

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 18 décembre 2024

Délibération n°2024-31 portant approbation de la politique de l'emploi 2025

- Vu** le code de l'éducation, notamment les articles R. 719-51 et suivants ;
- 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 ;
- Vu** l'avis rendu le 3 décembre 2024 par le comité social d'administration de l'ENS-PSL ;

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve le nombre de postes ouverts au concours présenté au budget initial 2025 comprenant notamment :

- 2 postes de professeur des universités ;
- 2 postes de maître de conférences ;
- 15 postes de personnels BIATSS.

Nombre de membres votants : 26

Pour : 19

Contre : 0

Abstention(s) : 7



Fait à Paris, le 18 décembre 2024

La Présidente du conseil d'administration

Anne BOUVEROT



Paris, le 3 décembre 2024

Politique de l'emploi et des ressources humaines 2025

Conseil d'administration du 18 décembre 2024

Les orientations stratégiques de l'ENS-PSL en matière de ressources humaines accompagnent les priorités fixées par la direction de l'établissement. Au regard des missions de l'École et de son engagement dans les objectifs poursuivis par l'Université PSL, le maintien du potentiel d'enseignement et la consolidation des fonctions soutien et support constituent toujours les premières priorités de l'École dans un contexte budgétaire très difficile où chaque établissement devra contribuer aux mesures d'économies décidées par l'État pour 2025.

1 LA POLITIQUE RH DE L'ENS-PSL

La politique RH de l'ENS-PSL couvre un champ d'intervention large permettant de répondre aux besoins de compétences de l'École et aux enjeux de développement des ressources humaines. Ancrée dans une démarche d'amélioration continue, elle peut être adaptée à diverses situations induites par le contexte général et la politique de notre ministère de tutelle.

Elle s'organise autour de plusieurs enjeux clés :

- la maîtrise de la masse salariale et la préservation d'une politique salariale dynamique et attractive,
- l'adaptation des compétences aux évolutions des organisations et des métiers,
- le développement de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT),
- le renforcement de l'inclusion et de l'égalité professionnelle.

1-1/ La maîtrise de la masse salariale et la préservation d'une politique salariale dynamique et attractive

Dans un contexte budgétaire extrêmement contraint (i.e impact des mesures gouvernementales et compensation partielle), l'École s'attache à maintenir une politique salariale et indemnitaire attractive tout en veillant à la maîtrise de la masse salariale et la soutenabilité budgétaire pluriannuelle de sa politique de l'emploi.

Des efforts importants ont été consentis par l'École en 2023 et 2024 pour renforcer les régimes indemnitaires et valoriser l'investissement des agents, les fonctions spécifiques et à responsabilité. Ces mesures financées majoritairement par l'École impactent à long terme la masse salariale.

Depuis deux ans, nous notons une forte progression des dépenses de masse salariale en lien principalement avec l'ensemble des mesures salariales, qu'elles soient nationales ou locales, et les effets pluriannuels des campagnes de moyen.

En déficit depuis trois exercices, l'École doit assumer de fortes contraintes budgétaires majoritairement exogènes.

En outre, la baisse significative des congés sans traitement pris par les élèves fonctionnaires stagiaires a engendré une forte augmentation des dépenses de masse salariale de plus de 2,2 M€ sur 2024. Cette nouvelle tendance conjoncturelle impacte nécessairement les projections de dépenses 2025, à hauteur de 1,1 M€, quand bien même le nombre d'entrées/sorties et la durée des rémunérations des élèves fonctionnaires-stagiaires (48 mois maximum) ne varient pas. Il devrait disparaître sur l'exercice 2026.

En dépit d'un contexte de croissance de ressources propres (+3 M€ sur les recettes globalisées), nous devons contenir les dépenses pour rétablir l'équilibre financier, en maintenant l'emploi comme priorité de l'établissement. Les marges de manœuvre sont réduites. Il est donc indispensable d'anticiper une trajectoire budgétaire qui tienne compte notamment de l'augmentation de la masse salariale induite par les effets des mesures salariales nationales (augmentation du point d'indice et du SMIC ; augmentation des charges patronales liées à la pension civile ; augmentation des coûts liés aux arrêts de travail, augmentation de la rémunération forfaitaire mensuelle minimale des doctorants ...).

