

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 15 octobre 2024

### Délibération n°2024-21 portant approbation du rapport social unique 2023 de l'ENS-PSL

- Vu** le code de l'éducation ;
- Vu** le décret n°2013-1140 du 9 décembre 2013 modifié relatif à l'École normale supérieure ;
- Vu** le règlement intérieur de l'École normale supérieure ;

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2023 de l'ENS-PSL.

**Nombre de membres votants : 24**

Pour : 24

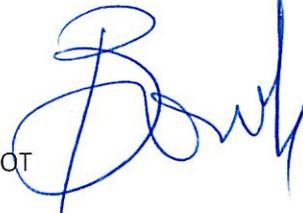
Contre : 0

Abstention(s) : 0

Fait à Paris, le 15 octobre 2024

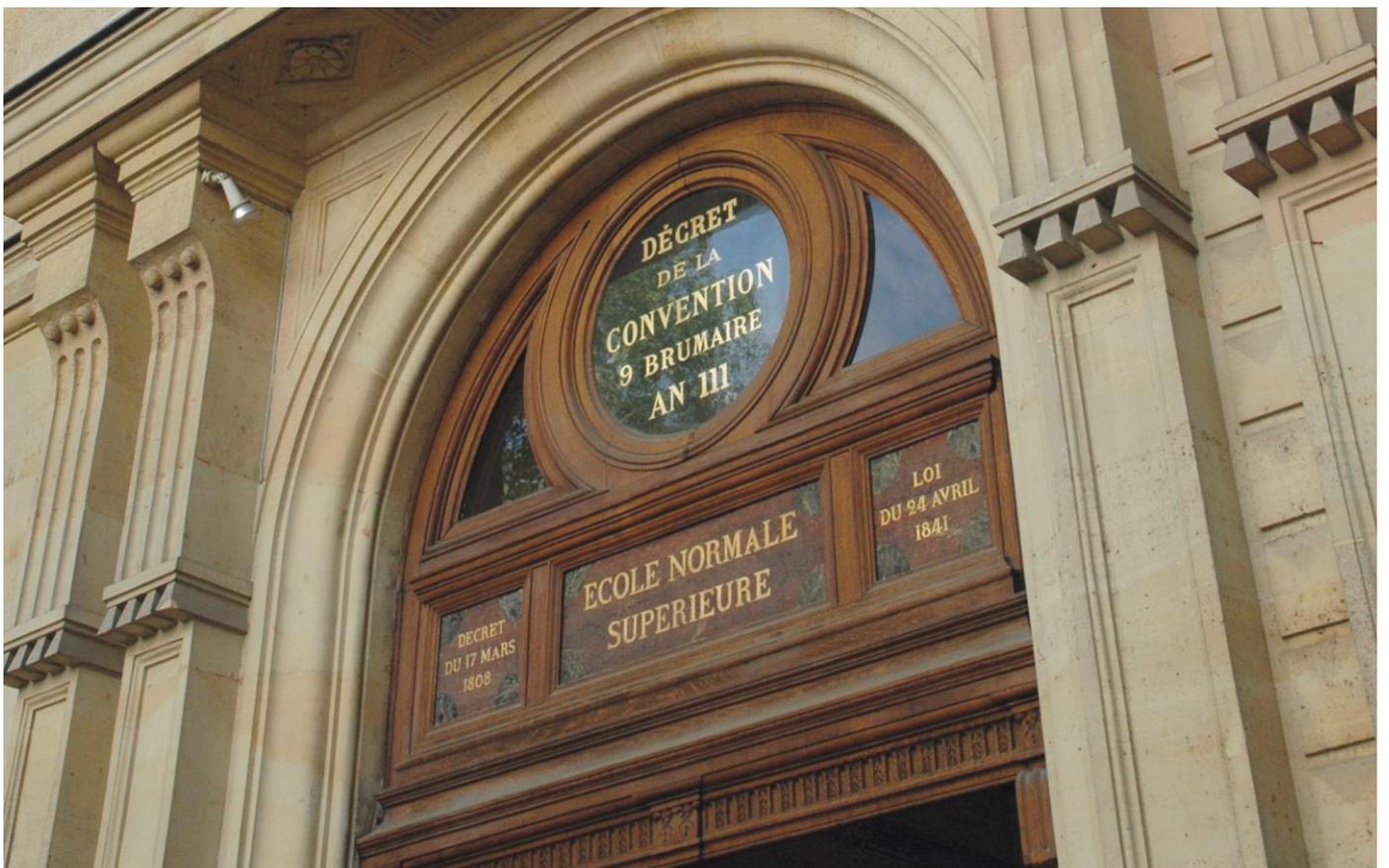
La Présidente du conseil d'administration

Anne BOUVEROT





## RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023





## Table des matières

ÉDITORIAL .....	3
1   LES CHIFFRES CLES.....	4
2   LES EMPLOIS DE L'ENS.....	4
2.1   STRUCTURE ET CONSOMMATION DES EMPLOIS .....	5
2.2   EVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS ETAT .....	7
3   LES EFFECTIFS DE L'ENS .....	9
3.1   EFFECTIFS EN 2023 .....	9
3.2   EVOLUTION DES EFFECTIFS 2021-2023 .....	11
3.3   PYRAMIDE DES AGES 2023 .....	12
3.4   EFFECTIFS PAR CORPS 2023 .....	14
3.4.a   EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 2023 .....	14
3.4.b   EFFECTIFS DES BIATSS EN 2023 .....	15
3.5   MOUVEMENT DES PERSONNELS EN 2023 .....	16
3.5.a   RECRUTEMENTS EN 2023 .....	17
3.5.b   DEPARTS EN 2023.....	19
4   ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL .....	20
4.1   LE TEMPS TRAVAIL.....	20
4.1.a   LE TEMPS PARTIEL.....	20
4.1.b   LE TEMPS INCOMPLET .....	20
4.2   LES HORAIRES DE TRAVAIL SPECIFIQUES .....	21
4.3   LE COMPTE EPARGNE TEMPS (BIATSS) .....	22
4.4   ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTE .....	23
5.   PARCOURS PROFESSIONNELS .....	24
5.1   LES PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS .....	24
5.2   LES PROMOTIONS DES BIATSS .....	24
5.2.a   PROMOTIONS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT (GRADE) ET LISTE D'APTITUDE (CORPS) .....	24
5.2.b   PROMOTIONS PAR CONCOURS DES BIATSS.....	27
5.2.c   EVOLUTION DE L'ENSEMBLE DES PROMOTION DES BIATSS .....	28
5.3   PARCOURS PROFESSIONNELS.....	28
5.4   LES PERENNISATIONS ET TITULARISATIONS DES CONTRACTUELS BIATSS.....	29
5.4.a   PERENNISATIONS ET TITULARISATIONS DES CONTRACTUELS .....	29
5.4.b   EVOLUTION DES PERENNISATIONS ET DES TITULARISATIONS DES CONTRACTUELS BIATSS.....	29
6   MASSE SALARIALE DE L'ENS .....	31
6.1   REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE EN 2023 .....	31

6.2   EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE 2021-2023.....	31
6.3   EVOLUTION DU TAUX DE CONSOMMATION DE LA MASSE SALARIALE .....	32
7   REMUNERATIONS VERSEES A L'ENS .....	34
7.1   REMUNERATIONS NETTES MOYENNES MENSUELLES EN 2023 .....	34
7.1.a   REMUNERATION MOYENNE NETTE.....	34
7.1.b   REPARTITION DE LA REMUNERATION NETTE MENSUELLE .....	34
7.1.c   EVOLUTION DE LA REMUNERATION NETTE MENSUELLE .....	35
7.2   REMUNERATIONS BRUTES ANNUELLES EN 2023.....	35
7.3   GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (GIPA) EN 2023 .....	36
7.4   NOMBRES DE PERSONNES PHYSIQUES PAYEES PAR MOIS.....	37
8   FORMATION PROFESSIONNELLE A L'ENS .....	38
9   CONDITIONS DE TRAVAIL .....	44
9.1   ARRETS DE TRAVAIL EN 2023 .....	44
9.1.a   ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2023 .....	44
9.1.b   ARRETS DE TRAVAIL EN 2023 .....	45
9.2   RISQUES PROFESSIONNELS EN 2023.....	46
10   ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE.....	46
10.1   L'ACTION SOCIALE EN 2023.....	46
10.2   L'EVOLUTION DE L'ACTION SOCIALE .....	47
10.3   LE HANDICAP .....	47
11   DIALOGUE SOCIAL .....	48
11.1   INSTANCES .....	48
11.2   ACTIVITE SYNDICALE.....	49

## ÉDITORIAL

Je suis heureux de vous présenter le rapport social unique de l'ENS-PSL pour l'année 2023. Ce document constitue un instantané de la vie au sein de notre établissement, reflétant notre engagement envers nos personnels, nos valeurs et notre responsabilité sociale.

Le rapport social unique est bien plus qu'une simple compilation de chiffres ; il incarne notre volonté de transparence envers toutes les parties prenantes de notre Ecole. Il met en lumière nos actions et réalisations, en matière de gestion des ressources humaines et de relations sociales. Dans les pages qui suivent, vous découvrirez la composition de notre Ecole à travers les emplois, recrutements, parcours professionnels, rémunérations, organisation et conditions de travail, l'action et le dialogue social, en passant par nos initiatives de formation et de développement professionnel.

Ce rapport social unique est le fruit d'un travail collectif et de la collaboration des pôles du service des ressources humaines de l'ENS-PSL. Il est non seulement une source d'informations précieuses, mais également un outil de dialogue et d'amélioration continue.

Frédéric Worms

## 1 | LES CHIFFRES CLES



## 2 | LES EMPLOIS DE L'ENS

Depuis le passage à l'autonomie en 2010, la masse salariale de l'École est assortie d'un plafond d'emplois global composé :

- du plafond État fixé par le ministère ;
- du plafond « ressources propres » correspondant aux emplois contractuels hors CDI financés sur conventions, projets de recherche ou ressources propres globalisées de l'École.

Le plafond d'emplois est exprimé en Equivalent Temps Plein (ETPT). La consommation des emplois est appréciée du 1er janvier au 31 décembre et est exprimée en Emploi temps plein travaillé (ETPT). Chaque agent est ainsi comptabilisé au prorata de sa quotité et de sa durée de travail dans l'année.

Exemple : un agent travaillant à 80 % sur 12 mois comptera pour 0,8 ETPT et un agent travaillant à 50 % sur 6 mois comptera donc pour 0,25 ETPT.

Méthodes de quantification des effectifs et populations :

1) La quantification en effectif physique : Elle représente les personnels travaillant à l'École durant une période donnée quel que soit leur temps de présence ou leur temps de travail.

Elle est exprimée en nombre d'agents : Personne Physique Présente (PPP)

Le nombre de PPP est présenté en stock au 31 décembre N (photographie des effectifs à une date précise).

2) La quantification en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) : Chaque agent est comptabilisé au prorata de sa quotité et de sa durée de travail dans l'année.

Le nombre d'ETPT est présenté sous forme de moyenne annuelle du 1er janvier N au 31 décembre N.

3) Les enseignants chercheurs sont constitués des Professeurs d'Université, Maîtres de Conférence, CDD chercheurs, Doctorants, Professeurs agrégés, enseignants chercheurs associés et invités (PAST), Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER), Lecteurs et Maîtres de langues.

Les BIATSS sont constitués des filières ITRF, AENES, Bibliothèque et personnels contractuels des fonctions support et soutien.

**Plafond global des emplois en 2023 : 1 070 ETPT (hors élèves)**

**Taux de consommation des emplois : 92%**

## 2.1 | STRUCTURE ET CONSOMMATION DES EMPLOIS

Le plafond d'emploi exécuté en 2023 s'élève à 1 743 ETPT (équivalent temps plein travaillé) contre 1 705 ETPT en 2022. Il s'inscrit dans une autorisation budgétaire de 1 846 ETPT dont 1 388 ETPT sur plafond État au budget rectificatif n°2 de 2023 (1 820 ETPT dont 1 386 ETPT sur plafond État en 2022).

Sur l'ensemble du périmètre de la subvention pour charges de service public (SCSP) et des ressources propres de l'École, on note une progression de 38 ETPT en exécution entre 2022 et 2023 (contre +5 ETPT entre 2021 et 2022).

Cette progression s'explique principalement par une augmentation significative du nombre d'élèves normaliens rémunérés sur l'année 2023 par rapport à 2022 (+18 ETPT) ainsi que l'accroissement du nombre de contrats doctoraux gérés par l'ENS-PSL (+13,4 ETPT).

### STRUCTURE ET CONSOMMATION DES EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT EN 2023

Type de population	Plafond 2023	Consommation 2023	Taux de consommation
Enseignants titulaires	175,0	140,0	80%
Enseignants contractuels	99,0	103,0	104%
<b>Total Enseignants / Chercheurs</b>	<b>274,0</b>	<b>243,0</b>	<b>89%</b>
BIATSS Titulaires et contractuels	337,0	331,4	98%
CDI Médecin de prévention	1,0	0,6	60%
<b>Total BIATSS</b>	<b>338,0</b>	<b>332,0</b>	<b>98,2%</b>
<b>Total</b>	<b>612,0</b>	<b>575,0</b>	<b>94%</b>

Le plafond d'emplois 2023 des élèves stagiaires est de 776 ETPT (identique à 2022) avec une consommation de 756 ETPT. Ce plafond représente 55,9% du plafond Etat (1388 ETPT).

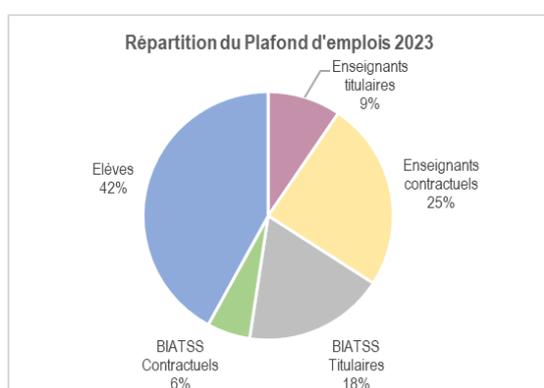
Le taux de consommation de 2023 est identique à celui de 2022.

## STRUCTURE ET CONSOMMATION DES EMPLOIS FINANCES PAR LES RESSOURCES PROPRES EN 2023

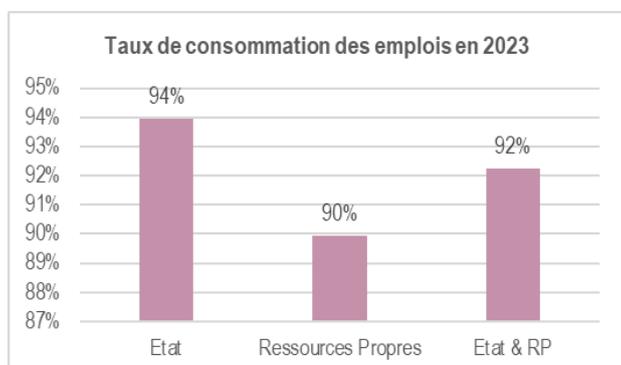
Type de population	Plafond 2023	Consommation 2023	Taux de consommation
<b>Enseignants contractuels</b>	356,0	309,0	87%
<b>Total Enseignants / Chercheurs</b>	<b>356,0</b>	<b>309,0</b>	<b>87%</b>
<b>BIATSS Contractuels</b>	102,0	103,0	101%
<b>Total BIATSS</b>	<b>102,0</b>	<b>103,0</b>	<b>101%</b>
<b>Total</b>	<b>458,0</b>	<b>412,0</b>	<b>90%</b>

Le taux de consommation de 2023 diminue de 1% par rapport à 2022.

## STRUCTURE ET CONSOMMATION DES EMPLOIS SUR TOUTES LES SOURCES DE FINANCEMENT EN 2023



Type de population	Plafond 2023	Consommation 2023	Taux de consommation
<b>Enseignants titulaires</b>	175,0	140,0	80%
<b>Enseignants contractuels</b>	455,0	412,0	91%
<b>Total Enseignants / Chercheurs</b>	<b>630,0</b>	<b>552,0</b>	<b>88%</b>
<b>BIATSS Titulaires</b>	337,0	331,4	98%
<b>BIATSS Contractuels</b>	103,0	103,6	101%
<b>Total BIATSS</b>	<b>440,0</b>	<b>435,0</b>	<b>99%</b>
<b>Total</b>	<b>1070,0</b>	<b>987,0</b>	<b>92%</b>



Il est à noter une augmentation du plafond d'emplois 2023 des enseignants chercheurs entre 2022 et 2023.

Le plafond de la population des BIATSS reste identique à 2022 dans sa globalité, avec toutefois une inversion de la consommation de ce plafond entre titulaires et contractuels.

La consommation du plafond des emplois des contractuels BIATSS permet de pourvoir certains emplois vacants et vient compenser la baisse observée sur les emplois de titulaires.

