

école _____
normale _____
supérieure _____
paris – saclay _____



Michel Dénacé (RPWB)

Rapport social unique

ENS Paris-Saclay

2022

4 avenue des sciences
CS30008
91192 Gif-sur-Yvette Cedex

ENS Paris-Saclay
www.ens-paris-saclay.fr

université
PARIS-SACLAY

1. EMPLOIS	9
A. EFFECTIF EN ETPT ET ETP PAR PLAFOND D'EMPLOIS, STATUT ET FILIERE AU 31/12/2022	10
B. EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATEGORIE, PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE AU 31/12/2022	12
C. EVOLUTION DES ETP DE 2020 à 2022	13
D. EFFECTIF PAR STATUT ET FILIERE AU 31/12/2022	14
a. Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2022	14
b. Les personnels BIATSS non titulaires au 31/12/2022.....	15
c. Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C et par ancienneté au 31/12/2022.....	15
d. Les personnels BIATSS par affectation et grande famille de fonction au 31/12/2022	16
e. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2022.....	17
f. Les personnels enseignants et chercheurs non titulaires au 31/12/2022	18
g. Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par ancienneté au 31/12/2022	18
h. Les professeurs invités en 2022.....	18
i. Les professeurs attachés en 2022.....	19
j. Les élèves normaliens.....	19
k. Les stagiaires de droit privé	20
E. DEMOGRAPHIE	22
a. Age moyen et médian.....	22
b. Pyramide des âges.....	23
c. Agents de + de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2022.....	26
2. RECRUTEMENTS	29
A. PUBLICATIONS ET « RECHERCHE DE CANDIDATS ».....	30
B. LES ENTRETIENS LIES AU RECRUTEMENT	31
C. L'EMBAUCHE	32
a. Profil des embauches réalisées	32
b. Ratios Femmes/Hommes.....	33
c. Comparatif des embauches sur les différents exercices	34
D. POSTES OUVERTS AUX CONCOURS EN 2022 : ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS et PERSONNELS BIATSS.....	35
E. MEMBRES DE JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS	36
3. PARCOURS PROFESSIONNELS.....	39
A. MOBILITE.....	40

B.	AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	40
a.	Promotions (liste d'aptitude, concours et tableau d'avancement).....	40
b.	Positionnement des enseignants-chercheurs dans les sections CNU.....	42
C.	ENTREES SORTIES.....	42
D.	POSITIONS PARTICULIERES EN 2022.....	45

4. FORMATION..... 49

A.	EFFORT DE FORMATION	50
B.	REPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS FORMES PAR AGE ET PAR SEXE.....	51
a.	Nombre d'agents formés par catégorie et par sexe.....	51
b.	Répartition des agents formés par tranches d'âge	51
c.	Répartition des agents formés par population.....	52
d.	Répartition des agents formés par typologie et par catégorie	53
C.	REPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	54
a.	Répartition des heures de formation par affectation	54
D.	REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION	54
a.	Répartition des actions de formation par domaine et par genre	54
b.	Répartition des actions de formation et des agents formés par type de session (interne et externe)	55

5. REMUNERATIONS ET MASSE SALARIALE..... 57

A.	MASSE SALARIALE 2022.....	58
a.	Exécution masse salariale 2022 en droits constatés et décaissements	58
b.	Facteurs d'évolution de la masse salariale (en décaissements).....	59
B.	GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2022 (GIPA)	61
C.	REMUNERATIONS BRUTES.....	62
a.	Rémunérations brutes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	62
b.	Rémunérations brutes des personnels BIATSS, de bibliothèque et médico-social titulaires	63
c.	Rémunérations brutes des personnels BIATSS non titulaires.....	64
d.	Cumul des 10 rémunérations brutes les plus élevées	64
e.	Total des rémunérations annuelles brutes versées ventilé par statut d'emploi et sexe	64
f.	Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés , ventilé par statut et par sexe.....	65
g.	Part des rémunérations accessoires sur la masse salariale	65
D.	REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES.....	66

6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 69

A.	RISQUES PROFESSIONNELS.....	70
B.	DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT	71
C.	PROTECTION FONCTIONNELLE.....	73
D.	SUICIDES.....	73
E.	ACTEURS DE LA PREVENTION	73
F.	INSTANCES DE PREVENTION	74
G.	COMMISSIONS MEDICALES	75
H.	ACTIONS DE PREVENTION	76
a.	Formation SST	76

7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL..... 79

A.	ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL.....	80
B.	ASTREINTES ET INTERVENTIONS	80
C.	TELETRAVAIL.....	80
D.	HEURES SUPPLEMENTAIRES	81
E.	TEMPS COMPLET/INCOMPLET OU NON COMPLET _ TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL	81
F.	CONGES (ANNUELS, RTT ...)	82
G.	CET	82
H.	ASBENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTE.....	83
I.	ABSENCE AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTE.....	85
J.	JOUR DE CARENCE.....	85

8. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE 87

A.	REPARTITION DES MOTIFS D'ENTRETIENS INDIVIDUELS.....	88
a.	Agents et doctorants	88
b.	Etudiants et élèves	89
B.	DISPOSITIFS DE L'ACTION SOCIALE.....	90
C.	RESTAURATION.....	92
D.	PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT.....	92

9. DIALOGUE SOCIAL 99

A.	ORGANISMES CONSULTATIFS	100
B.	LOCAUX MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	106
C.	GREVE	106

10. DISCIPLINE	107
11. GLOSSAIRE	108

À des fins d'accessibilité et de simplification avec les logiciels de lecture vocale, nous avons volontairement exclu d'utiliser l'écriture inclusive.

D'autre part, afin de vous aider dans la lecture du présent document, vous trouverez un glossaire page 108.

1. EMPLOIS

Chiffres clés Emplois

1 434,2 ETPT	1 423,4 ETP
303 personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	
221 personnels BIATSS	
902 élèves normaliens	
50% de personnels titulaires	42% de personnels BIATSS
Age moyen = 40 ans et 4 mois	

« Situation comparée Femmes_Hommes »_Emplois



226 femmes
43 %



298 hommes
57 %

Population : Les femmes sont sous-représentées à l'ENS par rapport au niveau national de l'ESR (52%) contrairement aux hommes sur-représentés (niveau national 48%).

Un **phénomène de ségrégation horizontale** : les hommes dans le « cœur de métier », les femmes dans les « fonctions support/de soutien/de développement »

Statut : Prédominance des hommes parmi les agents titulaires (62% hommes / 38% femmes): presque **2/3 des agents titulaires sont des hommes.**

Une situation égalitaire parmi les agents non-titulaires (50% femmes et 50% hommes)

Catégorie : Un décrochage des femmes à l'entrée de la catégorie A (41% en A, 73% en B et 59% en C).

Fonctions de direction : au CODIR la représentation femmes-hommes est paritaire.

Sur les 59 fonctions de directions, près d'1/3 sont occupées par des femmes. Une répartition femmes-hommes très contrastée en fonction des « entités », les femmes sont quasi absentes des fonctions de direction dans l'enseignement et la recherche. A l'inverse, 60% des postes de chef de service ou de direction dans les services centraux sont occupés par des femmes (*organigramme octobre 2022*).

Focus population BIATSS : Une plus grande précarité des femmes BIATSS, elles représentent 71% des personnels BIATSS non titulaires. Parmi les non-titulaires, les hommes appartiennent principalement à la catégorie A. Les hommes sont sur-représentés dans les départements et laboratoires alors que les femmes sont sur-représentées dans les services centraux.

Focus population enseignante : Près de 3 enseignants sur 4 sont des hommes (70%), quel que soit le statut. Des taux de féminisation qui diminuent nettement avec l'avancée de la carrière, signalant un phénomène de plafond de verre.

Parmi les Enseignants-chercheurs, la part des professeures des universités est de 16%, un chiffre qui est en deçà du chiffre national de 26% de femmes PU.

A. EFFECTIF EN ETPT ET ETP PAR PLAFOND D'EMPLOIS, STATUT ET FILIERE AU 31/12/2022

			ETPT				ETP			
			ETPT 2020	ETPT 2021	ETPT 2022	Variation ETPT	ETP 2020	ETP 2021	ETP 2022	Variation ETP
Plafond Etat	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	150,5	149,0	147,5	-1,5	149,7	148,9	148,0	-0,9
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	118,4	115,6	112,6	-2,9	116,8	113,7	111,2	-2,5
	Elèves normaliens	Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	904,1	907,1	911,1	4,0	909,0	920,0	902,0	-18,0
		Enseignants et enseignants chercheurs	74,5	83,4	73,1	-10,3	81,0	78,0	75,0	-3,0
	Non titulaires	dont ATER et doctorants contractuels	70,2	79,9	68,2	-11,7	75,0	74,5	69,5	-5,0
		Personnel BIATSS et autres personnels non titulaires	50,2	61,9	62,3	0,4	59,7	70,2	64,8	-5,4
		dont CDI	11,8	15,9	17,3	1,4	14,6	16,6	21,8	5,2
Total titulaires et non titulaires		1297,7	1316,9	1306,6	-10,3	1316,2	1330,8	1301,0	-29,8	
Plafond Ressources propres	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	59,3	60,9	75,7	14,8	58,6	78,3	74,9	-3,4
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	53,1	49,0	51,9	2,9	42,8	43,8	47,5	3,7
		dont CDI	8,7	7,3	8,0	0,7	6,0	6,8	5,8	-1,0
		dont contrats aidés				0,0				0,0
Total		112,4	109,9	127,6	17,7	101,4	122,1	122,4	0,3	
Total	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	150,5	149,0	147,5	-1,5	149,7	148,9	148,0	-0,9
		Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	904,1	907,1	911,1	4,0	909,0	920,0	902,0	-18,0
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	118,4	115,6	112,6	-2,9	116,8	113,7	111,2	-2,5
	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	133,8	144,3	148,8	4,5	139,6	156,3	149,9	-6,4
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	103,3	110,9	114,2	3,3	102,5	114,0	112,3	-1,7
		dont CDI	20,6	23,2	25,3	2,1	20,6	23,4	27,6	4,2
Total		1410,1	1426,8	1434,2	7,3	1417,6	1452,9	1423,4	-29,5	

L'augmentation du nombre d'ETPT enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants (+ 3) entre 2021 et 2022 résulte essentiellement de l'augmentation de l'activité contractuelle de recherche (+ 14) et de la mise en place des PhD Tracks en 2021 qui conduit transitoirement à un décalage entre le nombre de normaliens bénéficiant de ce programme (bourse de 2 ans) et le nombre de contrats doctoraux accordés et par conséquent à une diminution du nombre d'ETPT (- 9).

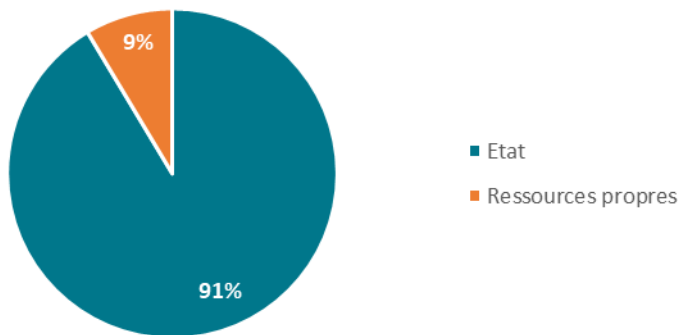
Le nombre total d'ETPT des personnels Biatss est stable entre les exercices 2021 et 2022 avec une augmentation du nombre de contractuels financés sur des conventions (+ 6) et une diminution du nombre des personnels Biatss « ENS » notamment en raison des difficultés de recrutement rencontrées par de nombreux établissements d'enseignement supérieur.

Le nombre d'ETPT d'élèves fonctionnaires stagiaires augmente légèrement (+ 4 ETPT) entre 2021 et 2022 : 911 en 2022 contre 907 en 2021 alors que le nombre d'ETP au 31/12 diminue fortement (- 18 ETP) : 920 en 2021 et 902 en 2022. L'écart entre le nombre d'ETP au 31/12 et le nombre d'ETPT en 2022 est notamment dû à l'augmentation (+ 20) du nombre de normaliens en congé sans traitement (CST) : 79 au 31/12/21 et 99 au 31/12/2022. L'augmentation provient essentiellement de normaliens en congé sans traitement entre la 3^e et 4^e année (47 en 2021 et 65 en 2022).

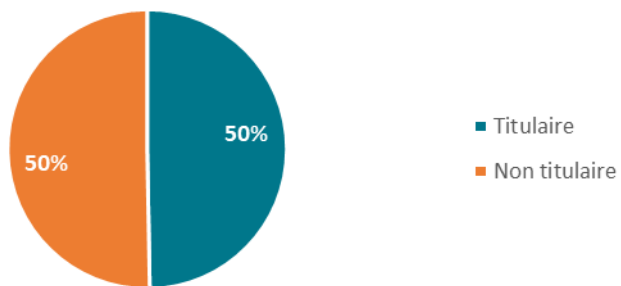
Plafond d'emplois autorisés en ETPT

	2019	2020	2021	2022
Plafond notifié Etat (notification définitive)	1450	1450	1451	1452
Plafond Etablissement Budget initial	1555	1557	1570	1573
Plafond Etablissement dernier budget rectificatif		1573	1564	1593

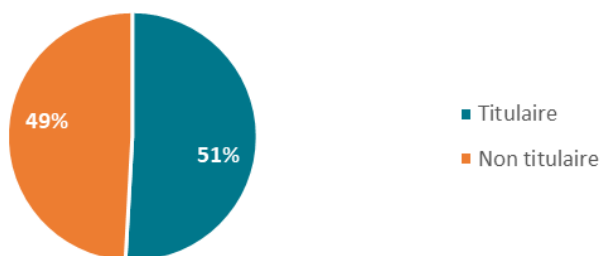
Répartition par plafond des ETP
au 31/12/2022



Répartition des ETP par statut
au 31/12/2022 (hors Elèves normaliens)



Répartition par statut des ETP BIATSS
au 31/12/2022



Répartition CDI / CDD de l'effectif contractuel
au 31/12/2022



B. EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATEGORIE, PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE AU 31/12/2022

Répartition effectif physique par catégorie et par sexe au 31/12/2022

Statut_Catégorie	2020			2021			2022		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Titulaire	881	297	1178	883	302	1185	831	332	1163
A	135	59	194	137	60	197	133	66	199
B	15	18	33	16	17	33	12	15	27
C	23	19	42	20	15	35	17	18	35
Elève Normalien	708	201	909	710	210	920	669	233	902
Non titulaire	131	117	248	139	138	277	136	127	263
A	123	76	199	132	93	225	127	83	210
B	4	30	34	3	32	35	5	32	37
C	4	11	15	4	13	17	4	12	16
TOTAL	1012	414	1426	1022	440	1462	967	459	1426
TOTAL (hors élèves normaliens)	304	213	517	883	230	542	298	226	524

*hors apprentis

Répartition des effectifs au 31/12/2022 par tranche d'ancienneté (hors élèves normaliens)

Statut, sexe	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	14	40	38	46	41	32	23	27	261
Homme	7	20	22	30	25	24	16	18	162
Femme	7	20	16	16	16	8	7	9	99
Non titulaire	59	165	34	6	3	1			268
Homme	38	82	16	3	1				140
Femme	21	83	18	3	2	1			128
Total	73	205	72	52	44	33	23	27	529

Statut, catégorie	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	14	40	38	46	41	32	23	27	261
A	12	32	32	35	33	20	14	21	199
B	1	4	6	7	1	3	2	3	27
C	1	4		4	7	9	7	3	35
Non titulaire	59	165	34	6	3	1			268
A	43	139	29	2	1	1			215
B	14	20	2	1					37
C	2	6	3	3	2				16
Total	73	205	72	52	44	33	23	27	529

*Y compris apprentis

C. EVOLUTION DES ETP DE 2020 à 2022

Statut/Filière/Corps	ETP 2020	ETP 2021	ETP 2022	Variation 2022-2021
Titulaire	1175,5	1182,6	1161,2	-21,4
Enseignant	1058,7	1068,9	1050,0	-18,9
<i>Enseignant hors normaliens</i>	<i>149,7</i>	<i>148,9</i>	<i>148,0</i>	<i>-0,9</i>
Professeur des universités	48,8	52,0	49,0	-3,0
Maître de conférences	65,4	60,4	63,8	3,4
Professeur agrégé + AGPR	33,5	34,5	33,2	-1,3
Professeur ENSAM	1,0	1,0	1,0	0,0
Professeur EPS	1,0	1,0	1,0	0,0
Elève normalien	909,0	920,0	902,0	-18,0
BIATSS	116,8	113,7	111,2	-2,5
Agent comptable	1,0	1,0	1,0	0,0
Secrétaire général_DGS	1,0	1,0	0,0	-1,0
Infirmier	1,0	1,0	1,0	0,0
Attaché	3,0	3,0	3,0	0,0
Conservateur de bibliothèque	1,0	1,0	1,0	0,0
Bibliothèque assistant	1,0	1,0	0,8	-0,2
Secrétaire d'administration	2,0	2,0	2,0	0,0
Magasinier bibliothèque	2,0	2,0	2,0	0,0
Adjoint administratif	5,0	3,5	3,0	-0,5
Adjoint bibliothèque		0,0	0,0	0,0
Ingénieur de recherche	7,0	7,0	7,0	0,0
Ingénieur d'études	17,6	19,8	23,8	4,0
Assistant ingénieur	11,0	13,0	13,0	0,0
Technicien	29,4	29,6	24,0	-5,6
Adjoint technique	34,8	28,8	29,6	0,8
Non Titulaire	242,1	270,3	262,2	-8,1
Enseignant	139,6	156,3	149,9	-6,4
Professeur associé	1,0	1,5	1,5	0,0
Attaché temporaire d'enseignement	8,0	9,5	8,5	-1,0
Lecteur	1,0	1,0	1,0	0,0
Doctorant	89,7	91,3	89,6	-1,7
Chercheur contractuel_Post doctorant	38,9	49,0	44,3	-4,7
Enseignant contractuel	1,0	4,0	5,0	1,0
Professeur invité		0,0	0,0	0,0
BIATSS	102,5	114,0	112,3	-1,7
Biatss A contractuel	51,9	57,6	54,3	-3,3
Biatss B contractuel	32,6	34,4	37,0	2,6
Biatss C contractuel	15,0	17,0	16,0	-1,0
Apprenti	3,0	5,0	5,0	0,0
TOTAL	1417,6	1452,9	1423,4	-29,5
TOTAL (hors élèves normaliens)	508,6	532,9	521,4	-11,5

*CPJ dans Enseignant contractuel

La variation des ETP (hors élèves normaliens) est de -2,16% entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022. Entre 2020 et 2022, les effectifs (hors élèves normaliens) ont augmenté de 2,52% soit 12,8 ETP.

D. EFFECTIF PAR STATUT ET FILIERE AU 31/12/2022

Catégorie de personnel	Statut	2020		2021		2022	
		ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Personnels Enseignants	Titulaire	149,7	151	148,9	150	148	149
	Non titulaire	139,6	143	156,3	162	149,9	154
Sous-total Enseignants		289,3	294	305,2	312	297,9	303
Personnels BIATSS	Titulaire	116,8	118	113,7	115	111,2	112
	Non titulaire	99,5	102	109	110	107,3	109
Sous-total BIATSS		216,3	220	222,7	225	218,5	221
TOTAL		505,6	514	527,9	537	516,4	524

Hors élèves normaliens, l'effectif est réparti à 50% entre titulaires et non titulaires.

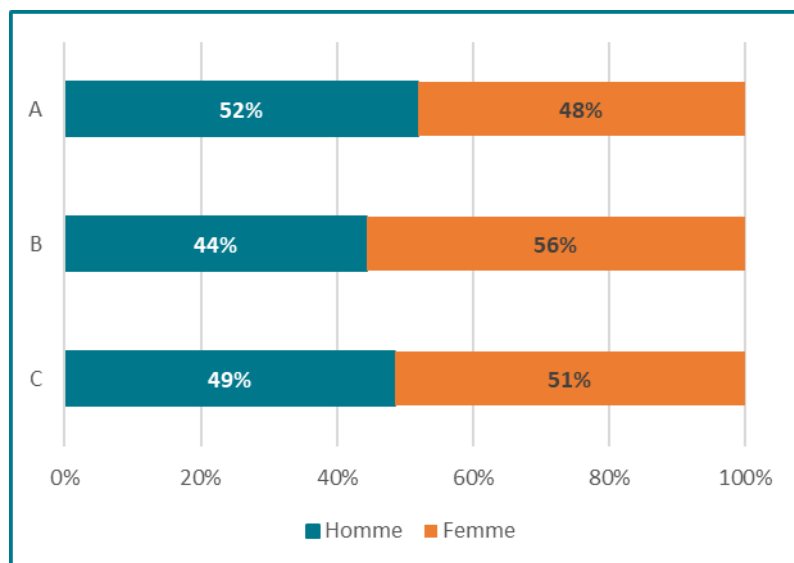
Les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 58% de l'effectif total (hors élèves normaliens).

a. Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2022

Filière	Corps	ETP 2020	ETP 2021	2022					
				Homme		Femme		Total	
				ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
ITRF	Ingénieur de recherche	7	7	5	5	2	2	7	7
	Ingénieur d'études	17,6	19,8	12	12	11,8	12	23,8	24
	Assistant ingénieur	11	13	7	7	6	6	13	13
	Technicien	29,4	29,6	12	12	12	12	24	24
	Adjoint technique	34,8	28,8	14	14	15,6	16	29,6	30
Sous total ITRF		99,8	98,2	50	50	47,4	48	97,4	98
AENES / ASU	Directeur général des services	1	1					1	1
	Agent comptable	1	1	1,0	1			1	1
	Attaché d'administration	3	3	1,0	1	2	2	3	3
	Secrétaire d'administration	2	2			2	2	2	2
	Adjoint administratif	5	3,5	1,0	1	2	2	3	3
Sous total AENES / ASU		12	10,5	3	3	6	6	9	9
Bibliothèque - Musée	Conservateur de bibliothèque	1	1			1	1	1	1
	Bibliothèque assistant	1	1			1	1	0,8	1
	Magasinier bibliothèque	2	2	2,0	2			2	2
Sous total Bibliothèque - Musée		4	4	2,0	2,0	1,8	2,0	3,8	4,0
Médicaux - Sociaux	Infirmier	1	1			1	1	1	1
Sous total Médicaux - Sociaux		1	1	0,0	0	1,0	1	1,0	1
TOTAL		116,8	113,7	55,0	55,0	56,2	57,0	111,2	112,0

Les ETP des personnels BIATSS titulaires ont diminué de 2,20% entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022 soit moins 2,5 ETP.

Répartition des personnels BIATSS titulaires par sexe et par catégorie



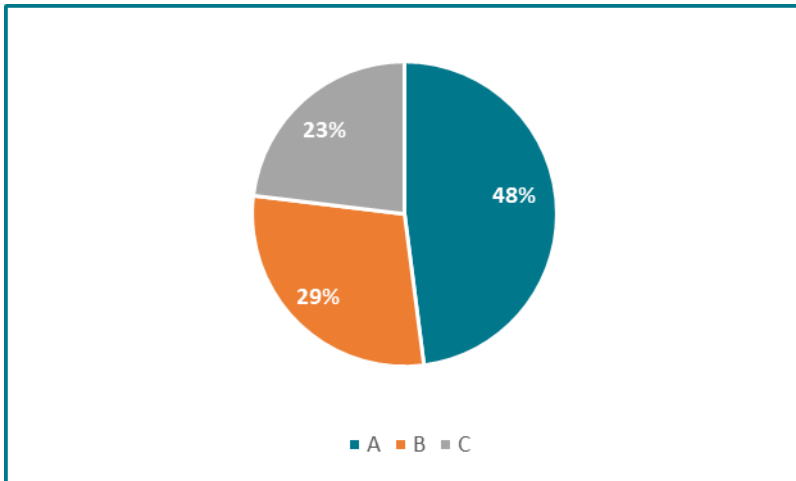
b. Les personnels BIATSS non titulaires au 31/12/2022

Catégorie / Type contrat	ETP 2020	ETP 2021	2022					
			Homme		Femme		Total	
			ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
A	51,9	57,6	22,5	23	31,8	33	54,3	56
CDI	10,8	13,6	5	5	12,6	13	17,6	18
CDD	41,1	44	17,5	18	19,2	20	36,7	38
B	32,6	34,4	5	5	32	32	37	37
CDI	2,8	31,6			2	2	2	2
CDD	29,8	2,8	5	5	30	30	35	35
C	15	17	4	4	12	12	16	16
CDI	7	10	3	3	5	5	8	8
CDD	8	7	1	1	7	7	8	8
TOTAL	99,5	109	31,5	32	75,8	77	107,3	109

Les effectifs des personnels BIATSS non titulaires sont relativement stables entre les deux exercices. Ils sont recrutés sur la base de l'article 4 depuis la parution du décret N°2022-662 du 25 avril 2022.

c. Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C et par ancienneté au 31/12/2022

Catégorie	2020	2021	2022		
			Titulaire	Non titulaire	Total
Catégorie A	96	105	50	56	106
Catégorie B	67	68	27	37	64
Catégorie C	57	52	35	16	51
Total	220	225	112	109	221



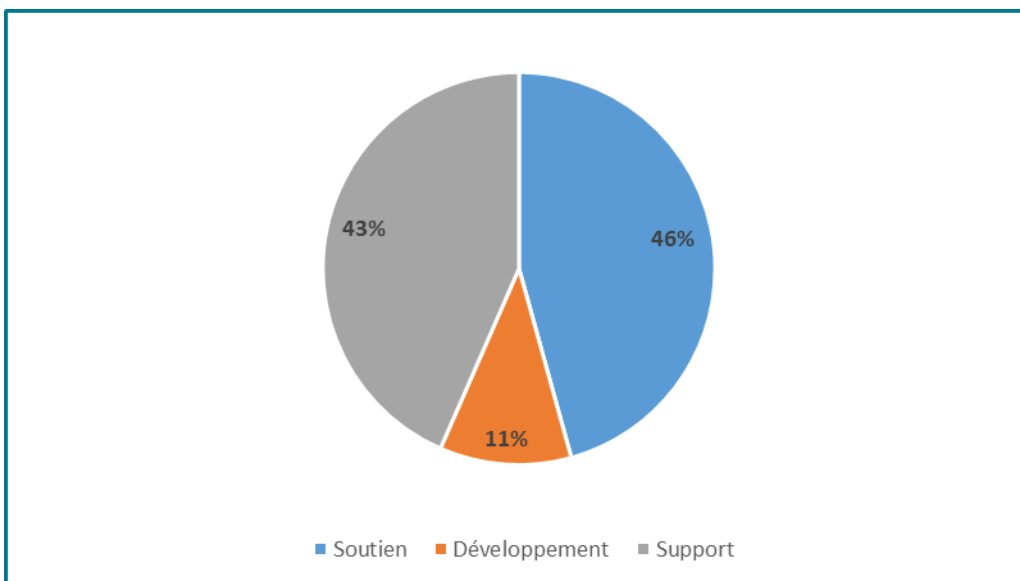
Ancienneté des personnels BIATSS au 31/12/2022

Statut	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	5	18	18	19	13	12	15	12	112
Non titulaire	26	58	17	4	3	1			109
Total	31	76	35	23	16	13	15	12	221

d. Les personnels BIATSS par affectation et grande famille de fonction au 31/12/2022

Départements, Laboratoires, Services centraux	2020	2021	2022
Départements	37	37	37
Laboratoires	28	31	36
Services centraux	155	157	148
Total	220	225	221

Soutien, Développement, Support	2020	2021	2022
Soutien	91	96	101
Développement	23	23	24
Support	106	106	96
Total	220	225	221



Sont pris en compte dans les fonctions dites de « soutien », l'ensemble des personnels administratifs et techniques directement rattachés à un laboratoire ou un département. Sont également pris en compte les personnels administratifs affectés dans la direction à l'appui à la recherche et à l'innovation, de la documentation, de la scolarité et de la vie étudiante et des concours, du pôle santé et bien-être. Les fonctions de soutien dépendent directement de l'activité de production des laboratoires et des départements.

Sont pris en compte dans les fonctions dites de « support », l'ensemble des personnels affectés aux services des affaires juridiques, institutionnelles et marchés publics, de comptabilité, des affaires financières, des ressources humaines, des systèmes d'information et du patrimoine. Les fonctions de support fournissent des services aux fonctions métiers de la formation et de la recherche mais n'ont pas de lien direct avec le cœur de métier.

A l'ENS Paris-Saclay, on distingue une troisième fonction dite de « développement ». Sont pris en compte dans les fonctions dites de « développement », l'ensemble des personnels affectés aux services de la formation continue, de la communication, des relations internationales, de la scène de recherche et de la présidence, services qui soutiennent le développement de partenariats et des ressources propres (hors partenariats scientifiques et formation initiale).