Pour l'École, l'enjeu est de garantir et de sécuriser le financement de la masse salariale sur le long terme en contenant la progression des dépenses de personnels pour maintenir sa capacité d'investissement. Les ressources propres seront mobilisées au maximum pour financer une part importante de la campagne de moyens ainsi que les effets du glissement vieillesse technicité (GVT) dû à la progression de carrière des personnels et à l'amélioration des rémunérations (GVT estimé à 260 k€ pour 2025¹).

Compte tenu de la trajectoire de retour à l'équilibre souhaitée en 2026, l'École est contrainte de freiner ses dépenses de personnels et d'assumer des choix difficiles notamment en excluant toute nouvelle création nette d'emploi jusqu'à l'indispensable retour à l'équilibre en 2026.

Pour la construction du budget 2025, l'École anticipe une progression de la subvention pour charges de service public (SCSP) tenant compte de la compensation partielle des dernières mesures salariales gouvernementales (459 K€ de compensation supplémentaires pour les « mesures SMIC » des élèves fonctionnaires-stagiaires) et des prévisions d'augmentations de charges annoncées par le gouvernement (les mesures « Guérini » restent compensées à 50% en 2025, comme en 2024 ; aucune compensation n'est prévue pour financer le coût de 1,29 M€ lié à la hausse de 4% sur la charge patronale liée aux pensions civiles).

La masse salariale de l'établissement pour 2025

Au regard des éléments de contexte déjà évoqués, la prévision de trajectoire budgétaire pour 2025 conduit à anticiper une enveloppe de masse salariale supérieure à celle de 2024.

La masse salariale inscrite au budget initial 2025 est calculée sur la base d'une reconduction de la dotation en masse salariale de la subvention pour charges de service public augmentée des mesures RH prévues dans la LPR ainsi que des coûts induits par les mesures gouvernementales.

L'augmentation de la rémunération forfaitaire des contrats doctoraux et les relèvements successifs de l'indice minimum de traitement des agents publics au niveau du SMIC continueront d'avoir un impact important sur le budget de l'École.

Par ailleurs, nous devons prendre en compte les évolutions réglementaires augmentant le montant et la durée de la rémunération des agents titulaires et contractuels lors de congé maladie (ordinaire ou à durée longue).

Toutes ces mesures partiellement compensées par l'État fragilisent la construction du budget 2025 et réduisent mécaniquement les marges de manœuvre nécessaires pour répondre aux besoins de compétences et aux repyramidages des emplois.

¹ Moyenne des trois dernières années sur la base des chiffres fournis par la direction des affaires financières du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (hors élèves).

En matière de prévision de recettes et de dépenses, nous prévoyons une subvention pour charge de service public (SCSP) qui augmente moins vite que les dépenses de personnels. L'École prévoit dès lors de mobiliser 6,1 M€ de ressources propres pour couvrir les dépenses de masse salariale État. Il s'agit de financer l'écart entre la masse salariale prévisionnelle et la subvention pour charge de service public prévisionnelle.

La masse salariale prévisionnelle 2025 s'établit à 105 194 221 €, dont 18 038 099 € de dépenses de personnel fléchées, essentiellement des contrats de recherche (96 570 659 € au budget initial 2024, dont 13 846 812 € de crédits fléchés en personnel). Elle se partage selon deux ensembles, État et ressources propres et représente 68% des dépenses de l'École en 2025.

Les dépenses de masse salariale sur contrats de recherche

La masse salariale dédiée aux contrats de recherche représente un budget en ressources propres de 18 038 099 € (13 846 812 € au budget initial 2024, 13 173 955 € au budget initial 2023).

Ces dépenses spécifiques correspondent à une prévision de consommation de 397 ETPT, en augmentation de 29% par rapport à 2024 (308 ETPT).

1-2/ L'adaptation des compétences aux évolutions des organisations et des métiers

Fondée sur le développement d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, cette approche permet de mieux connaître les compétences métiers disponibles et nécessaires pour remplir les missions de l'École et anticiper les évolutions. Il s'agit aussi de renforcer le pilotage de la gestion des ressources humaines pour mieux répondre aux besoins de compétences.

L'optimisation de l'allocation des moyens RH est aussi un enjeu majeur pour répondre aux besoins tout en maîtrisant la masse salariale.

Diversification des modes de recrutement pour répondre aux besoins de compétences

L'adaptation des compétences et la réponse aux besoins passent également par une diversification des modes de recrutement. Le recours à l'emploi contractuel permet de répondre à certains besoins non pérennes ou saisonniers. Il est indispensable pour remplacer des personnels occupant des postes clés sans lesquels une structure peut voir son activité s'arrêter ou pour pallier des situations difficiles du fait du départ non prévu d'un agent. De plus, il est nécessaire pour le recrutement sur la durée d'un projet ou d'une mission scientifique.