## 2.2 | EVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS ETAT

Plafond d'emploi Etat : 612 ETPT (hors élèves)

Evolution du plafond d'emplois Etat 2021-2023 : 0,2%

### EVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS ETAT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Filières	Corps	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2020 - 2022
<b>Enseignants / Chercheurs</b>	Directeur ou sous directeur	2,0	2,0	2,0	0,0%
	Professeur des universités	58,0	58,0	58,0	0,0%
	Maître de conférences	79,0	79,0	79,0	0,0%
<b>Sous-Total Enseignants / Chercheurs</b>		<b>139,0</b>	<b>139,0</b>	<b>139,0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Enseignants</b>	Professeur agrégé	47,0	47,0	35,0	-25,5%
	Professeur certifié	1,0	1,0	1,0	0,0%
<b>Sous-Total Enseignants 2nd degré</b>		<b>48,0</b>	<b>48,0</b>	<b>36,0</b>	<b>-25,0%</b>
<b>Sous-Total Titulaires</b>		<b>187,0</b>	<b>187,0</b>	<b>175,0</b>	<b>-6,4%</b>
<b>CDD Enseignants / Chercheurs</b>	Professeur associé	2,5	2,5	2,5	0,0%
	ATER	2,5	2,5	8,5	240,0%
	Lecteur, Maître de langue	7,0	7,0	7,0	0,0%
	CDD chercheurs / Enseignants chercheurs	6,0	6,0	9,0	50,0%
	Doctorants	71,0	70,0	72,0	1,4%
<b>Sous-Total Contractuels</b>		<b>89,0</b>	<b>88,0</b>	<b>99,0</b>	<b>11,2%</b>
<b>Total Enseignants-Chercheurs</b>		<b>276,0</b>	<b>275,0</b>	<b>274,0</b>	<b>-0,7%</b>

La baisse du plafond d'emploi des EC titulaires résulte d'un rééquilibrage entre les plafonds EC et BIATSS au BI2023. Le plafond d'emploi EC est sous consommé de façon récurrente (taux de consommation inférieur à 90%)

## EVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS ETAT DES PERSONNELS BIATSS

Filières	Corps	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2020 - 2022
<b>AENES</b>	Dir. générale des services	1,0	1,0	1,0	0,0%
	Agent comptable	1,0	1,0	1,0	0,0%
	Administrateur	2,0	2,0	2,0	0,0%
	Attaché d'administration	3,0	3,0	3,0	0,0%
	Secrétaire administratif	3,0	3,0	3,0	0,0%
	Adjoint administratif	4,0	4,0	2,0	-50,0%
<b>Sous-Total AENES</b>		<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>12,0</b>	<b>-14,3%</b>
<b>ITRF</b>	Ingénieur de recherche	11,0	11,0	14,0	27,3%
	Ingénieur d'études	47,0	47,0	55,0	17,0%
	Assistant ingénieur	43,0	43,0	45,0	4,7%
	Technicien	80,0	80,0	87,0	8,8%
	Adjoint technique	119,0	119,0	104,0	-12,6%
	<b>Sous-Total ITRF</b>		<b>300,0</b>	<b>300,0</b>	<b>305,0</b>
<b>BIBLIOTHEQUES</b>	Conservateur général	1,0	1,0	1,0	0,0%
	Conservateur	4,0	4,0	4,0	0,0%
	Bibliothécaire	1,0	1,0	1,0	0,0%
	Bib. assistant spécialisé	6,0	6,0	6,0	0,0%
	Magasinier	8,0	8,0	8,0	0,0%
<b>Sous-Total BIBLIOTHEQUES</b>		<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>0,0%</b>
<b>CONTRACTUELS</b>	Médecin	1,0	1,0	1,0	0,0%
<b>Sous-Total CONTRACTUELS</b>		<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Total</b>		<b>335,0</b>	<b>335,0</b>	<b>338,0</b>	<b>0,9%</b>

## EVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS ETAT DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

Populations	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2020 - 2022
Enseignants / Chercheurs	276,0	275,0	274,0	-0,7%
Personnels BIATSS	335,0	335,0	338,0	0,9%
<b>Sous-Total Enseignants / Chercheurs</b>	<b>611,0</b>	<b>610,0</b>	<b>612,0</b>	<b>0,2%</b>

### 3 | LES EFFECTIFS DE L'ENS

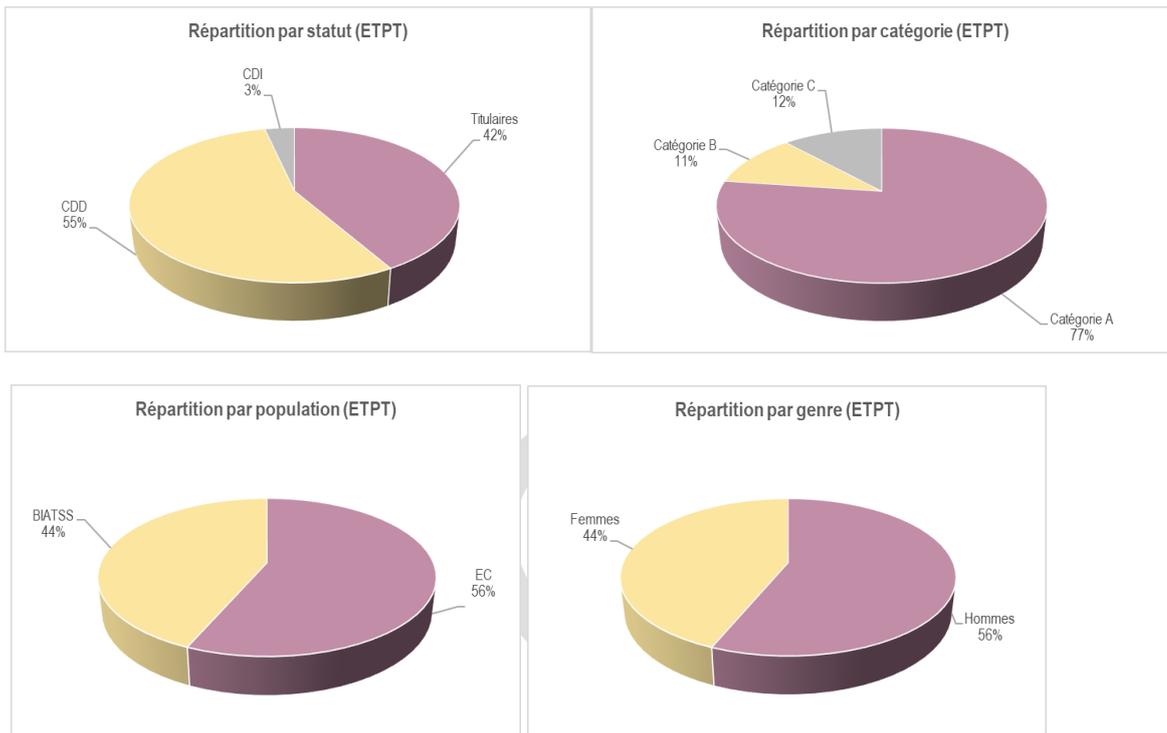
#### 3.1 | EFFECTIFS EN 2023

Par population (ETPT) : **560,1 enseignants et chercheurs & 431,3 BIATSS**

Par statut (ETPT) : **411,6 titulaires & 545,6 contractuels et 34,3 CDI**

Par genre (ETPT) : **433,8 femmes (dont 97,9 doctorants) & 557,6 hommes (dont 169,2 doctorants)**

Par catégorie (ETPT) : **765,7 en catégorie A, 110,2 en catégorie B & 115,7 en catégorie C**



#### EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS (PPP ET ETPT)

Enseignants, chercheurs		Catégorie A	
		PPP	ETPT
Statuts	Titulaires	142	145,2
	CDD	419	412,9
	CDI	1	2,0
<b>Total</b>		<b>562</b>	<b>560,1</b>

La population des Enseignants chercheurs affiche dans sa globalité une baisse de 14 PPP entre 2023 et 2022 concentrée sur la population des contractuels (419 contre 426 en 2022).

Le différentiel entre les PPP et les ETPT s'explique par 2 départs à la retraite de titulaires en cours d'année, auquel s'ajoute les départs de 2 agents en CDI en 2023.

#### EFFECTIFS DES BIATSS (PPP ET ETPT)

BIATSS		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Statuts	Titulaires	109	104,2	76	75,9	78	86,2	263	266,4
	CDD	88	84,1	42	33,3	19	15,2	149	132,6
	CDI	17	17,0	1	1,0	16	14,3	34	32,3
Total		214	205,4	119	110,2	113	115,7	446	431,3

La population des BIATSS (PPP) augmente légèrement tous statuts confondus entre 2022 et 2023 (446 en 2023 contre 435 en 2022), avec notamment une baisse sur la population des titulaires (263 en 2023 contre 274 en 2022) et une augmentation des contractuels de +12,8% entre 2022 et 2023.

Il est à noter une augmentation de 17,2% du nombre de CDI entre 2022 et 2023.

5 départs à la retraite de titulaire ont eu lieu en cours d'année.

## EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS ET DES BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATEGORIE (PPP ET ETPT)

Enseignants, chercheurs et BIATSS		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Statuts	Titulaires	251	249,5	76	75,9	78	86,2	405	411,6
	CDD	507	497,1	42	33,3	19	15,2	568	545,6
	CDI	18	19,0	1	1,0	16	14,3	35	34,3
Total		776	765,5	119	110,2	113	115,7	1008	991,4

## EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS ET DES BIATSS PAR GENRE

Enseignants, chercheurs et BIATSS		Hommes		Femmes		Total	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Genre	EC	353	355,1	209	205,0	562	560,1
	BIATSS	201	202,5	245	228,8	446	431,3
Total		554	557,6	454	433,8	1008	991,4

1008 agents, permanents ou contractuels, ont été rémunérés par l'ENS au 31/12/2023, dans les départements et les services de la Direction Générale des Services et de la Direction, soit une très légère diminution de 0,29% par rapport à 2022, notamment sur la population des EC avec une baisse -2,43%.

Au 31 décembre 2023, la part du personnel permanent représente 41,36% des effectifs (417 sur 1008), soit une légère baisse entre 2023 et 2022 tandis que la proportion des contractuels continue d'augmenter en 2023 (+1 PPP).

Toutefois, ces agents représentent un volume de 991,6 équivalents temps plein travaillé (ETPT) sur l'année, soit une augmentation de +6,47% par rapport à 2022. Cela s'explique par des contrats plus longs et/ou des quotités de travail plus importantes.

La part de femmes parmi les 1008 agents rémunérés par l'Ecole est de 45% contre 55% pour les hommes (cf graphique). La proportion de femmes est plus faible chez les EC (45,9%) que pour les hommes (54,9%). A l'inverse, les femmes sont plus nombreuses dans la population des BIATSS avec 52,6% contre 35,4% chez les hommes. Cette tendance est similaire à l'année 2022.

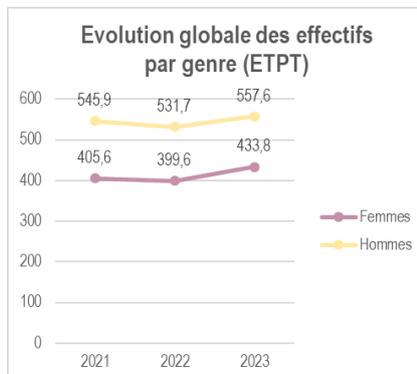
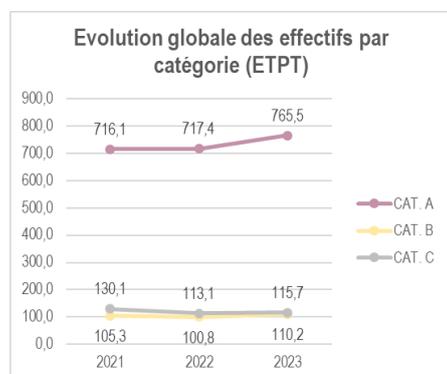
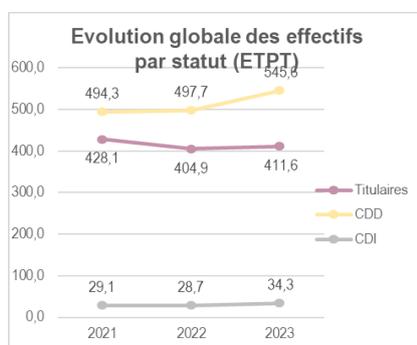
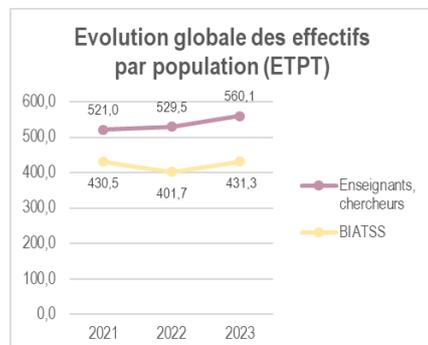
### 3.2 | EVOLUTION DES EFFECTIFS 2021-2023

Evolution 2021-2023 (ETPT) : **4,2%**

Par statut 2021-2023 (ETPT) : Titulaires : **-3,9%** Contractuels : **+10,4%** de CDD et **+17,8%** de CDI

Par genre 2021-2023 (ETPT) : Femmes : **6,9%** Hommes : **2,2%**

Par catégorie 2021-2023 (ETPT) : Cat. A : **6,9%** Cat. B : **4,6%** Cat. C : **-11,1%**



#### EVOLUTION DES EFFECTIFS 2021/2023 DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR STATUT

		2021		2022		2023		Taux d'évolution 2021 - 2023	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
<b>Statuts</b>	Titulaires	148	146,6	147	140,7	142	145,2	-4,1%	-1,0%
	CDD	396	371,7	426	386,2	419	412,9	5,8%	11,1%
	CDI	3	2,7	3	2,6	1	2,0	-66,7%	-26,5%
<b>Total</b>		<b>547</b>	<b>521,0</b>	<b>576</b>	<b>529,5</b>	<b>562</b>	<b>560,1</b>	<b>2,7%</b>	<b>7,5%</b>

#### EVOLUTION DES EFFECTIFS 2021/2023 DES BIATSS PAR STATUT

		2021		2022		2023		Taux d'évolution 2021 - 2023	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
<b>Statuts</b>	Titulaires	284	281,4	274	264,2	263	266,4	-7,4%	-5,3%
	CDD	122	122,7	132	111,5	149	132,6	22,1%	8,1%
	CDI	27	26,4	29	26	34	32,3	25,9%	22,3%
<b>Total</b>		<b>433</b>	<b>430,5</b>	<b>435</b>	<b>401,7</b>	<b>446</b>	<b>431,3</b>	<b>3,0%</b>	<b>0,2%</b>

### EVOLUTION DES EFFECTIFS 2021/2023 DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET BIATSS PAR STATUT

Enseignants, chercheurs et BIATSS		2021		2022		2023		Taux d'évolution 2021 - 2023	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Statuts	Titulaires	432	428,1	421	404,9	405	411,6	-6,3%	-3,9%
	CDD	518	494,3	558	497,7	568	545,6	9,7%	10,4%
	CDI	30	29,1	32	28,7	35	34,3	16,7%	17,8%
Total		<b>980</b>	<b>951,5</b>	<b>1011</b>	<b>931,3</b>	<b>1008</b>	<b>991,4</b>	<b>2,9%</b>	<b>4,2%</b>

### EVOLUTION DES EFFECTIFS 2021/2023 DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET BIATSS PAR CATEGORIE

Enseignants, chercheurs et BIATSS		2021		2022		2023		Taux d'évolution 2021 - 2023	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Catégorie	CAT. A	754	716,1	784	717,4	776	765,5	2,9%	6,9%
	CAT. B	107	105,3	107	100,8	119	110,2	11,2%	4,6%
	CAT. C	119	130,1	120	113,1	113	115,7	-5,0%	-11,1%
Total		<b>980</b>	<b>951,5</b>	<b>1011</b>	<b>931,3</b>	<b>1008</b>	<b>991,4</b>	<b>2,9%</b>	<b>4,2%</b>

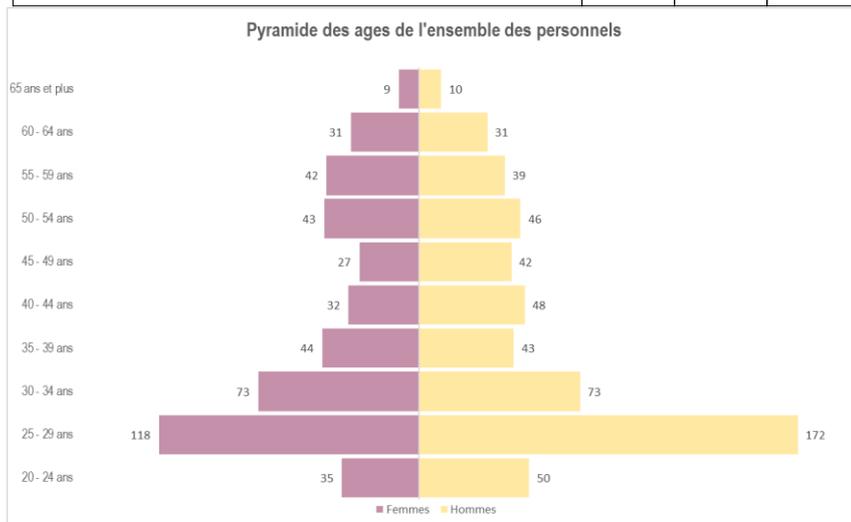
### EVOLUTION DES EFFECTIFS 2021/2023 DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET DES BIATSS PAR GENRE

Enseignants, chercheurs et BIATSS		2021		2022		2023		Taux d'évolution 2021 - 2023	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Genre	Femmes	425	405,6	447	399,6	454	433,8	6,8%	6,9%
	Hommes	555	545,9	564	531,7	554	557,6	-0,2%	2,2%
Total		<b>980</b>	<b>951,5</b>	<b>1011</b>	<b>931,3</b>	<b>1008</b>	<b>991,4</b>	<b>2,9%</b>	<b>4,2%</b>

## 3.3 | PYRAMIDE DES AGES 2023

Age moyen	BIATSS		EC		Total		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaires	50	49	46	47	49	48	49
CDD	32	33	29	29	30	30	30
CDI	50	44	-	62	50	45	48
Total	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>38</b>

Classe d'âge	PPP		Total
	Femmes	Hommes	
Moins de 20 ans	0	0	0
20 - 24 ans	35	50	85
25 - 29 ans	118	172	290
30 - 34 ans	73	73	146
35 - 39 ans	44	43	87
40 - 44 ans	32	48	80
45 - 49 ans	27	42	69
50 - 54 ans	43	46	89
55 - 59 ans	42	39	81
60 - 64 ans	31	31	62
65 ans et plus	9	10	19
<b>Total</b>	<b>454</b>	<b>554</b>	<b>1008</b>



Qu'il s'agisse d'enseignants chercheurs ou de BIATSS, 43,2% de l'effectif de l'ENS se concentrent essentiellement sur les classes d'âge allant de 25 à 34 ans. Cela est fortement lié à la population des doctorants. La pyramide des âges reste sensiblement identique à celle de 2022.