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

Intitulé BAP	Homme	Femme	Total	% féminisation
BAP A_Sciences du vivant de la terre et de l'environnement	3	4	7	57%
BAP B_Sciences chimiques et Sciences des matériaux	3	6	9	67%
BAP C_Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	18	3	21	14%
BAP D_Sciences Humaines et Sociales		1	1	100%
BAP E_Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	17	3	20	15%
BAP F_Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	9	10	19	53%
BAP G_Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	25	17	42	40%
BAP J_Gestion et Pilotage	12	90	102	88%
Total	87	134	221	61%

e. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2022

Filière	Corps	ETP	ETP	Homme		Femme		Total	
		2020	2021	ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	48,8	52	41	41	8	8	49	49
	Maitre de conférences	65,4	60,4	43	43	20,8	21	63,8	64
Sous-total Enseignant-chercheur		114,2	112,4	84	84	28,8	29	112,8	113
Enseignant	Professeur agrégé	28,5	27,5	16,7	17	11,5	12	28,2	29
	Agrégé préparateur	5	7	4	4	1	1	5	5
	Professeur ENSAM	1	1	1	1			1	1
	Professeur EPS	1	1	1	1			1	1
Sous-total Enseignant		35,5	36,5	22,7	23	12,5	13	35,2	36
TOTAL		149,7	148,9	106,7	107	41,3	42	148	149

La part des Enseignants-chercheurs dans la population des Enseignants titulaires est stable sur les 3 dernières années (76%).

La part des professeurs des universités parmi les personnels Enseignants-chercheurs est également stable sur les 3 dernières années (43%).

f. Les personnels enseignants et chercheurs non titulaires au 31/12/2022

Type contrat	ETP	ETP	Homme		Femme		Total	
	2020	2021	ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Professeur associé	1	1,5	1,5	3			1,5	3
Chaire de professeur junior			2	2			2	2
Professeur invité_ Professeur non titulaire								
Sous-total Enseignant-chercheur non titulaire	1	1,5	3,5	5	0	0	3,5	5
Attaché temporaire d'enseignement et recherche	8	9,5	4,5	5	4	4	8,5	9
Lecteur	1	1			1	1	1	1
Contractuel Enseignant	1	1	1	1	1	1	2	2
Sous-total Enseignant non titulaire	10	11,5	5,5	6	6	6	11,5	12
Doctorant	89,7	91,3	56,6	57	33	33	89,6	90
Chercheur_Post doctorant	38,9	52	34,3	36	11	11	45,3	47
Sous-total Chercheur non titulaire	128,6	143,3	90,9	93	44	44	134,9	137
TOTAL	139,6	156,3	99,9	104	50	50	149,9	154

En 2022, 2 chaires de professeur junior (CPJ) ont été recrutées, mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la CPJ constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs d'universités et assimilés.

g. Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par ancienneté au 31/12/2022

Ancienneté des personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs au 31/12/2022

Statut	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	9	22	20	27	28	20	8	15	149
Non titulaire	30	105	17	2					154
Total	39	127	37	29	28	20	8	15	303

h. Les professeurs invités en 2022

Le président de l'ENS nomme par arrêté les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent de fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche.

Cet arrêté est pris après avis du conseil scientifique et du conseil d'administration de l'établissement en formation restreinte.

2022 marque un retour des professeurs invités après deux années de quasi interruption en raison du contexte sanitaire.

Pays d'origine	Nb
Belgique	1
Italie	1
Chili	1
Chypre	1
Canada	1
Japon	1
Uruguay	1
Royaume-Uni	1
Suisse	1
Total	9

*séjour long qui ont impacté la masse salariale en 2022.

i. Les professeurs attachés en 2022

Les professeurs attachés sont des directeurs de recherche ou chargés de recherche des organismes nationaux de recherche qui participent à la formation par la recherche.

Ils sont intégrés dans les équipes pédagogiques de la même manière que les enseignants-chercheurs statutaires et sont acteurs du pilotage et de l'organisation de la formation. Ils effectuent un service d'enseignement correspondant à un tiers du service d'enseignement d'un enseignant-chercheur statutaire, soit 64 heures.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Professeur attaché senior	6	6	6
Professeur attaché junior	4	3	3
Total	10	9	9

78% des professeurs attachés sont des personnels CNRS sur la période 2022-2023.

j. Les élèves normaliens

Les élèves normaliens par année, sexe et département

Département	1ère année				2ème année				3ème année				4ème année				Total général			
	Homme	Femme	Total	% Femme	Homme	Femme	Total	% Femme	Homme	Femme	Total	% Femme	Homme	Femme	Total	% Femme	Homme	Femme	Total	% Femme
Biologie	6	10	16	63%	7	9	16	56%	8	6	14	43%	11	13	24	54%	32	38	70	54%
Chimie	2	3	5	60%	6	3	9	33%	13	2	15	13%	2	3	5	60%	23	11	34	32%
Design		6	6	100%	2	11	13	85%	1	6	7	86%	3	3	6	50%	6	26	32	81%
Génie civil					13	2	15	13%	9	3	12	25%	5		5	0%	27	5	32	16%
Génie mécanique					18	4	22	18%	25	3	28	11%	11		11	0%	54	7	61	11%
Nicolas TESLA					13	2	15	13%	21	4	25	16%	9		9	0%	43	6	49	12%
Informatique	11	1	12	8%	18	3	21	14%	16	1	17	6%	14	2	16	13%	59	7	66	11%
Langues	1	8	9	89%	2	10	12	83%	1	6	7	86%	8	8	100%	100%	4	32	36	89%
Mathématiques	16	3	19	16%	23	1	24	4%	21	2	23	9%	19	2	21	10%	79	8	87	9%
Physique	38	4	42	10%	40	4	44	9%	33	3	36	8%	37	4	41	10%	148	15	163	9%
SHS	31	19	50	38%	33	19	52	37%	30	15	45	33%	22	16	38	42%	116	69	185	37%
Saphire	50	5	55	9%	1		1	0%					27	4	31	13%	78	9	87	10%
Total	155	59	214	28%	176	68	244	28%	178	51	229	22%	160	55	215	26%	669	233	902	26%

Historique des entrées aux 1^{er} et 2nd concours de 2014 à 2022

Exercice	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1er concours	221	217	216	215	217	215	211	211	212
2nd concours	41	42	30	39	45	32	33	32	30
Total	262	259	246	254	262	247	244	243	242

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

Non fonctionnarisable

Exercice	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	7	4	0	5	0	2	0	3	6

Répartition des entrées élèves (1^{er} concours)

CONCOURS 1A	TOTAL 2022		
BCPST	14		
Eco Gestion_1	23		
Eco Gestion_234	4		
DESIGN	6		
INFO	14		
LE Anglais	9		
MP	19		
PC	16		
PSI	36		
PT	37		
Sc Sociales	22		
TB	2		
TSI	2		
Post DUT	11		
TOTAL	216	CONCOURS 1A	TOTAL 2022
		Homme	158
		Femme	58
		TOTAL	216

Répartition par concours des entrées élèves (2nd concours)

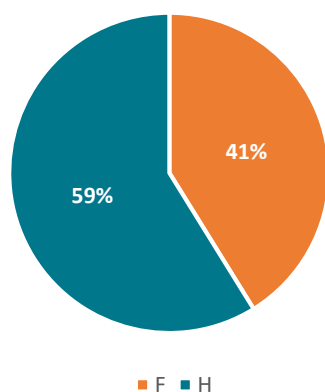
CONCOURS 2A	TOTAL 2022		
C2A_bio	3		
C2A_Chi	3		
C2A_Design	3		
C2A_Info	3		
C2A_Maths	7		
C2A_Phy	3		
C2A_SHS	4		
C2A_Anglais	2		
C2A_SI	4		
TOTAL	32	CONCOURS 2A	TOTAL 2022
		Homme	18
		Femme	14
		TOTAL	32

ADMISSION SUR DOSSIER	TOTAL 2022
VOIE ETUDIANTE 1A	78
VOIE EGALITE DES CHANCES 1A	1
VOIE ETUDIANTE 2A	18
VOIE DOUBLE-DIPLÔME	7

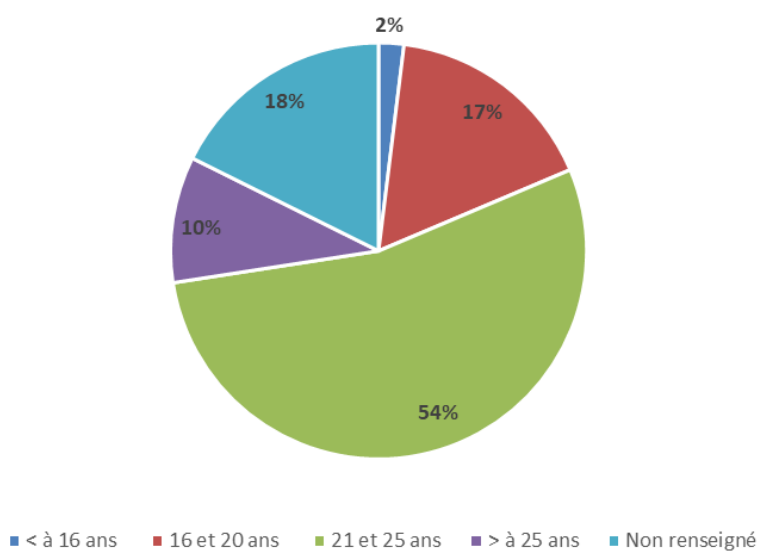
k. Les stagiaires de droit privé

En 2022, 102 stagiaires ont été accueillis à l'ENS Paris-Saclay (stages déclarés par les entités à la Direction des ressources humaines).

Stagiaires ayant effectués leur stage à l'ENS Paris-Saclay en 2022



Age des stagiaires au moment de leur stage



9 stagiaires ont été accueillis dans le cadre de la découverte du monde du travail en 3ème, les autres stagiaires ont été accueillis dans le cadre de leurs études supérieures.

La durée des stages effectués au sein de l'ENS Paris-Saclay est en moyenne de 2,3 mois.

89% des stages sont effectués dans les laboratoires de l'ENS Paris-Saclay.

E. DEMOGRAPHIE

a. Age moyen et médian

On appelle « âge moyen » d'une population la moyenne des âges de ses membres et « âge médian » d'une population l'âge qui partage les individus la composant en deux groupes d'effectifs égaux.

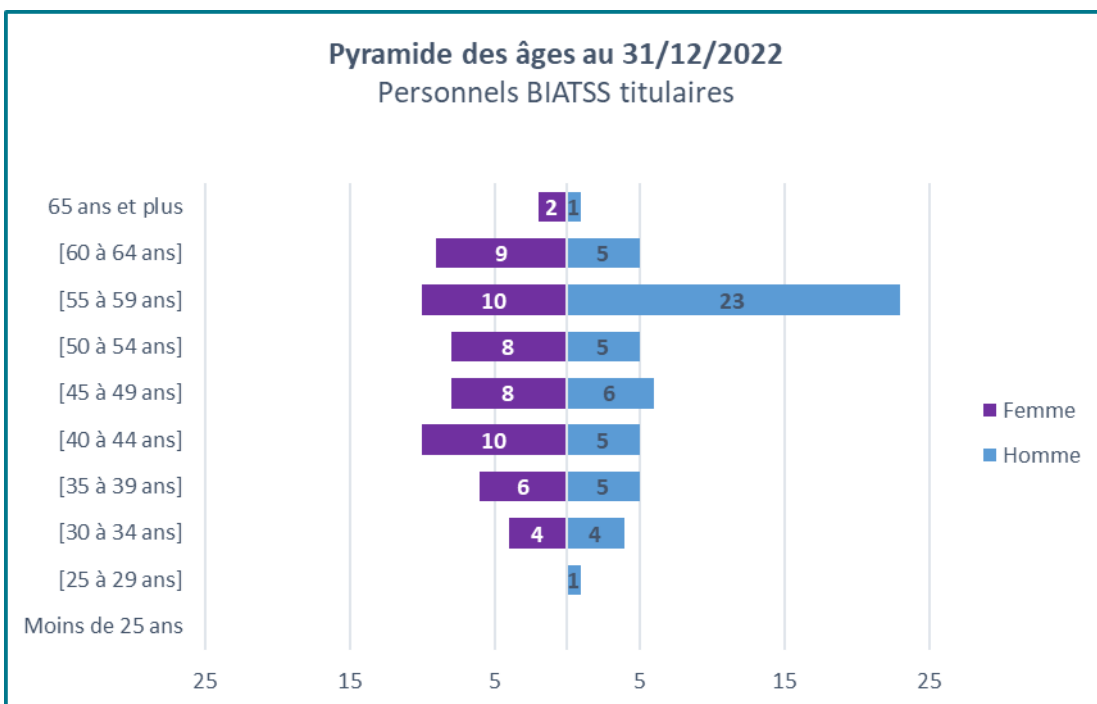
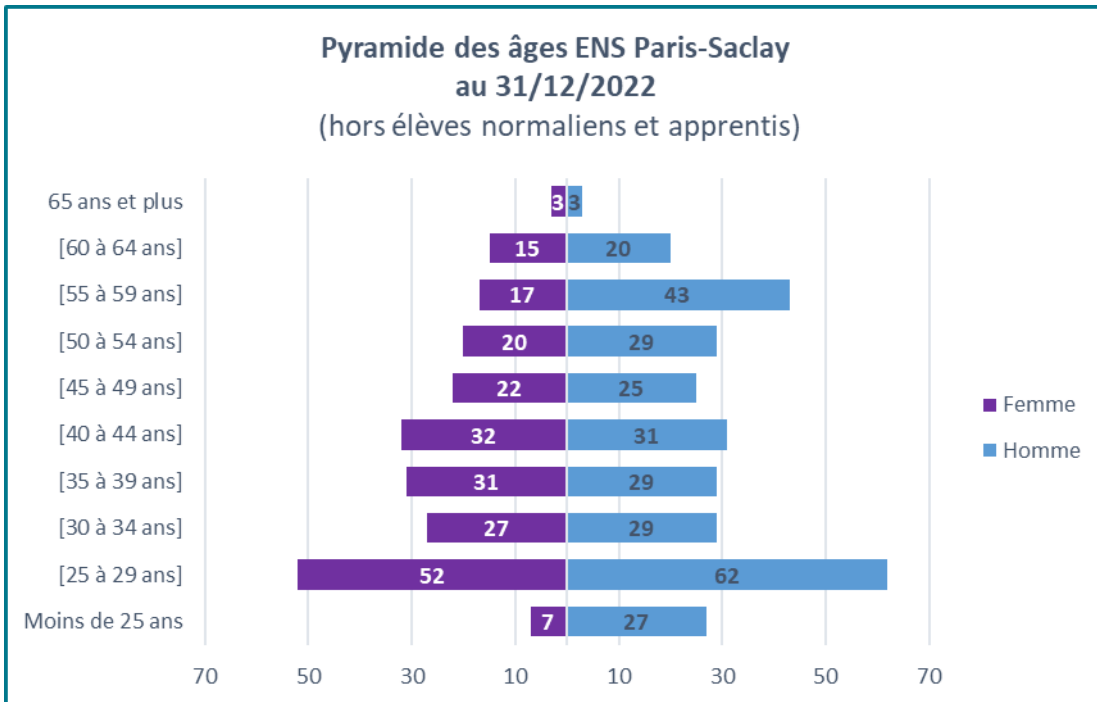
L'âge moyen de l'effectif de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens et apprentis) est de 40 ans et 4 mois.

Catégorie	Femme	Homme	Moyenne
A	38 ans et 5 mois	39 ans et 4 mois	39 ans
B	39 ans et 9 mois	39 ans et 9 mois	39 ans et 9 mois
C	48 ans et 6 mois	55 ans et 6 mois	51 ans et 5 mois
Total (hors élèves normaliens)	40 ans et 1 mois	40 ans et 6 mois	40 ans et 4 mois
Statut, filière	Femme	Homme	Moyenne
Titulaire	47 ans et 3 mois	48 ans et 9 mois	48 ans et 2 mois
ENSEIGNANT	44 ans et 6 mois	47 ans et 11 mois	47 ans
BIATSS	49 ans et 4 mois	50 ans et 4 mois	49 ans et 10 mois
Non titulaire	34 ans et 6 mois	30 ans et 11 mois	32 ans et 7 mois
ENSEIGNANT	29 ans	29 ans et 6 mois	29 ans et 4 mois
BIATSS	38 ans et 3 mois	36 ans et 4 mois	37 ans et 8 mois
APPRENTI	21 ans	24 ans et 6 mois	23 ans et 9 mois
Total (hors élèves normaliens)	40 ans et 1 mois	40 ans et 6 mois	40 ans et 4 mois
Filière	Femme	Homme	Moyenne
ENSEIGNANT	36 ans et 1 mois	38 ans et 10 mois	38 ans
BIATSS	42 ans et 11 mois	45 ans et 2 mois	43 ans et 10 mois
APPRENTI	21 ans	24 ans et 6 mois	23 ans et 9 mois
Total (hors élèves normaliens)	40 ans et 1 mois	40 ans et 6 mois	40 ans et 4 mois

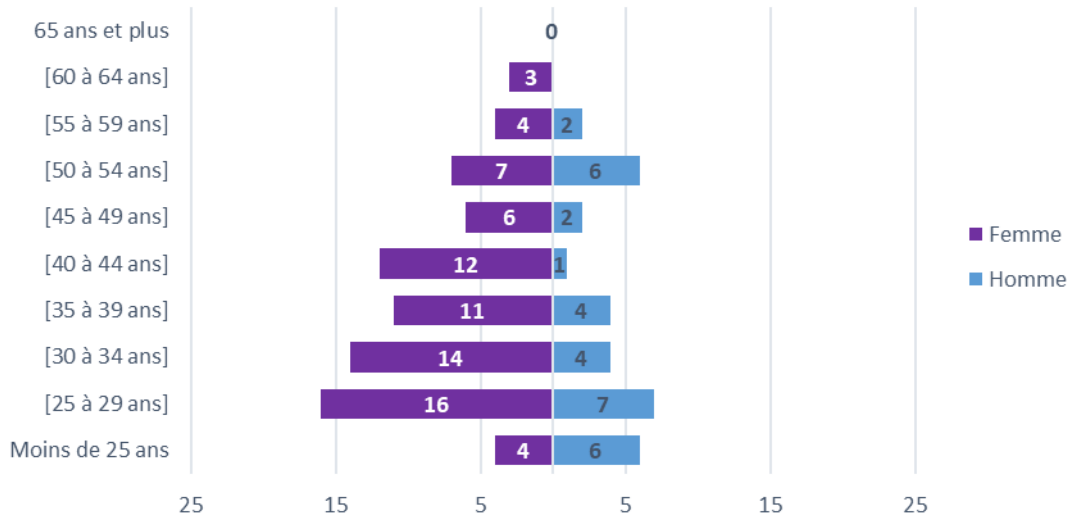
L'âge médian des personnels de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens) est de 39 ans (effectif : 529).

- 39 ans pour les femmes (effectif : 227) et pour les hommes (effectif : 302)
- 37 ans pour les personnels de catégorie A (effectif : 414), 38 ans pour les personnels de catégorie B (effectif : 64) et 55 ans pour les personnels de catégorie C (effectif : 51).

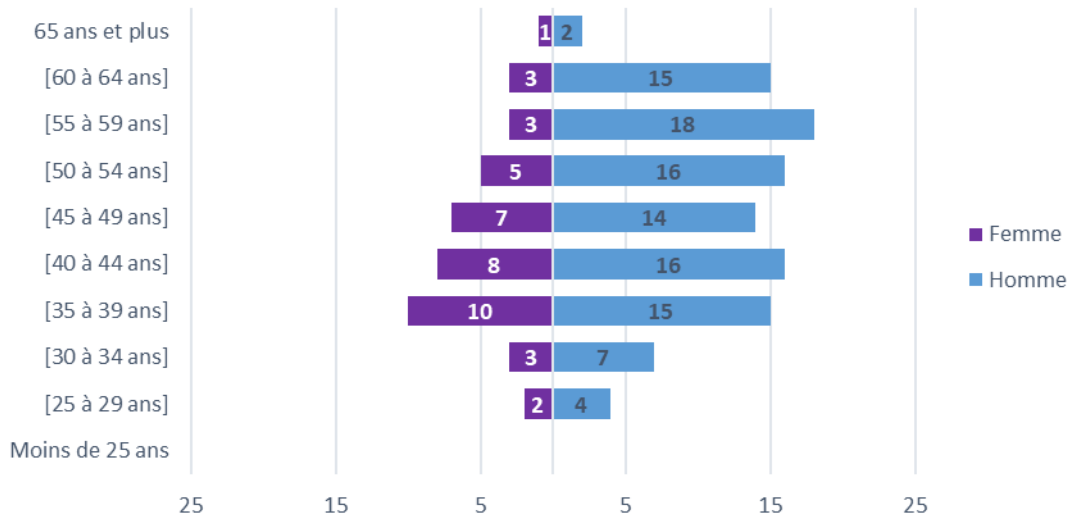
b. Pyramide des âges



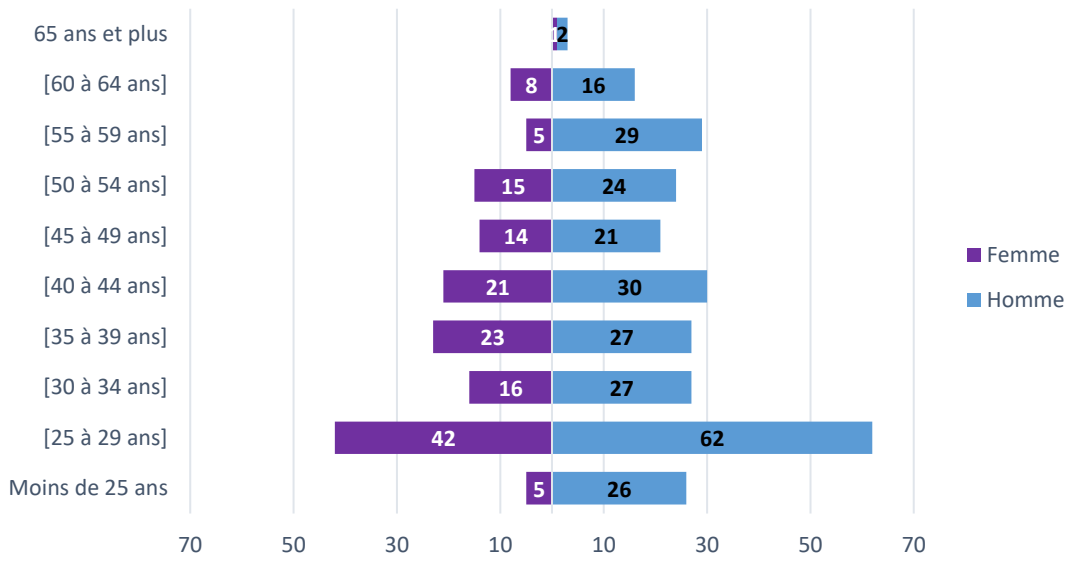
Pyramide des âges au 31/12/2022 Personnels BIATSS non titulaires



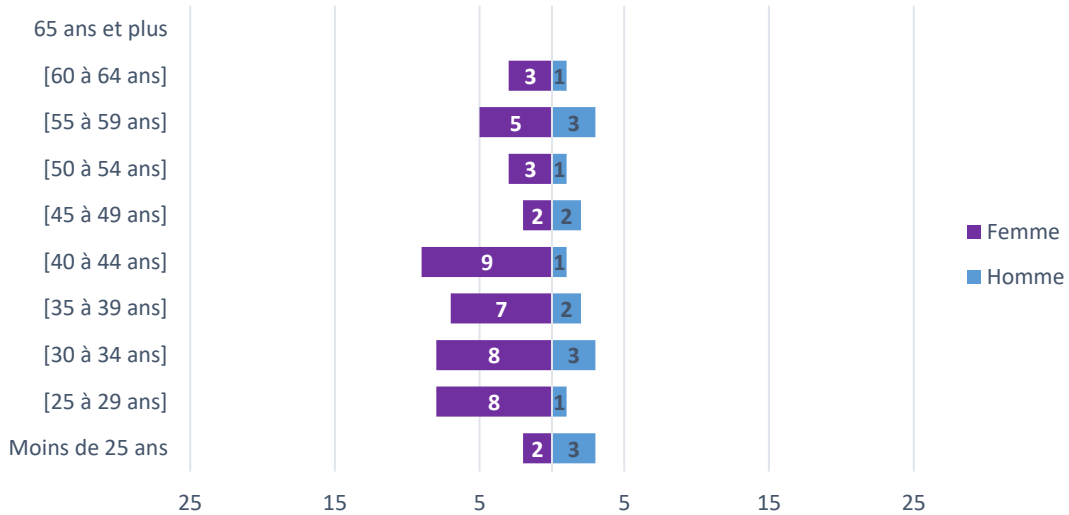
Pyramide des âges au 31/12/2022 Personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires



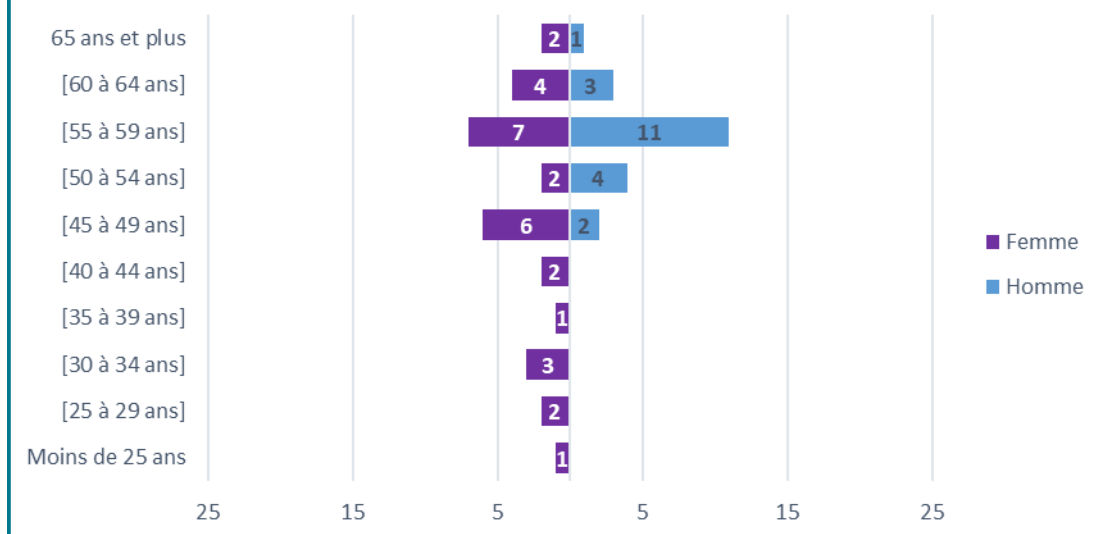
Pyramide des âges au 31/12/2022
Personnels de catégorie A



Pyramide des âges au 31/12/2022
Personnels de catégorie B



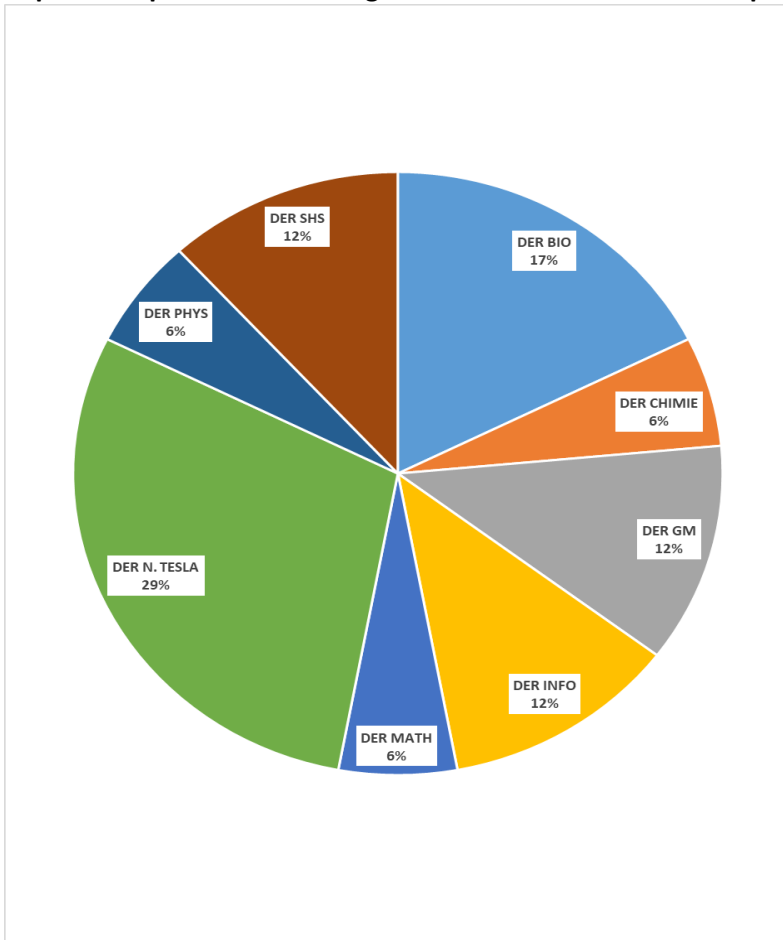
Pyramide des âges au 31/12/2022 Personnels de catégorie C



c. Agents de + de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2022

Statut, filière, corps	55 à 59 ans								Total	Total >= à 60 ans
	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans			
Enseignant-chercheur, Enseignant titulaire	21	4	3	5	3	3	1	2	42	21
PU	11	2	1	2	3	2	1	1	23	12
MCF	8	1	2	1				1	13	5
PRAG	2	1		2					5	3
PREN						1			1	1
BIATSS titulaire	33	7	1	3	3		2	1	50	17
INFIRMIER					1				1	1
AC	1								1	0
ATTACHE		1							1	1
SAENES				1					1	1
ADJ	3								3	0
CONS BIB		1							1	1
MAG BIB	2								2	0
IGR	1								1	0
IGE	4			1					5	1
ASI	4								4	0
TECH	7			1	1				9	2
ADT	11	5	1		1		2	1	21	10
BIATSS non titulaire	6	1		1	1				9	3
BIATOSS CDD A	1				1				2	1
BIATOSS CDD B	1			1					2	1
BIATOSS CDD C	1								1	0
BIATOSS CDI A	2	1							3	1
BIATOSS CDI C	1								1	0
Total	60	12	4	9	7	3	3	3	101	41

Répartition par DER des enseignants-chercheurs titulaires de plus de 60 ans



2. RECRUTEMENTS

Chiffres clés Recrutement

21,5 ouvertures de postes en campagne d'emplois : 8,5 ATER et 13 ouvertures de concours

Taux d'endorecrutement : **25%**

52 appels à candidatures diffusés

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

62 jours

Moyenne délai d'embauche (temps entre la publication et l'arrivée du nouvel agent) : **105 jours**

Nombre de candidatures totales reçues : **1 022**

5 mobilités internes

61% des recrutements effectués pour les services / 39% pour les départements et laboratoire.

