

Délibération n° 2018-11

Point de l'ordre du jour : V 5.1

Objet : Bilan social 2017.

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 2011-21 du 5 janvier 2011, modifié, relatif à l'École normale supérieure de Cachan ;

Vu l'avis rendu par le Comité technique du 18 juin 2018.

Vote unique :

Le conseil d'administration approuve le Bilan social 2017 tel que présenté au document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants : 28

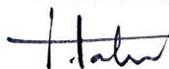
Pour : 28

Contre : 0

Abstentions : 0

Fait à Cachan, le 2 juillet 2018.

Pour extrait conforme,
Le Président de l'École normale supérieure Paris-Saclay



Pierre-Paul ZALIO

Pièces jointes : Bilan social 2017

Classée au registre des délibérations sous la référence :

CA - 02.07.2018 - D.2018-11

Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :

3 juillet 2018

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et /ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS Paris-Saclay, et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Melun.

Conseil d'administration
Séance du 2 juillet 2018
5.1 - Bilan social

BILAN SOCIAL

ENS Paris-Saclay

2017

Version_Conseil d'administration 02 juillet 2018

1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOIS 7

A.	EFFECTIF EN ETPT ET ETP AU 31/12/2017 PAR PLAFOND D'EMPLOIS, STATUT ET FILIERE	8
B.	REPARTITION EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE AU 31/12/2017	10
C.	ÉVOLUTION DES ETP DE 2011 à 2017	11
D.	EFFECTIF PAR STATUT ET FILIERE AU 31/12/17	12
a.	Effectif BIATSS titulaires au 31/12/2017	13
b.	Effectif BIATSS non titulaires au 31/12/2017	13
c.	Effectif BIATSS par catégorie A, B, C au 31/12/2017	14
d.	Effectif BIATSS par affectation et grandes familles de fonctions	14
e.	Effectif des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2017	15
f.	Effectif des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs non titulaires au 31/12/2017 ..	16
g.	Professeurs invités en 2017	17
h.	Professeurs attachés en 2017	17
i.	Effectif Elèves normaliens	17
E.	MISES A DISPOSITION, DELEGATIONS, DETACHEMENTS, POSITIONS PARTICULIERES	20
a.	Détachements auprès d'autres organismes au 31/12/2017	20
b.	Agents détachés auprès de l'ENS Paris-Saclay au 31/12/2017	21
c.	Mises à dispositions et délégations au 31/12/2017	21
d.	Positions particulières en 2017	22
F.	DÉMOGRAPHIE	22
a.	Age moyen et âge médian	22
b.	Pyramide des âges	23
c.	Agents de plus de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2017	26
d.	Retraites 2017	27
G.	CARRIERE	27
a.	Promotions (Liste d'aptitude, concours et tableau d'avancement)	27
b.	Positionnement des agents titulaires dans les grilles indiciaires au 31/12/2017	28
c.	Positionnement des Enseignants et Enseignants-chercheurs dans les sections CNU	28
d.	Consolidations : Titularisation et CDIisation	29
H.	ENTRÉES SORTIES (hors Elèves normaliens)	30
I.	PUBLICATION, RECRUTEMENTS (BIATSS)	31
a.	Publications	31
b.	Recrutements	31
c.	Sources de recrutements	32

J. POSTES OUVERTS AU CONCOURS CAMPAGNE 2017 : ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET BIATSS.....	32
--	----

2. RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE..... 35

A. MASSE SALARIALE 2017.....	36
a. Exécution masse salariale 2017 en droits constatés	36
b. Part de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement en 2017	37
c. Facteurs d'évolution de la masse salariale.....	37
B. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2017 (GIPA)	38
C. RÉMUNÉRATIONS BRUTES.....	40
a. Rémunérations brutes des personnels Enseignants et des Enseignants-chercheurs titulaires ...	40
b. Rémunérations brutes des personnels BIATSS, bibliothèque et médico-social titulaires.....	40
D. RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES.....	42

3. CONDITIONS DE TRAVAIL 45

A. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS	46
a. Note de cadrage du temps de travail à l'ENS	46
b. Télétravail.....	46
c. Compte épargne temps	46
B. QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL.....	47
C. ABSENCES.....	48
a. Congé maternité	48
b. Congé paternité	49
c. Congé pour garde d'enfant	49
d. Maladie ordinaire.....	49
e. Congé longue durée et longue maladie	50

4. FORMATION DES PERSONNELS..... 51

A. EFFORT DE FORMATION	52
a. Comparatif budget prévisionnel/réalisé 2017	52
b. Répartition des stagiaires par typologie, T1, T2, T3.....	53
c. Récapitulatif financier de la formation	53
B. RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AGE ET PAR SEXE.....	54
a. Nombre de stagiaires de l'ENS présents par catégorie et par sexe.....	54
b. Stagiaires de l'ENS Paris-Saclay formés par tranche d'âge.....	54
C. RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	55

a.	Répartition des heures de formation par affectation	55
b.	Répartition des heures par type de formation	55
D.	RÉPARTITION SESSIONS INTERNES / SESSIONS EXTERNES.....	56
a.	Répartition des stagiaires par domaines pour les sessions externes	56
b.	Répartition des stagiaires par domaine pour les sessions internes	57

5. ACTION SOCIALE 59

A.	RÉPARTITION DES MOTIFS DE RENDEZ VOUS DU SERVICE D’ACTION SOCIALE	60
B.	DISPOSITIFS D’AIDE AU BÉNÉFICE DES PERSONNELS DE L’ÉTABLISSEMENT.....	60
a.	Aides exceptionnelles des personnels	60
b.	Aides exceptionnelles des étudiants ou élèves (Fonds social étudiant).....	60
c.	Allocations	61
C.	RESTAURATION.....	61
D.	PROJETS ACTION SOCIALE	62
E.	MISSION HANDICAP	62

6. HYGIENE ET SECURITÉ 65

A.	LES STRUCTURES ET LES ACTEURS DE L’HYGIENE ET LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL 66	
B.	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES	67
C.	LA MÉDECINE DE PRÉVENTION	68
D.	RISQUES PSYCHO-SOCIAUX	69

7. RELATIONS PROFESSIONNELLES 71

A.	LES INSTANCES DE DÉCISION	72
a.	Le conseil d’administration	72
b.	La commission de la vie étudiante	72
c.	Le conseil scientifique.....	73
B.	LES AUTRES INSTANCES CONSULTATIVES	73
a.	Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail	73
b.	Le comité technique d’établissement.....	74
c.	La commission paritaire d’établissement	76
d.	La commission consultative paritaire des agents non titulaires	77
e.	Le conseil d’administration restreint	78
f.	Le conseil scientifique restreint.....	78
g.	Les comités de sélection	79

8. DÉPARTEMENT DES ÉTUDES DOCTORALES	81
A. THESES ET SOUTENANCES	81
a. Inscriptions	81
b. Financement	83
c. Soutenances.....	83
B. CONTRATS DOCTORAUX SPÉCIFIQUES POUR NORMALIENS (CDSN)	84
C. HABILITATION A DIRIGER DES RECHERCHES (HDR)	84
9. SACLAY ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS	
87	
A. ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS A SACLAY	87
B. BILAN 2017	87
10. MISSION PARITÉ.....	88
11. GLOSSAIRE	91

1.CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOIS

Ce chapitre présente les effectifs des agents titulaires et non titulaires en activité (par catégorie statutaire, par corps, par filière, par sexe, par tranche d'âge...).

Il présente également les personnels hébergés, les personnels en position de détachement et de mise à disposition ainsi que les professeurs dit « invités » ou « attachés ».

Enfin, sont également détaillées dans ce chapitre les données relatives à la démographie de l'effectif de l'ENS Paris-Saclay ainsi que les mouvements de personnels (promotion, avancement, entrées et sorties, titularisation et CDIisation).

Chiffres clés:

- Les **ETPT ont diminué de 3,09%** entre 2016 et 2017 (= Equivalent temps plein travaillé, prend en compte la quotité et la période d'activité sur l'année)
- Les **ETP ont augmenté de 1,17%** entre 2016 et 2017 soit + 16,3 ETP (= Equivalent temps plein, photographie au 31/12 prenant en compte la quotité)
- Les personnels **titulaires** (hors élèves normaliens) représentent **60% des ETP** de l'ENS Paris-Saclay au 31/12/2017 (63% en 2016)
- Les **ETP BIATSS** (tous statuts confondus) représentent **45% de l'effectif** (hors élèves normaliens) (45% en 2016)
- Les personnels en contrat à durée indéterminée (**CDI**) représentent **8% de l'effectif contractuel** au 31/12/2017 (10% en 2016)
- En 2017, il y a eu **14 départs à la retraite**, c'est deux fois plus qu'en 2016. Il s'agit principalement de personnels administratifs et techniques (86%). L'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans (7 départs à la retraite en 2016)
- Les **femmes** représentent **39% de l'effectif** (39% en 2016)
- En 2017, **l'âge moyen** des personnels de l'ENS Paris-Saclay est de **41 ans et 2 mois** (41 ans et 6 mois en 2016). L'âge médian est de 40 ans (41 ans en 2016)
- On compte **7 professeurs attachés** (5 en 2016) et **19 professeurs invités** en 2017 (16 en 2016)
- En 2017, **2 agents ont été titularisés** (4 en 2016)
- **254**, c'est le **nombre de normaliens élèves intégrant à la rentrée 2017-2018** (246 en 2016)
- **Taux de rotation = 12%** (hors enseignants et chercheurs non titulaires). Il s'agit de la somme des entrées et des sorties au cours de l'année divisée par 2 rapportée à l'effectif au 1er janvier de l'année. *(Pour comparaison, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2015 recense un taux de rotation de 12,6% et plus précisément pour les fonctionnaires de 3,1%).*
- **29 postes de BIATSS publiés** (31 en 2016) et **19 postes ouverts aux concours** (14 enseignants, enseignants-chercheurs et 5 BIATSS) (27 en 2016)

A. EFFECTIF EN ETPT ET ETP AU 31/12/2017 PAR PLAFOND D'EMPLOIS, STATUT ET FILIERE

		ETPT				ETP					
		ETPT 2015	ETPT 2016	ETPT 2017	Variation ETPT	ETP 2015	ETP 2016	ETP 2017	Variation ETP		
Emplois financés par l'opérateur sous plafond Etat	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs (dont fonctionnaires stagiaires ENS)	156,5	154,5	153,6	-0,9	153,8	154,8	149,8	-5,0	
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	170,6	164,8	161,1	-3,6	171,9	169,7	158,0	-11,7	
	Elèves normaliens	Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	929,4	911,1	881,9	-29,2	925,0	880,0	904,0	24,0	
		Enseignants et enseignants chercheurs	85,9	76,6	73,6	-3,0	79,8	71,3	78,8	7,5	
	Non titulaires	dont ATER et doctorants contractuels		82,8	72,0	69,1	-2,9	77,0	66,5	75,5	9,0
		Personnel BIATSS et autres personnels non titulaires		20,7	30,0	31,9	1,9	26,0	27,0	30,6	3,6
dont CDI		3,2	5,9	6,2	0,3	4,0	7,0	5,0	-2,0		
Total titulaires et non titulaires		1369,1	1337,0	1302,0	-35,0	1356,5	1302,8	1321,2	18,4		
Emplois financés par l'opérateur sur ressources propres	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	62,3	55,8	46,6	-9,3	66,5	59,0	49,0	-10,0	
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	42,4	39,0	39,1	0,1	38,7	36,8	44,7	7,9	
		dont CDI	12,6	11,8	10,6	-1,2	12,6	11,8	11,0	-0,8	
	Total		104,7	94,8	85,6	-9,2	105,2	95,8	93,7	-2,1	
Total emplois financés par l'opérateur	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	156,5	154,5	153,6	-0,9	153,8	154,8	149,8	-5,0	
		Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	929,4	911,1	881,9	-29,2	925,0	880,0	904,0	24,0	
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	170,6	164,8	161,1	-3,6	171,9	169,7	158,0	-11,7	
	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	148,2	132,4	120,1	-12,3	146,3	130,3	127,8	-2,5	
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	63,1	69,0	70,9	1,9	64,7	63,8	75,3	11,5	
		dont CDI	15,8	17,7	16,7	-0,9	16,6	18,8	16,0	-2,8	
Total		1467,9	1431,8	1387,6	-44,1	1461,7	1398,6	1414,9	16,3		

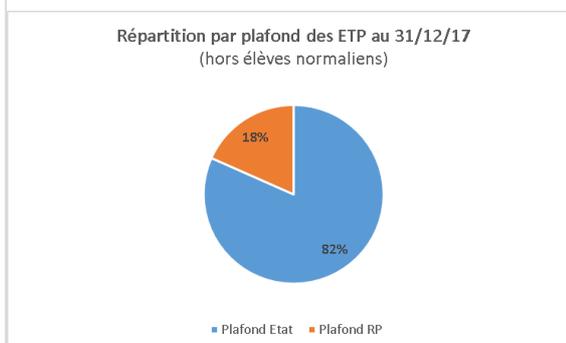
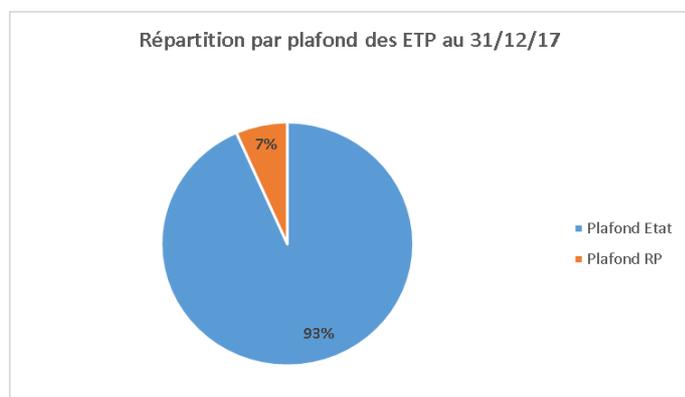
Le plafond d'emploi exécuté en 2017 s'élève à 1 388 ETPT à comparer à une autorisation budgétaire de 1 558 ETPT dont 1 450 ETPT sur plafond fixé par l'État. Entre l'exercice 2016 et 2017, on constate donc une variation de - 3,09% des ETPT.

La variation du nombre d'ETPT porte avant tout sur les **normaliens élèves**. La diminution du nombre d'ETPT constatée lors du compte financier 2016 (- 18 ETPT) s'accroît en 2017 (- 29 ETPT). Cependant l'effectif en ETP (équivalent temps plein) au 31/12 est en augmentation entre les exercices 2016 et 2017 (+ 24 ETP). Ceci s'explique entre autres par un recrutement plus important en 2017 qu'en 2016 (+ 8) et un nombre moins important de normaliens en congés sans traitement (CST) en 2017-2018 qu'en 2016-2017 (-12). Le faible effectif en ETP au 31/12/2016 s'est répercuté sur l'exercice 2017.

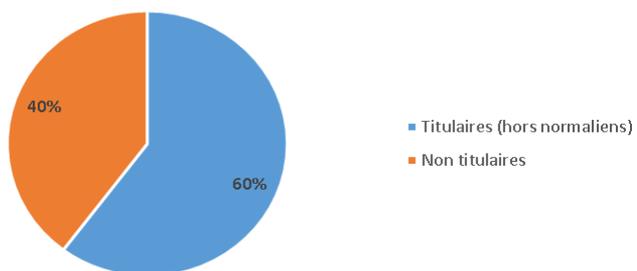
Le nombre moyen de normaliens en année de césure sur les 4 dernières années est de 123 avec des variations entre deux exercices qui ont atteints +/- 19.

L'autre poste qui connaît une baisse est celui du nombre de **personnels financés sur des conventions de recherche** (- 10 ETPT), tendance qui avait déjà été constatée en 2016 (- 6 ETPT).

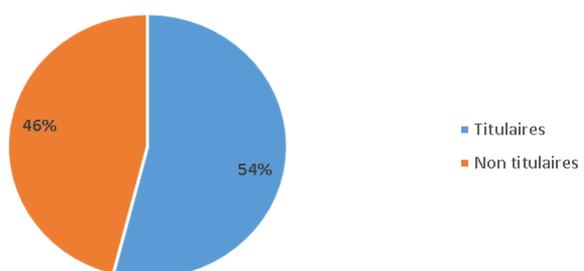
On constate également une évolution de la structure des effectifs notamment des personnels BIATSS avec une diminution des personnels titulaires (-11,7 ETP) versus une augmentation des personnels contractuels (+11,5 ETP).



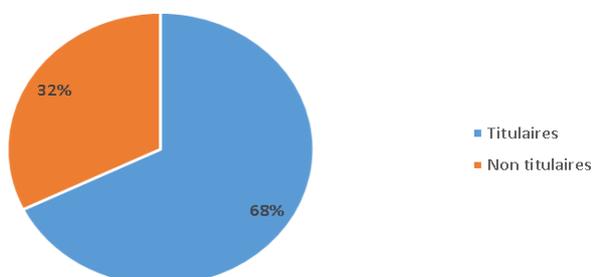
Répartition par statut des ETP au 31/12/17 (hors élèves normaliens)



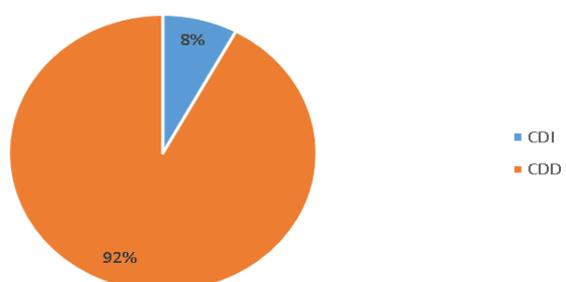
Répartition par statut des ETP Enseignants et Enseignants-chercheurs au 31/12/17



Répartition par statut des ETP BIATSS au 31/12/17



% de CDI sur l'effectif contractuel



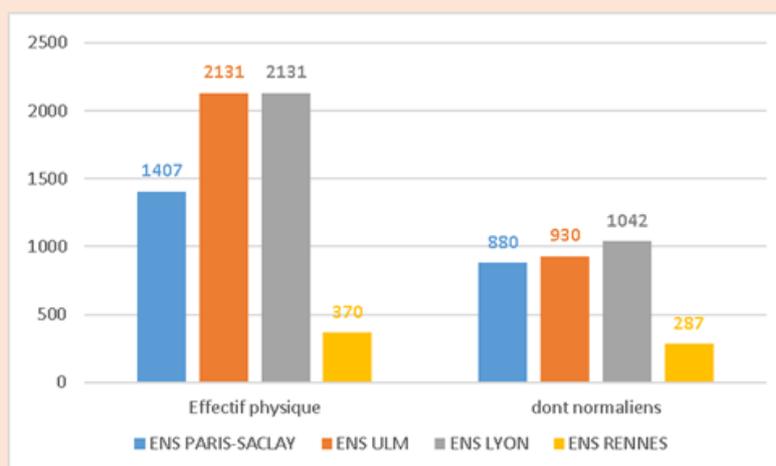
B. REPARTITION EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE AU 31/12/2017

Statut_catégorie	2015			2016			2017		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Titulaire	898	354	1252	859	349	1208	867	349	1216
A	140	65	205	142	64	206	138	61	199
B	19	26	45	17	33	50	15	31	46
C	42	36	78	40	32	72	35	32	67
Elève Normalien	697	227	924	660	220	880	679	225	904
Non titulaire	123	94	217	122	77	199	122	85	207
A	117	67	184	113	54	167	112	56	168
B		11	11	1	8	9	3	14	17
C	6	16	22	8	15	23	7	15	22
Total général	1021	448	1469	981	426	1407	989	434	1423
Total hors élèves normaliens	324	221	545	321	206	527	310	209	519

Depuis 3 ans, les effectifs physiques (hors élèves normaliens) diminuent passant de 545 au 31/12/2015 à 519 au 31/12/2017 soit (-26). Cette diminution s'explique, d'une part, par la diminution des contrats de recherche et d'autre part, par la vacance frictionnelle.

Données Ecoles normales supérieures (données 2016) :

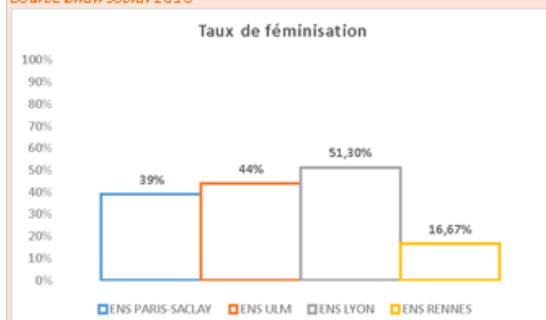
Source Bilan social 2016



Au 31/12/2017, les femmes représentent 39% de l'effectif de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens). Plus la catégorie statutaire est élevée plus le taux de féminisation décroît : 60,52% pour les agents de catégorie B et C (tous statuts confondus) et 31,8% pour les agents de catégorie A.

Données Ecoles normales supérieures (données 2016) :

Source Bilan social 2016



Données MESR (Bilan social 2015-2016) :

Le taux de féminisation est de 52% (41% pour les personnels de catégorie A et 69% pour les personnels de catégorie C).

C.ÉVOLUTION DES ETP DE 2011 à 2017

	ETP 2011	ETP 2012	ETP 2013	ETP 2014	ETP 2015	ETP 2016	ETP2017	Variation 2016-2017
Titulaire	1602,1	1586,3	1576,1	1264,9	1250,7	1204,5	1212,8	8,3
Enseignant	1398,8	1383,7	1381,8	1089,6	1078,8	1034,8	1053,8	19,0
<i>Enseignant hors normaliens</i>	188,8	188,7	185,8	157,6	153,8	154,8	149,8	-5,0
Professeur des universités	59,0	61,0	66,0	53,0	51,0	55,0	53,0	-2,0
Maître de conférences	67,8	72,8	74,4	65,8	62,8	59,8	61,8	2,0
Professeur agrégé + AGPR	57,0	49,9	40,4	34,8	36,0	37,0	32,0	-5,0
Professeur ENSAM	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	0,0
Professeur EPS	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	1,0	1,0	0,0
Elève normalien	1210,0	1195,0	1196,0	932,0	925,0	880,0	904,0	24,0
BIATSS	203,3	202,6	194,3	175,3	171,9	169,7	159,0	-10,7
Agent comptable	1,0	1,0		1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Secrétaire général_DGS	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Infirmier		1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Attaché	8,0	9,0	9,0	6,0	5,0	5,0	4,0	-1,0
Conservateur de bibliothèque	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		1,0	1,0
Bibliothèque assistant		1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Secrétaire d'administration	15,0	15,7	16,8	13,0	10,0	9,0	7,0	-2,0
Magasinier bibliothèque	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0	0,0
Adjoint administratif	19,1	15,7	9,3	6,5	6,5	5,5	5,5	0,0
Adjoint bibliothèque	1,0							0,0
Ingénieur de recherche	9,0	9,0	9,0	7,0	7,5	6,5	5,5	-1,0
Ingénieur d'études	21,5	22,2	21,0	19,2	19,6	21,6	23,4	1,8
Assistant ingénieur	14,6	14,6	16,8	15,0	14,0	15,0	11,0	-4,0
Technicien	29,3	30,3	31,3	30,8	33,6	39,0	39,4	0,4
Adjoint technique	79,8	78,1	74,1	70,8	68,7	63,1	56,2	-6,9
Non Titulaire	251,2	235,9	243,8	215,7	211,0	194,1	202,1	8,0
Enseignant	161,7	153,3	156,1	153,2	146,3	130,3	127,8	-2,5
Professeur associé	2,5	2,5	2,0	1,5	1,5	2,5	2,0	-0,5
Attaché temporaire d'enseignement	12,0	12,0	10,0	9,0	7,0	3,5	6,5	3,0
Lecteur	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Doctorant	82,0	82,0	90,6	102,6	93,0	80,0	80,0	0,0
Chercheur contractuel_Post doctorant	64,2	55,8	52,2	38,9	43,5	42,0	37,0	-5,0
Enseignant contractuel			0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,0
Professeur invité						1	1,0	0,0
BIATSS	89,5	82,6	87,7	62,5	64,7	63,8	74,3	10,5
Biatss A contractuel	40,0	28,9	32,4	24,8	32,8	32,0	36,2	4,2
Biatss B contractuel	11,9	15,3	12,2	9,6	10,6	8,5	16,3	7,8
Biatss C contractuel	35,6	37,4	42,1	28,1	21,3	22,3	21,8	-0,5
Apprenti	2,0	1,0	1,0					0,0
Total général	1853,3	1822,2	1819,9	1480,6	1461,7	1398,6	1414,9	16,3
Total général (hors élèves normaliens)	643,3	627,2	623,9	548,6	536,7	518,6	510,9	-7,7

Pour mémoire, au 1^{er} janvier 2014, les agents de KER LAN sont sortis des effectifs de l'ENS Paris-Saclay ce qui explique le passage de 1 819,9 ETP au 31/12/2013 à 1 480,6 ETP au 31/12/2014.

Les ETP ont augmenté de 1,17% entre le 31/12/2016 et le 31/12/2017, variation qui s'explique par :

- l'augmentation des effectifs des élèves normaliens (+ 2,73%),
- la diminution des effectifs des personnels hors élèves normaliens (- 1,48%)

D. EFFECTIF PAR STATUT ET FILIERE AU 31/12/17

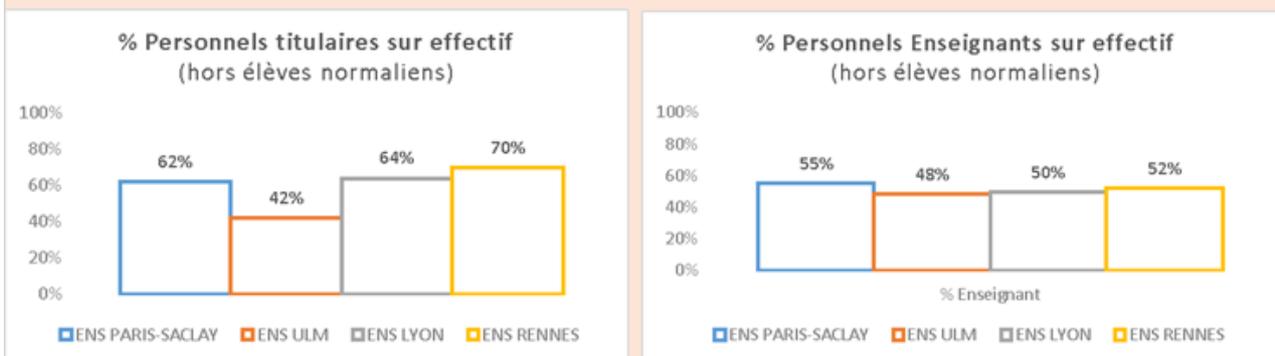
Catégorie de personnel	Statut	2015		2016		2017	
		ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Personnels Enseignants	Titulaire	153,8	154	154,8	155	150,3	150
	Non titulaire	147,3	151	130,3	134	127,25	131
	Total	301,1	305	285,1	289	277,6	281
Personnels BIATSS	Titulaire	171,9	174	169,7	173	159	162
	Non titulaire	64,7	66	63,8	65	74,3	76
	Total	236,6	240	233,5	238	233,3	238
TOTAL		537,7	545	518,6	527	510,9	519

*Personnels Enseignants comprend les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires ainsi que les doctorants, les ATER, les lecteurs, les professeurs associés, les professeurs invités et les contractuels chercheurs.

