

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 5 juillet 2023

### Délibération n°2023-13 portant approbation du rapport social unique 2022

- Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-3 et L. 951-1-1;
- Vu le décret n°2013-1140 du 9 décembre 2013 modifié relatif à l'École normale supérieure ;
- Vu l'avis du comité social d'administration rendu le 15 juin 2023,

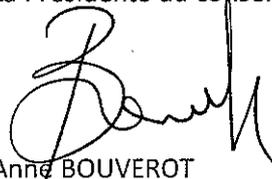
Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2022 présenté.

**Nombre de membres votants : 24**

Pour : 24  
Contre : 0  
Abstention(s) : 0

Fait à Paris, le 5 juillet 2023

La Présidente du conseil d'administration

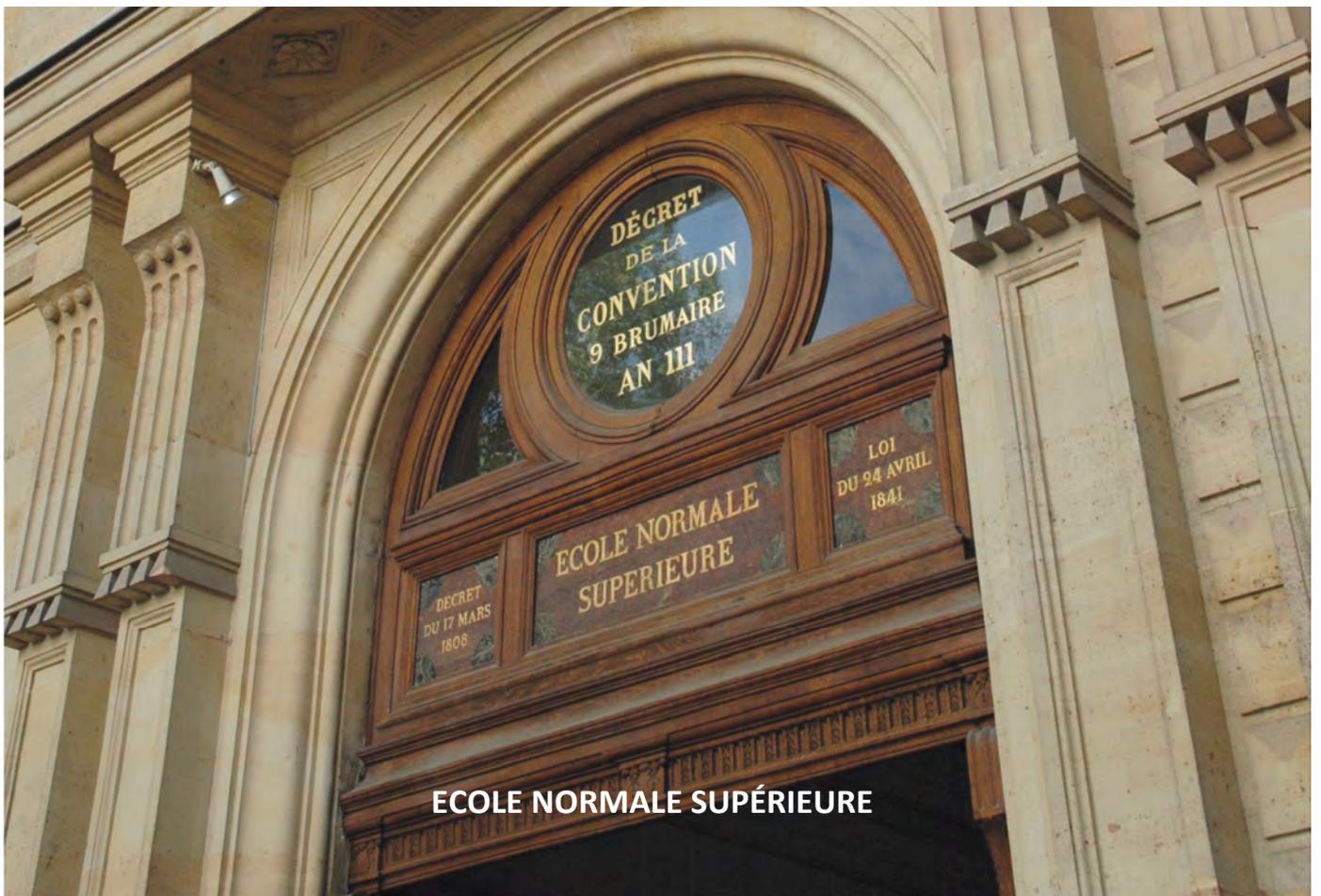


Anne BOUVEROT

Annexe : Rapport social unique 2022.



## **RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022**



**ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE**

## Table des matières

ÉDITORIAL .....	3
1   LES CHIFFRES CLES.....	4
2   LES EMPLOIS DE L'ENS.....	5
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 2022 .....	9
3.2   EVOLUTION DES EFFECTIFS 2020-2022 .....	10
3.3   PYRAMIDE DES AGES 2022 .....	12
3.4   EFFECTIFS PAR CORPS 2022 .....	13
3.4.a   EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 2022 .....	13
3.4.b   EFFECTIFS DES BIATSS EN 2022 .....	14
3.5   MOUVEMENT DES PERSONNELS EN 2022 .....	15
3.5.a   RECRUTEMENTS EN 2022 .....	16
3.5.b   DEPARTS EN 2022.....	18
4   ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL .....	19
4.1   LE TEMPS TRAVAIL.....	19
4.1.a   LE TEMPS PARTIEL.....	19
4.1.b   LE TEMPS INCOMPLET .....	19
4.2   LES HORAIRES DE TRAVAIL SPECIFIQUES .....	20
4.3   LE COMPTE EPARGNE TEMPS (BIATSS) .....	20
4.4   ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTE.....	21
5.   PARCOURS PROFESSIONNELS.....	22
5.1   LES PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS .....	22
5.2   LES PROMOTIONS DES BIATSS .....	22
5.2.a   PROMOTIONS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT (GRADE) ET LISTE D'APTITUDE (CORPS) .....	22
5.2.b   PROMOTIONS PAR CONCOURS DES BIATSS.....	26
5.2.c   EVOLUTION DE L'ENSEMBLE DES PROMOTION DES BIATSS .....	26
5.3   PARCOURS PROFESSIONNELS.....	27
5.4   LES PERENNISATIONS ET TITULARISATIONS DES CONTRACTUELS BIATSS .....	27
5.4.a   PERENNISATIONS ET TITULARISATIONS DES CONTRACTUELS .....	27
5.4.b   EVOLUTION DES PERENNISATIONS ET DES TITULARISATIONS DES CONTRACTUELS BIATSS.....	28
6   MASSE SALARIALE DE L'ENS .....	29
6.1   REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE EN 2022 .....	29

6.2   EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE 2020-2022.....	29
6.3   EVOLUTION DU TAUX DE CONSOMMATION DE LA MASSE SALARIALE .....	30
7   REMUNERATIONS VERSEES A L'ENS .....	32
7.1   REMUNERATIONS NETTES MOYENNES MENSUELLES EN 2022 .....	32
7.1.a   REMUNERATION MOYENNE NETTE.....	32
7.1.b   REPARTITION DE LA REMUNERATION NETTE MENSUELLE .....	32
7.1.c   EVOLUTION DE LA REMUNERATION NETTE MENSUELLE .....	33
7.2   REMUNERATIONS BRUTES ANNUELLES EN 2022.....	33
7.3   GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (GIPA) EN 2022 .....	33
7.4   NOMBRES DE PERSONNES PHYSIQUES PAYEES PAR MOIS.....	34
8   FORMATION PROFESSIONNELLE A L'ENS .....	35
9   CONDITIONS DE TRAVAIL .....	41
9.1   ARRETS DE TRAVAIL EN 2022 .....	41
9.1.a   ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2022 .....	41
9.1.b   ARRETS DE TRAVAIL EN 2022 .....	42
9.2   RISQUES PROFESSIONNELS EN 2022 .....	42
10   ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE.....	43
10.1   L'ACTION SOCIALE EN 2022 .....	43
10.2   L'EVOLUTION DE L'ACTION SOCIALE .....	44
10.3   LE HANDICAP .....	44
11   DIALOGUE SOCIAL .....	45
11.1   INSTANCES.....	45
11.2   ACTIVITE SYNDICALE.....	45

## ÉDITORIAL

Je suis heureux de présenter ici le Rapport Social Unique de l'École normale supérieure-PSL qui est un document essentiel pour notre établissement.

Le Rapport Social Unique présente en effet annuellement un état des lieux complet de nos ressources humaines, à travers un regard précis sur les emplois, les effectifs, le recrutement, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions et modalités d'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur l'action sociale au sein de notre établissement.

Le RSU propose donc ici une photographie des données des ressources humaines au 31 décembre de l'année 2022. Il intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes pour la plupart des familles d'indicateurs et propose une meilleure connaissance de notre environnement par ses particularités actuelles. Il comporte des informations non nominatives, mais aussi les analyses permettant d'apprécier les caractéristiques des emplois et des positions administratives.

Le RSU reprend les éléments principaux présentés dans les bilans sociaux antérieurs et s'enrichit chaque année de nouveaux indicateurs.

Le rappel des données des années antérieures permet de constater les évolutions dans le temps et d'apprécier les variations.

La conception du Rapport Social Unique est assurée par le Service des Ressources Humaines à partir des données payes et administratives issues de nos différents SIRH mais également grâce aux informations compilées par les différents pôles du Service des Ressources Humaines.

Ce RSU nous apporte donc une vision de la diversité des personnels de l'École et de leur cadre de travail. Il constitue une base de réflexion et de travail nécessaire à l'évolution de notre politique de développement des ressources humaines ainsi que, plus généralement, des dimensions sociales de la vie de l'École.

Je remercie le Service des Ressources Humaines pour le travail important effectué pour produire ce document et en souhaite bonne lecture à toutes et à tous.

Frédéric Worms

# 1 | LES CHIFFRES CLES

147 enseignants chercheurs titulaires  
429 enseignants chercheurs contractuels

• dont 364 hommes et 212 femmes

274 BIATSS titulaires  
161 BIATSS contractuels

• dont 200 hommes et 235 femmes

1 011 Personnes Physiques Permanentes

• dont 564 hommes et 447 femmes

931,3 ETPT

• dont 531,7 ETPT hommes et 399,7 ETPT femmes

1 044 Plafond d'emploi global ETP

• dont 610 ETP Etat et 434 ETP Ressources Propres

Taux de consommation du plafond d'emploi 93%

Taux de promotion Enseignants chercheurs 26%

Taux de promotions BIATSS 14,4% pour le TA et 1% pour la LA

Masse salariale globale 87 632 831€

• dont 69 442 790€ sur dotation Etat  
• dont 18 190 041€ sur Ressources Propres

Nombre de personnes formées 373  
Nombre de stagiaires 1019

Dépenses de formation 201 234€

Dépenses d'action sociale 312 231€

## 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 (ETP). 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

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 2022 : 1044 ETPT (hors élèves)**

**Taux de consommation des emplois : 93%**

### 2.1 | STRUCTURE ET CONSOMMATION DES EMPLOIS

Le plafond d'emploi exécuté en 2022 s'élève à 1 705 ETPT (équivalent temps plein travaillé) contre 1700 ETPT en 2021. Il s'inscrit dans une autorisation budgétaire de 1 820 ETPT dont 1 386 ETPT sur plafond État au budget rectificatif n°2 de 2022 (1 785 ETPT dont 1 387 ETPT sur plafond État en 2021).

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 5 ETPT en exécution entre 2021 et 2022 (+27 ETPT entre 2020 et 2022).

#### STRUCTURE ET CONSOMMATION DES EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT EN 2022

Type de population	Plafond 2022	Consommation 2022	Taux de consommation
Enseignants titulaires	187,0	146,6	78%
Enseignants contractuels	88,0	92,7	105%
Total Enseignants / Chercheurs	275,0	239,3	87%
BIATSS Titulaires et contractuels	334,0	331,2	99%
CDI médecin	1,0	0,6	60%
Total BIATSS	335,0	331,8	99,0%
Total	610,0	571,1	94%

Le plafond d'emploi 2022 des élèves stagiaires est de 776 ETPT (pour une consommation de 738,1 (ETPT). Il représente 53,25% du plafond Etat (1386 ETPT).

La consommation annuelle des ETPT en 2022 sous plafond état est de 571,1 ETPT annuel, inférieure de 38,9 ETPT à notre plafond théorique de 610 ETPT annuel (hors élève). Elle enregistre une baisse de -1,2 ETPT par rapport à 2021 (572,3 ETPT) avec +6,5 ETPT d'enseignants concentrés sur les contractuels (+6,3 ETPT d'EC CDD et +0,2 ETPT sur la catégorie des EC titulaires)

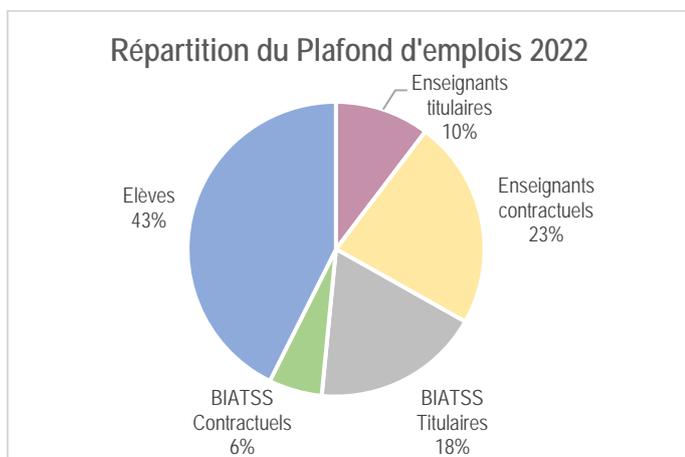
Quant aux BIATSS, on constate -7,7 ETPT de titulaires et une stabilité sur la catégorie des contractuels.

