12,6$ jours

Le nombre moyen de jours d'arrêt pour maladie ordinaire est calculé en rapportant le nombre total de jours d'arrêt au nombre d'agents présents au 31 décembre de l'année considérée.

L'écart observé entre l'ensemble des personnels (5,8 jours) et les seuls personnels BIATSS (12,6 jours) s'explique en partie par une sous-déclaration des absences pour les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, pour lesquels les données reposent sur des déclarations individuelles et ne sont pas exhaustives.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, STATUT, FILIÈRE DES ARRÊTS POUR MALADIE ORDINAIRE

Population, catégorie	A		B		C		Total	
	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts
Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur	200	12					200	12
Titulaire	179	9					179	9
< à 3 jours								
> = à 3 jours	179	9					179	9
Contractuel	21	3					21	3
< à 3 jours								
> = à 3 jours	21	3					21	3
BIATSS	889	75	675	88	1 337	87	2 901	250
Titulaire	473	35	210	26	807	52	1 490	113
< à 3 jours	5	3	5	3	3	2	13	8
> = à 3 jours	468	32	205	23	804	50	1 477	105
Contractuel	416	40	465	62	530	35	1 411	137
< à 3 jours	10	7	23	13	4	2	37	22
> = à 3 jours	406	33	442	49	526	33	1 374	115
Total	1 089	87	675	88	1 337	87	3 101	262

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

Indicateur RPS_DGAFP 2025

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, pour accident du travail et maladie professionnelle.

Taux absentéisme pour raisons de santé :	2024	2025
	9,1	10,7
Nombre jours arrêt pour maladie :	4 840	5 712
Nombre total agents :	530	534
Nombre jours pour maladie ordinaire :	2 653	3 101
Nombre jours CLM, CLD, CGM :	1 325	1 607
Nombre jours accident du travail :	862	1 004
Nombre jours maladie professionnelle :	0	0
Total	4 840	5 712

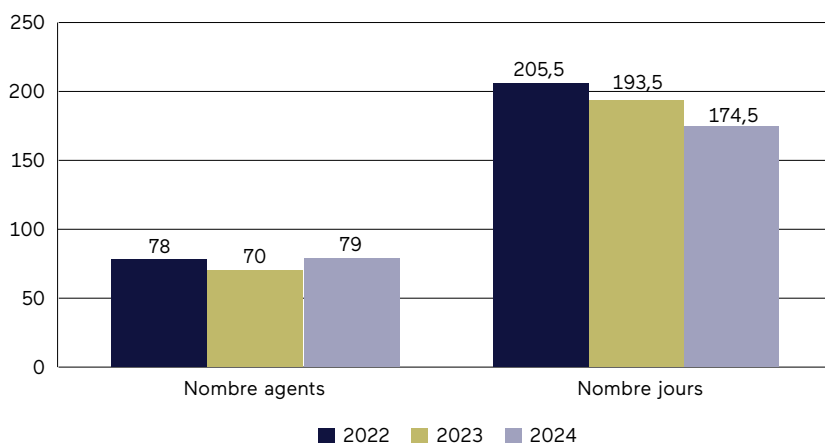
7.9 ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ

	Femme	Homme	Total
Nombre agents	64	15	79
Nombre jours	154	20,5	174,5

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

Motif absence/genre	Femme	Homme	Total
Autorisation d'absence à titre syndicale		5	5
Concours éducation nationale ou enseignement supérieur	6	2	8
Préparation aux concours et examens professionnels	1	1	2
Décès ou maladie très grave	11	5	16
Fêtes religieuses	22	5	27
Garde enfant	114	2,5	116,5
Total	154	20,5	174,5

ÉVOLUTION ABSENCES HORS RAISON DE SANTÉ DE 2022 À 2024



7.10 JOUR DE CARENCE

Le jour de carence correspond à la période durant laquelle un agent public en congé de maladie ordinaire ne perçoit pas de rémunération au titre du premier jour d'arrêt.

Réinstauré dans la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2018, ce délai est fixé à un jour, contre trois jours dans le secteur privé.

L'article 189 de la loi de finances pour 2025, complété par le décret n° 2025-197 du 27 février

2025, a introduit une évolution des règles de rémunération des agents publics en congé de maladie ordinaire. Depuis le 1^{er} mars 2025, la rémunération est ainsi réduite à 90 % du traitement indiciaire brut durant ces périodes.