64% des personnels titulaires sont des personnels de catégorie A dont 75% d'enseignants et à 25% de personnels BIATSS.

Données Ecoles normales supérieures (données 2016) :

Source Bilan social 2016



NB : L'ENS ULM loge et assure en direct la restauration de ses élèves normaliens ce qui explique en partie le % plus faible des enseignants par rapport aux autres ENS (48% enseignants, 52% BIATSS). D'autre part, du fait de son positionnement géographique, elle peut s'appuyer sur les forces de formation et de recherche de son environnement immédiat.

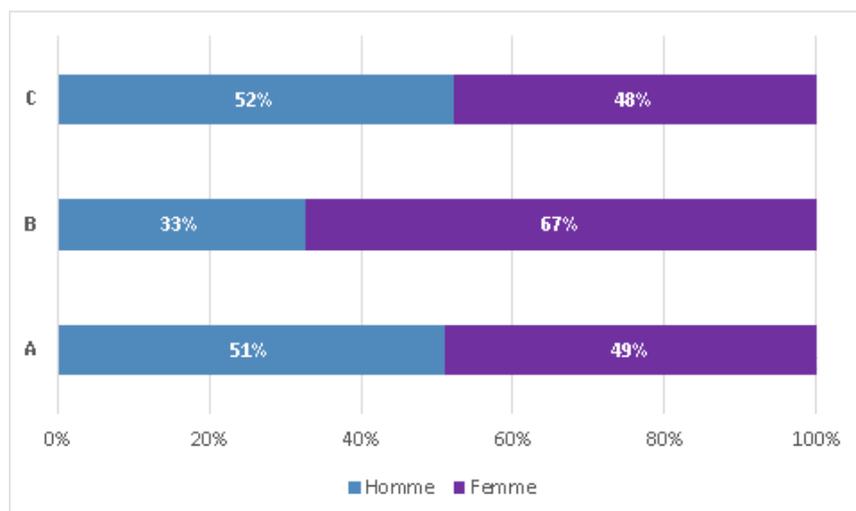
Données MESR (Bilan social 2015-2016) :

65,5% des agents du MESR sont des titulaires. Les 2/3 des agents titulaires sont des personnels de catégorie A composés à 80% de personnels enseignants et à 20% de personnels BIATSS.

a. Effectif BIATSS titulaires au 31/12/2017

Filière	Corps	ETP 2014	ETP 2015	ETP 2016	Homme		Femme		Total	
					ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
ITRF	Ingénieur de recherche	7	7,5	6,5	5,5	6			5,5	6
	Ingénieur d'études	19,2	19,6	21,6	12	12	11,4	12	23,4	24
	Assistant ingénieur	15	14	15	5	5	6	6	11,0	11
	Technicien	30,8	33,6	39	16	16	23,4	24	39,4	40
	Adjoint technique	70,8	68,7	63,1	30	30	26,2	27	56,2	57
Sous total ITRF		142,8	143,4	145,2	68,5	69	67	69	135,5	138
AENES / ASU	Directeur général des services	1	1	1	1	1			1	1
	Agent comptable	1	1	1	1	1			1	1
	Attaché d'administration	6	5	5			4	4	4,0	4
	Secrétaire d'administration	13	10	9			7	7	7,0	7
	Adjoint administratif	6,5	6,5	5,5	2	2	3,5	4	5,5	6
Sous total AENES / ASU		27,5	23,5	20,5	4	4	14,5	15	18,5	19
Bibliothèque - Musée	Conservateur de bibliothèque	1	1				1	1	1,0	1
	Bibliothèque assistant	1	1	1			1	1	1,0	1
	Magasinier bibliothèque	2	2	2	2	2			2,0	2
Sous total Bibliothèque - Musée		4	4	3	2	2	2	2	4	4
Médicaux - Sociaux	Infirmier	1	1	1			1	1	1,0	1
Sous total Médicaux - Sociaux		1	1	1	0	0	1	1	1	1
Total général		175,3	171,9	169,7	74,5	75	84,5	87	159,00	162

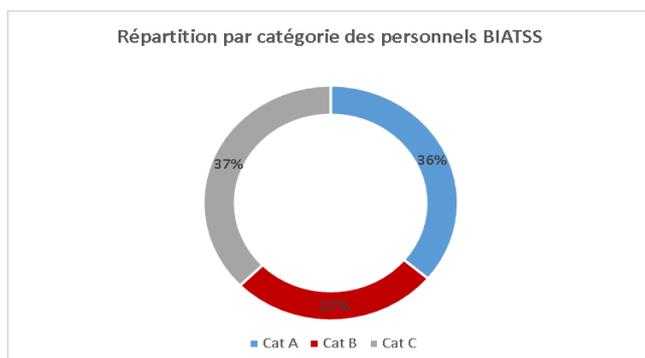
Répartition des BIATSS titulaires : par sexe et par catégorie



b. Effectif BIATSS non titulaires au 31/12/2017

	ETP 2014	ETP 2015	ETP 2016	Homme		Femme		Total	
				ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
A	24,8	32,8	33	12	12	24,2	25	36,2	37
CDI	8	8	10	2	2	6	6	8	8
CDD	16,8	24,8	23	10	10	18,2	19	28,2	29
B	9,6	10,6	8,5	3	3	13,3	14	16,3	17
CDI	3,8	2,8	2	3	3	11,3	12	14,3	15
CDD	5,8	7,8	6,5			2	2	2	2
C	28,1	21,3	22,3	7	7	14,8	15	21,8	22
CDI	7	5,8	6,8	5	5	11,8	12	16,8	17
CDD	21,1	15,5	15,5	2	2	3	3	5	5
Total général	62,5	64,7	63,8	22	22	52,3	54	74,3	76

c. Effectif BIATSS par catégorie A, B, C au 31/12/2017



Catégorie	2017			2016
	Titulaire	Non titulaire	Total	
Cat A	49	37	86	84
Cat B	46	17	63	56
Cat C	67	22	89	100
Total général	162	76	238	240

On constate les effets de la politique de revalorisation et d’harmonisation des postes réalisée suite à l’état des lieux de 2016 à travers la cartographie des métiers de l’ENS Paris-Saclay. Les effectifs de personnel de catégorie C ont diminué (-11) au profit des effectifs de personnel de catégorie B (+7).

d. Effectif BIATSS par affectation et grandes familles de fonctions

Répartition des personnels administratifs et techniques par affectation (hors personnels hébergés)

Départements, Laboratoires, Services centraux	Nb
Départements	43
Laboratoires	31
Services centraux	164
Total	238

Répartition des personnels administratifs et techniques par grandes familles de fonctions (hors personnels hébergés)

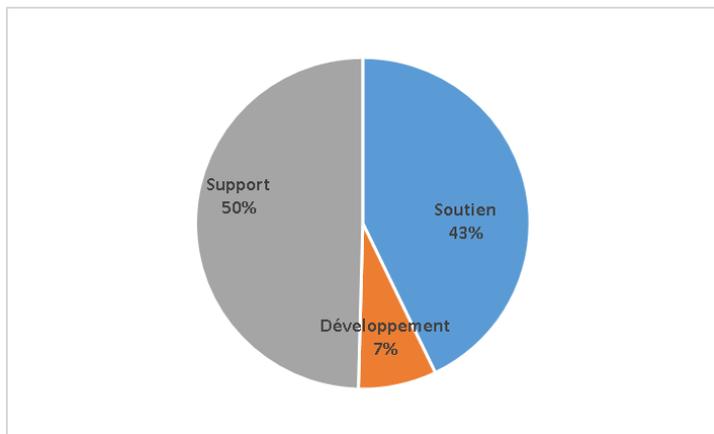
Soutien, Développement, Support	Nb
Soutien	102
Développement	18
Support	118
Total	238

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 les services de la valorisation, de la documentation, de la scolarité et de la vie étudiante, des concours, du pôle médical et du département des études doctorales. 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 des affaires immobilières. Les fonctions de support

fournissent des services aux fonctions métiers de la formation et de la recherche mais elles n'ont pas de lien direct avec le coeur de métier.

A l'ENS Paris-Saclay, nous proposons de distinguer 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 et de la présidence, services qui soutiennent le développement de partenariats et des ressources propres (hors partenariats scientifiques et formation initiale).

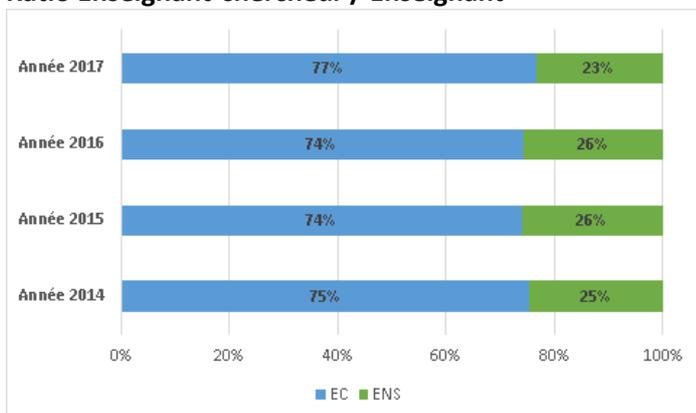


e. Effectif des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2017

Filière	Corps	ETP 2014	ETP 2015	ETP 2016	Homme		Femme		Total	
					ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	53	51	55	47	47	6	6	53	53
	Maitre de conférences	65,8	62,8	59,8	43	43	18,8	19	61,8	62
Sous total Enseignant-chercheur		118,8	113,8	114,8	90	90	24,8	25	114,8	115
Enseignant	Professeur agrégé	34,8	36	29	17	17	11	11	28	28
	Agrégé préparateur			8	3	3	1	1	4	4
	Professeur ENSAM	2	2	2	2	2			2	2
	Professeur EPS	2	2	1	1	1			1	1
Sous total Enseignant		38,8	40	40	23	23	12	12	35	35
		157,6	153,8	154,8	113	113	36,8	37	149,8	150

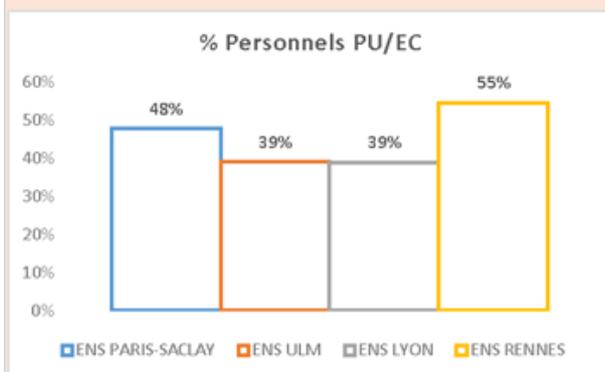
Les professeurs des universités (PU) représentent près de la moitié des effectifs des enseignants-chercheurs titulaires à l'ENS Paris-Saclay, ratio qui est plus élevé que la moyenne dans l'enseignement supérieur et plutôt plus élevé que les autres ENS hormis l'ENS Rennes. Les femmes représentent seulement 11% des PU et 31% des maitres de conférences (MCF).

Ratio Enseignant-chercheur / Enseignant



Données Ecoles normales supérieures (données 2016) :

Source Bilan social 2016



Données MESR (Bilan social 2015-2016) :

En 2015-2016, les enseignants-chercheurs titulaires se composent pour 33% de professeurs des universités (48% Ens Paris-Saclay) et pour 67% de maîtres de conférences (52% à l'Ens Paris-Saclay).

L'écart entre les femmes et les hommes est davantage prononcé parmi les PU (24% des PU sont des femmes) que parmi les MCF (44% des MCF sont des femmes). A l'Ens Paris-Saclay, les femmes représentent 11% des PU et 31% des MCF.

Le différentiel entre le corps des PU et celui des MCF semble principalement s'expliquer par le fait que les femmes MCF soutiennent moins souvent que les hommes une habilitation à diriger la recherche (HDR) et candidatent relativement moins à la qualification de PR.

f. Effectif des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs non titulaires au 31/12/2017

	ETP 2014	ETP 2015	ETP 2016	Homme		Femme		Total	
				ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Professeur associé	1,5	1,5	2,5	1,75	4	0,5	1	2,25	5
Professeur invité_Professeur non titulaire	0,3	1,3	1,25	1	1			1	1
Sous total Enseignant-chercheur non titulaire	1,8	2,8	3,75	2,75	5	0,5	1	3,25	6
Attaché temporaire d'enseignement et recherche	9	7	3,5	4,5	5	2	2	6,5	7
Lecteur	1	1	1			1	1	1	1
Sous total Enseignant non titulaire	10	8	4,5	4,5	5	3	3	7,5	8
Doctorant	102,6	93	80	65	65	15	15	80	80
Chercheur_Post doctorant	38,9	43,5	42	25	25	12	12	37	37
Sous total Chercheur non titulaire	141,5	136,5	122	90	90	27	27	117	117
Total général	153,3	147,3	130,25	97,25	100	30,5	31	127,75	131

Type contrat et financement	2016	2017
Doctorant SCSP	18	21
Doctorant SCSP avec mission	46	45
Doctorant sur contrat de recherche	11	9
Doctorant sur contrat de recherche avec mission	5	5
Total	80	80

Depuis 2014, on constate une nette diminution des effectifs des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires (-26 ETP).

g. Professeurs invités en 2017

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.

Hors Union européenne	Nb	Nb mois	Union européenne	Nb	Nb mois
Brésil	3	2,5	Allemagne	2	2
Canada	1	1	Angleterre	1	1
Etats-Unis	4	4,5	Espagne	2	1,5
Israël	2	2	Italie	1	0,66
Japon	1	1	Portugal	1	0,75
Syrie	1	2			
Total	12	13	Total	7	5,91

h. Professeurs attachés en 2017

Le conseil d'administration du 25 mars 2016 a approuvé la délibération relative à la mise en place du **dispositif de professeurs attachés**. Il s'agit de directeurs de recherche et chargés de recherche d'établissements publics à caractère scientifique et technologique qui participent à la formation par la recherche.

Ils sont intégrés dans les départements d'enseignement de la même manière que les enseignants-chercheurs statutaires et sont acteurs du pilotage, de l'organisation de la formation et de l'élaboration de sa stratégie. Ils effectuent un service d'enseignement correspondant à un tiers du service d'enseignement d'un enseignant-chercheur statutaire.

	2016	2017
Professeurs attachés	5	7

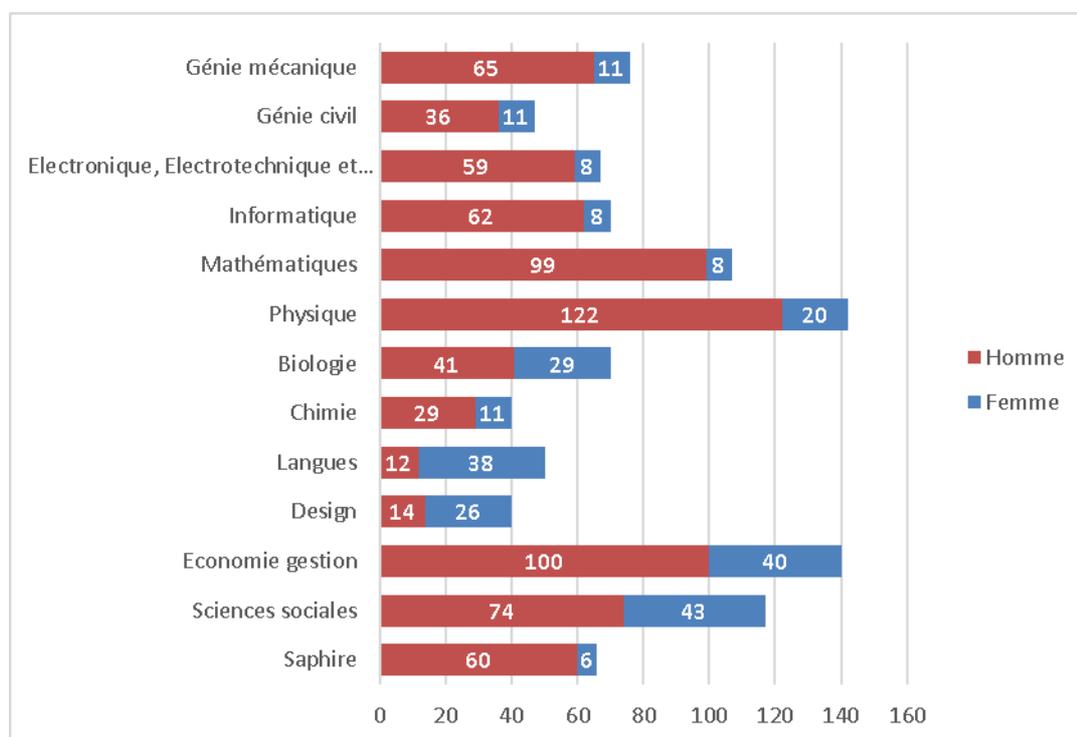
i. Effectif Elèves normaliens

Effectif Elèves normaliens par année et positions particulières

Année administrative	Rémunérés	Redoublement avec traitement	Elèves à titre étranger	Année joker	Congé pour convenance personnelle	Congé pour insuffisance de résultat	Total	Rappel 2016
1ère année	214		5	1	11	5	236	237
2ème année	212				15	7	234	237
3ème année	248	1	3		57	3	312	310
4ème année	228	1	1		20		250	235
Total	902	2	9	1	103	15	1032	1019
		913			119			

Effectif Elèves normaliens par année, genre 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	11	3	14	21%	10	10	20	50%	12	10	22	45%	8	6	14	43%	41	29	70	41%
Chimie	6	1	7	14%	4	6	10	60%	13	1	14	7%	6	3	9	33%	29	11	40	28%
Design	4	4	8	50%	3	5	8	63%	3	10	13	77%	4	7	11	64%	14	26	40	65%
Economie gestion	18	5	23	22%	24	13	37	35%	37	13	50	26%	21	9	30	30%	100	40	140	29%
EEA					21	3	24	13%	25	2	27	7%	13	3	16	19%	59	8	67	12%
Génie civil					8	3	11	27%	12	3	15	20%	16	5	21	24%	36	11	47	23%
Génie mécanique					20	4	24	17%	20	5	25	20%	26	2	28	7%	66	11	76	14%
Informatique	17	1	18	6%	15	2	17	12%	14	3	17	18%	16	2	18	11%	62	8	70	11%
Langues	1	8	9	89%	5	12	17	71%	3	10	13	77%	3	8	11	73%	12	38	50	76%
Mathématiques	20		20	0%	26	2	28	7%	29	4	33	12%	24	2	26	8%	99	8	107	7%
Physique	29	8	37	22%	14	2	16	13%	45	6	51	12%	34	4	38	11%	122	20	142	14%
Saphire	59	6	65	9%													59	6	66	9%
Sciences sociales	26	9	35	26%	15	7	22	32%	18	14	32	44%	15	13	28	46%	74	43	117	37%
Total général	191	45	236	19%	165	69	234	29%	231	81	312	26%	186	64	250	26%	773	259	1032	25%



Historique des entrées aux 1er et 2nd concours de 2014 à 2017

	2014	2015	2016	2017
1er concours	221	217	216	215
2nd concours	41	42	30	39
Total	262	259	246	254

*hors non fonctionnarisable

Non fonctionnarisable	2014	2015	2016	2017
Total	7	4	0	5

Les élèves non fonctionnarisables sont les normaliens élèves à titre étranger non rémunérés. Depuis 2017, ils perçoivent une bourse (dépenses de fonctionnement). En 2017, un élève a été fonctionnarisé suite à sa naturalisation.

Répartition par départements, sexe et concours des entrées élèves

Départements	Concours 1ère année					Rappel 2016	
	Intitulé concours	Homme	Femme	Total	% F	Total	% F
Biologie	BCPST	11	3	14	21%	15	53%
Chimie	BCPST	1	0	1	0%		
	PC	5	1	6	17%	10	60%
Design	Design	3	4	7	57%	8	75%
Economie gestion	D2-1	17	5	22	23%	24	46%
	D2-234	4		4	0%	6	17%
	PC					1	0%
Informatique	INFO	13	1	14	7%	15	13%
	MP					1	0%
	PT					2	0%
Langues	LE Anglais	1	8	9	89%	14	79%
	MP	14		14	0%	18	0%
Mathématiques	INFO					1	0%
	PSI	2		2	0%	7	0%
	PC	1		1	0%		
	PT					1	0%
Physique	MP	3	1	4	25%	2	0%
	PC	9	2	11	18%	7	0%
	PSI	12	4	16	25%	6	0%
	PT	4	1	5	20%	1	0%
Sciences sociales	D2-1	3	1	4	25%	2	0%
	D2-234	1	1	2	50%	1	0%
	D3	12	6	18	33%	18	33%
	TSI	1		1	0%		
	Post DUT	5		5	0%	4	0%
Saphire	PSI	17	2	19	11%	15	20%
	PT	30	2	32	6%	33	0%
	TSI	3		3	0%	3	0%
	PC	1		1	0%	1	0%
Génie civil							
Génie							
EEA							
Totaux		173	42	215	20%	216	25%

Intitulé concours	Second Concours				Rappel 2016	
	Homme	Femme	Total	% F	Total	% F
2C_BIO	3	1	4	25%		
2C Chimie	3	1	4	25%	4	50%
2C Design	1	2	3	67%	1	0%
2C SHS	1	0	1	0%	3	33%
2C Info	3	0	3	0%	4	50%
2C Anglais	0	2	2	100%	2	100%
2C Math	10	1	11	9%	8	13%
2C Phy	3	1	4	25%	4	25%
2C SHS	1	2	3	67%	1	0%
2C SI	1	1	2	50%	1	0%
2C SI	0	1	1	100%	1	100%
2C SI	1	0	1	0%		
Totaux	27	12	39	31%	29	34%

Répartition par âge et par concours des entrées élèves (1er concours)

Intitulé concours	Concours 1ère année							Rappel 2016
	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	Total	Total
BCPST			2	11	2		15	15
D2-1			2	12	11	1	26	26
D2-234				3	3		6	7
D3		2	1	7	8		18	18
Design			1	4	1	1	7	8
Info		1	7	5	1		14	16
LE Anglais			1	4	4		9	14
MP			5	6	7		18	21
PC			2	10	7		19	19
Post DUT				2		3	5	4
PSI			9	19	9		37	28
PT			5	22	10		37	37
TSI			1	2	1		4	3
Totaux	0	3	36	107	64	5	215	216

Répartition par âge et par concours des entrées élèves (2nd concours)

Intitulé concours	Second Concours									Rappel 2016
	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans	26 ans	Total	Total
2C Bio		1		2	1				4	0
2C Chimie				1	2	1			4	4
2C Design				1	2				3	1
2C SHS			1	2		1			4	4
2C Info	1	1		1					3	4
2C Anglais				1	1				2	2
2C Math		1	1	5	2	1		1	11	8
2C Phy			1	2	1				4	4
2C SI				3	1				4	2
Totaux	1	3	3	18	10	3	0	1	39	29

Répartition par âge et par sexe des entrées élèves

Sexe	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans	26 ans	Total
Homme	0	3	30	88	54	16	7	1	0	1	200
Femme	0	0	7	22	13	7	3	2	0	0	54
Total	0	3	37	110	67	23	10	3	0	1	254

E. MISES A DISPOSITION, DELEGATIONS, DETACHEMENTS, POSITIONS PARTICULIERES

a. Détachements auprès d'autres organismes au 31/12/2017

Orgnisme d'accueil	Corps	Nb
Agence pour l'enseignement du français à l'étranger	ADT	1
Centre de recherche et de technologie du groupe Safran	PU	1
Chambre de commerce et d'industrie	MCF	1
Ecole nationale des ponts et chaussées	MCF	1
Ecole nationale supérieure d'arts et métiers	PU	1
Ecole normale supérieure ULM	ADT	1
Etablissement public d'aménagement universitaire de la région Ile de France	ASI	1
Institut national de recherche en informatique et en automatique	PU	1
Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement	IGE	1
Mairie d'Herblay	ADT	1
Ministère de la défense	PRAG	1
Ministère des affaires étrangères	ASI	1
Ministère du travail et des affaires sociales	SAENES	1
Université Genève	PRAG	1
Université Paris-Saclay	TECH	1
University college Dublin	PU	1
Total		16

b. Agents détachés auprès de l'ENS Paris-Saclay au 31/12/2017

Détachement	Organisme d'origine	Nb
Détachement sur corps	Centre national de la recherche scientifique	1
	Institut national de la santé et de la recherche médicale	1
	Ministère de l'économie et des finances	1
	Mairie de Bagneux	1
	Conseil régional d'Ile de France	1
	Total	5
Détachement sur contrat	Rectorat de Créteil	1
	Ministère des armées	1
	Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer	1
	Académie de Versailles	1
	Académie de Versailles	1
	Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche	1
	Total	6
Détachement sur emploi fonctionnel	Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche	1
Total		12

Au 31/12/2017, on comptabilise 12 agents en position de détachement entrant :

- 5 agents détachés sur un corps
- 6 agents détachés sur contrat dont 3 ATER
- 1 agent détaché sur un emploi fonctionnel

c. Mises à dispositions et délégations au 31/12/2017

Mises à disposition et délégations sortantes

Position	Organisme d'accueil	Corps	Nb
Mise à disposition	Université Paris Est Créteil	TECH	1
	Université ouverte des humanités	MCF	1
	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	PU	1
	Université Paris-Saclay	PU	1
Délégation sortante	Centre nationale de recherche scientifique	PU	3
	Centre nationale de recherche scientifique	MCF	2
Total			9

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.