### STRUCTURE ET CONSOMMATION DES EMPLOIS FINANCES PAR LES RESSOURCES PROPRES EN 2022

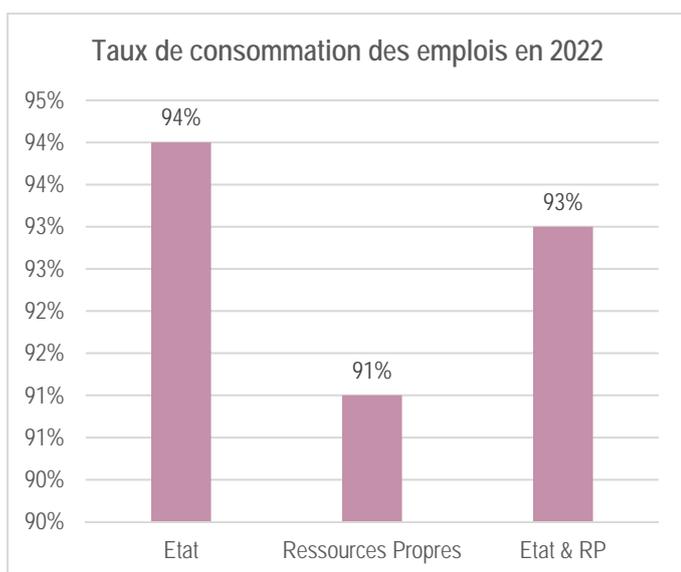
Type de population	Plafond 2022	Consommation 2022	Taux de consommation
Enseignants titulaires	0,0	0,0	/
Enseignants contractuels	329,0	307,8	94%
<b>Total Enseignants / Chercheurs</b>	<b>329,0</b>	<b>307,8</b>	<b>94%</b>
BIATSS Titulaires	0,0	0,0	/
BIATSS Contractuels	105,0	88,0	84%
<b>Total BIATSS</b>	<b>105,0</b>	<b>88,0</b>	<b>84%</b>
<b>Total</b>	<b>434,0</b>	<b>395,8</b>	<b>91%</b>

La consommation annuelle des ETPT sur RP en 2022 est de 395 ETPT annuel, inférieur de -38,2 ETPT au regard du plafond. L'exécution enregistre une hausse de +16,8 ETPT sur le plafond ressources propres par rapport à 2021 (379 ETPT) expliquée par : +22,2 ETPT d'enseignants contractuels dont doctorants et -5,4 ETPT de BIATSS contractuels.

### STRUCTURE ET CONSOMMATION DES EMPLOIS SUR TOUTES LES SOURCES DE FINANCEMENT EN 2022



Type de population	Plafond 2022	Consommation 2022	Taux de consommation
Enseignants titulaires	187,0	146,6	78%
Enseignants contractuels	417,0	400,5	96%
<b>Total Enseignants / Chercheurs</b>	<b>604,0</b>	<b>547,1</b>	<b>91%</b>
BIATSS Titulaires	334,0	331,2	99%
BIATSS Contractuels	106,0	88,6	84%
<b>Total BIATSS</b>	<b>440,0</b>	<b>419,8</b>	<b>95%</b>
<b>Total</b>	<b>1044,0</b>	<b>966,9</b>	<b>93%</b>



Le plafond d'emplois état reste inchangé par rapport au budget initial 2022 (610 ETPT hors élèves).

Le plafond sur ressources propres est, quant à lui, réajusté à +65 ETPT par rapport au budget initial 2022 par budget rectificatif pour tenir compte de l'évolution de la consommation du plafond en ressources propres

## 2.2 | EVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS ETAT

Plafond d'emplois ETAT en 2022 : 610 ETPT (hors élèves)

Evolution du plafond d'emplois ETAT 2020-2022 : -0,2%

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

Filières	Corps	2020	2021	2022	Taux d'évolution 2020 - 2022
Enseignants / Chercheurs	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>
Enseignants	Professeur agrégé	46,0	47,0	47,0	2,2%
	Professeur certifié	1,0	1,0	1,0	0,0%
<b>Sous-Total Enseignants 2nd degré</b>		<b>47,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>	<b>2,1%</b>
<b>Sous-Total Titulaires</b>		<b>186,0</b>	<b>187,0</b>	<b>187,0</b>	<b>0,5%</b>
CDD Enseignants / Chercheurs	Professeur associé	2,5	2,5	2,5	0,0%
	ATER	2,5	2,5	2,5	0,0%
	Lecteur, Maître de langue	7,0	7,0	7,0	0,0%
	CDD chercheurs / Enseignants chercheurs	6,0	6,0	6,0	0,0%
	Doctorants	72,0	71,0	70,0	-2,8%
<b>Sous-Total Contractuels</b>		<b>90,0</b>	<b>89,0</b>	<b>88,0</b>	<b>-2,2%</b>
<b>Total Enseignants-Chercheurs</b>		<b>276,0</b>	<b>276,0</b>	<b>275,0</b>	<b>-0,4%</b>

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

Filières	Corps	2020	2021	2022	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	4,0	0,0%
	<b>Sous-Total AENES</b>		<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>
<b>ITRF</b>	Ingénieur de recherche	11,0	11,0	11,0	0,0%
	Ingénieur d'études	47,0	47,0	47,0	0,0%
	Assistant ingénieur	43,0	43,0	43,0	0,0%
	Technicien	80,0	80,0	80,0	0,0%
	Adjoint technique	119,0	119,0	119,0	0,0%
<b>Sous-Total ITRF</b>		<b>300,0</b>	<b>300,0</b>	<b>300,0</b>	<b>0,0%</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>335,0</b>	<b>0,0%</b>

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

	2020	2021	2022	Taux d'évolution 2020 - 2022
Enseignants / Chercheurs	276,0	276,0	275,0	-0,4%
Personnels BIATSS	335,0	335,0	335,0	0,0%
<b>Total</b>	<b>611,0</b>	<b>611,0</b>	<b>610,0</b>	<b>-0,2%</b>

## 3 | LES EFFECTIFS DE L'ENS

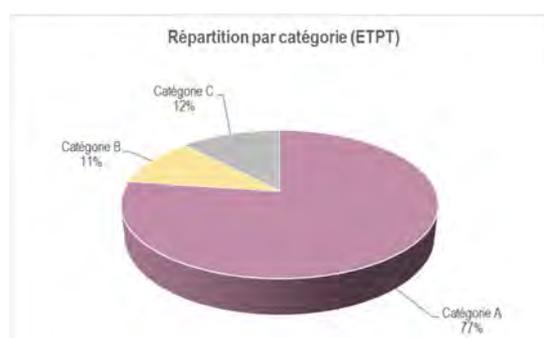
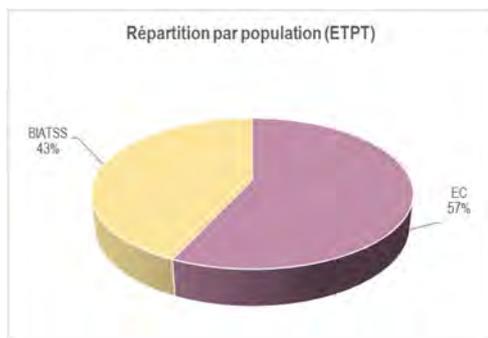
### 3.1 | EFFECTIFS EN 2022

Effectifs par population (ETPT annuels) : 529,6 enseignants et chercheurs & 401,7 BIATSS

Effectifs par statut (ETPT) : 404,9 titulaires & 526,3 contractuels (dont 28,7 CDI)

Effectifs genre (ETPT) : 399,7 femmes (dont 86,6 doctorants) & 531,7 hommes (dont 156,3 doctorants)

Effectifs catégorie (ETPT) : 717,4 en catégorie A, 100,8 en catégorie B & 113,1 en catégorie C



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

Enseignants, chercheurs		Catégorie A	
		PPP	ETPT
Statuts	Titulaires	147,0	140,7
	CDD	426,0	386,2
	CDI	3,0	2,6
<b>Total</b>		<b>576,0</b>	<b>529,6</b>

Entre 2021 et 2022, l'effectif (en PPP au 31/12) des contractuels enseignants-chercheurs affiche une hausse de 7,6%.  
CDD : dont 275 doctorants en PPP et 242,88 en ETPT.

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

BIATSS		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Statuts	Titulaires	105,0	97,5	79,0	77,5	90,0	89,2	274,0	264,2
	CDD	90,0	79,1	27,0	22,2	15,0	10,1	132,0	111,5
	CDI	13,0	11,2	1,0	1,0	15,0	13,8	29,0	26,0
<b>Total</b>		<b>208,0</b>	<b>187,8</b>	<b>107,0</b>	<b>100,8</b>	<b>120,0</b>	<b>113,1</b>	<b>435,0</b>	<b>401,7</b>

On constate une stabilité sur l'effectif global des BIATSS entre 2021 et 2022 avec toutefois une baisse sur les titulaires de -10 PPP pour une augmentation équivalente de nombre de contractuels. Le nombre de contractuels en PPP augmente, +10 CDD, et avec cependant des contrats plus courts sur l'année (ETPT) en lien avec les tensions sur le marché de l'emploi qui ont pour conséquences de décaler les recrutements sur l'année

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

Enseignants, chercheurs et BIATSS		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Statuts	Titulaires	252,0	238,2	79,0	77,5	90,0	89,2	421,0	404,9
	CDD	516,0	465,4	27,0	22,2	15,0	10,1	558,0	497,7
	CDI	16,0	13,8	1,0	1,0	15,0	13,8	32,0	28,7
<b>Total</b>		<b>784,0</b>	<b>717,4</b>	<b>107,0</b>	<b>100,8</b>	<b>120,0</b>	<b>113,1</b>	<b>1011,0</b>	<b>931,3</b>

De manière globale, l'année 2022 affiche une augmentation de 31 personnes PPP par rapport à 2021 notamment due aux recrutements des CDD EC sur contrats de recherche.

### 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	364,0	340,0	212,0	189,6	576,0	529,6
	BIATSS	200,0	191,7	235,0	210,0	435,0	401,7
<b>Total</b>		<b>564,0</b>	<b>531,7</b>	<b>447,0</b>	<b>399,7</b>	<b>1011,0</b>	<b>931,3</b>

1011 agents, permanents ou contractuels, rémunérés par l'ENS, ont exercé leur activité dans les départements et les services de la Direction Générale des Services au cours de l'année 2022, soit une augmentation de 3,16% par rapport à 2021, plus marquée sur la population des EC que sur les BIATSS.

Par contre, ces agents représentent un volume de 931,3 équivalents temps plein travaillé (ETPT) sur l'année, soit une baisse de -2,12% par rapport à 2021.

Au 31 décembre 2022, la part du personnel permanent représente 44,8% des effectifs (453 sur 1011), soit une légère baisse entre 2022 et 2021 tandis que la proportion des contractuels continue d'augmenter en 2022 de +40 PPP.

La part de femmes parmi les 1011 agents rémunérés par l'Ecole est de 43% contre 57% pour les hommes (cf graphique). La proportion de femmes est plus faible chez les EC (47,4%) que pour les hommes (64,5 %). 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 2021.

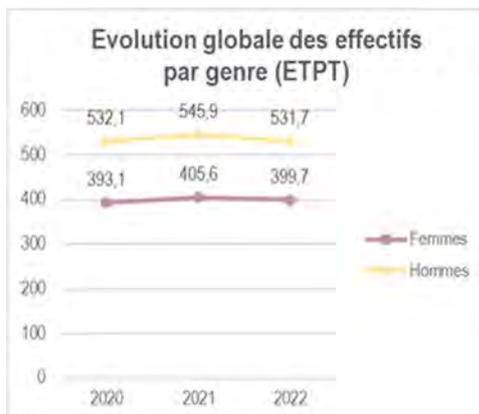
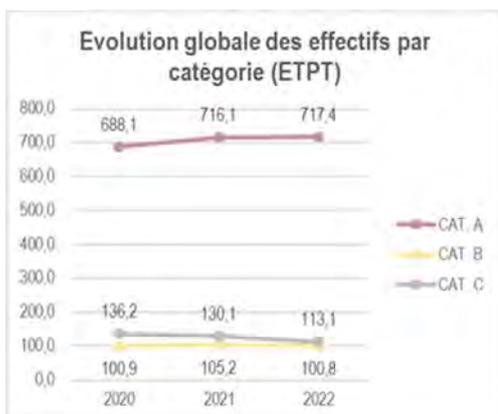
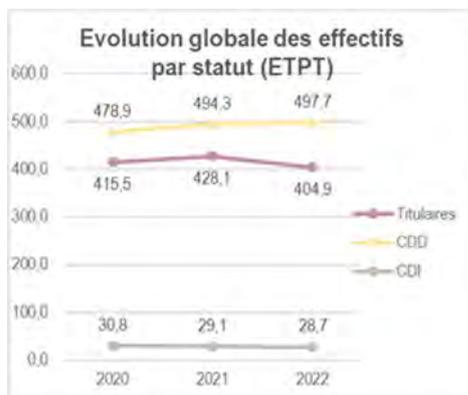
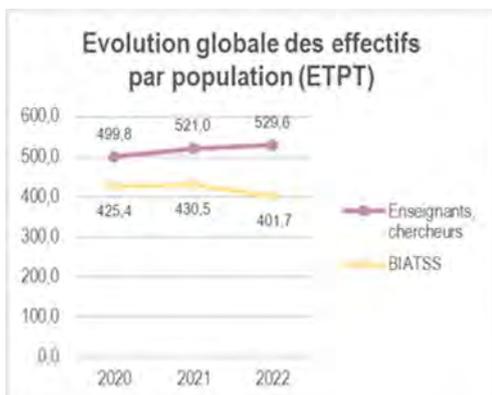
## 3.2 | EVOLUTION DES EFFECTIFS 2020-2022

Evolution globale 2020-2022 (ETPT) : + 0,7%

Evolution par statut 2020-2022 (ETPT) : Titulaires : - 2,6% Contractuels : + 3,8% de CDD et - 7,4% de CDI

Evolution par genre 2020-2022 (ETPT) : Femmes : + 1,6 % Hommes : - 0,1%

Evolution par catégorie 2020-2022 (ETPT) : Cat. A : + 4,1 % Cat. B : - 0,1% Cat. C : - 20,5%