### 3.4 | EFFECTIFS PAR CORPS 2023

#### 3.4.a | EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 2023

Effectifs (ETPT) : **560,1**

Variation 2021-2023 (ETPT) : **+7,5%**

Répartition par statut (ETPT) : **117,5 Enseignants chercheurs, 22,8 Enseignants et 419,8 contractuels**

Répartition par genre (ETPT) : **205 femmes ; 355,1 hommes**

Enseignants, chercheurs (ETPT)		2021	2022	2023			Taux d'évolution 2021 - 2023
				Femmes	Hommes	Total	
Enseignants / Chercheurs	Professeur des universités	48,3	47,5	16,7	33,3	49,9	3,4%
	Maître de conférences	68,0	64,6	26,2	41,4	67,6	-0,6%
<b>Total Enseignants / Chercheurs</b>		<b>116,3</b>	<b>112,1</b>	<b>42,8</b>	<b>74,7</b>	<b>117,5</b>	<b>1,1%</b>
Enseignants	Professeur agrégé	27,1	24,6	11,6	10,3	21,8	-19,4%
	Professeur certifié	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0%
<b>Total Enseignants</b>		<b>28,1</b>	<b>25,6</b>	<b>11,6</b>	<b>11,3</b>	<b>22,8</b>	<b>-18,7%</b>
CDD Enseignants / Chercheurs	Professeur associé	3,0	2,8	0,3	2,3	2,7	-11,1%
	ATER	7,3	7,4	3,8	7,0	10,8	48,4%
	Lecteur	5,3	5,1	2,7	4,3	7,0	32,1%
	Maître de langue	0,7	1,0	1,0	0,0	1,0	42,9%
	Doctorant et CDD recherche	344,0	360,8	139,0	245,3	384,3	11,7%
	Autres CDD + CDI	16,3	14,8	3,8	10,2	14,0	-14,2%
<b>Total CDD</b>		<b>376,6</b>	<b>391,9</b>	<b>150,6</b>	<b>269,2</b>	<b>419,8</b>	<b>11,5%</b>
<b>Total</b>		<b>521,0</b>	<b>529,6</b>	<b>205,0</b>	<b>355,1</b>	<b>560,1</b>	<b>7,5%</b>

Le nombre de doctorants et doctorantes payés par l'ENS continue sa progression avec une augmentation significative de 11,7% entre 2021 et 2023 (384,3 au 31 décembre 2023). En 2023, la proportion de femmes est en augmentation et représente 36,1% (contre 35,8% en 2022) tandis que la proportion des hommes baisse très légèrement avec 63,8% (contre 64,2% en 2022).

### 3.4.b | EFFECTIFS DES BIATSS EN 2023

Effectifs (ETPT) : **431,3**

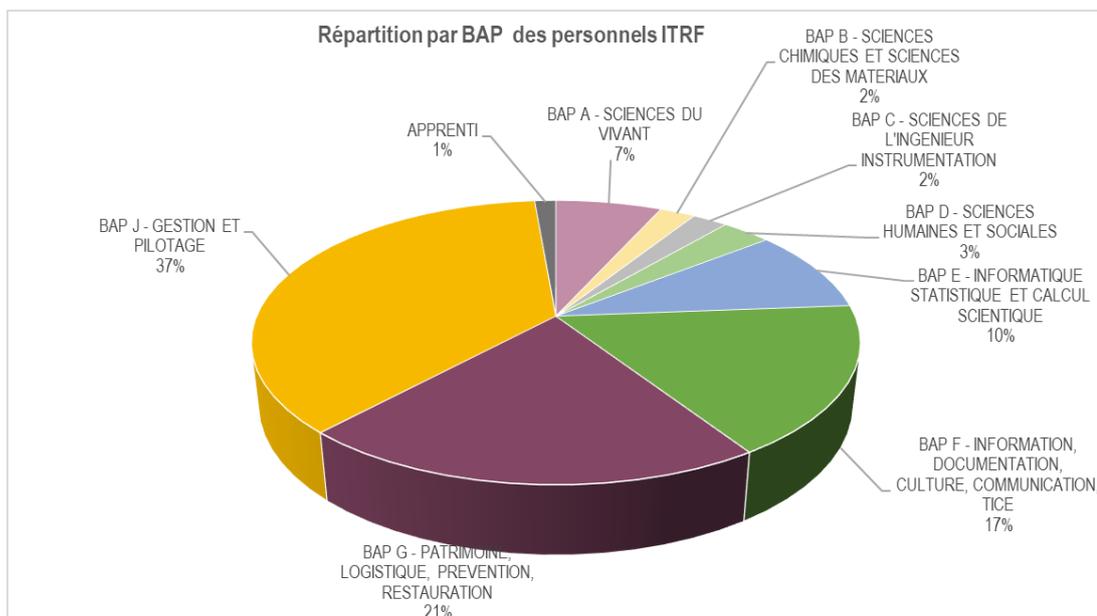
Variation 2021-2023 (ETPT) : **+0,2%**

Répartition par genre (ETPT) : **228,8 femmes ; 202,5 hommes**

BIATSS (ETPT)		2021	2022	2023			Taux d'évolution 2021 - 2023
				Femmes	Hommes	Total	
<b>AENES</b>	Dir. générale des services	1,1	1,0	1,0	0,0	1,0	-9,1%
	Agent comptable	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0%
	Administrateur	1,0	1,5	1,0	0,8	1,8	83,3%
	Attaché d'administration	2,8	2,4	0,8	1,0	1,8	-35,7%
	Secrétaire administratif	2,6	1,8	1,8	0,0	1,8	-30,8%
	Adjoint administratif	2,0	1,3	0,0	0,0	0,0	-100,0%
<b>Total AENES</b>		<b>10,5</b>	<b>9,0</b>	<b>4,6</b>	<b>2,8</b>	<b>7,4</b>	<b>-29,2%</b>
<b>ITRF</b>	Ingénieur de recherche	12,6	13,9	5,6	10,0	15,6	23,4%
	Ingénieur d'études	44,0	41,8	24,3	20,8	45,1	2,5%
	Assistant ingénieur	31,2	31,4	12,6	21,0	33,5	7,4%
	Technicien	75,8	72,0	34,4	35,5	70,0	-7,7%
	Adjoint technique	91,0	80,6	42,7	35,7	78,4	-13,8%
<b>Total ITRF</b>		<b>254,6</b>	<b>239,7</b>	<b>119,5</b>	<b>123,1</b>	<b>242,6</b>	<b>-4,7%</b>
<b>BIBLIOTHEQUES</b>	Conservateur général	2,0	0,6	0,5	0,0	0,5	-75,0%
	Conservateur	3,0	4,0	1,7	2,0	3,7	22,2%
	Bibliothécaire	0,0	0,0	0,6	0,1	0,7	-
	Bib. assistant spécialisé	3,8	3,7	2,2	2,0	4,2	9,4%
	Magasinier	7,4	7,3	2,0	6,0	8,0	8,1%
<b>Total BIBLIOTHEQUES</b>		<b>16,2</b>	<b>15,6</b>	<b>6,9</b>	<b>10,1</b>	<b>17,0</b>	<b>5,0%</b>
<b>CONTRACTUELS</b>	CDD	114,2	108,0	73,9	53,2	127,0	11,2%
	Apprentis	8,4	3,5	2,8	2,0	4,8	-42,5%
	CDI	26,4	26,0	21,1	11,3	32,4	22,7%
<b>Total CONTRACTUELS</b>		<b>149,0</b>	<b>137,5</b>	<b>97,7</b>	<b>66,5</b>	<b>164,3</b>	<b>10,2%</b>
<b>Total</b>		<b>430,3</b>	<b>401,8</b>	<b>228,8</b>	<b>202,5</b>	<b>431,3</b>	<b>0,2%</b>

On constate une stabilité globale des ETPT entre 2021 et 2023, avec cependant une diminution des populations AENES et ITRF et une augmentation de la population de la filière Bibliothèques depuis 2021.

La population des contractuels continue de progresser.



BAP	Hommes		Total	Femmes		Total
	Titulaires	Contractuels		Titulaires	Contractuels	
BAP A - SCIENCES DU VIVANT	4	7	11	8	11	19
BAP B - SCIENCES CHIMIQUES ET SCIENCES DES MATERIAUX	5	1	6	1	3	4
BAP C - SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	8	1	9	1	0	1
BAP D - SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	0	5	5	0	9	9
BAP E - INFORMATIQUE STATISTIQUE ET CALCUL SCIENTIFIQUE	16	13	29	5	8	13
BAP F - INFORMATION, DOCUMENTATION, CULTURE, COMMUNICATION, TICE	25	4	29	29	18	47
BAP G - PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION, RESTAURATION	47	17	64	17	13	30
BAP J - GESTION ET PILOTAGE	29	17	46	70	48	118
APPRENTI	0	2	2	0	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>67</b>	<b>201</b>	<b>131</b>	<b>114</b>	<b>245</b>

### 3.5 | MOUVEMENT DES PERSONNELS EN 2023

Conformément au statut général des fonctionnaires de l'Etat, les positions administratives sont les suivantes :

- **En activité** (à temps plein ou à temps partiel) : position du fonctionnaire qui exerce les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade.

Cette position peut être déclinée selon différents cas :

- *Mise à disposition* : position du fonctionnaire qui effectue son service (à temps complet ou à temps partiel) dans une autre administration que la sienne tout en demeurant dans son corps d'origine.
- *Délégation* : un enseignant chercheur peut être placé en délégation auprès d'une institution internationale, d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche (français ou étranger), d'une entreprise ou tout autre organisme public ou privé. Il continue à percevoir sa rémunération et à bénéficier des droits attachés à la position d'activité.
- *Décharge syndicale* : seuls les agents en position d'activité ou de "détaché entrant" peuvent demander à bénéficier d'une décharge de service pour activité syndicale (à temps complet ou à temps partiel).
- *Congé pour formation professionnelle* : il permet à un personnel de parfaire sa formation personnelle. La durée de ce congé est de 3 ans maximum dans la carrière, dont 1 an rémunéré à 85% du traitement brut.
- *Congé pour recherche ou conversions thématiques (CRCT)* : période de 6 mois à 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants chercheurs, soit au titre de leur établissement, soit au titre du conseil national des universités au vu d'un projet présenté par le candidat.

▫ *Position normale d'activité* : position du fonctionnaire qui reste géré par son administration d'origine conformément aux dispositions du statut particulier de son corps mais qui est rémunéré par l'administration d'accueil.

▫ *La prolongation d'activité* : les Enseignants-Chercheurs dont la durée des services liquidables ne leur permet pas d'obtenir une pension au taux de 75%, peuvent demander une prolongation d'activité. Pour les professeurs des universités, la prolongation d'activité peut être suivie d'un maintien en activité en surnombre sur autorisation.

▫ *Maintien en fonction dans l'intérêt du service* : le maintien en fonctions dans l'intérêt du service permet aux personnels enseignants de continuer à assurer leur service jusqu'au terme de l'année scolaire ou universitaire au cours de laquelle la limite d'âge est atteinte, soit jusqu'au 31 août dans l'enseignement supérieur.

▫ *Surnombre* : après l'âge légal de départ à la retraite à taux plein (65 ans), une prolongation d'activité peut être accordée aux professeurs des universités. Cette prolongation est de 3 ans maximum.

▫ *Recul de limite d'âge* : à partir d'un certain âge, tout fonctionnaire ou agent contractuel est admis d'office à la retraite. Cet âge limite d'activité varie en fonction de la catégorie du poste (active ou sédentaire). Toutefois, certains agents (fonctionnaires et contractuels) peuvent poursuivre, sous conditions, leur activité professionnelle au-delà de cet âge limite d'activité.

• **Détachement** : position du fonctionnaire qui est placé hors de son corps d'origine mais continue à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à avancement et retraite. Il est accueilli sur un emploi dans l'administration d'accueil.

• **Disponibilité** : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement, sauf cas particulier, et à la retraite. La disponibilité est prononcée dans la plupart des cas à la demande de l'agent pour les motifs suivants : convenances personnelles, suivre un conjoint, s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans.

• **Congé parental** : position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration pour élever son enfant de moins de 3 ans. Il cesse de bénéficier de ses droits à la retraite mais il conserve le droit à l'avancement d'échelon réduit de moitié pour le temps accompli dans cette position.

### 3.5.a | RECRUTEMENTS EN 2023

Les modalités d'entrée et de sortie :

• **Le concours** est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires.

▫ *Concours externe* : ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes.

▫ *Concours interne* : ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement.

▫ *Troisième concours* : concours ouvert aux personnes justifiant pendant un certain nombre d'années, dans les conditions fixées par le statut particulier d'une ou plusieurs activités professionnelles (en tant que salarié de droit privé ou travailleur indépendant), d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée locale, d'une activité en tant que responsable d'association.

• **La mutation** : changement d'établissement d'affectation.

• **La mise à disposition**

• **Le détachement**

• **La disponibilité**

• **La délégation**

• **Recrutement sans concours** :

▫ Recrutement direct des adjoints techniques de recherche et de formation de 2ème classe (ATRF 2C), des adjoints administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES)

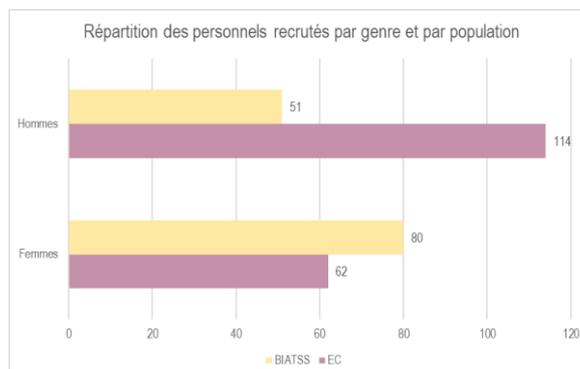
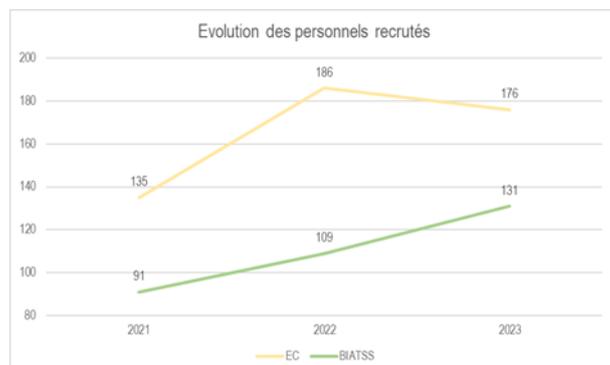
▫ Emploi réservé aux victimes de guerre et aux militaires permettent l'accès aux corps de catégorie B et C.

• **Recrutement de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE)** : mode d'accès à la Fonction Publique permettant de devenir titulaire à l'issue d'une année en qualité de contractuel et d'un recrutement en commission. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont notamment, mais pas exclusivement, les personnes en situation de handicap.

• **Recrutement d'apprentis**

• **Autres modalités** : la retraite, le congé parental (congé pour élever son enfant de moins de 3 ans), la réintégration après un congé.