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.

Au 31/12/2017, 9 agents sont mis à disposition ou en délégation sortante auprès d'autres organismes. Il s'agit essentiellement de personnels enseignants-chercheurs.

On compte également 2 agents en mise à disposition ou délégation entrante en 2017, il s'agit d'enseignants-chercheurs.

d. Positions particulières en 2017

Positions particulières	EC	ENS	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	Total
Congé longue maladie (2017)	2		2	1	1	6
Congé longue durée (2017)				1	1	2
Congé grave maladie (2017)					1	1
Disponibilité	3	5	1		1	10
Congé parental						0
Congé pour recherches ou conversions thématiques	3					3
Congé formation						0
Détachement sortant	6	2	3	2	3	16
Mise à disposante sortante	3			1		4
Délégation sortante	5					5
Total	22	7	6	5	7	47

On comptabilise en 2017, 47 agents en positions particulières. Il s'agit majoritairement de personnels titulaires.

Il s'agit :

- Dans 34% des cas, d'un détachement sortant
- Dans 21% des cas, d'une disponibilité (80% sont des disponibilités pour convenances personnelles)
- Dans 19% des cas, d'un congé longue maladie, longue durée ou grave maladie
- Dans 19% des cas, d'une mise à disposition ou d'une délégation sortante
- Dans 6% des cas, d'un congé pour recherche ou conversions thématiques

F. DÉMOGRAPHIE

a. Age moyen et âge médian

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

L'âge moyen de l'effectif de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens) est de 41 ans et 2 mois, il reste stable par rapport à 2016 (41 ans et 6 mois).

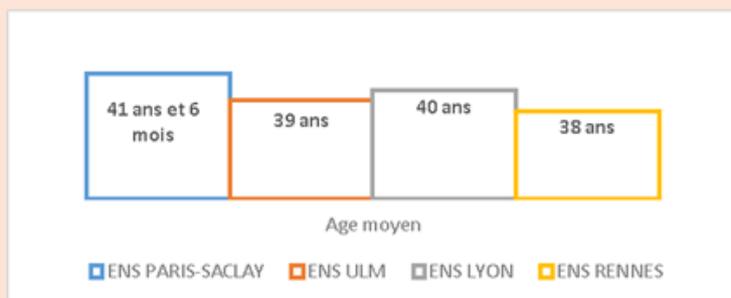
Catégorie	Moyenne Homme	Moyenne Femme	Moyenne globale
A	38 ans et 8 mois	38 ans et 6 mois	38 ans et 7 mois
B	42 ans et 5 mois	43 ans et 1 mois	43 ans et 6 mois
C	51 ans et 11 mois	49 ans et 4 mois	50 ans et 1 mois
A, B, C	40 ans et 6 mois	42 ans et 1 mois	41 ans et 2 mois
ELEV NORM	21 ans et 10 mois	21 ans et 9 mois	21 ans et 10 mois

Statut, Filière	Moyenne Homme	Moyenne Femme	Moyenne globale
Titulaire	47 ans et 4 mois	47 ans et 4 mois	47ans et 4 mois
Enseignant, Enseignant-chercheur	46 ans	42 ans et 4 mois	45 ans et 1 mois
Biatss	49 ans et 4 mois	49 ans et 5 mois	49 ans et 4 mois
Non titulaire	30 ans	34 ans et 6 mois	31 ans et 10 mois
Enseignant, Enseignant-chercheur	28 ans et 4 mois	27 ans et 7 mois	28 ans et 2 mois
Biatss	37 ans et 7 mois	38 ans et 6 mois	38 ans et 3 mois
Moyenne générale hors élèves normaliens	40 ans et 6 mois	42 ans et 1 mois	41 ans et 2 mois
Enseignant, Enseignant-chercheur	37 ans et 9 mois	35 ans et 7 mois	37 ans et 2 mois
Biatss	46 ans et 8 mois	45 ans et 3 mois	45 ans et 10 mois

Données Ecoles normales supérieures (données 2016) :

Source Bilan social 2016

Les personnels de l'ENS Paris-Saclay sont en moyenne plus âgés que les personnels des 3 autres ENS.

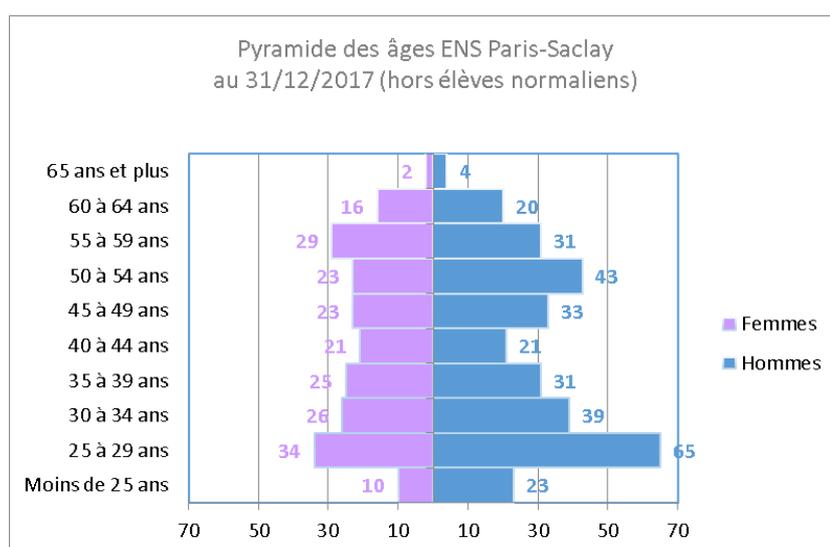


*(hors élèves normaliens)

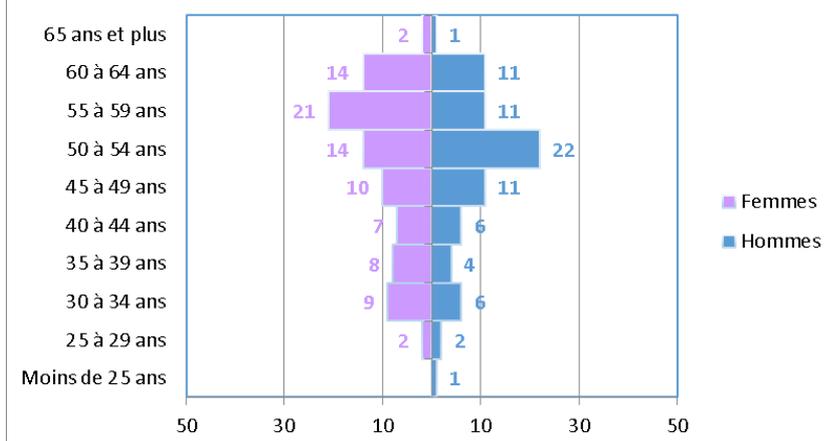
L'âge médian des personnels de l'ENS Paris-Saclay hors élèves normaliens est de 40 ans :

- 42 ans pour les femmes et 39 ans pour les hommes
- 36 ans pour les personnels de catégorie A, 46 ans pour les personnels de catégorie B et 52 ans pour les personnels de catégorie C.

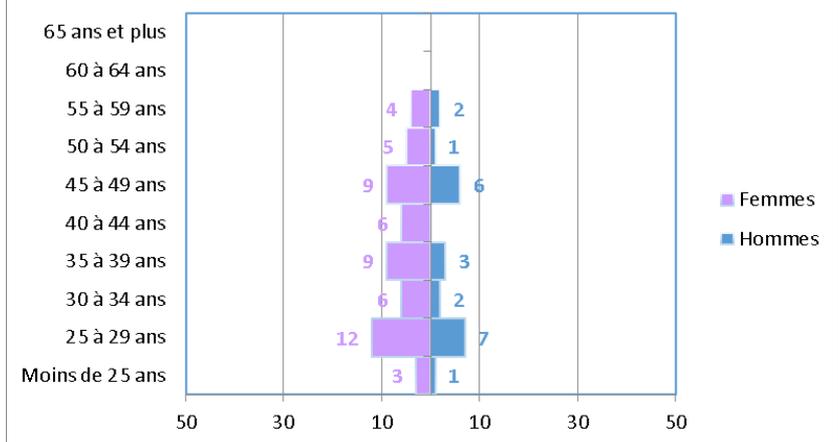
b. Pyramide des âges



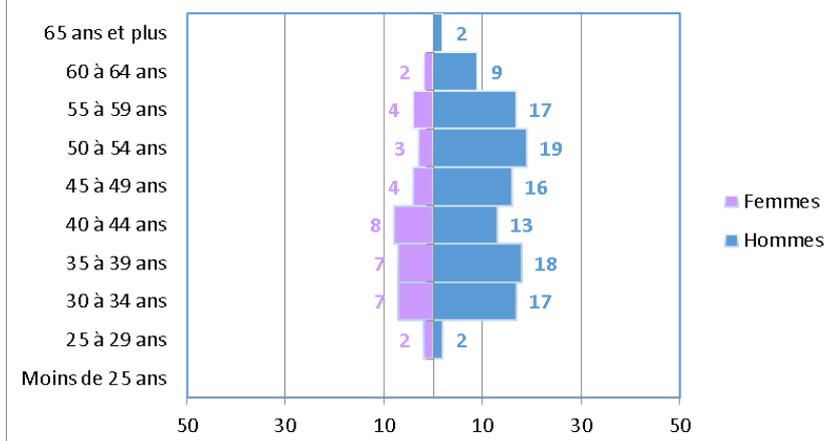
Pyramide des âges BIATSS titulaires
au 31/12/2017

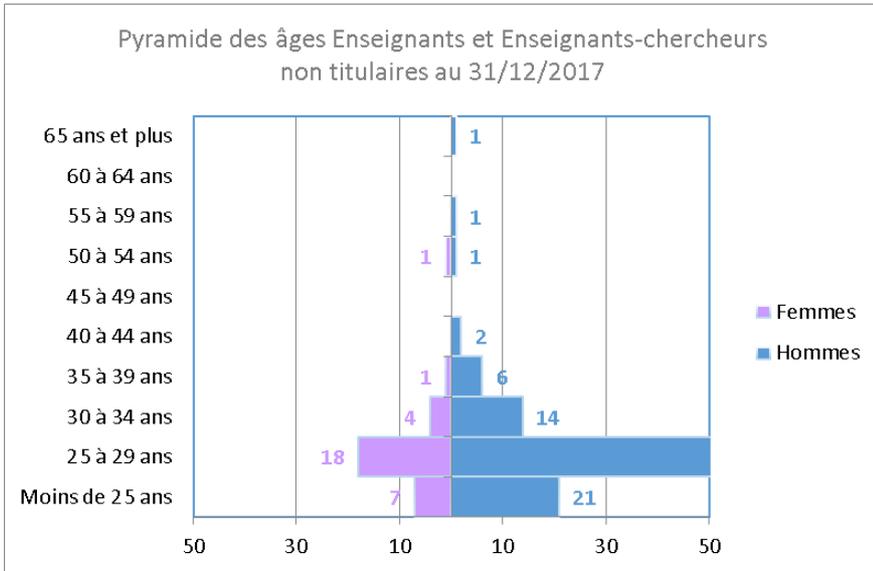


Pyramide des âges BIATSS non titulaires
au 31/12/2017

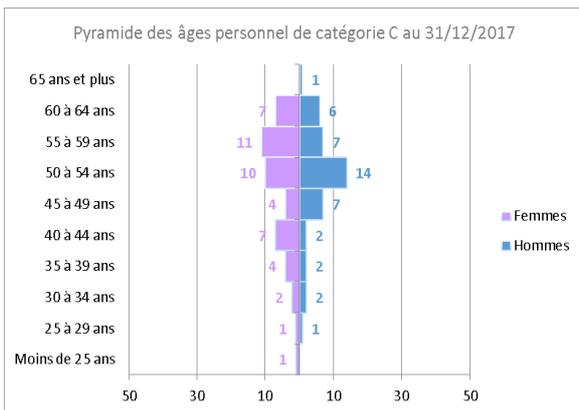
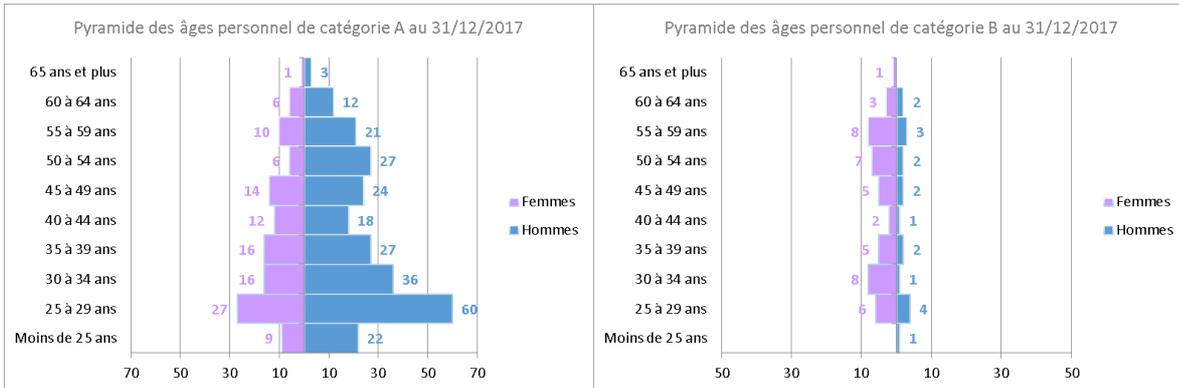


Pyramide des âges Enseignants et Enseignants-chercheurs
titulaires au 31/12/2017





Pyramide des âges par catégorie A, B, C tous statuts confondus (hors élèves normaliens)

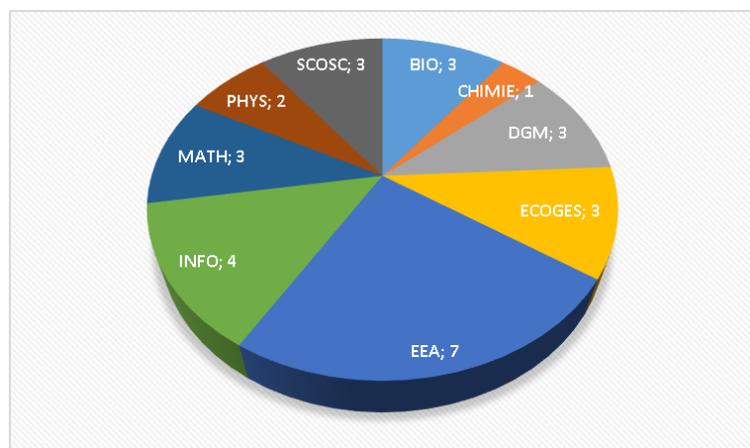


c. Agents de plus de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2017

	55 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	67 ans	Total	60 à 65 ans
Enseignant, Enseignant-chercheur titulaire	21	3	4		2	2	1	1	34	12
Professeur des universités	12	3	1		1	2	1	1	21	8
Maître de conférences	5		3						8	3
Professeur agrégé	3								3	0
Professeur ENSM	1				1				2	1
Biats titulaire	32	7	9	4	2	3	2	1	60	27
Agent comptable	0		1						1	1
Infirmier	1								1	0
Attaché d'administration	1		1						2	1
Secrétaire d'administration	2	1	1				1		5	3
Adjoint administratif	4		1						5	1
Ingénieur d'études	1	1			1		1		4	3
Assistant ingénieur	0	1		2					3	3
Technicien	9	1	1	2					13	4
Adjoint technique	13	3	4		1	3		1	25	11
Conservateur de bibliothèque	1								1	0
Enseignant, Enseignant-chercheur non titulaire	1						1		2	1
PAST	1						1		2	1
Biats non titulaire	6								6	0
CONT BIATSS A	5								5	0
CONT BIATSS C	1								1	0
Total général	60	10	13	4	4	5	4	2	102	40

40 agents ont 60 ans ou plus au 31/12/2017. Les catégories de personnel qui sont susceptibles de partir à la retraite prochainement sont majoritairement des BIATSS (68%). Le corps des adjoints techniques sera particulièrement impacté dans les années à venir. Au 31/12/2017, 28 enseignants-chercheurs titulaires ont 55 ans ou plus. Le département Electronique, Electrotechnique automatique (EEA) est celui qui compte le plus d'enseignants-chercheurs proches de la retraite. Dans les 5 ans, ce sont les départements EEA, INFO, PHYS, ECOGES, SCOSC qui seront impactés par des départs d'enseignants-chercheurs.

Répartition par département des Enseignants-chercheurs titulaires de plus de 60 ans



d. Retraites 2017

Corps	2014		2015		2016		2017	
	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen
Professeur des universités			2	64				
Maitre de conférences	1	62					1	65
Professeur agrégé, professeur ensam, professeur certifié			2	63			1	62
Professeur EPS					1	62		
Ingénieur de recherche								
Ingénieur d'études			1	63	1	64		
Assistant ingénieur							1	63
Technicien	3	61	1	65	1	60	2	65
Adjoint technique	2	63	1	61	1	62	4	63
Attaché d'administration							2	62
Secrétaire d'administration	1	65			1	64	1	62
Adjoint administratif								
Conservateur bibliothèque								
Bibliothèque assistant								
Magasinier bibliothèque								
Contractuel Catégorie A					1	62	2	63
Contractuel Catégorie B					1	60		
Contractuel Catégorie C			2	64				
TOTAL et MOYENNE	7	63	9	63	7	62	14	63

On observe un pic de départs à la retraite en 2017 par rapport aux 3 années précédentes. Le nombre de départs à la retraite a doublé entre 2016 et 2017. La population enseignante est assez peu impactée avec 2 départs seulement sur les 14. Il s'agit principalement de personnels administratifs et techniques (86%). 50% des départs à la retraite sont des personnels de catégorie A en 2017.

L'âge moyen de départ à la retraite en 2017 est de 62 ans et 1 mois.

G. CARRIERE

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

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

	2013	2014	2015	2016	2017
Enseignants-chercheurs	15	5	7	7	5
PU1 en PU EX	3	2	2	3	2
PU2 en PU1	7	1	2	1	2
Entrée corps des PU	2	1	2	1	
MCF CN en MCF HC	3	1	1	2	1
ENSEIGNANT en ENSEIGNANT-CHERCHEUR	0	0	0	0	0
Enseignant	0	0	1	3	0
PRAG CN en PRAG HC	0	0	1	3	0
TOTAL enseignant et enseignant chercheur	15	5	8	10	5

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

En plus des 5 promotions de corps et avancements de grade, 1 agent a eu un avancement de PU EX1 en PU EX2.

Les personnels administratifs et techniques

	2013	2014	2015	2016	2017				Total
	Total	Total	Total	Total	Concours	Tableau avancement	Examen professionnel	Liste aptitude	
Personnel technique	14	15	10	10	3	3	1	2	9
IGR1 en IGR HC	1	0	0	0					0
IGR2 en IGR1	0	0	0	0					0
Entrée corps des IGR	2	1	1	0					0
IGE1 en IGE EX	0	1	0	0					0
IGE2 en IGE1	1	1	1	0					0
Entrée corps des IGE	0	1	1	0				1	1
Entrée corps des ASI	1	0	2	0	1				1
TECH CS en TECH CE	1	0	0	1					0
TECH CN en TECH CS	0	3	0	1		1	1		2
Entrée corps des TECH	2	3	2	2	2			1	3
ADTP2 en ADTP1	2	1	0	2					0
ADT1 en ADTP2	1	2	1	2		2			2
ADT2 en ADT1	3	2	2	2					0
Personnel administratif	3	3	0	4	0	0	0	1	1
AC 2 en AC 1	0	1	0	0					0
ATTACHE en ATTACHE PAL	0	0	0	0					0
Entrée corps des ATTACHE	0	0	0	0					0
SAENES CS en SAENES CE	0	1	0	0					0
SAENES CN en SAENES CS	1	0	0	1					0
Entrée corps des SAENES	1	0	0	0				1	1
ADJP2 en ADJP1	0	0	0	2					0
ADJ1 en ADJP2	1	1	0	1					0
ADJ2 en ADJ1	0	0	0	0					0
Personnel bibliothèque	0	1	0	0	0	1	0	0	1
CONS BIBLIO EN CHEF en CONS BIBLIO GAL	0	0	0	0					0
CONS BIBLIO en CONS BIBLIO EN CHEF	0	0	0	0					0
Entrée corps des CONS BIBLIO	0	0	0	0					0
BIBLIO ASS CS en BIBLIO ASS CE	0	0	0	0					0
BIBLIO ASS CN en BIBLIO ASS CS	0	0	0	0					0
Entrée corps des BIBLIO ASS	0	0	0	0					0
MAG BIBLIO PAL 2 en MAG BIBLIO PAL 1	0	0	0	0					0
MAG BIBLIO 1 en MAG BIBLIO PAL 2	0	1	0	0		1			1
TOTAL	17	19	10	14	3	4	1	3	11

b. Positionnement des agents titulaires dans les grilles indiciaires au 31/12/2017

34 agents sont positionnés au dernier échelon de leur grade, soit 11% des effectifs titulaires :

- 31 agents chez les enseignants et enseignants-chercheurs (dernier chevron pour les EC)
- 3 agents chez les personnels techniques

L'évolution des grilles dans le cadre du parcours professionnel carrière rémunération (PPCR) et les départs à la retraite en 2017 ont contribué à la diminution de ce pourcentage sur 2017.

c. Positionnement des Enseignants et Enseignants-chercheurs dans les sections CNU

Le conseil national des universités (CNU) est une instance nationale se prononçant sur les mesures individuelles relatives à la carrière des enseignants-chercheurs (essentiellement recrutements et promotions). Composé de membres élus et de membres nommés, paritaire (professeurs des universités et maîtres de conférences), il est organisé en section correspondant à des disciplines.

Les enseignants-chercheurs relèvent, selon leur discipline, des différentes sections du conseil national des universités.

Section CNU	Libellé section CNU	2015 Total	2016 Total	2017							Taux de féminisation
				Homme			Femme			Total	
				PU	MCF	Total	PU	MCF	Total		
5	Sciences économiques	10	10	4	5	9	1	1	10	10%	
6	Sciences de gestion	1	1				1	1	1	100%	
11	Langues et littérature anglaises et anglo-saxonnes	2	2		2	2			2	0%	
18	Architecture (ses théories et ses pratiques) arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignants	1	2				2	2	2	100%	
19	Sociologie, démographie	3	3	2		2	1	1	3	33%	
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain; de l'art; de la musique	1	1	1	1	2			2	0%	
25	Mathématiques	1	1				1	1	1	100%	
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	7	8	6	2	8			8	0%	
27	Informatique	12	12	5	4	9	1	1	10	10%	
28	Milieux denses et matériaux	4	4	1	1	2	2	2	4	50%	
30	Milieux dilués et optique	5	5	3	2	5	1	1	6	17%	
31	Chimie théorique, physique, analytique	3	5	3	1	4	1	1	5	20%	
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	2	1	1	1	1	1	2	50%	
33	Chimie des matériaux	1	1	1		1			1	0%	
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	29	30	11	11	22	2	6	8	27%	
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	10	9	3	4	7		1	8	13%	
62	Energétique, génie des procédés	1									
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	11	10	4	6	10			10	0%	
64	Biochimie et biologie moléculaire	4	3	2	2	4			4	0%	
65	Biologie cellulaire	2	2				3	3	3	100%	
66	Physiologie	1	1	1		1			1	0%	
69	Neurosciences	1	1								
70	Sciences de l'éducation	1	1				1	1	1	100%	
72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	1	1		1	1			1	0%	
Total		114	115	47	43	90	6	19	25	115	22%

d. Consolidations : Titularisation et CDIation

Titularisations au titre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012

(Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi de titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre la discrimination et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique).

Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
A	4	2				6
B	2		1	1		4
C		5	1		2	8
Total	6	7	2	1	2	18

La prolongation du dispositif par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 a permis en 2017 la titularisation supplémentaire de 2 agents de catégorie C. La date d'observation de la situation des contractuels a été décalée de 2 ans passant du 31 mars 2011 au 31 mars 2013. De nouveaux agents contractuels ont donc été recensés comme éligibles pour les sessions 2017 et 2018.

Depuis la mise en œuvre du dispositif Sauvadet, 18 agents ont été titularisés. Les titularisations ont été effectives en majorité sur les deux premières années du dispositif.

Autres titularisations

Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
A			2	1		3
B		1	2	2		5
C	3		2			5
Total	3	1	6	3	0	13

En 2017, sur les postes ouverts aux concours, hormis les 2 titularisations Sauvadet, aucun agent contractuel de l'ENS Paris-Saclay n'a été titularisé. Pour les BIATSS, les postes ouverts aux concours ont été favorables à la promotion interne de personnels déjà titulaires.

Personnels dont le contrat a été renouvelé en CDI

Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
A	1		1	1		3
B	2	1		1	1	5
C	2	2	2	1		7
Total	5	3	3	3	1	15

H. ENTRÉES SORTIES (hors Elèves normaliens)

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.

Statut	Entrées								Sorties								Total		Effectif 2017	Taux de rotation
	Titularisation / Savoir-faire	Concours	Recrutement	Détachement entrant	Mutation entrante	Réintégration	Autre	Total Entrées	Suite concours	Fin contrat	Démission	Mutation sortante	Détachement sortant	Retraite	Décès	Autre	Total Sorties	Total		
Titulaire	2	6	5	1	4	2	1	19		6		14	2	13		2	37	56	312	9%
ENS		6	4				1	11		6		5		2			13	24	150	8%
BIATSS	2		1	1	4	2		8				9	2	11		2	24	32	162	10%
Non titulaire			87					87	2	65	9			2	1		77	164	207	40%
ENS			58					58		55	4				1		60	118	131	45%
BIATSS			29					29	2	10	5			2			17	46	76	30%
Total général	2	6	92	1	4	2	1	106	2	71	9	14	2	15	1	2	114	220	519	21%

Le taux de rotation de l'effectif en 2017 (hors élèves normaliens) est de 21%, il descend à 12% si on isole la population des enseignants et chercheurs non titulaires (post-doctorants, contractuels chercheurs, doctorants, Ater) qui fluctue beaucoup en raison de l'activité des contrats de recherche et du calendrier universitaire.