L'École s'est dotée d'un cadrage facilitant le recours aux contrats de missions scientifiques prévus par l'article L. 431-6 du code de la recherche. Ce contrat de travail est réservé à "un emploi non permanent" pour une durée qui ne peut être inférieure à six ans. Il vient compléter les modalités de recrutement prévues par les articles L 332-22 à L 332-26 du code général de la fonction publique.

Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique a étendu significativement les possibilités de recruter des agents contractuels au sein de la fonction publique d'État, tout en maintenant le principe selon lequel les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires.

Or, les tensions sur le marché de l'emploi dans certains domaines ainsi que le manque d'attractivité des concours de la fonction publique constituent des facteurs impactant le recrutement de fonctionnaires sur des postes pérennes nécessitant des compétences d'expertise forte.

L'École réaffirme son attachement à ce principe tout en veillant à la maîtrise de l'accroissement de la part des agents contractuels dans ses effectifs hors activités financées sur appels à projets. Toutefois, le recours à des contrats à durée indéterminée peut être envisagé, dans ce cas, pour le recrutement et maintenir ainsi la continuité de service notamment lorsqu'il n'est pas possible d'intégrer de nouveaux agents par la voie classique du recrutement.

Dans le cadre de son plan d'action HRS4R (Human Resources Strategy For Researchers), l'ENS-PSL doit élaborer une charte des personnels contractuels. Ce document inclura un guide du recruteur et une grille de recrutement sera également proposée pour harmoniser progressivement les pratiques.

Politique en faveur de l'apprentissage

L'ENS-PSL encourage l'insertion professionnelle par l'apprentissage qui constitue une opportunité pour l'ENS-PSL et pour l'étudiant ou l'étudiante qui pourra acquérir des compétences professionnelles tout en préparant un diplôme qualifiant.

Notre politique vise ainsi à transmettre des savoir-faire et à créer un vivier de personnels qualifiés et formés aux métiers exercés dans l'établissement.

Chaque année, elle permet ainsi à des jeunes d'accéder à une qualification en combinant des périodes d'emploi dans l'établissement et des séquences de formation. Lors des campagnes de moyens, 10 supports de poste sont ainsi réservés à l'accueil d'apprentis.

Accompagnement des parcours professionnels

En matière d'accompagnement des parcours professionnels, le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) est un des leviers de progression de carrière des enseignants chercheurs. En effet, le CRCT est un dispositif leur permettant de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de missions administratives pour approfondir, débiter ou finaliser des projets de recherche. Il permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six à douze mois par période respective de trois ans ou de six ans d'activité.

L'ENS-PSL souhaite redimensionner son dispositif en relevant son plafond de 2 à 4 semestres. Le financement de cette mesure nécessite la mobilisation d'une enveloppe supplémentaire de 10 000 € par an à intégrer au budget initial 2025 (compensation en vacations d'enseignement calculée sur la base des financements du ministère). Le rehaussement de ce plafond permettrait à L'École de se doter de marges de manœuvre afin de promouvoir plus largement ce dispositif.

1-3/ Le développement de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Depuis 2019, l'École s'est dotée d'une approche QVCT pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail des agents et favoriser l'attractivité de l'établissement.

Avec les organisations syndicales représentatives, un premier plan d'action a été conçu et mis en œuvre dès 2019. Il comportait 45 mesures couvrant de larges domaines comprenant la qualité de l'environnement de travail, la communication, la régulation de la charge de travail et la lisibilité de la politique de l'emploi menée par l'ENS-PSL.

En cohérence avec le plan santé au travail dans la fonction publique (2022-2025), l'École poursuit son engagement dans une démarche de qualité de vie au travail en lançant une réflexion paritaire devant aboutir en 2025 à l'élaboration d'un nouveau plan d'actions. Des groupes de travail s'appuieront sur l'enquête lancée auprès de l'ensemble des personnels en 2024 pour identifier des pistes concrètes d'amélioration de l'organisation et des conditions de travail et proposer un nouveau plan d'actions visant à renforcer les mesures favorisant le bien-être des agents au sein de leur environnement de travail.