**Nombre de recrutements en 2023 : 307**  
**Evolution des recrutements en 2021-2023 : 36%**



		2021	2022	Femmes	Hommes	Total	Evolution 2021-2023
<b>Concours EC</b>	Professeur des universités	2	2	0	0	0	-100%
	Maître de conférence	0	3	1	0	1	-
<b>Autre recrutement titulaires</b>	Professeur agrégé	4	5	3	1	4	0%
	Professeur certifié	0	0	0	0	0	-
<b>Recrutement contractuels</b>	Professeur associé	0	1	0	1	1	-
	ATER	2	10	3	2	5	150%
	Lecteur et Maître de langue	2	5	0	1	1	-50%
	Doctorant	62	83	31	59	90	45%
	Contractuel enseignants	4	3	2	7	9	125%
	Contractuel de recherche	59	74	22	43	65	10%
<b>TOTAL EC</b>		<b>135</b>	<b>186</b>	<b>62</b>	<b>114</b>	<b>176</b>	<b>30%</b>
<b>Concours ITRF*</b>	Catégorie A	1	0	3	1	4	300%
	Catégorie B	3	1	0	0	0	-100%
	Catégorie C	1	0	0	0	0	-100%
<b>Détachement, Mobilité</b>	Catégorie A	3	6	3	2	5	67%
	Catégorie B	2	2	1	0	1	-50%
	Catégorie C	0	2	1	0	1	-
<b>Recrutement contractuels</b>	Catégorie A	62	63	38	26	64	3%
	Catégorie B	10	20	23	14	37	270%
	Catégorie C	9	9	11	8	19	111%
	Apprenti	0	6	0	0	0	-
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>91</b>	<b>109</b>	<b>80</b>	<b>51</b>	<b>131</b>	<b>44%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>226</b>	<b>295</b>	<b>142</b>	<b>165</b>	<b>307</b>	<b>36%</b>

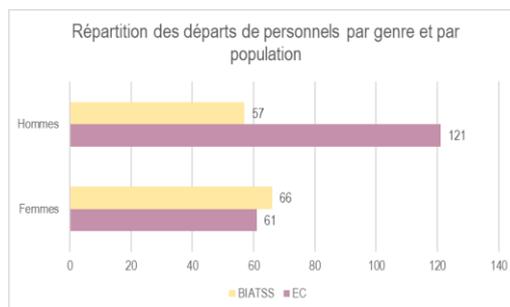
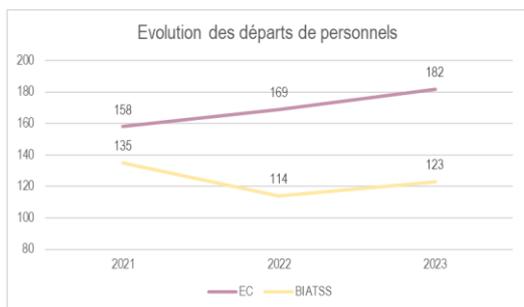
\*Agents recrutés par voie de concours internes et externes y compris via l'appel à liste complémentaire.  
 Ne sont comptabilisés que les primo arrivants. Les changements de corps et/ou de contrats ne sont pas pris en compte car déjà présent dans les effectifs.

La majorité des recrutements concerne les recrutements de contractuels quelle que soit la population EC et BIATSS. L'évolution du nombre d'arrivée progresse de 29,6% pour les EC et de 9% pour les BIATSS.  
 On note également que les recrutements de la population des EC titulaires diminue de 50% % contre 54,5% pour les BIATSS titulaires.

### 3.5.b | DEPARTS EN 2023

Nombre de départs en 2023 : 305

Evolution des départs en 2021-2023 : 4%



		2021	2022	Femmes	Hommes	Total	Evolution 2021-2023
<b>EC TITULAIRES</b>	Retraite	3	4	1	1	2	-33%
	Décès	0	0	0	0	0	-
	Démission	1	1	0	0	0	-100%
	Autres (mutation, détachement...)	4	3	0	1	1	-75%
<b>TOTAL EC TITULAIRE</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>-1</b>
<b>EC CONTRACTUELS</b>	Fin de contrat CDD	134	141	55	107	162	21%
	Retraite	0	0	0	1	1	-
	Décès	0	0	0	0	0	-
	Démission	13	20	5	11	16	23%
	Autres (mutation, détachement...)	3	0	0	0	0	-100%
<b>TOTAL EC TITULAIRE</b>		<b>150</b>	<b>161</b>	<b>60</b>	<b>119</b>	<b>179</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL EC</b>		<b>158</b>	<b>169</b>	<b>61</b>	<b>121</b>	<b>182</b>	<b>15%</b>
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	Retraite	5	7	6	3	9	80%
	Décès	0	0	2	1	3	-
	Démission	0	0	1	0	1	-
	Autres	14	8	3	2	5	-64%
<b>TOTAL BIATSS TITULAIRE</b>		<b>19</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>0</b>
<b>BIATSS CONTRACTUELS</b>	Fin de contrat CDD	98	83	44	41	85	-13%
	Retraite	1	0	0	0	0	-100%
	Décès	0	0	0	0	0	-
	Démission	13	16	10	9	19	46%
	Autres	4	0	0	1	1	-75%
<b>TOTAL BIATSS CONTRACTUELS</b>		<b>116</b>	<b>99</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>105</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>135</b>	<b>114</b>	<b>66</b>	<b>57</b>	<b>123</b>	<b>-9%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>293</b>	<b>283</b>	<b>127</b>	<b>178</b>	<b>305</b>	<b>4%</b>

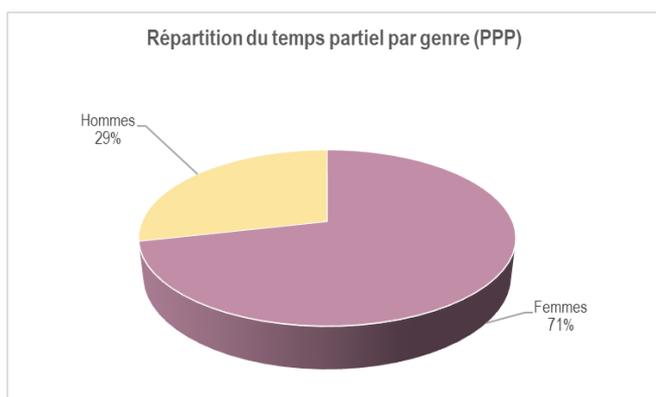
La majorité des départs concerne les fins de contrat quelle que soit la population EC et BIATSS. Le nombre de départs progresse de 9,5% pour les EC et de 7% pour les BIATSS.

On note également que les départs de la population des EC titulaires diminuent de 62,5 % contre 20% pour les BIATSS titulaires.

## 4 | ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

### 4.1 | LE TEMPS TRAVAIL

#### 4.1.a | LE TEMPS PARTIEL



		Femmes	Hommes	Total
TEMPS PARTIEL	50%	10	4	14
	60%	1	1	2
	70%	0	2	2
	80%	16	4	20
	90%	3	1	4
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>12</b>	<b>42</b>

		2021	2022	2023
TEMPS PARTIEL	50%	13	16	14
	60%	2	3	2
	70%	3	2	2
	80%	29	24	20
	90%	6	3	4
<b>Total</b>		<b>53</b>	<b>48</b>	<b>42</b>

La tendance à la baisse des temps partiels se poursuit. 2023 affiche une baisse de 12,5% entre 2022 et 2023.

La quotité la plus fréquente à temps partiel est 80% soit 47,6% des agents, suivis de la quotité à 50% qui représente 33,3% des agents.

Quelle que soit la quotité de travail, ce sont en grande majorité les femmes qui sont concernées par le temps partiel à hauteur de 71,4% contre 28,6% pour les hommes.

#### 4.1.b | LE TEMPS INCOMPLET

Un emploi à temps incomplet est un emploi contractuel créé pour une durée de travail n'excédant pas à 70% en lien avec un besoin permanent (article L332-3 du code de la fonction publique).

À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent.

La durée de travail d'un emploi à temps non complet ou incomplet ne peut être modifiée que par l'administration.

		Femmes	Hommes	Total
<b>Sur une base de 35h</b>	de 28 heures ou plus (70% et plus)	2	0	2
	de 17h30 à moins de 28 heures (60%)	1	0	1
	moins de 17h30 (50%)	14	3	17
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>

## 4.2 | LES HORAIRES DE TRAVAIL SPECIFIQUES

		2023		
	Définiton	Femmes	Hommes	TOTAL
Travail de nuit	NC	0	0	0
Travail le week-end*	Travail le samedi	21	12	33
Astreinte	Logé pour nécessité absolue de service	0	10	10
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>22</b>	<b>43</b>

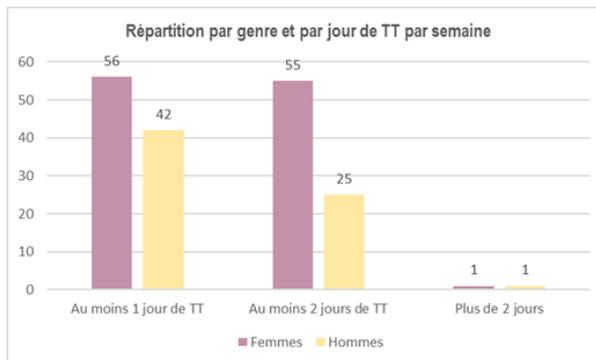
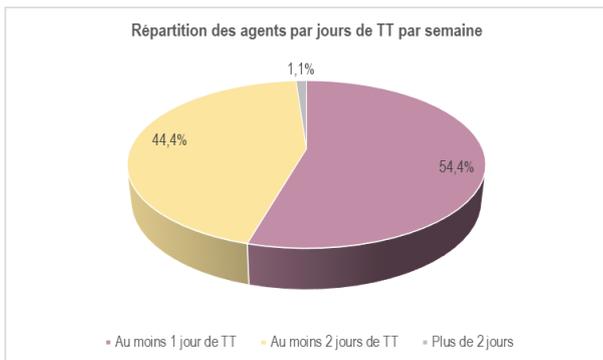
\*Personnels des bibliothèques



	2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents	112	63	<b>175</b>	112	68	<b>180</b>
Nb de jours indemnisés	7229	4279	<b>11508</b>	3586	2133	<b>5719</b>
Montant	18 072 €	10 697 €	<b>28 769 €</b>	10 328 €	6 143 €	<b>16 471 €</b>

	2022	2023
Indemnisation moyenne/agent	<b>164 €</b>	<b>92 €</b>
Nbre de jours moyen/agent	<b>66</b>	<b>32</b>

L'indemnisation moyenne par agent ainsi que le nombre de jours moyen par agent sont en baisse par rapport à l'année dernière. On constate que le nombre de jours a été divisé par 2. En effet, en 2022 le nombre de jours indemnisés tenait compte notamment d'une partie de la régularisation du dernier trimestre 2021.



54,4% des agents ont au moins 1 jour de télétravail contre 44,4% sur au moins 2 jours. Toutefois, on note une répartition identique des femmes quel que soit le nombre de jours. Les hommes sont plus en télétravail sur au moins une journée. Quant aux agents bénéficiant de plus de 2 jours de télétravail, il s'agit de télétravail pour raison médicale.

### 4.3 | LE COMPTE EPARGNE TEMPS (BIATSS)

#### NB D'AGENTS AYANT DEPOSE DES JOURS SUR LEUR COMPTE EPARGNE-TEMPS AU COURS DE L'ANNEE.

Femmes	Hommes	Total
26	22	48

On note une baisse (-29,41%) du nombre de personne ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année 2023.

	2021	2022	2023		TOTAL	% Ecart 2023/2021
			Femmes	Hommes		
Nb total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12	162	154	90	72	162	0%
Nombre de jours de CET épargnés dans l'année	657	709	149	160	309	-53%
Nb de jours de comptes épargne-temps consommés au cours de l'année	521	656	383	347	730	40%
Nb total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12	2964	3199	1599	1334	2933	-1%

Cette baisse est également notable dans le nombre de jours épargnés -56,41%. Elle s'accompagne d'une légère hausse du nombre de jours consommés (+11,28%).

Il est à noter que 56% des jours consommés, on fait l'objet d'une indemnisation et que 25% correspondent à des jours versés au titre des départs de l'ENS.

En 2023, l'ENS a mis en place le processus de dons de congés. Il y a eu 3 donataires avec un don de 5 jours. Aucun agent n'en a bénéficié.

## 4.4 | ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTE

### NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS UNE ABSENCE HORS RAISON DE SANTE (HORS JOURS DE GREVE)

Type d'absences	Nombre d'agents		
	Femmes	Hommes	Total
Autorisation d'absence à titre syndicale	0	2	2
Fonctions publiques électives non syndicales	0	1	1
Concours	6	6	12
Congé réserviste	0	0	0
Décès ou maladie très grave**	2	1	3
Décharge syndicale	1	3	4
Déménagement***	5	6	11
Fêtes religieuses	11	13	24
Formation syndicale	0	1	1
Jury d'assises	0	1	1
Jury de concours	2	2	4
Mariage ou PACS	2	3	5
Naissance ou adoption	0	1	1
Préparation aux concours et examens professionnels	7	4	11
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>44</b>	<b>80</b>

Hors jours de grève

\* Un même agent peut avoir bénéficié d'une ou plusieurs autorisations d'absences

\*\* En tant que proche aidant

\*\*\* Les autorisations d'absence pour déménagement, n'étant pas réglementaires, ne sont plus accordées dans le cadre du nouveau règlement intérieur validé en 2023.

On note une légère baisse par rapport à 2002 du nombres d'agents ayant une absence hors raison de santé (80 contre 88 en 2022).

On peut noter également une augmentation du type d'absence pour fêtes religieuses (24 contre 13 en 2022) et une baisse de 50% d'absences pour concours (12 contre 24 en 2022).

### NOMBRE TOTAL DE JOURNEES D'ABSENCE HORS RAISON DE SANTE

Type d'absences	Nombre de jours		
	Femmes	Hommes	Total
Autorisation d'absence à titre syndicale		11	11
Fonctions publiques électives non syndicales		1	1
Concours	11	13	24
Congé réserviste			0
Décès ou maladie très grave**	5	5	10
Décharge syndicale	11	38	49
Déménagement***	5	6	11
Fêtes religieuses	21	21	42
Formation syndicale		3	3
Jury d'assises		5	5
Jury de concours	17	2	19
Mariage ou PACS	10	15	25
Naissance ou adoption		4	4
Préparation aux concours et examens professionnels	14	7	21
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>131</b>	<b>225</b>

Hors jours de grève

## NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES POUR FAITS DE GREVE

Genre	2022	2023
	Nombre de jours	Nombre de jours
Femmes	92	141
Hommes	174	252
<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>393</b>

L'année 2023 fait apparaître un nombre de jours pour fait de grève plus important qu'en 2022 lié aux mouvements sociaux, notamment la réforme des retraites.

## 5. | PARCOURS PROFESSIONNELS

Deux possibilités de promotion sont ouvertes aux agents titulaires BIATSS :

- **La liste d'aptitude (promotion de corps)** : l'inscription sur la liste d'aptitude reprend les agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente.
- **Le tableau d'avancement (promotion de grade)** : l'inscription sur le tableau d'avancement reprend les agents proposés pour un passage à un grade supérieur dans son corps d'origine par leur établissement et retenus par l'autorité compétente.

Pour les maîtres de conférences et les professeurs des universités, on distinguera les promotions de grade (il n'existe pas de promotion de corps) par voie locale et par voie nationale.

### 5.1 | LES PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

#### NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS PAR CORPS

	Nb agents promouvables			Nb d'agents promus			Taux de promotion		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PU	19	11	30	5	3	8	26%	27%	27%
MCF	17	6	23	4	0	4	24%	0%	17%
PRAG	0	0	0	0	0	0	-	-	-
PRCE	0	0	0	0	0	0	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>53</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>25%</b>	<b>18%</b>	<b>23%</b>

### 5.2 | LES PROMOTIONS DES BIATSS

#### 5.2.a | PROMOTIONS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT (GRADE) ET LISTE D'APTITUDE (CORPS)

#### NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS PAR GRADE

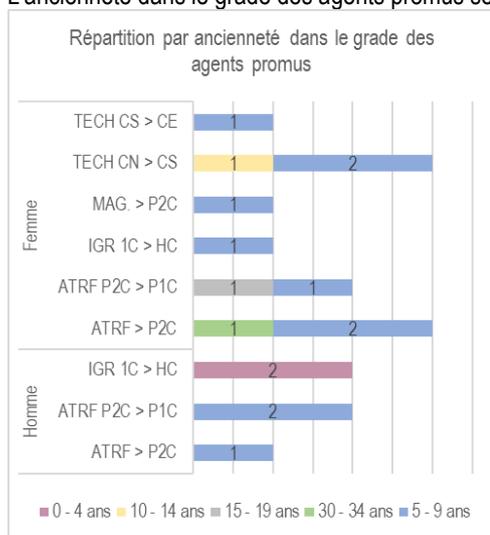
	Nb agents promouvables			Nb d'agents promus			Taux de promotion		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
ITRF CAT.A	9	9	18	2	1	3	22%	11%	17%
ITRF CAT.B	15	16	31	0	4	4	0%	25%	13%
ITRF CAT.C	28	19	47	3	5	8	11%	26%	17%
AENES CAT.A	1	2	3	0	0	0	-	-	-
AENES CAT.B	0	1	1	0	0	0	-	0%	0%
AENES CAT.C	0	0	0	0	0	0	-	-	-
BIB CAT.A	0	0	0	0	0	0	-	-	-
BIB CAT.B	0	2	2	0	0	0	-	0%	0%
BIB CAT.C	3	1	4	0	1	1	0%	-	25%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>50</b>	<b>106</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>8,9%</b>	<b>22,0%</b>	<b>15,1%</b>

Le nombre d'agents promouvables diminue légèrement (-4,5%) par rapport à 2022 avec cependant une stabilité du nombre d'agents promus. Il est à noter que la population des femmes promues est plus importante malgré une baisse des femmes promouvables.