(Pour comparaison, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2015 recense un taux de rotation de 12,6% et plus précisément pour les fonctionnaires de 3,1%).

I. PUBLICATION, RECRUTEMENTS (BIATSS)

a. Publications

Catégorie	Nombre de postes publiés en interne	Nombre de postes publiés sur la BIEP	Dont Autres publications				
			APEC	Pôle Emploi	Bon coin	CAP Emploi	Autres réseaux (CURIE, IPSEN, LinkedIn, MEAE*)
A	16	16	6				3
B	11	11		2	1	2	1
C	2	2		1	1	1	1
Total général	29	29	6	3	2	3	5

*MEAE = Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

Tous les postes sont publiés en priorité sur le site intranet de l'Ecole, puis sur le site internet et sur le site de la BIEP (Bourse Interministérielle de l'Emploi Public).

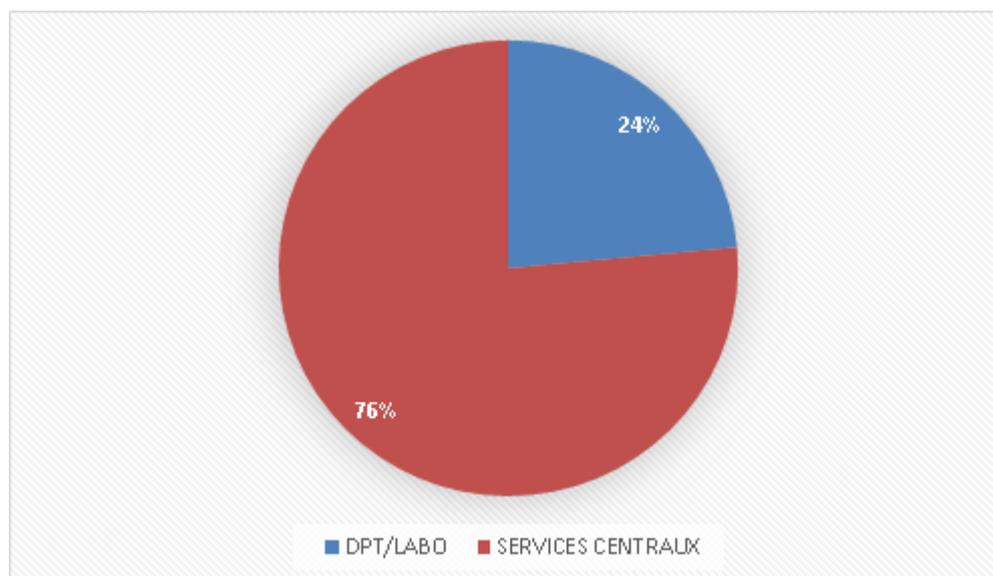
Pour quelques profils particuliers (ex : technicien spécialisé, médecin de prévention, ingénieur informatique...) d'autres canaux de diffusion sont également utilisés comme l'APEC, l'ANPE ou des cabinets de recrutement spécialisés.

Plusieurs partenariats sont en cours avec l'IFREMER, l'IUT de Cachan, l'Université Paris-Sud.

b. Recrutements

Ne sont comptabilisés que les recrutements qui ont fait l'objet d'une publication et dont les arrivées ont été effectives en 2017.

Répartition des recrutements Biats par affectation



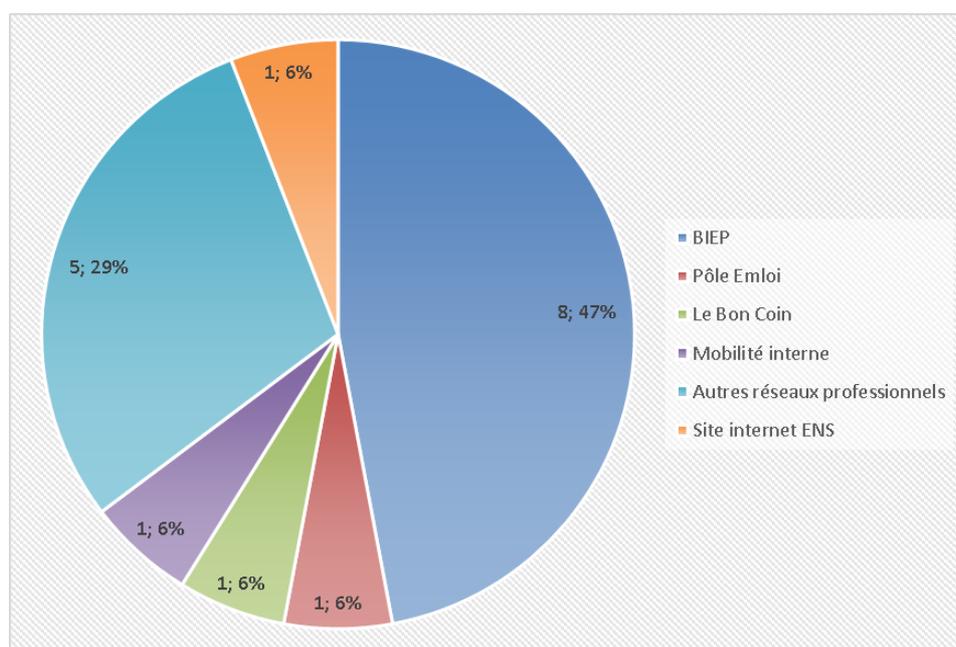
17 recrutements ont été effectués en 2017 avec une proportion de :

- 35% d'hommes et 65% de femmes ;
- 53% en catégorie A, 41% en catégorie B et 6% en catégorie C

En moyenne, 3 candidats doivent être reçus en entretien pour effectuer 1 recrutement.

En décembre 2017, des entretiens de mi-parcours et de fin de période d'essai ont été mis en place afin de s'assurer de la bonne intégration des agents recrutés et de la validation des recrutements effectués.

c. Sources de recrutements



La majeure partie des recrutements ont été réalisés grâce à la visibilité des annonces sur le site de la BIEP. Les sources de recrutement gratuites ont été privilégiées. Plusieurs réseaux sociaux professionnels sont en cours de développement en lien avec le service communication : LINKEDIN et VIADEO.

J. POSTES OUVERTS AU CONCOURS CAMPAGNE 2017 : ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET BIATSS

La campagne 2017 a compté 19 ouvertures de postes (8 ATER et 11 ouvertures de concours).

Personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Corps	2015		2016		2017	
	Ouverture concours	Réalisation	Ouverture concours	Réalisation	Ouverture concours	Réalisation
Professeur des universités	3	2	3	3	1	1
Maitre de conférences	2	1	2	2	5	5
Professeur agrégé	3	3	2	2	-	-
AGPR	2	2	1	1	-	-
Professeur associé	1	1	1	1	-	-
ATER	6	6	4	4	8	6
TOTAL	17	15	13	13	14	12

Sur les 6 concours de recrutement d'enseignants-chercheurs en 2017 (5 MCF et 1 PU) aucun n'a été pourvu en interne.

En 2017, il y a eu 2 mutations sortantes de maitres de conférences suite à la réussite d'un concours de professeur des universités.

Il y a **endorecrutement** lorsqu'un docteur de l'établissement est recruté sur le poste de MCF mis au concours ou lorsqu'un MCF de l'établissement est recruté sur le poste de PU mis au concours.

Recrutement interne d'enseignants-chercheurs ou endorecrutement		2014	2015	2016	2017
Professeurs des universités	Effectifs*	1	1	1	0
	%**	33%	100%	33%	0%
Maître de conférences	Effectifs*	1	2	0	0
	%**	100%	100%	0%	0%

Personnels BIATSS

Corps	2015		2016		2017	
	Ouverture concours	Réalisation	Ouverture concours	Réalisation	Ouverture concours	Réalisation
Ingénieur de recherche	1	1	–	–	–	–
Ingénieur d'études	3	3	3	2	–	–
Assistant ingénieur	1	1	1	–	2	1
Technicien	4	4	10	10	3	2
Adjoint technique	2	2	–	–	–	–
TOTAL	11	11	14	12	5	3

Aux 5 postes ouverts au concours en 2017 s'ajoutait l'ouverture de 3 postes de titulaires dans le cadre de la prolongation du dispositif de la loi Sauvadet du 12 mars 2012. 2 agents de catégorie C ont été titularisés. En 2017, 2 concours ont été déclarés infructueux, il s'agit d'un assistant ingénieur en fabrication additive et d'un technicien en gestion administrative et financière.

2. RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE

Ce chapitre présente les données d'exécution de la masse salariale. Il détaille les différents facteurs d'évolution de la masse salariale ainsi que la rémunération brute et nette par type de statut et filière des personnels de l'ENS Paris-Saclay.

Un focus est également réalisé sur la garantie individuelle du pouvoir d'achat, dispositif mis en place depuis 2008.

Chiffres clés:

- La masse salariale exécutée en 2017 est de **67 178 195€** (67 705 886€ en 2016)

A. MASSE SALARIALE 2017

a. Exécution masse salariale 2017 en droits constatés

En 2017, le taux d'exécution de la masse salariale s'élève à 97,6 %, soit une sous-consommation à hauteur de 1,7 M€ par rapport à la prévision d'exécution réajustée lors du budget rectificatif en septembre 2017. Les dépenses de masse salariale ont diminué entre les exercices 2016 et 2017 de 0,5 M€, soit une variation de -0,8%.

Exercice	2016			2017			Variation		
	BI	exécuté	Taux exécution	BI	BR	exécuté	Taux exécution	Montant	%
Dépense de masse salariale	70 934k€	67 706k€	95,40%	70 464k€	68 846k€	67 178k€	97,60%	-528k€	-0,80%

La masse salariale est analysée ci-après par grande typologie : normaliens élèves, personnels sur fonctions pérennes dits « ENS », personnels financés par des conventions de recherche et personnels du service de la formation continue (majoritairement des vacances).

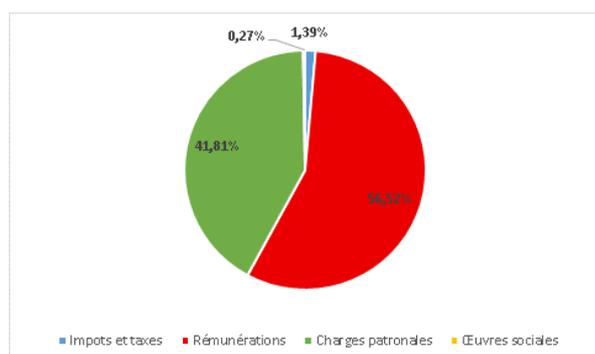
Exercice	2016	2017	Variation	%
Normaliens	33 812k€	33 215k€	-597k€	-1,80%
Personnels "ENS"	30 488k€	31 148k€	660k€	2,20%
Contrat de recherche	2 852k€	2 281k€	-571k€	-20%
Formation continue	553k€	532k€	-21k€	-3,80%
Total	67 706k€	67 178k€	-528k€	-0,80%

Entre 2016 et 2017, seule la masse salariale des personnels « ENS » dits permanents est en hausse. Cette augmentation n'est pas corrélée à une augmentation des effectifs mais aux différentes mesures nationales et à l'augmentation mécanique de la masse salariale.

Pour information, la sous-exécution des dépenses de masse salariale en AE = CP est de 1,3 M€. La masse salariale décaissée est de 67 255 117€, soit un taux d'exécution de 98%.

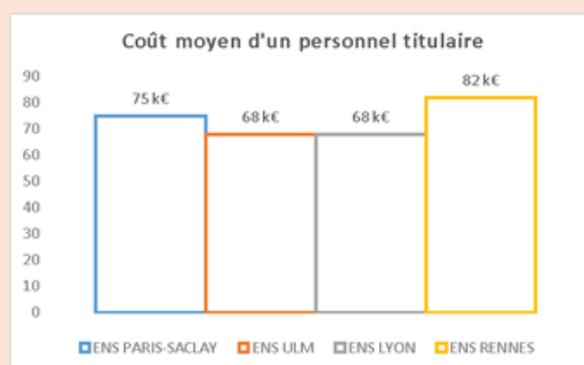
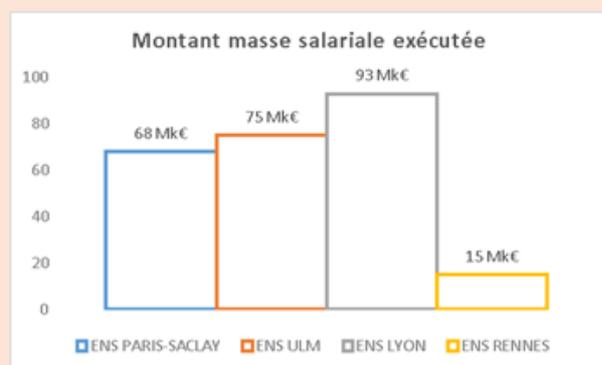
Compte financier

Compte	Libellé compte	Mandatés 2014	Mandatés 2015	Mandatés 2016	Mandatés 2017
	633 Impôts et taxes	832 121 €	856 517 €	901 045 €	935 537 €
	641 Rémunérations	38 863 503 €	38 905 750 €	38 293 122 €	37 972 138 €
	645 Charges patronales	28 712 €	28 679 235 €	28 307 039 €	28 088 196 €
	647 Œuvres sociales	201 199 €	206 156 €	203 124 €	182 324 €
	671 Pénalités fiscales			1 557 €	
Total		39 925 536 €	68 647 658 €	67 705 886 €	67 178 195 €
Pour mémoire :					
	6214 Personnel mis à disposition	234 783 €	298 952 €	451 714 €	285 376 €



Données Ecoles normales supérieures (données 2016) :

Source DGESIP



b. Part de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement en 2017

En 2017, les dépenses de masse salariale représentent 88,6 % des dépenses de fonctionnement hors opération pour ordre, contre 89,5% en 2016.

c. Facteurs d'évolution de la masse salariale

- **La variation des effectifs des élèves normaliens**

On constate tout d'abord cette diminution sur la masse salariale des normaliens élèves : - 597 k€, qui est due à la variation des ETPT et ce malgré une augmentation de la valeur du point d'indice à hauteur de + 228 k€ (au 1^{er} juillet 2016 : + 0,6% et au 1^{er} février 2017 : + 0,6%).

- **La variation de l'activité sur contrat de recherche**

La diminution des ressources propres de l'activité de recherche a conduit à une diminution des dépenses de masse salariale de 571 k€.

- **L'augmentation de la valeur du point d'indice**

L'augmentation de la valeur du point au 1er juillet 2016 (+ 0.6%) et au 1er février 2017 (+ 0,6%) s'est traduite par une augmentation de la masse salariale de 525 k€ (+ 268 k€ sans les élèves normaliens).

- **Le protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR)**

Le **PPCR** est mis en œuvre de manière progressive entre 2016 et 2020. Il s'agit d'un rééquilibrage de la part des primes dans la rémunération des agents publics, avec la transformation d'une partie de leurs primes en points d'indice en vue d'une amélioration du niveau des retraites. Au-delà de ce rééquilibrage, entre la part indiciaire et les primes, le PPCR a pour cible sur la période 2016-2020, par une augmentation des indices de début et de fin de carrière, une amélioration des déroulements de carrière et la possibilité pour chaque fonctionnaire d'effectuer une carrière sur au moins 2 grades. Cette mesure a conduit à une augmentation de la masse salariale de 174 k€.

- **Le glissement vieillesse technicité positif (GVT positif : avancement d'échelon et promotion de corps ou grade) : + 379 k€;**

- **L'évolution de la structure des effectifs** ainsi que la vacance frictionnelle constatée sur les deux exercices 2016 et 2017 : - 477 k€
- **L'augmentation du taux de versement de transport** passant de 1,91% à 2,12% au 1er avril 2017 : +54 k€
- **les variations du stock de congés annuels et de comptes épargne temps et de diverses charges à payer.**

B.GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2017 (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 : 31/12/2012 au 31/12/2016

Taux d'inflation : 1,38%

Valeur du point 2012 : 55,5635€

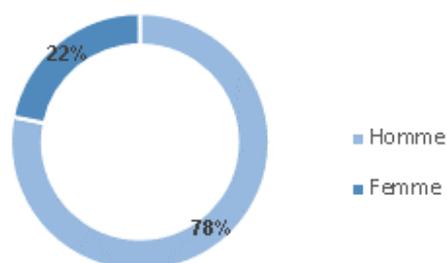
Valeur du point 2016 : 55,7302€

(arrêté du 17 novembre 2017)

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

Catégorie /sexe	2013		2014		2015		2016		2017	
	Montant	Nb agent								
A	36 064,88 €	21	42 463,27 €	33	36 435,52 €	24	14 354,57 €	10	16 903,51 €	28
Homme	26 190,67 €	15	29 925,12 €	23	20 200,10 €	14	8 533,95 €	6	13 392,48 €	22
Femme	9 874,21 €	6	12 538,15 €	10	16 235,42 €	10	5 820,62 €	4	3 511,03 €	6
B	1 539,28 €	3	4 093,66 €	6	1 614,36 €	5	0,00 €	0	0,00 €	0
Homme	1 195,44 €	2	1 399,45 €	2	2,85 €	1	0,00 €	0	0,00 €	0
Femme	343,84 €	1	2 694,21 €	4	1 611,51 €	4	0,00 €	0	0,00 €	0
C	4 484,02 €	21	20 352,36 €	42	4 611,39 €	13	0,00 €	0	236,43 €	1
Homme	3 765,87 €	15	11 060,35 €	26	2 178,14 €	8	0,00 €	0		
Femme	718,15 €	6	9 292,01 €	16	2 433,25 €	5	0,00 €	0	236,43 €	1
Total général	42 088,18 €	45	66 909,29 €	81	42 661,27 €	42	14 354,57 €	10	17 139,94 €	29

Répartition par sexe des montants versés pour la GIPA



Pour la deuxième année consécutive, le montant versé pour la GIPA est faible. Le taux d'inflation déjà passé de 5,16% pour le calcul de la GIPA 2015 à 3,08% pour 2016 a encore diminué de manière significative en passant à 1,38% pour 2017.

29 agents ont perçu de la GIPA en décembre 2017. Il s'agit majoritairement de personnel de catégorie A, seul un agent de catégorie C en a bénéficié également. A 75%, il s'agit d'enseignants-chercheurs titulaires principalement du à leur positionnement en haut de la grille.

Plusieurs mesures intervenues sur la période expliquent le nombre peu élevé d'agents concernés :

- Les revalorisations successives des grilles indiciaires des personnels de catégorie B et C au 1er février 2014 et au 1er janvier 2015,
- La mise en place du PPCR (parcours professionnel carrière rémunération) au 1er janvier 2016 pour les agents de catégorie B se traduisant par une augmentation de l'Indice majoré de 6 points contrebalancé par une diminution du montant de la prime équivalent à 5 points,
- L'augmentation de la valeur du point de +0.6% au 1er juillet 2016 suite à la publication du décret 2016-670 du 25 mai 2016. La valeur du point est passée de 55,5635€ à 55,8969€.

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

Statut/Corps	2013		2014		2015		2016		2017	
	Montant	Nb agent								
Titulaire	35 845,92 €	38	54 274,56 €	67	36 606,60 €	37	12 706,53 €	9	15 568,94 €	24
Ens, Ens Chercheur	29 156,43 €	16	31 595,44 €	22	31 790,76 €	21	12 706,53 €	9	15 568,94 €	24
PU	4 088,80 €	2	4 157,53 €	2					9 145,76 €	12
MCF	14 847,90 €	8	17 548,65 €	15	19 963,04 €	15	11 195,68 €	8	5 267,44 €	10
PRAG	9 434,39 €	5	8 228,44 €	4	9 206,68 €	5			577,87 €	1
PREN	785,34 €	1			2 621,04 €	1	1 510,85 €	1	577,87 €	1
PROF EPS			1 660,82 €	1						
Biatoss	6 689,49 €	22	22 679,12 €	45	4 815,84 €	16	0,00 €	0	0,00 €	0
ATTACHE			368,03 €	1						
IGE	1 428,75 €	1	2 097,04 €	2						
ASI			1 846,94 €	3						
TECH	927,00 €	1	1 399,45 €	2						
SAENES	268,44 €	1	305,89 €	1	204,45 €	3				
ADJ ADM	275,01 €	2	1 145,25 €	3	185,01 €	2				
ADJ TECH	3 580,93 €	16	14 633,22 €	31	4 426,38 €	11				
MAG BIBLIO	209,36 €	1	883,30 €	2						
Non titulaire	6 242,26 €	7	12 634,73 €	14	6 054,67 €	5	1 648,04 €	1	1 571,00 €	5
Ens, Ens Chercheur									476,46 €	2
PAST									476,46 €	2
Biatoss	6 242,26 €	7	12 634,73 €	14	6 054,67 €	5	1 648,04 €	1	1 094,54 €	3
CDI BIATOSS A	5 479,70 €	4	6 555,82 €	5	4 644,76 €	3	1 648,04 €	1	577,87 €	1
CDI BIATOSS B	343,84 €	1	1 202,02 €	2	1 409,91 €	2				
CDI BIATSS C	418,72 €	2								
CDD BIATSS A									280,24 €	1
CDD BIATSS B			1 186,30 €	1						
CDD BIATSS C			3 690,59 €	6					236,43 €	1
Total général	42 088,18 €	45	66 909,29 €	81	42 661,27 €	42	14 354,57 €	10	17 139,94 €	29

C. RÉMUNÉRATIONS BRUTES

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

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Corps	2015			2016			2017		
		Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	51	1143	5 293,69 €	55	1149	5 334,22 €	53	1169	5 474,18 €
	Maitre de conférences	63	745	3 447,51 €	60	743	3 450,01 €	62	738	3 455,97 €
Enseignant	Professeur agrégé	36	651	3 015,86 €	33	656	3 048,27 €	32	693	3 246,83 €
	Professeur ENSAM et EPS	4	752	3 481,98 €	3	794	3 687,48 €	3	819	3 835,95 €

*Valeur du point 2015 : 55.5635€, valeur du point moyenne 2016 : 55.7302€, valeur du point moyenne 2017 : 56.2044€

Primes catégorielles

Primes statutaires	2014	2015	2016	2017
PRES - Prime recherche enseignement supérieur : versée à tous les professeurs des universités, maîtres de conférences, attachés temporaires d'enseignement et de recherche, professeurs agrégés et agrégés préparateurs affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est identique pour tous les enseignants. Elle est versée de façon semestrielle.	203 331 €	202 723 €	199 564 €	202 000 €
PEDR - Prime d'encadrement doctoral recherche : versée aux enseignants chercheurs qui en font la demande auprès de leur établissement. Cette prime peut être accordée au regard des publications et productions scientifiques, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion des travaux et des responsabilités scientifiques. Elle est versée trimestriellement	350 526 €	335 626 €	308 167 €	292 908 €
Total primes enseignants	553 857 €	538 349 €	507 731 €	494 908 €

Le montant de la PRES a été revalorisé suite aux deux augmentations successives de la valeur du point (Montant revalorisé de la PRES au 1er juillet 2016 : 1 252,45€ et au 1er février 2017 : 1 259,97€).

Pour la première fois en 2017, les professeurs attachés (dispositif mis en place en 2016) ont perçu leur indemnisation sous forme de PEDR.

Depuis 2016, le montant de la PEDR est fixé à 5 000€ par délibération du conseil d'administration. L'objectif de l'établissement est d'attribuer la PEDR à plus de bénéficiaires. Les montants restant fixes durant les quatre années d'attribution de la prime et les bénéficiaires étant nommés en fin d'année, l'impact de cette nouvelle mesure n'est pas encore visible sur l'exercice 2017.

En 2017, la transformation d'une partie de l'indemnitaire en indiciaire (mécanisme appelé "transfert primes points") a été appliquée. L'abattement PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) pour les personnels enseignants est de 24 511€.

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

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Catégorie	2015			2016			2017		
		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	9	626	2 896,50 €	7	615	2 854,85 €	7	642	3 006,27 €
	Catégorie B	11	453	2 097,52 €	10	455	2 111,25 €	8	456	2 134,60 €
	Catégorie C	9	350	1 619,57 €	8	362	1 678,87 €	8	378	1 771,61 €
Technique	Catégorie A	42	502	2 322,42 €	44	504	2 338,45 €	41	525	2 458,83 €
	Catégorie B	33	409	1 892,81 €	40	398	1 846,12 €	40	408	1 911,89 €
	Catégorie C	69	346	1 603,89 €	64	348	1 616,68 €	57	352	1 649,57 €

*Valeur du point 2015 : 55.5635€, valeur du point moyenne 2016 : 55.7302€, valeur du point moyenne 2017 : 56.2044€

Primes catégorielles

Primes statutaires	2014	2015	2016	2017
Prime fonction informatique : versée uniquement aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information. Son montant est variable selon le grade, la fonction et l'ancienneté de l'agent dans sa fonction. Cette prime est versée mensuellement	59 009 €	49 023 €	53 168 €	50 489 €
Prime BIATSS : dispositif unique de primes et des montants de base identiques entre filières, à corps et grades équivalents, avec une variation selon une modulation préétablie et objectivée dans ses critères d'attribution	653 093 €	646 303 €	612 906 €	607 572 €
Prime d'administration : un arrêté conjoint des ministres chargés de l'enseignement supérieur, du budget et de la fonction publique fixe la liste des catégories bénéficiaires ainsi que les différents taux annuels d'attribution de cette prime. Elle est indexée sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique. Elle est versée en une seule fois. Les bénéficiaires sont le présidents et les vices présidents	27 627 €	54 627 €	54 709 €	65 792 €
Indemnités versée à l'agent comptable et aux gestionnaires d'enseignement supérieur : Indemnité de caisse et responsabilité, Indemnité responsabilité régisseur	36 598 €	36 270 €	49 794 €	30 966 €
Indemnité bibliothèque : Indemnité forfaitaire de Bibliothèque, Indemnité conservateur, Indemnité habillement chaussure, Indemnité sujétions spéciales	10 766 €	10 766 €	7 664 €	12 207 €
Total primes personnel administratif et technique	787 093 €	796 988 €	778 241 €	767 026 €

Les mouvements de personnels expliquent les variations de montant entre 2016 et 2017.