Carence	2023	2024	2025
Nombre de jours	182	207	158
Montant (brut hors IFSE et indemnités compensatrice CSG)	13 306 €	16 289 €	11 858 €

ACTION SOCIALE



CHIFFRES CLÉS

9 200 €

3 aides exceptionnelles
et 3 prêts attribués à des personnels

7 569 €

22 aides exceptionnelles
attribuées à des étudiants

39

Chèques services
distribués

23 000 €

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

58

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

23

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

4,93 %

Taux emploi direct

19 999 €

Montant versé au FIPHFP
(payé en 2026)¹

1. Le montant exact de la contribution versée au FIPHFP au titre de l'année 2025 s'élève à 19 998,57 €.

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.)

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.

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 conduite 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 est destiné au personnel de l'École ;
- les évolutions des crédits budgétaires alloués à l'action sociale

Elle est composée :

- du directeur ou la directrice générale des services ou son représentant ou représentante ;
- du directeur ou la directrice des ressources humaines ;
- d'un ou d'une représentante élue de chaque organisation syndicale représentée au comité social d'administration, désignée en son sein à la majorité simple des représentants élus des personnels et pour toute la durée de leur mandat au CSA ;
- du ou de 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 2025, la commission s'est réunie deux fois.

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 apprenant ou apprenante en difficulté économique et sociale, après instruction des dossiers par le ou la chargée 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 générale des services ou son représentant ou représentante ;
- de deux personnels enseignants, enseignants-chercheurs ou assimilés nommés par le président ou la présidente de l'ENS Paris-Saclay
- de deux représentants et représentantes normalement désignées par leurs élus au Conseil d'administration ;
- du ou de la chargée de l'action sociale de l'ENS Paris-Saclay.

En 2025, la commission s'est réunie 5 fois.

L'accompagnement à l'action sociale

Les demandes d'aide sociale font l'objet d'un accompagnement individualisé par le service en charge de l'action sociale.

Après instruction, les dossiers éligibles sont examinés de manière anonyme par la commission d'action sociale, garantissant l'équité de traitement des situations.

Actions d'information et d'accompagnement en matière d'action sociale

Des actions d'information et de sensibilisation à l'action sociale sont régulièrement menées à destination des personnels. Le service intervient notamment lors des journées d'accueil des nouveaux arrivants afin de présenter les dispositifs existants.

Le plan d'action sociale, régulièrement actualisé, fait l'objet d'une diffusion auprès des personnels, notamment via les supports de communication interne. Ces actions s'inscrivent dans une démarche visant à améliorer la lisibilité des dispositifs, à

favoriser leur appropriation par les agents et à garantir un accompagnement individualisé et confidentiel des situations.

L'action sociale étudiante fait également l'objet d'actions d'information et de sensibilisation régulières, notamment via le site internet de l'établissement et des outils numériques dédiés.

Elle est présentée lors des temps d'accueil de rentrée, en particulier dans le cadre du dispositif

AIDÉR (Accompagner, informer les étudiantes, étudiants et normaliens dans leurs démarches de rentrée), au cours duquel les différents services de l'établissement (scolarité, vie étudiante, relations internationales, départements d'enseignement et de recherche) sont mobilisés pour informer et orienter les apprenants.

Ces actions visent à faciliter l'accès aux dispositifs d'accompagnement social et à en favoriser le recours.

8.2 LES AIDES DE L'ACTION SOCIALE

▮ Prestations interministérielles (PIM)

L'École bénéficie d'un accès à des dispositifs d'aides ministérielles, 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.

En 2025, 12 demandes d'allocations ont été formulées et ont été satisfaites. 9 demandes concernaient l'attribution de l'allocation pour parents d'enfant en situation de handicap de moins de 20 ans et 3 autres concernaient l'allocation de centre de loisirs sans hébergement.