En 2025, l'ENS-PSL souhaite mettre en place un « chèque culture » au bénéfice d'un large panel de ses agents avec le double objectif de développer le pouvoir d'achat et d'encourager l'accès à la culture. Cette démarche vise à contribuer au bien-être et à la qualité de vie au travail (QVCT). Elle s'inscrit dans une stratégie de valorisation des ressources humaines et de renforcement de la politique sociale et culturelle de l'École. Enfin, elle est un élément supplémentaire d'attractivité dans le cadre des recrutements. Ce dispositif fera l'objet d'une présentation en CSA pour un poste de dépense estimé à environ 50 000 € par an.

1-4/ Le renforcement de l'inclusion et de l'égalité professionnelle

L'École inscrit ses actions dans une volonté de promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 fixe les dispositions relatives au plan d'actions que chaque établissement doit établir. L'ENS-PSL poursuit ses actions visant à renforcer l'égalité dans la continuité de son premier plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2023) qui a trait à la résorption des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Un bilan des actions entreprises, établi en 2024 et présenté en CSA début 2025, servira de base de réflexion à l'élaboration d'un nouveau plan pour 2025-2028.

Ce travail engagé avec les organisations syndicales fin 2024 est enrichi par la publication des indicateurs relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'ENS-PSL pour 2022 et 2023, qui montrent qu'il n'existe pas d'inégalités notoires en matière de rémunération à l'ENS-PSL.

Par ailleurs, le développement du recrutement, de l'accueil et l'accompagnement des étudiants et des agents en situation de handicap restent des enjeux majeurs qui doivent contribuer au développement de l'égalité des chances dans la dynamique d'une École inclusive.

En 2025, le schéma directeur du handicap 2021-2024 adopté lors du comité technique du 1^{er} mars 2021 fera l'objet d'un bilan et d'une actualisation donnant lieu à l'élaboration d'un nouveau schéma directeur. Ce troisième schéma directeur s'inscrira dans une dynamique de mutualisation d'actions au niveau de l'université PSL.

Développer le recrutement et un meilleur accueil des personnes en situation de handicap sont autant d'objectifs que nous poursuivons depuis plusieurs années par la mobilisation de tous les acteurs de l'ENS-PSL, notamment lors des campagnes de moyens.

Au-delà de la consolidation des actions existantes, le nouveau schéma directeur aura pour ambition de constituer une avancée pour les personnes en situation de handicap en améliorant le bien-être au travail et plus largement le bien-vivre ensemble.

2 LA CAMPAGNE DE MOYENS 2025

2.1/ La stratégie RH en matière d'emplois

Le pilotage de la campagne d'emplois constitue une phase importante du processus d'élaboration budgétaire. La campagne de moyens 2025 s'inscrit dans un contexte difficile marqué par de nombreuses incertitudes budgétaires.

Toutefois, les éléments de cadrage sont sensiblement identiques à l'année précédente notamment en matière de recrutement handicap, de pistes de mutualisation à rechercher et de méthode d'analyse des besoins exprimés.

La démarche déployée a pour but de faciliter l'adéquation des ressources et des compétences aux nouveaux besoins prioritaires en maîtrisant les équilibres budgétaires. Cette vision à long terme intègre la valorisation des compétences de chacun et l'accompagnement du développement des parcours professionnels.

Lorsque cela est possible, la voie de la mutualisation de fonctions support ou le partage de compétences entre départements, laboratoires et services est privilégiée. Cette démarche vise à mettre en commun les ressources et à développer une organisation unifiée et optimisée pour améliorer l'offre de service en interne.

Par ailleurs, le nombre de recrutements a été déterminé en relation avec les départs à la retraite programmés, les mobilités sortantes, l'analyse des possibilités de mobilités internes, un renforcement de la mutualisation, les vacances définitives de postes et nos marges de manœuvre dans un contexte budgétaire contraint.

La prévision du nombre de départs à la retraite étant faible les marges de manœuvre sont réduites. Sont prévus 11 départs pour 2025, dont 4 enseignants chercheurs. Plusieurs départs sont programmés fin 2025 et n'auront donc que très peu d'effet sur nos marges de manœuvre. Par conséquent, les perspectives de redéploiements de postes restent limitées au regard des besoins des structures, exprimés lors de campagne de moyens.