### ANCIENNETE DANS LE GRADE DES AGENTS PROMUS AU CHOIX

Ancienneté dans le grade			0 - 4 ans	5 - 9 ans	10 - 14 ans	15 - 19 ans	20 - 24 ans	> à 25 ans
Hommes	HC	IGR 1C > HC	2					
	P1C	ATRF P2C > P1C		2				
	P2C	ATRF > P2C		1				
Femmes	HC	IGR 1C > HC		1				
	CE	TECH CS > CE		1				
	CS	TECH CN > CS		2	1			
	P2C	MAGASINIER > MAGASINIER P2C		1				
	P1C	ATRF P2C > P1C		1		1		
	P2C	ATRF > P2C		2				1
<b>TOTAL</b>			<b>2</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

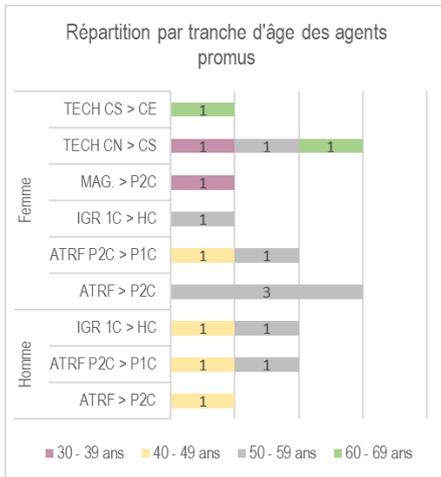
L'ancienneté dans le grade des agents promus se concentre majoritairement sur une période comprise entre 0 et 10 ans.



### TRANCHES D'AGES DANS LE GRADE DES AGENTS PROMUS AU CHOIX

Promotion grade par tranche d'âge			< à 40 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 60 ans	> à 60 ans
Hommes	HC	IGR 1C > HC		1			1	
	P1C	ATRF P2C > P1C			1	1		
	P2C	ATRF > P2C		1				
Femmes	HC	IGR 1C > HC				1		
	CE	TECH CS > CE						1
	CS	TECH CN > CS	1				1	1
	P2C	MAGASINIER > MAGASINIER P2C	1					
	P1C	ATRF P2C > P1C			1		1	
	P2C	ATRF > P2C				1	2	
<b>TOTAL</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

En 2023, comme en 2022, la majeure partie des promotions dans le grade supérieur concerne la population des plus de 50 ans (10 agents sur 16).



## NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS PAR CORPS

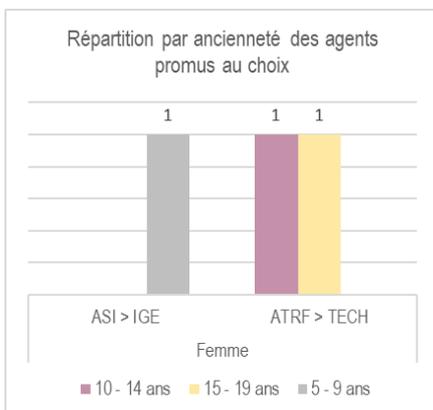
	Nb agents promouvables			Nb d'agents promus			Taux de promotion		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
IGR	13	20	33	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
IGE	15	9	24	0	1	1	0,0%	11,1%	4,2%
ASI	23	27	50	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
TCH	30	44	74	0	2	2	0,0%	4,5%	2,7%
Attaché administratif	0	1	1	0	0	0	-	0,0%	0,0%
Secrétaire administratif	2	0	2	0	0	0	0,0%	-	0,0%
Conserv. Général	1	2	3	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Conservateur	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Bibliothécaire	1	2	3	0	0	0	-	0,0%	0,0%
BIBAS	6	0	6	0	0	0	0,0%	-	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>105</b>	<b>196</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>	<b>2,9%</b>	<b>1,5%</b>

Le nombre d'agents promouvables baisse par rapport à 2022 (-3%) avec une hausse des agents promus (3 en 2023 contre 2 en 2022). La population des agents promus concerne uniquement des femmes comme en 2022.

## ANCIENNETE DANS LE CORPS DES AGENTS PROMUS PAR LISTE D'APTITUDE

Ancienneté dans le corps		0 - 4 ans	5 - 9 ans	10 - 14 ans	15 - 19 ans	20 - 24 ans	> à 25 ans
Femmes	ASI > IGE		1				
	TCH > ASI						
	ATRF > TECH			1	1		
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

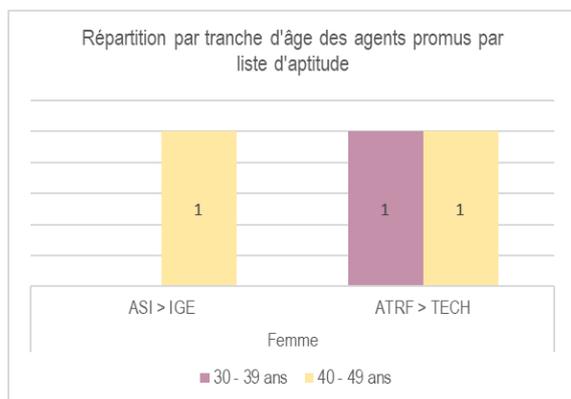
L'ancienneté de corps des agents promus couvre plusieurs tranches sur une période de 5 à 19 ans.



## TRANCHES D'AGES DANS LE CORPS DES AGENTS PROMUS PAR LISTE D'APTITUDE

Promotion corps par tranche d'age		< à 40 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 60 ans	> à 60 ans
Femmes	ASI > IGE			1			
	TCH > ASI						
	ATRF > TECH	1	1				
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

L'ensemble des agents promus appartient à des classes d'âge inférieures à 50 ans.

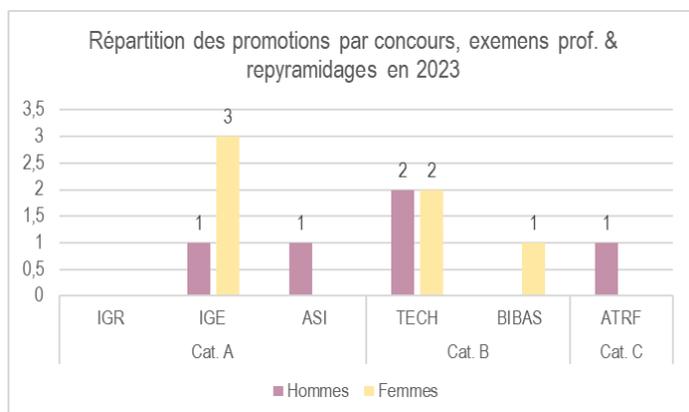


## 5.2.b | PROMOTIONS PAR CONCOURS DES BIATSS

### NOMBRE DE PROMOTIONS GLOBALE A UN CONCOURS, EXAMEN OU REPYRAMIDAGE DANS L'ANNEE 2023

Catégories	Corps d'accès	Hommes	Femmes	Total
Cat. A	IGR			0
	IGE	1	3	4
	ASI	1		1
Cat. B	TECH	2	2	4
	BIBAS		1	1
Cat. C	ATRF	1		1
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

Le repyramidage de la LPR représente 6 promotions.



## NOMBRE DE CONCOURS ITRF AYANT NECESSITE UNE REPRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT AFFECTATAIRE : 10

	Hommes	Femmes	TOTAL
<b>Membres</b>	20	21	<b>41</b>
<b>Présidents</b>	6	4	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>51</b>

## EVOLUTION DES PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS PAR CONCOURS ENTRE 2021 ET 2023

	2021	2022	2023		
			Hommes	Femmes	Total
Cat A	5	2	0	2	2
Cat B	4	7	1	1	2
Cat C	0	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

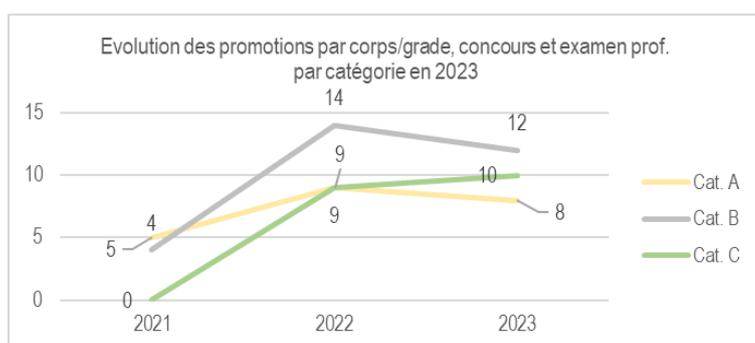
L'évolution des promotions des agents BIATSS par concours baisse par rapport à 2022.

### 5.2.c | EVOLUTION DE L'ENSEMBLE DES PROMOTION DES BIATSS

#### EVOLUTION DU NOMBRE DE PROMOTION (GRADE/CORPS, CONCOURS & EXAMENS PROF, REPYRAMIDAGE.)

Catégories	2021	2022	2023
Cat A	5	9	8
Cat B	4	14	12
Cat C	0	9	10
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>30</b>

Le nombre global de promotion reste stable par rapport à 2022.



### 5.3 | PARCOURS PROFESSIONNELS

#### NOMBRE DE PROFESSIONNELS EXERÇANT DES FONCTIONS SPECIALISEES DE CONSEIL EN MOBILITE-CARRIERE

	Hommes	Femmes	TOTAL
<b>Cat. A</b>	1	2	<b>3</b>
<b>Cat. B</b>			-
<b>Cat. C</b>			-
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

## NOMBRE D'AGENTS ACCOMPAGNES

	Hommes	Femmes	TOTAL
<b>Cat. A</b>	1	4	<b>5</b>
<b>Cat. B</b>		1	<b>1</b>
<b>Cat. C</b>	1	1	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

Correspond à des accompagnements en parcours professionnel (carrière, mobilité, évolution professionnelle)

## 5.4 | LES PERENNISATIONS ET TITULARISATIONS DES CONTRACTUELS BIATSS

### 5.4.a | PERENNISATIONS ET TITULARISATIONS DES CONTRACTUELS

#### NOMBRE DE PERENNISATIONS ET DE TITULARISATIONS

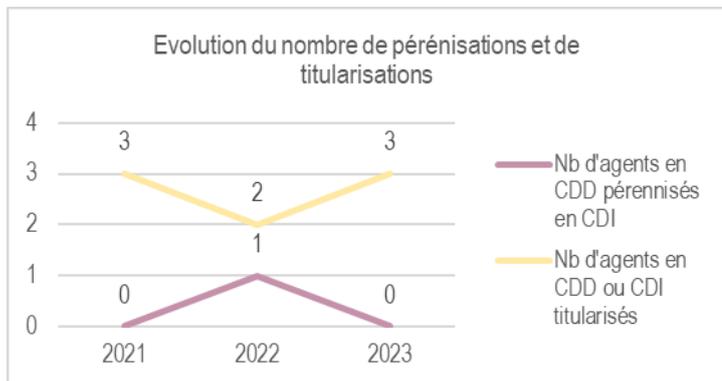
Pérénnisations et titularisations	Répartition par genre		
	Hommes	Femmes	Total
Nb d'agents en CDD pérennisés en CDI	0	0	0
Nb d'agents en CDD ou CDI titularisés	1	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Pérénnisations et titularisations	Répartition par catégorie			
	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Nb d'agents en CDD pérennisés en CDI	0	0	0	0
Nb d'agents en CDD ou CDI titularisés	1	1	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

### 5.4.b | EVOLUTION DES PERENNISATIONS ET DES TITULARISATIONS DES CONTRACTUELS BIATSS

#### EVOLUTION DU NOMBRE DE PERENNISATIONS ET DE TITULARISATION

	2021	2022	2023
Nb d'agents en CDD pérennisés en CDI	0	1	0
Nb d'agents en CDD ou CDI titularisés	3	2	3
<i>dont titularisation dans le cadre de la loi Sauvadet</i>	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>



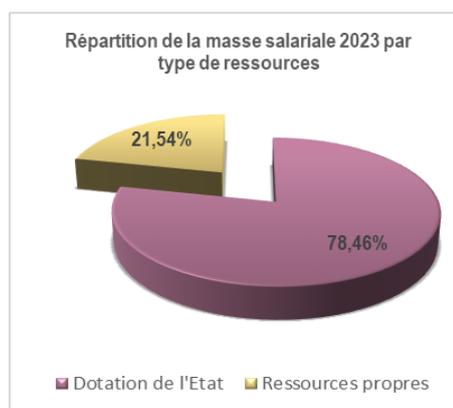
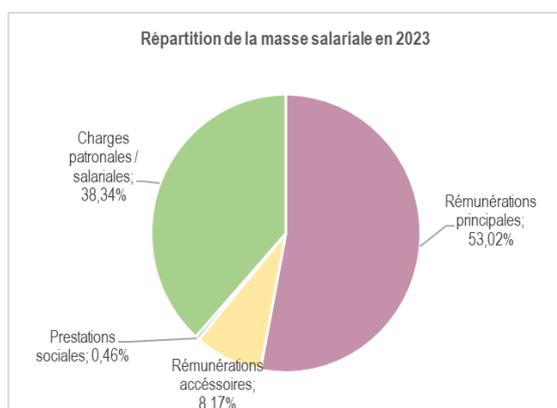
L'évolution du nombre de pérennisations en CDI et de titularisation de contractuels reste stable entre 2021 et 2023.

## 6 | MASSE SALARIALE DE L'ENS

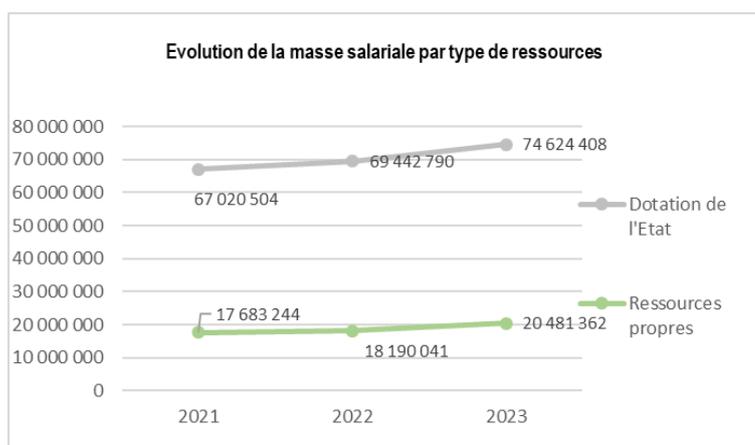
### 6.1 | REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE EN 2023

Masse salariale 2023 (€) : **95 105 770 €** Dont : **74 624 408 €** sur dotation de l'Etat  
et **20 481 362 €** sur ressources propres

Répartition de la masse salariale en 2022	Montant
Rémunérations principales	50 428 227
Rémunérations accessoires	7 774 079
Prestations sociales	440 177
Charges patronales / salariales	36 463 286
<b>Total</b>	<b>95 105 770 €</b>



### 6.2 | EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE 2021-2023



L'année 2023 s'inscrit dans la continuité de 2022 avec une hausse des dépenses de masse salariale. On observe une augmentation des rémunérations due principalement à la revalorisation du point d'indice, aux mesures bas salaires ainsi qu'à la refonte des régimes indemnitaires.