Année	2023	2024	2025
Nombre de dossiers	10	11	12
Montant total des allocations	13 481 €	15 175 €	14 816 €

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PIM PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE POUR L'ANNÉE 2025

Genre, catégorie	A	B	C	Total
Femme	4	3	1	8
Homme	4		0	4
Total	8	3	1	12

▮ Aides sociales aux personnels

Une commission d'action sociale attribue des aides et prêts exceptionnels aux personnels. En 2025, la commission s'est réunie 2 fois et a donné un avis favorable pour 6 dossiers d'aides dont 3 aides exceptionnelles et 3 prêts :

Année	2023	2024	2025
Nombre dossiers aides avec avis favorable	2	1	3
Montant total aides exceptionnelles	2 780 €	700 €	1 700 €
Nombre dossiers prêts avec avis favorable	1	0	3
Montant total prêts exceptionnels	5 000 €	0	7 500 €

RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE DES AIDES SOCIALES AUX PERSONNELS

Genre, catégorie	A	B	C	Total
Femme	1	2	1	4
Homme	0	0	1	1
Total	1	2	2	5

Aides sociales aux étudiants (fonds social étudiant)

En 2025, 5 commissions d'attribution du fonds social étudiant ont eu lieu, ont reçu un total de 54 demandes et ont attribué :

- 4 demandes exonération des frais d'inscription pour un montant de 1 530 euros ;
- 22 aides exceptionnelles pour un montant total de 7 569 € ;
- 16 demandes de prise en charge d'outil informatique pour un montant de 4 690 €.

Année	2023	2024	2025
Nombre de dossiers favorables	32	8	42
Montant total aides aux étudiants	8 476 €	2 593 €	13 789 €
Montant moyen	265 €	324 €	324 €

Le nombre de dossiers a sensiblement progressé. Cela s'explique notamment par :

- la large communication offerte pour cette action auprès des apprenants et apprenantes. L'action sociale est présente aux événements apprenants, et assure une meilleure communication via le site Internet et l'application Klaro.
- Le nombre de typologies d'aides. L'action sociale propose aujourd'hui 4 différentes aides, contre 1 seule en 2019 par exemple.
- Les difficultés financières accrues des étudiants (coût de la vie, difficultés pour se loger...).

Chèques services

L'École peut délivrer, après entretien, des chèques-service d'une valeur de 30 € permettant de faciliter l'accès à divers services (restauration, loisirs, achat divers) pour les personnels et les étudiants. Ces chèques sont un levier pour favoriser l'inclusion sociale et l'accès à des services de première nécessité en cas de difficultés.

En 2025, les 39 chèques de services ont été distribués aux personnels en difficultés financières. La distribution a été affectée par un retard dans la réception des chèques par le prestataire.

Année	2023	2024	2025
Nombre de chèques de service distribués	45	47	39

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 apprenants.

Action culturelle

57 parents et 116 enfants ont pu participer au spectacle de Noël « les folies Gruss » à Paris. Cette sortie familiale proposait un spectacle mêlant arts équestres et performances artistiques par la compagnie d'Alexis Gruss. De plus des pochettes goûter ont été distribuées aux 46 enfants n'ayant pu se rendre au spectacle. La prestation totale a coûté 5 839 €.

Synthèse des aides

Types de dispositif	2023	2024	2025
Prestations sociales	31 087 €	19 878 €	32 755 €
Prestations interministérielles	13 481 €	15 175 €	14 816 €
Aides exceptionnelles aux personnels	2 780 €	700 €	1 700 €
Prêts exceptionnels aux personnels	5 000 €	0 €	7 500 €
Aides exceptionnelles aux étudiants	8 476 €	2 593 €	7 569 €
Chèques services	1 350 €	1 410 €	1 170 €
Restauration	18 431 €	27 001 €	23 000 €
Autres actions sociales et culturelles	6 615 €	11 540 €	5 839 €

*hors exonération et financement à l'achat d'un matériel informatique.

8.3 ACTIVITÉ DE L'ACTION SOCIALE

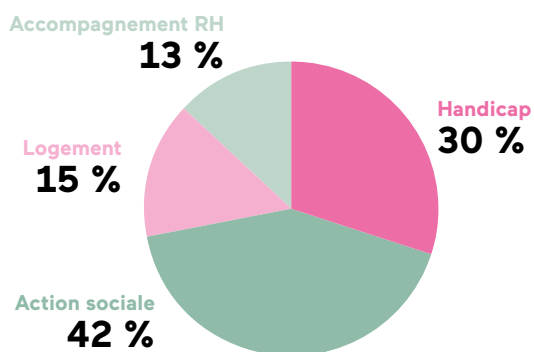
Agents et doctorants

En 2025, 108 entretiens ont été réalisés auprès de 99 personnes par le service en charge de l'accompagnement RH, de l'action sociale et du handicap.