#### EVOLUTION DES EFFECTIFS 2020/2022 DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR STATUT

		2020		2021		2022		Taux d'évolution 2020 - 2022	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Enseignants-chercheurs									
Statuts	Titulaires	148	145	148	146,6	147	140,7	-0,7%	-3,0%
	CDD	368	352,1	396	371,7	426	386,2	13,6%	8,8%
	CDI	3	2,7	3	2,7	3	2,6	0,0%	-2,3%
Total		519	499,8	547	521,0	576	529,6	9,9%	5,6%

#### EVOLUTION DES EFFECTIFS 2020/2022 DES BIATSS PAR STATUT

		2020		2021		2022		Taux d'évolution 2020 - 2022	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
BIATSS									
Statuts	Titulaires	281	270,5	284	281,4	274	264,2	-2,6%	-2,4%
	CDD	137	126,8	122	122,6	132	111,5	-3,8%	-13,7%
	CDI	29	28,1	27	26,4	29	26,0	0,0%	-7,9%
Total		447	425,4	433	430,5	435	401,7	-2,8%	-5,9%

### EVOLUTION DES EFFECTIFS 2020/2022 DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET BIATSS PAR STATUT

Enseignants-chercheurs et BIATSS		2020		2021		2022		Taux d'évolution 2020 - 2022	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Statuts	Titulaires	429	415,5	432,0	428,1	421,0	404,9	-1,9%	-2,6%
	CDD	505	478,9	518,0	494,3	558,0	497,7	9,5%	3,8%
	CDI	32	30,8	30,0	29,1	32,0	28,7	0,0%	-7,4%
<b>Total</b>		<b>966</b>	<b>925,2</b>	<b>980,0</b>	<b>951,5</b>	<b>1011,0</b>	<b>931,3</b>	<b>4,5%</b>	<b>0,7%</b>

### EVOLUTION DES EFFECTIFS 2020/2022 DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET BIATSS PAR CATEGORIE

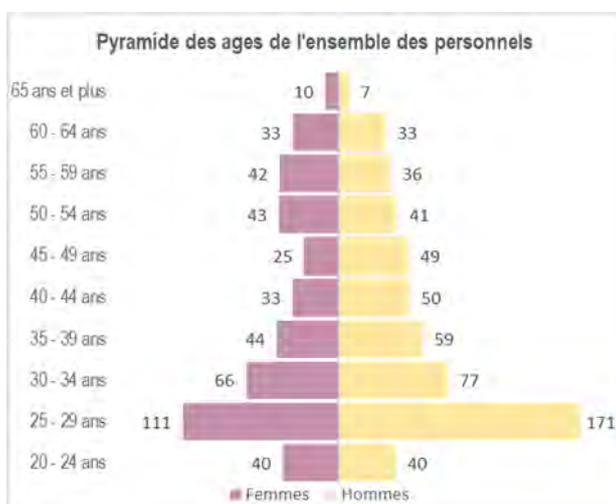
Enseignants-chercheurs et BIATSS		2020		2021		2022		Taux d'évolution 2020 - 2022	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Catégorie	CAT. A	715	688,1	754,0	716,1	784,0	717,4	8,8%	4,1%
	CAT. B	109	100,9	107,0	105,2	107,0	100,8	-1,9%	-0,1%
	CAT. C	142	136,2	119,0	130,1	120,0	113,1	-18,3%	-20,5%
<b>Total</b>		<b>966</b>	<b>925,2</b>	<b>980,0</b>	<b>951,5</b>	<b>1011,0</b>	<b>931,3</b>	<b>4,5%</b>	<b>0,7%</b>

### EVOLUTION DES EFFECTIFS 2020/2022 DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET DES BIATSS PAR GENRE

Enseignants-chercheurs et BIATSS		2020		2021		2022		Taux d'évolution 2020 - 2022	
		PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT	PPP	ETPT
Genre	Femmes	421	393,1	425,0	405,6	447,0	399,7	5,8%	1,6%
	Hommes	545	532,1	555,0	545,9	564,0	531,7	3,4%	-0,1%
<b>Total</b>		<b>966</b>	<b>925,2</b>	<b>980,0</b>	<b>951,5</b>	<b>1011,0</b>	<b>931,3</b>	<b>4,5%</b>	<b>0,7%</b>

## 3.3 | PYRAMIDE DES AGES 2022

Age moyen : 39 ans pour les femmes et 38 ans pour les hommes



Classe d'âge	PPP		Total
	Femmes	Hommes	
Moins de 20 ans	0	1	1
20 - 24 ans	40	40	80
25 - 29 ans	111	171	282
30 - 34 ans	66	77	143
35 - 39 ans	44	59	103
40 - 44 ans	33	50	83
45 - 49 ans	25	49	74
50 - 54 ans	43	41	84
55 - 59 ans	42	36	78
60 - 64 ans	33	33	66
65 ans et plus	10	7	17
<b>Total</b>	<b>447</b>	<b>564</b>	<b>1011</b>

Age moyen	BIATSS		EC		Total		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaires	51	49	47	48	50	48	49
CDD	30	32	29	29	30	30	30
CDI	51	45	45	65	50	48	50
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>38</b>

La pyramide des âges reste identique à 2021.

### 3.4 | EFFECTIFS PAR CORPS 2022

#### 3.4.a | EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 2022

Effectifs (ETPT) : 529,6

Variation 2020-2022 (ETPT) : + 5,6%

Répartition par statut (ETPT) : 112,2 Enseignants chercheurs, 25,5 Enseignants et 391,9 contractuels

Répartition par genre (ETPT) : 189,6 femmes ; 340 hommes

Enseignants, chercheurs (ETPT)		2020	2021	2022			Taux d'évolution 2020 - 2022
				Femmes	Hommes	Total	
Enseignants / Chercheurs	Professeur des universités	44,5	48,3	15,4	32,2	47,5	6,4%
	Maître de conférences	69,3	68,0	24,8	39,8	64,6	-7,1%
<b>Total Enseignants / Chercheurs</b>		<b>113,8</b>	<b>116,3</b>	<b>40,2</b>	<b>72,0</b>	<b>112,2</b>	<b>-1,4%</b>
Enseignants	Professeur agrégé	28,1	27,1	11,1	13,4	24,6	-14,4%
	Professeur certifié	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	-4,2%
<b>Total Enseignants</b>		<b>29,1</b>	<b>28,1</b>	<b>11,1</b>	<b>14,4</b>	<b>25,5</b>	<b>-14,0%</b>
CDD Enseignants / Chercheurs	Professeur associé	1,5	3,0	0,0	2,8	2,8	47,9%
	ATER	6,3	7,3	2,4	5,0	7,4	14,9%
	Lecteur	5,3	5,3	2,6	2,6	5,1	-2,5%
	Maître de langue	0,9	0,7	1,0	0,0	1,0	4,2%
	Doctorant et CDD recherche	326,5	344,0	129,2	231,6	360,8	9,5%
	Autres CDD + CDI	16,5	16,3	3,3	11,5	14,8	-11,8%
<b>Total CDD</b>		<b>357,0</b>	<b>376,7</b>	<b>138,4</b>	<b>253,6</b>	<b>391,9</b>	<b>8,9%</b>
<b>Total</b>		<b>499,8</b>	<b>521,0</b>	<b>189,6</b>	<b>340,0</b>	<b>529,6</b>	<b>5,6%</b>

### 3.4.b | EFFECTIFS DES BIATSS EN 2022

Effectifs (ETPT) : 401,7

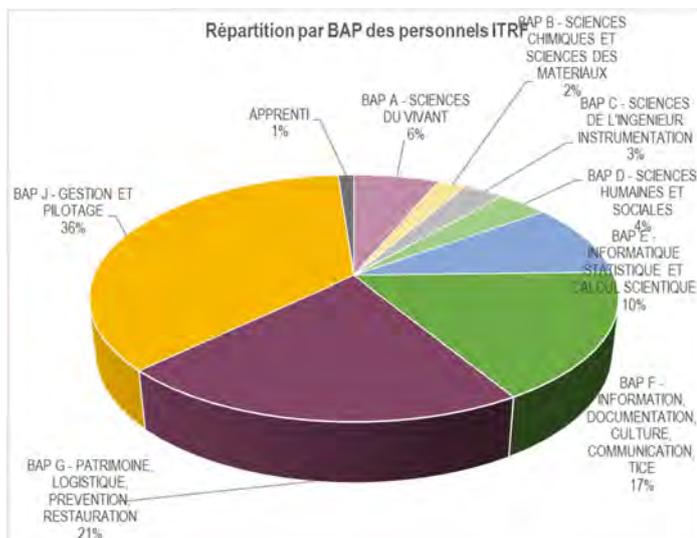
Evolution 2019/2022 (ETPT) : -5.9%

Répartition par genre (ETPT) : 210 femmes ; 191,7 hommes

BIATSS (ETPT)		2020	2021	2022			Taux d'évolution 2020 - 2022
				Femmes	Hommes	Total	
AENES	Dir. générale des services	1,0	1,1	1,0	0,0	1,0	-4,2%
	Agent comptable	0,9	1,0	0,0	1,0	1,0	5,2%
	Administrateur	1,0	1,0	0,6	1,0	1,5	34,2%
	Attaché d'administration	2,8	2,8	1,4	1,0	2,4	-18,6%
	Secrétaire administratif	2,8	2,6	1,8	0,0	1,8	-55,6%
	Adjoint administratif	2,0	2,0	0,0	1,3	1,3	-56,3%
<b>Total AENES</b>		<b>10,5</b>	<b>10,5</b>	<b>4,7</b>	<b>4,2</b>	<b>8,9</b>	<b>-18,4%</b>
ITRF	Ingénieur de recherche	10,9	12,6	5,6	8,2	13,9	21,5%
	Ingénieur d'études	37,6	44,0	23,8	18,0	41,8	10,0%
	Assistant ingénieur	32,5	31,2	11,6	19,8	31,4	-3,7%
	Technicien	69,0	75,8	36,1	35,9	72,0	4,2%
	Adjoint technique	93,8	91,0	45,2	35,4	80,6	-16,4%
<b>Total ITRF</b>		<b>243,9</b>	<b>254,7</b>	<b>122,3</b>	<b>117,4</b>	<b>239,7</b>	<b>-1,8%</b>
BIBLIOTHEQUES	Conservateur général	1,0	2,0	0,6	0,0	0,6	-56,3%
	Conservateur	4,0	3,0	2,9	1,1	4,0	-0,7%
	Bibliothécaire	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	#DIV/0!
	Bib. assistant spécialisé	3,2	3,8	1,8	1,9	3,7	14,8%
	Magasinier	8,0	7,4	1,5	5,8	7,3	-9,9%
<b>Total BIBLIOTHEQUES</b>		<b>16,2</b>	<b>16,2</b>	<b>6,8</b>	<b>8,8</b>	<b>15,6</b>	<b>-3,6%</b>
CONTRACTUELS	CDD	117,0	114,2	58,8	49,2	108,0	-8,4%
	Apprentis	9,7	8,4	0,5	3,0	3,5	-174,1%
	CDI	28,1	26,4	16,9	9,1	26,0	-8,0%
<b>Total CONTRACTUELS</b>		<b>154,8</b>	<b>149,0</b>	<b>76,2</b>	<b>61,4</b>	<b>137,5</b>	<b>-12,6%</b>
<b>Total</b>		<b>425,4</b>	<b>430,5</b>	<b>210,0</b>	<b>191,7</b>	<b>401,7</b>	<b>-5,9%</b>

BAP	BIATSS		Total
	Contractuels	Titulaires	
BAP A - SCIENCES DU VIVANT	15	12	27
BAP B - SCIENCES CHIMIQUES ET SCIENCES DES MATERIAUX	3	6	9
BAP C - SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	3	10	13
BAP D - SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	16	0	16
BAP E - INFORMATIQUE STATISTIQUE ET CALCUL SCIENTIFIQUE	18	24	42
BAP F - INFORMATION, DOCUMENTATION, CULTURE, COMMUNICATION, TICE	20	53	73
BAP G - PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION, RESTAURATION	27	66	93
BAP J - GESTION ET PILOTAGE	54	103	157
APPRENTI	5	0	5
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>274</b>	<b>435</b>

Selon la répartition par BAP, les personnels titulaires représentent 63% des BIATSS et les contractuels 37%.  
Le plus grand nombre d'agents BIATSS se répartit sur les BAP F, G et J comme le montre le graphique ci-dessous.  
Les agents de la bibliothèque sont positionnés en BAP F et les personnels de la filière AENES en BAP J.



### 3.5 | MOUVEMENT DES PERSONNELS EN 2022

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 2022

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.
- **Le 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'un recrutement en commission, d'une année en qualité de contractuel et d'une épreuve orale. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont notamment, mais pas exclusivement, les personnes en situation de handicap.
- **Recrutement PACTE** : contrat de 1 ou 2 ans aux jeunes de 16 à 25 ans, sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat ; à l'issue de ce contrat et après une épreuve orale ils intègrent la Fonction Publique en, catégorie C en qualité de fonctionnaire titulaire.
- **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 2022 : 295

Evolution des recrutements en 2020-2022 : - 4,53%



Personnels recrutés en 2022 (PPP)		2020	2021	Femmes	Hommes	Total	Evolution 2020-2022
Concours EC	Professeur des universités**	5	2	0	2	2	-60,00%
	Maître de conférence	0	0	1	2	3	-
Autre recrutement titulaires	Professeur agrégé	2	4	2	3	5	150,00%
	Professeur certifié	0	0	0	0	0	-
Recrutement, contractuels	Professeur associé	1	0	0	1	1	-
	ATER	6	2	3	7	10	66,67%
	Lecteur et Maître de langue	6	2	2	3	5	-16,67%
	Doctorant	110	62	29	54	83	-24,55%
	Contractuel enseignants	7	4	2	1	3	-57,14%
	Contractuel de recherche	53	59	23	51	74	39,62%
<b>TOTAL EC</b>		<b>190</b>	<b>135</b>	<b>62</b>	<b>122</b>	<b>186</b>	<b>-2,11%</b>
Concours ITRF*	Catégorie A	8	1	0	0	0	-100,00%
	Catégorie B	9	3	0	1	1	-88,89%
	Catégorie C	0	1	0	0	0	-
Détachement, Mobilité	Catégorie A	5	3	3	3	6	20,00%
	Catégorie B	5	2	2	0	2	-60,00%
	Catégorie C	2	0	1	1	2	-
Recrutement contractuels	Catégorie A	68	62	33	30	63	-7,35%
	Catégorie B	12	10	12	8	20	66,67%
	Catégorie C	3	9	6	3	9	200,00%
	Apprenti	7	0	2	4	6	-14,29%
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>199</b>	<b>119</b>	<b>59</b>	<b>50</b>	<b>109</b>	<b>-45,23%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>309</b>	<b>226</b>	<b>121</b>	<b>172</b>	<b>295</b>	<b>-4,53%</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.