Majoritairement en BAP J en lien avec l'activité administrative

« Situation comparée Femmes_Hommes »_Recrutement



En 2022, on compte majoritairement des femmes dans les recrutements concernant la population des personnels BIATSS hors campagne d'emplois (69%). Il s'agit de postes sur des fonctions administratives dans les services essentiellement pour des remplacements.

A contrario sur les postes ouverts en campagne d'emplois sur la population des enseignants et enseignants-chercheurs, ce sont majoritairement des hommes qui ont été recrutés (61%).

A l'issue de deux exercices marqués par des contraintes sanitaires telles que confinement, travail en distanciel ou jauge, l'exercice 2022 permet la reprise d'une activité normalisée.

A. PUBLICATIONS ET « RECHERCHE DE CANDIDATS »

La publication des appels à candidature marque le début de la recherche de candidats pour les postes à pourvoir au sein de l'École.

Le nombre de publications mentionnées ci-dessous inclut les recrutements annulés ou ceux pour lesquels la DRH n'effectue pas de suivi comme c'est le cas des recrutements sur convention. Ce décompte n'intègre pas les relances d'annonces réalisées sur les différents canaux de diffusion après 3 à 4 semaines d'une première publication de l'appel à candidature.

Canaux et démarches de diffusion

Sites de diffusion	Exercice 2020	Exercice 2021	Exercice 2022
Place de l'emploi public	31	38	50
Intranet ENS	31	37	50
Internet ENS	31	36	41
Université Paris-Saclay	5	29	0
Pôle Emploi	7	27	54
APEC			15
Indeed	11	35	49
Cabinet recrutement/ collectivités / réseau/ Jobweb / Neuvoo			12
CapEmploi			37
TOTAL	130	202	308

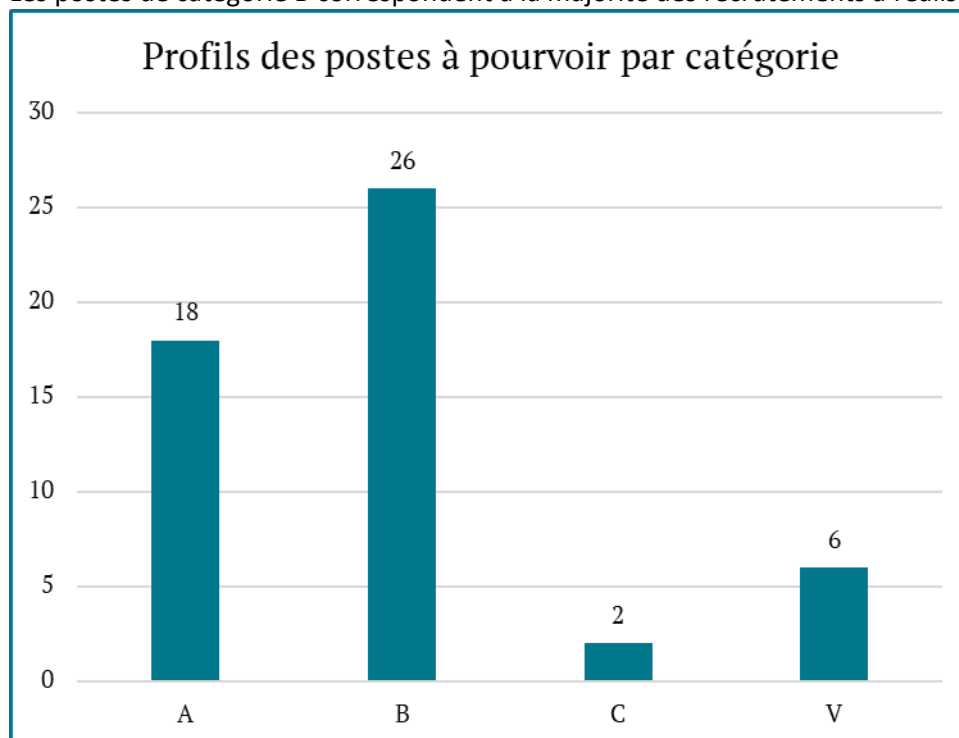
L'ENS Paris-Saclay étant un établissement handi-accueillant, l'ensemble des recrutements est ouvert aux personnes en situation de handicap. De fait, la publication sur le site du CapEmploi a été systématisée via la transmission des appels à candidature par courriel.

Profil des postes à pourvoir

Les postes à pourvoir sont de 3 profils différents :

- Les agents contractuels ou titulaires de catégorie A, B ou C ;
- Les apprentis à l'occasion de formations imposant un apprentissage pratique ;
- Les vacataires dans le cadre de la montée en charge d'activités ponctuelles.

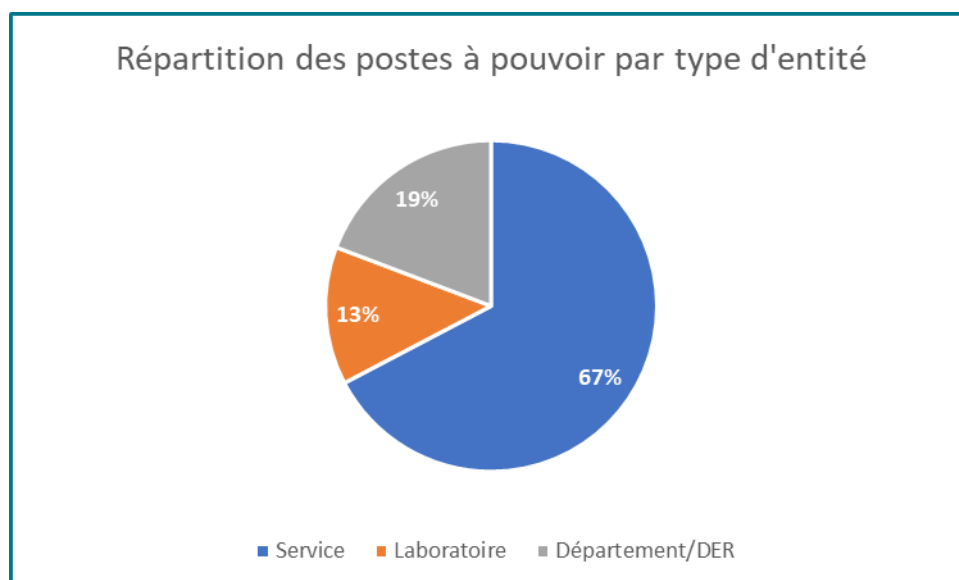
Les postes de catégorie B correspondent à la majorité des recrutements à réaliser :



*V = Vacataire

Sur l'exercice 2022, 6 postes publiés ont été annulés. Les raisons d'arrêt de publication s'expliquent par les raisons suivantes : retrait de l'annonce dans l'attente de l'arbitrage de la nouvelle Présidence, modification du profil et du besoin suite à recrutement infructueux, extinction du besoin.

Les services sont les entités les plus nombreuses à réaliser des recrutements de personnels Biatss.



B. LES ENTRETIENS LIES AU RECRUTEMENT

Le recrutement des personnels Biatss implique, en amont, des entretiens téléphoniques de qualification permettant de valider les contours administratifs du poste (type de contrat, régularité sur le territoire,

rémunération) mais aussi la bonne compréhension des missions et de l'environnement par le candidat.

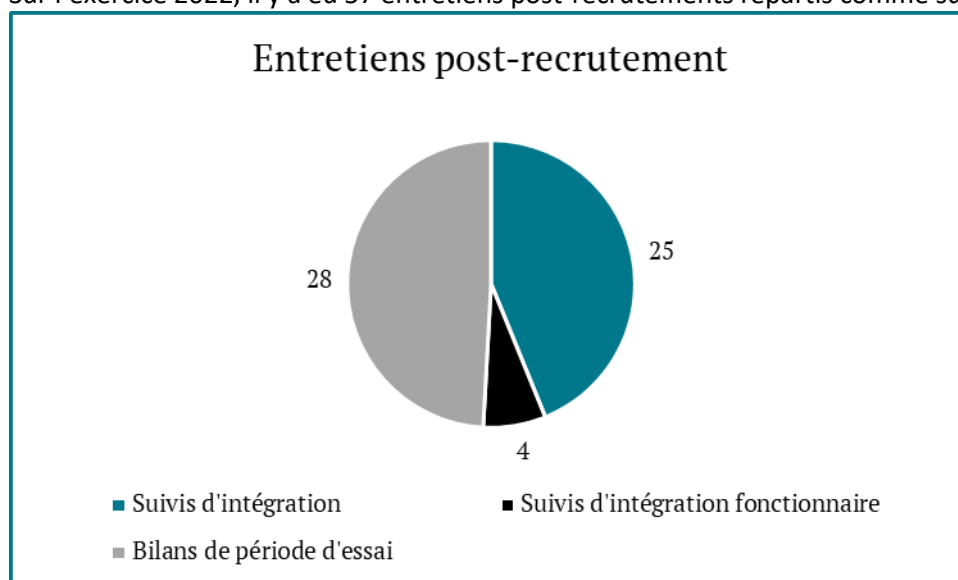
L'entretien de recrutement intervient après ces premiers échanges, s'ils s'avèrent concluants.

Le processus de recrutement pour certains postes tels que Gestionnaire administratif et financier, Chargé de communication, Secrétaire comptable et financier ou Gestionnaire comptable et financier prévoit la réalisation de tests préalables à l'entretien de recrutement.

Sur l'exercice 2022, 22 tests ont été réalisés.

A l'embauche de nouveaux agents et dans le cadre de leur intégration, un suivi individuel est également proposé. Ce suivi est réalisé dans le cadre d'entretiens de suivi d'intégration et lors des bilans de période d'essai (pour les agents contractuels). Le suivi d'intégration intervient à mi-parcours de la période d'essai des agents contractuels ou dans un délai de 2 à 3 mois après l'intégration d'un agent fonctionnaire titulaire. Cet entretien de suivi vise à s'assurer de la bonne intégration et de la mise en œuvre d'un accompagnement idoine en réponse aux éventuels axes d'amélioration mis en exergue.

Sur l'exercice 2022, il y a eu 57 entretiens post-recrutements répartis comme suit :



C. L'EMBAUCHE

a. Profil des embauches réalisées

En terme de décompte réalisé dans ce bilan, il est important de différencier une embauche qui implique l'arrivée d'un nouveau collaborateur dans l'École de celle liée à une mobilité interne.

Par ailleurs, ne sont pas inclus dans ce décompte, les recrutements de stagiaires, de vacataires, d'intérimaires et de remplaçants pour pallier des absences sur un poste. A contrario, les apprentis sont comptabilisés puisque leur recrutement est validé en campagne d'emploi.

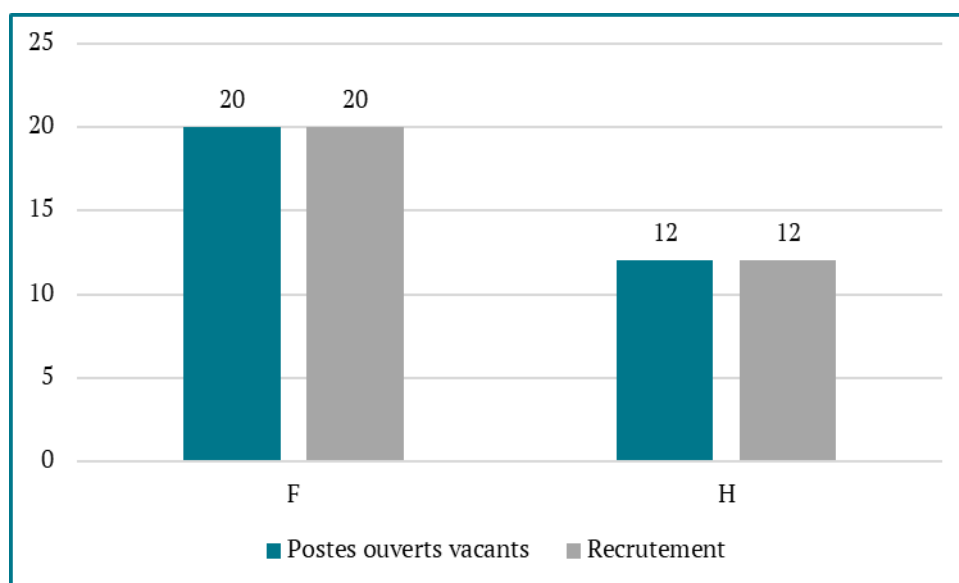
Enfin, il convient de préciser qu'il s'agit de recrutements validés sur l'exercice avec une prise de poste pouvant intervenir sur l'exercice suivant.

En 2022, 51 embauches ont eu lieu pour 48 prises de poste (3 prises de postes portent sur l'année 2023).

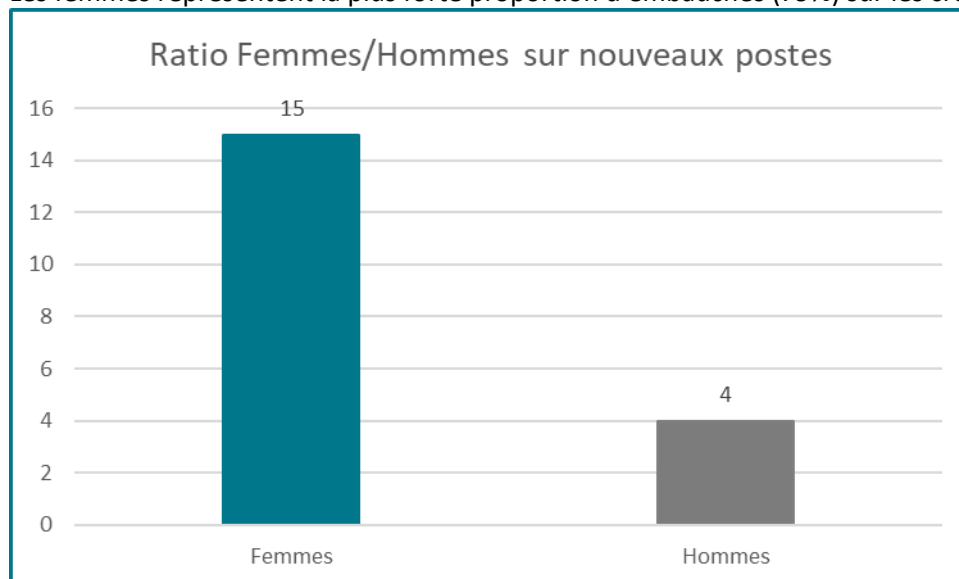
Exercice	2021	2022
Nombre de prises de poste	43	48
Moyenne délai de validation du recrutement	87 jours	62 jours
Moyenne délai d'embauche	118 jours	105 jours
Nombre de candidatures totales reçues	807	1022

b. Ratios Femmes/Hommes

En 2022, sur les postes vacants, les recrutements pour remplacement font état d'une similarité de genre.

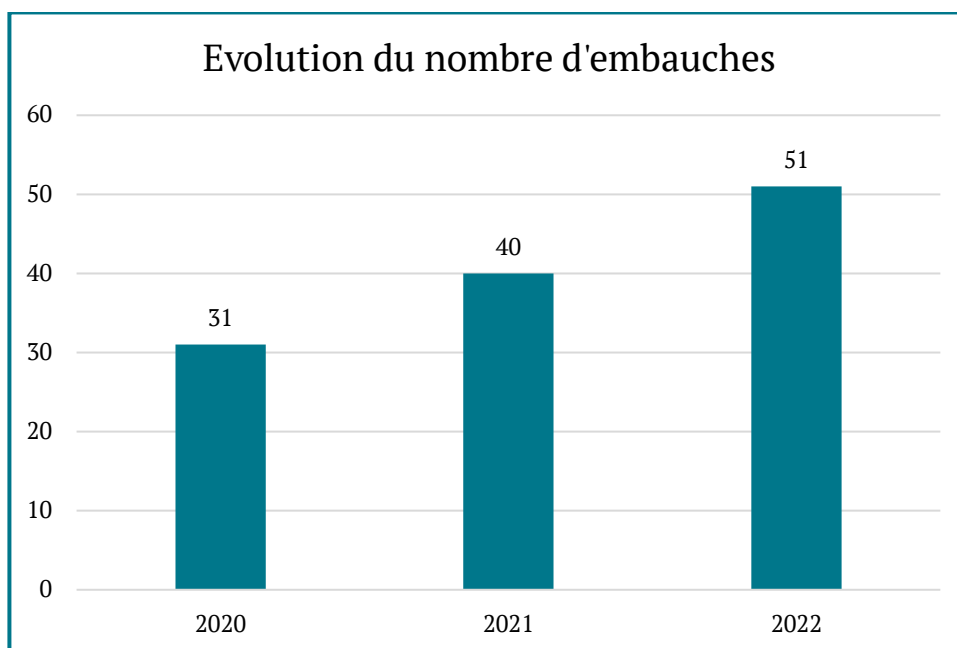


Les femmes représentent la plus forte proportion d'embauches (79%) sur les créations de poste.

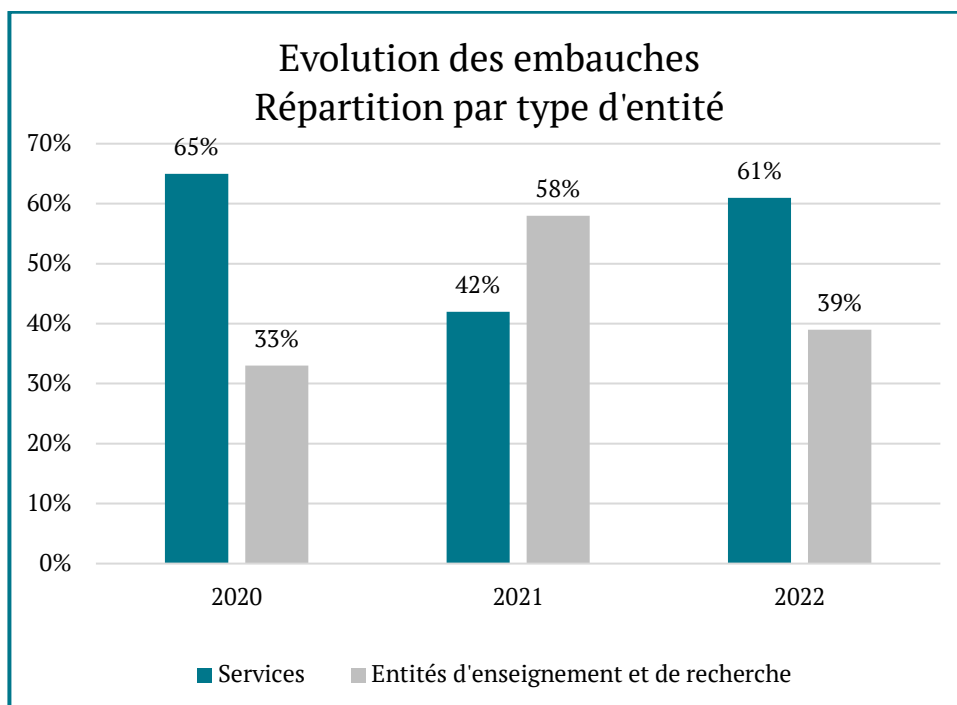


c. Comparatif des embauches sur les différents exercices

L'évolution du nombre d'embauches de personnels BIATSS sur les 3 derniers exercices se décline comme suit :

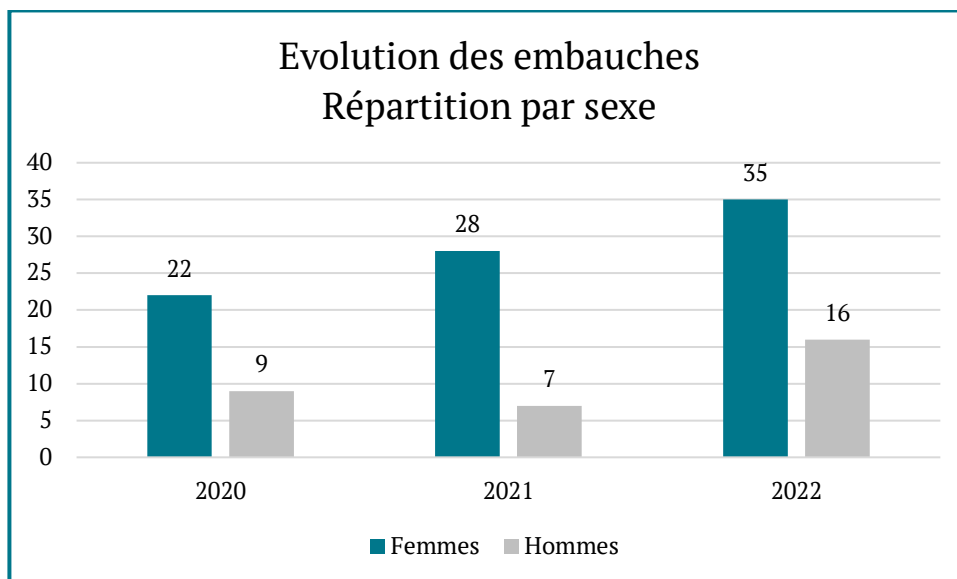


- Par type d'entité :



- Par ratio hommes/femmes :

De manière récurrente, les femmes représentent la majorité des recrutements réalisés pour les personnels Biatss :



- Par Branche d'activité professionnelle (BAP) – hors vacations:

La Branche d'activités professionnelles (BAP) la plus représentée est celle qui concerne la Gestion et le Pilotage (BAP J) en lien avec l'activité administrative :

	A	B	C	E	F	G	J
Année 2021	1	1	0	2	2	1	26
Année 2022	0	2	2	5	5	1	31

D. POSTES OUVERTS AUX CONCOURS EN 2022 : ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS et PERSONNELS BIATSS

Personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Corps	2020				2021				2022			
	Ouverture concours	H	F	Réalisation	Ouverture concours	H	F	Réalisation	Ouverture concours	H	F	Réalisation
Professeur des universités	3	2	1	3	2	2	0	2	5	3	1	4
Maitre de conférences	2	1	1	2	1	0	0	0	4	2	2	4
Professeur agrégé	–	–	–	–					1	0	1	1
AGPR	2	1	1	2	2	2	0	2	2	2	0	2
Professeur associé	–	–	–	–	2	2	0	2	0	0	0	0
CPJ	–	–	–	–	1	1		1	1	1		1
ATER	6	3,5	3,5	7	7	3,5	3	7	8,5	4,5	4	8,5
TOTAL	13	7,5	6,5	14	15	10,5	3	14	21,5	13	8	20,5

S'agissant des concours de recrutement de professeurs des universités, l'endo-recrutement désigne le recrutement d'un candidat dont l'employeur est l'ENS Paris-Saclay et occupant un poste permanent immédiatement avant sa candidature, généralement sur des fonctions de MCF. S'agissant des concours de recrutement de maître de conférences, l'endo-recrutement désigne le recrutement d'un candidat ayant obtenu son doctorat en étant rattaché à un laboratoire dont l'ENS Paris-Saclay est l'une des tutelles.

Recrutement interne d'enseignants-chercheurs ou endorecrutement		Données cumulées de 2010 à 2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Maitre de conférences	Nombre de recrutés	21	1	2	5	2	5	2	0	4
	Dont recrutements internes	6	1	0	0	1	1	2	0	1
	Endorecrutement en %	29%	100%	0%	0%	50%	20%	100%	0%	25%
Professeur des universités	Nombre de recrutés	12	2	3	1	2	0	3	1	4
	Dont recrutements internes	3	2	1	0	0	0	0	0	1
	Endorecrutement en %	25%	100%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	25%

Personnels BIATSS

Corps	2020				2021				2022			
	Ouverture concours	H	F	Réalisation	Ouverture concours	H	F	Réalisation	Ouverture concours	H	F	Réalisation
Ingénieur de recherche	-	-	-	-					1	0	0	0
Ingénieur d'études	3	1	2	3					1	0	1	1
Assistant ingénieur	1		1	1	1	0	1	1	1	0	1	1
Technicien	2		2	2	2	1	1	2	1	0	1	1
Adjoint technique	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1
TOTAL	7	1	5	6	4	1	3	4	5	0	4	4

Trois agents ont été titularisés via concours et un agent a été promu via examen professionnel.

E. MEMBRES DE JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS

S'agissant de la désignation des membres des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection doit respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires (excepté pour les spécialités visées par le décret N°2022-822 du 16 mai 2022 pour les professeurs d'université).

Jurys concours ITRF

En 2022, l'ENS Paris-Saclay a été centre affectataire pour l'épreuve d'admission de l'examen professionnel d'assistant Ingénieur en synthèse chimique (B3B42) et centre organisateur de l'épreuve d'admissibilité au niveau national du concours de chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel – IGE interne (J2C46).

	Femme	Homme	Total	% Femme
Jury concours ITRF_CA_B3B42 <i>Présidence : Femme</i>	3	3	6	50%
Jury concours ITRF_CO_J2C46 <i>Présidence : Femme</i>	14	18	32	44%
Total	17	21	38	45%

Comité de sélection Enseignant-chercheur

Postes 2022	Rang	Membres internes		Membres externes		Total	% Femmes
		Homme	Femme	Homme	Femme		
Section CNU 26_PU en Mathématiques <i>Président : Homme</i> <i>Vice président : Homme</i>	Rang A	4	1	2	3	10	
	Rang B	0	0	0	0	0	
	Total	4	1	2	3	10	40%
Section CNU 27_MCF en informatique <i>Président : Homme</i> <i>Vice président : Femme</i>	Rang A	1	2	2	1	6	
	Rang B	1	0	1	4	6	
	Total	2	2	3	5	12	58%
Section CNU 27_PU en informatique <i>Président : Homme</i> <i>Vice président : Femme</i>	Rang A	1	3	3	3	10	
	Rang B	0	0	0	0	0	
	Total	1	3	3	3	10	60%
Section CNU 11_MCF en langues <i>Président : Femme</i> <i>Vice président : Femme</i>	Rang A	1	1	1	2	5	
	Rang B	1	1	1	2	5	
	Total	2	2	2	4	10	60%
Section CNU 05_MCF en économie <i>Président : Femme</i> <i>Vice président : Homme</i>	Rang A	3	0	1	1	5	
	Rang B	1	1	0	3	5	
	Total	4	1	1	4	10	50%
Section CNU 05_PU en économie <i>Président : Femme</i> <i>Vice président : Homme</i>	Rang A	3	0	1	4	8	
	Rang B	0	0	0	0	0	
	Total	3	0	1	4	8	50%
Section CNU 19_MCF en sciences sociales <i>Président : Femme</i> <i>Vice président : Homme</i>	Rang A	3	1	0	4	8	
	Rang B	3	1	0	4	8	
	Total	6	2	0	8	16	63%

Comité de sélection Enseignant-contractuel

	Homme	Femme	Total	% femme
Enseignant contractuel Département Langues <i>Présidente : Femme</i>	1	3	4	75%

3. PARCOURS PROFESSIONNELS

Chiffres clés Parcours professionnels

5 mobilités internes (personnels BIATSS)

Taux de rotation : **16%** (25% y compris population doctorante et contrat de recherche)

10 retraites en 2022 (en diminution par rapport aux années précédentes en moyenne de 14)

CDIsations : **5**

Titularisations : **3**

44 agents en positions particulières dont 40% en détachement sortant

25 promotions ou avancements

« Situation comparée Femmes_Hommes »_Parcours professionnels



46 entrantes

50 sortantes



83 entrants

92 sortants

Globalement les flux d'entrées sorties aboutissent à féminiser les personnels de l'ENS Paris-Saclay. Ce sont majoritairement les hommes qui ont bénéficié d'une promotion ou d'un avancement chez les personnels enseignants et enseignants-chercheurs et majoritairement les femmes chez les personnels BIATSS.

Concernant la pérennisation en CDI ou via titularisation, ce sont majoritairement des femmes qui en ont bénéficiée (88%).