Prévision de départs en retraite l'année 2025			
	Départs certains	Départs possibles Droits ouverts en 2025	TOTAL
Enseignants chercheurs	4		4
BIATSS CAT A	4		4
BIATSS CAT B	2		2
BIATSS CAT C	1		1
TOTAL	11	0	11

2.2/ Les grandes tendances de la campagne de moyens 2025

Le dimensionnement de la campagne d'emplois 2025 prend en compte l'ensemble des demandes de toutes les entités soit 220 demandes (215 en 2024 et 187 en 2023) à l'issue des dialogues de gestion : 140 demandes ont été satisfaites, soit environ 64% de l'ensemble des besoins exprimés (65% en 2024, 73% en 2023 et environ 60% en 2022 et 2021). Il s'agit donc d'une mobilisation importante des moyens de l'École pour répondre aux besoins RH prioritaires.

Les demandes de postes BIATSS représentent 73% de la totalité des demandes comme lors de la campagne 2024.

Les besoins de compétences déclarés par l'ensemble des structures de l'École ont été analysés en prenant en considération la dimension pluriannuelle de la politique de l'emploi ainsi que les fortes contraintes budgétaires qui pèsent sur l'École. Les arbitrages effectués permettent de garantir le pilotage et de contenir les dépenses de masse salariale pour revenir à l'équilibre en 2026 après trois années de déficit budgétaire. Cette démarche vise également à préserver les capacités de l'École pour assurer ses missions de recherche, d'enseignement, de pilotage ainsi que de vie de campus dans une dynamique d'évolution.

Une attention particulière a été portée en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel aussi bien dans le domaine académique que sur les fonctions support et soutien.

Pour ce faire, 2 postes seront réservés pour des recrutements par la voie contractuelle en application de l'article L352-4 du code général de la fonction publique.

2025	Demande	Arbitrage favorable	% arbitrage favorable
Enseignant-Chercheur	59	38	64%
BIATSS	161	102	63%
TOTAL	220	140	64%

2.3/ Les choix opérés au titre de l'arbitrage des ressources pour l'année 2025

2.3.1. L'emploi académique

Les arbitrages ont permis de satisfaire 6 demandes de postes de titulaires, dont 2 CPJ², (cf. Annexes - Tableau 1) sur les 17 postes de PU et MCF demandés par les départements. Malgré une faible marge de manœuvre, l'École affirme son engagement avec une politique de ressources humaines au service de l'enseignement et de la recherche. Le remplacement de 2 départs en retraite associé à un repyramidage et à la création de 3 postes, dont 2 CPJ, démontre la détermination de l'École à préserver et développer, autant que possible, l'emploi académique.

32 postes de contractuels ont été arbitrés favorablement (34 en 2024). Ils correspondent à des renouvellements de postes d'enseignants contractuels, AGPR, ATER, lecteurs de langue, etc. (cf. Annexes - Tableau 3).

2.3.2. L'emploi BIATSS

Les choix opérés en matière d'emplois BIATSS visent à renforcer l'ensemble des fonctions soutien et support relevant des périmètres de responsabilité de la Direction, des Départements scientifiques et de la Direction générale des services.

Tout en limitant la création de postes aux besoins strictement prioritaires, l'École maintient son engagement sur l'emploi pour garantir la continuité pédagogique et assurer le fonctionnement de ses services et infrastructures.

L'analyse des besoins de compétences et des missions a été privilégiée pour déterminer les priorités en matière d'arbitrage des emplois pérennes et des besoins ponctuels. Pour faire face aux besoins croissants de compétences, 66 recrutements d'agents contractuels ont été arbitrés sur 98 demandes auxquels s'ajoutent 13 recrutements de contractuels de moins de 12 mois pour répondre à des besoins saisonniers ou à un surcroît ponctuel d'activité (cf. Annexes - Tableau 4).

En fonction du quota de postes par catégorie, 15 postes devraient être ouverts aux concours au titre de l'année 2025, dont 2 BOE³, comme en 2024 (cf. Annexes - Tableau 2). Cet effort de l'établissement vise à stabiliser des agents contractuels et à offrir des perspectives d'évolution aux agents en poste sur des emplois pérennes.

De plus, l'École proposera 6 postes ouverts à la mobilité interne ou externe. Ces postes pourront notamment être occupés par des accueils en détachement (cf. Annexes - Tableau 5).