\*\* Il s'agit de 2 postes ouverts donnant lieu à promotion (cf tableau des promotions EC page 22)

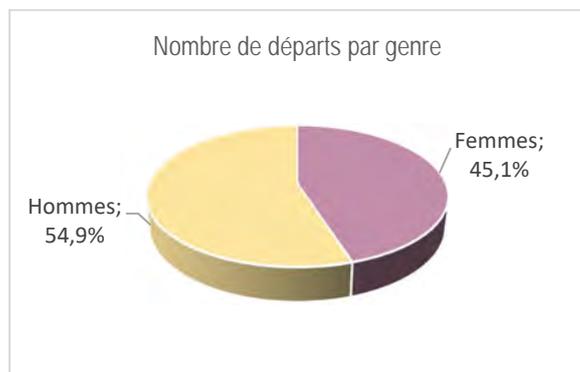
On constate une augmentation globale du nombre de recrutements 2022 par rapport à 2021, liée toutefois à un nombre plus important de recrutements sur la population des enseignants chercheurs contractuels (doctorants et contractuels de recherche).

A contrario, les personnels BIATSS recrutés affichent une baisse constante depuis 2020 liée aux difficultés de recrutements de fonctionnaires et de contractuels. Cette situation est principalement la conséquence des tensions sur le marché de l'emploi pouvant compliquer l'embauche sur des postes qualifiés ou nécessitant des compétences rares.

### 3.5.b | DEPARTS EN 2022

Nombre de départs en 2022 : 283

Evolution des départs en 2020-2022 : -8,71%



Personnels partis en 2022 (PPP)		2020	2021	Femmes	Hommes	Total	Evolution 2020-2022
EC TITULAIRES	Retraite	0	3	1	3	4	-
	Décès	0	0	0	0	0	-
	Démission	0	1	0	1	1	-
	Autres (mutation, détachement...)	3	4	0	3	3	0,00%
<b>TOTAL EC TITULAIRE</b>		<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>166,67%</b>
EC CONTRACTUELS	Fin de contrat CDD	129	134	48	93	141	9,30%
	Retraite	0	0	0	0	0	-
	Décès	1	0	0	0	0	-100,00%
	Démission	19	13	9	11	20	5,26%
	Autres	23	3	0	0	0	-100,00%
<b>TOTAL EC CONTRACTUELS</b>		<b>172</b>	<b>150</b>	<b>57</b>	<b>104</b>	<b>161</b>	<b>-6,40%</b>
<b>TOTAL EC</b>		<b>175</b>	<b>158</b>	<b>58</b>	<b>111</b>	<b>169</b>	<b>-3,43%</b>
BIATSS TITULAIRES	Retraite	4	5	4	3	7	75,00%
	Décès	0	0	0	0	0	-
	Démission	1	0	0	0	0	-100,00%
	Autres (mutation, détachement...)	15	14	5	3	8	-46,67%
<b>TOTAL BIATSS TITULAIRE</b>		<b>20</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>-25,00%</b>
BIATSS CONTRACTUELS	Fin de contrat CDD	86	98	44	39	83	-3,49%
	Retraite	0	1	0	0	0	-
	Décès	0	0	0	0	0	-
	Démission	8	13	7	9	16	100,00%
	Autres	21	4	0	0	0	-100,00%
<b>TOTAL BIATSS CONTRACTUELS</b>		<b>115</b>	<b>116</b>	<b>51</b>	<b>48</b>	<b>99</b>	<b>-13,91%</b>
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>135</b>	<b>135</b>	<b>60</b>	<b>54</b>	<b>114</b>	<b>-15,56%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>310</b>	<b>293</b>	<b>118</b>	<b>165</b>	<b>283</b>	<b>-8,71%</b>

Les départs en 2022 sont en baisse de -8,7% par rapport à 2020 et de -3,4% par rapport à 2021.

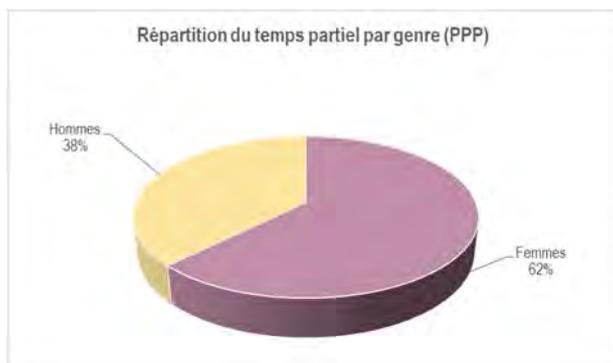
On note une part plus importante des départs de contractuels enseignants par rapport à 2020 (172 en 2020 et 158 en 2022).

Les départs des personnels contractuels BIATSS sont stables entre 2020 et 2022 et en baisse par rapport à 2019.

## 4 | ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

### 4.1 | LE TEMPS TRAVAIL

#### 4.1.a | LE TEMPS PARTIEL



		Femmes	Hommes	Total
<b>TEMPS PARTIEL</b>	50%	8	8	16
	60%	1	2	3
	70%	0	2	2
	80%	19	5	24
	90%	2	1	3
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>18</b>	<b>48</b>

		2020	2021	2022
<b>TEMPS PARTIEL</b>	50%	23	13	16
	60%	2	2	3
	70%	7	3	2
	80%	25	29	24
	90%	4	6	3
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>53</b>	<b>48</b>

En 2022, on constate une baisse de -9,4% des effectifs d'agents à temps partiel par rapport à 2021.

Sur les 48 agents exerçant leur activité à temps partiel, la quotité de travail la plus fréquente reste à 80% (50% des agents à temps partiel), suivis de la quotité de 50 % à hauteur de 33,3%. Depuis maintenant 3 ans, la part des agents travaillant à temps partiel ne cesse de décroître avec une légère hausse pour 2022 du temps partiel à 50%.

Quel que soit la quotité de travail, ce sont en grande majorité des femmes qui sont concernées par le temps partiel à hauteur de 62,5% contre 37,5% pour les hommes.

#### 4.1.b | LE TEMPS INCOMPLET

Un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail.

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.

Dont emplois à temps incomplet		Femmes	Hommes	Total
Sur une base de 35h	de 28 heures ou plus (70% et plus)	0	1	1
	de 17h30 à moins de 28 heures (60%)	2	0	2
	moins de 17h30 (50%)	9	1	10
Total		11	2	13

## 4.2 | LES HORAIRES DE TRAVAIL SPECIFIQUES

		2022		
	Définition	Femmes	Hommes	TOTAL
Travail de nuit	NC	-	-	-
Travail le week-end	Travail le samedi	18	7	25
Astreinte	Logé pour nécessité absolue de service	0	10	10
Total		18	17	35

### LE TELETRAVAIL

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents	112	63	175
Nb de jours indemnisés	7229	4279	11508
Montant	18 072 €	10 697 €	28 769 €

<i>Indemnisation moyenne/agent</i>	<b>164 €</b>
<i>Nbre de jours moyen/agent</i>	<b>66</b>

## 4.3 | LE COMPTE EPARGNE TEMPS (BIATSS)

	2020	2021	2022		TOTAL	% Ecart 2022/2020
			Femmes	Hommes		
Nb total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12	150	162	87	67	154	3%
Nombre de jours de CET épargnés dans l'année	708	657	414	295	709	0%
Nb de jours de comptes épargne-temps consommés au cours de	363	521	360	296	656	81%
Nb total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12	2833	2964	1778	1421	3199	13%

154 agents ont un CET ouvert au 31 décembre 2022.

Au total, au 31 décembre 2022, 3199 jours ont été stockés par ces 154 agents, ce qui représente une augmentation de +7,9%.

Les 154 agents ont déposé 709 jours entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022, soit en moyenne près de 4,5 jours par agent (0,5 jour en plus par agent par rapport à 2021).

Il est à noter que le nombre de jours utilisés est en hausse constante depuis 2020.

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

Femmes	Hommes	Total
35	33	68

## 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		3	3
Concours	11	13	24
Congé réserviste	1		1
Décès ou maladie très grave**	4	5	9
Décharge syndicale	1	1	2
Déménagement	5	5	10
Fêtes religieuses	7	6	13
Formation syndicale		1	1
Jury de concours	2	1	3
Mariage ou PACS	3	5	8
Naissance ou adoption		3	3
Préparation aux concours et examens professionnels	5	6	11
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>49</b>	<b>88</b>

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

\*\*En tant que porche aidant

### 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		17	17
Concours	17	17	34
Congé réserviste	1		1
Décès ou maladie très grave	10	16	26
Décharge syndicale	11	36	47
Déménagement	5	5	10
Fêtes religieuses	7	6	13
Formation syndicale		3	3
Jury de concours	3	3	6
Mariage ou PACS	14	24	38
Naissance ou adoption		7	7
Préparation aux concours et examens professionnels	7	15	22
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>149</b>	<b>224</b>

### NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES POUR FAITS DE GREVE

Genre	Nombre de jours
Femmes	8
Hommes	30
<b>Total</b>	<b>38</b>

## 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 après consultation des instances.
- **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 après consultation des instances.

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	10	29	6	1	7	32%	10%	24%
MCF	17	8	25	3	4	7	18%	50%	28%
PRAG			0			0	-	-	-
PRCE			0			0	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>25%</b>	<b>28%</b>	<b>26%</b>

On note une nette progression du taux de promotion des EC à 26% contre 16% en 2021, plus particulièrement marquée sur le corps des MCF (7 MCF en 2022 contre 2 en 2021)

### 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

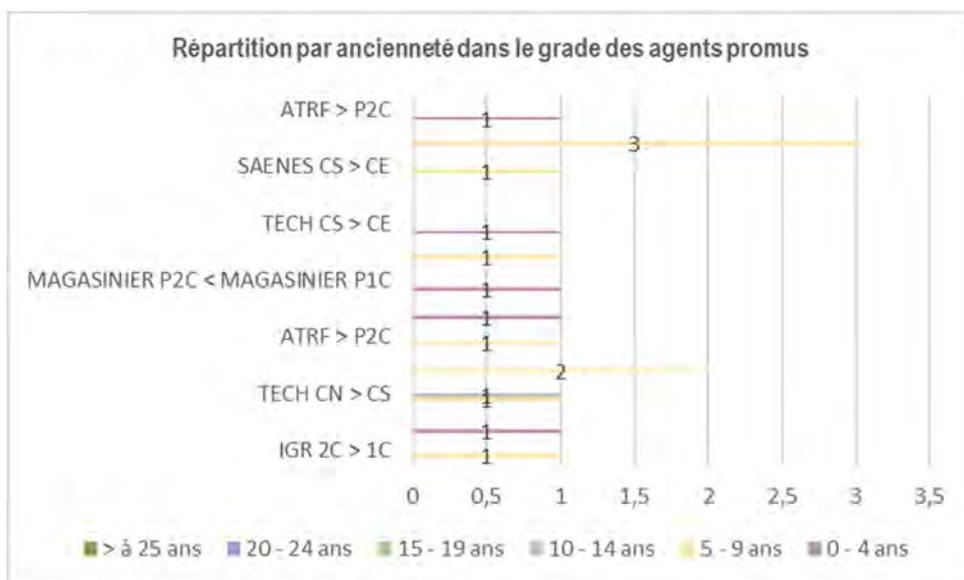
	Nb agents promouvables			Nb d'agents promus			Taux de promotion		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
ITRF CAT.A	8	10	18	2	1	3	25%	10%	17%
ITRF CAT.B	15	18	33	2	1	3	13%	6%	9%
ITRF CAT.C	28	24	52	3	4	7	11%	17%	13%
AENES CAT.A	0	0	0	0	0	0	-	-	-
AENES CAT.B	0	1	1	0	1	1	-	100%	100%
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	5	0	5	2	0	2	40%	-	40%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>55</b>	<b>111</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>16,1%</b>	<b>12,7%</b>	<b>14,4%</b>

Le nombre d'agents promouvables est identique à 2021 avec une hausse des agents promus (16 en 2022 contre 12 en 2021 soit un taux de promotion de 14,4%).

## 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	IGR 2C > 1C	1C		1				
	IGE CN > HC	HC	1					
	TECH CN > CS	CS		1	1			
	ATRF P2C > P1C	P1C		2				
	ATRF > P2C	P2C		1				
	MAGASINIER > MAGASINIER P2C	P2C	1					
	MAGASINIER P2C < MAGASINIER P1C	P1C	1					
Femmes	IGE CN > HC	HC		1				
	TECH CS > CE	CE	1					
	TECH CN > CS	CS						
	SAENES CS > CE	CE		1				
	ATRF P2C > P1C	P1C		3				
	ATRF > P2C	P2C		1				
<b>TOTAL</b>			<b>5</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

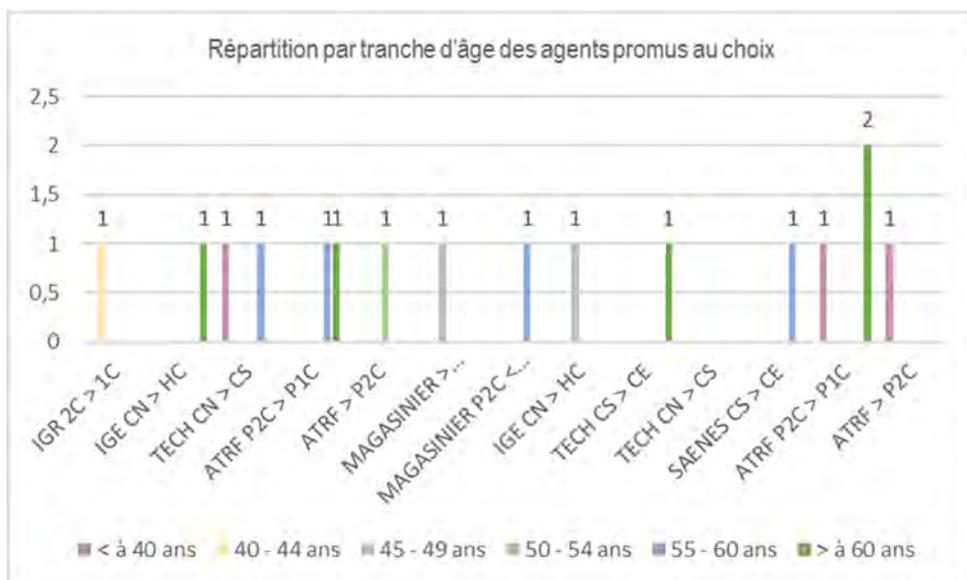
La majorité des agents promus au grade supérieur ont une ancienneté dans ce dernier comprise entre 0 et 10 ans, quel que soit le genre et la catégorie.