## MASSE SALARIALE ETAT

Type de population	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2023/2021
Elèves	28 301 708 €	29 262 125 €	32 414 164 €	14,5%
BIATSS	19 166 195 €	19 694 542 €	20 980 609 €	9,5%
Enseignants et chercheurs	19 552 601 €	20 486 122 €	21 229 634 €	8,6%
<b>Total</b>	<b>67 020 504 €</b>	<b>69 442 789 €</b>	<b>74 624 408 €</b>	<b>11,3%</b>

## MASSE SALARIALE SUR RESSOURCES PROPRES

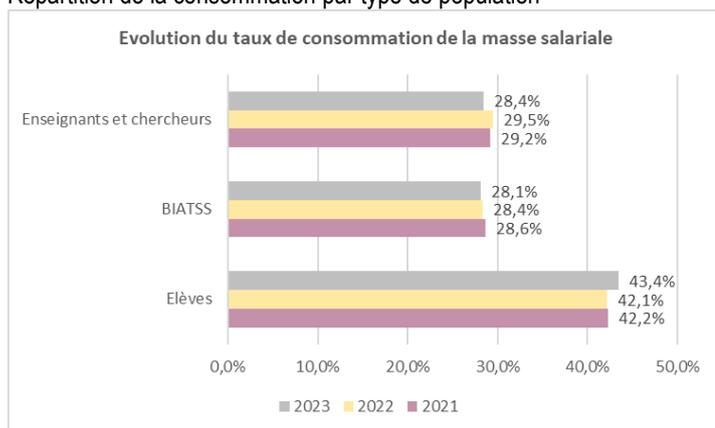
Type de population	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2023/2021
<b>Elèves</b>	néant	néant	néant	néant
<b>BIATSS</b>	3 520 370 €	3 241 172 €	3 924 176 €	11,47%
<b>Enseignants et chercheurs</b>	13 196 760 €	14 442 072 €	16 557 186 €	25,46%
<b>Total</b>	<b>16 717 130 €</b>	<b>17 683 244 €</b>	<b>20 481 362 €</b>	<b>18,38%</b>

## MASSE SALARIALE GLOBALE

Type de ressources	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2023/2021
<b>Dotation de l'Etat</b>	67 020 504 €	69 442 790 €	74 624 408 €	10,19%
<b>Ressources propres</b>	17 683 244 €	18 190 041 €	20 481 362 €	13,66%
<b>Total</b>	<b>84 703 748 €</b>	<b>87 632 831 €</b>	<b>95 105 770 €</b>	<b>10,94%</b>

## 6.3 | EVOLUTION DU TAUX DE CONSOMMATION DE LA MASSE SALARIALE

Répartition de la consommation par type de population



La part de masse salariale consacrée aux normaliens s'explique par la progression des ETPT annuels, les évolutions successives du SMIC (mesures "bas salaire") et l'augmentation du point d'indice de juillet 2023.

## EVOLUTION DE LA REPARTITION DE LA CONSOMMATION DE LA MASSE SALARIALE ETAT

Type de population	2021	2022	2023
<b>Elèves</b>	42,2%	42,1%	43,4%
<b>BIATSS</b>	28,6%	28,4%	28,1%
<b>Enseignants et chercheurs</b>	29,2%	29,5%	28,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

La part dédiée à la rémunération des normaliens ne cesse de progresser.

## 7 | REMUNERATIONS VERSEES A L'ENS

### 7.1 | REMUNERATIONS NETTES MOYENNES MENSUELLES EN 2023



#### 7.1.a | REMUNERATION MOYENNE NETTE

##### REMUNERATION MOYENNE NETTE PAR STATUT (en €)

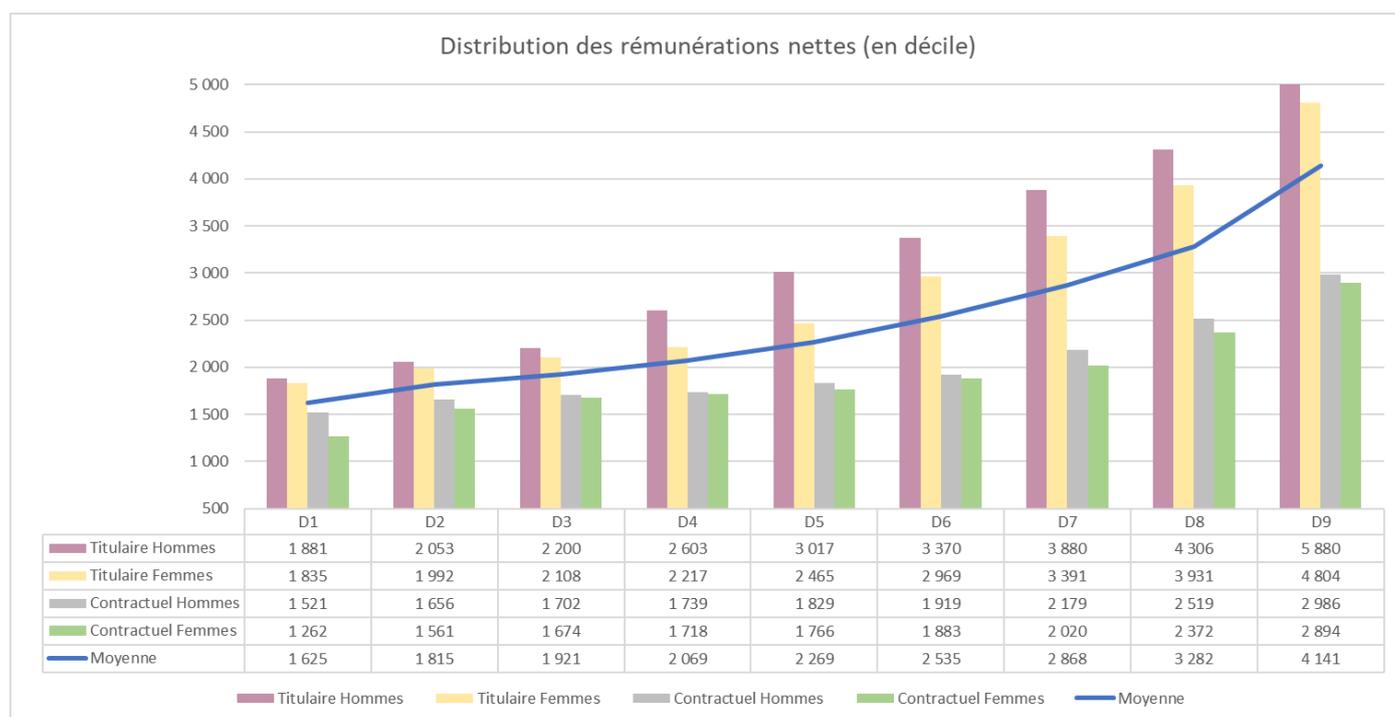
	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	3 402	3 089	3 259
Contractuels	2 097	2 020	2 064
<b>TOTAL</b>	<b>2 624</b>	<b>2 481</b>	<b>2 662</b>

On note une légère augmentation de l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires de 313€ contre 306€ en 2022. On constate une persistance de l'écart de rémunération entre hommes et femmes de façon globale, notamment sur les titulaires. Cette tendance est l'inverse de celle constatée entre 2022 et 2021. Qu'il s'agisse de la population des enseignants chercheurs ou celle des BIATSS, le constat reste identique sur le différentiel de rémunérations, sachant que parmi les EC, le nombre d'hommes est plus élevé que celui des femmes avec des fonctions sur lesquelles les régimes indemnitaires sont plus élevés. Pour la population des BIATSS, le nombre d'hommes et de femmes en catégorie A est sensiblement identique, cependant le constat reste le même que pour les EC.

#### 7.1.b | REPARTITION DE LA REMUNERATION NETTE MENSUELLE

##### DISTRIBUTION DES REMUNERATIONS NETTES (en décile)

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Titulaire	Hommes	1 881	2 053	2 200	2 603	3 017	3 370	3 880	4 306	5 880
	Femmes	1 835	1 992	2 108	2 217	2 465	2 969	3 391	3 931	4 804
Contractuel	Hommes	1 521	1 656	1 702	1 739	1 829	1 919	2 179	2 519	2 986
	Femmes	1 262	1 561	1 674	1 718	1 766	1 883	2 020	2 372	2 894
<b>Moyenne</b>		<b>1 625</b>	<b>1 815</b>	<b>1 921</b>	<b>2 069</b>	<b>2 269</b>	<b>2 535</b>	<b>2 868</b>	<b>3 282</b>	<b>4 141</b>



Chaque population est découpée en tranches de 10% : déciles.

La valeur d'un décile correspond au niveau de traitement moyen perçu par la population représentée dans la tranche. Le premier décile de chaque catégorie est donc le niveau de salaire qui sépare d'un côté les 10% des agents les moins bien rémunérés et de l'autre les 90% les mieux rémunérés. Le deuxième est le niveau de traitement pour lequel 20% touchent moins et 80% touchent plus, et ainsi de suite jusqu'au neuvième décile.

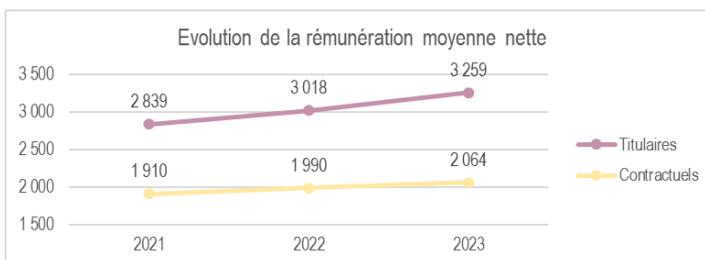
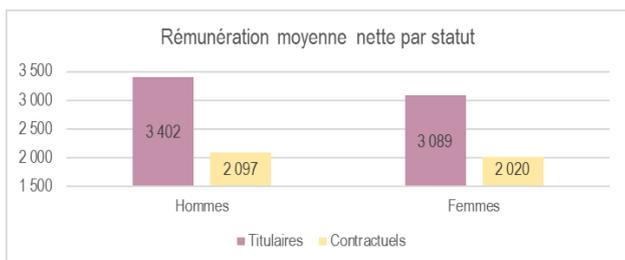
Ce graphique a pour objet de présenter les variations de salaires par statut et par genre des personnels rémunérés à l'ENS et permet de rapporter le niveau d'une tranche sur l'autre.

Il est à noter que la valeur des déciles est impactée par les variations d'effectifs. De plus, concernant les enseignants contractuels les variations sont à mettre en rapport avec la part de contrats financés par des conventions de recherche.

La rémunération nette moyenne se situe au-delà de la médiane (décile 5) de la distribution des rémunérations nettes des agents titulaires et contractuels.

### 7.1.c | EVOLUTION DE LA REMUNERATION NETTE MENSUELLE

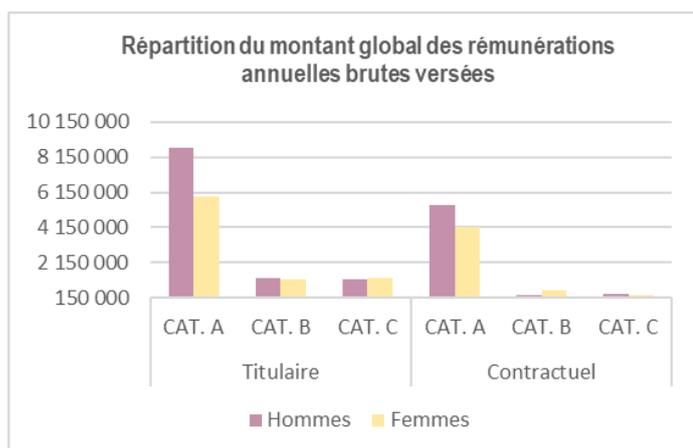
#### EVOLUTION DE LA REMUNERATION MOYENNE NETTE



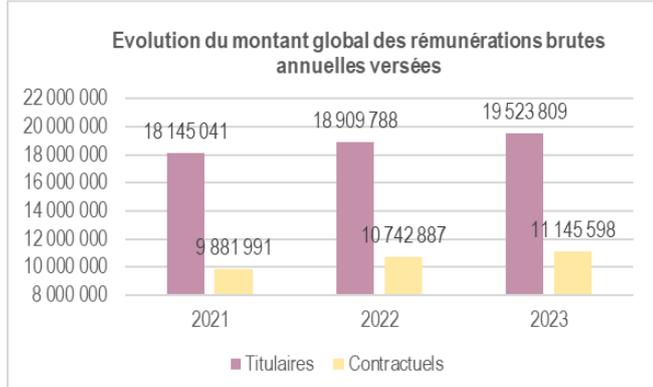
### 7.2 | REMUNERATIONS BRUTES ANNUELLES EN 2023

#### TOTAL REMUNERATIONS BRUTES ANNUELLES VERSEES (en €)

		Hommes	Femmes	Total
Titulaire	CAT. A	8 650 830	5 929 520	14 580 350
	CAT. B	1 241 922	1 222 376	2 464 298
	CAT. C	1 202 636	1 276 525	2 479 161
Contractuel	CAT. A	5 422 757	4 185 593	9 608 350
	CAT. B	320 070	557 433	877 503
	CAT. C	370 562	289 183	659 746
<b>TOTAL</b>		<b>17 208 777</b>	<b>13 460 630</b>	<b>30 669 407</b>



		2021	2022	2023
Titulaire	CAT. A	12 958 299	13 816 922	14 580 350
	CAT. B	2 479 980	2 463 183	2 464 298
	CAT. C	2 706 762	2 629 683	2 479 161
Contractuel	CAT. A	8 742 635	9 599 503	9 608 350
	CAT. B	535 701	592 403	877 503
	CAT. C	603 655	550 981	659 746
<b>TOTAL</b>		<b>28 027 032</b>	<b>29 652 675</b>	<b>30 669 407</b>

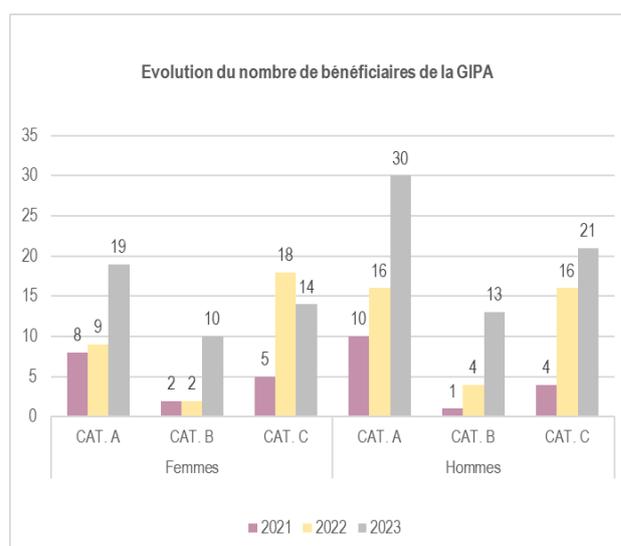
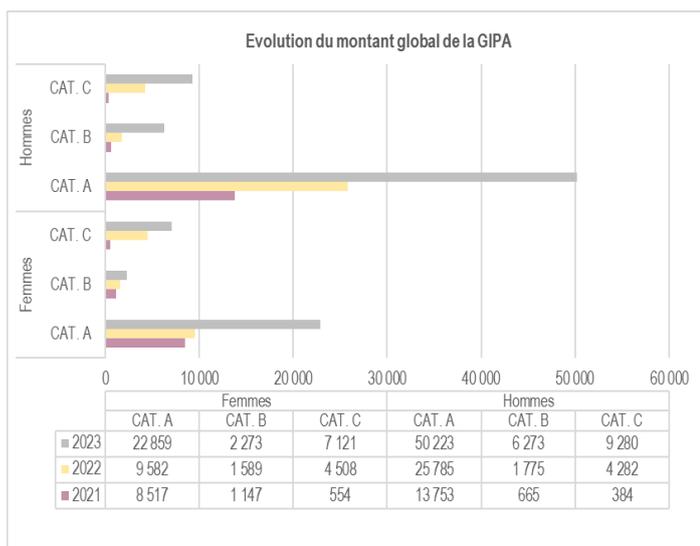


Plusieurs mesures salariales en 2023 (hausse successive du SMIC, hausse du point d'indice, prime inflation, ...) ont impacté les rémunérations versées avec une augmentation de +3,4% (soit + 1 016 732€ entre 2022 et 2023).

## 7.3 | GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (GIPA) EN 2023

### NOMBRE D'AGENTS BENEFICIANT DE LA GIPA

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	PP	Montant	PP	Montant	PP	Montant	PP	Montant
Hommes	30	50 223	13	6 273	21	9 280	64	65 776
Femmes	19	22 859	10	2 273	14	7 121	43	32 253
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>73 082</b>	<b>23</b>	<b>8 546</b>	<b>35</b>	<b>16 401</b>	<b>107</b>	<b>98 029</b>

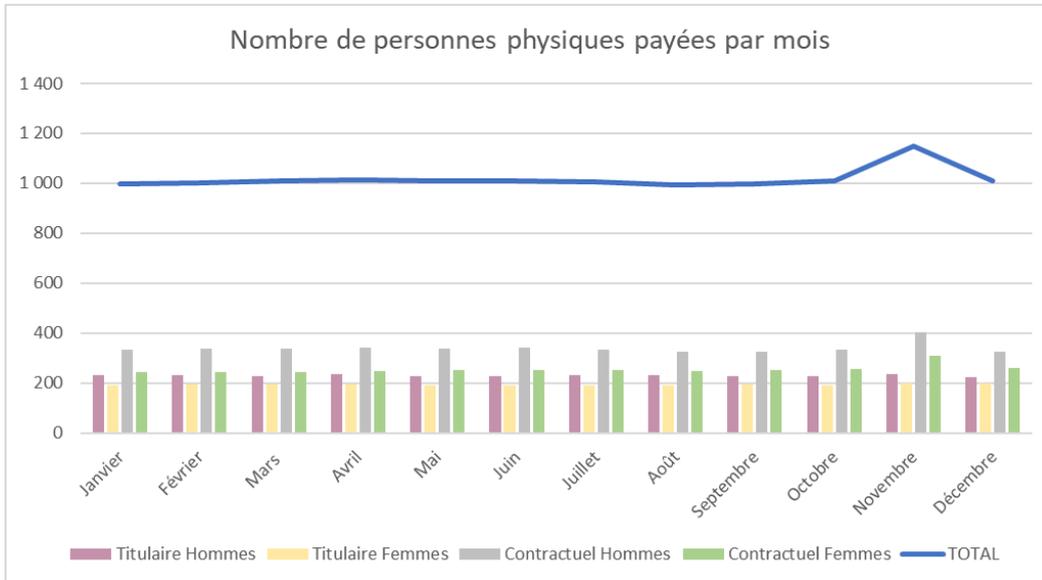


On constate que le montant global de la GIPA a doublé en 2023 avec 98 029€ contre 47 520€ en 2022. Cela est dû à un taux d'inflation plus important en 2023 (8,19% contre 4,36% en 2022). Il est à noter également la prise en compte d'un périmètre d'Indice Nouveau Majoré (INM) plus grand suite à une information du Ministère.