A. MOBILITE

Catégorie	2021			2022		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Catégorie A	4	1	5	0	2	2
Catégorie B		1	1	1	1	2
Catégorie C		1	1	0	1	1
Total	4	3	7	1	4	5

Nombre d'ETP exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière au sein de la DRH de l'école :

ETP	Cat	Sexe	Tranche âge
0,1	Cat A	F	[40 à 44 ans]
0,05	Cat A	F	[30 à 34 ans]

B. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

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

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Répartition par tranche d'âge des personnels enseignants-chercheurs promouvables en 2022

Tranche age	Homme	Femme	Total
40 à 44 ans	5	1	6
45 à 49 ans	2		2
50 à 54 ans	4		4
55 à 58 ans	4		4
60 ans et +		1	1
Total	15	2	17

Répartition par tranche d'âge des personnels enseignants promouvables en 2022

Tranche age	Homme	Femme	Total
45 à 49 ans		3	3
55 à 59 ans	1		1
Total	1	3	4

Le nombre de promotions dépend en partie des contingents fixés nationalement.

Promotion_Avancement	2020			2021			2022		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Enseignants-chercheurs	2	0	2	5	1	6	7	1	8
PU1 en PU EX	0	0	0	2	0	2	2	0	2
PU2 en PU1	1	0	1	1	0	1	3	0	3
Entrée corps des PU	0	0	0	1	0	1	1	0	1
MCF CN en MCF HC	1	0	1	1	1	2	1	1	2
ENSEIGNANT en ENSEIGNANT-CERCHEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignant	2	0	2	0	1	1	0	3	3
PRAG HC en PRAG EX	2	0	2	0	1	1	0	0	0
PRAG CN en PRAG HC	0	0	0	0	0	0	0	3	3
PROF EPS HC en PROF EPS EX	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL enseignant et enseignant chercheur	4	0	4	5	2	7	7	4	11

Les passages du 1^{er} échelon au 2^{ème} échelon de la classe exceptionnelle des professeurs d'universités et le passage du 6^{ème} échelon à l'échelon exceptionnel de la hors classe des maitres de conférences répondent

aux mêmes modalités que les avancements de grade : constitution d'un dossier et examen par l'établissement et le CNU.

En 2022 : 3 avancements du 1^{er} au 2^{ème} échelon de la classe exceptionnelle des PU (3 hommes) et 1 avancement au 6^{ème} échelon de la hors classe des MCF (1 femme).

La durée moyenne dans le corps ou grade d'origine avant promotion est de 8 ans pour les personnels enseignants-chercheurs et de 19,5 ans pour les personnels enseignants.

Les personnels administratifs et techniques titulaires

Personnels BIATSS promouvables en 2022

Mode de promotion	Homme	Femme	Total
Tableau d'avancement	24	17	41
Liste d'aptitude	36	32	68
Total	60	49	109

Age moyen des personnels BIATSS promouvables en 2022

Mode de promotion	31-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et +	Total
Tableau d'avancement	1	4	4	4	3	18	5	2	41
Liste d'aptitude	5	9	2	4	13	24	9	2	68
Total	6	13	6	8	16	42	14	4	109

Les personnels administratifs et techniques titulaires promus

La durée moyenne dans le corps ou grade d'origine avant promotion est de 10 ans.

	Total 2020	Total 2021	2022						
			Concours	Tableau avancement	Examen professionnel	Liste aptitude	Total	Dont Homme	Dont Femme
Personnel technique	7	5		4	3		7	2	5
IGR1 en IGR HC	0	0					0		
IGR2 en IGR1	0	0					0		
Entrée corps des IGR	0	0					0		
IJE1 en IJE EX	0	0					0		
IJE2 en IJE1	0	0					0		
IJE CN en IJE HC	1	0		1			1		1
Entrée corps des IJE	0	1					0		
Entrée corps des ASI	2	1			1		1	1	
TECH CS en TECH CE	0	0					0		
TECH CN en TECH CS	1	0		1	2		3	1	2
Entrée corps des TECH	1	2					0		
ADTP2 en ADTP1	1	1					0		
ADT1 en ADTP2	0	0					0		
ADT2 en ADT1	0	0		1			1		1
ADT en ADTP2	1	0		1			1		1
Personnel administratif	0	1		1	0		1	0	1
AC 2 en AC 1	0	0					0		
ATTACHE en ATTACHE PAL	0	0					0		
Entrée corps des ATTACHE	0	0					0		
SAENES CS en SAENES CE	0	0					0		
SAENES CN en SAENES CS	0	0					0		
Entrée corps des SAENES	0	0					0		
ADJP2 en ADJP1	0	1		1			1		1
ADJ1 en ADJP2	0	0					0		
ADJ2 en ADJ1	0	0					0		
ADJ en ADJP2	0	0					0		
Personnel bibliothèque	1	0		1	0		1	1	0
CONS BIBLIO EN CHEF en CONS BIBLIO GAL	0	0					0		
CONS BIBLIO en CONS BIBLIO EN CHEF	0	0					0		
Entrée corps des CONS BIBLIO	0	0					0		
BIBLIO ASS CS en BIBLIO ASS CE	0	0					0		
BIBLIO ASS CN en BIBLIO ASS CS	0	0					0		
Entrée corps des BIBLIO ASS	0	0					0		
MAG BIBLIO PAL 2 en MAG BIBLIO PAL 1	1	0		1			1	1	
MAG BIBLIO 1 en MAG BIBLIO PAL 2	0	0					0		
TOTAL	8	6		6	3		9	3	6

b. Positionnement des enseignants-chercheurs dans les sections CNU

Le conseil national des universités (CNU) est une instance nationale, qui se prononce sur les mesures individuelles relatives à la carrière des enseignants-chercheurs (essentiellement recrutement et promotion). Composé de membres élus et nommés, paritaire (Professeurs des universités et Maitres de conférences), il est organisé en sections correspondantes à des disciplines.

Section CNU	Libellé section CNU	Rappel 2021	2022						Taux de féminisation	
			Homme			Femme				
			PU	MCF	Total	PU	MCF	Total	Total	
5	Sciences économiques	7	2	4	6	1	1	2	8	25%
6	Sciences de gestion	1					1	1	1	100%
11	Langues et littérature anglaises et anglo-saxonnes	2		2	2		1	1	3	33%
18	Architecture arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle	2					2	2	2	100%
19	Sociologie, démographie	3	2		2		1	1	3	33%
22	Histoire et civilisations	2	1	1	2				2	0%
25	Mathématiques									
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	10	7	2	9				9	0%
27	Informatique	9	3	5	8	1	1	2	10	20%
28	Milieux denses et matériaux	4	1	1	2	2		2	4	50%
30	Milieux dilués et optique	6	3	2	5		1	1	6	17%
31	Chimie théorique, physique, analytique	4	2	1	3		1	1	4	25%
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2		1	1	1		1	2	50%
33	Chimie des matériaux	1	1		1				1	0%
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	32	10	12	22	2	7	9	31	29%
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	8	2	4	6		1	1	7	14%
62	Energétique, génie des procédés									
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	10	3	6	9		1	1	10	10%
64	Biochimie et biologie moléculaire	5	3	1	4		1	1	5	20%
65	Biologie cellulaire	2					2	2	2	100%
66	Physiologie	1	1		1				1	0%
69	Neurosciences									
70	Sciences de l'éducation	1				1		1	1	100%
72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	1		1	1				1	0%
	TOTAL	113	41	43	84	8	21	29	113	26%

Certaines sections CNU sont à dominantes féminines tandis que d'autres, la majorité, sont à dominantes masculines. On retrouve dans cette disparité les stéréotypes genrés sur les disciplines qui se créent bien avant la construction des carrières à l'université avec une faible représentation des femmes en sciences de l'ingénieur, en physique et en mathématiques.

C. ENTREES SORTIES

Taux de rotation = somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisée par 2, rapportée à l'effectif au 1^{er} janvier de l'année.

Entrées

Statut	Concours	Recrutement	Détachement entrant	Mutation entrante	Autre	Total entrées
Titulaire	11		1	5	1	18
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	9					9
Personnel BIATSS	2		1	5	1	9
Non titulaire		108			3	111
Personnel enseignant-chercheur, enseignant		68			2	70
Personnel BIATSS		35			1	36
Apprenti		5				5
Total	11	108	1	5	4	129

*E&S données impact paie et remontée OREMS

Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination : 1

Sorties

Statut	Départ définitif						
	Retraite	Fin contrat	Nomination après concours	Mutation sortante	Fin détachement	Démission/ Départ volontaire	Fin période essai
Titulaire	10	3		5	2	1	
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	4	3		1			
Personnel BIATSS	6			4	2	1	
Non titulaire		89	2		1	18	2
Personnel enseignant-chercheur, enseignant		76				1	
Personnel BIATSS		10	2		1	17	1
Apprenti		3					1
Total	10	92	2	5	3	19	2

Statut	Départ provisoire				Total sorties définitives + provisoires
	Détachement sortant	Congé pour convenances personnelles	Disponibilité	Autre	
Titulaire	3		1	1	26
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	2		1		11
Personnel BIATSS	1			1	15
Non titulaire		1		3	116
Personnel enseignant-chercheur, enseignant					77
Personnel BIATSS		1		2	34
Apprenti				1	5
Total	3	1	1	4	142

*E&S données impact paie et remontée OREMS

Taux de rotation

Statut	Taux de rotation	Rappel 2021
Titulaire	8%	5%
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	7%	3%
Personnel BIATSS	10%	7%
Non titulaire	41%	43%
Personnel enseignant-chercheur, enseignant	45%	49%
Personnel BIATSS	32%	32%
Apprenti	100%	67%
Total	25%	23%

Le taux de rotation de l'effectif en 2022 (hors élèves normaliens) est de 25%. Il est de 16% hors enseignants et chercheurs non titulaires (post doctorants, doctorants, ATER, lecteur, professeur invité), population qui fluctue beaucoup en raison de l'activité des contrats de recherche et du calendrier universitaire.

Retraites en 2022

Corps	2020		2021		2022	
	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen
Professeur des universités	2	64	1	62	4	66
Maitre de conférences			1	65		
Professeur agrégé, professeur ensam, professeur certifié						
Professeur EPS						
Ingénieur de recherche						
Ingénieur d'études						
Assistant ingénieur					1	66
Technicien	3	61			2	65
Adjoint technique	4	65	2	62	1	64
Agent comptable						
Attaché d'administration						
Secrétaire d'administration					1	63
Adjoint administratif	1	63	1	62	1	62
Conservateur bibliothèque						
Bibliothèque assistant						
Magasinier bibliothèque						
Contractuel Catégorie A			2	64		
Contractuel Catégorie B						
Contractuel Catégorie C						
TOTAL et MOYENNE	10	63	7	63	10	65

Le nombre de retraites reste à peu près stable même si l'âge moyen augmente en 2022.

Ruptures conventionnelles

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Décret N°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de ses fonctions. La rupture conventionnelle est ouverte aux agents titulaires et aux agents contractuels en CDI. La demande de rupture conventionnelle peut être à l'initiative de l'agent ou de l'établissement.

Statut_Catégorie	2020	2021	2022
Titulaire	1	0	1
Catégorie A			
Catégorie B	1		
Catégorie C			1
Non Titulaire	1	0	0
Catégorie A	1		
Catégorie B			
Catégorie C			
Total	2	0	1

Personnels dont le contrat a été requalifié en CDI

Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	1		1	1		4	1	1	4	3
Catégorie B	2	1		1	1	2				1
Catégorie C	2	2	2	1		1	1	1		1
TOTAL	5	3	3	3	1	7	2	2	4	5

Titularisations

Catégorie	2020	2021	2022
Catégorie A	3		1
Catégorie B	2	1	1
Catégorie C	0		1
Total	5	1	3

D. POSITIONS PARTICULIERES EN 2022

Détachement sortant au 31/12/2022

Organisme d'accueil	Corps	Nb
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	TECH	1
Campus Condorcet	PU	1
Centre de recherche et de technologie du groupe Safran	PU	1
Centre national de la recherche scientifique	PU	1
CROUS de Paris	SAENES	1
Ecole nationale des ponts et chaussées	MCF	1
École nationale supérieure d'arts et métiers	PU	1
Ecole normale supérieure ULM	SAENES	1
Ecole Polytechnique	MCF	1
ESIEE Paris	MCF	1
Groupe des écoles nationales d'économie et statistique	PU	1
Mairie de Paris	IGE	1
Ministère de la culture et de la communication	TECH	1
Ministère des affaires étrangères	MCF	1
Ministère des armées	ADT	1
	TECH	1
TOTAL		16

Détachement entrant au 31/12/2022

Type détachement entrant	Organisme d'origine	Nb
Détachement sur corps	Centre national de la recherche scientifique	2
	Institut nationale de la recherche agronomique	1
	Ministère de l'économie et des finances	1
	Université Versailles Saint Quentin en Yvelines	1
	Sous total détachement sur corps	5
Détachement sur contrat	Académie de Versailles	2
	Ministère de l'éducation nationale et de la recherche	1
	Université Paris 1 Panthéon Sorbonne	1
	Sous total détachement sur contrat	4
TOTAL		9

3 agents ont été intégrés suite à un détachement entrant en 2022.

Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement de l'article 93 de la loi N°2019-828 du 6 août 2019 au cours de l'année : 0

Mises à disposition et délégations sortantes

La **délégation** est une position spécifique aux maîtres de conférences et aux professeurs des universités. Cette formulation traduit le fait que pendant cette période, l'enseignant-chercheur délégué n'est ni en position de mise à disposition, ni accueilli en détachement, il continue d'être rémunéré par son administration d'origine et cesse tout ou partie de son service d'enseignement pendant le temps de sa délégation (6 mois à temps plein, 1 an à temps plein ou 1 an à mi-temps) afin de se consacrer à un projet de recherche jusqu'à 5 ans renouvelable.

La **mise à disposition** est la situation du fonctionnaire qui exerce des fonctions hors de son service, mais est toujours rattaché à son corps ou cadre d'emploi d'origine. Il est considéré comme occupant son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante. L'agent peut être mis à disposition pour tout ou partie de son temps de service et auprès d'un ou de plusieurs organismes.

Position	Organisme d'accueil	Corps	Nb
Mise à disposition sortante	Comue Paris-Saclay	PU	2
	Institut Villebon Georges Charpak	PU	1
	Ministère de l'enseignement de la recherche et de l'innovation	PU	1
		MCF	1
Sous total			5
Délégation sortante	Centre national de recherche scientifique	PU	2
		MCF	1
	Institut universitaire de France	PU	2
Sous total			5
Total général			10

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

On compte également un maître de conférences en délégation entrante au 31/12/2022.

Positions particulières

Positions particulières	EC	ENS	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	TOTAL	2021
Congé longue maladie (2022)			1	1		2	3
Congé longue durée (2022)				2		2	0
Congé grave maladie (2022)			1		1	2	2
Disponibilité	4		2		1	7	7
Congé parental						0	1
Congé pour recherches ou conversions thématiques	5					5	5
Congé formation						0	0
Détachement sortant	9		1	5	1	16	16
Mise à disposition sortante	5					5	3
Délégation sortante (CNRS + IUF)	5					5	3
TOTAL	28	0	5	8	3	44	40

On comptabilise en 2022, 44 agents en position administrative particulière. Il s'agit essentiellement de personnels titulaires, conformément aux possibilités statutaires qui leur sont offertes.

- Dans 36% des cas : il s'agit d'un détachement sortant
- Dans 22% des cas : il s'agit d'une mise à disposition sortante ou d'une délégation sortante
- Dans 16% des cas : il s'agit d'une disponibilité
- Dans 14% des cas : il s'agit d'un congé longue maladie, longue durée ou grave maladie
- Dans 11% des cas : il s'agit d'un congé pour recherches ou conversions thématiques

CRCT

Le CRCT est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche.

Campagne	Semestres demandés	Semestres	Semestres
		obtenus au titre du CNU	obtenus au titre de l'Ecole
CRCT : campagne 2017-2018	7	1	4
CRCT : campagne 2018-2019	6	2	2
CRCT : campagne 2019-2020	6	2	4
CRCT : campagne 2020-2021	4	0	4
CRCT : campagne 2021-2022	9	4	6
CRCT : campagne 2022-2023	5	0	5

4. FORMATION

Chiffres clés Formation

- **211** agents ont assisté à au moins une formation (contre 202 agents en 2021)
- **4786** heures de formation
- **168 359 € TTC** de dépenses de formation
- **115** actions de formation
- **55 %** des stagiaires sont des femmes
- **11 %** des stagiaires sont des personnels de catégorie C
- **29 %** des stagiaires ont plus de 50 ans
- **40 %** des sessions de formations sont réalisées sur le site de l'ENS Paris-Saclay.
- **37 %** des formations ont été effectuées en distanciel
- **0** congé formation

Effort de formation = **0,46 %** (Total des dépenses de formation / MS hors normaliens) *100

En 2022, le nombre d'agents formés a augmenté de 4,46 % par rapport à 2021. L'augmentation du budget dédié à la formation a permis d'augmenter le nombre d'actions de formation (+10,5%) et donc de former plus de personnels.

Le profil des agents les plus formés a quelques peu été modifié depuis les dernières années. Ce sont les agents titulaires BIATSS de catégorie A qui bénéficient le plus des actions de formation.

Les actions de formations sont majoritairement organisées dans les domaines de l'hygiène et la sécurité, de la gestion et de la sensibilisation à l'environnement de l'enseignement supérieur et de la fonction publique.

« Situation comparée Femmes_Hommes »_Formation



117 femmes formées



94 hommes formés

Les femmes sont majoritairement formées dans le domaine de la gestion, 90% des stagiaires sont des femmes dans ce domaine. La population masculine assiste plus aux formations liées à l'hygiène et la sécurité, à proportion de 60% pour ce type de formations.

A. EFFORT DE FORMATION

Comparatif réalisé/budget prévisionnel 2022

Type de dépense	Montant des dépenses TTC
Formation	156 532 €
CPF	6 020 €
VAE	2 925 €
Frais des missions	2 882 €
Total Dépenses	168 359 €
Budget 2022	200 000 €

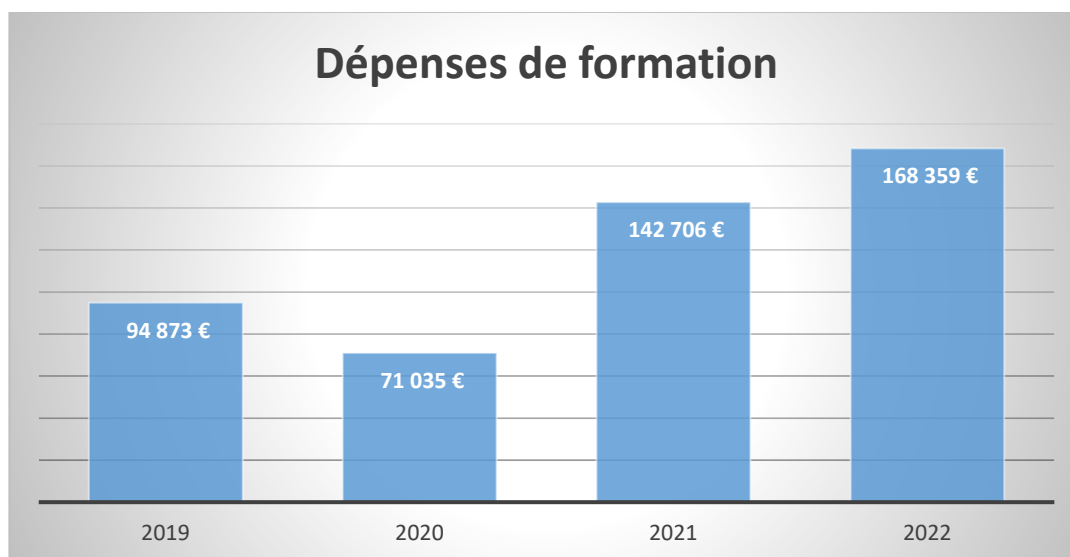
Le taux d'exécution est de 84,2%, la non consommation du budget prévisionnel alloué à la formation est dû à deux formations à fort impact qui n'ont pu être réalisées. Une formation devait être organisée par l'Université Paris-Saclay et pour l'autre formation, le besoin a disparu au cours de l'année.

Le programme de formation 2022 des personnels de l'ENS Paris-Saclay était axé sur 4 grands thèmes comme prévu dans le plan de formation 2020-2022 :

- Développement des compétences des personnels les moins qualifiés
- Management
- Accompagnement des évolutions professionnelles
- Santé, sécurité au travail et qualité de vie au travail

Le recensement des besoins a été élaboré sur la base des demandes de formations formulées dans le cadre des entretiens professionnels et sur les demandes individuelles recensées au fil de l'eau.

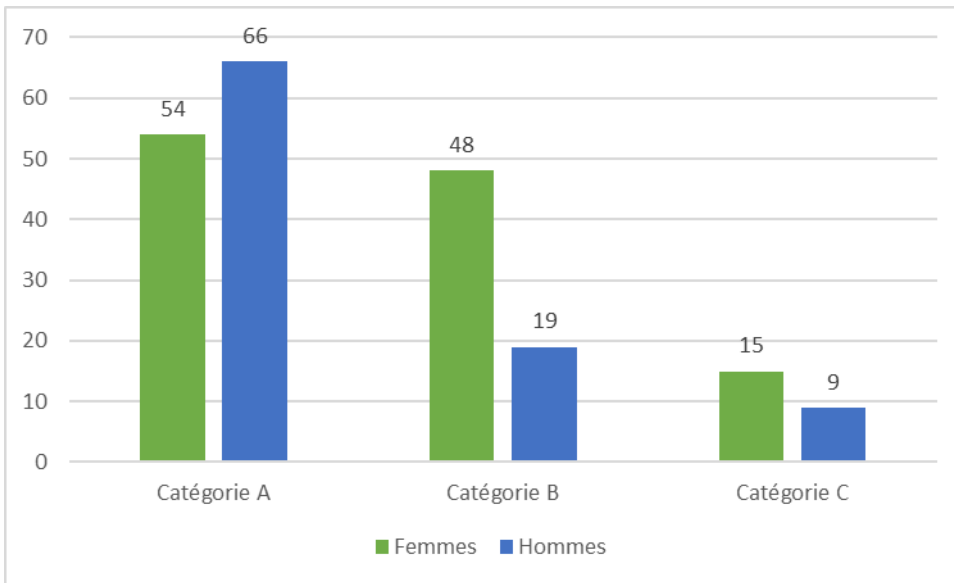
Evolution des dépenses de formation de 2019 à 2022



Entre 2021 et 2022, les dépenses de formation ont augmentées de 18 %. Une augmentation de plus de 77,5% des dépenses consacrées à la formation des personnels a été réalisée depuis 2019.

B. REPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS FORMES PAR AGE ET PAR SEXE

a. Nombre d'agents formés par catégorie et par sexe



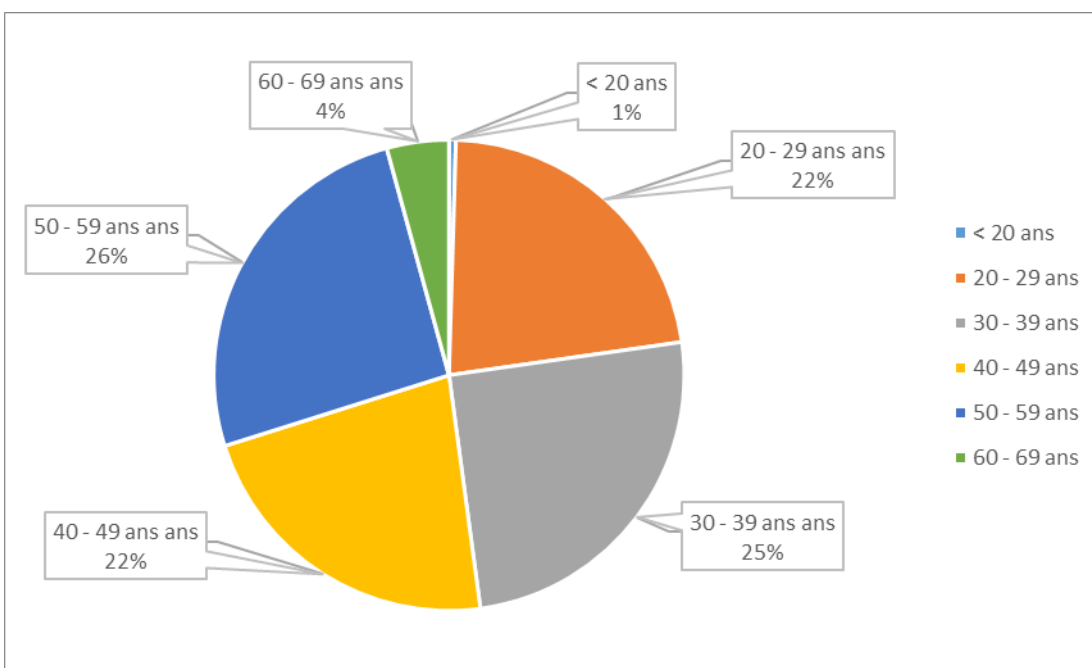
Les agents de catégorie A sont ceux qui bénéficient le plus de formations, dont 54 femmes (45%) et 66 hommes (55%).

En ce qui concerne la catégorie B, les femmes sont considérablement plus concernées par les actions de formation que les hommes (72% de femmes et 28% d'hommes), cela s'explique par le fait que les femmes sont plus présentes sur les postes de catégorie B. Quant à la catégorie C, il y a environ moitié plus de femmes formées que d'hommes (68% de femmes contre 32% d'hommes). Cette différence peut s'expliquer par le fait que les hommes sont moins demandeurs de formation que les femmes.

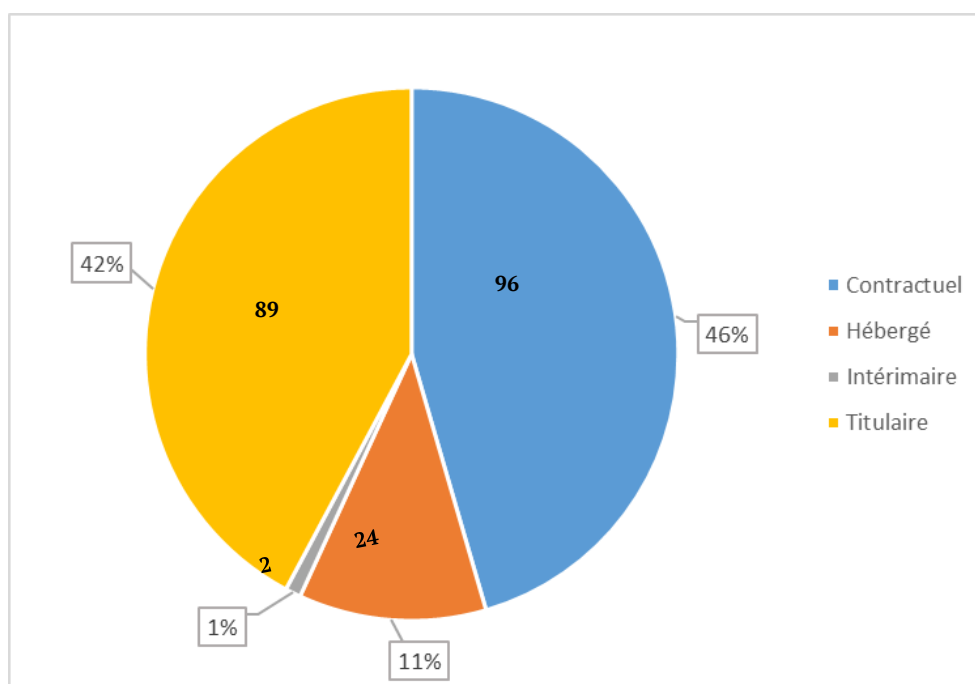
En 2022, les femmes représentent 55 % des agents bénéficiaires d'actions de formation contre 63 % en 2021.

b. Répartition des agents formés par tranches d'âge

La répartition par âge en 2022 est relativement équilibrée entre les différentes tranches d'âges.