## 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	IGR 2C > 1C	1C		1				
	IGE CN > HC	HC						1
	TECH CN > CS	CS	1				1	
	ATRF P2C > P1C	P1C					1	1
	ATRF > P2C	P2C				1		
	MAGASINIER > MAGASINIER P2C	P2C			1			
	MAGASINIER P2C < MAGASINIER P1C	P1C					1	
Femmes	IGE CN > HC	HC				1		
	TECH CS > CE	CE						1
	TECH CN > CS	CS						
	SAENES CS > CE	CE					1	
	ATRF P2C > P1C	P1C	1					2
ATRF > P2C	P2C	1						
<b>TOTAL</b>			<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

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

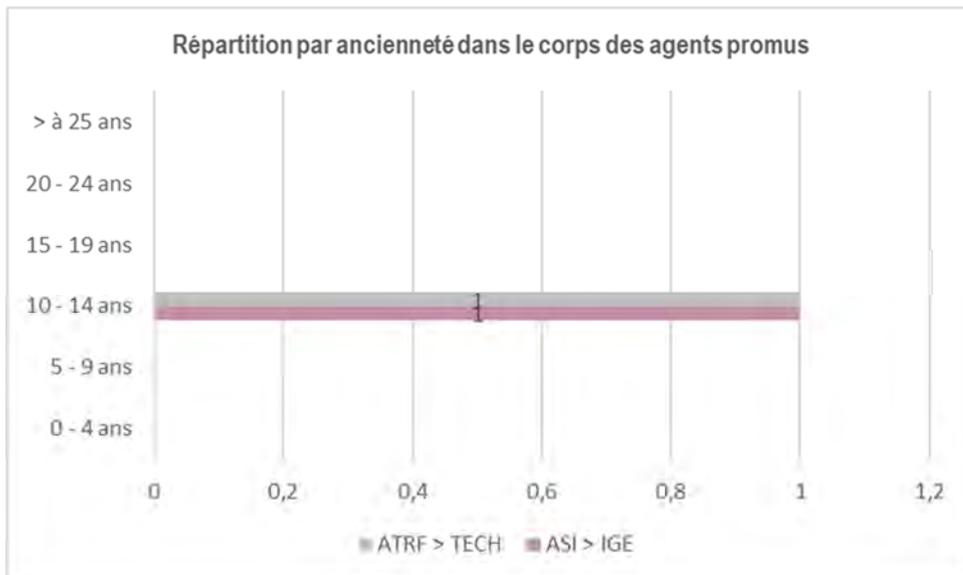
	Nb agents promouvables			Nb d'agents promus			Taux de promotion		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
IGR	10	21	31	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
IGE	17	8	25	1	0	1	5,9%	0,0%	4,0%
ASI	26	26	52	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
TCH	33	48	81	1	0	1	3,0%	0,0%	1,2%
Attaché administratif	0	1	1	0	0	0	-	0,0%	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	0	2	2	0	0	0	-	0,0%	0,0%
BIBAS	5	0	5	0	0	0	0,0%	-	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>108</b>	<b>202</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>1,0%</b>

Le nombre d'agents promouvables reste stable par rapport à 2021 avec une baisse de 50% des agents promus (2 en 2022 contre 4 en 2021).

### 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
Hommes	ASI > IGE			1			
	TCH > ASI						
	ATRF > TECH			1			
Femmes	ASI > IGE						
	TCH > ASI						
	ATRF > TECH						
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

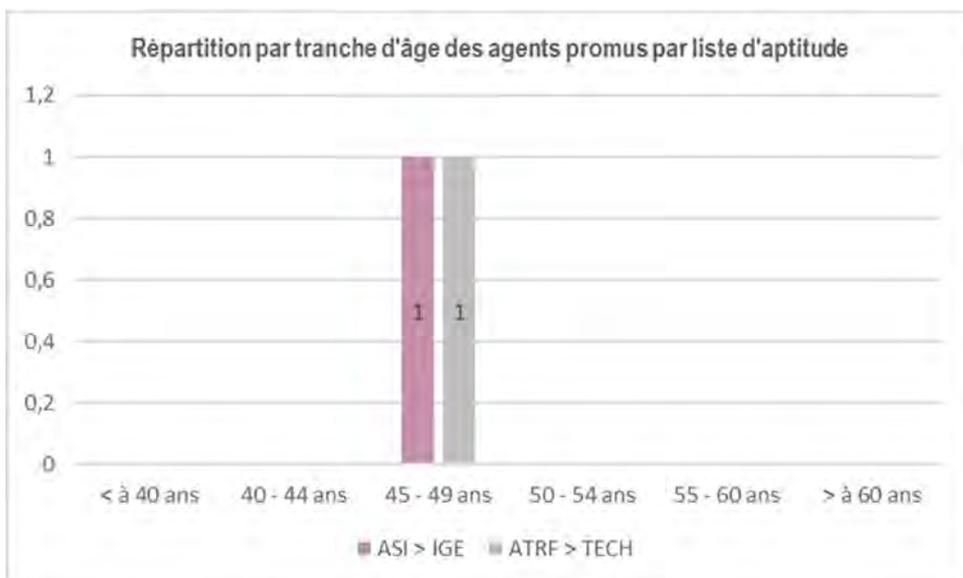
Les 2 agents promus appartiennent à la même tranche d'ancienneté dans leur corps respectif.



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

Promotion corps par tranche d'âge		< à 40 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 60 ans	> à 60 ans
Hommes	ASI > IGE			1			
	TCH > ASI						
	ATRF > TECH			1			
Femmes	ASI > IGE						
	TCH > ASI						
	ATRF > TECH						
TOTAL		0	0	2	0	0	0

Les agents promus appartiennent également à la même tranche d'âge.



## 5.2.b | PROMOTIONS PAR CONCOURS DES BIATSS

### NOMBRE DE PROMOTIONS GLOBALE A UN CONCOURS, EXAMEN OU REPYRAMIDAGE DANS L'ANNEE 2022

Catégories	CORPS ACCES	Hommes	Femmes	Total
Cat. A	IGR			0
	IGE	1		1
	ASI	1	1	2
Cat. B	TECH	3	5	8
Cat. C	ATRF			0
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

Le nombre d'agents titulaires ayant obtenu une promotion par concours, repyramidage ou par examen professionnel est de 7 et le nombre d'agents contractuels est de 2. Au global, le nombre de promotions est en hausse de 37,5% en 2022. Cette augmentation est significative sur la catégorie. B (3 en 2021 contre 8 en 2022).



NB : Sur les 9 promotions, 2 agents ont obtenu une double réussite sur 2 modalités différentes

### EVOLUTION DES PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS PAR CONCOURS ENTRE 2020 ET 2022

	2020	2021	2022		
			Hommes	Femmes	Total
Cat. A	5	5	2	0	2
Cat. B	8	4	4	3	7
Cat. C	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

L'évolution des promotions des agents BIATSS par concours reste stable par rapport à 2021.

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

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

Catégories	2020	2021	2022
Cat. A	10	5	9
Cat. B	13	4	14
Cat. C	7	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>32</b>

Le nombre global de promotion est comparable à celui de 2019 et en très forte hausse par rapport à 2021.

## 5.3 | PARCOURS PROFESSIONNELS

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

	H	F	TOTAL
Cat. A	1	2	3
Cat. B	0	0	0
Cat. C	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

*Correspond aux agents dédiés à l'accompagnement RH au sein du Service des Ressources Humaines*

### NOMBRE D'AGENTS ACCOMPAGNES

	H	F	TOTAL
Cat. A	6	9	15
Cat. B	2	8	10
Cat. C	4	2	6
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>

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

Par ailleurs, à ces suivis RH dans le cadre du parcours professionnel des agents, s'ajoutent également des suivis dans le cadre de la veille médico-sociale.

	H	F	TOTAL
Cat. A	2	7	9
Cat. B	2	7	9
Cat. C	9	9	18
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>36</b>

VMS

Par ailleurs, le suivi de 4 services a été réalisé sur l'année 2022 et a nécessité le suivi particulier de 21 agents, notamment dans le cadre de difficultés particulières, de d'évolution d'organisation de services/organigrammes, de modifications de modalités de travail, etc

## 5.4 | LES PERENNISATIONS ET TITULARISATIONS DES CONTRACTUELS BIATSS

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

#### NOMBRE DE PERENNISATIONS ET DE TITULARISATIONS

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

Pérennisations et titularisations	Répartition par catégorie			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nb d'agents en CDD pérennisés en CDI	1	0	0	1
Nb d'agents en CDD ou CDI titularisés	2	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

## EVOLUTION DU NOMBRE DE PERENNISATIONS ET DE TITULARISATION

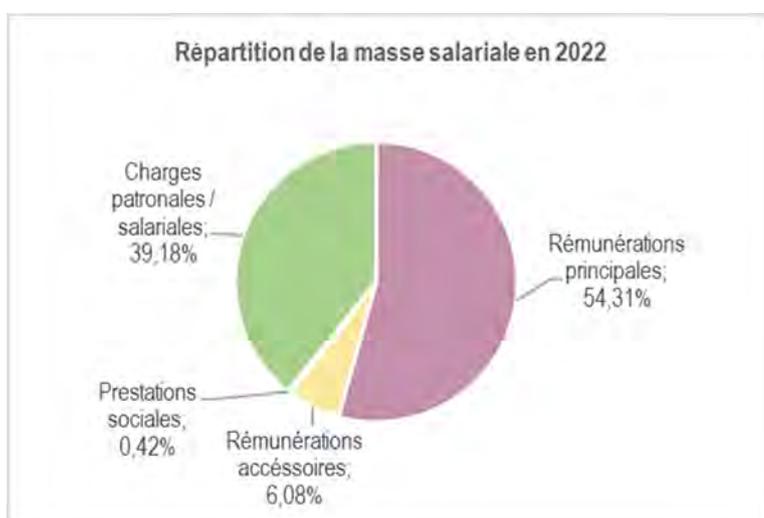
	2020	2021	2022
Nb d'agents en CDD pérennisés en CDI	1	0	1
Nb d'agents en CDD ou CDI titularisés	6	3	2
<i>dont titularisation dans le cadre de la loi Sauvadet</i>	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Le nombre de pérennisation en CDI ou par concours reste stable en 2022 par rapport à 2021.

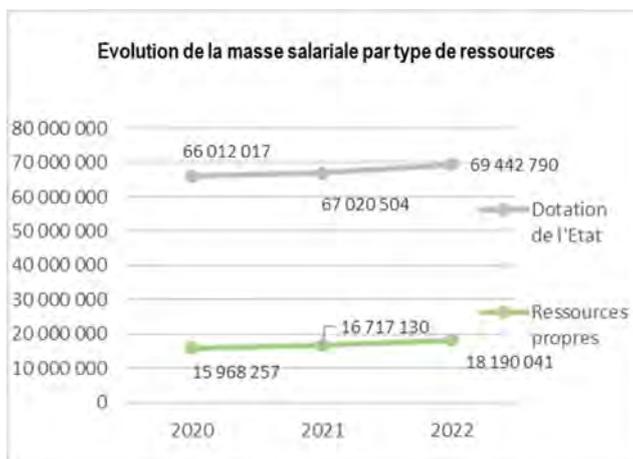
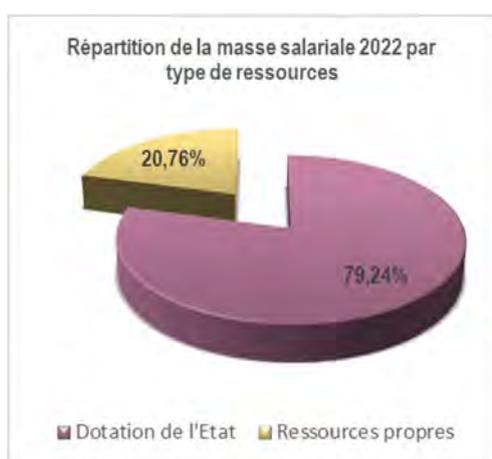
## 6 | MASSE SALARIALE DE L'ENS

### 6.1 | REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE EN 2022

Répartition de la masse salariale en 2022	Montant
Rémunérations principales	47 597 608 €
Rémunérations accessoires	5 327 649 €
Prestations sociales	369 524 €
Charges patronales / salariales	34 338 050 €
<b>Total</b>	<b>87 632 831 €</b>



### 6.2 | EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE 2020-2022



## MASSE SALARIALE ETAT

Type de population	2020	2021	2022	Taux d'évolution 2022/2020
Elèves	28 407 133 €	28 301 708 €	29 262 125 €	3,0%
BIATSS	18 740 069 €	19 166 195 €	19 694 542 €	5,1%
Enseignants et chercheurs	18 864 815 €	19 552 601 €	20 486 122 €	8,6%
<b>Total</b>	<b>66 012 017 €</b>	<b>67 020 504 €</b>	<b>69 442 789 €</b>	<b>5,20%</b>

On note une évolution plus importante du montant du plafond état que les années précédentes liée à des mesures salariales diverses telles que l'augmentation du Smic, la revalorisation du point d'indice, la revalorisation des doctorants, ...