En 2017, la transformation d'une partie de l'indemnitaire en indiciaire (mécanisme appelé "transfert primes points") a été appliquée pour les personnels de catégorie A et C.

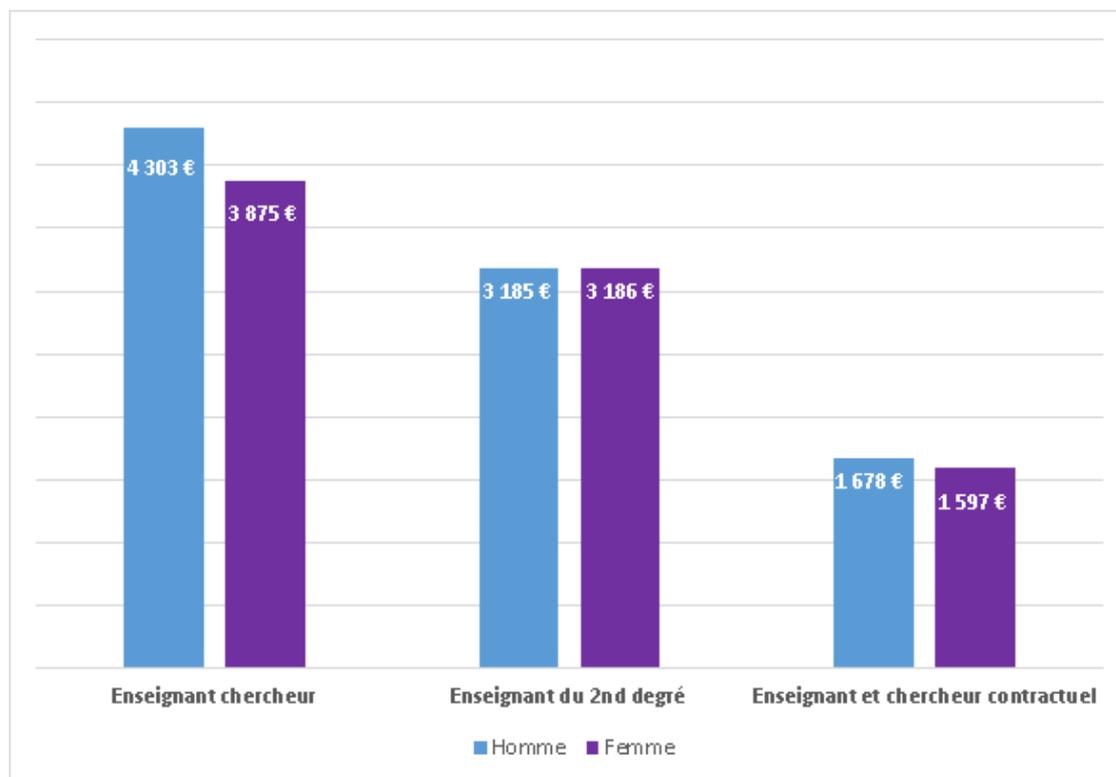
En 2017, l'abattement PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) est de 26 278€. En 2016, il était de 11 810€, il concernait les personnels de catégorie B et personnels de la filière médico-sociale.

Depuis 2014, l'ensemble des agents titulaires des filières administratives et techniques sont régis par un dispositif unique de primes et des montants de base identiques entre filières, à corps et grades équivalents, avec une variation selon une modulation préétablie et objectivée dans ses critères d'attribution. L'ensemble des catégories a été alignée sur la filière administrative, au travers d'un seul et unique dispositif indemnitaire, relevant de l'article L. 954-2 du Code de l'Éducation.

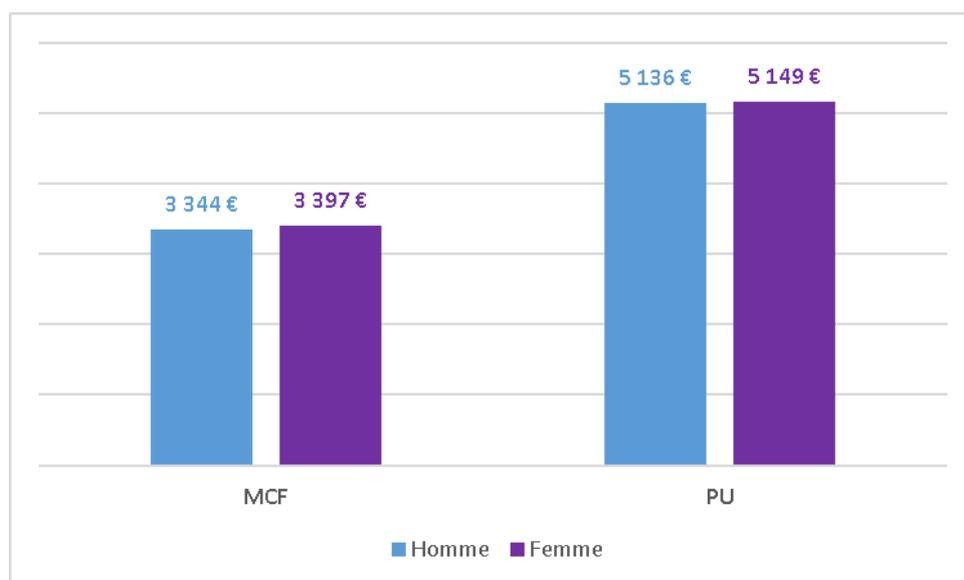
D. RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2017, par statut et par sexe

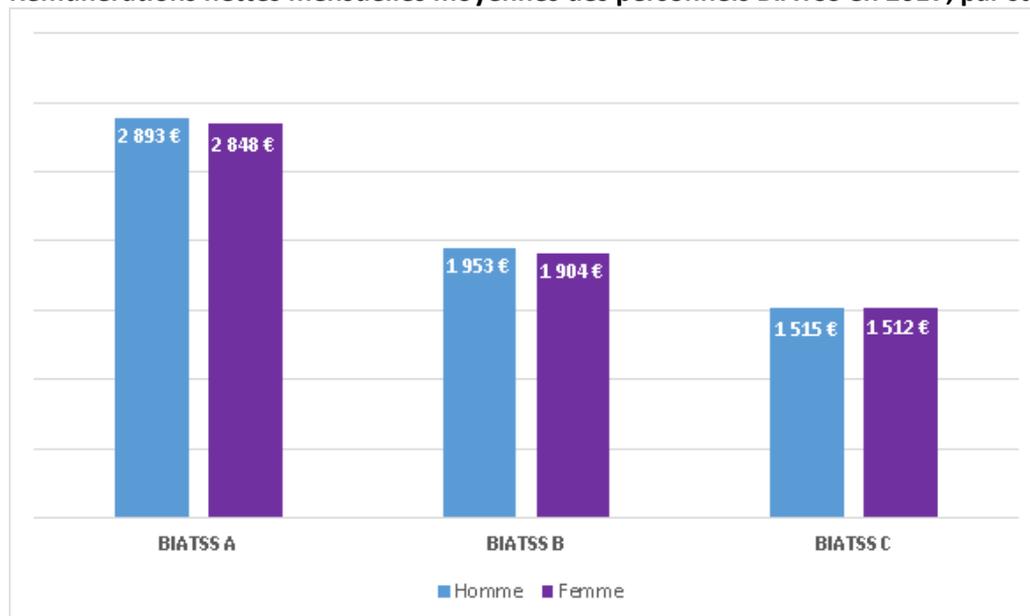
Le calcul du salaire net moyen tient compte de l'ensemble des éléments perçus par l'agent au cours de l'année 2017 du traitement principal aux primes, indemnités et autres éventuelles rémunérations accessoires. La population analysée est celle présente à 100% sur l'ensemble de l'année 2017.



On observe une nette différence entre les hommes et les femmes sur la rémunération nette moyenne des personnels enseignants-chercheurs (428€). Cet écart s'explique par la structure des effectifs. Les femmes enseignants-chercheurs sont majoritairement des maitres de conférences (76%) alors que les hommes enseignants-chercheurs sont majoritairement des professeurs de universités (53%).

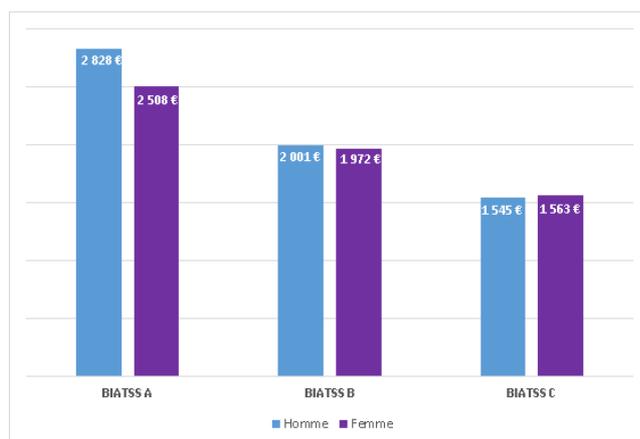


Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS en 2017, par statut et par sexe

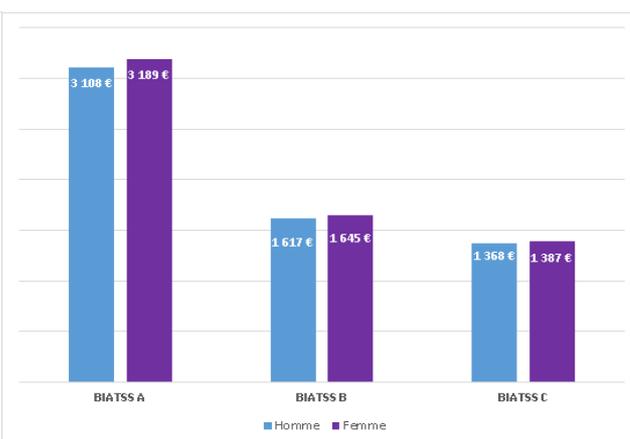


On constate très peu d'écart sur les rémunérations nettes mensuelles entre les hommes et les femmes parmi les personnels BIATSS.

Les BIATSS Titulaires

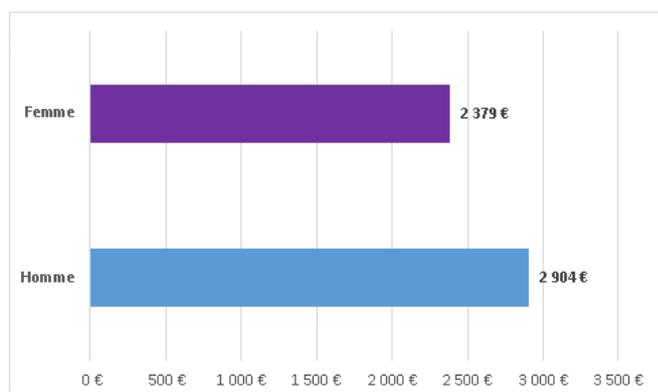


Les BIATSS Contractuels



La rémunération nette moyenne de l'ENS Paris-Saclay en 2017 (hors élèves normaliens) est de 2 706€ tous statuts confondus.

L'écart entre les hommes et les femmes est de 525€.



3.CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce chapitre présente l'organisation du temps de travail au sein de l'établissement et fait un état des lieux de l'absentéisme (maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée ...) durant l'année.

Chiffres clés:

- Les agents à **temps partiel ou à temps incomplet** représentent **5%** de l'effectif de l'ENS Paris-Saclay soit 24 agents dont 1 ATER et 6 PAST(4,4% agents à temps partiel ou incomplet en 2016)
- En 2017, on recense **13 congés maternité** et **3 congés paternité** (14 congés maternité en 2016)
- **374 arrêts pour maladie ordinaire** en 2017 **concernant 129 agents** (Catégorie A : 43, Catégorie B : 31, Catégorie C : 55) qui se traduisent par 3 187 journées d'absences (359 arrêts en 2016 concernant 114 agents et 2 686 journées d'absences)
- Les **arrêts de moins de 3 jours** représentent **26% des arrêts et 4% des journées d'absences** pour maladie ordinaire (25% des arrêts en 2016 et 5% des journées d'absences pour maladie ordinaire)
- **6,14 jours correspond au nombre moyen de jours d'arrêt pour maladie ordinaire** en 2017 (12,3 jours pour les personnels BIATSS et 0,91 jours pour les personnels enseignants). (5,09 jours d'arrêt en moyenne en 2016)
- **2 CLD** (congés longue durée), **6 CLM** (congés longue maladie) et **1 CGM** (congé grave maladie) en 2017 (3 CLD, 4 CLM et 0 CGM en 2016)
- **5 CET** (comptes épargne temps) **ouverts en 2017 et 847 jours déposés** (10 CET ouverts en 2016 et 775 jours déposés)

A. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS

La durée légale du temps de travail est de 1 607 heures. A l'ENS Paris-Saclay, sont déduits 2 jours de fractionnement et 8 jours fériés légaux, ramenant la durée annuelle du travail à 1 537 heures.

a. Note de cadrage du temps de travail à l'ENS

La note de cadrage du temps de travail de l'ENS s'applique à l'ensemble des personnels administratifs et techniques. L'ensemble de ces personnels doit badger à l'exception des chefs de services pour qui l'assujettissement se fait à leur demande. Tous les membres de l'établissement sont à horaires variables, mais doivent être présents entre dix heures le matin et seize heures le soir. Au-delà et en-deçà de cette plage variable, il convient aux employés d'adapter leurs horaires pour effectuer leur temps de travail hebdomadaire dans l'intérêt du service et après accord du responsable hiérarchique.

En cas d'heures supplémentaires demandées par la hiérarchie, celles-ci peuvent être rattrapées (dans une certaine mesure). Au dessus du seuil indiqué, elles sont écrêtées.

Une pause méridienne est obligatoire. Elle ne peut être inférieure à 45 minutes et supérieure à 2 heures. Elle doit être prise entre 11h30 et 14h. En outre, le personnel bénéficie de 20 minutes de pause dans la journée.

Afin de suivre le temps travaillé par les employés de l'Ecole, un badge leur est fourni à leur arrivée. Ils doivent dès lors badger à quatre reprises :

- En arrivant à l'établissement ;
- Pour la pause méridienne ;
- En revenant de la pause méridienne ;
- En quittant l'établissement.

Une astreinte est mise en place, mais ne concerne que les personnels bénéficiant d'un logement sur le campus. Lors de leur astreinte, ils doivent être disponibles en tout temps pour réagir en cas de problème au sein de l'Ecole.

b. Télétravail

A ce jour, le télétravail a été mis en place exclusivement pour raison médicale et de façon temporaire. 4 agents en ont bénéficiés en 2017.

c. Compte épargne temps

Nombre de CET ouverts en 2017

Statut / Catégorie	2015	2016	2017
Titulaire	13	5	2
A	6	0	0
B	2	1	1
C	5	4	1
Non titulaire	11	5	3
A	6	3	2
B	2	1	0
C	3	1	1
Total	24	10	5

On constate une diminution du nombre d'ouverture de CET depuis 2015.

Nombre de jours CET déposés en 2017

Statut / Catégorie	2015		2016		2017	
	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours
Titulaire	54	582	44	624	45	731
A	19	209	15	236	18	330
B	13	164	10	163	10	150
C	22	209	19	225	17	251
Non titulaire	17	163	15	151	12	116
A	10	85	10	118	9	90
B	3	30	3	22	1	9
C	4	48	2	11	2	17
Total	71	745	59	775	57	847

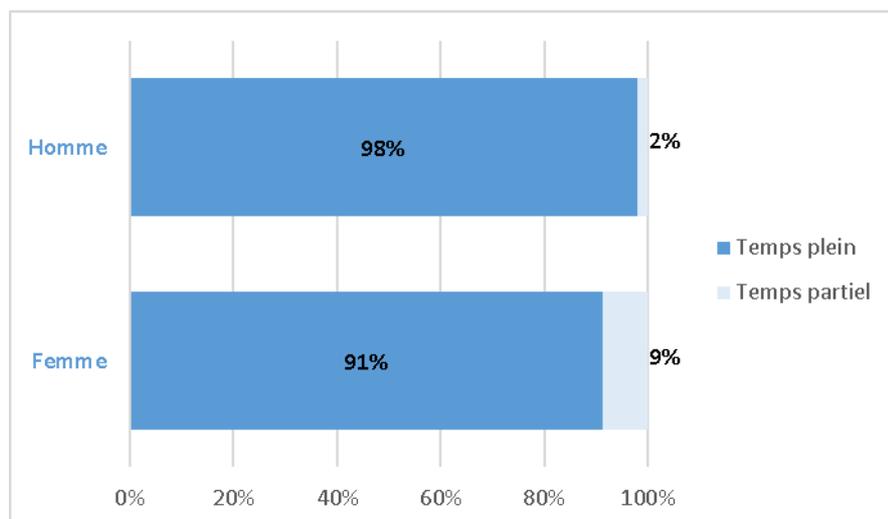
Le nombre de jours déposés sur les CET reste important et impacte de manière conséquente le compte financier de l'établissement avec la valorisation des passifs sociaux.

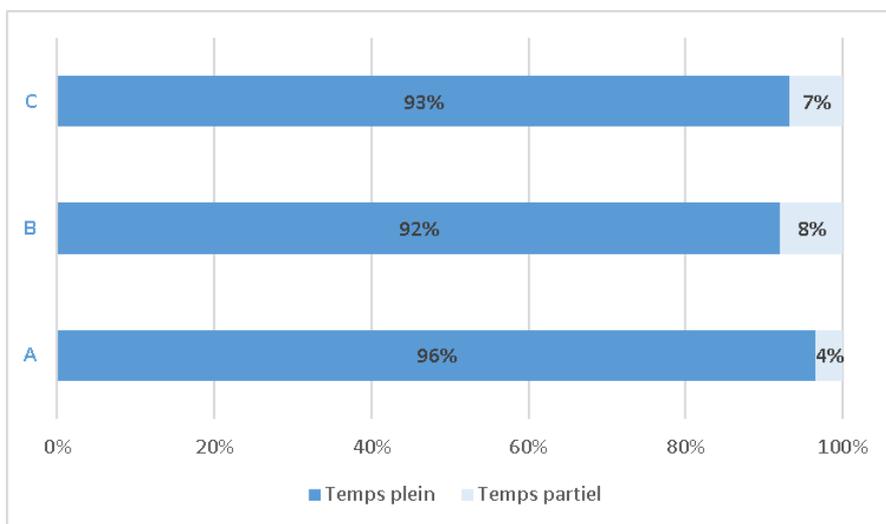
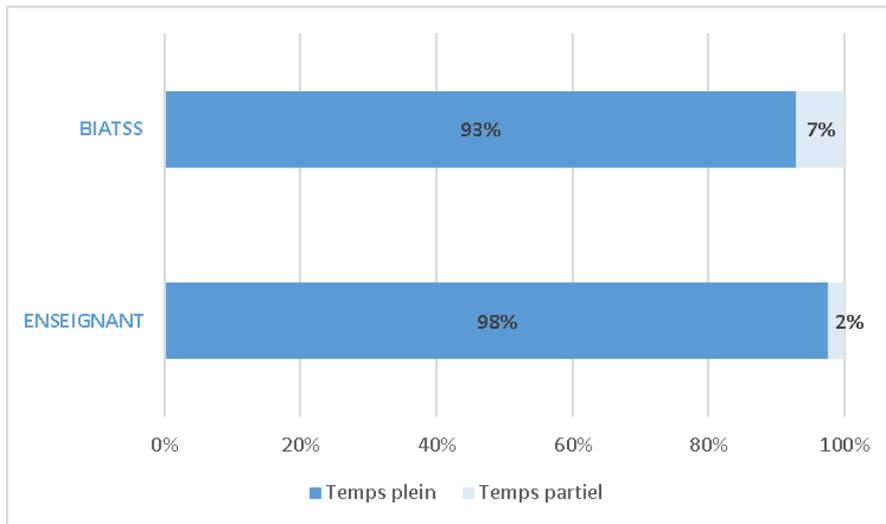
Les congés annuels non pris sont évalués à 492 792€, les CET restant sur les comptes à 91 981€ et les CET à payer à 88 537€.

B. QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

	A			B			C			Total	%	Rappel 2016
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total			
Agents à 100%	244	110	354	18	40	58	42	41	83	495	95%	96%
Agents à 90%											0%	0%
Agents à 80%		5	5		4	4		5	5	14	3%	2%
Agents à 50% ou moins	6	2	8		1	1		1	1	10	2%	2%
Total	250	117	367	18	45	63	42	47	89	519	100%	100%

La part des agents à temps partiel est très faible à l'ENS Paris-Saclay, ils représentent 5% de l'effectif soit 24 agents. Il s'agit en majorité de personnels de catégorie A (54,2%) et de femmes (75%). Il n'y a aucun homme à temps partiel ou incomplet de catégorie B et C. Les hommes à temps incomplet en catégorie A sont majoritairement des ATER (1 agent) ou professeurs associés (6 agents). 6,7 % des personnels BIATSS sont à temps partiel (pour comparaison, ce taux est de 16% à l'ENS Lyon en 2016).





C. ABSENCES

a. Congé maternité

Filière	Statut	2017				2016
		Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	
Ens, Ens chercheur	Titulaire	3			3	4
	Non titulaire	2			2	2
Total Ens, Ens chercheur		5	0	0	5	6
Biatss	Titulaire	1	1	2	4	5
	Non titulaire	3		1	4	3
Total Biatss		4	1	3	8	8
Total général		9	1	3	13	14

On compte 13 congés maternité en 2017. Il s'agit majoritairement de personnels de catégorie A (69%).

b. Congé paternité

Le congé est accordé sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples. Les jours se décomptent dimanche et jours non travaillés compris. Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant, sauf cas exceptionnel.

En 2017, 3 agents ont bénéficié d'un congé paternité. Tous les agents ayant déclaré une naissance sur 2017, ont fait la demande et ont bénéficié de ce congé.

c. Congé pour garde d'enfant

		2017						Rappel 2016			
Filière	Statut	A		B		C		TOTAL JOURS	TOTAL ARRÊT	TOTAL JOURS	TOTAL ARRÊT
		Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt				
Ens, Ens chercheur	Titulaire							0	0		
	Non titulaire							0	0		
Total Ens, Ens chercheur		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biatss	Titulaire	21,5	14	21	15	22	15	64,5	44	66	50
	Non titulaire	13	10	9	8	29,5	26	51,5	44	82,5	66
Total Biatss		34,5	24	30	23	51,5	41	116	88	148,5	116
Total général		34,5	24	30	23	51,5	41	116	88	148,5	116

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

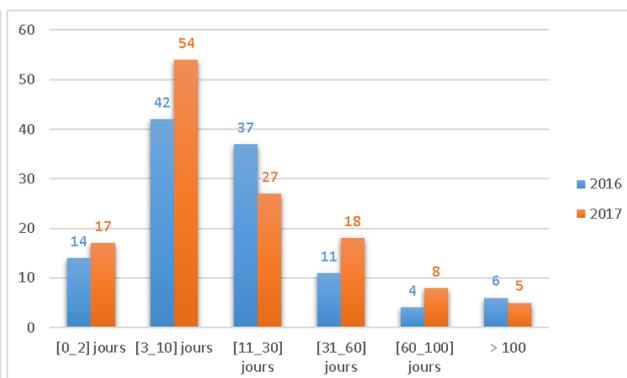
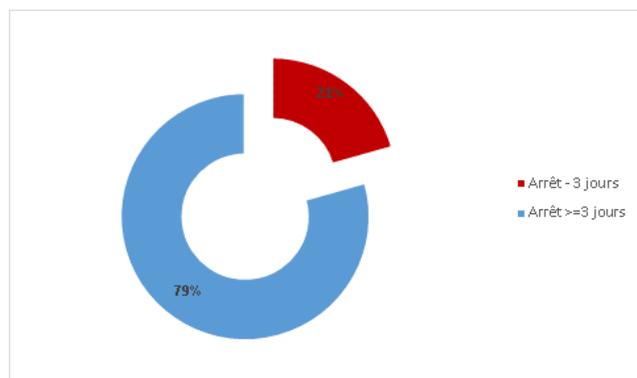
d. Maladie ordinaire

			2017						Rappel 2016			
Filière	Statut	Arrêt + ou - 3 jours	A		B		C		TOTAL JOURS	TOTAL ARRÊT	TOTAL JOURS	TOTAL ARRÊT
			Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt				
Ens, Ens chercheur	Titulaire	Arrêt - 3 jours							0	0	8	4
		Arrêt >= 3 jours	108	8					108	8	169	13
	Total Titulaire		108	8	0	0	0	0	108	8	177	17
	Non titulaire	Arrêt - 3 jours							0	0		
Arrêt >= 3 jours		148	6					148	6	245	14	
Total Non titulaire			148	6	0	0	0	0	148	6	245	14
Total ENS			256	14	0	0	0	0	256	14	422	31
Biatss	Titulaire	Arrêt - 3 jours	12	10	28	17	30	24	70	51	87	57
		Arrêt >= 3 jours	591	48	226	35	1446	124	2263	207	1850	188
	Total Titulaire	603	58	254	52	1476	148	2333	258	1937	245	
	Non titulaire	Arrêt - 3 jours	14	8	12	8	18	10	44	26	43	29
Arrêt >= 3 jours		212	22	102	12	240	42	554	76	284	54	
Total Non titulaire			226	30	114	20	258	52	598	102	327	83
Total BIATSS			829	88	368	72	1734	200	2931	360	2264	328
Total général			1085	102	368	72	1734	200	3187	374	2686	359

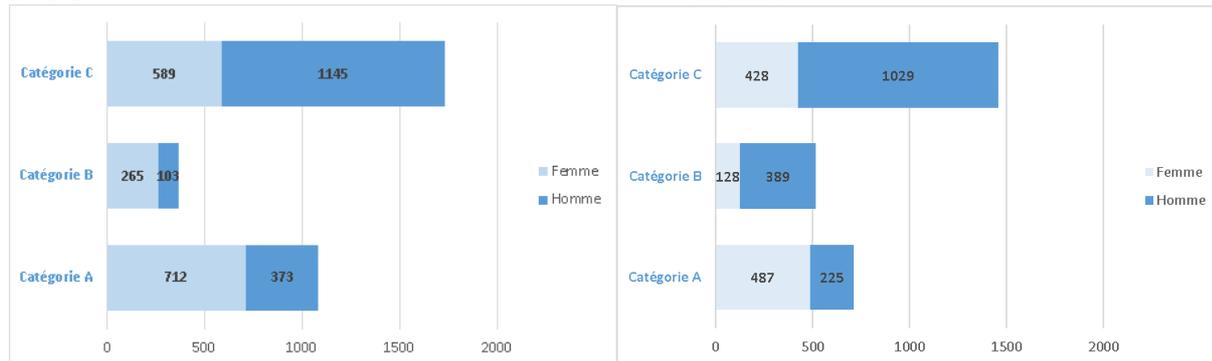
*Les données concernant les enseignants et enseignants-chercheurs correspondent aux déclaratifs des agents et ne sont pas représentatives.