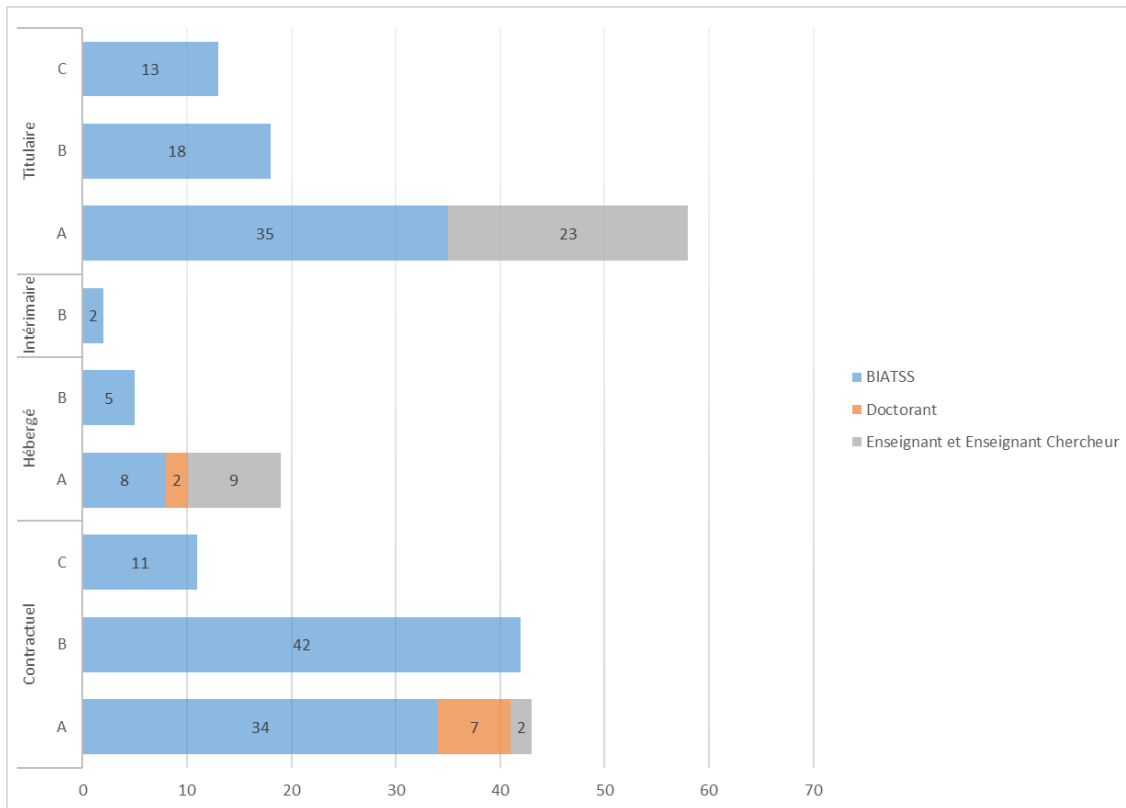


c. Répartition des agents formés par population

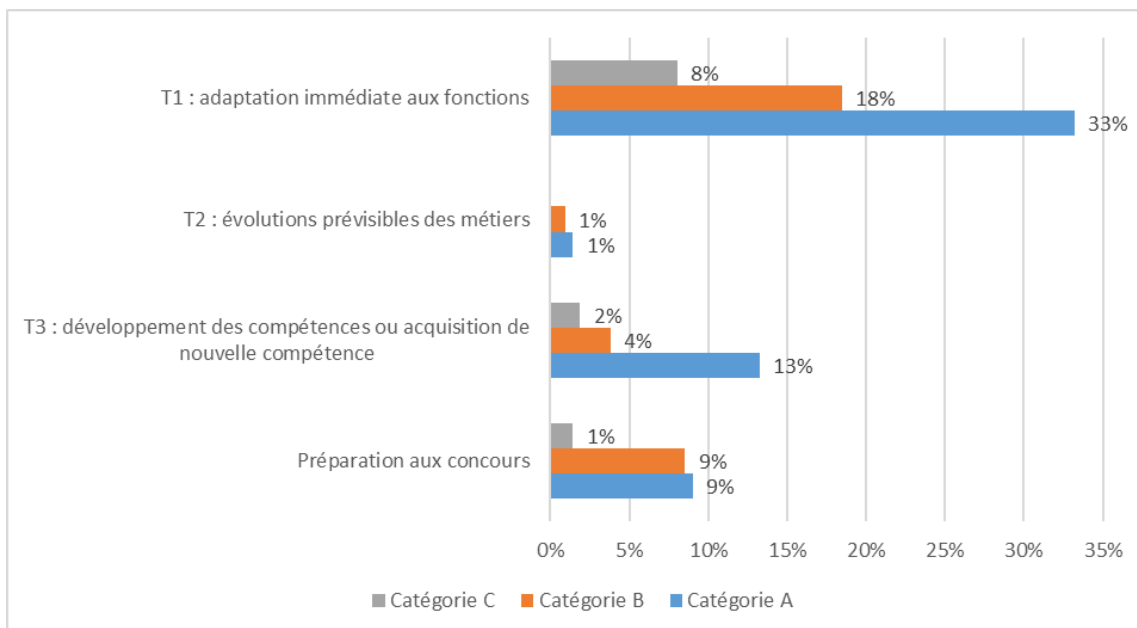


En 2022, 96 agents contractuels (46%) ont été formés contre 89 agents titulaires (42%), 24 personnels hébergés (11%) et 2 agents intérimaires (1%).

La proportions plus importante d'agents contractuels formés peut s'expliquer par les formations réalisées dans le cadre du processus d'intégration. En effet, il y a plus de contractuels nouveaux entrants que de titulaires.



d. Répartition des agents formés par typologie et par catégorie



En 2021, les agents toutes catégories confondues avaient privilégiés les formations de développement des compétences ou acquisition de nouvelle compétence (T3): cela s'expliquait par la proposition de formations telles que « la sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles » qui avait attiré 33 personnels, ainsi que par la formation « Equipier de Première Intervention » qui avait attiré 21 agents.

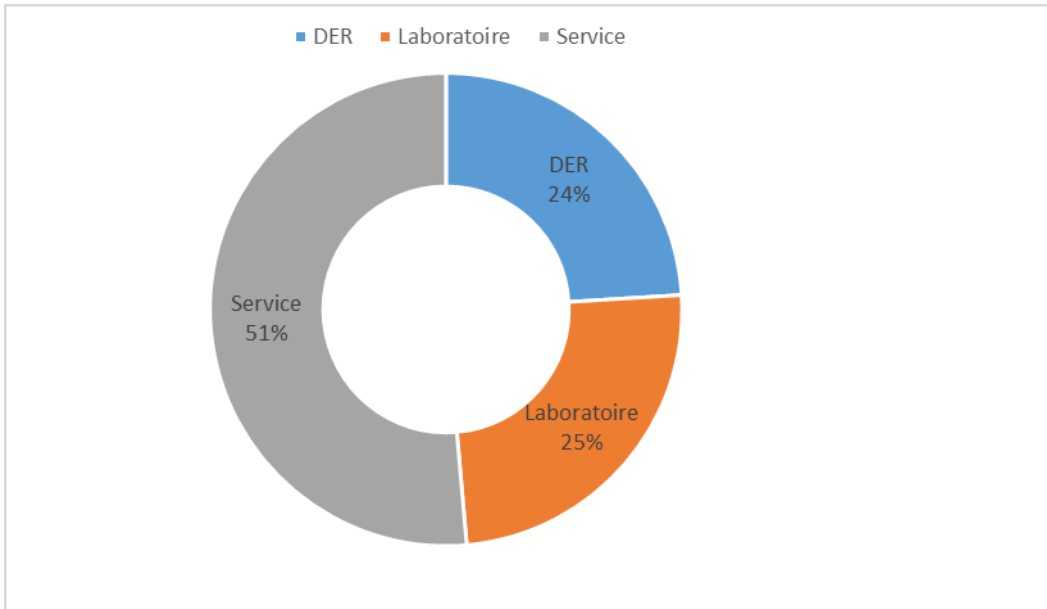
A l'inverse, en 2022, les formations d'adaptation immédiate aux fonctions (T1) ont été privilégiées par l'ensemble des personnels de catégories A, B et C.

C. REPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

a. Répartition des heures de formation par affectation

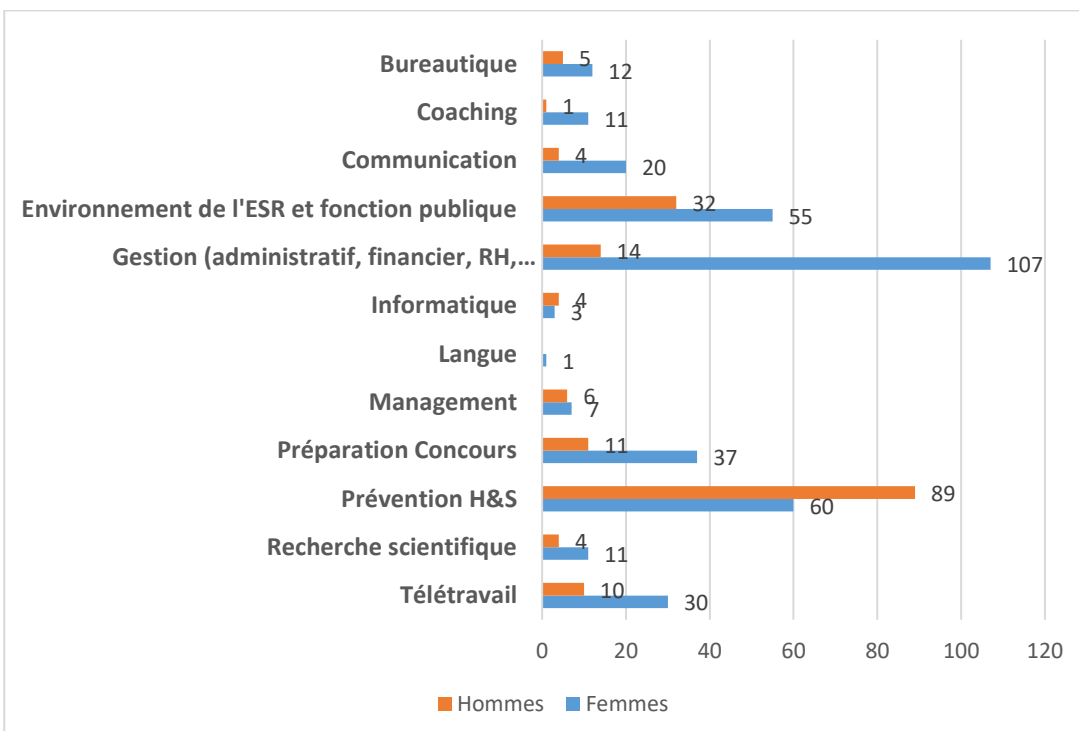
En 2022, ce sont les agents des services qui ont réalisé le plus d'heures de formations avec 51% d'agents bénéficiaires. C'était également le cas en 2021.

Entre les départements d'enseignements et de recherches et les laboratoires, les heures de formations réalisées sont réparties de manière quasiment identique avec respectivement 24 % et 25 %.



D. REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION

a. Répartition des actions de formation par domaine et par genre



En 2022, 211 agents ont suivi au moins une formation. Cependant, certains en ont suivi plusieurs, ce qui représente 537 stagiaires sur l'ensemble des formations contre 469 stagiaires en 2021.

Comme les années précédentes, les formations les plus nombreuses sont dans le domaine de la gestion avec une présence féminine plus importante qui s'explique par la répartition des effectifs hommes/femmes dans les domaines administratifs, financiers, RH...

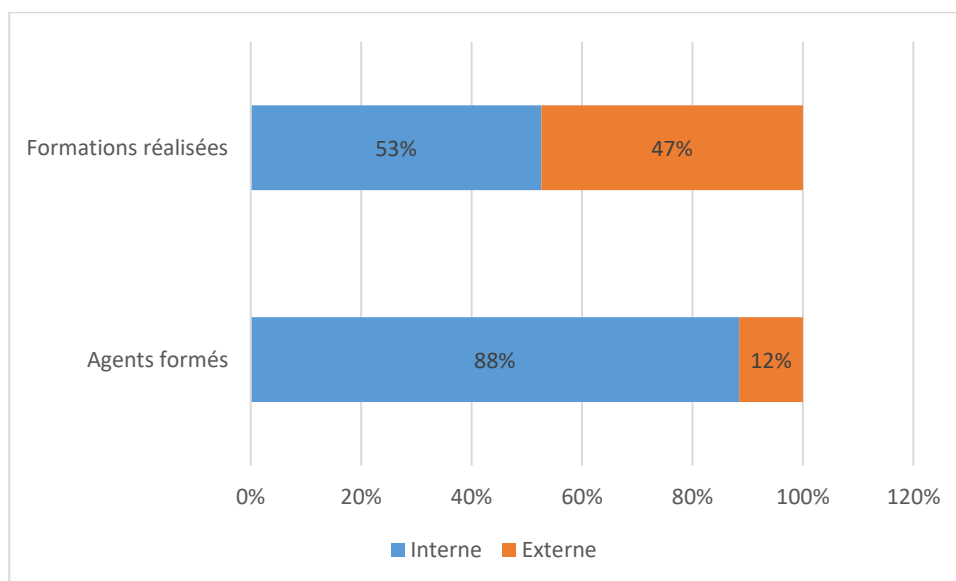
La présence masculine quant à elle ressort davantage sur les formations prévention hygiène et sécurité avec un taux de 60 %.

Globalement, les domaines de la gestion, la prévention hygiène et sécurité et la sensibilisation à l'environnement de l'enseignement supérieur et de la fonction publique sont les formations les plus suivies.

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

Les formations en session interne correspondent aux formations organisées sur le site de l'ENS Paris-Saclay ; les formations en session externe sont celles organisées à l'extérieur.

Les actions de formation peuvent être organisées en présentiel ou en distanciel. Le choix de l'une ou l'autre des modalités d'organisation dépend du type de formation et du nombre d'agents susceptibles d'y assister. En 2022, 64% des formations ont été organisées en présentiel.



5.REMUNERATIONS ET MASSE SALARIALE

Chiffres clés Rémunérations et Masse salariale

72 344k€ en droits constatés

72 547k€ en décaissement

GIPA : 9 239€

Augmentation des versements de la PRES et de la RIPEC C1 de **26% en 2022**

10% des personnels les mieux payés gagnent au moins 3 fois plus que les 10% les moins payés.

Part des rémunérations accessoires sur la masse salariale (hors normaliens) : **7%**

« Situation comparée Femmes_Hommes »_Rémunérations et Masse salariale



Rémunération nette moyenne :

2 554€*



Rémunération nette moyenne :

3 184€*

3 femmes parmi les 10 rémunérations brutes les plus élevées.

Les rémunérations des femmes sont plus homogènes que celles des hommes. **Le rapport interdécile est de 3,3 pour les hommes et de 2,5 pour les femmes** (c'est-à-dire que 10% des femmes les mieux payées gagnent au moins 2,5 fois plus que les 10% les moins payées).

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

A. MASSE SALARIALE 2022

a. Exécution masse salariale 2022 en droits constatés et décaissements

Ventilation des dépenses de masse salariale en droits constatés

Exercice	2021	2022	Variation	
	(a)	(b)	(b-a)	%
Normaliens	34 273 k€	36 075 k€	1 802 k€	5,3%
Personnels "ENS" (1)	32 147 k€	32 078 k€	-69 k€	-0,2%
Contrat de recherche	3 056 k€	3 979 k€	923 k€	30,2%
Formation continue	295 k€	212 k€	-83 k€	-28,1%
Total	69 771 k€	72 344 k€	2 573 k€	3,7%

(1) : enseignants, enseignants-chercheurs et Biatsss hors financements sur contrat de recherche et formation continue

Ventilation des dépenses de masse salariale en décaissements

Exercice	2021		2022		Variation	
	(a)	poids	(b)	poids	(b-a)	%
Normaliens	34 273 k€	49%	36 075 k€	50%	1 802 k€	5,3%
Personnels "ENS" (1)	32 031 k€	46%	32 411 k€	45%	380 k€	1,2%
Contrat de recherche	3 058 k€	4%	3 800 k€	5%	742 k€	24,3%
Formation continue	299 k€	0%	261 k€	0%	-37 k€	-12,5%
Total	69 660 k€	100%	72 547 k€	100%	2 887 k€	4,1%

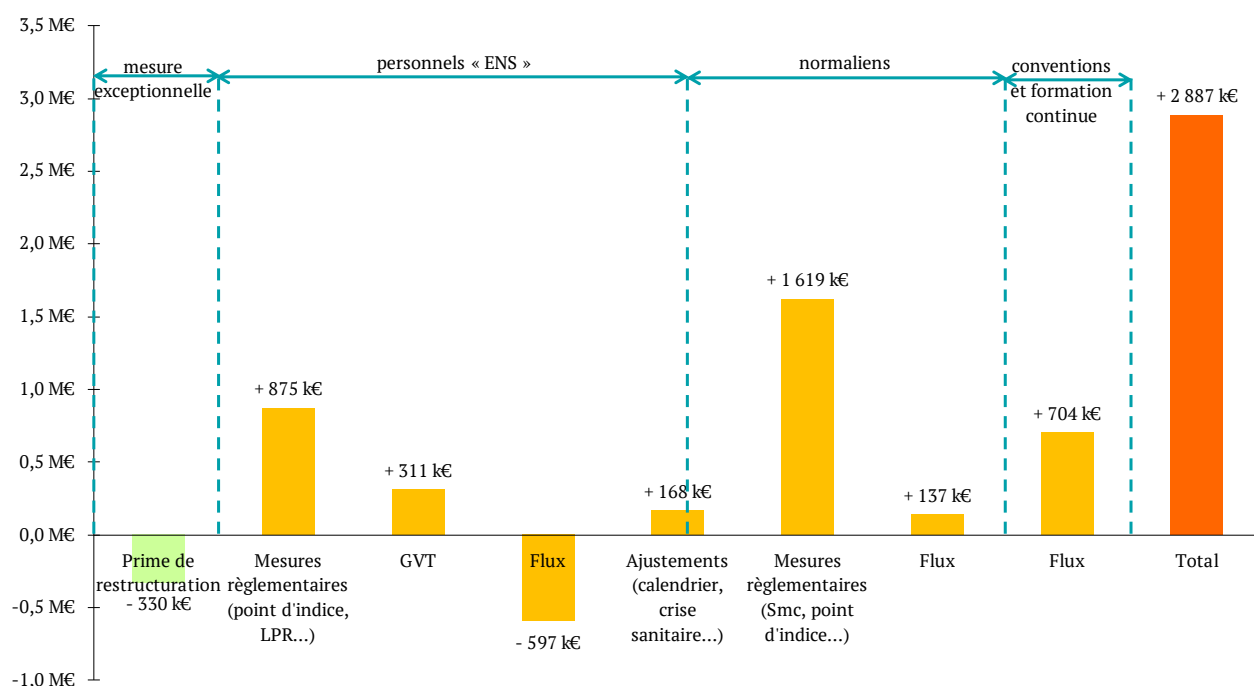
(1) : enseignants, enseignants-chercheurs et Biatsss hors financements sur contrat de recherche et formation continue

Compte financier 2022

Compte	Libellé compte	Charge 2020	Charge 2021	Charge 2022
	633 Impôts, taxes et versements assimilés	1 087 707 €	907 435 €	937 945 €
	641 Rémunérations du personnel	40 179 032 €	40 100 961 €	41 545 352 €
	645 Charges de sécurité sociale et prévoyance	28 306 257 €	28 510 497 €	29 474 983 €
	647 Autres charges sociales	229 295 €	251 132 €	246 965 €
	648 Autres charges de personnel		1 200 €	139 165 €
	658 Pénalités et amendes fiscales			0 €
Total		69 802 291 €	69 771 226 €	72 344 411 €
Pour mémoire :				
	6214 Personnel mis à disposition	447 091 €	426 844 €	676 614 €

b. Facteurs d'évolution de la masse salariale (en décaissements)

Evolution de la masse salariale en décaissements entre 2021 et 2022



La dépense de masse salariale des normaliens de l'exercice 2022 s'élève à 36,1 M€ et elle augmente de + 1,8 M€ :

- Mesures réglementaires pérennes suites à l'inflation : + 1 491 k€
- Autres mesures réglementaires : + 128 k€
- Flux des entrées et des sorties correspondant à l'évolution des effectifs : + 137 k€ ;
- Ajustement entre exercices suite à un décalage de versement en 2022 : + 46 k€.

Après neutralisation de la prime de restructuration (2,0 M€ versés en 2020, 0,3 M€ en 2021 et 18 k€ en 2022), la dépense de masse salariale des personnels « ENS » s'élève à 32,4 M€ en 2022 et est en augmentation de + 0,7 M€ dont + 0,6 M€ au titre de mesures réglementaires suite à l'inflation :

- Mesures réglementaires suites à l'inflation : + 585 k€ ainsi répartis :
 - Augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique au 1^{er} juillet 2022 : + 490 k€ (mesure non financée en 2022 et financée à partir de 2023 pour les personnels sous plafond État) ;
 - Augmentations de la valeur du Smic : + 64 k€ (mesure non financée) ;
 - Indemnité inflation : + 31 k€ (mesure ponctuelle en 2022 et financée) ;
- Autres mesures réglementaires : + 289 k€ dont :
 - Loi programmation recherche (LPR) : + 198 k€ correspondant à la refonte indemnitaire des

enseignants-chercheurs et enseignants du 2nd degré, à la revalorisation des contrats doctoraux et à la revalorisation du régime indemnitaire des personnels de catégorie C (mesures financées) ;

- Participation employeur à la complémentaire santé : + 47 k€;
- Indemnité de télétravail, prime des maîtres d'apprentissage, PPCR (parcours professionnel carrière rémunération) et revalorisations des grilles : + 45 k€ au total (mesures partiellement financées) ;
- Glissement vieillesse technicité positif (GVT positif) prenant en compte les avancements d'échelon et de grade ainsi que les promotions de corps (GVT négatif comptabilisé avec les flux de personnels, mesure non financée) : + 311 k€ ;
- Flux des entrées et des sorties correspondant aux départs (impact à la baisse) et aux recrutements d'agents (impact à la hausse) : - 597k€ ;
- Autres ajustements (hors prime de restructuration) : + 122k€.

L'augmentation de l'activité contractuelle (laboratoires de recherche gérés par l'École et autres entités de l'École) se traduit par une augmentation des effectifs financés dans ce cadre (+ 20 ETPT dont + 6 pour des personnels Biatss) et de la dépense de masse salariale associée qui s'élève à 3,8 M€ (+ 742 k€ soit +24%).

Le montant des dépenses relatives à la formation continue est stable : 0,3 M€ (- 37 k€).

Nombre mois payés effectif permanent

Statut	Homme	Femme	Total
Titulaire	2018	1144	3162
Personnel enseignant, enseignant-chercheur	1316	472	1788
Personnel BIATSS	702	672	1374
Non titulaire	488	940	1428
Personnel enseignant, enseignant-chercheur	161	63	224
Personnel BIATSS	327	877	1204
Total	2506	2084	4590

*hors normaliens, doctorant, contrat financés sur contrat de recherche et FC, apprenti

*Nombre de traitement brut sur le mois en cours sur l'année

B. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2022 (GIPA)

Les personnels de l'Ecole peuvent, sous condition, bénéficier de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA). Elle consiste en une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence et l'évolution de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le traitement indiciaire brut de l'agent évolue moins vite que l'inflation alors une indemnité brute équivalente à la perte de pouvoir d'achat constatée lui est versée.

Période de référence : 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021

Taux d'inflation : +4,36%

Valeur du point 2017 : 56,2044€

Valeur du point 2021 : 56,2323€

(Arrêté du 1^{er} août 2022)

Montants et Nombre d'agents ayant perçu la GIPA par catégorie et par sexe

Catégorie /Sexe	2020		2021		2022	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
A	22 151 €	23	11 304 €	18	7 525 €	8
Homme	19 211 €	19	8 415 €	13	6 311 €	5
Femme	2 940 €	4	2 889 €	5	1 214 €	3
B	0 €	0	0 €	0	1 248 €	3
Homme			0 €	0	0 €	0
Femme			0 €	0	1 248 €	3
C	738 €	5	1 241 €	6	467 €	4
Homme	353 €	2	413 €	2	158 €	1
Femme	385 €	3	828 €	4	309 €	3
TOTAL	22 889 €	28	12 545 €	24	9 239 €	15

Montants et Nombre d'agents ayant perçu la GIPA par statut et par corps

Statut/Corps	2020		2021		2022	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
Titulaire	20 493 €	21	9 759 €	15	6 470 €	7
Enseignant-chercheur, Enseignant	20 493 €	21	9 759 €	15	6 011 €	4
PU	16 282 €	14	1 191 €	3		
MCF	4 211 €	7	8 568 €	12	6 011 €	4
PRAG						
PREN						
PROF EPS						
Biatoss	0 €	0	0 €	0	458 €	3
ATTACHE						
IGE						
ASI						
TECH						
SAENES					55 €	1
ADJ						
ADT					246 €	1
MAG BIBLIO					158 €	1
Non titulaire	2 396 €	7	2 786 €	9	2 770 €	8
Enseignant-chercheur, Enseignant	0 €	0	0 €	0	0 €	0
PAST						
Biatoss	2 396 €	7	2 786 €	9	2 770 €	8
CDI BIATOSS A	1 658 €	2	1 545 €	3	1 513 €	4
CDI BIATOSS B					596 €	1
CDI BIATOSS C	738 €	5	886 €	4	64 €	2
CDD BIATOSS A						
CDD BIATOSS B					596 €	1
CDD BIATOSS C			355 €	2		
TOTAL	22 889 €	28	12 545 €	24	9 239 €	15

C. REMUNERATIONS BRUTES

a. Rémunérations brutes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Corps	2020			2021			2022		
		Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	49	1195	5 598 €	52	1195	5 600 €	49	1186	5 655 €
	Maitre de conférences	66	772	3 617 €	61	786	3 683 €	64	783	3 733 €
Enseignant	Professeur agrégé et agrégé préparateur Professeur Ensam et EPS	36	733	3 435 €	37	754	3 533 €	36	761	3 628 €

*Valeur du point 2020,2021 = 56,2323€, 2022 =57.2164€

Primes catégorielles

Primes statutaires		2020	2021	2022	
				Montant 2022	Effectif 2022
PRES - Prime recherche enseignement supérieur puis RIPEC C1	Enseignant-chercheur	118 751 €	242 908 €	313 527 €	120
PES - Prime d'enseignement supérieur	Enseignant	46 273 €	67 023 €	77 490 €	54
Sous total		165 024 €	309 931 €	391 017 €	174
PEDR - Prime d'encadrement doctoral recherche puis RIPEC C3	Enseignant-chercheur	229 750 €	239 833 €	240 875 €	54
Indemnité	Professeur attaché	45 000 €	50 000 €	45 000 €	9
TOTAL primes enseignants		394 774 €	549 764 €	631 892 €	228

L'abattement PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs est de 53 777€ en 2022.

En décembre 2022, 37% des personnels enseignants-chercheurs percevaient la RIPEC C3 ou la PEDR.

Volume d'heures complémentaires réalisé en 2022

Statut	Nb heures eqtd à payer
Vacataire	7 236
Contractuel	32
Titulaire + herbergé	6 253
Total	13 521

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

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Catégorie	2020			2021			2022		
		Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen
Administratif, bibliothèque, médico-social	Catégorie A	7	660	3 092 €	7	685	3 210 €	6	731	3 484 €
	Catégorie B	3	406	1 903 €	3	419	1 963 €	3	407	1 942 €
	Catégorie C	7	384	1 799 €	6	392	1 837 €	5	395	1 881 €
Technique	Catégorie A	36	576	2 697 €	40	572	2 680 €	44	578	2 755 €
	Catégorie B	30	401	1 880 €	30	402	1 884 €	24	414	1 975 €
	Catégorie C	35	366	1 717 €	29	371	1 739 €	30	377	1 796 €

*Valeur du point 2020,2021 = 56,2323€ ; 2022=57.2164€

Primes catégorielles

Primes statutaires	2020	2021	2022
RIFSEEP	714 876 €	733 167 €	780 562 €

L'abattement PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) pour les personnels administratifs et techniques est de 32 114€ en 2022.

Depuis le 1er janvier 2019, suite à son approbation par le conseil d'administration, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est applicable.

C'est un dispositif exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, c'est-à-dire de toute autre prime ou indemnité liée aux fonctions et/ou à la manière de servir.

Le RIFSEEP est applicable à l'ensemble des agents BIATSS titulaires ou stagiaires, de catégorie A, B et C, ou détachés dans un emploi et relevant des filières administratives, techniques et de bibliothèques. Il s'applique également, au titre de la réglementation susvisée et des montants de primes correspondants, aux emplois de directeur général des services et d'agent comptable.

Le RIFSEEP se décompose en deux parts : une part liée aux fonctions exercées, à savoir l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et une part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, à savoir le complément indemnitaire annuel (CIA).

Dont COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) versé en décembre

Volumétrie globale :

Catégorie	Nombre	Montant
Personnel cat. A	54	76 401 €
Personnel cat. B	34	27 600 €
Personnel cat. C	35	14 860 €
TOTAL	123	118 861 €

Répartition par niveaux d'appréciation :

Niveaux	Catégories de personnels			% Effectif total
	A	B	C	
Niveau AS	2	1	1	3%
Niveau S	19	13	13	37%
Niveau TS	23	15	13	41%
Niveau EXCEPT	9	2	7	15%
Personnels en situation de congé maladie (CLM/CLD)	1	3	1	4%
TOTAL	54	34	35	100%

c. Rémunérations brutes des personnels BIATSS non titulaires

En parallèle de la mise en place du RIFSEEP, de nouvelles modalités de versement et une réévaluation de la prime de participation à l'activité (PPA) perçue par les personnels contractuels ont été définies par délibération du conseil d'administration de 2018.