## MASSE SALARIALE SUR RESSOURCES PROPRES

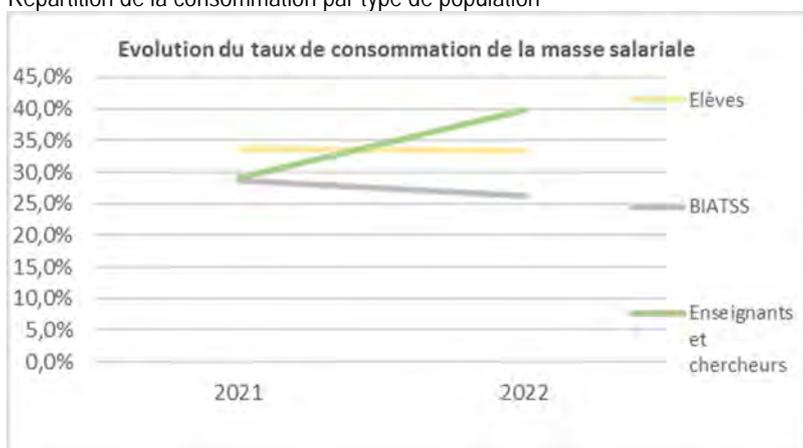
Type de population	2020	2021	2022	Taux d'évolution 2022/2020
Elèves	néant	néant	néant	néant
BIATSS	3 166 479 €	3 520 370 €	3 241 172 €	2,36%
Enseignants et chercheurs	12 801 778 €	13 196 760 €	14 442 072 €	12,81%
<b>Total</b>	<b>15 968 257 €</b>	<b>16 717 130 €</b>	<b>17 683 244 €</b>	<b>10,74%</b>

## MASSE SALARIALE GLOBALE

Type de ressources	2020	2021	2022	Taux d'évolution 2022/2020
Dotation de l'Etat	66 012 017 €	67 020 504 €	69 442 790 €	5,20%
Ressources propres	15 968 257 €	16 717 130 €	18 190 041 €	13,91%
<b>Total</b>	<b>81 980 274 €</b>	<b>83 737 634 €</b>	<b>87 632 831 €</b>	<b>6,90%</b>

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

Répartition de la consommation par type de population



## EVOLUTION DU TAUX DE CONSOMMATION DE LA MASSE SALARIALE ETAT

Type de population	2020	2021	2022
Elèves	43%	42,2%	33,4%
BIATSS	28,4%	28,6%	26,2%
Enseignants et chercheurs	28,6%	29,2%	39,9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

L'année 2022 a été marquée par le retour de l'inflation et la mise en œuvre de plusieurs mesures impactant directement les dépenses de masse salariale de l'École.

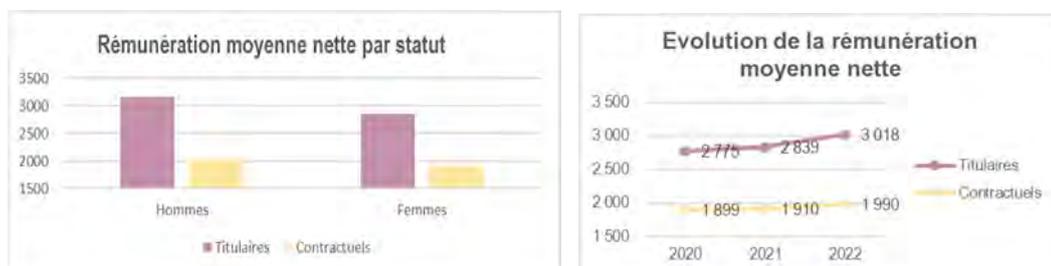
La masse salariale de l'École progresse de 3,9 M€ entre 2021 et 2022. L'évolution de la rémunération des normalliens représente 22% de cette dépense supplémentaire alors que celle consacrée aux personnels s'élève à 28% du total (hors contrats de recherche).

Sur le périmètre des contractuels et des fonctionnaires (hors élève et contrats de recherche), la revalorisation du point d'indice, les mesures bas salaires, la création d'un nouveau régime indemnitaire pour les enseignants chercheurs, les mesures salariales issues de la LPR ainsi que l'augmentation mécanique des charges patronales induisent des dépenses supplémentaires à hauteur de plus 1,1 M€ sur l'année 2022.

## 7 | REMUNERATIONS VERSEES A L'ENS

### 7.1 | REMUNERATIONS NETTES MOYENNES MENSUELLES EN 2022

#### 7.1.a | REMUNERATION MOYENNE NETTE



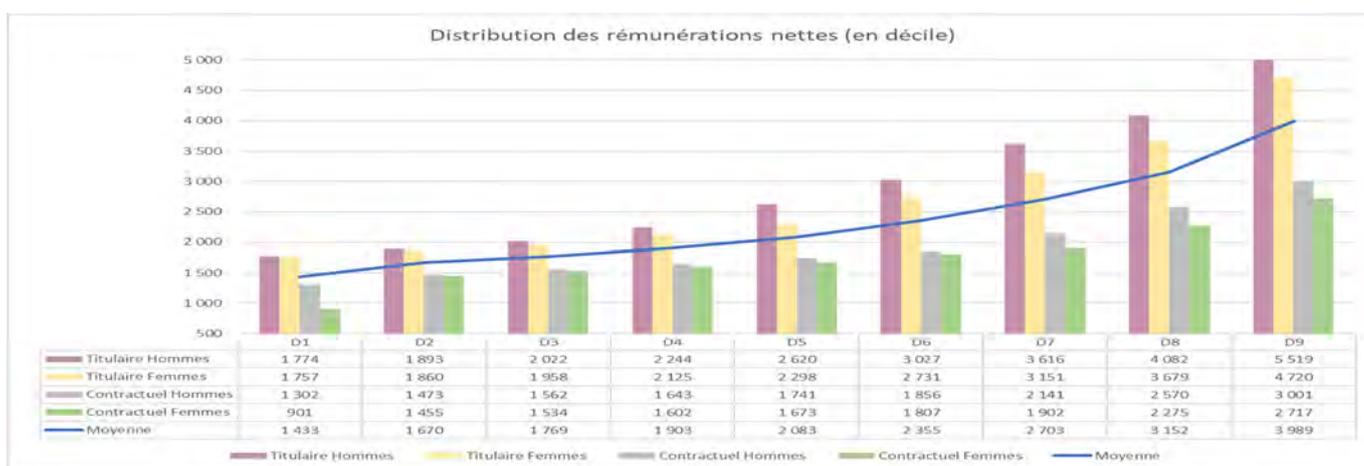
#### REMUNERATION MOYENNE NETTE PAR STATUT

	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	3 159	2 853	3 018
Contractuels	2 037	1 924	1 990
<b>TOTAL</b>	<b>2 499</b>	<b>2 353</b>	<b>2 436</b>

On note une légère baisse de l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires de 306€ contre 321€ en 2021.

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

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



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 décile 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

	2020	2021	2022
Titulaires	2 775	2 839	3 018
Contractuels	1 899	1 910	1 990
<b>TOTAL</b>	<b>2 296</b>	<b>2 331</b>	<b>2 436</b>

La rémunération moyenne nette est en constante progression +6,10% entre 2020 et 2022 et de 105 euros entre 2021 et 2022.

## 7.2 | REMUNERATIONS BRUTES ANNUELLES EN 2022

### TOTAL REMUNERATIONS BRUTES ANNUELLES VERSEES

		Hommes	Femmes	Total
Titulaire	CAT. A	8 236 823	5 580 099	13 816 922
	CAT. B	1 207 129	1 256 054	2 463 183
	CAT. C	1 256 917	1 372 766	2 629 683
Contractuel	CAT. A	5 682 172	3 917 331	9 599 503
	CAT. B	191 796	400 607	592 403
	CAT. C	335 739	215 242	550 981
<b>TOTAL</b>		<b>16 910 576</b>	<b>12 742 099</b>	<b>29 652 674</b>

Les mesures salariales successives de 2022 (SMIC, LPR, valeur du point d'indice, évolution des rémunérations forfaitaires des doctorants...) expliquent l'augmentation de 1 625 642€ entre 2021 et 2022 soit +5,8%



## 7.3 | GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (GIPA) EN 2022

### NOMBRE D'AGENTS BENEFICIANT DE LA GIPA

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	PPP	Montant	PPP	Montant	PPP	Montant	PPP	Montant
Femmes	9	9 582 €	2	1 589 €	18	4 508 €	29	15 680 €
Hommes	16	25 785 €	4	1 774 €	16	4 281 €	36	31 840 €
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>35 367 €</b>	<b>6</b>	<b>3 363 €</b>	<b>34</b>	<b>8 789 €</b>	<b>65</b>	<b>47 520 €</b>

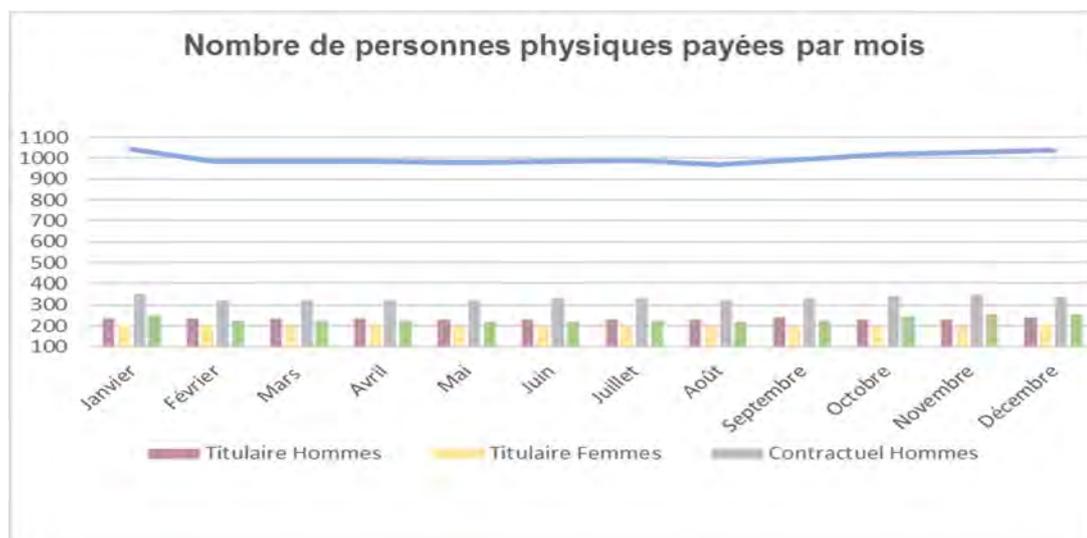
En 2022, le nombre de bénéficiaires de la GIPA augmenté (65 agents contre 26 en 2021).

## 7.4 | NOMBRES DE PERSONNES PHYSIQUES PAYEES PAR MOIS

### NOMBRE DE MOIS DE PPP - NOMBRE DE PPP PAYEES PAR MOIS

		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Titulaire	Hommes	236	235	234	235	233	230	230	230	240	233	231	240
	Femmes	205	199	198	200	198	202	203	198	196	197	196	206
Contractuel	Hommes	354	325	324	326	326	333	332	324	332	343	347	341
	Femmes	249	225	226	225	221	221	225	220	228	246	255	253
<b>TOTAL</b>		<b>1 044</b>	<b>984</b>	<b>982</b>	<b>986</b>	<b>978</b>	<b>986</b>	<b>990</b>	<b>972</b>	<b>996</b>	<b>1 019</b>	<b>1 029</b>	<b>1 040</b>

Le volume de personnes payées par mois est constant sur l'année 2022 avec une augmentation en octobre, novembre et décembre due aux prises de fonction de la rentrée (rentrée des élèves normaliens, arrivées concours catégorie B et C). On notera également une légèrement augmentation du nombre de personnes payées par rapport à 2021