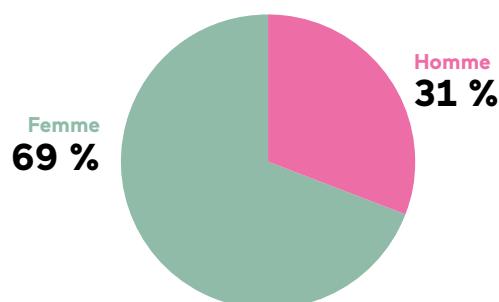
Les principaux motifs de sollicitation concernent l'action sociale (45 entretiens), le handicap (33), le logement (16) et l'accompagnement RH (14).

Les personnes accompagnées sont majoritairement des agents contractuels (62 %), et 69 % des bénéficiaires sont des femmes. Deux doctorants ont également été reçus.

ENTRETIENS AVEC LES PERSONNELS RÉPARTITION PAR MOTIF D'ENTRETIEN



ENTRETIENS AVEC LES PERSONNELS RÉPARTITION PAR GENRE



Les apprenants et apprenantes

L'action sociale étudiante vise à accompagner l'ensemble des apprenants et apprenantes de l'École, notamment en cas de difficultés financières.

En 2025, 75 entretiens ont été réalisés auprès de 60 apprenants. Les demandes portent principalement sur des situations de fragilité financière nécessitant un accompagnement social.

8.4 LA POLITIQUE HANDICAP

La politique handicap de l'École, quant à l'accueil et l'accompagnement des apprenants, apprenantes et personnels en situation de handicap, est formalisée dans le schéma directeur pluriannuel du handicap qui a été renouvelé pour la période 2023-2025.

À ce titre, deux personnes constituent les membres actifs du Relais Handicap :

- une chargée de mission, nommée par la Présidence au sein du corps enseignant dont le champ d'action concerne l'accompagnement des apprenants en situation de handicap (ou en attente de diagnostic) en parallèle du développement de la politique handicap au sein de l'établissement.
- une correspondante handicap rattachée au service d'accompagnement RH de la DRH, dont le champ d'action concerne l'accompagnement des personnels en situation de handicap, la mise en place des aménagements validés par le Relais Handicap, l'aide administrative aux démarches de la MDPH et l'organisation des sensibilisations.

Suivi et accompagnement

SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE

L'accompagnement des apprenants en situation de handicap est assuré dans le cadre du Plan d'Accompagnement de l'Étudiant en situation de Handicap (PAEH), qui prévoit des aménagements pédagogiques, techniques et humains adaptés aux besoins.

Au titre de l'année universitaire 2024-2025, 58 PAEH ont été mis en place, dont 34 nouveaux accompagnements et 24 renouvellements.

La progression du nombre de plans témoigne d'un recours accru au dispositif, dans un contexte de diversification des besoins, notamment liés à des situations de fragilité psychologique.

Année	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de PAEH	45	56	58

Des dispositifs complémentaires, notamment de tutorat et d'accompagnement par les pairs, sont mobilisés en appui des mesures mises en œuvre dans le cadre du PAEH.

SENSIBILISATION

Actions de sensibilisation réalisées en 2025

- Journée Préambule : le Relais Handicap était présent sur un stand afin de renseigner les étudiants sur le plan d'accompagnement aux études. Pour les sensibiliser, les kakémonos étaient installés (septembre 2025).
- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH) : deux sensibilisations ont été réalisées en novembre 2025. Les apprenants et les personnels de l'école ont pu participer à :
 - des saynètes suivies de débats autour des préjugés en particulier par la compagnie Gran2Folie ;
 - des mises en situation suivies d'explications/informations autour des troubles DYS ;
 - un escape game organisé par CentraleSupelec.
- Formation des nouveaux entrants maître de conférences et doctorants au handicap : La formation intitulée « le handicap dans le secondaire et le supérieur : quel rôle pour les enseignants ? » est réalisée par la chargée de mission de l'école (mars 2025).
- Envoi de mails réguliers au corps académique de l'ENS pour les informer des sensibilisations, formations, MOOC autour du handicap.
- Actualisation des pages Intranet et Internet du Relais Handicap sur le site de l'ENS Paris-Saclay.

RÉSEAU

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

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

Le Relais participe également aux ateliers pédagogiques ATYPIE-Friendly de l'université Paris-Saclay.

SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

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 du 11 février 2005 impose aux employeurs publics et privés d'au moins 20 agents une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, fixée à 6 % de l'effectif total. Les établissements ne satisfaisant pas totalement à cette obligation s'acquittent d'une contribution annuelle au FIPHFP, calculée au titre de l'année N - 1.

Année	2023	2024	2025
Nombre de BOE	25	23	23
Taux emploi direct	5,57 %	5,03 %	4,93 %

Pour l'année 2025 (déclaration réalisée en 2026), le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) s'élève à 23, pour un taux d'emploi direct de 4,93 %.

À effectif de bénéficiaires stable par rapport à l'année précédente, la légère diminution du taux d'emploi s'explique par une augmentation de l'effectif total de l'établissement.

Le montant de la contribution versée au FIPHFP au titre de l'année 2025 s'élève à 19 998,57 €.

Les données sur les BOE sont les suivantes :

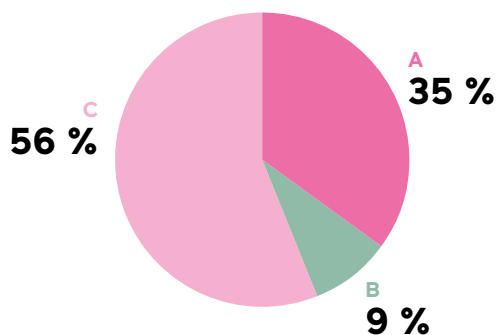
	Catégorie			Total
	A	B	C	
Femme	3	2	7	12
Homme	5		6	11
Total	8	2	13	23

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont légèrement plus nombreuses parmi les femmes que parmi les hommes.

Sur les 23 BOE recensés, 56 % relèvent de la catégorie C (soit 13 agents).

La répartition par catégorie met en évidence une moindre représentation des BOE dans les catégories les plus élevées. Toutefois, à l'ENS Paris-Saclay, la catégorie B apparaît moins représentée que la catégorie A.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DES BOE



	Population	
	Biatss	EC
Femme	10	2
Homme	6	5
Total	16	7

Les personnels BIATSS représentent 70 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, proportion stable par rapport à 2024.

Cette répartition peut notamment s'expliquer par un recours plus fréquent aux dispositifs d'accompagnement et aux aménagements de poste, associés à la reconnaissance en qualité de BOE.

À l'inverse, les enseignants et enseignants-chercheurs sont proportionnellement moins représentés parmi les BOE, ce qui peut être lié à des modalités d'exercice et d'organisation du travail différent, impliquant un recours distinct aux aménagements.

	Âge			
	- 25 ans	26-40 ans	41-55 ans	+ 55 ans
Femme	0	3	5	4
Homme	0	1	2	8
Total	0	4	7	12

La répartition par âge des BOE est déséquilibrée, 52 % d'entre eux ont plus de 55 ans, soit 12 personnes et 30 % ont entre 41 et 55 ans. Les personnels travaillent aujourd'hui plus longtemps et connaissent des maladies ou handicap jusqu'à la retraite.

DIALOGUE SOCIAL

9



CHIFFRES CLÉS

5

Comités social
d'administration

3

Formations spécialisées de la santé,
sécurité et des conditions de travail

3

Conseils d'administration

3

Conseils scientifiques

6

Commissions
de la vie étudiante

22

Jours de grève
recensés



9.1 ORGANES CONSULTATIFS

Les instances du dialogue social

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.

Il s'est réuni 5 fois en 2025 : le 13 février, le 5 juin, le 19 septembre, le 20 novembre, le 4 décembre.

RÉPARTITION PAR GENRE DES MEMBRES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CSA