## 7.4 | NOMBRES DE PERSONNES PHYSIQUES PAYEES PAR MOIS

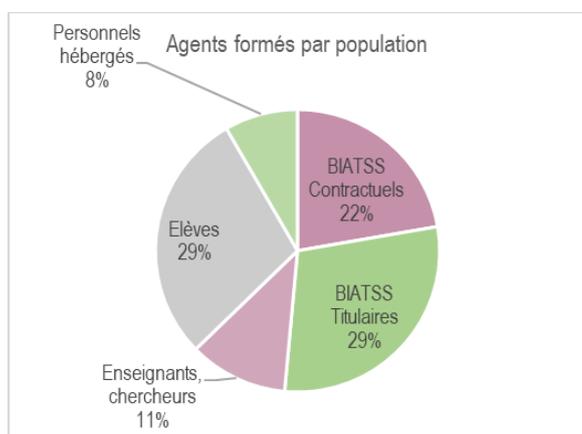
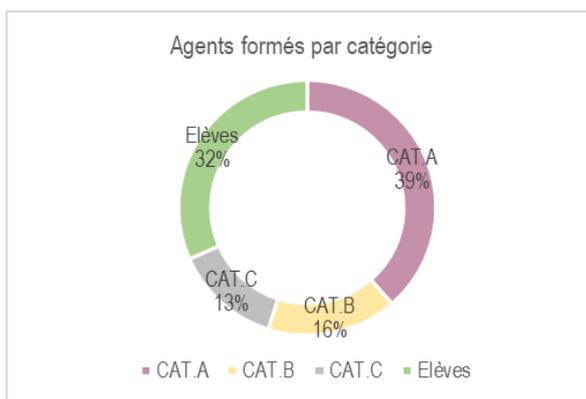
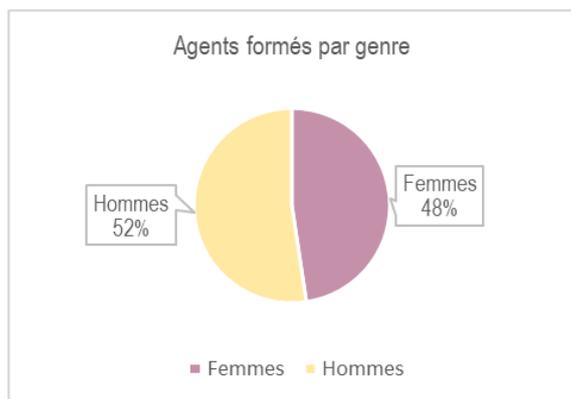
### NOMBRE DE PPP PAYEES PAR MOIS

		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Titulaire	Hommes	232	230	229	234	229	229	230	231	229	227	235	224
	Femmes	191	193	195	193	191	191	191	191	193	190	199	200
Contractuel	Hommes	332	337	339	341	339	340	335	327	324	334	404	324
	Femmes	242	242	245	247	251	251	250	246	253	257	311	261
<b>TOTAL</b>		<b>997</b>	<b>1 002</b>	<b>1 008</b>	<b>1 015</b>	<b>1 010</b>	<b>1 011</b>	<b>1 006</b>	<b>995</b>	<b>999</b>	<b>1 008</b>	<b>1 149</b>	<b>1 009</b>



On constate un pic des personnels payés en raison du versement de la prime inflation en novembre 2023 pour 1347 bénéficiaires.

## 8 | FORMATION PROFESSIONNELLE A L'ENS

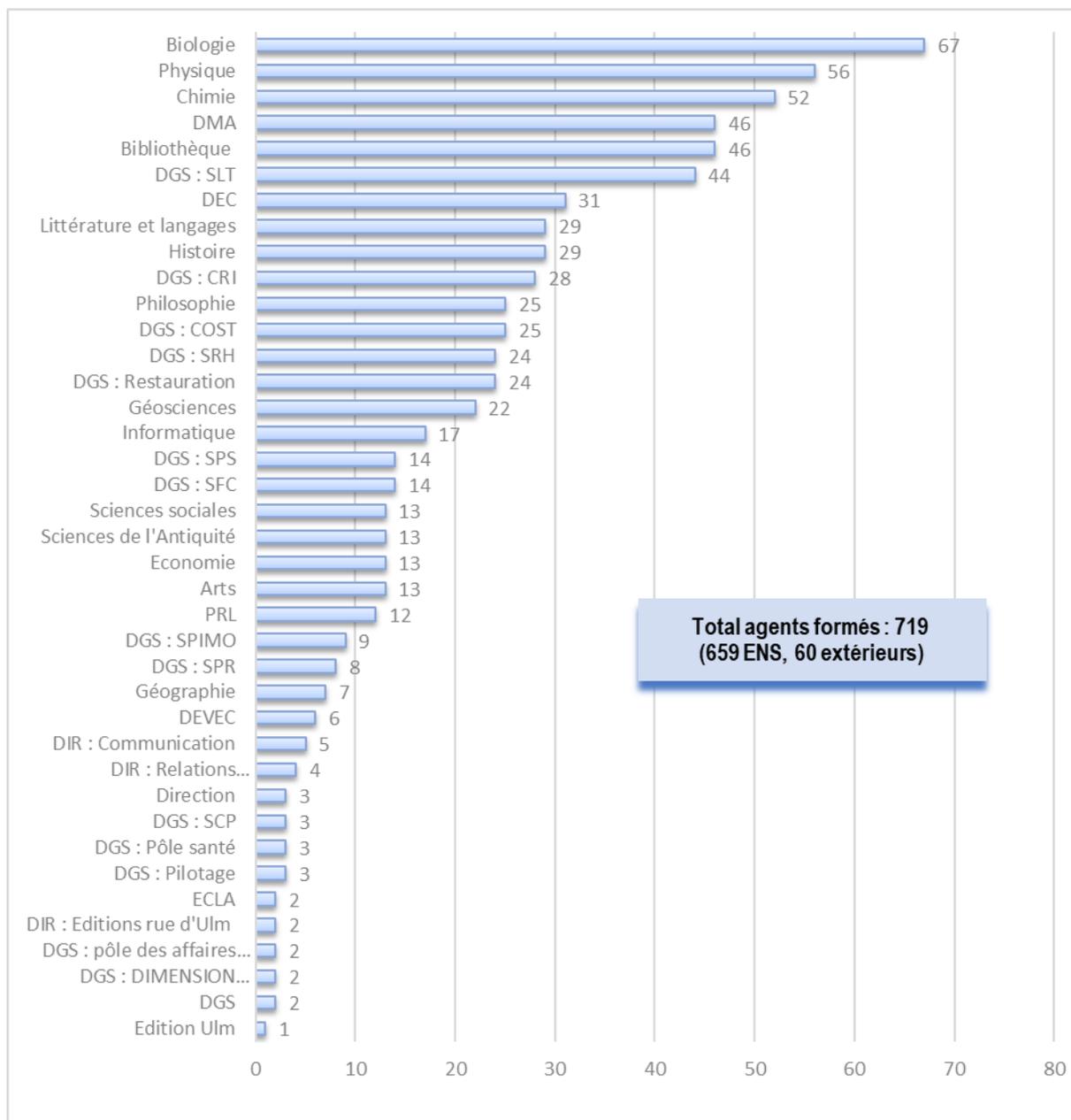


### NOMBRE D'AGENTS FORMES PAR GENRE ET PAR CATEGORIE

	CAT.A	CAT.B	CAT.C	Elèves	TOTAL
Femmes	139	67	42	66	314
Hommies	115	41	47	142	345
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>108</b>	<b>89</b>	<b>208</b>	<b>659</b>

Avec un taux de 52%, les agents de sexe masculin, toutes catégories confondues, ont été la population la plus formée en 2023. On constate une hausse progressive du développement de compétences des agents de catégorie B, 108 agents pour 2023 contre 87 agents en 2022, et 53 en 2021.

## REPARTITION DES AGENTS FORMES PAR STRUCTURE



## NOMBRE DE STAGIAIRES PAR TYPE DE FORMATION

	Nb de stagiaires	Nb heures	Nb Jours
<b>Formation continue</b>	1 508	8 556	1 222
<b>Préparation aux concours</b>	52	488	70
<b>Congé de formation professionnelle</b>	-	-	-
<b>CPF</b>	2	42	6
<b>TOTAL</b>	<b>1562</b>	<b>9086</b>	<b>1298</b>

## REPARTITION DES STAGIAIRES PAR TYPE DE FORMATION

Formation continue		Nb de stagiaires		Nb Heures		Nb Jours				
Population	Statut	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
BIATSS	Contractuels	152	209	767	1120	110	160			
	Titulaires	256	277	1839	1781	263	254			
Enseignants, chercheurs	Contractuels	72	44	668	307	95	44			
	Titulaires	16	36	72	222	10	32			
Etudiants	Etudiants	303	143	1218	564	174	81			
<b>TOTAL</b>		<b>799</b>	<b>709</b>	<b>1 508</b>	<b>4562</b>	<b>3994</b>	<b>8 556</b>	<b>652</b>	<b>571</b>	<b>1 222</b>

Préparation aux concours		Nb de stagiaires		Nb Heures		Nb Heures				
Population	Statut	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
BIATSS	Contractuels	13	18	124	145	18	21			
	Titulaires	8	13	79	141	11	20			
Enseignants, chercheurs	Contractuels	0	0	0	0	0	0			
	Titulaires	0	0	0	0	0	0			
<b>TOTAL</b>		<b>21</b>	<b>31</b>	<b>52</b>	<b>202</b>	<b>286</b>	<b>488</b>	<b>29</b>	<b>41</b>	<b>70</b>

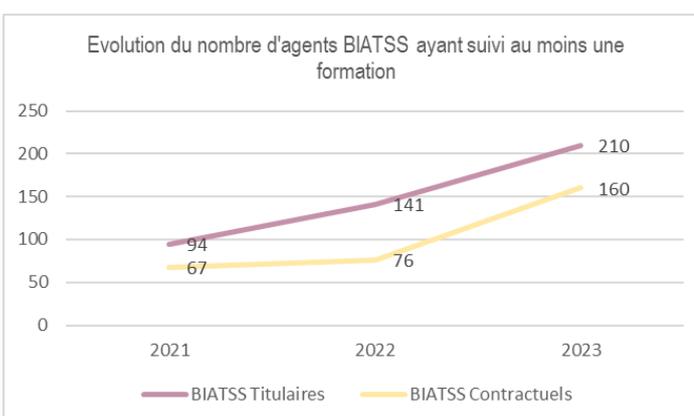
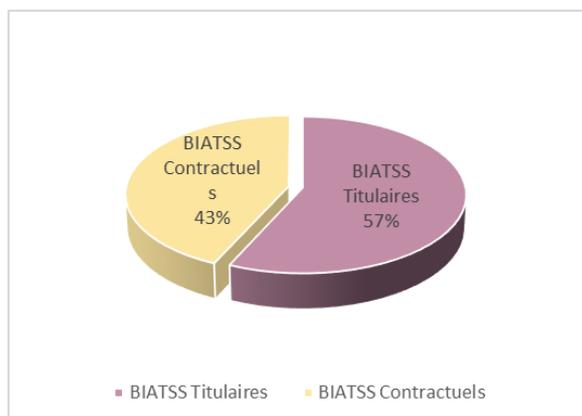
Congé de formation professionnelle		Nb de stagiaires		Nb Heures		Nb Heures				
Population	Statut	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
BIATSS	Contractuels	0	0	0	0	0	0			
	Titulaires	0	0	0	0	0	0			
Enseignants, chercheurs	Contractuels	0	0	0	0	0	0			
	Titulaires	0	0	0	0	0	0			
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>

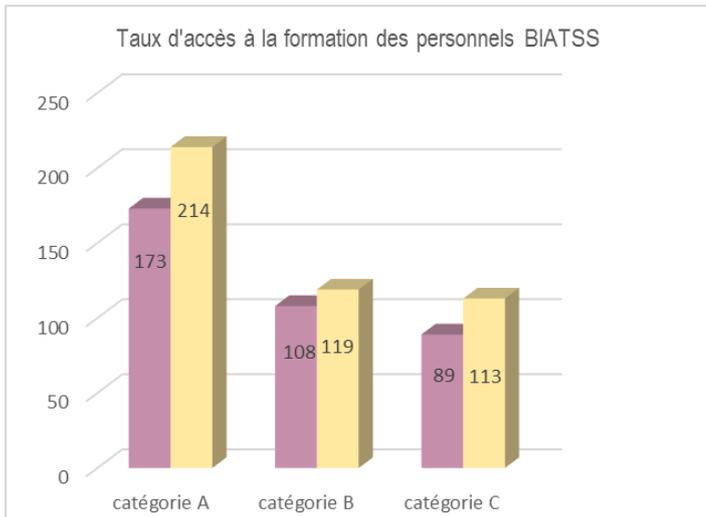
Compte professionnel de formation (CPF)		Nb de stagiaires		Nb Heures		Nb Heures				
Population	Statut	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
BIATSS	Contractuels	0	0	0	0	0	0			
	Titulaires	1	1	21	21	3	3			
Enseignants, chercheurs	Contractuels	0	0	0	0	0	0			
	Titulaires	0	0	0	0	0	0			
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1 562</b>	<b>9 086</b>	<b>1 298</b>
----------------------	--------------	--------------	--------------

## EVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS BIATSS AYANT SUIVI AU MOINS UNE FORMATION

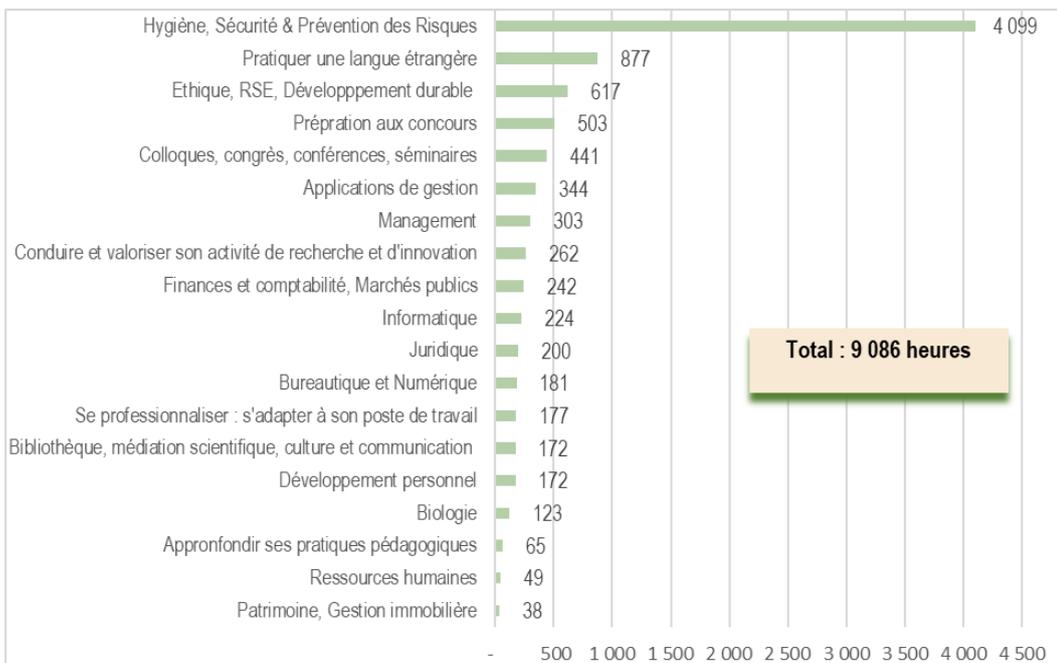
	2021	2022	2023
BIATSS Titulaires	94	141	210
BIATSS Contractuels	67	76	160
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>217</b>	<b>370</b>



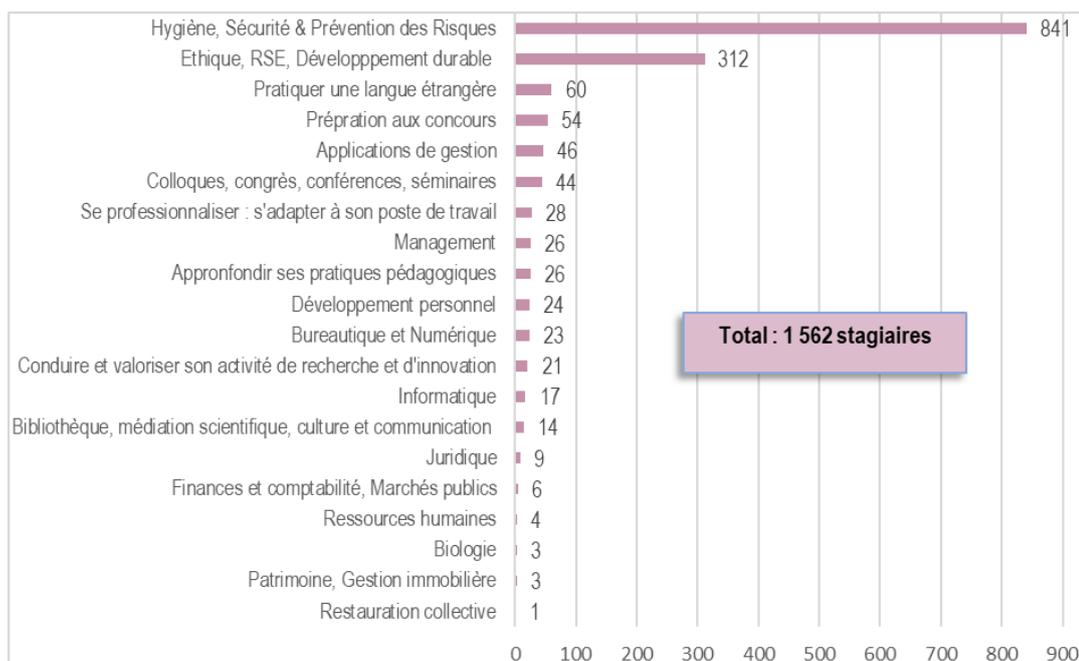


83% est le taux d'accès à la formation des personnels BIATSS en 2023 contre 50% en 2022. En 2023, ce sont les agents de catégorie B qui sont les plus formés (91%), suivis des agents de catégorie A (81%) et les catégories C (79%).

### REPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR DOMAINE

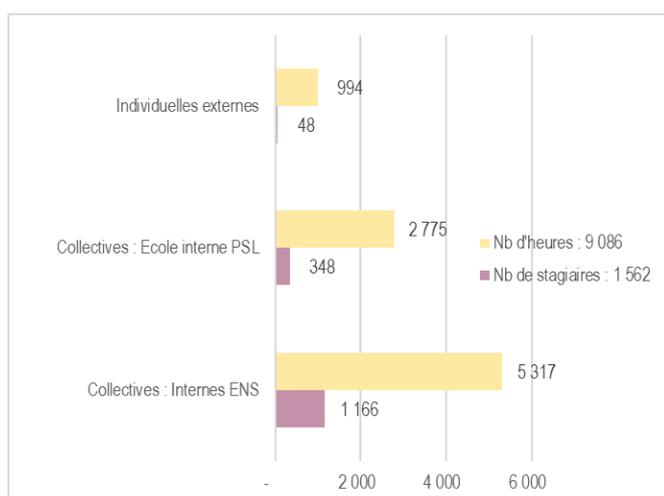


## REPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES FORMES\* PAR DOMAINE



\* un agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations

## REPARTITION DES HEURES ET DES STAGIAIRES PAR MODALITE DE FORMATION



### ECOLE INTERNE PSL :

22% des stagiaires formés, toutes catégories confondues, ont bénéficié des actions de formations proposées par l'Ecole interne. Les actions d'hygiène et de sécurité (116 stagiaires v/s 63 en 2022) ainsi que de préparation aux concours (54 stagiaires v/s 45 en 2022) sont les plus demandées.

Les formations managériales, hors dispositifs spécifiques, sont toujours aussi suivies, notamment par les personnels BIATSS (24 v/s 27 stagiaires en 2022).

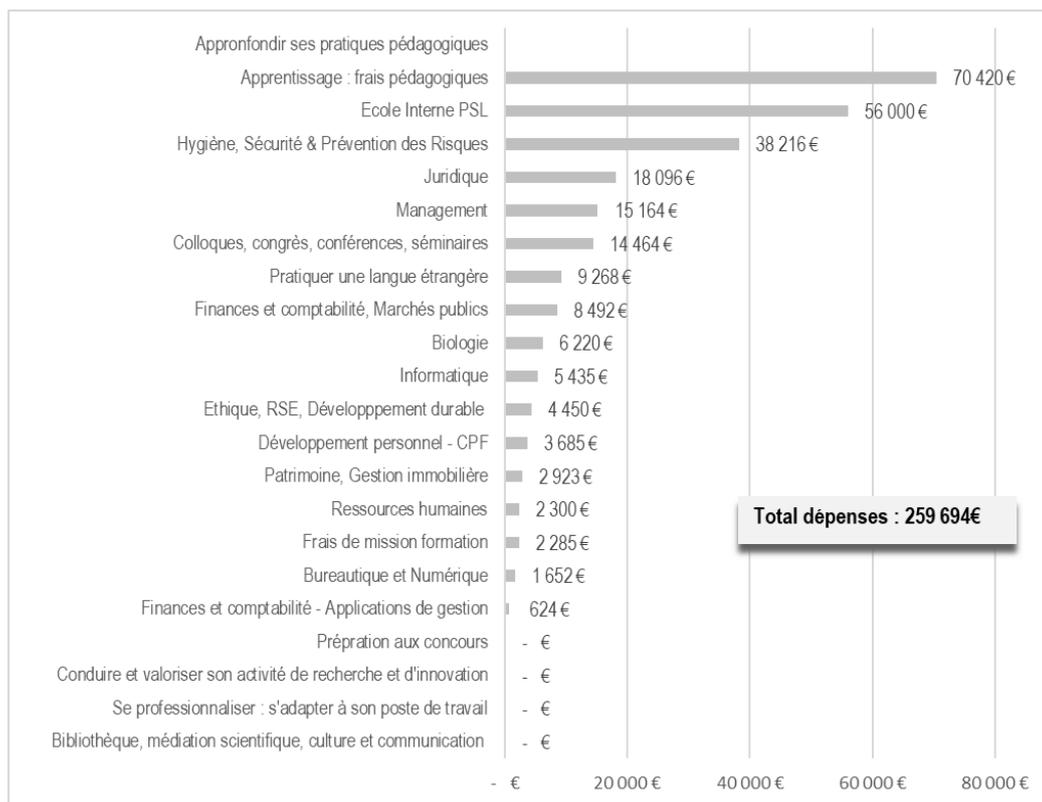
### FORMATIONS INTERNES (HORS ELEVES) :

75% des stagiaires formés (1 166) ont suivi des formations collectives internes.

1) Parmi les formations obligatoires et/ou inscrites au schéma directeur de l'Ecole (CSA, F3SCT, SIFAC, Héliosa, VSS, etc) l'action de sensibilisation à la Transition Ecologique et Sociale était une priorité absolue. 301 sur 446 personnels BIATSS prévus ont été formés en fin d'année 2023. Soit 582 heures de formation réparties sur 11 sessions.

2) Au regard de l'environnement professionnel mais aussi du métier de certains agents de BAP scientifique, technique, voire administrative, les formations dans le domaine de "Hygiène, Sécurité & Prévention des Risques", ont été très suivies par les personnels BIATSS et EC. +53,8% (en 2023 : 280 agents pour 1 407 heures) v/s (en 2022 : 182 agents pour 665 heures)

## REPARTITION DES DEPENSES PAR DOMAINE DE FORMATION

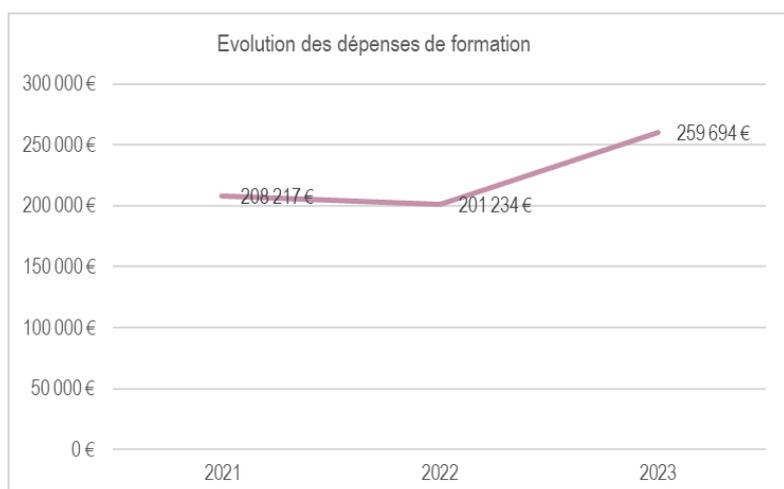


Attention : lorsqu'un domaine apparaît à 0, cela signifie que les formations ont été intégralement prises en charge par l'école interne PSL ou par un établissement partenaire.

Financement de deux parcours Trajectoires (comptabilisés dans Ecole interne PLS : Management) : cette formation s'adresse aux personnels ayant vocation à exercer des activités de pilotage politique ou administratif (sur proposition de la direction).

Les formations en hygiène et sécurité spécifiques à l'établissement et dont certaines sont obligatoires (désincarcération ascenseurs, hygiène et sécurité alimentaire en restauration collective, gestion du risque amiante...) sont détaillées et expliquées dans le bilan annuel du Service Prévention et Sécurité (SPS).

## EVOLUTION DES DEPENSES DE FORMATION



Pour 2023, la somme de 259 694€ tient compte des dépenses liées aux 14 domaines de formation cités ci-dessus (129,5K€), auxquelles s'ajoutent notamment les dépenses des conventions de l'Ecole Interne PSL (56K€) ainsi que les dépenses de Compte personnel de formation (3,6K€) et les frais pédagogiques liés à l'apprentissage (70,4K€).

## 9 | CONDITIONS DE TRAVAIL

### 9.1 | ARRETS DE TRAVAIL EN 2023

#### 9.1.a | ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2023



#### NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL

		Femmes	Hommes	Total
Type d'accident	Accidents de service/travail	7	3	10
	Accidents de trajet	6	11	17
	Accidents de mission	1	0	1
Total		14	14	28

Le nombre d'accidents de service/travail reste stable par rapport à 2022 (28 en 2023 contre 30 en 2022).

#### NOMBRE DE JOURS D'ARRET DE TRAVAIL

		Femmes	Hommes	Total
Type d'accident	Accidents de service	80	8	88
	Accidents de trajet	58	407	465
	Accidents de mission	0	0	0
Total		138	415	553

Certains arrêts de travail relatifs à des accidents au titre de l'année ne sont pas comptabilisés.

#### EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS

		2021	2022	2023
Type d'accident	Accidents de service	3	11	10
	Accidents de trajet	4	18	17
	Accidents de mission	7	1	1
Total		14	30	28

## EVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS D'ARRETS DE TRAVAIL

		2021	2022	2023
<b>Type d'accident</b>	Accidents de service	246	29	88
	Accidents de trajet	566	451	465
	Accidents de mission	22	0	0
<b>Total</b>		<b>834</b>	<b>480</b>	<b>553</b>

### 9.1.b | ARRETS DE TRAVAIL EN 2023

#### NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS UN ARRET POUR RAISONS DE SANTE

		Femmes	Hommes	Total
<b>Type des congés</b>	Congés longue maladie	5	2	7
	Congés longue durée	2	1	3
	Congés grave maladie	1	1	2
	Congés maladie	101	59	160
<b>Total</b>		<b>109</b>	<b>63</b>	<b>172</b>

#### NOMBRE DE JOURS D'ARRETS POUR RAISONS DE SANTE

		Femmes	Hommes	Total
<b>Type des congés</b>	Congés longue maladie	1502	470	1 972
	Congés longue durée	464	212	676
	Congés grave maladie	104	173	277
	Congés maladie	2617	1516	4 133
<b>Total</b>		<b>4 687</b>	<b>2 371</b>	<b>7 058</b>

#### NOMBRE DE JOURS ET COUT DES JOURS DE CARENCE

Genre	Catégorie	Nombre de jours	Montant total de la retenue
Femmes	CAT. A	65	5 990
	CAT. B	17	750
	CAT. C	37	1 953
Hommes	CAT. A	30	2 786
	CAT. B	13	894
	CAT. C	49	2 857
<b>TOTAL</b>		<b>211</b>	<b>15 230</b>

## 10 | ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Dépenses globales de l'action sociale en 2023 : 303 835€ (en CP)

Nombre de bénéficiaires de l'action sociale en 2023 : 47

Nombre d'agents en situation de handicap en 2023 : 22

### 10.1 | L'ACTION SOCIALE EN 2023

#### NOMBRE DE BENEFICIAIRES D'AIDES EN 2023

Action sociale globale	Aides de droits	aides exceptionnelles	Total
Nombre de bénéficiaires	25	22	<b>47</b>

On constate une forte hausse du nombre de bénéficiaires de l'action sociale (+62% en 2023, notamment au niveau des demandes des aides exceptionnelles).

#### NOMBRE DE BENEFICIAIRES D'AIDES DE DROITS EN 2023

STATUT		CATEGORIE			AGES			GENRE		Total
Fonctionnaire	Contractuel	A	B	C	moins de 30 ANS	DE 30 A 50 ANS	PLUS DE 50 ANS	feminin	masculin	
17	8	4	6	15	2	14	9	11	14	<b>25</b>

#### NOMBRE DE BENEFICIAIRES D'AIDES EXCEPTIONNELLES EN 2023

STATUT		CATEGORIE			AGES			GENRE		Total
Fonctionnaire	Contractuel	A	B	C	moins de 30 ANS	DE 30 A 50 ANS	PLUS DE 50 ANS	feminin	masculin	
13	9	4	4	14	2	15	5	15	7	<b>22</b>

Montant moyen  
attribué en  
commission

1 176 €

## DEPENSES D'ACTION SOCIALE EN 2023 EN AE ET CP

	AE	CP
CARTES CEZAM		414 €
CHEQUES CADEAUX NOEL	6 910 €	7 054 €
CONTRIBUTION HANDICAP + rappel 2022	135 069 €	135 069 €
RAFP/IRCANTEC	3 896 €	3 896 €
DEPENSES AT/MP	23 995 €	23 995 €
RESTAURANTS	12 666 €	9 414 €
TICKETS RESTAURANT BIBLIOTHEQUES		6 448 €
CAP	6 183 €	5 151 €
AIDES EXCEPTIONNELLES /ACTION SOCIALE	25 871 €	25 871 €
AVHT		3 000 €
BS CONSEILS / ASSISTANTE SOCIALE	15 441 €	15 166 €
AIDES DE DROIT / ACTION SOCIALE	48 151 €	30 093 €
<b>TOTAL</b>	<b>278 182 €</b>	<b>265 571 €</b>

## 10.2 | L'EVOLUTION DE L'ACTION SOCIALE

### EVOLUTION DE L'ACTION SOCIALE 2021-2023



## 10.3 | LE HANDICAP



La loi de février 2005 rappelle l'obligation de contribuer à l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à hauteur de 6% de l'effectif total des services. À défaut d'un taux d'emploi légal ou supérieur, la structure doit contribuer à l'effort d'insertion via une contribution financière au FIPHP\* (cf tableau des dépenses d'action sociale).

## NOMBRE D'AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP PAR STATUT

Statut des personnels en situation de handicap	Titulaires	Contractuels	Apprentis	Total
Nombre d'agents	18	4	0	22

Taux BOE 2023 = 2,65%

## MONTANTS DES DEPENSES EN FAVEUR DU HANDICAP

Dépenses en faveur du handicap	Travaux	Depenses pour agents (prothèses, traduction LSF)	Achats auprès des ESAT	Transport dom/travail	TOTAL
Montants dépensés	- €	23 €	740 €	8 711 €	9 474 €

## 11 | DIALOGUE SOCIAL

### 11.1 | INSTANCES

Les instances de l'ENS :

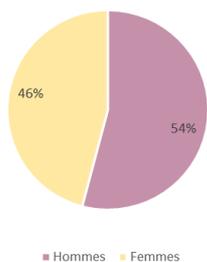
- Conseil scientifique (CS)
- Conseil d'administration (CA)
- Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) - ex. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Commissions paritaires d'établissement (CPE)
- Comité social d'administration (CSA) – ex. Comité technique (CT)

### NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES EN 2023

	CA	CS	CSA	CPE	F3SCT	Total
2023	4	1	5	0	3	13

	CA	CS	CSA	CPE	F3SCT	Total	%
Hommes	13	11	7	3	12	46	54%
Femmes	13	12	3	3	8	39	46%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Répartition des représentants des personnels par genre



## 11.2 | ACTIVITE SYNDICALE

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales : 4 locaux (dont un local commun)

Nombre d'agents disposant de décharges syndicales (2023/2024) : 7 agents

Genre	Nb agents	Type de population	Nombre de jours
Femmes	2	E.C	55
Hommes	2	BIATSS	1616
	3	E.C	34
<b>Total</b>	<b>7</b>		<b>1705</b>