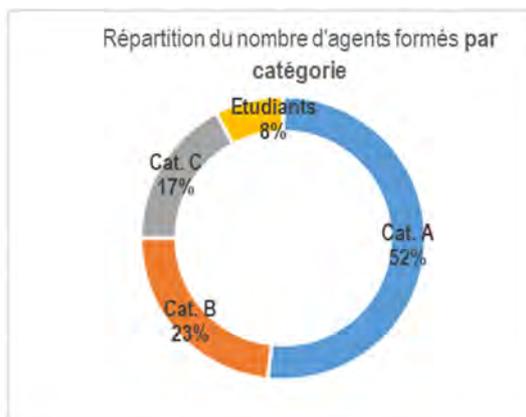
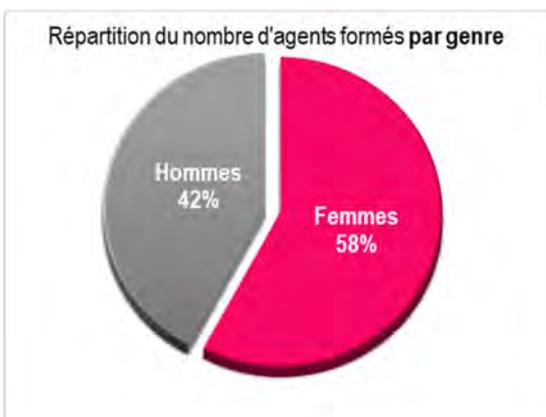
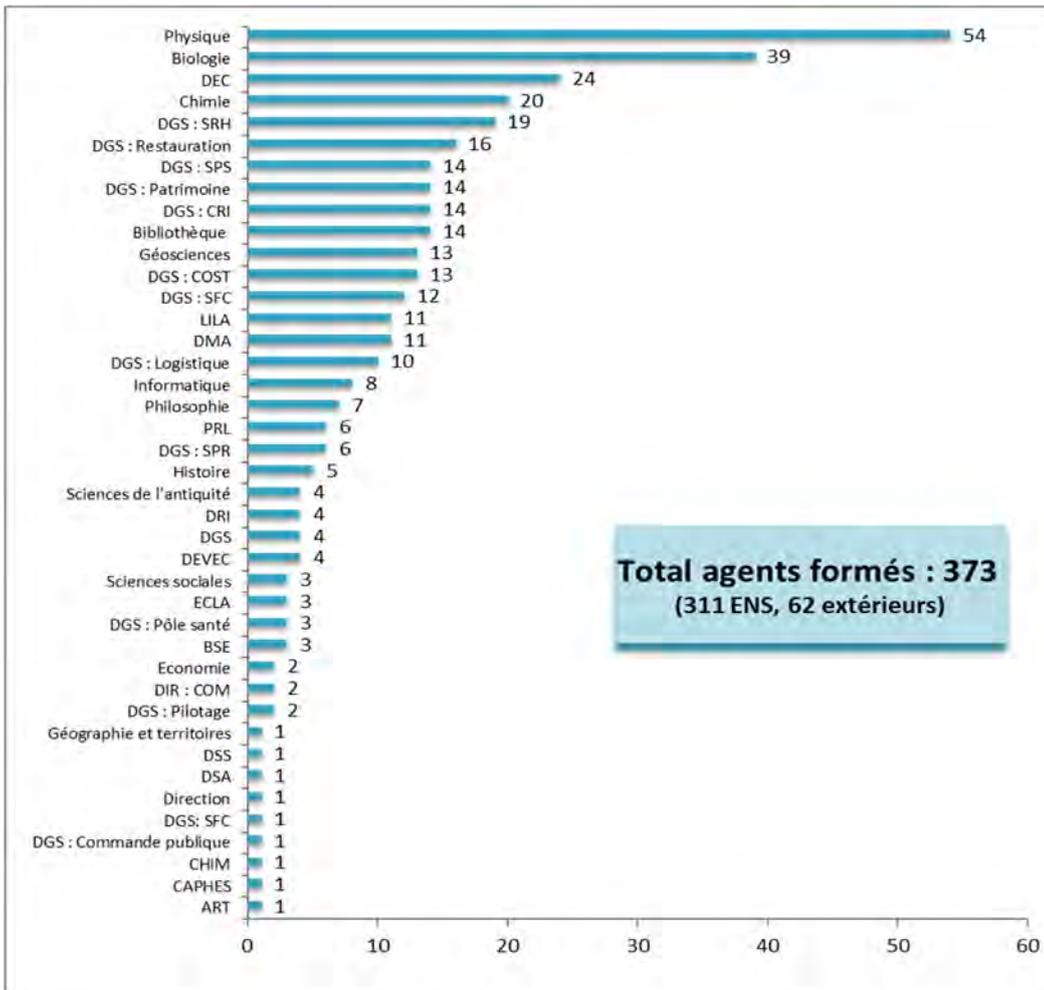


## 8 | FORMATION PROFESSIONNELLE A L'ENS

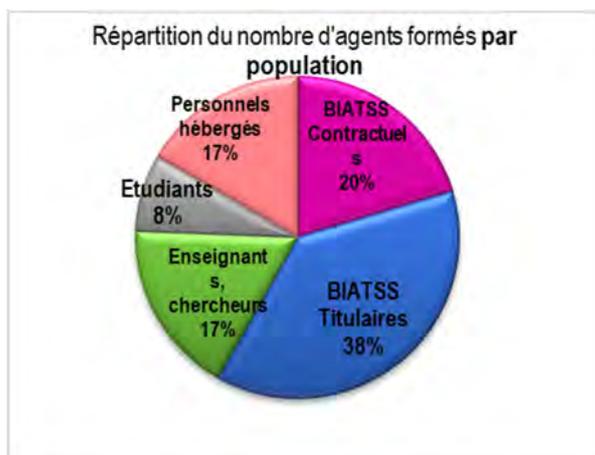
### NOMBRE D'AGENTS FORMES PAR GENRE ET PAR CATEGORIE

	A	B	C	Etudiants	TOTAL
Femmes	106	62	35	13	216
Hommes	87	25	29	16	157
<b>TOTAL</b>	<b>193</b>	<b>87</b>	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>373</b>

### REPARTITION DES AGENTS FORMES PAR STRUCTURE



Population	Statut	Hommes	Femmes	Nb d'agents formés	Total	
BIATSS Contractuels	Cont. ENS A	10	26	36	76	
	Cont. ENS B	6	18	24		
	Cont. ENS C	8	8	16		
BIATSS Titulaires	AENES	2	3	5	8	
	SAENES	0	1	1		
	ADJAENES	0	2	2		
	ITRF A	ITRF A	20	25	45	129
		ITRF B	14	28	42	
		ITRF C	21	21	42	
	BIB A	BIB A	1	0	1	4
		BIB B	2	0	2	
		BIB C	0	1	1	
Enseignants, chercheurs	Contractuels	35	15	50	65	
	Titulaires	6	9	15		
Etudiants	Etudiants	16	13	29	29	
Personnels hébergés	Extérieurs A	13	28	41	62	
	Extérieurs B	3	15	18		
	Extérieurs C	0	3	3		
TOTAL		157	216	373	373	



#### NOMBRE DE STAGIAIRES PAR TYPE DE FORMATION

	Nb de stagiaires	Nb heures	Nb Jours
Formation continue	767	5931	847
Préparation aux concours	45	412	59
Congé de formation professionnelle	1	559	80
CPF	4	234	33
TOTAL	817	7136	1019

## 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	60	113		491	968	70	138		
	Titulaires	113	265		1071	2118	153	303		
Enseignants, chercheurs	Contractuels	71	40		364	231	52	33		
	Titulaires	17	41		65	303	9	43		
Etudiants	Etudiants	24	23		171	151	24	22		
<b>TOTAL</b>		<b>285</b>	<b>482</b>	<b>767</b>	<b>2162</b>	<b>3769</b>	<b>5931</b>	<b>309</b>	<b>538</b>	<b>847</b>
Formation aux concours		Nb de stagiaires		Nb Heures		Nb Jours				
Population	Statut	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
BIATSS	Contractuels	2	17		24	162	3	23		
	Titulaires	6	20		59	168	8	24		
Enseignants, chercheurs	Contractuels	0	0		0	0	0	0		
	Titulaires	0	0		0	0	0	0		
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>37</b>	<b>45</b>	<b>83</b>	<b>329</b>	<b>412</b>	<b>12</b>	<b>47</b>	<b>59</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	1	0		559	0	80	0		
Enseignants, chercheurs	Contractuels	0	0		0	0	0	0		
	Titulaires	0	0		-	-	0	0		
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>559</b>	<b>0</b>	<b>559</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>80</b>
Compte professionnel de formation		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	4		0	234	0	33		
Enseignants, chercheurs	Contractuels	0	0		0	0	0	0		
	Titulaires	0	0		0	0	-	-		
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>234</b>	<b>234</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>817</b>		<b>7 136</b>		<b>1 019</b>		

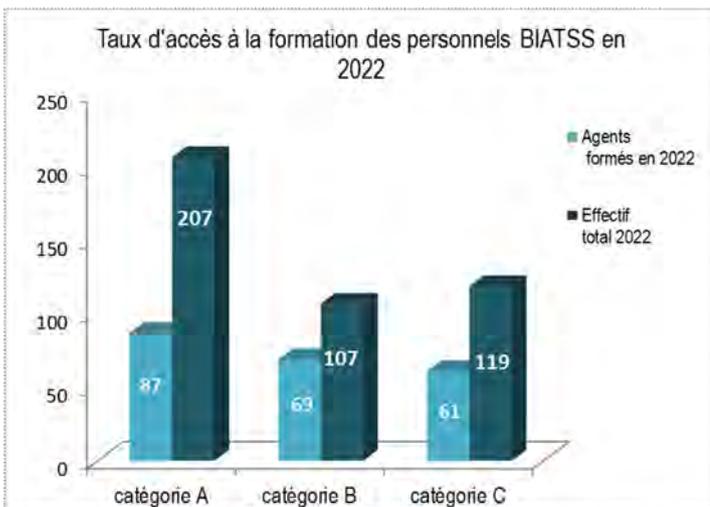
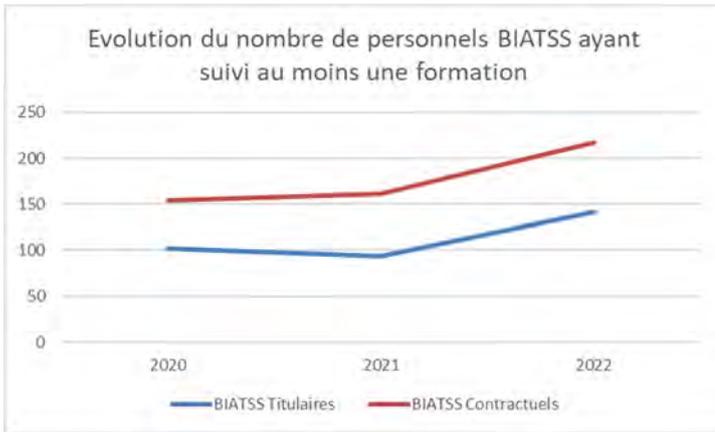
NOMBRE DE CONCOURS ITRF AYANT NECESSITE UNE REPRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT AFFECTATAIRE : 8

## NOMBRE DE MEMBRES DES JURYS DES CONCOURS ET EXAMENS

	H	F	TOTAL
Membres	4	4	8
Présidents	15	12	27
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>35</b>

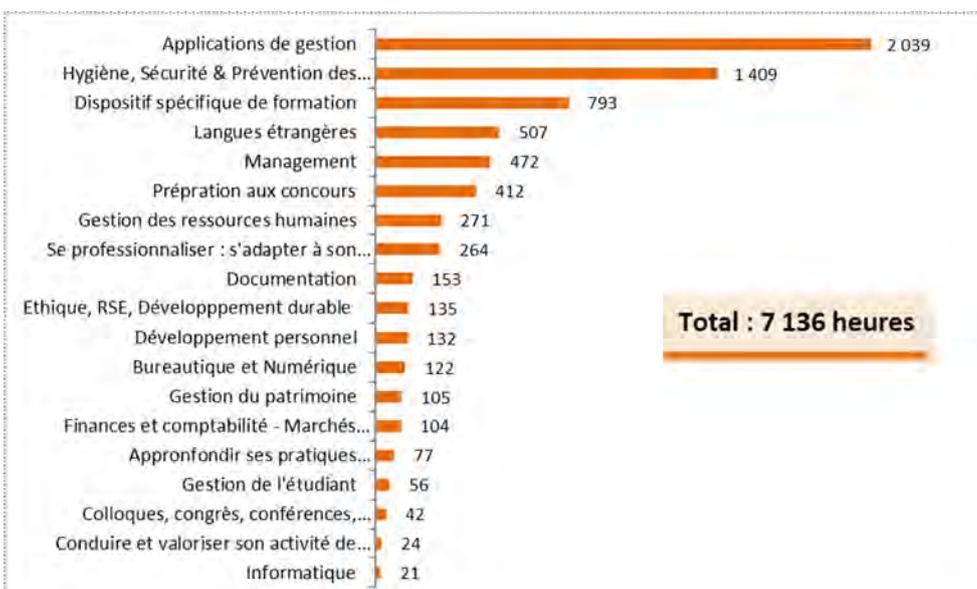
## EVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNELS BIATSS AYANT SUIVI AU MOINS UNE FORMATION

	2020	2021	2022
BIATSS Titulaires	102	94	141
BIATSS Contractuels	52	67	76
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>161</b>	<b>217</b>

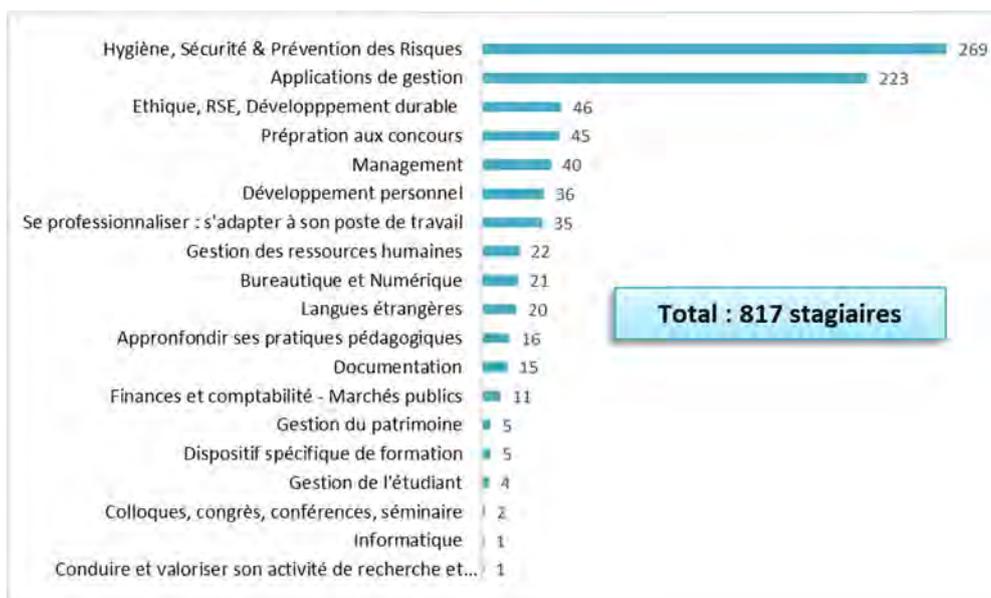


50%, c'est le taux d'accès à la formation des personnels BIATSS en 2022. En 2021, ce taux était de 37%. Les agents de catégorie A sont les plus formés.