Genre	Titulaire	Suppléant	Total
Homme	5	4	9
Femme	3	4	7
Total	8	8	16

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
	Projet du dispositif de prime de brevet d'invention	Avis
	Cumul d'emploi des élèves fonctionnaires	Avis
13 février 2025	Avancée du déploiement de la protection sociale complémentaire	Information
	Calendrier prévisionnel des CSA et F3SCT 2025	Information
	Bilan CIA et PPA décembre 2024	Information
	Projets de nouvelles lignes directrices de gestion	Avis
5 juin 2025	Projet de note relative au Régime indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) de l'ENS Paris-Saclay	Avis
	Projet de note de gestion relative à la politique indemnitaire fonctionnelle des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs non éligible au RIPEC	Avis
	Projet de mise à jour de la charte relative à l'accompagnement de carrière des personnels enseignants-chercheurs et des enseignants	Avis
	Projet d'utilisation d'un nouveau logiciel de gestion du temps (DIBISO)	Avis
	Projet de note relative à la fermeture de l'École (2025/2026)	Information
	Calendrier des instances 2025/2026	Information
	Projet de modification d'organigrammes (LMPS et LUMEN)	Avis
19 septembre 2025	Rapport Social Unique 2024	Information
	Disposition en faveur du développement durable et de la responsabilité sociétale et son schéma directeur	Information
	Bilan des activités de l'action sociale de l'ENS Paris-Saclay	Information
	Protection sociale complémentaire des personnels	Information
	Point Élections : CA/CS/CVE : ENS Paris-Saclay 2025 Élections professionnelles 2026	Information
20 novembre 2025	Campagne d'emplois 2026	Avis
	Revalorisation triennale des personnels académiques et scientifique rémunérés au forfait (additif charte des contractuels)	Avis
	Présentation du projet EvidENS	Information
	Partenariat CESFO/ ENS Paris-Saclay : éléments de réflexion	Information
4 décembre 2025	Projet de changement d'organigrammes	Avis
	Projet de dispositif indemnitaire des équipes techniques mobilisés pendant les concours	Avis
	Plan de formation des personnels 2026	Avis
	Présentation du projet SAPIENS (système d'administration pédagogique intégré de l'ENS)	Information
	Bilan des concours ITRF 2025	Information
	DSVEC/ DRH : Réflexions engagées afin d'améliorer la continuité de service	Information

La formation spécialisée du Comité Social d'Administration (F3SCT)

Elle 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.

RÉPARTITION PAR GENRE DES MEMBRES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL À LA FORMATION SPÉCIALISÉE

Genre	Titulaire	Suppléant	Total
Homme	5	5	10
Femme	3	3	6
Total	8	8	16

La formation spécialisée du CSA a été informée et consultée sur les thèmes suivants :

Date de la réunion	Point à l'ordre du jour (hors questions diverses)	Modalités de consultation FS du CSA
À chaque réunion	Approbation des PV des réunions précédentes	Approbation
	Point d'actualités	Information
	Plan d'action suite au rapport des ISST (mars 2024)	Information
	Bilan anonyme des situations concernant les VSS	Information
	Point sur la démarche QVT	Information
30 janvier 2025	Visite de la F3SCT : a. Protocole de visite et questionnaire b. CR visite agence comptable, DAF, DAJIM c. Visite d'une délégation au LMPS	Information Information Avis
	Organisation des premiers secours en cas d'incident	Information
	Déclarations dans les RSST	Information
	Points d'actualités	Information
	Retour sur la commission sécurité incendie	Information
27 mai 2025	Point de suivi des observations des ISST	Information
	Point sur les signalements RPS fait sur la plateforme	Information
	Calendrier des instances	Information
	Déclarations dans les RSST	Information
	Points d'actualités	Information
18 novembre 2025	Point sur la Médecine de prévention	Information
	Bilan programme de prévention et orientations stratégiques ministérielles	Information
	Procédure accidents de service/travail et protocole d'enquête	Vote
	Point sur les signalements RPS fait sur la plateforme	Information
	Calendrier des instances	Information
	Déclarations dans les RSST	Information

Elle s'est réunie 3 fois en 2025 : le 30 janvier, le 27 mai et le 18 novembre.

Les instances d'examen des situations individuelles

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les compétences des commissions paritaires ont été recentrées sur l'examen des situations individuelles.

Ainsi, les commissions paritaires d'établissement (CPE) des personnels BIATSS titulaires ne sont plus compétentes en matière d'avancement de grade et de promotion de corps. Elles interviennent

désormais principalement en tant qu'instances de recours sur les décisions individuelles défavorables.

En 2025, aucune séance de la commission paritaire d'établissement ne s'est tenue.

S'agissant des agents contractuels, les commissions consultatives paritaires (CCP) constituent les instances compétentes pour l'examen des situations individuelles les concernant, notamment en matière de discipline ou de litiges relatifs à leur situation professionnelle.

En 2025, une séance de la commission consultative paritaire s'est tenue.