On constate une augmentation du nombre de journées d'absence pour maladie ordinaire en 2017 (+501 jours) soit une augmentation de 18,65%.

Cette augmentation touche majoritairement les personnels de catégorie A (+373 journées d'absence par rapport à 2016) et plus particulièrement les personnels BIATSS (+ 539 jours).



Répartition par sexe et par catégorie des jours d'arrêt pour maladie ordinaire en 2017



e. Congé longue durée et longue maladie

Le fonctionnaire 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.

Le fonctionnaire 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.

		Rappel 2016									
Filière	Type de congés	A		B		C		TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
		Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	JOURS	AGENTS	JOURS	AGENTS
Ens, Ens-chercheur	Congé longue durée							0	0		
	Congé longue maladie	543	2					543	2		
	Congé grave maladie							0	0		
Total Ens, Ens-chercheur		543	2					543	2		
BIATSS	Congé longue durée			340	1	359	1	699	2	937	3
	Congé longue maladie	242	2	96	1	89	1	427	4	1025	6
	Congé grave maladie					297	1	297	1		
Total BIATSS		242	2	436	2	745	3	1423	7	1962	9
Total général		785	4	436	2	745	3	1966	9	1962	9

4. FORMATION DES PERSONNELS

Ce chapitre développe les thèmes de la formation des personnels : type de formation, nombre d'agents formés et dépenses de formation.

Chiffres clés:

- **210** agents ont assisté à au moins une formation, soit une augmentation de 19% du nombre de stagiaires formés par rapport à 2016(176 en 2016)
- Total d'heures de formation : **3 959 h** (3 689 h en 2016),
- Dépenses de formation : **83 256 €** (62 342 € en 2016)
- Nombre d'actions en 2017 : **86** (86 en 2016)
- **75%** des stagiaires sont des femmes (63% en 2016)
- **24%** des stagiaires sont des personnels de catégorie C
- Les 50-59 ans représentent **28%** des stagiaires
- **86%** des sessions de formations sont réalisées sur le site de l'ENS.
- **0,25%** Effort de formation (Total dépenses de formation / Masse salariale hors normaliens)*100 (0,19% en 2016)

A. EFFORT DE FORMATION

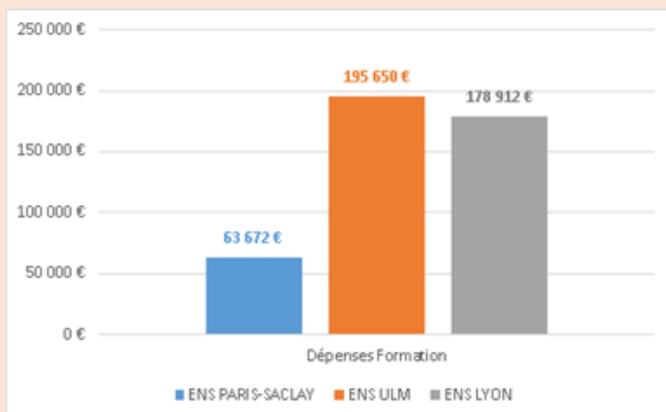
a. Comparatif budget prévisionnel/réalisé 2017

Type de dépense	Montant des dépenses
Formation	76 652 €
Conventions (Médiadix, Parfaire)	1 100 €
Colloques	1 044 €
Contrats d'apprentissage	- €
Frais de Mission	4 460 €
Total Dépenses	83 256 €
Budget alloué pour l'année 2017	90 000 €
Crédits non utilisés	6 743 €

On constate un meilleur suivi du budget formation en 2017 avec un taux d'exécution de 92,5% du budget alloué contre 70,47% en 2016. L'effort de formation est de 0,25% en 2017 (c'est-à-dire que les dépenses de formation représentent 0,25% de la masse salariale exécutée), il est en augmentation par rapport à 2016. Les dépenses de formation ont augmenté de 30,76% entre 2016 et 2017.

Données Ecoles normales supérieures (données 2016) :

Source Bilan social 2016



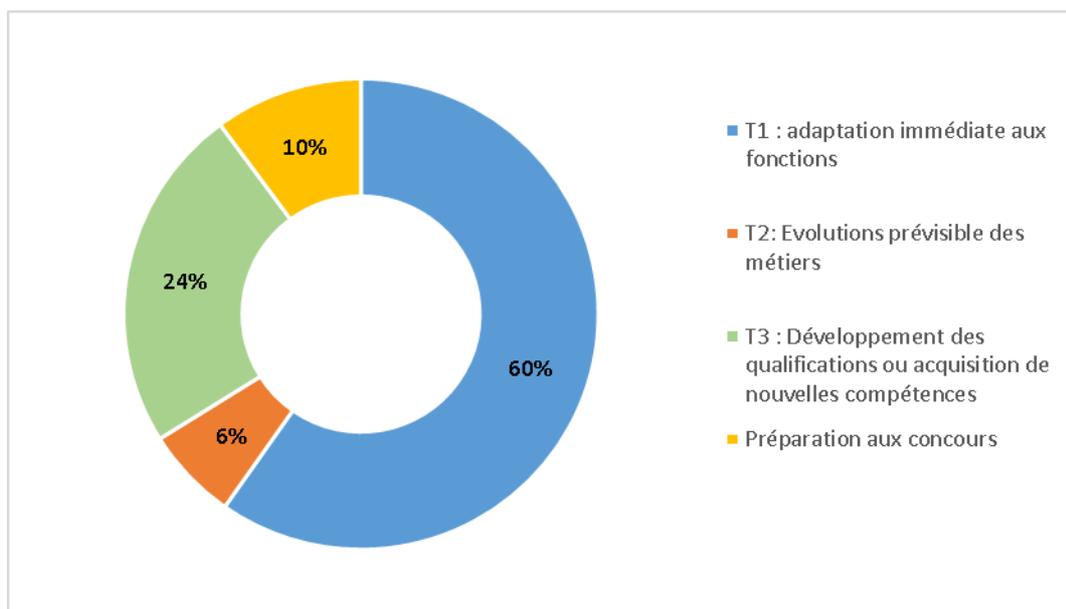
Le programme de formation 2017 des personnels de l'ENS Paris-Saclay était axé sur 5 grands thèmes :

- Management
- Accompagnement des évolutions professionnelles
- Développement des compétences professionnelles et personnelles
- Santé, sécurité au travail et qualité de vie au travail
- Laïcité, neutralité, parité et diversité

Pour l'année de 2017, le plan de formation a été suivi. Le nombre d'actions de formations continues a augmenté tout en respectant le budget initial.

Il prévoyait 32 actions de formation en interne, 24 ont été réalisées. Le recensement des besoins a été élaboré sur la base des demandes de formations formulées dans le cadre des entretiens professionnels. Aucune demande d'utilisation de DIF et de bilan de compétence (BDC) n'a été concrétisée en 2017.

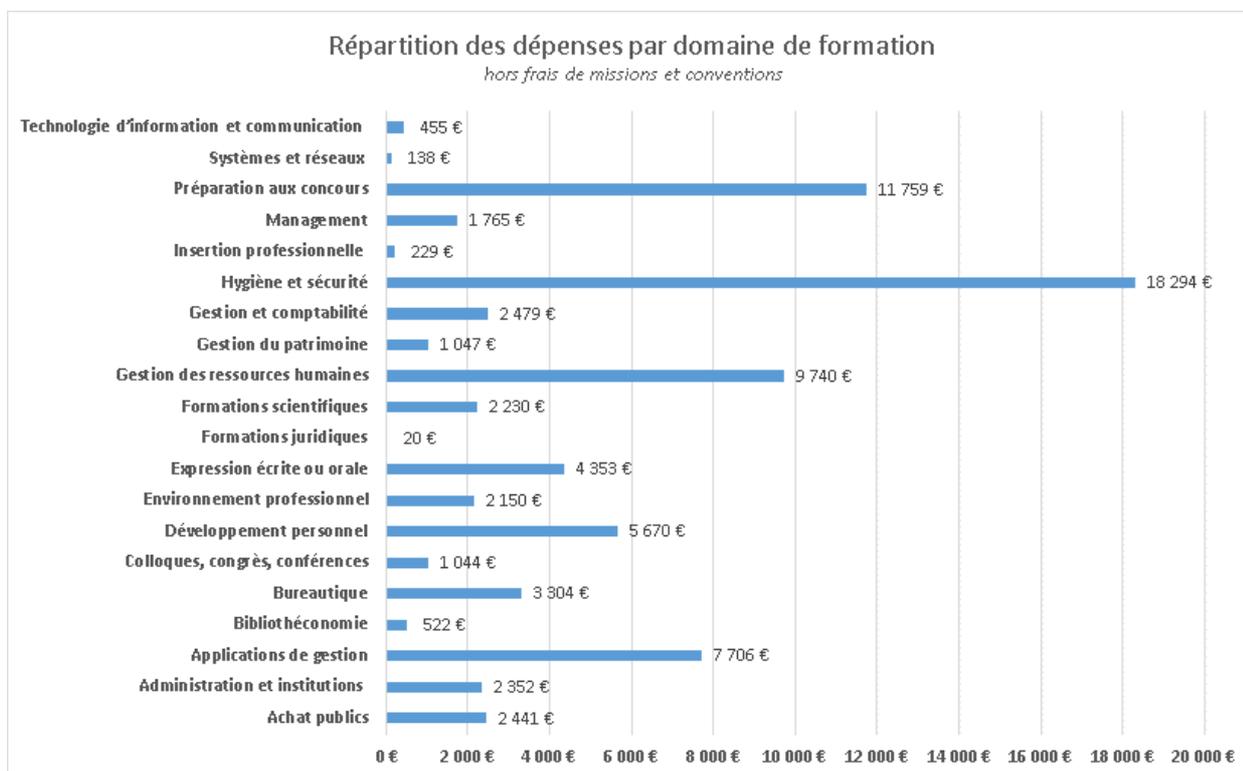
b. Répartition des stagiaires par typologie, T1, T2, T3



c. Récapitulatif financier de la formation

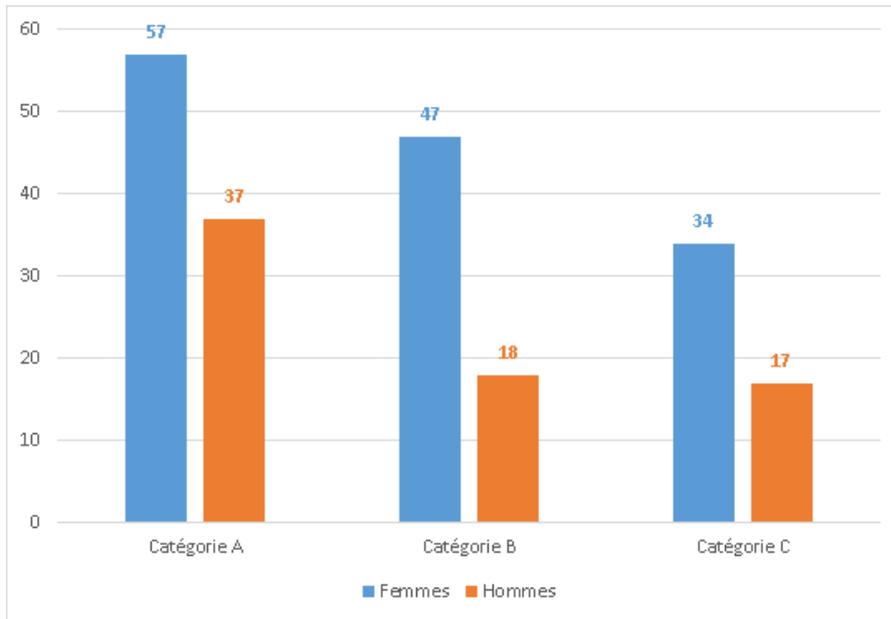
Ce sont les formations « Hygiène et sécurité » ainsi que « Préparation aux concours » qui ont mobilisé le plus d'agents en 2017.

En 2017, 24% des dépenses ont été consacrées aux formations « Hygiène et sécurité » (36,3% en 2016) et 10% pour la préparation aux concours.



B. RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR AGE ET PAR SEXE

a. Nombre de stagiaires de l'ENS présents par catégorie et par sexe



Tout comme en 2016, ce sont les agents de la catégorie A qui ont le plus suivi de formation. Ce sont en particulier les femmes relevant de cette catégorie qui se forment le plus.

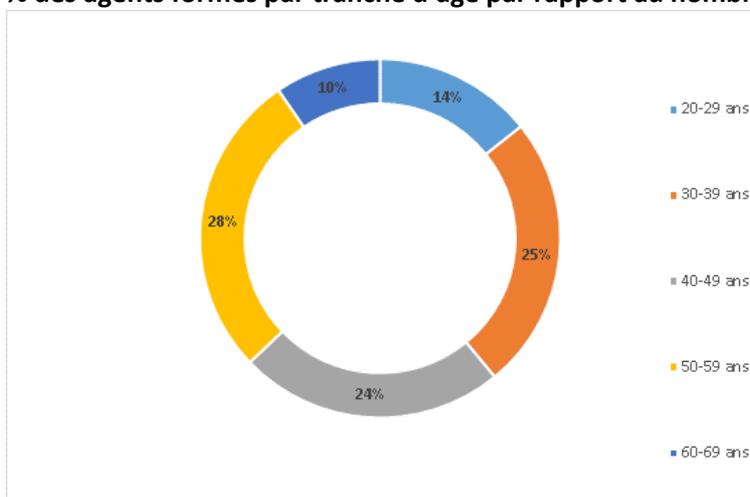
b. Stagiaires de l'ENS Paris-Saclay formés par tranche d'âge

% des agents formés par tranche d'âge par rapport aux effectifs

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans
Agents formés	30	52	50	58	20
%	23%	43%	51%	46%	48%
Total des agents	132	121	98	126	42

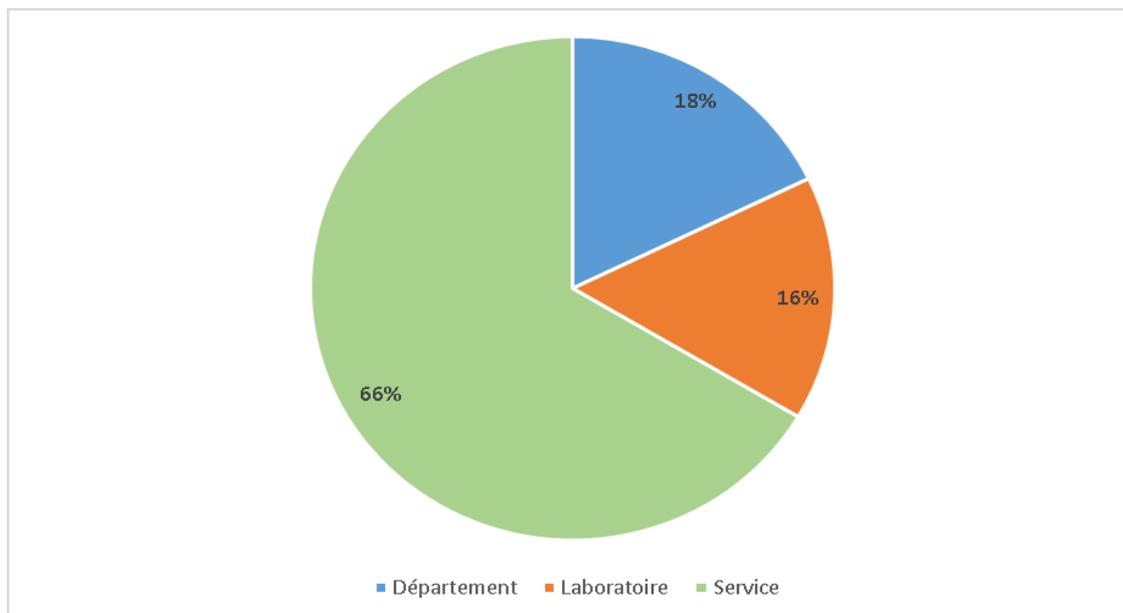
Les stagiaires formés appartiennent en majorité à la tranche d'âge des 50-59 ans, ils représentent 28% des stagiaires. Cependant, proportionnellement aux effectifs de la tranche d'âge, ce sont les 40-49 ans qui sont le plus formés (51%).

% des agents formés par tranche d'âge par rapport au nombre de stagiaires



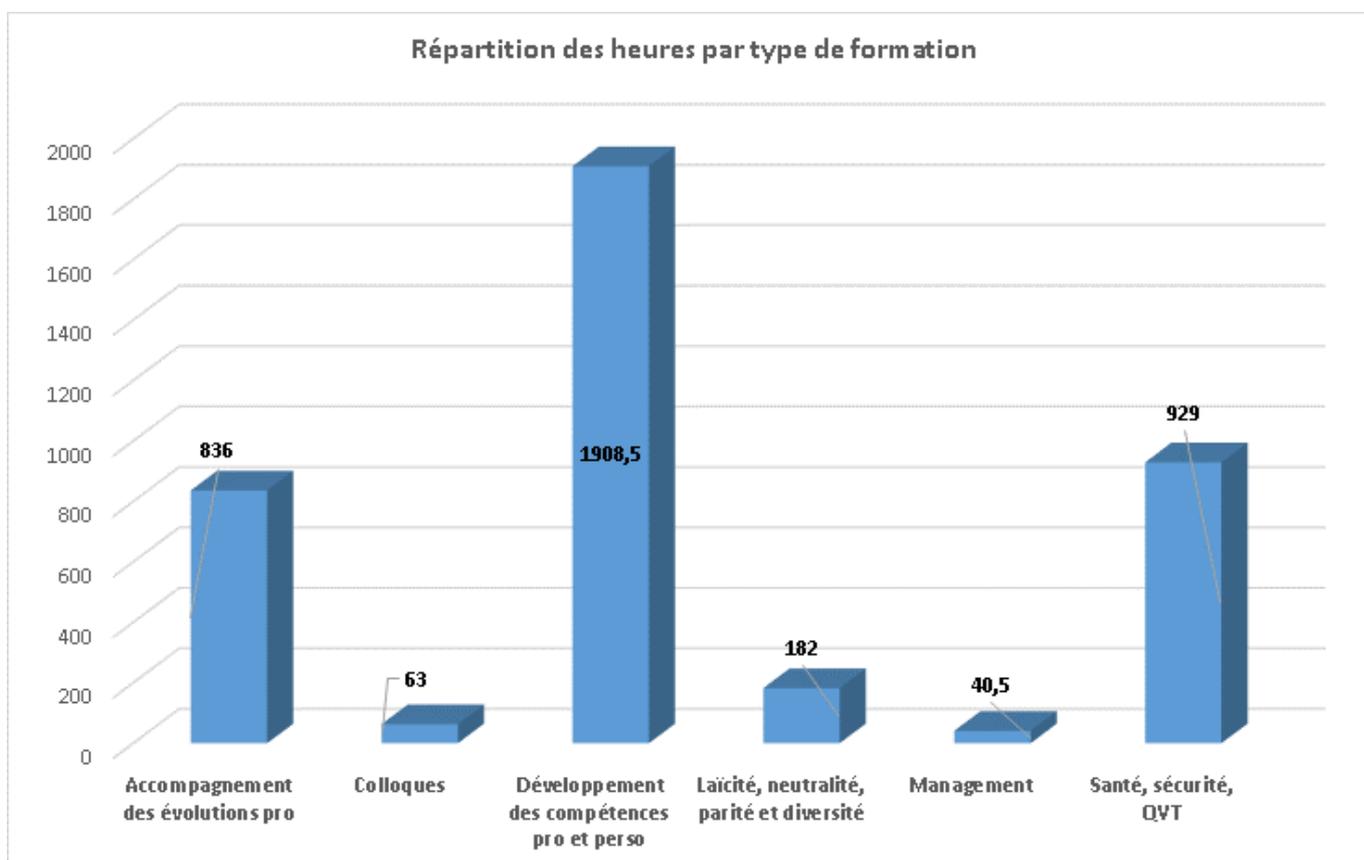
C. RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

a. Répartition des heures de formation par affectation



Ce sont les agents administratifs qui dépendent de la direction générale des services et notamment de la direction des affaires immobilières et de la direction des ressources humaines, qui se forment le plus, suivis par la direction de la recherche.

b. Répartition des heures par type de formation

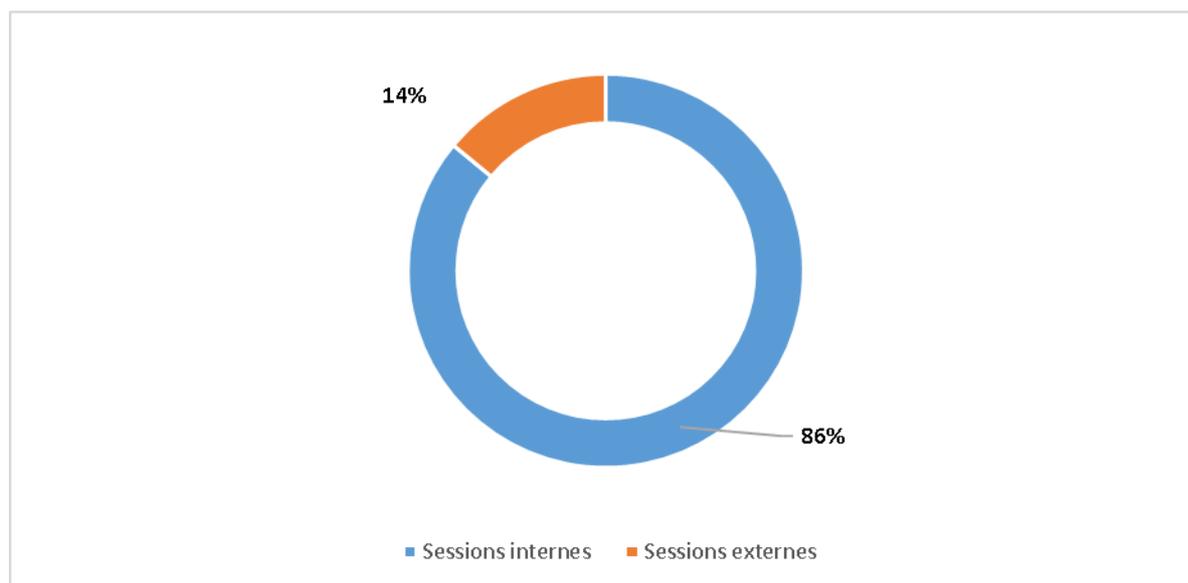


D. RÉPARTITION SESSIONS INTERNES / SESSIONS EXTERNES

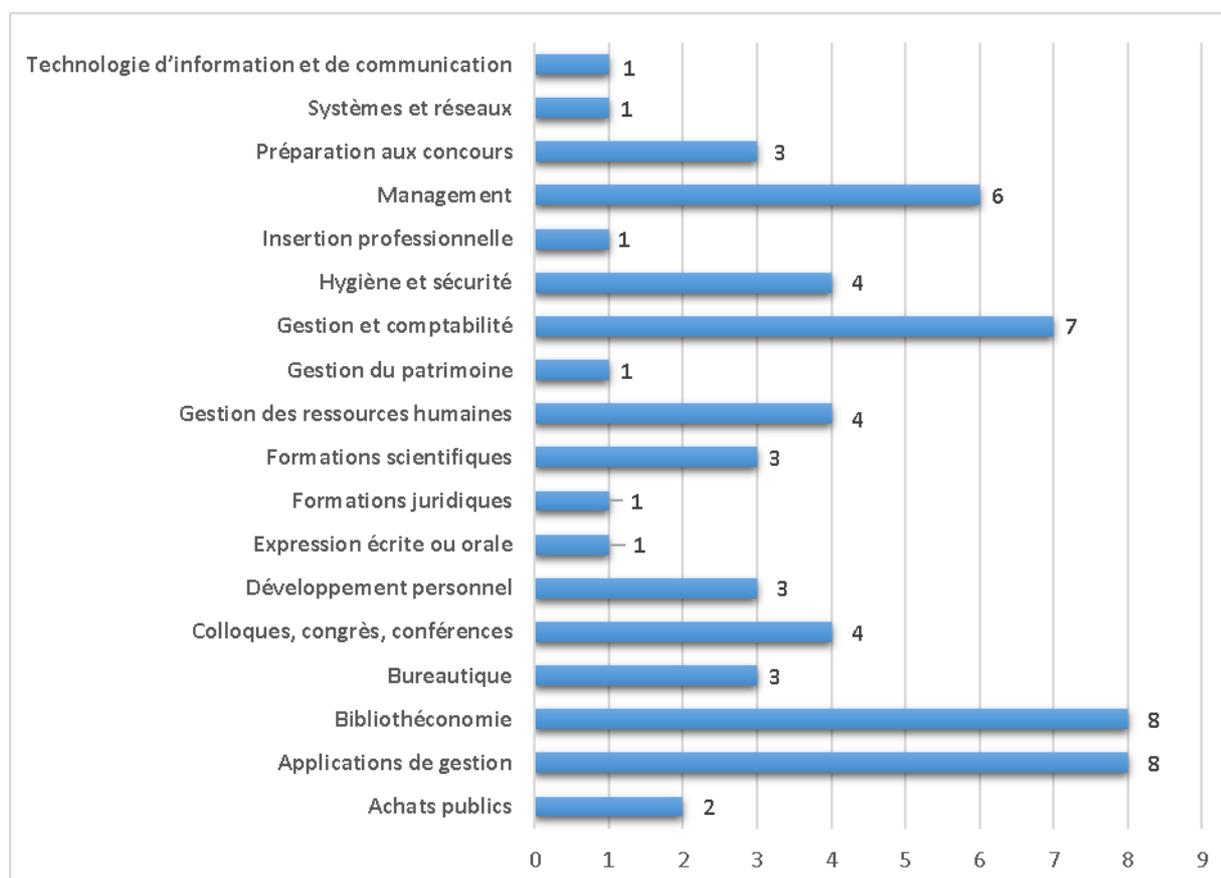
Les formations en session interne correspondent aux formations organisées sur le site de Cachan ; les formations en session externe sont celles organisées à l'extérieur.