2.3.3. La synthèse des arbitrages

- **Les concours et les postes ouverts à la mobilité**

Concours EC (dont 2 CPJ)	6
Concours BIATSS	15
Mobilités EC	0
Mobilité BIATSS	8
Total	29

² CPJ : chaire de professeur junior (article L. 952-6-2 du code de l'éducation) opérée par l'Université PSL

³ BOE : concours ouvert aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (personnes en situation de handicap)

- L'emploi enseignant chercheur par corps et nature de la demande (hors concours)

	Création (besoin pérenne)	Remplacement ou Prolongation	Besoin temporaire>12 mois ou prolongation	Besoin ponctuel (≤12mois)	TOTAL
Agrégés préparateurs (AGPR)		2			2
ATER		8		4	12
Professeur junior ENS					0
Doctorant					0
Professeur associé (PAST)			2		2
Maîtres de langue		8			8
Lecteur langue					0
Enseignant contractuel		5		3	8
TOTAL	0	23	2	7	32

- L'emploi BIATSS contractuel par corps et nature de la demande (hors concours, ouvertures à la mobilité et besoins saisonniers/surcroît d'activité)

	Création (besoin pérenne)	Remplacement	Transformation	Besoin temporaire > à 12 mois ou prolongation	TOTAL
Adjoint technique		5		2	7
Assistant ingénieur	1	10	1	3	15
Ingénieur de recherche			1		1
Ingénieur d'études		6		6	12
Technicien	2	15		9	26
Apprenti				5	5
TOTAL	3	36	2	25	66

13 recrutements de contractuels d'une durée de moins de 12 mois, correspondant à environ 7,35 ETPT en 2025, s'ajoutent pour répondre à des besoins saisonniers ou à un surcroît ponctuel d'activité (1 IGE, 6 TECH et 6 ATRF).

2.3.4. Le coût de la campagne de moyens 2025

Le budget 2025 tient compte des arbitrages positifs de la campagne de moyens RH représentant un impact sur la masse salariale de 3 267 856 € contre 2 688 441 € en 2024. Cet impact est contenu pour assumer les dépenses incompressibles de masse salariale. Sur la même période, les effectifs en PPP⁴ devraient se stabiliser au niveau de 2024 (hors contrats de recherche). Le nombre de postes pérennes n'augmente pas mais les repyramidages des emplois BIATSS se poursuivent dans le cadre d'une politique de développement et de montée en compétences dans tous les domaines.

Cette dynamique devrait perdurer pour tenir compte des évolutions des missions de service public et faire face aux difficultés de recrutement dans l'ESR et au manque d'attractivité actuel de la fonction publique.

⁴ PPP : Personne Physique Présente au 31/12

Le coût des arbitrages issus de la campagne d'arbitrage 2025 se répartit comme suit :

	NB de demandes	Nb de demandes accordés	Moyen (MS 2025)	Moyen (MS 2026)
Sciences	51	28	585 880 €	900 449 €
Lettres	53	31	557 596 €	1 304 520 €
Direction	34	25	808 258 €	922 775 €
DGS	82	56	1 316 122 €	2 079 628 €
TOTAL	220	140	3 267 856 €	5 207 372 €

Un effort très conséquent est ainsi consenti par l'École pour maintenir le niveau d'emploi et garantir la soutenabilité budgétaire des arbitrages en faisant porter majoritairement les dépenses d'investissement sur le fonds de roulement au profit de la masse salariale et des crédits de fonctionnement.

3 LE PLAFOND D'EMPLOIS 2025

Le plafond d'établissement est composé d'un plafond État, ainsi que d'un plafond ressources propres déterminé par l'établissement en fonction des effectifs financés par les ressources de l'École.

En plus d'un volant « politique de l'École », constitué par des recrutements réalisés par l'ENS-PSL sur ses ressources propres, nous y trouvons les contrats de recherche, les contrats doctoraux de PSL, ainsi que les CDSN financés par les autres Écoles normales et ceux de l'École Polytechnique. Les plafonds État et établissement sont soumis aux votes du comité social d'administration et du conseil d'administration.

Cette année, l'École présente une nouvelle version de ce document mentionnant les prévisions de consommation sous plafond État pour 2025. La prévision de consommation des emplois s'établit à 1 918 ETPT (équivalent temps plein travaillé) contre 1 841 ETPT au BI 2024 soit une variation de + 77 ETPT. Cette variation du plafond d'emplois s'explique principalement par la forte augmentation des prévisions de recrutements sur les contrats de recherche (cf. Annexes - Tableau 6).

Il convient de relever que le plafond État reste stable entre 2024 et 2025.