Prime des agents non titulaires BIATSS

Prime contractuel	2020	2021	2022
Prime de participation à l'activité (PPA)	357 556 €	350 602 €	354 984 €

Dont PRIME DE PARTICIPATION A L'ACTIVITE (PPA) versée en décembre

Volumétrie globale :

Catégorie	Nombre	Montant
Personnel cat. A	53	34 242 €
Personnel cat. B	45	12 835 €
Personnel cat. C	14	4 488 €
TOTAL	112	51 565 €

Répartition par niveaux d'appréciation :

Equivalence à	Catégories de personnels			% Effectif total
	A	B	C	
Niveau AS	7	5	1	12%
Niveau S/TS (dans la limite du plafond max)	20	32	2	48%
Niveau EXCEPT (au-delà du plafond max)	25	7	10	38%
Personnels en situation de congé maladie (CLM/CLD)	1	1	1	3%
TOTAL	53	45	14	100%

d. Cumul des 10 rémunérations brutes les plus élevées

10 rémunérations brutes les plus élevées	2019	2020	2021	2022
Nombre hommes	8	8	8	7
Nombre femmes	2	2	2	3
Cumul 10 rémunérations brutes les plus élevées	925 457 €	984 231 €	936 209 €	916 209 €

e. Total des rémunérations annuelles brutes versées ventilé par statut d'emploi et sexe

Statut d'emploi	Homme	Femme	Total
Titulaire	23 832 905 €	8 801 831 €	32 634 737 €
ENSEIGNANT	7 045 132 €	2 233 853 €	9 278 985 €
ELEVE NORMALIEN	2 240 447 €	1 984 641 €	4 225 088 €
BIATSS	14 547 325 €	4 583 338 €	19 130 663 €
Non titulaire	4 154 601 €	4 078 910 €	8 233 511 €
ENSEIGNANT	2 996 300 €	1 487 667 €	4 483 967 €
BIATSS	1 058 800 €	2 584 800 €	3 643 600 €
APPRENTI	99 501 €	6 443 €	105 945 €
Total	27 987 506 €	12 880 742 €	40 868 248 €

f. Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés , ventilé par statut et par sexe

Statut	Homme	Femme	Total
Titulaire	861	310	1171
ENSEIGNANT	109	39	148
ELEVE NORMALIEN	694	217	911
BIATSS	58	55	113
Non titulaire	132	131	263
ENSEIGNANT	97	52	149
APPRENTI	5	0	5
BIATSS	30	79	109
Total	993	442	1434

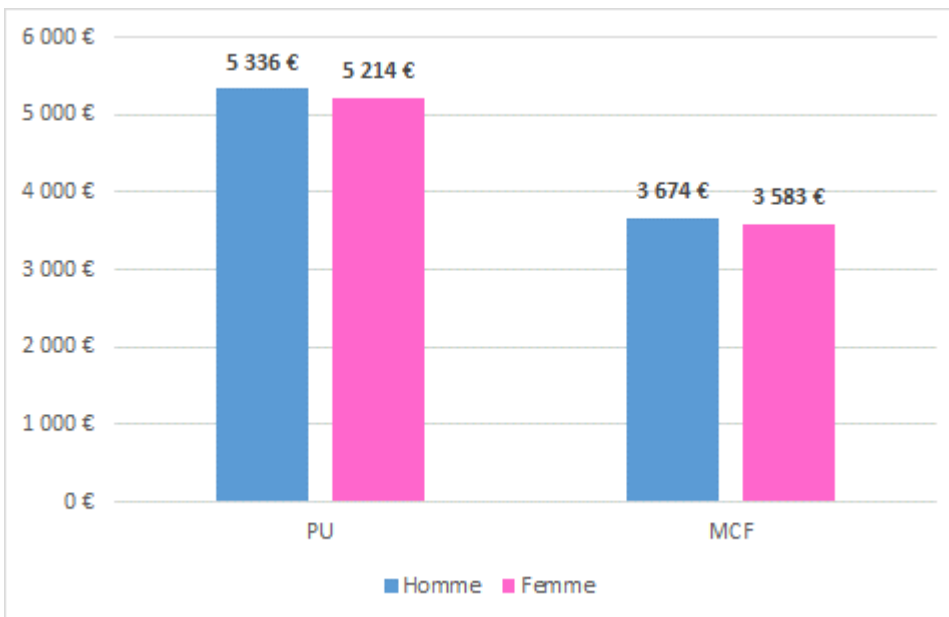
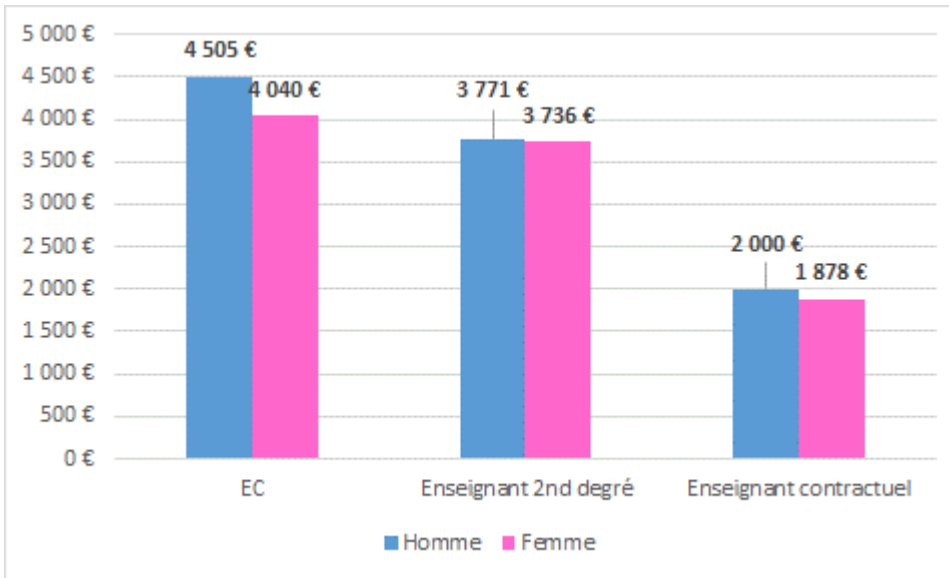
g. Part des rémunérations accessoires sur la masse salariale

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

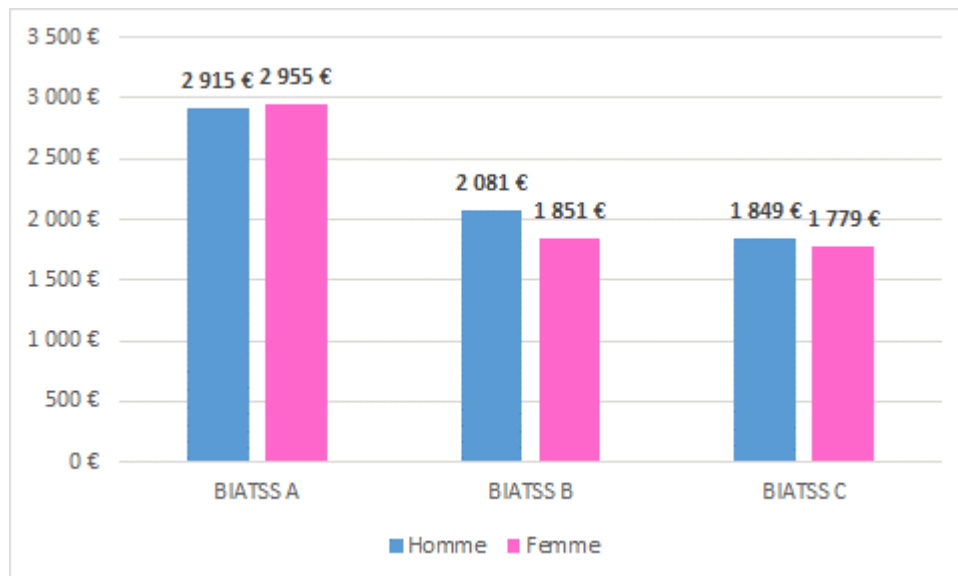
D. REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2022, par statut et par sexe

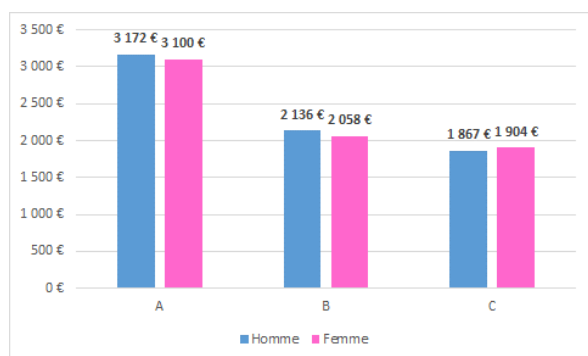
Le calcul du salaire net moyen tient compte de l'ensemble des éléments perçus par l'agent au cours de l'année 2022 du traitement principal aux primes, indemnités et autres éventuelles rémunérations accessoires. La population est celle présente à 100% sur l'ensemble de l'année 2022.



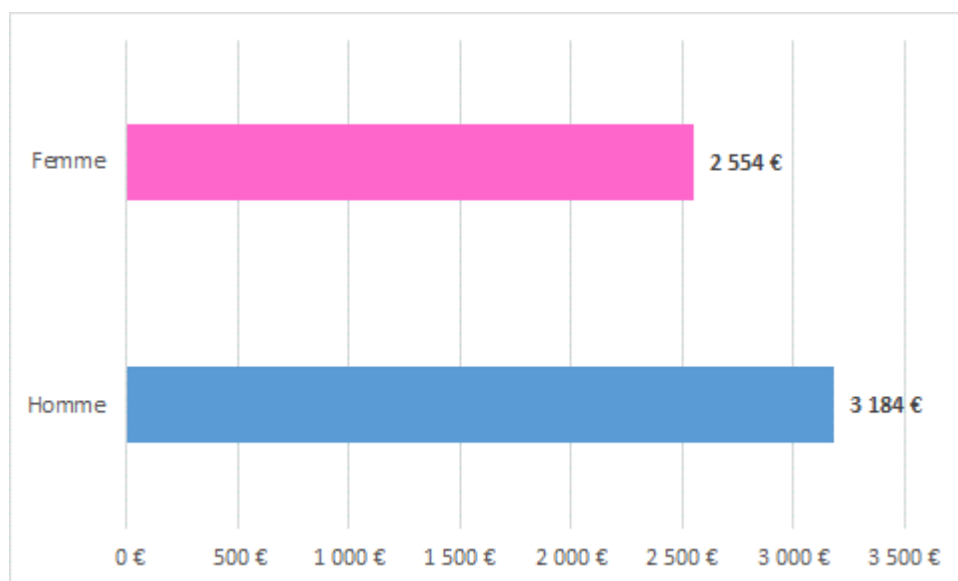
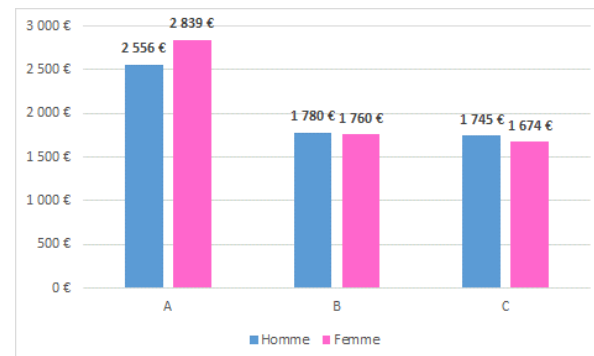
Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS en 2022, par statut et par sexe



Les BIATSS Titulaires



Les BIATSS non titulaires



Pour une série de valeurs, les déciles sont les valeurs qui partagent cette série en 10 parties égales. A propos des rémunérations :

- D1 est le premier décile : il s'agit de la rémunération en dessous de laquelle se situent 10% des rémunérations et au-dessus de laquelle se trouvent 90% des rémunérations.
- D9 est le neuvième décile et il s'agit de la rémunération en dessous de laquelle on trouve 90% des rémunérations et au-dessus de laquelle se situent 10% des rémunérations.
- Les rapport interdéciles permettent de mesurer les inégalités d'une distribution. Le rapport D9//D1 « met en évidence l'écart entre le haut (9^{ème} décile) et le bas de la distribution (1^{er} décile) »

La présentation par décile sera faite dans un premier temps pour la population totale, puis déclinée ensuite selon les différentes sous-populations.

Decile	Femme	Homme	Total
D1	1 648 €	1 645 €	1 647 €
D2	1 700 €	1 841 €	1 737 €
D3	1 770 €	2 071 €	1 890 €
D4	1 903 €	2 407 €	2 078 €
D5	2 067 €	3 065 €	2 492 €
D6	2 475 €	3 376 €	3 036 €
D7	2 906 €	3 793 €	3 454 €
D8	3 506 €	4 397 €	4 008 €
D9	4 129 €	5 460 €	4 894 €
D9/D1	2,5	3,3	3,0

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

En 2022, 10% des personnels les mieux payés gagnent au moins 3 fois plus que les 10% les moins payés. Le rapport interdécile (D9/D1) s'élève à 3,3 pour les hommes. Il est un peu moins élevé pour les femmes (2,5).

6.SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Chiffres clés Santé sécurité au travail

Taux de fréquence = 6,03. Il s'agit du nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à 1 jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

Taux de gravité = 0,09. Il représente le nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.

1 réseau de **18 assistants de prévention**

5 CHSCT/an

A. RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels consiste à identifier les dangers auxquels les personnels peuvent être exposés dans le cadre de leur activité professionnelle et à mettre en place des mesures de prévention adaptées. Cette démarche permet de préserver la santé et la sécurité des personnels, d'améliorer les conditions de travail et de tendre vers le bien-être au travail, tout en contribuant à améliorer l'efficacité de l'établissement. La prévention des risques professionnels est un enjeu majeur pour les employeurs, qui ont l'obligation de protéger leurs personnels. Elle est également bénéfique pour les personnels qui peuvent exercer leur métier dans des conditions optimales.

Il existe deux types d'accidents du travail ou de service :

- Les accidents survenus sur le lieu ou entre deux lieux de travail et pendant les heures de travail, dits accidents de travail stricto-sensu,
- Les accidents survenus au cours d'un déplacement d'un agent, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel. Il s'agit alors d'un accident de trajet.

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

	2019	2020	2021	2022
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu sans arrêt	1	4	1	0
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu avec arrêt	0	1 (85 jours d'arrêt)	0	1 (32 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	1	1	1	1
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	0	4 (37 jours d'arrêt)	1 (32 jours d'arrêt)	4 (39 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents en mission sans arrêt	0	0	0	0
Nombre d'accidents en mission avec arrêt	0	0	0	0
Nombre de maladies professionnelles	0	1	0	0
Nombre de décès suite à un AT ou MP	0	0	0	0
Nombre de reconnaissance d'invalidité permanente suite à AT ou MP	0	0	0	0
Nombre de reconnaissance d'invalidité temporaire suite à AT ou MP	0	0	0	0
Nombre d'actes de violence physique entraînant un arrêt	0	0	0	0

En 2022, on comptabilise 6 accidents de travail majoritairement des accidents de trajet (83%).

Taux de fréquence : il s'agit du nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

TF = (nombre d'accidents avec arrêt / nombre d'heures travaillées) * 1 000 000.

Pour 2022 = 5 / (516,4 * 1607) * 1000000 = 6,03

Taux de gravité : il représente le nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.

TG = (nombre de jours d'arrêt / nombre d'heures travaillées) * 1 000.

Pour 2022 = 71 / (516,4 * 1607) * 1000 = 0,09

Nombre d'heures travaillées : effectifs équivalent temps plein de l'établissement (données au 31 décembre de l'année N) * nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein soit 1 607 heures.

	2019	2020	2021	2022
Taux de fréquence	0,00	6,15	1,18	6,03
Taux de gravité	0,00	0,15	0,04	0,09

B. DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

	Agent			Total Agent	Normalien				Total Normalie	Total
	Agissement sexiste	Harcèlement moral	Violence sexuelle		Harcèlement moral	Harcèlement sexuel	Outrage sexiste	Violence sexuelle		
2020	1		1	2						2
F	1			1						1
H			1	1						1
2021					1	1	7	4	13	13
F						1	7	3	11	11
H					1			1	2	2
2022		1		1		2	2		4	5
F		1		1		2	2		4	5
Total	1	1	1	3	1	3	9	4	17	20

Année/ Type d'acte/ Suites	Nb
2020	2
Agissement sexiste	1
Enquête administrative	1
Violence sexuelle	1
Enquête administrative	1
2021	13
Harcèlement moral	1
Accueil	
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Harcèlement sexuel	1
Accueil	
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Outrage sexiste	7
Accueil	4
Accueil+ Autres : médiation	2
Accueil+ Autres : médiation et rappel à l'ordre	1
Violence sexuelle	4
Accueil	
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Accueil	
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	
Mise en place d'une enquête	
Sanctions prises	
Signalement article 40 code de procédure pénale	2
Accueil+ Autres : rappel à la loi	1
2022	5
Harcèlement moral	1
Autres mesures	1
Harcèlement sexuel	2
Accueil	
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Accueil	
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	
Mesures de mise à l'abri de la victime	1
Outrage sexiste	2
Accueil	
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Accueil	
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	
Mesures de mise à l'abri de la victime	1
Total général	20

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

C. PROTECTION FONCTIONNELLE

En 2022, il y a eu une demande de protection fonctionnelle concernant des frais juridiques. Il y a eu un accord de principe mais pas de mise en œuvre en 2022.

D. SUICIDES

Aucun suicide ni tentative de suicide n'a été recensé en 2022.

E. ACTEURS DE LA PREVENTION

La prévention des risques professionnels est une responsabilité collective. L'employeur a l'obligation légale de garantir la santé et la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des mesures de prévention efficaces. Les travailleurs ont également un rôle à jouer dans la prévention des risques professionnels en signalant tout danger ou situation à risque à leur employeur et en respectant les mesures de prévention mises en place. La collaboration et la communication entre l'employeur et les travailleurs sont essentielles pour assurer une prévention efficace des risques professionnels. Les chefs de service sont les premiers acteurs de la prévention.

Plusieurs acteurs interviennent dans ce domaine, tels que le conseiller de prévention, le médecin de prévention, les assistants de prévention, le psychologue du travail, l'infirmière, la gestionnaire, et le CHSCT. Chacun de ces acteurs a un rôle spécifique à jouer pour identifier les risques professionnels et mettre en place des mesures de prévention adaptées. Leur collaboration est essentielle pour garantir la sécurité et le bien-être des travailleurs.

Fin 2022 les acteurs de la prévention, en plus des chefs de service, sont au nombre de : 25

- 18 assistants de prévention, dont la quotité de travail dédiée à la prévention varie entre 5 et 20 % (déclaratif),
- un conseiller de prévention à temps plein,
- un médecin de prévention pour le suivi des personnels (médecin du travail de l'Association pour la Santé au Travail en l'Essonne (ASTE),
- un médecin de prévention pour le suivi des étudiants (médecin vacataire 8 heures par mois),
- une infirmière,
- un psychologue social,
- une gestionnaire (quotité : 50 % à la prévention, 50 % au pôle santé et bien-être),
- une chargée de mission handicap.

Un assistant de prévention doit être présent au sein de chaque entité et doit avoir les moyens nécessaires pour accomplir ses tâches.

Pour cela, il dispose d'une lettre de cadrage définissant ses missions et ses responsabilités, ainsi qu'une quotité de temps dédiée à cette mission pour mener à bien les actions de prévention requises. Quatre nouveaux AP ont pris leur fonction au cours de l'année.

Il est primordial d'intégrer la prévention en amont dans les processus décisionnels et c'est avec l'appui de l'assistant de prévention des entités et du conseiller de prévention de l'école que les actions suivantes peuvent être déployées localement :

- Sensibiliser les personnels aux risques professionnels et aux bénéfices de la prévention en amont.
- Identifier les risques professionnels, mettre en place des outils pour évaluer ces risques et élaborer des plans d'actions.
- Formaliser les observations et suggestions des agents, relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, grâce à la mise en place d'un registre en santé et sécurité au travail (RRST).

- Inclure les risques professionnels et prendre en compte les conséquences sur la santé et la sécurité, en amont, dès la prise de décision.

Le conseiller de prévention de l'Ecole, assure la coordination du réseau d'assistants de prévention.

Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année et ayant reçu une lettre de cadrage ou de mission : 4

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année : 0

F. INSTANCES DE PREVENTION

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT), instance consultative qui remplace depuis 2023 le CHSCT, contribue à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail des personnels de l'établissement.

La réforme de la fonction publique prévoit qu'en 2023, les comités techniques et les CHSCT disparaîtront au profit d'une instance unique : le comité social d'administration. Il est prévu au sein du comité social d'administration la création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

A l'ENS Paris-Saclay, on compte 1 CHSCT qui s'est réuni 5 fois en 2022. Un avis a été rendu au cours de cette année.

Nombre d'agents couverts par le CHSCT : 570 agents en décembre 2022 (*Base médecine du travail y compris hébergés et intérimaires*).

Deux délégations ont réalisé 2 visites de site, la première sur le thème de la sécurité incendie, la deuxième à la direction des systèmes d'information.

En outre, les signalements inscrits sur les registres santé, sécurité au travail (RSST) sont étudiés régulièrement au cours des CHSCT.

Sur la période :

- il n'y a eu aucun recours à un expert certifié
- il n'y a pas eu de saisine du comité technique.
- il n'y a aucun signalement d'un danger grave et imminent et aucun droit de retrait.

Documents reçus, consultations, études et avis	2022
Nombre de rapports d'ISST reçus	0
Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues	1
Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus	0
Nombre de signalements de refus par l'administration d'aménagement de postes reçus	0
Information des FS concernant des accidents du travail, maladies professionnelles survenus dans leurs services	0
Nombre de consultations des FS sur des projets d'aménagements important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	0
Nombre de consultations des FS sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	0
Nombre de consultations des FS sur des projets de règlement et de consignes	0
Nombre de consultations des FS sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés	0
Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	0
Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS	0
Nombre de DUERP	0
Nombre de DUERP étudiés par la FS	0
Nombre de DUERP étudiés par type de FS	0
Nombre d'avis rendus par la FS	1
Nombre de mesures proposés par la FS	0
Nombre de mesures proposés par la FS	0
Nombres d'aménagement de postes proposés par le médecin du travail	0
Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances entendus	0

*En 2022, la « FS » mentionnée dans la liste des indicateurs RSU doit être remplacée par « CHSCT »

G. COMMISSIONS MEDICALES

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, à une période de préparation au reclassement, avec traitement d'une durée maximale d'un an.

Lorsqu'un agent contractuel est définitivement inapte physiquement à occuper son emploi à l'expiration de ces droits à congé maladie notamment, la procédure de licenciement est mise en œuvre. L'agent peut demander une demande de reclassement sur un autre emploi dans un délai qui varie selon son ancienneté.

Nombre d'agents s'étant vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année 2022 : 0

Nombre d'agent ayant demandé à être reclassés au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail, maladie professionnelle ou à un autre facteur : 0

Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année 2022 : 0

Nombre de licenciement pour inaptitude physique au cours de l'année 2022 : 0

Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année 2022 : 0

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

	Homme	Femme
[50-54 ans]	1	
[55-59 ans]		1
[60-64 ans]		3
Total	1	4

Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique

Age/Sexe	2019		2020		2021		2022	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
(35-39 ans)							1	
(40-44 ans)	1		1				1	
(45-49 ans)			1					
(50-54 ans)	1							
(55-59 ans)	1				1			2
(60-64 ans)			1					
Total	3	0	3	0	1	0	2	2

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

Un contractuel peut également reprendre ses fonctions dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique après un congé de maladie, un congé de grave maladie ou s'il est dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions à temps plein en raison d'une affection de longue durée.

H. ACTIONS DE PREVENTION

a. Formation SST

Nombre des membres du CHSCT ayant reçu une formation et la durée de celle-ci

En 2022, 16 agents membres de la formation spécialisée en Santé, Sécurité et condition de travail (FSSSCT anciennement CHSCT) ont suivi une formation en Prévention, Hygiène et Sécurité, pour un total de 70 heures de formation.

La formation spécifique pour les membres de la FSSSCT sera organisée en 2023.

Nombre de membre ayant bénéficié d'un congé pour formation en H&S

Intitulé de la formation Prévention, Hygiène et Sécurité réalisée en 2022	Durée (en heures)	Nombre d'agent de la FS ayant participés à la formation
Autoclave	6	2
Bien-être au travail et prévention des risques psychosociaux	14	1
Equipier de Premier Intervention	4,5	3
Formation sécurité gaz (azote liquide)	3,5	5
Geste et posture (manutention)	7	1
Habilitation électrique BS, BE manœuvre initial	14	2
Sauveteur Secouriste au Travail - Formation initiale	14	1
Sauveteur Secouriste au Travail - Formation MAC	7	1
Total	70	16

En 2022, 0 agent a bénéficié d'un congé pour formation en Prévention, Hygiène et Sécurité.

Nombre d'agent formés à la formation Sauveteur, secouriste au Travail

Intitulé Formation	Agents formés en 2021	Agents formés en 2022
Sauveteur Secouriste du Travail - Formation initiale	18	27
Sauveteur Secouriste du Travail - Formation MAC	17	8
Total	35	35

En 2022, 27 agents ont été formés à la formation initiale Sauveteur, Secouriste au Travail et 8 agents ont bénéficié de la formation Maintien et Actualisation des compétences de la formation Sauveteur, Secouriste au Travail.

En 2021, 18 agents ont été formés à la formation initiale Sauveteur, Secouriste au Travail et 17 agents ont bénéficié de la formation Maintien et Actualisation des compétences de la formation Sauveteur, Secouriste au Travail.

Un total de 70 agents ont été formé en 2021 et 2022 à l'École.

Formation en Prévention, Hygiène et Sécurité

Intitulé de la formation prévention H&S réalisée en 2022
Assistant Prévention
Atex - niveau 0
Autoclave
Bien-être au travail et prévention des risques psychosociaux
CACES R484
CACES R489 - Initiale
CACES R489 - Recyclage
Equipier de première intervention (après-midi - septembre)
Equipier de première intervention (mai)
Equipier de première intervention (matin - septembre)
Formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles et l'accueil de la parole
Formation sécurité gaz (azote liquide)
Geste et Posture
Geste et Posture - Travail sur écran
Habilitation électrique BS, BE manœuvre Initial
Habilitation électrique BS, BE manœuvre Initial et recyclage (Mutualisé)
L'anesthésie des animaux de laboratoire
PCR niveau 2
Recyclage habilitation électrique BR/BC/B2V/H0V
Remise à niveau SSIAP 2
Sauveteur Secouriste au Travail Initiale (1ère session)
Sauveteur Secouriste au Travail Initiale (2ème session)
Sauveteur Secouriste au Travail Initiale (3ème session)
Sauveteur Secouriste au Travail MAC
Sensibilisation à la sécurité du travail en hauteur + utilisation d'une PIR
Sensibilisation prévention violences sexistes et sexuelles
SSIAP 1
SST initiale

28 sessions de formation Prévention, Hygiène et Sécurité ont été proposées au sein de l'École en 2022.

Nombre d'agents formés par sexe

Sexe	2021	2022
Femme	49	59
Homme	73	89
Total	122	148

Les hommes sont formés en plus grand nombre que les femmes en ce qui concerne les formations Prévention, Hygiène et Sécurité. En 2021 et en 2022, 40 % des agents formés sont des femmes et 60 %, sont des hommes.

Nombre de formations SST organisées au cours de l'année écoulée suite à un événement grave

En 2022, 0 formation Sauveteur Secouriste du Travail a été organisée suite à un événement grave.

Répartition des visites médicales par motif

		avec le médecin	avec l'infirmière	TOTAUX
Visites périodiques	-> visites périodiques non SIR (dont 5 examens médicaux d'aptitude)	10	5	15
	-> visites périodiques SIR	4		4
Visites d'embauche		12	43	55
Visites de pré-reprise	à la demande du salarié	5		
Visites de reprise		13		
	dont : - reprises après maladie	9		
	- reprises maternité	4		
Visites à la demande		83		
	dont : - à la demande de l'employeur	20		
	- à la demande du médecin du travail	41		
	- à la demande du salarié	22		
Examens non effectués suite à une absence (excusée) :		3	3	6
TOTAL		130	51	181

7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Chiffres clés Organisation du travail et temps de travail

97 agents en télétravail

7,2 jours d'arrêt pour maladie ordinaire en moyenne par agent

214 jours de carence

« Situation comparée Femmes_Hommes »_Organisation du travail et temps de travail



11 congés maternité



8 congés paternité

80% des agents en télétravail sont des femmes

53% des agents en temps partiel ou incomplet sont des femmes

A. ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL

La note de cadrage du temps de travail de l'ENS Paris-Saclay s'applique à l'ensemble des personnels administratifs, techniques et de bibliothèque, soit 221 agents.

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 39h pour un service à temps complet. Néanmoins, les agents qui le souhaitent peuvent opter pour une durée hebdomadaire de 37 heures 30 ou de 35 heures.

B. ASTREINTES ET INTERVENTIONS

Une astreinte est mise en place, mais ne concerne que les personnels bénéficiant d'un logement de fonction sur le campus. Lors de leur astreinte, ils doivent être disponibles pour réagir en cas de problème au sein de l'Ecole. Il n'y a pas de compensation financière, ni de récupération en temps de travail.

En 2022, un seul agent était en astreinte logé par nécessité absolue de service.

C. TELETRAVAIL

Au 31 décembre 2022, 97 agents BIATSS étaient bénéficiaires du télétravail.

Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année 2022

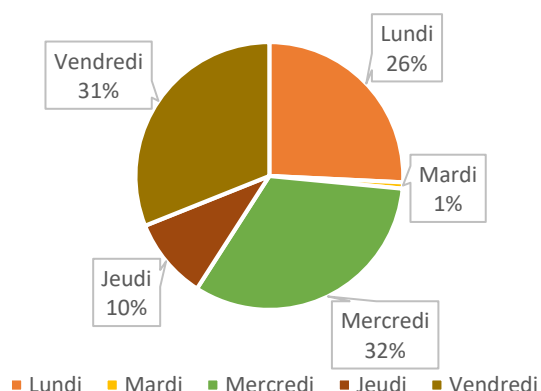
	A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nouvelle demande	3	12	0	9	0	4	3	25
Refus	0	0	0	0	0	0	0	0

Répartition des agents en télétravail au 31/12/2022

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Service	Dpt/Labo	Service	Dpt/Labo	Service	Dpt/Labo	Service	Dpt/Labo
Hommes	11	7	0	0	1	0	12	7
Femmes	35	7	16	6	14	0	65	13
TOTAL	46	14	16	6	15	0	77	20
	60		22		15		97	

Le télétravail, à raison de maximum deux jours par semaine, peut être réalisé sous la forme de jours fixes, de jours dit « flottants » ou avec un mélange des deux solutions.

Répartition des jours fixes de télétravail au 31/12/2022



1% des télétravailleurs bénéficie du mardi comme jour de télétravail, jour habituellement non télétravaillé à l'ENS Paris-Saclay. Cette exception réside dans le fait de deux aménagements spécifiques étudiés en collaboration entre l'entité et la DRH.

D. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Conformément à la note de cadrage du temps de travail de l'ENS Paris-Saclay, les heures supplémentaires doivent être effectuées à la demande du supérieur hiérarchique. Il s'agit des heures effectuées en deçà ou au-delà des horaires de référence quotidiens déclarés par l'agent et validés par sa hiérarchie, à l'aide du calendrier de service annuel. En dehors des heures supplémentaires mentionnées ci-dessus, les autres heures ne donnent pas lieu à récupération.

En 2022, 4 agents ont déclaré des heures supplémentaires dans l'outil HAMAC correspondant à près de 28 heures.

E. TEMPS COMPLET/INCOMPLET OU NON COMPLET _ TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL

Quotité	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général		Rappel 2021
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		Nb	%	
Agent à 100%	250	143	393	17	46	63	21	28	49	505	96%	96%
Agent à 80%		4	4		1	1		2	2	7	1%	3%
Agent à 70%	1		1							1	0%	0%
Agent à 60%	1		1							1	0%	1%
Agent à 50% ou moins	8	2	10	0	0	0	0	0	0	10	2%	1%
Total général	260	149	409	17	47	64	21	30	51	524	100%	100%

Temps complet/incomplet/partiel	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total	%
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme			
Temps complet 100%	250	143	393	17	46	63	21	28	49	505	96%
Temps partiel de droit		3	3		1	1		2	2	6	1%
Temps partiel sur autorisation	1	2	3							3	1%
Temps incomplet	1		1							1	0%
Temps incomplet < 17h30	8	1	9							9	2%
Total général	260	149	409	17	47	64	21	30	51	524	100%

Toutes les demandes de temps partiel formalisées par les agents ont été acceptées en 2022. Les personnels à temps incomplet < ou = à 17h30 sont majoritairement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Le nombre d'agents à temps partiel ou incomplet a diminué entre les deux exercices passant de 26 à 19.

F. CONGES (ANNUELS, RTT ...)

Dons de congés

	2019	2020	2021	2022
Nombre de jours de congés donnés au cours de l'année	1,5	13,5	0	4
Nombre de jours de congés reçus au cours de l'année	0	0	0	0

Un agent public peut, sous condition renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue parent d'un enfant malade ou aidant familial. Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet à l'agent bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence.

G. CET

Le compte épargne temps (CET) permet de conserver les jours de congés ou de RTT non pris sur plusieurs années.

Nombre de CET ouverts au 31/12

Statut / Catégorie	2020	2021	2022
Titulaire	58	72	70
A	23	31	37
B	11	15	12
C	24	26	21
Non titulaire	20	37	33
A	15	21	18
B	3	9	10
C	2	7	5
Total	78	109	103

62% des CET ouverts au 31/12 appartiennent à des femmes.

Nombre de CET stockés au 31/12

Statut / Catégorie	2020		2021		2022	
	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours
Titulaire	58	1011	72	1439	70	1324
A	23	488	31	772	37	832
B	11	189	15	326	12	225
C	24	334	26	341	21	267
Non titulaire	20	335	37	674	33	619
A	15	266	21	461	18	420
B	3	41	9	124	10	120
C	2	28	7	89	5	79
Total	78	1346	109	2113	103	1943

45 agents ont demandé à épargner 600 jours au titre de 2022.

H. ASBENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTE

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

- La maladie ordinaire
- Les congés maternité et paternité
- Les congés de longue durée, longue maladie, grave maladie
- Ainsi que les autres motifs d'absences que sont les accidents de service ou accidents de travail, les accidents de trajet

Nombre d'agents ayant au moins une journée d'absence pour raison de santé

Sexe	Nb agent
Homme	65
Femme	117
Total	182

Nombre de journée d'absence pour raison de santé

Sexe	Nb jours d'absence
Homme	1731
Femme	4511
Total	6242

Congé maternité 2022

Statut, Catégorie	A	B	C	Total
Personnel Enseignant-chercheur, Enseignant	2			2
Titulaire	1			1
Non titulaire	1			1
Personnel BIATSS	4	4	1	9
Titulaire	1	1		2
Non titulaire	3	3	1	7
Total	6	4	1	11

*Y compris congés pathologiques

Congé paternité 2022

Statut, Catégorie	A	B	C	Total
Personnel Enseignant-chercheur, Enseignant	7	0	0	7
Titulaire	6	0	0	6
Non titulaire	1	0	0	1
Personnel BIATSS	0	1	0	1
Non titulaire	0	1	0	1
Total	7	1	0	8

Au 1^{er} juillet 2021, la réglementation a évolué et la durée du congé paternité a été allongée. La nouvelle durée du congé est fixée à 25 calendaires maximum. Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Les 21 jours calendaires restants peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance. Le congé paternité est accordé sur demande du père.

Concernant les enseignants et enseignants-chercheurs c'est la circulaire du 30 avril 2012 qui s'applique sur les congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur qui prévoit la possibilité de prendre un congé paternité.

Congé longue maladie, longue durée, grave maladie et mi-temps thérapeutique 2022

L'agent titulaire a droit à des congés longue maladie (CLM) lorsqu'il est constaté que la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

L'agent titulaire en activité a droit à un congé longue durée (CLD) dans le cas de certaines maladies. Le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement (égale à un an) d'un congé de longue maladie (CLM).

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

Type congé maladie	A		B		C		Total	
	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt
Congé grave maladie	90	1			278	1	368	2
Congé longue durée			262	2			262	2
Congé longue maladie	9	1	331	1			340	2
Total	99	2	593	3	278	1	970	6

Maladie ordinaire 2022

	A		B		C		Total	
	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt
Personnel Enseignant et Enseignant-chercheur	596	47					596	47
Titulaire	430	27					430	27
< à 3 jours	4	2					4	2
arrêt = + 3 jours	426	25					426	25
Non titulaire	166	20					166	20
< à 3 jours	3	2					3	2
arrêt = + 3 jours	163	18					163	18
Personnel BIATSS	1041	96	1075	104	1041	118	3157	318
Titulaire	667	55	371	40	692	83	1730	178
< à 3 jours	3	3	2	1	9	5	14	9
arrêt = + 3 jours	664	52	369	39	683	78	1716	169
Non titulaire	374	41	704	64	349	35	1427	140
< à 3 jours	2	1	21	12	6	4	29	17
arrêt = + 3 jours	372	40	683	52	343	31	1398	123
Total	1637	143	1075	104	1041	118	3753	365

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

Evolution nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire depuis de 2019 avant COVID

Evolution maladie ordinaire	2019	2020	2021	2022
Nombre jours Maladie ordinaire	1853	2295	3237	3753
Nombre d'arrêt	206	151	254	365

L'absentéisme pour maladie ordinaire est toujours en augmentation sur 2022 à l'ENS Paris-Saclay, tendance générale au niveau national en raison du COVID 19 mais aussi des affectations psychologiques.

Nombre de jours moyens d'arrêt total pour maladie ordinaire : $3\,753 \text{ jours} / 524 = 7,2$

Nombre de jours moyens d'arrêt pour maladie ordinaire des personnels BIATSS = $3157/221 = 14,3$

I. ABSENCE AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTE

En 2022, une autorisation spéciale d'absence a été accordée à l'ensemble des personnels de l'établissement pour des raisons de sécurité concernant l'organisation d'un événement politique sur site.

	Homme	Femme	Total
Nb agent	45	12	57
Nb jours	156	44	200

*Autorisation absence à titre syndical, concours, décès ou maladie grave, fête religieuse, mariage ou PACS, préparation concours, garde d'enfant

Détail nombre de jours d'absence par motif hors raison de santé

Motif absence	Homme	Femme	Total
Autorisation d'absence à titre syndicale	10		10
Concours autres ministères	5	1	6
Concours éducation nationale ou enseignement supérieur	1	6	7
Décès ou maladie très grave	8	34	42
Fêtes religieuses	1	9	10
Mariage ou PACS	10	13	23
Préparation aux concours et examens professionnels	1	4	5
Garde d'enfant	8	89	97
Total	44	156	200

J. JOUR DE CARENCE

Jours de carence

Carence	2020	2021	2022
Nombre de jours	112	117	214
Montant	7 117 €	5 063 €	14 258 €

Lorsqu'il est en arrêt maladie, l'agent public (fonctionnaire ou contractuel) ne bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération qu'à partir du 2^{ème} jour d'arrêt de travail. Le 1^{er} jour de congé maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

Les périodes d'isolement pour les personnes ayant contracté le COVID n'ont pas entraîné de jour de carence sur 2022.

8.ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Chiffres clés Action sociale et protection sociale

8 aides exceptionnelles attribuées à des personnels : 6 144 €

18 aides exceptionnelles attribuées à des étudiants : 7 004 €

Chèques services distribués : 80

Participation de l'ENS Paris-Saclay pour la restauration au CROUS : 10 020€

Nombre de plan d'Accompagnement de l'Etudiant en situation de Handicap (PAEH) : 38

Nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) : 28

Taux emploi direct : **6.03 %**

Montant versé au FIPHFP : **0 €**

A. REPARTITION DES MOTIFS D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

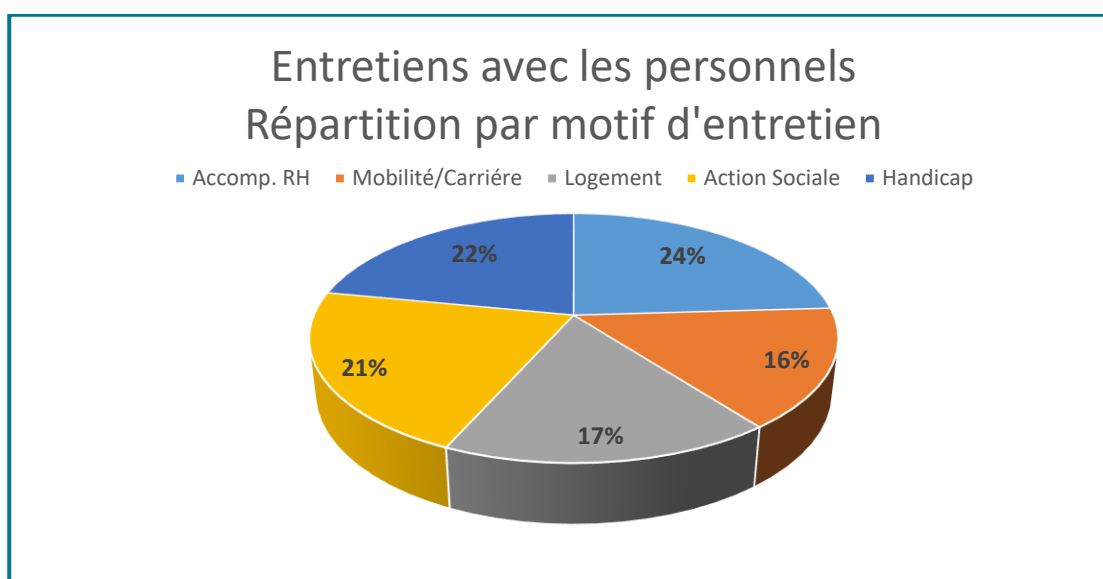
a. Agents et doctorants

En 2022, la responsable du service d'accompagnement ressources humaines (SARH) et la chargée de projet d'accompagnement RH, action sociale et correspondante handicap ont effectué 187 rendez-vous avec 101 collaborateurs (en 2021, c'était 122 avec 66 collaborateurs).

L'accompagnement RH, le handicap et l'action sociale ont été les premiers motifs de demande de rendez-vous. En effet, il y a eu 45 rendez-vous organisés au motif de l'accompagnement RH, 41 pour le handicap et 40 au sujet de l'action sociale. Ces trois motifs représentent au total 67 % des rendez-vous.

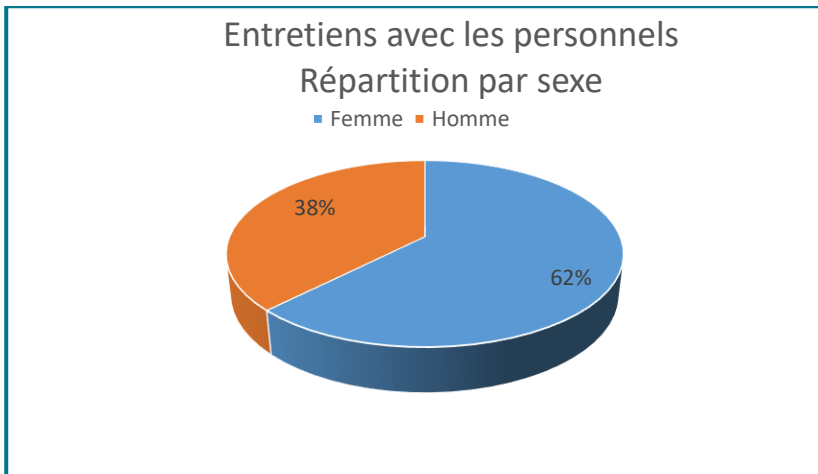
L'accompagnement à la constitution du dossier et à la recherche de logement social est le motif de 32 rendez-vous, soit 17 %. Cet accompagnement est doublé d'un suivi personnalisé nécessitant plusieurs entretiens : 9 personnes ont trouvé un logement, 6 personnes sont en cours, 3 personnes ont abandonné leur démarche pour des raisons personnelles et 3 autres sont sorties des effectifs avant d'avoir trouvé un logement.

12 rendez-vous ont été menés dans le cadre de l'accompagnement concernant la mobilité ou les carrières essentiellement pour l'aide dans la constitution des dossiers de concours, d'examen professionnel ou d'avancement. Ces entretiens peuvent également concerner des questions liées au détachement et à la mutation.



Sur 101 personnes reçues en entretiens, 60 % étaient des contractuels et 40 % des titulaires. Aucun doctorant n'a demandé de rendez-vous.

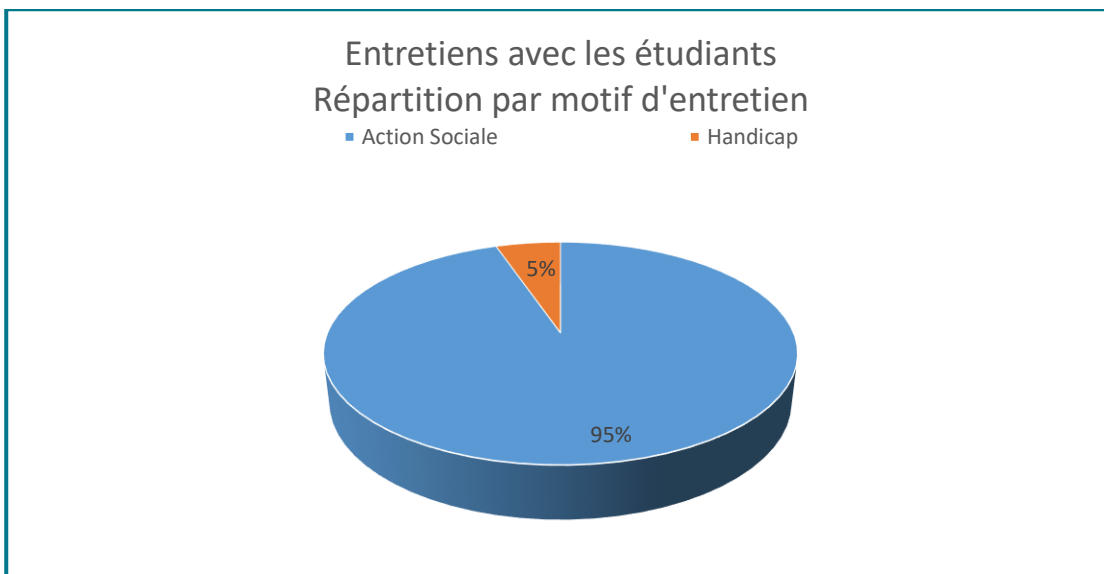
Sur 101 personnes reçues en entretiens, 62 % étaient des femmes.



En raison de la confidentialité des entretiens menés, la Direction des ressources humaines ne peut communiquer davantage les caractéristiques des collaborateurs rencontrés en entretiens.

b. Etudiants et élèves

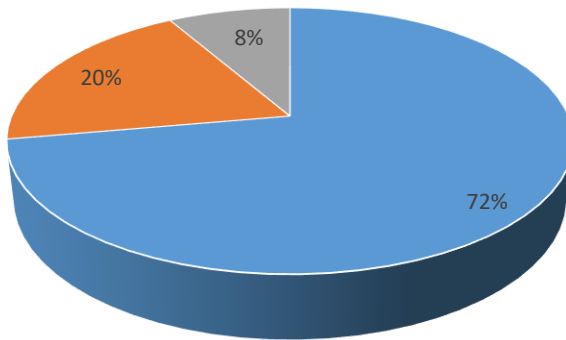
En 2022, la chargée de projet accompagnement RH, action sociale et correspondante handicap a effectué **38 rendez-vous** pour 36 élèves et étudiants (en 2021, c'était 41 rendez-vous avec 36 élèves et étudiants). L'écoute et l'accompagnement des étudiants en difficulté financière via l'action sociale a été le principal motif des demandes de rendez-vous. En effet, 36 rendez-vous ont été effectués pour le motif de l'action sociale.



Sur 36 apprenants reçus en rendez-vous, 72 % étaient des étudiants. C'est en effet la population non rémunérée et qui ne bénéficie pas des aides du Crous qui rencontre le plus de difficultés financières.

Entretiens avec les étudiants Répartition par statut

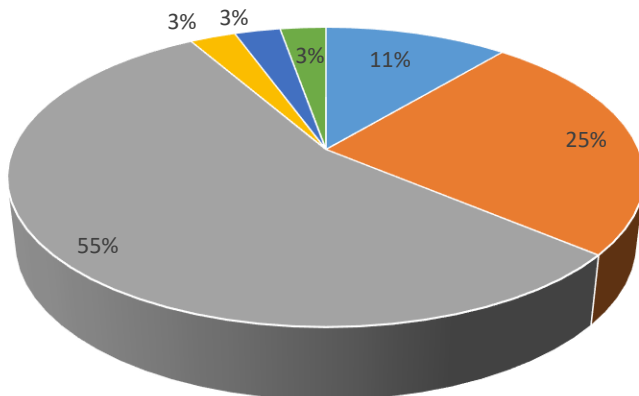
■ Etudiant ■ Norm étudiant ■ Norm élève



Sur 36 apprenants reçus en rendez-vous, 55 % étaient inscrits à l'Ecole en M2 et 25 % en M1.

Entretiens avec les étudiants Répartition par niveau d'étude

■ L3 ■ M1 ■ M2 ■ Arpe ■ Arrc ■ Formation continue



B. DISPOSITIFS DE L'ACTION SOCIALE

Depuis 2011, l'Ecole s'est dotée d'un plan d'action sociale visant à améliorer les conditions de vie des collaborateurs, des doctorants, des élèves et des étudiants dans les domaines de la vie quotidienne. Ce plan prévoit à la fois des prestations interministérielles et des aides variées à l'initiative de l'établissement.

Prestations interministérielles

Les prestations individuelles de l'action sociale interministérielle comprennent de nombreuses allocations accessibles aux collaborateurs, en fonction du revenu fiscal par part, de l'indice de rémunération, ou encore de la situation familiale. En 2022, 10 demandes d'allocations ont été formulées et ont été satisfaites. 5 demandes concernaient l'attribution de l'allocation pour parents d'enfant en situation de handicap de moins de 20 ans et 5 autres concernaient l'allocation de centre de loisirs sans hébergement.

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de dossiers	8	7	4	5	10
Montant total des allocations	5 584 €	7 735 €	8 085 €	7 684 €	8 736 €

Aide sociale aux collaborateurs

Une commission d'action sociale attribue des aides et prêts exceptionnels aux collaborateurs. En 2022, la commission s'est réunie 6 fois et a donné un avis favorable pour 18 dossiers d'aides : 13 aides exceptionnelles ont été versées pour un montant total de 3 746 € et de 6 demandes de prêt exceptionnel pour un montant total de 12 030 € (une demande portait à la fois sur une aide et un prêt).

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre dossiers aides avec avis favorable	4	7	8	3	8
Montant total aides exceptionnelles	3 855 €	6 051 €	5 218 €	3 745 €	6 144 €
Nombre dossiers prêts avec avis favorable	0	3	2	6	3
Montant total prêts exceptionnels	-	4 200 €	1 576 €	12 030 €	5 700 €

Aide sociale aux étudiants (Fonds social étudiant)

Six commissions d'attribution du fonds social étudiant ont eu lieu en 2022 et ont attribuées :
 2 exonérations totales des frais d'inscription
 12 aides exceptionnelles pour un montant total de 5 075 €
 6 aides à l'achat informatique pour un montant total de 1 929 €.

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de dossiers favorables	6	8	7	16	18
Montant total aides aux étudiants	5 000 €	6 029 €	4 098 €	3 945 €	7 004 €

Chèques de service

Le service d'action sociale peut délivrer, après entretien, des chèques service d'une valeur de 30 euros aux collaborateurs, élèves et étudiants en difficultés financières. Ces chèques de service permettent d'acheter des produits d'alimentation et d'hygiène dans les supermarchés. Il s'agit d'un outil d'accompagnement important, qui permet une action immédiate pour des situations sociales critiques. En 2022, les 80 chèques de services achetés ont été distribués aux collaborateurs et apprenants en difficultés financières. Cette augmentation s'explique par l'inflation des charges des foyers.

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de chèques de service distribués	82	98	51	42	80

C. RESTAURATION

Tarifs applicables aux personnels pour déjeuner au CROUS entre janvier et août 2022 :

Code tarifaire	Catégorie indiciaire	Tarif Repas		Subvention ENS Paris-Saclay
		Part HT Agent	Tarif HT CROUS	
1	≤ 480	3,95 €	6,60 €	2,65 €
2	> 480 et ≤ 625	4,65 €	6,60 €	1,95 €
3	> 625 et ≤ 821	5,30 €	6,60 €	1,30 €
4	> 821 et personnel hébergé	6,60 €	6,60 €	0 €

De septembre à décembre 2022, le prix HT CROUS a augmenté à 7,10€.

Nombre de repas pris au CROUS par le personnel de l'ENS Paris-Saclay :

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de repas	4 315	3 954	1 957	3 622	5 201
Participation ENS	8 353 €	7 421 €	3 534 €	6 871 €	10 020 €

D. PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT

Prévention

En 2016, un groupe de coordination médico-socio-professionnel a vu le jour.

Ce groupe est composé par :

- La Directrice générale des services en charge des ressources humaines
- Les médecins de prévention agents et apprenants
- Le psychologue
- L'infirmière
- Le conseiller de prévention
- La correspondante handicap
- La responsable du service accompagnement RH

Ce groupe a pour principal objectif la prise en charge des situations individuelles complexes. Il agit, sous le sceau du secret médical et professionnel, et réunit les parties prenantes pouvant apporter leurs expertises dans le but de coordonner une réponse adaptée. Les problématiques traitées sont variables : médicales, psychologiques, conflits hiérarchiques, harcèlement, difficultés organisationnelles dans un service, difficultés sociales.

Ce groupe de coordination s'est réuni 6 fois en 2022. Le nombre d'aménagement de poste proposé par le médecin de prévention des agents est de 20.

Intégration individuelle

Le service accompagnement Ressources Humaines a piloté le projet d'un parcours d'intégration individuelle pour les nouveaux collaborateurs. En 2022, 60 collaborateurs ont bénéficié du parcours. Ce dernier débute lors du recrutement et se poursuit tout au long du premier semestre de l'arrivée du nouveau collaborateur au sein de l'établissement. Les objectifs sont les suivants :

- sensibiliser à l'environnement et à la culture de l'établissement et du service public ;
- amener à l'efficacité dans les meilleurs délais ;
- donner les moyens de s'approprier les outils, les espaces de travail et les espaces communs ;
- fidéliser les nouveaux collaborateurs.

Ce parcours d'intégration est à destination des personnels recrutés pour un délai d'un an minimum (BIATSS, Enseignants, Enseignants-chercheurs et doctorants) et se compose de différents modules :

- le point sécurité du bâtiment permet de connaître l'ensemble des éléments nécessaires en cas d'urgence et d'incendie. En 2022, il y a eu 14 points sécurité.
- le repas d'accueil avec la Présidence est un moment convivial et informel afin d'échanger entre les nouveaux entrants du mois passé et un membre de la Présidence, autour d'un repas. En 2022, il y a eu 10 repas avec la Présidence.
- la demi-journée des nouveaux entrants permet de présenter l'établissement, son organisation, les liens utiles (Crous, conciergerie, Izly, ENSAP etc), les dispositifs internes (Réseau de Prévention, Relais Handicap, Action sociale, groupe de lecture de la bibliothèque etc) et visiter les locaux. En 2022, il y a eu 3 demies-journées.
- la visite de laboratoires permet de découvrir le travail réalisé et les savoir-faire en laboratoire. En 2022, il y a eu 3 visites de laboratoires.

Des acteurs internes ont été sollicités : la Présidence, la Direction du Patrimoine, la Direction de la communication et des laboratoires.

Action culturelle

60 collaborateurs, leurs enfants et conjoints le cas échéant (soit 195 places), ont pu bénéficier du spectacle de Noël organisé au Grand Rex pour la féerie des eaux et le film d'animation.

E. RELAIS HANDICAP

Pour l'ensemble de l'établissement, un schéma directeur pluriannuel du handicap 2018-2023 a été élaboré et validé en conseil d'administration en juillet 2018. Ce document formalise et consolide la politique de l'établissement quant à l'accueil et l'accompagnement des étudiants et collaborateurs en situation de handicap. Les actions prévues par le schéma directeur ont donc été poursuivies au cours de l'année 2022.

Suivi et accompagnement

Suivi et accompagnement des étudiants

Diverses mesures sont mises en place pour assurer l'accompagnement et le suivi de la scolarité des apprenants (élèves normaliens, étudiants normaliens et étudiantes) en situation de handicap par l'intermédiaire du Plan d'Accompagnement de l'Étudiant en situation de Handicap (PAEH) :

- aides techniques (par exemple : prêt de matériels essentiellement des ordinateurs, photocopies ...)
- aides humaines (tutorat, preneur de notes...)
- aménagements pour les examens (temps majoré, secrétariat d'examen...).

Durant l'année universitaire 2021-2022, 38 PAEH ont été établis. Il n'y a donc pas d'augmentation par rapport à l'année précédente. 16 renouvellements des années antérieures et 22 nouveaux accompagnements.

Cette stabilisation s'explique par l'implication de plus en plus importante de tous les acteurs concernés, des responsables de formations à la vice-présidence formation (notamment en cas d'aménagements de cursus liés à la nécessité de suivre des soins médicaux). Il faut noter une nette augmentation des situations psychologiques fragiles et difficiles à accompagner tant par le Relais que par les DER. Le Relais Handicap peut également intervenir pour des handicaps temporaires (3 PAEH en 2021-2022).

Année universitaire	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Nombre de PAEH	8	15	27	40	38

Une mise à jour du document PAEH a été réalisée en 2021. Compte tenu de sa difficulté à être complété aujourd'hui, ce document est encore amené à évoluer pour plus de clarté.

Dans le cadre de l'activité tutorat du diplôme de l'école, les élèves peuvent également accompagner des lycéens en situation de handicap en participant au programme Phratries (5ème année consécutive) avec la Fédé 100% handinamique (le nombre d'élèves participants chaque année évoluent tous les ans mais plusieurs renouvellent l'expérience de manière bénévole les années qui suivent). En 2021-2022, un partenariat avec l'IUT d'Orsay a également été mis en place pour l'accompagnement des apprenants en situation de handicap. A noter que l'ensemble des tuteurs (Phratries et IUT) sont alors formés spécifiquement au handicap par la Fédé 100% handinamique.

Suivi et accompagnement des collaborateurs

Du côté des personnels, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), déclaré en 2023 sur l'année 2022, s'élève à 28 et le taux d'emploi est de 6,03 %.

A titre de comparaison, le taux d'emploi direct dans la fonction publique en 2022 est de 5,45 % (source : rapport de gestion et d'activité 2022 du FIPHFP). L'obligation d'emploi de 6 %, fixée par la loi du 10 juillet 1987 a été remplie. Le montant de la contribution au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion de Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) versée est **donc** de 0 € (contre 29 659 € en 2021).