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

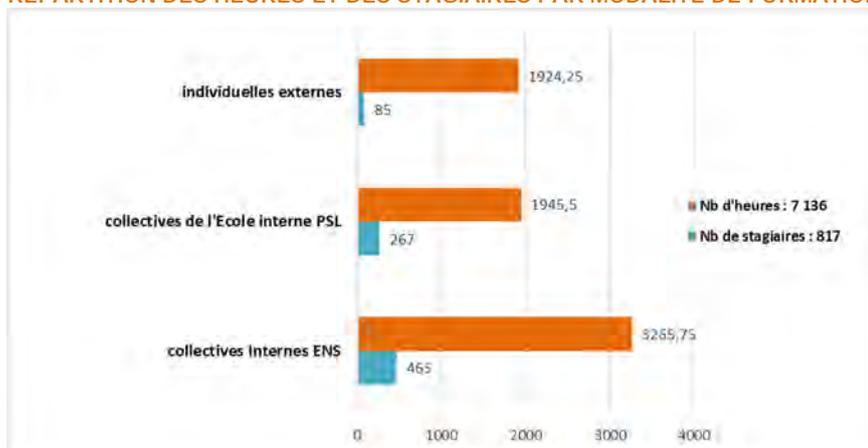


## REPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES FORMES\* PAR DOMAINE



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

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

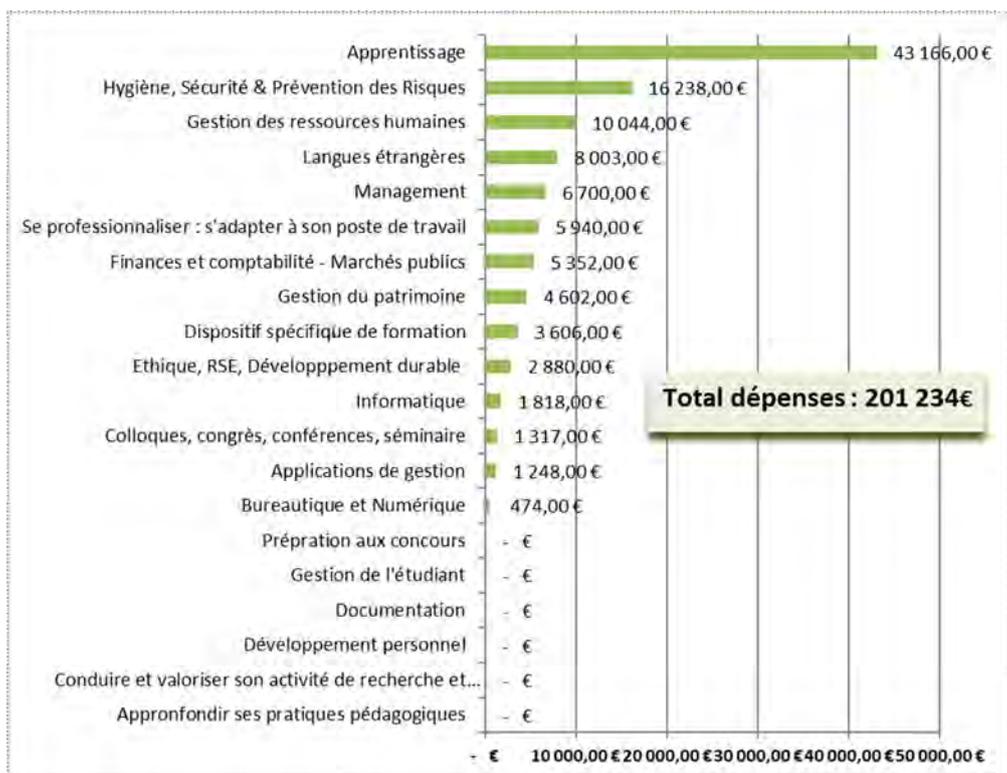


33% des stagiaires formés, toutes catégories confondues, ont bénéficié des actions de formations proposées par l'Ecole interne. Les actions d'hygiène et de sécurité (63 stagiaires) ainsi que de préparation aux concours (45 stagiaires) sont les plus demandées.

Les formations managériales, hors dispositifs spécifiques, sont davantage suivies tant par les personnels BIATSS que par les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (27 stagiaires).

L'accompagnement au changement d'outil de gestion financière - SIFAC- à mobiliser de nombreux formateurs internes afin de former 219 stagiaires aux 4 modules principaux,- soit 1780 heures de formation.

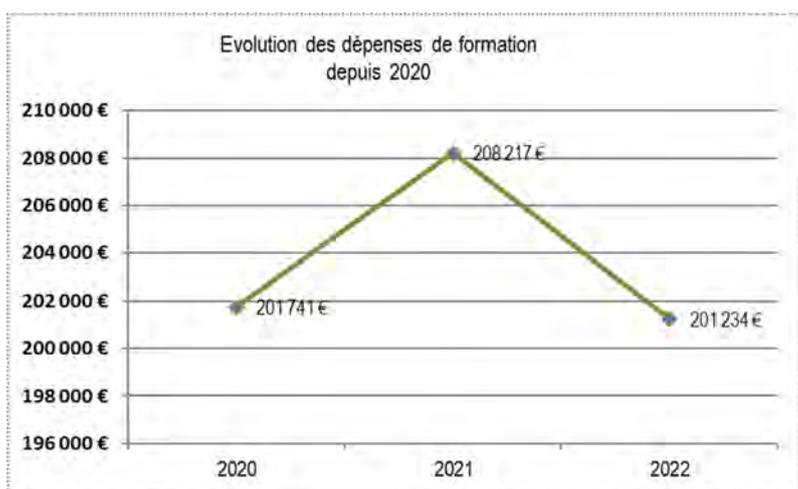
## REPARTITION DES DEPENSES PAR DOMAINE DE FORMATION



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 Management) : cette formation s'adresse aux personnels ayant vocation à exercer des activités de pilotage politique ou administratif (sur proposition de la direction).

## EVOLUTION DES DEPENSES DE FORMATION



## 9 | CONDITIONS DE TRAVAIL

### 9.1 | ARRETS DE TRAVAIL EN 2022

#### 9.1.a | ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2022

##### NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL

		Femmes	Hommes	Total
Type d'accident	Accidents de service/travail	6	5	11
	Accidents de trajet	8	10	18
	Accidents de mission	1	0	1
Total		15	15	30

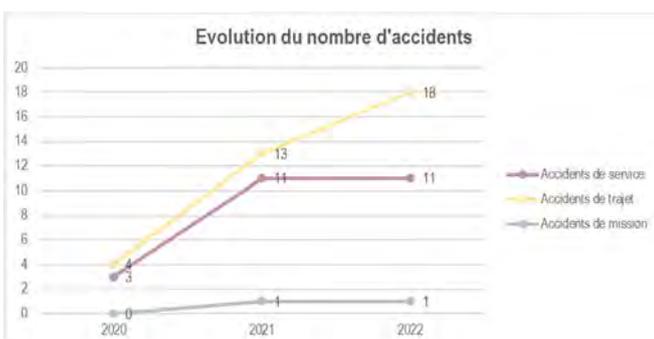


##### NOMBRE DE JOURS D'ARRET DE TRAVAIL

		Femmes	Hommes	Total
Type d'accident	Accidents de service	29	0	29
	Accidents de trajet	214	237	451
	Accidents de mission	0	0	0
Total		243	237	480

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

##### EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS



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

		2020	2021	2022
Type d'accidents	Accidents de service	0	246	29
	Accidents de trajet	75	566	451
	Accidents de mission	0	22	0
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>834</b>	<b>480</b>

Malgré une hausse des accidents de travail (+ 20%), le nombre de jours d'arrêts de travail à quant à lui diminué (-42,45%)  
*Attention : le nombre de jours d'arrêts de travail est le reflet de la situation déclarée au 31/12/2022 (sous réserve d'actualisation).*

### 9.1.b | ARRETS DE TRAVAIL EN 2022

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

		Femmes	Hommes	Total
Type des congés	Congés longue maladie	3	0	3
	Congés longue durée	1	0	1
	Congés grave maladie	0	0	0
	Congés maladie	73	22	95
<b>Total</b>		<b>77</b>	<b>22</b>	<b>99</b>

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

		Femmes	Hommes	Total
Type des congés	Congés longue maladie	1 000	638	1 638
	Congés longue durée	760	549	1 309
	Congés grave maladie	-	-	-
	Congés maladie	1 370	2 181	3 551
<b>Total</b>		<b>3 130</b>	<b>3 368</b>	<b>6 498</b>

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

Genre	Catégorie	Nombre de jours	Montant total de la retenue
Femmes	CAT. A	30	2 435 €
	CAT. B	16	878 €
	CAT. C	33	1 930 €
Hommes	CAT. A	34	2 762 €
	CAT. B	12	610 €
	CAT. C	32	1 880 €
<b>Total</b>		<b>157</b>	<b>10 496 €</b>

## 9.2 | RISQUES PROFESSIONNELS EN 2022

Nombre de personnes		Femmes	Hommes	Total
Nature	Maladie professionnelle	2	0	2
	Allocation temporaire d'invalidité	1	1	2

Nombre de jours d'arrêt		Femme	Homme	Total
Nature	Maladie professionnelle	183	0	183

## 10 | ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Dépenses globales de l'action sociale en 2022 : 312 231€ (en CP)

Nombre de bénéficiaires de l'action sociale en 2022 : 29

Nombre d'agents en situation de handicap en 2022 : 23

### 10.1 | L'ACTION SOCIALE EN 2022

#### NOMBRE DE BENEFICIAIRES D'AIDES EN 2022

Aides de droits	aides exceptionnelles	Total	Montant moyen attribué en commission
24	5	29	943 €

7 aides exceptionnelles ont été accordées à 5 agents et 24 agents ont bénéficié de 24 aides de droit.

#### NOMBRE DE BENEFICIAIRES D'AIDES DE DROITS EN 2022

nombre	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	
24	18	6	2	6	16	2	14	8	12	12	24

#### NOMBRE DE BENEFICIAIRES D'AIDES EXCEPTIONNELLES EN 2022

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	
5	0	1	2	2	0	2	3	1	4	5

#### DEPENSES D'ACTION SOCIALE EN 2022 EN AE ET CP

	AE	CP
VISITES MEDICALES	2 424 €	2 606 €
EXPERTISES		
CHEQUES CADEAUX NOEL	7 338 €	7 338 €
CONTRIBUTION HANDICAP	216 016 €	216 016 €
RAFP / IRCANTEC	2 292 €	2 398 €
DEPENSES AT/MP	7 447 €	7 481 €
RESTAURANTS	13 977 €	9 153 €
TICKETS RESTAURANT	4 537 €	4 537 €
BIBLIOTHEQUES		
BROCHURES DIVERSES	1 116 €	1 116 €
CAP	5 082 €	5 082 €
AIDES EXCEPTIONNELLES ACTION SOCIALE	5 898 €	5 898 €
PETREL	39 320 €	
DEPENSES HANDICAP	1 611 €	2 311 €
BS CONSEILS / ASSISTANTE SOCIALE	17 359 €	17 359 €
AIDES DE DROIT / ACTION SOCIALE	25 719 €	24 436 €
AVHT	6 500 €	6 500 €
<b>TOTAL</b>	<b>356 636 €</b>	<b>312 231 €</b>

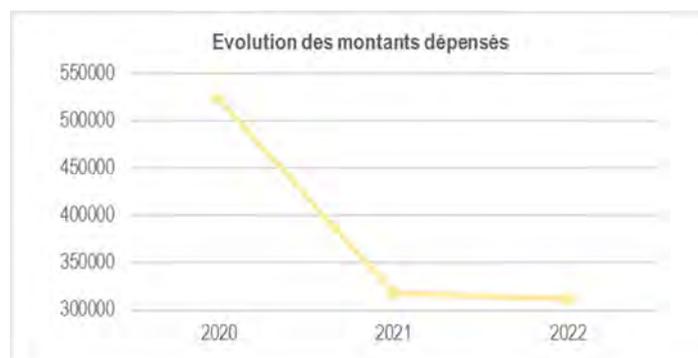
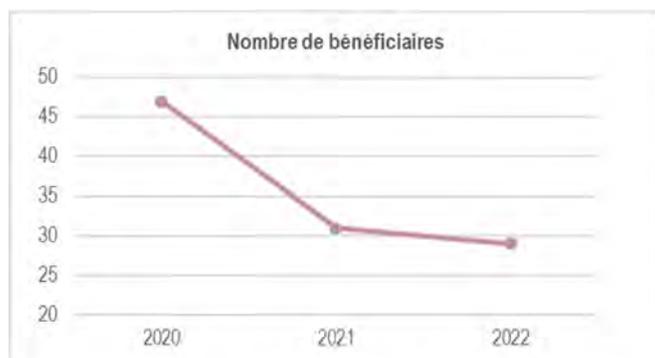
Les dépenses d'actions sociales restent stables par rapport à 2021 (317 936€)

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

### EVOLUTION DE L'ACTION SOCIALE 2020-2022

Bénéficiaires de l'action sociale	2020	2021	2022	Evolution 2022/2020
Nombre de bénéficiaires	47	31	29	-38%
Montants dépensés	523 480 €	317 936 €	312 231 €	-40%

Le nombre de bénéficiaires de l'action sociale continue de diminuer par rapport à 2020 avec cependant une baisse moins marquée (-7%).



## 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 FIPHFP\* (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	20	2	1	23

Taux BOE 2022 = **1,96%**, chiffre en légère augmentation par rapport à 2021

### 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	78 705 €	210 €	9 030 €	8 999 €	96 944 €

## 11 | DIALOGUE SOCIAL

### 11.1 | INSTANCES

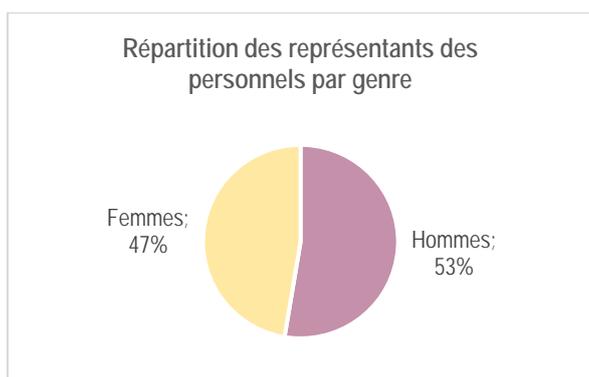
Les instances de l'ENS :

- Conseil scientifique (CS)
- Conseil d'administration (CA)
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Commissions paritaires d'établissement (CPE)
- Comité technique (CT)

#### NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES EN 2022

	CA	CS	CT	CPE	CHSCT	Total
2022	5	3	4	0	3	15

	CA	CS	CT	CPE	CHSCT	Total	%
Hommes	13	13	11	3	10	50	53%
Femmes	13	12	9	3	8	45	47%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>



### 11.2 | ACTIVITE SYNDICALE

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

Nombre de décharges syndicales (2022/2022) : 3 agents