En 2017, la majorité des stagiaires (86%) a suivi une formation en interne, ce qui représente 50% des dépenses.

Les sessions de formation en internes sont moins conséquentes en termes de volumes que les sessions externes. Cependant, elles disposent de plus de présences en proportions.

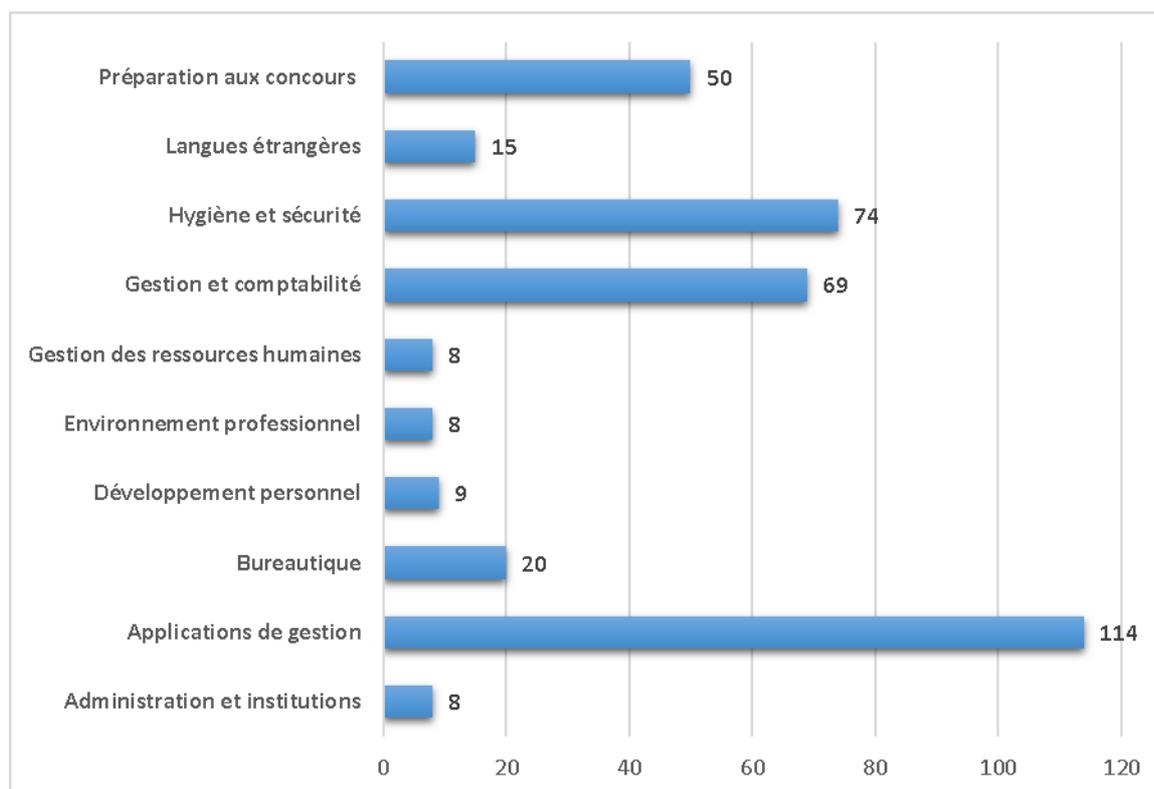


a. Répartition des stagiaires par domaines pour les sessions externes



Un agent peut suivre plusieurs formations. et être plusieurs fois stagiaires

b. Répartition des stagiaires par domaine pour les sessions internes



Un agent peut suivre plusieurs formations. et être plusieurs fois stagiaires

Sur 3 959 heures de formation, 48% ont été consacrées au développement des compétences professionnelles et personnelles.

5. ACTION SOCIALE

Ce chapitre présente les actions mises en place par l'ENS Paris-Saclay dans le domaine de l'action sociale. Depuis le 1er avril 2011, l'Ecole s'est dotée d'un plan d'action sociale visant à améliorer les conditions de vie des agents et des élèves dans les domaines de la vie quotidienne. En novembre 2012, le choix de l'Ecole a été de confier les missions relatives à l'action sociale à une conseillère en économie sociale et familiale afin de renforcer le soutien aux différents publics qui composent l'ENS Paris-Saclay.

Chiffres clés:

- **4 aides exceptionnelles** pour un montant de **2 300€** ont été attribuées par la commission d'attribution des aides exceptionnelles (4 aides en 2016 pour 3 500€)
- **8 dossiers** pris en charge par la commission d'attribution du fond social étudiant pour un montant de **5 001€** (6 dossiers pris en charge en 2016 pour 5 007€)
- **7 demandes d'allocations** attribuées pour un montant de **4 995€** (5 demandes en 2016 pour 4 699€)
- **82 chèques services** distribués pour un montant de **2 460€** (82 chèques en 2016 pour 2 460€)
- **10 440€** de participation de l'Ens Paris-Saclay pour la restauration (CROUS). Hausse de **126,33%** du nombre de repas subventionnés entre 2016 et 2017 (3 933€ de participation en 2016)

A. RÉPARTITION DES MOTIFS DE RENDEZ VOUS DU SERVICE D'ACTION SOCIALE

En 2017, le service d'action sociale a effectué **184 rendez-vous** avec des agents, élèves et étudiants. Le logement a été le premier motif de rendez vous.

Motif	2014	2015	2016	2017
Logement	29	28	8	43
Difficultés financières	37	42	27	39
Prestations interministérielles/chèques vacances/CESU	10	20	6	7
Handicap	17	20	10	23
Retraite	6	1	0	1
Aide administrative	14	29	7	34
Soutien familiale	2	1	0	
Handicap étudiant/élève	18	20	9	13
Etudiant/élèves en difficultés financières	16	24	12	16
Autres motifs	6	6	3	8
Total	155	191	82	184

B. DISPOSITIFS D'AIDE AU BÉNÉFICE DES PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT

a. Aides exceptionnelles des personnels

En 2017, la commission d'attribution d'aide exceptionnelle s'est réunie 1 fois et a étudié les dossiers de 4 demandes d'aides exceptionnelles dont 3 ont donné lieu à une aide exceptionnelle, directe ou à un tiers, pour un montant total de 2 300 €.

Année	2014	2015	2016	2017
Nombre de dossiers	7	7	4	4
Montant total aides exceptionnelles	4 312 €	2 907,81 €	3 500 €	2 300 €

b. Aides exceptionnelles des étudiants ou élèves (Fonds social étudiant)

La commission d'attribution du fonds social étudiant s'est réunie une fois en novembre 2017 afin d'étudier 9 dossiers de demande d'aide, 8 ont fait l'objet d'une prise en charge pour un montant total de 5 000€. Le profil des étudiants qui demande une aide est souvent le même : étudiants étrangers primo arrivant en France, et des normaliens à titre étranger.

Année	2014	2015	2016	2017
Nombre de dossiers	8	11	7	8
Montant total aides aux étudiants	6 139 €	7 281,79 €	5 007 €	5 001 €

c. Allocations

Le plan d'action sociale, prévoit des aides, appelées « allocations ». Ces aides sont fonction :

- du revenu fiscal par part
- de l'indice de rémunération
- de la situation familiale.

En 2017, toutes les demandes d'allocations respectant les conditions prévues au plan d'action sociale ont été satisfaites, soit 7 demandes pour un montant total de 4 995€. Le nombre de demandes d'allocation est stable depuis 4 ans.

- 5 demandes concernaient une allocation pour frais de garde périscolaire
- 2 demandes concernaient l'attribution de l'allocation pour parents d'enfant en situation de handicap de moins de 20 ans.

Année	2014	2015	2016	2017
Nombre de dossiers	6	3	5	7
Montant total des allocations	4 539 €	3 834,90 €	4 699 €	4 995 €

Le service d'action sociale peut délivrer, après entretien, des chèques service d'une valeur de 30 euros aux agents, élèves et étudiants en difficulté. Ces chèques de service permettent d'acheter des produits d'alimentation et d'hygiène dans les supermarchés.

En 2017, 82 chèques de services ont été distribués pour un montant de 2 460€. C'est un outil d'accompagnement important, il inscrit la personne dans une relation de confiance avec le service d'action sociale et permet une action immédiate pour des situations sociale critique.

C.RESTAURATION

Suite à la nouvelle circulaire relative aux prestations interministérielles d'actions sociale à réglementation commune du 16 mars 2017, le tableau de répartition des nouveaux tarifs a été mis à jour.

Indices (INM) des personnels	Subvention ENS Paris-Saclay	Coût total du repas	Code tarif
Indice < ou = à 474	2,65 €	3,85 €	1
Indice > à 474 et < ou = à 625	1,95 €	4,55 €	2
Indice > à 625 et < ou = à 821	1,30 €	5,20 €	3
Indice > à 821 ou personnel hébergé	0 €	6,50 €	4

*A compter du 1er juin 2017

Nombre de repas pris au CROUS par le personnel de l'ENS

Année	2014	2015	2016	2017
Nombre de repas	3071	1826	2294	5192
Participation ENS	4 911 €	2 405,78 €	3 933 €	10 440 €

L'augmentation de la participation de l'ENS aux repas a permis de favoriser une plus grande fréquentation du CROUS par les personnels de l'école.

D. PROJETS ACTION SOCIALE

PRÉVENTION

Depuis 2014, une réunion avec les acteurs du secteur médico-social du campus est organisée afin de permettre un accompagnement plus global des agents, élèves et étudiants et de proposer des axes de réflexions sur la mise en œuvre de la politique d'action médico-sociale. En 2017, la conseillère ESF a participé à 2 réunions.

Dans cette même logique collaborative, en 2016, un groupe de coordination médico-socio-professionnel a vu le jour. Il a pour principal objectif la prise en charge des situations individuelles complexes. Il agit sur demande de ces derniers, sous le sceau du secret médical, 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 3 fois en 2017.

En outre, la conseillère ESF participe au réseau de prévention des risques psychosociaux étudiants. Le réseau permet une harmonisation des actions de prévention et de la méthodologie à adopter une fois la situation détectée.

INITIATIVES SOLIDAIRES

Pour la deuxième année consécutive, le 7 mars 2017, le service d'action sociale et un membre du personnel ont mis en œuvre une journée de collecte solidaire au profit du panier solidaire de Cachan, une association régie par le CCAS de Cachan qui vient en aide chaque année à plus de 80 familles cachanaises dans le besoin. L'opération a permis de récolter 135kg de denrées alimentaires, produits d'hygiène d'entretien, alimentation pour bébé.

E. MISSION HANDICAP

Depuis 2012, la mission handicap de l'ENS Paris-Saclay est composée d'une chargée de mission et d'une correspondante handicap. Fin 2015, un référent handicap a également été nommé parmi les personnels de la Direction des Ressources Humaines, afin de consolider le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Pour l'ensemble de l'établissement, un schéma directeur pluriannuel du handicap 2018-2023 a été élaboré et est actuellement en cours de validation par les instances de l'École. Ce document vise à formaliser et consolider la politique de l'établissement quant à l'accueil et l'accompagnement des étudiants et personnels en situation de handicap.

Diverses mesures sont mises en place pour assurer l'accompagnement et le suivi de la scolarité des étudiants en situation de handicap à travers notamment l'élaboration du plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH) : aides techniques (ex : prêt de matériels, photocopies) et aménagement pour les examens. Durant l'année universitaire 2016-2017, 2 étudiants et élèves de l'École en ont bénéficié.

Du côté des personnels, le nombre d'agents déclarés en 2017 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) s'élève à 17, le taux d'emploi est de 3,60 %. Il s'agit majoritairement de personnels de catégorie C titulaires (71% des agents concernés).

On peut noter que le nombre d'agents déclarés est en augmentation (2,76% en 2016, 2,4% en 2015). Depuis 2012 (date de la création de la mission handicap), l'effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi a ainsi plus que doublé (8 personnels déclarés au 1^{er} janvier 2012, contre 22 en 2017),

grâce aux diverses actions de communication mais également au recours à l'organisme Cap Emploi (mise en relation des annonces publiées par l'ENS avec des demandeurs d'emploi en situation de handicap).

Le montant de la contribution au FIPHFP (fonds pour l'insertion de personnes handicapées dans la fonction publique) versée en 2017 s'élève à 46 309€. Ce montant vise à compenser la sous-représentation des personnels en situation de handicap, en référence à l'obligation d'emploi de 6%, fixée par la loi du 10 juillet 1987.

L'ENS Paris-Saclay participe également aux réunions régulières des groupes de travail handicap de la Conférence des Grandes Écoles et de l'Université Paris-Saclay. Ces groupes de travail permettent l'échange de pratiques, et l'élaboration de projets dans lesquels l'Ens Paris-Saclay est engagée.

L'ENS Paris-Saclay est engagée à travers son groupe de travail handicap dans plusieurs initiatives :

- le projet FANANF+ (Formation à l'Accessibilité Numérique pour l'Accessibilité Numérique de Nos Formations)
- l'organisation du colloque Handiversités (GT Handicap Paris-Saclay)
- le pilotage et la coordination par la chargée de mission d'un module de formation des enseignants stagiaires des Master MEEF de l'Université Versailles Saint Quentin en Yvelines, avec projet d'essaimage pour les agrégatifs de l'établissement et les autres formations à l'enseignement des établissements de l'Université Paris-Saclay.

6. HYGIENE ET SECURITE

Ce chapitre présente le fonctionnement des instances d'hygiène, sécurité et conditions de travail, l'évolution du nombre d'accidents du travail ainsi que celui des maladies professionnelles.

Chiffres clés:

- Le CHSCT s'est réuni **4 fois en 2017** : 30 mars, 6 juillet, 28 septembre et 30 novembre (2 CHSCT en 2016)
- L'année 2017 est marquée par le déploiement du réseau des **assistants de prévention**, avec **4 nouveaux** assistants de prévention **formés** et **6 nommés**, soit un total de **18 assistants de prévention**.
- En 2017, **10 agents ont eu un accident de travail**, 80% de ces accidents s'est suivi d'un arrêt de travail. On comptabilise au total **66 jours d'arrêt de travail** contre 107 en 2016.
- **Taux de fréquence AT = 8,53** (8,1 en 2016)
- **Taux de gravité AT = 0,08** (0,39 en 2016)

A. LES STRUCTURES ET LES ACTEURS DE L'HYGIENE ET LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour garantir de bonnes conditions de travail, d'hygiène et de sécurité à ses personnels, l'ENS Paris-Saclay s'est doté d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, d'un réseau d'assistants de prévention ainsi que d'un conseiller de prévention, recruté en mars 2017.

Le CHSCT, instance consultative, contribue à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'établissement. Au titre de l'année 2017, le comité s'est réuni 4 fois : le 30 mars, le 6 juillet, le 28 septembre et le 30 novembre 2017. 2 visites ont été réalisées par le CHSCT dans un laboratoire et un département.

On constate une augmentation du nombre de CHSCT par rapport à 2016. Les comptes rendus des visites du CHSCT sont désormais formalisés.

Le conseiller de prévention assiste et conseille la direction générale dans la démarche d'évaluation des risques. Il élabore la politique de prévention, propose des mesures pour l'amélioration de la prévention des risques professionnels, analyse les causes des accidents de travail et participe à l'information et la formation des personnels en matière de santé et sécurité au travail.

Il s'appuie pour cela sur un réseau de 18 assistants de prévention.

Les principales actions de prévention en 2017 ont été :

- La mise à jour des consignes générales de sécurité
- La validation du règlement intérieur du CHSCT
- La mise en place de la procédure de nomination des assistants de prévention (décisions et lettres de cadrage)
- L'animation de 2 réunions des assistants de prévention
- 18 visites d'entités (réalisées par la conseillère prévention pour prise de connaissance des locaux et préconisations)
- La sensibilisation à la prévention des risques des nouveaux entrants
- La diffusion d'un questionnaire sur les risques psycho-sociaux

L'assistant de prévention est le référent sécurité et conditions de travail sur une zone de travail donnée. Chaque entité de l'ENS a ainsi un assistant de prévention dédié. Son rôle est à la fois préventif et correctif.

Rôle préventif :

Il a reçu une formation sur les risques liés à la zone qui lui est dédiée et sensibilise les personnels sur ces risques par le biais d'une formation et d'affichages adaptés.

Rôle correctif :

En cas d'incident ou d'accident, il veille à ce que les informations relatives au problème rencontré soient notées dans le "registre santé et sécurité au travail". Il propose ensuite des actions correctives pour régler les problèmes et améliorer l'environnement de travail des agents. Ces actions, définies annuellement sont inscrites dans le programme annuelle de prévention du Document Unique.

Un groupe de coordination médico-socio-professionnel est également formé et se réunit pour la prise en charge des situations individuelles. Il est constitué du médecin de prévention, du travailleur social et familial, de la psychologue du travail, du directeur des ressources humaines et du conseiller de prévention. Les situations sont étudiées dans le respect du secret médical. Sa mise en place a été décidée en 2016 mais la première réunion a eu lieu en 2017.

Pour sensibiliser aux thèmes du harcèlement, de la parité et de l'éthique scientifique sont également formés :

- Une mission parité Hommes-Femmes
- Un médiateur scientifique
- Un groupe de prévention, d'orientation, de sensibilisation et d'information sur le harcèlement sexuel.

Un réseau de prévention des risques psychiques chez les élèves et étudiants est également formé et constitué d'au moins un enseignant de chaque département. Ces correspondants ne sont pas des professionnels de la santé et ne font donc pas de diagnostics. En revanche, ils connaissent les relais existant au sein de l'École et conseillent l'équipe pédagogique sur les points de vigilance et les démarches à suivre afin d'accompagner au plus tôt les élèves en difficulté voire en souffrance psychique. Ils s'assurent également que les personnels de leur entité connaissent le guide et veillent à ce que les nouveaux entrants soient informés

B. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Il existe deux types d'accidents du travail :

- Les accidents survenus sur le lieu et pendant les heures de travail dit accident 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 d'un accident de trajet.

	2015	2016	2017
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu sans arrêt	4	5	1
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu avec arrêt	5 (88 jours d'arrêt)	5 (107 jours d'arrêt)	6 (52 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	1	0	1
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	2 (251 jours d'arrêt)	0	2 (14 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents en mission sans arrêt	2	0	0
Nombre d'accidents en mission avec arrêt	0	0	0
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0
Nombre de décès suite à un AT ou MP	0	0	0
Nombre de reconnaissance d'invalidité permanente suite à AT ou MP	0	0	0
Nombre de reconnaissance d'invalidité temporaire suite à AT ou MP	0	0	0
Nombre d'actes de violence physique entraînant un arrêt	0	0	0

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 2017 = $(7/(510,9*1607))*1\ 000\ 000$

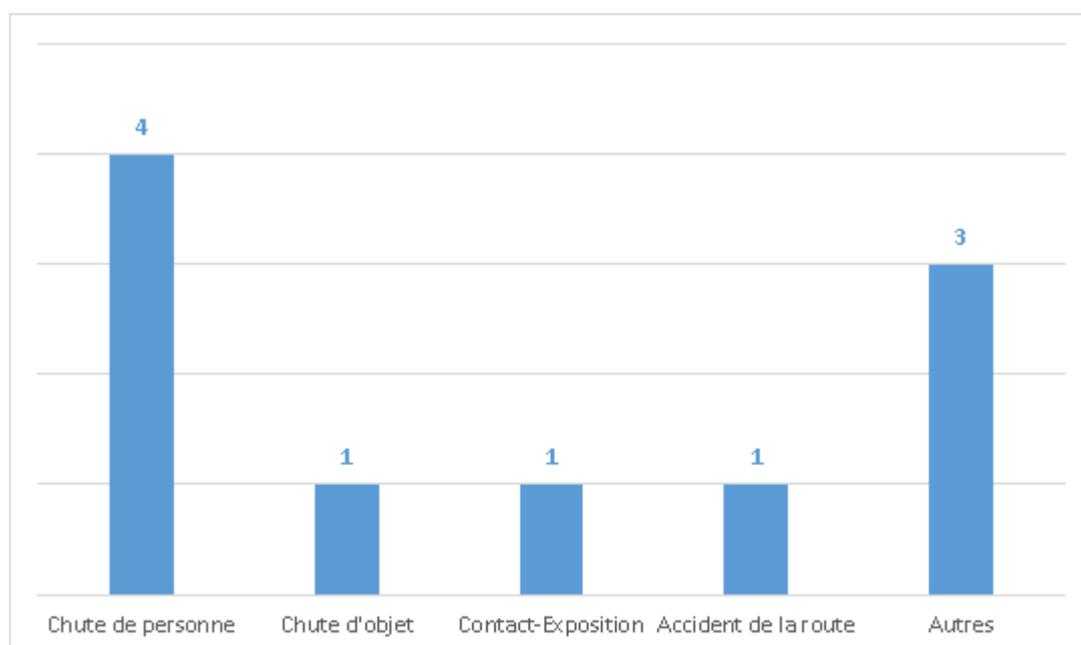
Taux de gravité : il représente le nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.

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

Pour 2017 = $(66/(510,9*1607))*1\ 000$

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.

	2015	2016	2017
Taux de fréquence	8,10	6	8,53
Taux de gravité	0,39	0,13	0,08



70% des accidents concernait des contusions et des lésions musculaires et ligamentaires .
4 accidents sur 10 étaient liés à des chutes de personnes.

C. LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Les données proviennent du rapport d'activité du médecin du travail qui portent sur l'année universitaire 2016-2017 présenté en CHSCT de décembre 2017. Les données concernent à la fois les personnels de l'ENS et les étudiants.

Nombre de demandes spontanées : 61 dont 12 urgences.

Visite de reprise après congé maternité : 5

Visite de reprise après un arrêt de plus d'un mois : 18

Nombre d'aménagement de poste : 19. Il s'agit majoritairement de fauteuils ou souris ergonomiques.

Nombre de restrictions : 33. Il s'agit majoritairement de restrictions en matière de port de charges lourdes.

D. RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Phase quantitative :

Le 27 novembre 2017, l'ENS Paris-Saclay a lancé une enquête auprès des personnels via le cabinet ENEIS afin d'établir un diagnostic des risques psychosociaux. Les personnels ont pu s'exprimer via un questionnaire sur un ensemble de problématiques relatives à l'organisation du travail, à la charge de travail, aux rapports sociaux au travail, à l'environnement physique, sur le déménagement sur le site de Saclay...

Phase qualitative :

L'objectif suite à la restitution du diagnostic est d'établir un plan d'actions, d'établir des indicateurs de suivi des risques et de sélectionner des axes de prévention.

7.RELATIONS PROFESSIONNELLES

Ce chapitre présente les différentes instances de représentation et de concertation de l'établissement, leurs fonctionnements, les ordres du jour traités, leurs périodicités...

Chiffres clés:

- Le CHSCT s'est réuni 4 fois en 2017 : le 30 mars, le 06 juillet, le 28 septembre et le 30 novembre (2 fois en 2016)
- Le comité technique s'est réuni 3 fois en 2017 : le 22 février, le 14 juin et le 28 novembre (3 fois en 2016)
- Le conseil d'administration s'est réuni 3 fois en 2017 : le 27 février, le 29 septembre et le 15 décembre (4 fois en 2016)
- La commission de la vie étudiante s'est 5 fois en 2017 : le 28 février, le 23 mars, le 23 mai, le 16 octobre et le 12 décembre (2 fois en 2016)
- Le conseil scientifique s'est 3 fois en 2017 : le 24 février, le 23 juin et le 04 décembre (3 fois en 2016)
- La commission paritaire d'établissement s'est réunie 5 fois en 2017 : le 02 février, le 09 février, le 08 mars, le 05 juillet et le 07 septembre (4 fois en 2016)
- La commission consultative paritaire des agents non titulaires s'est réunie une fois en 2017 : le 12 septembre (0 fois en 2016)

A. LES INSTANCES DE DÉCISION

a. Le conseil d'administration

Le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement. A ce titre :

- Il approuve le contrat d'établissement de l'université ;
- Il vote le budget et approuve les comptes ;
- Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
- Il adopte le règlement intérieur ;
- Il fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- Il autorise le président à engager toute action en justice ;
- Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le président ;

- Il approuve le bilan social présenté chaque année par le président, après avis du comité technique mentionné à l'article L. 951-1-1. Ce bilan présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Les données et résultats de ce bilan sont examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat mentionné à l'article L. 711-1 ;
- Il délibère sur toutes les questions que lui soumet le président, au vu notamment des avis et vœux émis par le conseil académique, et approuve les décisions de ce dernier en application du V de l'article L. 712-6-1 ;
- Il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi.

Le conseil d'administration s'est réuni 3 fois en 2017 : le 27 février, le 29 septembre et le 15 décembre. Un conseil d'administration exceptionnel s'est également réuni le 01^{er} décembre 2017.

b. La commission de la vie étudiante

La commission de la vie étudiante rend des avis sur tout sujet portant sur les conditions d'études des normaliens élèves et des normaliens étudiants : conditions de travail, vie sur le campus, organisation des activités extra-universitaires assurées au sein de l'Ecole par les associations étudiantes de l'ENS Paris-Saclay de l'ensemble du campus. Elle est également consultée sur les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation. La commission de la vie étudiante émet un avis sur la reconnaissance par l'ENS Paris-Saclay de nouvelles associations étudiantes. Elle est également consultée sur 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 commission de la vie étudiante, utilisation des crédits dédiés aux actions d'aménagement ou de restructuration des locaux dédiés à la vie étudiante, demande de financement des projets des associations de l'ENS Paris-Saclay et des actions de solidarité. Les représentants élus de la commission de la vie étudiante participent au plan de prévention des comportements à risques.