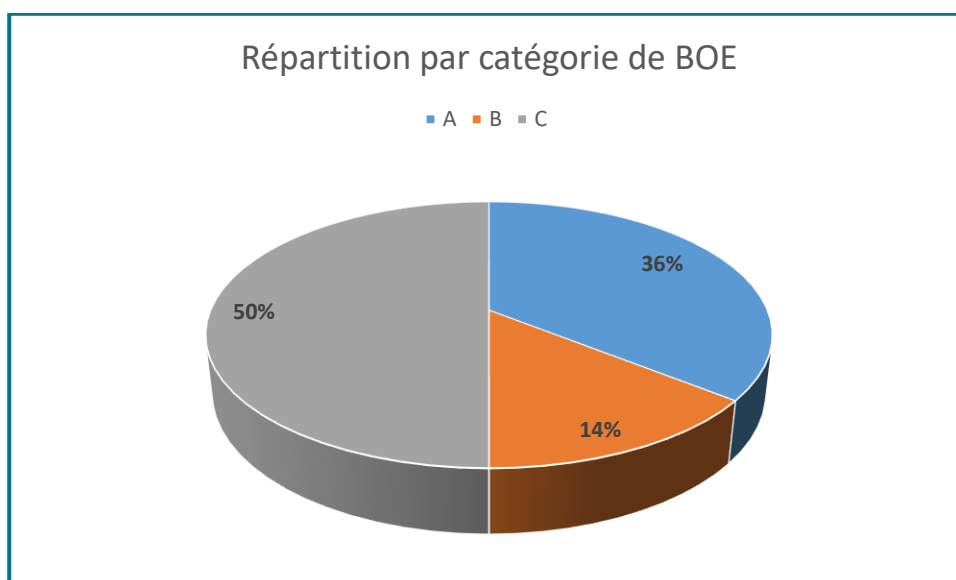
Année observation	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de BOE	27	14	15	20	28
Taux emploi direct	3,74 %	3,14 %	3,28 %	4,18 %	6,03 %

On peut noter que le nombre de BOE est en augmentation. C'est la conséquence de deux facteurs : une meilleure identification du Relais Handicap grâce notamment à la communication mise en place et la création d'une politique RH inclusive. En effet, depuis la mise en place de cette dernière, plusieurs travailleurs en situation de handicap ont été recrutés.

Répartition des BOE par catégorie et sexe :

	Catégorie		
	A	B	C
Femme	4	4	6
Homme	6	0	8
Total	10	4	14

On compte autant de femmes que d'hommes parmi les collaborateurs déclarés BOE. Sur 28 BOE, 50 % sont de catégorie C soit 14 personnes. Généralement, plus la catégorie socioprofessionnelle est haute, moins il y a de déclarations de BOE. A contrario de cette norme, on comptabilise moins de BOE en catégorie B qu'en catégorie A, à l'ENS Paris-Saclay.



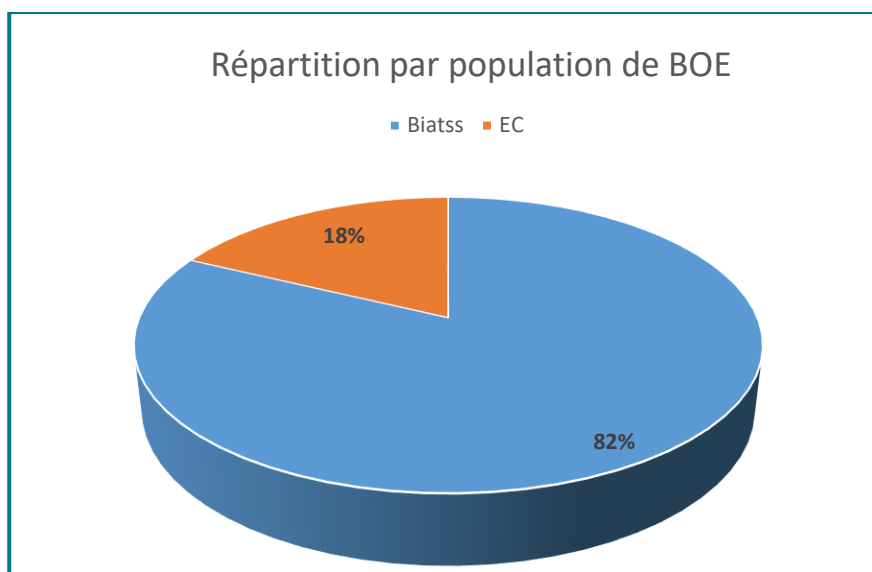
Répartition des BOE par population et sexe :

	Population	
	BIATSS	EC
Femme	13	1
Homme	10	4
Total	23	5

La répartition par population Biatss/Enseignant chercheur est déséquilibrée. Les BIATSS ont moins de difficulté à se faire connaître par le Relais Handicap car ils participent aux sensibilisations handicap de l'École et ainsi leurs barrières tombent. A la suite des sensibilisations, ils souhaitent bénéficier d'un accompagnement spécifique et/ou d'aménagement de poste.

A contrario, les enseignants, enseignants/chercheurs et chercheurs participent rarement aux sensibilisations handicap. De plus, ils ont un statut différent permettant une adaptation plus facile aux contraintes rencontrées en cas de handicap car ils sont autonomes sur leur journée de travail. En effet, les aménagements d'horaires de travail ou les aménagements de postes simples découlent d'un arrangement avec le DER dont l'enseignant dépend et non du Relais Handicap. Les aménagements de postes lourds, de type achat de matériel, impactent significativement l'enseignant car ils sont non compensés financièrement. Cela s'avère être un levier pour se faire reconnaître en tant que BOE.

On compte 82 % de Biatss sur la totalité des BOE déclarés.



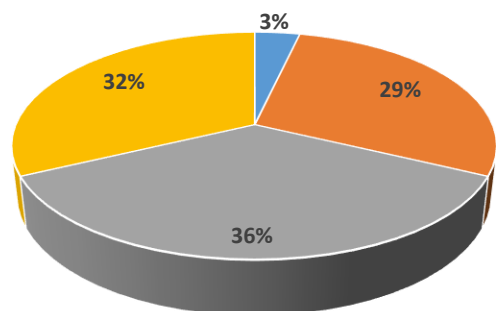
Répartition des BOE par tranche d'âge :

	Âge			
	-25 ans	26-40 ans	41-55 ans	+55 ans
Femme	0	7	5	2
Homme	1	1	5	7
total	1	8	10	9

La répartition par âge des BOE est déséquilibrée : 68% ont plus de 41 ans. Les collaborateurs travaillent aujourd'hui plus longtemps et connaissent des maladies ou handicap jusqu'à la retraite.

Répartition par âge de BOE

■ moins 25 ans ■ 26-40 ans ■ 41-55 ans ■ plus 55 ans



Sensibilisation

Actions de sensibilisation réalisées en 2022 :

- Journée Préambule : le Relais Handicap était présent sur un stand afin de renseigner les étudiants sur le plan d'accompagnement aux études. Pour les sensibiliser, des kakemonos étaient installés (septembre 2022) ;
- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH) : les collaborateurs ont pu participer à des ateliers de mises en situation organisés par l'association Apedys 91 et la MGEN. Un échange était proposé avec le Relais Handicap sur les dispositifs mis en place au sein de l'établissement (novembre 2022) ;
- Duoday : une personne en situation de handicap compose un duo avec un collaborateur de l'ENS Paris-Saclay, afin de découvrir son activité et l'environnement de travail. Deux duos avaient été créés mais ont été annulés 48h avant l'évènement (novembre 2022) ;
- Conférence pour les agrégatifs : cette sensibilisation permet aux futurs enseignants d'avoir les outils pour accompagner les jeunes en situation de handicap. La conférence a été organisée en présentiel par la Fédé 100 % Handinamique (avril 2022)
- Actualisation des pages Intranet et Internet du Relais Handicap sur le site de l'ENS Paris-Saclay.

Réseaux

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

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

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

9. DIALOGUE SOCIAL

Chiffres clés Dialogue social

- 5 Conseils d'administration
- 8 Commissions de la vie étudiante
- 4 Conseils scientifiques
- 4 CHSCT
- 4 Comités techniques
- 0 jours de grève recensé

A. ORGANISMES CONSULTATIFS

Le conseil d'administration statue par ses délibérations sur :

- les orientations générales de l'établissement ;
- le budget et ses modifications ;
- le compte financier et l'affectation des résultats ;
- les acquisitions, aliénations et échanges d'immeubles ;
- les emprunts ;
- les dons et legs ;
- les actions en justice et les transactions ;
- les prises de participations financières et créations de filiales.

Il détermine les catégories de contrats et conventions qui, en raison de leur nature ou du montant financier engagé, doivent lui être soumis pour approbation et celles dont il délègue la responsabilité au président.

Il adopte le règlement intérieur de l'établissement à la majorité absolue de ses membres en exercice.

Le conseil d'administration s'est réuni 5 fois en 2022 : le 11 mars, le 31 mai, le 1^{er} juillet, le 30 septembre, le 09 décembre.

La Commission de la vie étudiante (CVE) est une instance consultative relevant de l'article 8 du règlement intérieur. Elle donne son avis au président ou à la présidente.

La commission de la vie étudiante rend des avis sur :

- les conditions d'étude et de travail des élèves normaliens et étudiants,
- les conditions de vie sur le campus,
- l'organisation des activités extra-universitaires assurées, au sein de l'École, par les associations étudiantes de l'ENS Paris-Saclay de l'ensemble du campus,
- la reconnaissance par l'École de nouvelles associations étudiantes,
- les dossiers financiers liés à la vie étudiante : proposition de répartition des crédits à inscrire au budget de l'ENS Paris-Saclay au titre des actions menées par la CVE, utilisation des crédits dédiés aux actions d'aménagement ou de restructuration des locaux dédiés à la vie étudiante, demandes de financement des projets des associations de l'ENS Paris-Saclay, actions de solidarité.

Elle s'est réunie 8 fois en 2022 : le 11 janvier, le 12 février, le 15 avril, le 24 mai, le 22 juin, le 20 septembre, le 4 octobre, le 15 novembre.

Le conseil scientifique exerce les attributions confiées au conseil scientifique des universités par l'article L. 712-5 du code de l'éducation. En outre, il procède à l'évaluation pédagogique et scientifique des activités de l'école. Il s'appuie sur les évaluations réalisées par l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Il s'est réuni 4 fois : le 08 mars, le 17 juin, le 23 septembre et le 02 décembre.

Le CHSCT (Formation spécialisée du Comité social d'administration à compter de 2022) contribue à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs de l'établissement. Il participe à l'amélioration des conditions de travail et veille au respect des prescriptions légales du domaine de compétence qui lui est attribué par le décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié.

Le CHSCT s'est réuni 4 fois en 2022 : le 14 janvier, le 24 mars, le 07 juillet et le 06 octobre.

Ordre du jour du CHSCT du 14 janvier 2022 :

Mise à jour des consignes sanitaires

Ordre du jour du CHSCT du 24 mars 2022 :

- Validation du procès-verbal du 09 décembre 2021
- Validation du procès-verbal du 14 janvier 2022
- Consignes COVID-19 : mises à jour
- Gestion des déchets
- Pôle santé et bien-être : point d'étape
- Sécurité incendie
- Registre sécurité
- Questions diverses

Ordre du jour du CHSCT du 07 juillet 2022 :

- Validation du procès-verbal du CHSCT du 24 mars 2022
- Décision de nomination
- COVID-19 : évolution du dispositif
- Interventions : département des langues et DSI
- Cafés-labs : machine à café
- Registre des dangers graves et imminents : présentation et procédure
- Questions diverses

Ordre du jour du CHSCT du 06 octobre 2022 :

- Procès-verbal du CHSCT du 4 février 2021
- Procès-verbal du CHSCT du 07 juillet 2022
- Point d'actualité
- Planning travaux du CHSCT (réunions, visites)
- Délibération sur l'organisation des visites du CHSCT
- Point sur les signalements dans les RSST
- Point sur la gestion des déchets
- Questions diverses

Répartition par sexe des représentants du personnel et des élèves et étudiants au CHSCT :

Sexe	Titulaire	Suppléant	Elèves, étudiants
Homme	3	2	2
Femme	1	2	0
Total	4	4	2

Le comité technique (Comité Social d'Administration à compter de 2022) est consulté en matière :

- D'organisation et de fonctionnement de l'établissement
- De gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- De règles statutaires

- D'évolutions technologiques et de méthode de travail et leur incidence sur les personnels
- De grandes orientations en matière de politique indemnitaire
- D'égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations
- De formation et développement des compétences professionnelles
- D'insertion professionnelle

Les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration. Ce bilan est établi annuellement.

Le comité technique d'établissement bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail créé auprès de lui.

Le comité technique s'est réuni 4 fois en 2022 : le 17 février, le 22 juin, le 27 septembre et le 23 novembre.

Ordre du jour du CT du 17 février 2022 :

Pour avis

- Approbation du procès-verbal de la séance du 24/11/2021
- Mise en place du LUMEN
- Direction du patrimoine : note d'organisation et organigramme
- Mise à jour de la charte académique

Pour information

- Bilan des réunions du CHSCT de 2021
- Bilan CIA et PPA décembre 2021
- Questions diverses

Ordre du jour du CT du 22 juin 2022 :

Pour avis

- Approbation du procès-verbal de la séance du 24/11/2021
- Approbation du procès-verbal de la séance du 17/02/2022
- Régime indemnitaire des enseignants-chercheurs
- Note d'organisation de la Direction des affaires financières et organigramme
- Note d'organisation et organigramme de la Direction des ressources humaines

Pour information

- Bilan du fonctionnement du service facturier
- Information relative au repyramidage dans le cadre de la LPR
- Modalités de vote électronique pour les élections professionnelles
- Point de suivi des entretiens des enseignants-chercheurs
- Informations sur chaires de professeurs juniors et chercheurs CDI
- Questions diverses

Ordre du jour du CT du 27 septembre 2022

Pour avis

- Approbation du procès-verbal de la séance du 22/06/2022
- Note d'organisation et organigramme de la Direction de la scolarité, de la vie étudiante et des concours (DSVEC)
- Mise en place du nouveau système de téléphonie
- Prorogation des mandats de la Commission paritaire d'établissement (CPE)
- Prorogation des mandats de la Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)

Pour information

- Mise en place du rapport social unique (RSU)
- Questions diverses

Ordre du jour du CT du 23 novembre 2022

Pour avis

- Approbation du procès-verbal de la séance du 27/09/2022
- Campagne d'emplois BIATSS et EC 2023
- Revalorisation IFSE
- Revalorisation tarification CROUS
- Plan de sobriété énergétique
- Plan de formation 2023 (prolongation)
- Rapport social unique 2021
- Organisation LUMEN
- Bilan concours ITRF 2022

Pour information

- Bilan télétravail des personnels BIATSS
- Questions diverses

Répartition par sexe des représentants du personnel au CT

Sexe	Titulaire	Suppléant
Homme	4	5
Femme	3	0
Total	7	5

Pour les personnels Biatss titulaires, à compter du 1^{er} janvier 2021, les commissions paritaires d'établissement sont devenues des instances de recours sur les situations individuelles. Elles n'ont donc plus vocation à examiner les dossiers d'avancement de grade ou de promotion de corps.

Afin de pouvoir analyser la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents, l'Ecole met néanmoins en place conformément aux lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles et de l'Ecole, **un comité d'experts**, qui représente la diversité des filières.

Le comité appuie ses avis sur un ensemble de critères, tels que définis dans les LDG de l'établissement précitées (votées en CT du 02/03/21), qui permettent d'avoir une représentation objective du profil et du potentiel d'évolution de l'agent : analyse des données provenant des comptes rendus d'entretien professionnel et du rapport d'avancement et promotion, complétés par l'agent et son supérieur hiérarchique.

Ce comité est composé comme suit :

- Le Directeur général des services ou son représentant ;
- La Directrice générale des services adjointe ou son représentant ;
- Un directeur / responsable des services centraux (si possible n'ayant pas d'agent promouvable) ;
- Deux agents Biatss de catégorie A (non promouvables et de BAP différentes) ;
- Un enseignant ou enseignant-chercheur exerçant des responsabilités dans un DER de l'Ecole ou son suppléant ;
- Un DRH d'un établissement de l'Université Paris-Saclay.

Les membres du comité sont nommés par le ou la présidente, en tant qu'experts au sein de ce comité, pour une durée de trois ans (sous réserve du respect des conditions précitées).

Procédure d'avancement ou promotion :

- L'agent candidate à un avancement ou à une promotion s'il remplit les conditions statutaires. Il renseigne un dossier à cet effet ;

- Le responsable hiérarchique établit un rapport sur la manière de servir de l'agent ;
- Les entités établissent un pré-classement de leurs agents ;
- L'instance compétente (comité d'expert) examine tous les dossiers des agents éligibles qui ont candidaté à un avancement et à une promotion et classe ensuite les agents qu'elle propose à l'avancement et à la promotion.

L'instance compétente porte une attention particulière à la situation femmes-hommes par grade, corps et emploi dans leurs analyses.

Pour les personnels BIATSS contractuels, à partir de 2022, les promotions (changement de groupe d'emplois conformément à la cartographie de l'Ecole, nouvelles responsabilités) ont vocation à être étudiées par le comité.

Les demandes de passage en CDI (dans le cadre de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012), doivent en outre être arbitrées en campagne d'emplois. La validation en campagne d'emplois doit être suivie par un entretien de formalisation entre le responsable d'entité, la DRH et le DGS.

Le conseil d'administration en formation restreinte délibère sur :

- La création et la composition des comités de sélection ;
- Les noms des maîtres de conférences et assimilés membres des comités de sélection ;
- La proposition de classement des comités de sélection ;
- La proposition de classement des commissions ad hoc ;
- Les propositions d'attribution ou de renouvellement d'aménagement de service au profit de PRAG-PRCE, au titre du décret n°2000-552 ;
- Les candidatures présentées au titre du recrutement prioritaire ;
- Le recrutement ou renouvellement des ATER ;
- Le recrutement ou le renouvellement des professeurs invités ;
- Les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des maîtres de conférences (notamment titularisation, congé pour recherche et conversion thématique, avancement, détachement, délégation, reclassement) ;
- Lors d'un recrutement, le recours à la mise en situation telle que prévue par l'article 9-2 du décret du 06 juin 1984 modifié ;
- L'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des maîtres de conférences ;
- Les refus opposés par l'établissement d'affectation aux enseignants-chercheurs qui demandent à participer aux travaux d'une équipe de recherche

Le conseil d'administration en formation restreinte aux professeurs des universités et assimilés délibère notamment sur :

- Les noms des membres des comités de sélection ;
- La proposition de classement des comités de sélection ;
- les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des professeurs des universités et assimilés (notamment titularisation, changement de discipline, congé pour recherche et conversion thématique, avancement, détachement, délégation, reclassement) ;
- Les candidatures présentées au titre du recrutement prioritaire ;
- L'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des professeurs des universités.

Il s'est réuni 13 fois en 2022 : 10 fois en présenciel, le 05 janvier, le 20 janvier, le 16 mars, le 06 avril, le 23 mai, le 31 mai, le 22 juin, le 26 septembre, le 28 novembre, le 12 décembre et 2 fois en distanciel, le 25 février et le 12 avril.

Le conseil scientifique en formation restreinte donne des avis consultatifs sur les sujets énumérés à l'article 10 du décret statutaire et sur :

- Le recrutement ou le renouvellement des maîtres de conférences associés;
- La nomination des professeurs affiliés ;
- Le recrutement des professeurs attachés;
- L'attribution des primes d'encadrement doctoral et de recherche ;
- Les titres honorifiques à l'égard des professeurs attachés;
- L'accompagnement des maîtres de conférences nouvellement recrutés.

Le conseil scientifique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs titulaires d'une habilitation à diriger les recherches émet un avis sur :

- les propositions d'attribution de l'éméritat aux maîtres de conférences titulaires d'une habilitation à diriger des recherches admis à la retraite.

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

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

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

- les dispenses de qualification ou de doctorat pour les candidatures aux postes de maître de conférences présentées au titre du recrutement étranger ;
- La titularisation des maîtres de conférences stagiaires ;
- les demandes de détachement dans le corps des maîtres de conférences formulées par les agents remplissant les conditions de l'article 40-2-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;
- les demandes de détachement à la hors classe du corps des maîtres de conférences, formulées par les agents de recherche remplissant les conditions de l'article 40-3 du décret n°84-431 modifié.

Le conseil scientifique en formation restreinte aux professeurs des universités et assimilés délibère sur :

- Les dispenses de qualification ou d'habilitation à diriger des recherches pour les candidatures aux postes de professeurs des universités ;
- les demandes de détachement dans le corps des professeurs des universités formulées par les agents remplissant les conditions de l'article 58-1-1 du décret n°84-431 modifié.

Il s'est réuni 8 fois en 2022 : 2 fois en présentiel, le 07 avril et le 14 novembre et 6 fois en distanciel, le 08 mars, le 30 mars, le 11 avril, le 19 mai, le 8 juin et le 23 juin.

Le comité de sélection constitue le jury de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités régis par le décret n°84-431 du 06 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Les comités de sélection sont constitués :

- Lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est créé ou déclaré vacant en vue des concours de recrutement des professeurs des universités et des maîtres de conférences tels que définis par l'article L952-6-1 du code de l'Éducation.

- pour la nomination de fonctionnaires d'autres corps en position de détachement dans ces fonctions et des mutations prévues aux articles 33 et 51 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié.

Les comités de sélection ont également vocation à se prononcer sur le recrutement des personnels contractuels à durée déterminée ou indéterminée pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, en référence à l'article L954-3 du Code de l'Éducation.

Pour chaque emploi à pourvoir, un comité de sélection est créé par délibération du conseil d'administration restreint.

8 comités de sélection se sont réunis en 2022 (7 pour des Enseignants-chercheurs titulaires et 1 pour un contractuel).

B. LOCAUX MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Batiment	Niveau	Entités	Typologie	Surface (m2)	Valeur locative (€ H.T)
Nord	Niveau 2	Syndicat FSU	Bureau double	17	2 170,90 €
Nord	Niveau 2	Syndicat SNPTES	Bureau double	17	2 170,90 €

* Basé sur tarif convention d'occupation privative du domaine public "Diagonale Paris-Saclay" - Valeurs 2021 = 127,7 € H.T. / m2

C. GREVE

En 2022, il n'a pas été recensé de jours de grève.

10. DISCIPLINE

En cas de manquement à ses obligations, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Les sanctions diffèrent selon que l'agent est fonctionnaire stagiaire, titulaire ou contractuel.

En 2022, aucun personnel n'a été concerné par une sanction disciplinaire.

11. GLOSSAIRE

AE CP : Autorisation d'engagement et crédit de paiement

ANR : Agence nationale de la recherche

ARE : Allocation de retour à l'emploi

ASTE : Association pour la santé au travail en Essonne

ATEX : Atmosphère explosive

BAP : Branche d'activité professionnelle

BIATSS : Personnel de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens de service et de santé.

BIEP : Bourse interministérielle de l'emploi public

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Catégorie : tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques, désignés par les lettres A, B, C :

- La catégorie A correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction
- La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre
- La catégorie C correspond aux fonctions techniques d'exécution

CIA : Complément indemnitaire annuel

CET : Compte épargne temps.

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

CIFRE : Conventions industrielles de formation par la recherche

CLASHES : Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur

CLM : Congé longue maladie.

CLD : Congé longue durée.

CNESER : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche.

CNIL : Commission nationale de l'informatique et des libertés.

CNRS : Centre national de la recherche scientifique.

CNU : Conseil national des universités.

Corps : ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement en catégories A, B, C et recouvrent de 1 à 4 grades.

CPE : Commission paritaire d'établissement.

CPED : Conférence permanente des chargés-es de mission Parité et Diversité

CPU : Conférence des Présidents d'Université

CRCT : Congé pour recherche ou conversions thématiques.

CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires.

CST : Congé sans traitement

DIF : Droit individuel à la formation, dispositif donnant droit à un capital individuel d'heures dont l'agent peut disposer à son initiative avec l'accord de son employeur.

EAP : Effet année pleine

ETP : Equivalent temps plein, photographie au 31 décembre de l'année N de l'effectif présent proratisé de leur quotité de temps de travail.

ETPT : Equivalent temps plein travaillé, cette unité de décompte est mesurée en tenant compte de la quotité de temps de travail et de la période d'activité sur l'année.

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnels handicapés dans la fonction publique.

GBCP : Gestion budgétaire et comptable publique

GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat. Elle consiste en une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence et l'évolution de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le traitement indiciaire brut de l'agent évolue moins vite que l'inflation alors une indemnité brute équivalente à la perte de pouvoir d'achat constatée lui est versée.

Grade : Subdivision du corps. La hiérarchie des grades au sein des corps est fixée par les statuts particuliers de chaque corps.

GVT : Glissement vieillesse technicité. Le GVT positif retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements (échelon, grade et corps) et de l'acquisition d'une technicité. Le GVT négatif valorise l'effet, généralement négatif, du remplacement d'un départ à la retraite d'un personnel expérimenté en haut de grille par un personnel en début de carrière en début de grille donc moins rémunéré.

HDR : Habilitation à diriger la recherche

HTR : Hors taxe récupérable

IGAENER : Inspection générale de l'administration et de l'éducation nationale et de la recherche

IR : Indemnité de résidence, le montant de l'indemnité auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ces fonctions. Il existe 3 zones d'indemnité : zone 1 taux 3%, zone 2 taux 1%, zone 3 taux 0%. L'ENS Paris-Saclay est en zone 1.

IJSS : Indemnité journalière de sécurité sociale. Indemnité ayant pour objectif de compenser la perte de rémunération en cas d'arrêt de travail du à une maladie, une maternité ou un AT_MP (accident du travail, maladie professionnelle).

ITA : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs.

MS : Masse salariale, elle comprend le traitement, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts, taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

LPR : Loi programmation recherche

MENESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Passifs sociaux : Les droits à congés, les comptes épargne-temps (CET), les heures supplémentaires et complémentaires représentent les engagements pris à l'égard des personnels dont le paiement est différé pour une période plus ou moins longue. Les passifs sociaux sont comptabilisés, dès lors que les 3 conditions cumulatives ci-dessous sont réunies :

- Il existe à la date de clôture une obligation de l'établissement à l'égard de son personnel
- Il est certain ou probable que cette obligation provoquera une sortie de ressources au bénéfice de son personnel sans la contrepartie du service rendu
- Le montant de l'obligation peut être évalué de manière fiable

PAEH : plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé

PPA : Prime de participation à l'activité

PRES : Prime de recherche d'enseignement supérieur.

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche.

PES : Prime d'excellence scientifique.

PETREL : Portail des éléments transmis pour la retraite en ligne

Plafond Etat : il correspond au plafond d'emplois autorisé par le MENESR pour les emplois qu'il finance tout ou partie. Il est actualisé dans les notifications annuelles de crédits, en fonction notamment des dispositions prévues par la loi de finance de l'année.

Plafond Etablissement : Il correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Ce plafond est fixé par le conseil d'administration au moment du vote du budget. Il peut être modifié en cours de gestion par le biais d'un budget rectificatif, dans le cas où de nouvelles ressources, non prévues au budget sont susceptibles de donner lieu à de nouveaux recrutements allant au-delà de l'autorisation initiale donnée par le conseil d'administration.

PPCR : Parcours professionnels, des carrières et des rémunérations

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

Personnel hébergé : Les personnels hébergés sont des agents qui sont présents sur le site de l'ENS mais qui ne sont pas gérés par l'établissement, il peut s'agir de personnel universitaire de recherche, de membres du CNRS ou de l'INRIA...

Professeur invité : Le président de l'établissement nomme par arrêté les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Cet arrêté est pris après avis du conseil scientifique et du conseil d'administration de l'établissement. Les avis du conseil scientifique et du conseil d'administration sont émis en formation restreinte aux

enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui correspondant aux fonctions auxquelles il est postulé.

QHSE : Qualité, hygiène, sécurité, environnement

RAFP : Retraite additionnelle fonction publique

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

RIPEC : Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

RPS : Risques psychosociaux

RRST : Registre santé sécurité au travail

SFT : Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge.

SST : Sauveteurs secouristes du travail.

TB : Traitement brut, par principe général, un agent public fonctionnaire titulaire bénéficie d'un traitement. Celui-ci résulte d'un calcul fixé par la réglementation (décret et arrêté) :

Traitement brut = Indice majoré * Valeur du point fonction publique

En 2015, la valeur du point fonction publique est de 55.5635€.

Les fonctionnaires relèvent d'un statut particulier qui permet de gérer la carrière statutaire d'un agent au travers d'une évolution au sein d'un grade et plus globalement d'un corps. Selon les situations, un corps peut comprendre un ou plusieurs grades (ex : assistant ingénieur : 1 grade, technicien : 3 grades). Chaque statut prévoit un échelonnement indiciaire au sein de chaque grade. Pour chaque échelon, l'indice brut conditionne un indice majoré qui permet de calculer le traitement brut. S'agissant des personnels non titulaires, la rémunération est également fixée selon des règles édictées par décret.

TTC : Toute taxe comprise

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