La composition des commissions paritaires (CPE et CCP), en particulier le nombre de sièges des représentants du personnel, est fixée à l'issue des élections professionnelles.

Si le Comité social d'administration et sa formation spécialisée constituent les principales instances de dialogue social au sens des relations avec les organisations syndicales représentatives, d'autres instances contribuent à la concertation interne et au fonctionnement institutionnel de l'établissement, sans relever directement du champ du dialogue social.

Les instances de gouvernance et consultatives de l'établissement, instituées en application des dispositions réglementaires ou créées par décision du conseil d'administration, participent à la concertation interne et au fonctionnement institutionnel de l'École, en appui de l'instance délibérative centrale qu'est le conseil d'administration.

LES INSTANCES DE GOUVERNANCE ET CONSULTATIVES

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 les 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 2025 : le 14 mars, le 20 juin et le 12 décembre.

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, 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 conversions 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 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 14 fois en 2025 : le 21 janvier, le 6 et 12 février, le 11 mars, le 8 avril, le 13 mai, le 5 et 26 juin, le 30 septembre, le 14 octobre, le 6 et 27 novembre, le 4 et 16 décembre.

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 3 fois en 2025 : le 7 mars, le 13 juin et le 5 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 ;
- 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 titulaire d'une habilitation à diriger des recherches admis à la retraite.

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

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

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

- les dispenses de qualification ou de doctorat pour les candidatures aux postes de maître de conférences présentées au titre du recrutement étranger ;
- la titularisation des maîtres de conférences stagiaires ;
- les demandes de détachement dans le corps des maîtres de conférences formulées par les agents remplissant les conditions de l'article L40-2-1 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.

Il s'est réuni 4 fois en 2025 : le 10 et 29 avril, le 10 juillet et le 20 novembre.

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 6 fois en 2025 : le 16 janvier, le 20 février, le 15 mai, le 2 octobre, le 6 novembre, le 2 décembre.

SYNTHÈSE DU NOMBRE DE RÉUNIONS PAR INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL À L'ÉCOLE

Instances	2023	2024	2025
Conseil d'administration	4	3	3
Comité social d'administration	6	6	5
Formation spécialisée	2	2	3
CVE	5	5	6
Conseil scientifique	4	4	3
Conseil d'administration en formation restreinte	12	10	14
Conseil scientifique en formation restreinte	5	6	4

9.2 LOCAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Bâtiment	Niveau	Entités	Typologie	Surface (m ²)	Valeur locative (€ HT)
Nord	Niveau 2	Syndicat FSU	Bureau double	17	2 184 €
Nord	Niveau 2	Syndicat SNPTES	Bureau double	17	2 184 €

*Décision 2025-004 du 6 janvier 2025 des tarifs de mise à disposition des locaux.

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 de gréviste		
	Homme	Femme	Total
10 septembre 2025	7	4	11
18 septembre 2025	8	2	10
2 octobre 2025	0	1	1
5 décembre 2025	0	0	0
Total	15	7	22

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 2025, un agent BIATSS a fait l'objet d'une sanction de premier groupe (avertissement).

GLOSSAIRE

10



AP : Assistant de prévention
ARE : Allocation de retour à l'emploi
ASTE : Association pour la santé au travail en Essonne
ATS : Applicant tracking system
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

CCP : Commission consultative paritaire
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
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
CPE : Commission paritaire d'établissement
CPF : Compte personnel de formation
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
CVE : Commission de la vie étudiante
EAP : Extension en 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

F3SCT : Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail
Grade : Subdivision du corps. La hiérarchie des grades au sein des corps est fixée par les statuts particuliers de chaque corps
GMSP : Groupe de coordination médical socio-professionnel
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
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
LDG : Lignes directrices de gestion
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
MESRE : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace
PAE : Plan d'action égalité
PAEH : Plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé
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

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 ministère 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 initial (BI).

Il peut être modifié en cours de gestion par le biais d'un budget rectificatif (BR), 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.

PPA : Prime de participation à l'activité

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

Professeur invité : enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou internationale qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement international d'enseignement supérieur ou de recherche.

QHSE : Qualité, hygiène, sécurité, environnement

QVCT : Qualité de vie et conditions de travail

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

RPE : Réseau de prévention étudiant

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
 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

TF : Taux de fréquence

TG : Taux de gravité

TTC : Toute taxe comprise

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

VSS : Violences sexistes et sexuelles