ANNEXES

TABLEAU 1 : 6 postes d'enseignant chercheur ouverts au concours dont 2 CPJ opérés par PSL

Corps	Discipline / Département	Nature	CNU
Professeurs des universités	Arts	Remplacement	18
	Biologie	Transformation	67, 68
Maitres de conférences	Littératures et langage	Remplacement	11
	Physique	Création	28,31
CPJ	Économie	Création	5
	Physique	Création	28,30

TABLEAU 2 : 15 postes de personnel BIATSS ouverts au concours dont 2 BOE

Corps	Famille professionnelle	Nature	BAP	Affectation
Ingénieur de recherche	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	Transformation	J	DGS - SPR
Ingénieur d'études	Administration et pilotage	Transformation	J	DGS - COST
	Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	Transformation	E	DGS - CRI
	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	Transformation	J	DGS - SPR
Assistant ingénieur	Administration et pilotage	Transformation	J	DGS - COST
	Administration et pilotage	Transformation	J	DGS - SFC
	Ressources humaines	Transformation	J	DGS - SRH
Technicien	Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	Transformation	G	DGS - RESTAU
	Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	Transformation	G	DGS - SPS
	Ressources humaines	Remplacement	J	DGS - SRH
	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	Remplacement	F	Direction - Bibliothèque
	Administration et pilotage	Remplacement	J	Sciences Sociales
	Administration et pilotage	Création	J	Géographie et territoires
Adjoint technique	Administration et pilotage	Remplacement	J	DGS - SFC
	Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	Transformation	G	DGS - SLT

TABLEAU 3 : Liste des 32 emplois académiques contractuels

Direction	Corps	Discipline/Direction/Département	Nature
LETTRES	Agrégé préparateur (AGPR)	Sciences sociales	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Mathématiques	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Arts	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Sciences de l'Antiquité	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Sciences sociales	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Géographie	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Histoire	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Littératures et langage	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Littératures et langage	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Philosophie	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	ATER	Biologie	Besoin ponctuel (≤ 12 mois)
SCIENCES	ATER	Biologie	Besoin ponctuel (≤ 12 mois)
SCIENCES	ATER	CERES	Besoin ponctuel (≤ 12 mois)
SCIENCES	ATER	Géosciences	Besoin ponctuel (≤ 12 mois)
LETTRES	Enseignant contractuel	Sciences sociales	Besoin ponctuel (≤ 12 mois)
LETTRES	Enseignant contractuel	Sciences sociales	Besoin ponctuel (≤ 12 mois)
SCIENCES	Enseignant contractuel	Chimie	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	Enseignant contractuel	Mathématiques	Besoin ponctuel (≤ 12 mois)
SCIENCES	Enseignant contractuel	Mathématiques	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	Enseignant contractuel	Mathématiques	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	Enseignant contractuel	Physique	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	Enseignant contractuel	Physique	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Maitre de langue allemand	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Maitre de langue allemand	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Maitre de langue espagnol	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Maitre de langue russe	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Maitre de langue anglais	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Maitre de langue anglais	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Maitre de langue chinois	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Maitre de langue arabe	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Professeur associé (PAST)	Économie	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Professeur associé (PAST)	Économie	Remplacement/Prolongation

TABLEAU 4 : Liste des 66 emplois soutien et support contractuels

Corps	Cat.	BAP	Structure - Service	Nature	Modalité
Adjoint technique	C	G	DGS - Restaurant	Remplacement/Prolongation	CDD
Adjoint technique	C	J	DGS - SFC	Remplacement/Prolongation	CDD
Adjoint technique	C	J	DGS - SFC	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - SLT	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - Restaurant	Remplacement/Prolongation	CDI
Apprenti	C	G	DGS - Biologie	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Apprenti	A	F	DGS - Éditions ULM	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Apprenti	A	J	DGS - SFC	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Apprenti	B	G	DGS - SLT	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Apprenti	A	G	DGS - SPIMO	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Assistant ingénieur	A	G	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	J	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	G	DGS - SPIMO	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	G	DGS - SPS	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	J	DGS - SRH	Transformation	CDI
Assistant ingénieur	A	J	Direction	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	J	Direction	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	F	Direction - Bibliothèque	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Assistant ingénieur	A	F	Direction - Bibliothèque	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	F	Direction - Communication	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Assistant ingénieur	A	F	Direction - Communication	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Assistant ingénieur	A	J	Direction - DEVEC	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	J	Direction - PRL	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	J	Mathématiques	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	J	Physique	Création	CDD
Ingénieur de recherche	A	J	Direction	Transformation	CDI
Ingénieur d'études	A	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Ingénieur d'études	A	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Ingénieur d'études	A	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Ingénieur d'études	A	J	DGS - PILOTAGE	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	J	DGS - SFC	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	G	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	G	DGS - SPIMO	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	G	DGS - SPS	Transformation	CDD
Ingénieur d'études	A	F	Direction - Communication	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Ingénieur d'études	A	J	Direction - DEVEC	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Ingénieur d'études	A	F	Direction - Direction adjointe	Création	CDD
Ingénieur d'études	A	J	Direction - DRI	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	DGS - COST	Création	CDD
Technicien	B	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	CDD

Technicien	B	J	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	DGS - SRH	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Direction	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	F	Direction - Bibliothèque	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	F	Direction - Bibliothèque	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Direction - DRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	Direction - DRI	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Géographie	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	PRL	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	PRL	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	PRL	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	PRL	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	CERES	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	Chimie	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Chimie	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Géosciences	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	Géosciences	Création	CDD
Technicien	B	J	Informatique	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Mathématiques	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	F	Mathématiques	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Physique	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	G	Physique	Besoin temporaire > 12 mois	CDD

TABLEAU 5 : Liste des 8 emplois soutien et support ouverts à la mobilité

Corps	Cat.	BAP	Structure - Service	Nature	Modalité
Adjoint technique	C	G	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	Mobilité
Assistant ingénieur	A	F	Direction - Bibliothèque	Remplacement/Prolongation	Mobilité
Bibliothécaire assistant	B	F	Direction - Bibliothèque	Remplacement/Prolongation	Mobilité
Ingénieur d'études	A	J	DGS - SFC	Remplacement/Prolongation	Mobilité
Ingénieur d'études	A	J	DGS - SFC	Transformation	Mobilité
Magasinier	C	F	Direction - Bibliothèque	Remplacement/Prolongation	Mobilité
Technicien	B	G	DGS - SLT	Transformation	Mobilité
Technicien	B	J	DGS - SPIMO	Transformation	Mobilité



Par principe, la demande de moyen en ressources humaines correspond à des besoins en personnels permanents ou non permanents à pourvoir par le recrutement de titulaires ou de contractuels.

Les natures de demande permettant de préciser le contexte de l'arbitrage sont classées suivant la typologie suivante :

- **Création (besoin pérenne)**

Il s'agit des demandes de création d'emploi pérenne (fonctionnaire) correspondant à un besoin nouveau et durable (exemples : concours ou mobilité entrante).

- **Remplacement/Prolongation (besoin pérenne)**

Le remplacement fait nécessairement référence à un poste de fonctionnaire vacant (retraite, mutation, détachement sortant, disponibilité, départ suite à la réussite d'un concours, ...).

Trois cas de figure sont possibles :

- Recrutement d'un fonctionnaire par voie de mutation, détachement ou concours

– Recrutement d'un contractuel dans l'attente du retour du titulaire ou de son départ définitif

– Prolongation d'un contractuel recruté initialement sur ce motif

Une demande de remplacement peut faire l'objet d'un redéploiement dans un corps ou un métier différent au regard des besoins de la structure. Par exemple, le départ d'un PU pourrait donner lieu à une demande de remplacement en MCF.

- **Transformation (besoin pérenne)**

Il s'agit de la modification, par voie de concours, du corps d'un fonctionnaire (repyramidage) ou d'un contractuel occupant un emploi pérenne (repyramidage, titularisation, CDI).

- **Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation (besoin non pérenne)**

Il s'agit soit :

– De demandes de moyens non pérenne pour une durée déterminée (contractuel) correspondant à un besoin spécifique (exemples : CDD Chercheur, CDD sur projet).

– Du remplacement ou du renouvellement d'un agent contractuel (EC ou BIATSS) dans la limite réglementaire.

- **Besoin ponctuel ≤12mois (besoin non pérenne)**

Il s'agit de CDD de courte durée non renouvelable permettant de répondre à un surcroît d'activité ou à une activité saisonnière.

TABLEAU 6 : plafond d'emplois 2025

Budget initial 2025

Comité social d'administration du 3 décembre 2024

Catégorie d'emplois	Nature des emplois	Population	Prévision de consommation sous Plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
EC	Permanents	Catégorie A	148		148
	Non permanents	CDD-A	99	438	537
		CDI	1		1
BIATSS	Permanents	Catégorie A	116		116
		Catégorie B	80		80
		Catégorie C	67		67
	Non permanents	CDD-A	24	88	112
		CDD-B	25	10	35
		CDD-C	5	8	13
		CDI	33		33
Elèves			776		776
TOTAL			1374	544	1918
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat (ETPT)			1389		