Elle s'est réunie 5 fois en 2017 : le 28 février, le 23 mars, le 23 mai, le 16 octobre et le 12 décembre.

c. Le conseil scientifique

Le conseil scientifique exerce les attributions définies à l'article 10 du décret statutaire :

- Il assure la liaison entre l'enseignement et la recherche ;
- Il est consulté sur les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que sur la répartition des crédits de recherche ;
- Le conseil est en outre consulté sur les demandes d'accréditation ;
- Il est également consulté sur les conventions avec les organismes de recherche, le bilan des activités de recherche des laboratoires et des actions de valorisation et de diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique ;
- Il peut émettre des vœux ;
- Il procède à l'évaluation pédagogique et scientifique des activités de l'établissement en s'appuyant sur des évaluations institutionnelles extérieures, françaises et internationales, notamment celle du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Il s'est réuni 3 fois en 2017 : le 24 février, le 23 juin et le 04 décembre.

B. LES AUTRES INSTANCES CONSULTATIVES

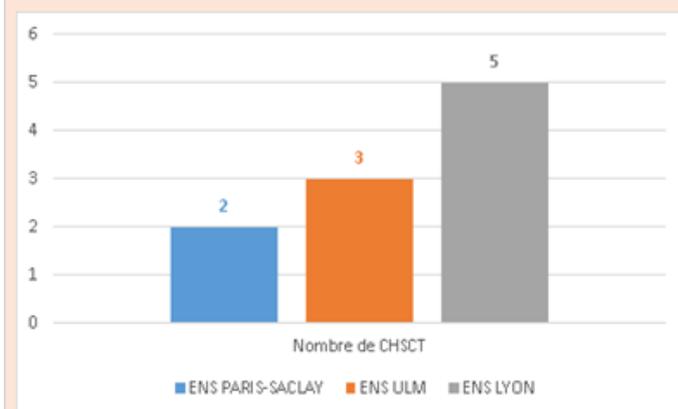
a. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le CHSCT 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 2017 : le 30 mars, le 6 juillet, le 28 septembre et le 30 novembre.

Données Ecoles normales supérieures (données 2016) :

Source Bilan social 2016



Répartition par sexe des représentants du personnel :

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

Ordre du jour du CHSCT du 30 mars 2017

- Approbation du compte-rendu du dernier CHSCT

- Présentation de la nouvelle conseillère de prévention
- Projet ENS Paris-Saclay
- Schéma directeur numérique
- Programme Hygiène et Sécurité (Formation des directeurs d'entités, Règlement intérieur hygiène et sécurité de l'Ecole, Evolution du réseau de prévention étudiant, Enquête sur les risques psychosociaux)
- Point sur les registres santé et sécurité au travail
- Questions diverses

Ordre du jour du CHSCT du 06 juillet 2017

- Approbation du compte-rendu du dernier CHSCT
- Règlement intérieur du CHSCT et composition
- Election du secrétaire du CHSCT
- Bilan social et traitement des AT
- Intervention et premier secours
- Questionnaire RPS
- Visites du CHSCT (retour sur la visite effectuée et prévisions)
- Points assistants de prévention (Procédure de nomination et lettre de cadrage, Nomination de Philippe Cornet, Nicolas Dallançon et Olivier Rateau, désignation AP pour bibliothèque, information aux AP des nouveaux entrants)
- Point sur les registres santé et sécurité au travail
- Questions diverses

Ordre du jour du CHSCT du 28 septembre 2017

- GBCP : nouvelle réglementation, déploiement des outils (services, laboratoires, Départements) et impact sur les conditions de travail
- RPS : les dispositifs de prévention de l'Ecole
- Questions diverses

Ordre du jour du CHSCT du 28 septembre 2017

- Approbation des 3 PV des CHSCT du 30/03/2017, 06/07/2017, 28/09/2017
- Projet Saclay : Construction, Déménagement, Ressources humaines
- Rapport annuel du médecin de prévention
- Retour de la visite du CHSCT
- DUER et programme de prévention
- Désignation AP et PCR
- Modification du règlement intérieur (vapotage)
- Point sur les registres santé et sécurité au travail
- Questions diverses

b. Le comité technique d'établissement

Le comité technique est consulté en matière de :

- 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

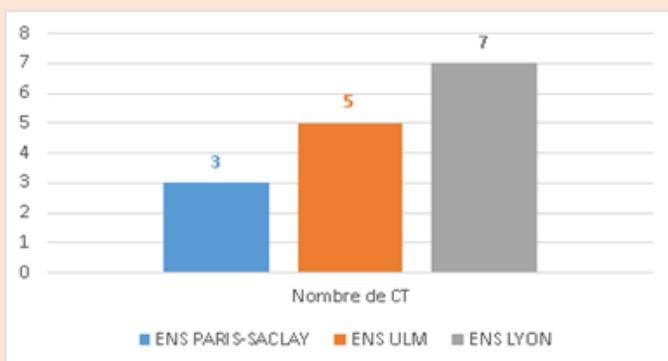
Les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration. Ce bilan est établi annuellement.

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 3 fois en 2017 : le 22 février, le 14 juin et le 28 novembre 2017.

Données Ecoles normales supérieures (données 2016) :

Source Bilan social 2016



Répartition par sexe des représentants du personnel

Sexe	Titulaire	Suppléant
Homme	7	4
Femme	0	2

Ordre du jour du CT du 22 février 2017:

Pour avis:

- Approbation du procès-verbal de la séance du 30 novembre 2016.
- Plan de formation 2017.

Pour information:

- Bilan des réunions du CHSCT de 2016.
- Bilan primes de décembre 2016 dispositif ENS.
- Bilan 2016 action sociale.
- Bilan formation 2016.
- Questions diverses.

Ordre du jour du CT du 14 juin 2017 :

Pour avis:

- Approbation du procès-verbal de la séance du 22 février 2017
- Bilan social 2016

- Cartographie des emplois
- Note d'organisation DRH

Pour information:

- Point cellule d'accompagnement Saclay

Ordre du jour du CT du 28 novembre 2017 :

Pour avis:

- Approbation du procès-verbal de la séance du 14 juin 2017.
- Campagne d'emplois 2018.
- Plan de formation 2018, mise à jour 2018.

Pour information:

- Présentation learning center.
- Bilan concours ITRF session 2017.
- Questions diverses.

c. La commission paritaire d'établissement

Elle est consultée sur les questions d'ordre individuel relatives :

- A l'inscription sur la liste d'aptitude
- Au congé pour formation syndicale
- Au détachement
- A la disponibilité
- Aux contestations de notation
- A l'avancement
- Aux opérations de mutation pour lesquelles l'avis du chef d'établissement est demandé
- Aux opérations de mobilité interne
- A la réduction de l'ancienneté moyenne pour un avancement d'échelon
- A la titularisation des stagiaires

A la demande d'un personnel fonctionnaire elle peut débattre sur :

- Les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel
- Les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel
- Les décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

Elle s'est réunie 5 fois en 2017 : 3 fois pour les personnels ITRF (le 02 février, le 05 juillet et le 07 septembre) et 1 fois pour les personnels de Bibliothèque (le 08 mars) et 1 fois pour les personnels AENES (le 09 février).

Statut, grade	Liste aptitude		Tableau avancement	
	Proposition	Réalisation	Proposition	Réalisation
Personnel technique	4	2	7	3
IGR1 en IGR HC				
IGR2 en IGR1				
Entrée corps des IGR	1	0		
IGE1 en IGE EX				
IGE2 en IGE1				
Entrée corps des IGE	1	1		
Entrée corps des ASI	1	0		
TECH CS en TECH CE			2	0
TECH CN en TECH CS			2	1
Entrée corps des TECH	1	1		
ADTP2 en ADTP1				
ADT1 en ADTP2			3	2
ADT2 en ADT1				
Personnel administratif	3	1	3	0
AC 2 en AC 1				
ATTACHE en ATTACHE PAL				
Entrée corps des ATTACHE	2	0		
SAENES CS en SAENES CE			1	0
SAENES CN en SAENES CS			1	0
Entrée corps des SAENES	1	1		
ADJP2 en ADJP1			1	0
ADJ1 en ADJP2				
ADJ2 en ADJ1				
Personnel bibliothéque	2	0	2	0
CONS BIBLIO EN CHEF en CONS BIBLIO GAL	1	0		
CONS BIBLIO en CONS BIBLIO EN CHEF				
Entrée corps des CONS BIBLIO				
Entrée corps des BIBLIO				
BIBLIO ASS CS en BIBLIO ASS CE				
BIBLIO ASS CN en BIBLIO ASS CS				
BIBLIO ASS CN				
Entrée corps des BIBLIO ASS	1	0		
MAG BIBLIO PAL 2 en MAG BIBLIO PAL 1			2	0
MAG BIBLIO 1 en MAG BIBLIO PAL 2				
TOTAL	9	3	12	3

En 2017, on constate 33% de réalisation sur les promotions de corps et 25% sur les avancements de grade.

d. La commission consultative paritaire des agents non titulaires

La commission paritaire des agents non titulaires est une instance consultative où siègent, en nombre égal des personnels et des représentants de l'administration pour une durée de 4 ans.

A ce titre, elle est consultée obligatoirement sur les décisions individuelles :

- Relative aux licenciements intervenants à l'expiration de la période d'essai,
- Aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme,

Elles peuvent également être consultées sur toutes les questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Elle s'est réunie une fois le 12 septembre 2017.

e. Le conseil d'administration restreint

Dès lors qu'il s'agit d'une question individuelle relative à un enseignant-chercheur entrant dans son champ de compétence, le conseil d'administration se réunit en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés.

Le conseil d'administration en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés et délibère sur :

- La création et la composition des comités de sélection ;
- Les noms des maîtres de conférences et assimilés membres des comités de sélection ;
- Les propositions d'attribution ou de renouvellement d'aménagement de service au profit de PRAG-PRCE, au titre du décret n°2000-552 ;
- Le recrutement ou le renouvellement d'ATER ;
- Le recrutement des professeurs invités ;
- La nomination des professeurs affiliés ;
- 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 :

- Sur les noms des professeurs des universités et assimilés membres 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) ;
- L'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des professeurs des universités.

Il s'est réuni 7 fois en 2017 : le 13 janvier, le 28 février, le 31 mars, le 02 juin, le 27 juin, le 29 novembre et le 04 décembre. Deux séances électroniques se sont également tenues en 2017 : le 27 juillet et le 18 octobre.

f. Le conseil scientifique restreint

Dans le cadre de son champ de compétence défini par le code de l'éducation et des textes pris en application, le conseil scientifique se réunit en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés pour traiter des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs.

Le conseil scientifique siégeant en formation restreinte donne des avis consultatifs sur les sujets énumérés à l'article 10 du décret statutaire. Il donne également un avis sur :

- Le recrutement ou le renouvellement d'un ATER ;
- Le recrutement ou le renouvellement des maîtres de conférences associés ;
- Le recrutement des professeurs invités ;
- La nomination des professeurs affiliés ;

- L'attribution des primes d'encadrement doctoral et de recherche

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

- Le recrutement ou le renouvellement des professeurs associés ;

Au-delà, le conseil scientifique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés délibère sur :

- Les dispenses de qualification ou de doctorat pour les candidatures sur des postes de maitre de conférences ;
- La titularisation des maitres de conférences stagiaires ;
- Les propositions d'attribution de l'éméritat aux maitres de conférences admis à la retraite ;
- Les demandes de détachement dans le corps des maitres de conférences formulées par les agents remplissant les conditions de l'article 40-2-1 du décret n°84-431 du 06 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier des corps des professeurs des universités et du corps des maitres de conférences.
- Les demandes de détachement à la hors classe du corps des maitres de conférences, formulés 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 de HDR pour les candidatures sur des postes de professeur 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.

Le conseil scientifique en formation restreinte aux titulaires de l'habilitation à diriger des recherches délibère sur les propositions d'attribution à l'éméritat aux professeurs des universités admis à la retraite.

Il s'est réuni 7 fois en 2017 : le 16 janvier, le 02 mars, le 07 avril, le 05 juillet, le 03 octobre, le 10 novembre et le 21 novembre.

g. Les comités de sélection

Le comité de sélection constitue le jury de recrutement des maitres 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 maitres de conférences. En outre, il émet un avis simple sur le recrutement de certains enseignants-chercheurs contractuels.

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 maitres de conférences tels que définis par l'article L952-6-1 du code de l'Education.
- 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'Education.

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

Le conseil d'administration restreint, le conseil scientifique restreint et les comités de sélection émettent un avis sur le recrutement et la gestion des enseignants chercheurs.

6 comités de sélection se sont réunis 2 fois chacun en 2017, une première réunion pour l'étude des dossiers et une deuxième réunion pour l'audition des candidats. Le 06 avril et le 23 mai 2017 pour le poste en bioinformatique, le 25 avril et le 12 mai 2017 pour le poste de génie civil, le 18 avril et le 10 mai 2017 pour le poste de mathématiques, le 21 avril et le 29 mai 2017 pour le poste de microbiologie, le 20 avril et le 19 mai 2017 pour le poste en physique et le 04 mai et le 23 mai pour le poste en sciences sociales.

RAPPEL Postes 2015	Rang	Membres internes		Membres externes		TOTAL
		Homme	Femme	Homme	Femme	
Section CNU 60 - MCF Génie mécanique - 8 membres	Rang A	2	0	0	2	4
	Rang B	2	0	0	2	4
	TOTAL	4	0	0	4	8
Section CNU 60 - PR Génie civil - 8 membres	Rang A	3	1	2	2	8
	TOTAL	3	1	2	2	8
Section CNU 31 - PR Chimie - 8 membres	Rang A	2	2	2	2	8
	TOTAL	2	2	2	2	8
Section CNU 06 - PR Gestion - 8 membres	Rang A	3	0	1	4	8
	TOTAL	3	0	1	4	8
TOTAL		12	3	5	12	32
RAPPEL Postes 2016	Rang	Membres internes		Membres externes		TOTAL
Sections CNU 31/32 - MCF Chimie - 8 membres	Rang A	2	1	2	1	6
	Rang B	0	1	0	1	2
	TOTAL	2	2	2	2	8
Sections CNU 06, 07, 17, 18, 22 et 71 - MCF Design - 8 membres	Rang A	1	0	2	2	5
	Rang B	1	1	0	1	3
	TOTAL	2	1	2	3	8
Section CNU 06 - PR Sciences de gestion - 7 membres	Rang A	2	0	1	4	7
	TOTAL	2	0	1	4	7
Section CNU 19 - PR Sociologie - 8 membres	Rang A	2	2	2	2	8
	TOTAL	2	2	2	2	8
Section CNU 26 - PR Mathématiques - 8 membres	Rang A	2	2	2	2	8
	TOTAL	2	2	2	2	8
Section CNU 60 - PR Génie mécanique - 8 membres	Rang A	3	0	1	4	8
	TOTAL	3	0	1	4	8
TOTAL		13	7	10	17	47
Poste 2017	Rang	Membres internes		Membres externes		TOTAL
Sections CNU 28/30 - PR Physique - 8 membres	Rang A	2	2	2	2	8
	TOTAL	2	2	2	2	8
Sections CNU 27/64 - MCF Biologie/Informatique - 8 membres	Rang A	2	1	1	0	4
	Rang B	0	1	1	2	4
	TOTAL	2	2	2	2	8
Section CNU 60 - MCF Génie civil - 8 membres	Rang A	2	0	2	1	5
	Rang B	0	2	0	1	3
	TOTAL	2	2	2	2	8
Sections CNU 26/27 - MCF Mathématiques - 8 membres	Rang A	2	1	0	1	4
	Rang B	0	1	2	1	4
	TOTAL	2	2	2	2	8
Section CNU 22 - MCF Sciences sociales - 8 membres	Rang A	1	1	1	1	4
	Rang B	1	1	1	1	4
	TOTAL	2	2	2	2	8
Sections CNU 64/65 - MCF Microbiologie - 8 membres	Rang A	2	0	1	1	4
	Rang B	0	2	0	2	4
	TOTAL	2	2	1	3	8
TOTAL		12	12	11	13	48

8. DÉPARTEMENT DES ÉTUDES DOCTORALES

Depuis septembre 2015, les doctorants de l'ENS Paris-Saclay s'inscrivent administrativement au département des études doctorales (DED). En parallèle, ils doivent effectuer une inscription pédagogique au sein d'une des 12 écoles doctorales de l'Université Paris Saclay. Ils obtiennent un diplôme de l'Université Paris Saclay, portant la mention « préparé à l'ENS Cachan ».

Dans l'espace doctoral de l'Université Paris-Saclay, le département des études doctorales de l'ENS Paris-Saclay a pour mission :

- inscrire les doctorants administrativement ;
- gérer les contrats doctoraux réservés aux élèves normaliens ;
- gérer les activités complémentaires d'enseignement ;
- gérer les inscriptions au diplôme d'Habilitation à diriger des recherches ;
- gérer les formations doctorales dont l'ENS Paris-Saclay est l'opérateur ;
- organiser le concours d'attribution des contrats doctoraux spécifiques pour normaliens.

A. THESES ET SOUTENANCES

a. Inscriptions

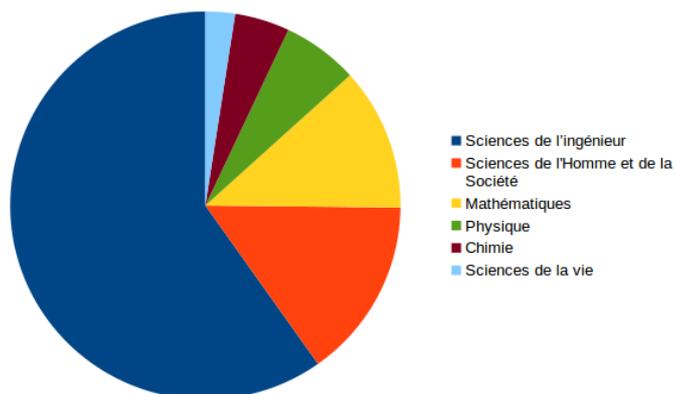
Pour l'année 2017-2018, il y a 290 doctorants inscrits (à la date du 05 mars 2018). Ces inscriptions sont réparties dans 11 écoles doctorales sur les 20 de l'Université Paris-Saclay, comme le montre le graphique ci-dessous.

ED	Nom complet	Inscriptions 2017-2018		Soutenances 2017
		total/ED	dont femmes	
CBMS	Cancérologie, Biologie, Médecine, Santé	1	1	0
EOBE	Electrical, Optical, Bio: PHYSICS_AND_ENGINEERING	49	21	12
ITFA	Innovation thérapeutique du fondamental à l'appliqué	1	0	0
Interface		2	1	3
EDMH	Ecole doctorale de mathématiques Hadamard	34	3	8
EDOM	Ondes et Matière	16	5	3
2MIB	Sciences Chimiques : Molécules, Matériaux, Instrumentation et Biosystèmes	13	4	1
SHS	Sciences de l'Homme et de la Société	43	21	10
STIC	Sciences et technologies de l'information et de la communication	24	3	6
SMEMaG	Sciences mécaniques et énergétiques, matériaux et géosciences	98	22	21
SDSV	Structure et dynamique des systèmes vivants	5	3	2
Total		286	84	66
	diplôme étranger	54		

L'école doctorale SMEMAG inscrit 1/3 des doctorants de l'ENS Paris-Saclay, ce qui s'explique par le fait que le LMT, plus importante unité de recherche du campus, inscrit la totalité des doctorants dans cette école doctorale. EOBE inscrit 1/6 des doctorants, mais l'unité SATIE compte une part de doctorants inscrits sur STIC et dans l'école doctorale de l'Université de Cergy-Pontoise où à l'ENS de Rennes.

On observe que l'ED SMEMAG comporte le plus d'effectifs suivis de l'ED EOBE et de l'ED SHS. 60 % des doctorants sont inscrits dans un champ disciplinaire relevant des sciences de l'ingénieur.

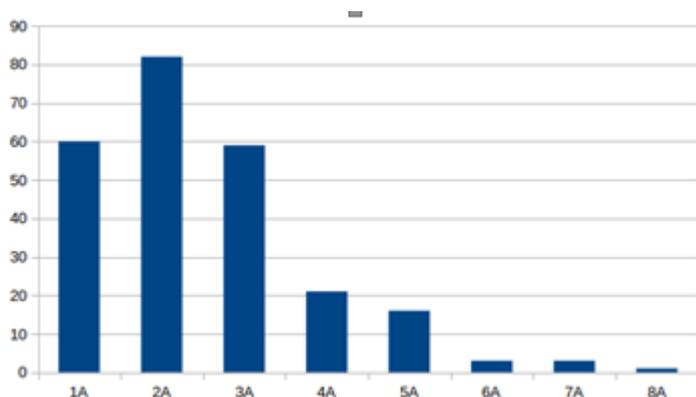
Répartition des inscriptions par champs disciplinaires



290 inscriptions en 2017-2018

dont femmes	84
dont cotutelles internationales	22
dont étrangers	117
diplôme français de master	134
diplôme français de grandes écoles	55
diplôme de master européen	43
diplôme hors UE	12

Répartition des inscriptions 2017-2018 par année d'inscription



On note qu'il subsiste quelques cas de thèses longues (plus de 5 ans), la plupart étant en voie de soutenance. Ces thèses sont généralement dans le domaine des sciences humaines et sociales, elles sont conduites en parallèle avec une activité professionnelle. On note une très nette diminution du nombre d'inscription dans ce type de situation. Aujourd'hui, toutes les thèses débutent avec un contrat doctoral de 3 ans. Les inscriptions en 4ème année correspondent pour l'essentiel à des soutenances en décembre et à des thèses débutées en cours d'année universitaire. Le nombre de doctorant en première année est plus faible qu'en seconde, du fait qu'un nombre significatif des inscriptions auront lieu avant septembre.

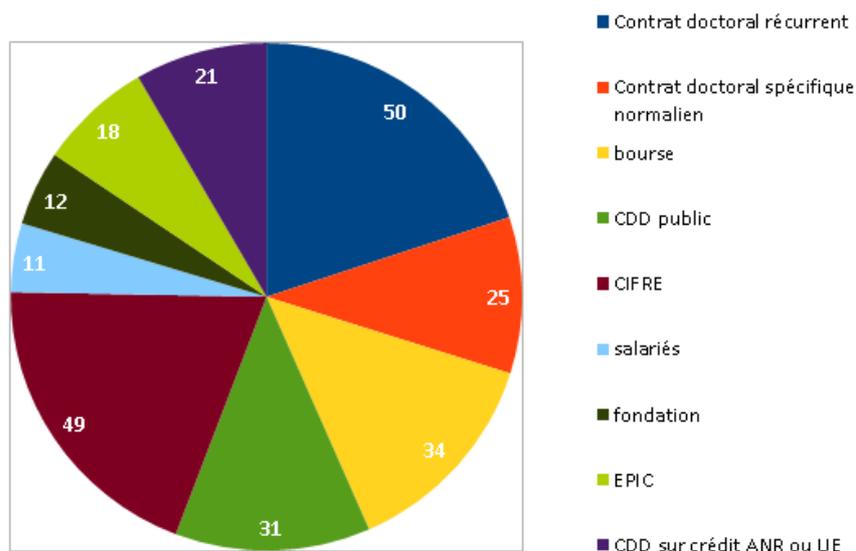
15 doctorants ne se sont pas réinscrits en 2017-2018 alors qu'ils n'avaient pas soutenu

- 4 ont changé d'établissement pour suivre leur directeur de thèse,
- 1 a changé d'établissement à sa demande,
- 2 ont démissionné,
- 8 ne sont pas réinscrits et n'ont pas répondu aux sollicitations.

b. Financement

Aucun doctorant n'est inscrit à l'ENS Paris-Saclay sans financement. Les financements sont multiples, mais 14 % seulement sont des bourses. Tous les boursiers sont étrangers, le financement provient de gouvernements étrangers ou, pour les cotutelles, du gouvernement français ou de l'ENS Paris-Saclay. Les conventions CIFRE et les contrats doctoraux récurrents représentent 20 % chacun, les contrats spécifiques normaliens 10 %.

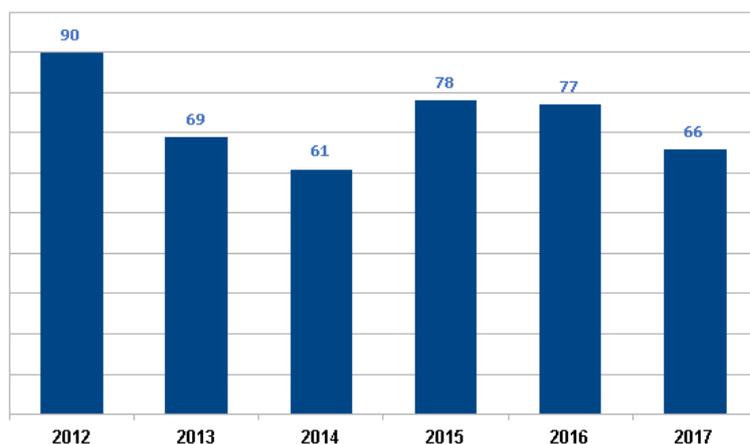
Répartition des financements par type de contrat et de sources



c. Soutenances

On ne constate pas de réelle évolution depuis 2013, la moyenne s'établit autour de 70 avec une variabilité de ± 9 . On ne constate pas d'impact de la mise en place de l'espace doctoral Paris-Saclay sur les inscriptions. En 2017, la cérémonie de remise des diplômes a eu lieu le vendredi 30 juin au Palais des Congrès de Versailles.

Evolution du nombre de soutenances depuis 2012



B.CONTRATS DOCTORAUX SPÉCIFIQUES POUR NORMALIENS (CDSN)

En 2017, le ministre de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation (MESRI) a assigné un budget pour 121 contrats doctoraux spécifiques pour normaliens. 146 étudiants ont postulé, cependant comme il y a la possibilité d'effectuer 2 ou 3 vœux par candidat, il y a eu 156 dossiers.

Sur les 146 candidats, 24 étaient des femmes, soit 16 %. Ce chiffre est cohérent avec la représentation du genre féminin parmi les élèves de l'ENS Paris-Saclay.

A l'issue de la commission d'attribution, 20 élèves ont été classés sur liste complémentaire et 2 n'ont pas été retenus. Après les résultats, certains élèves ont renoncé au contrat proposé. Il y a eu 17 désistements.

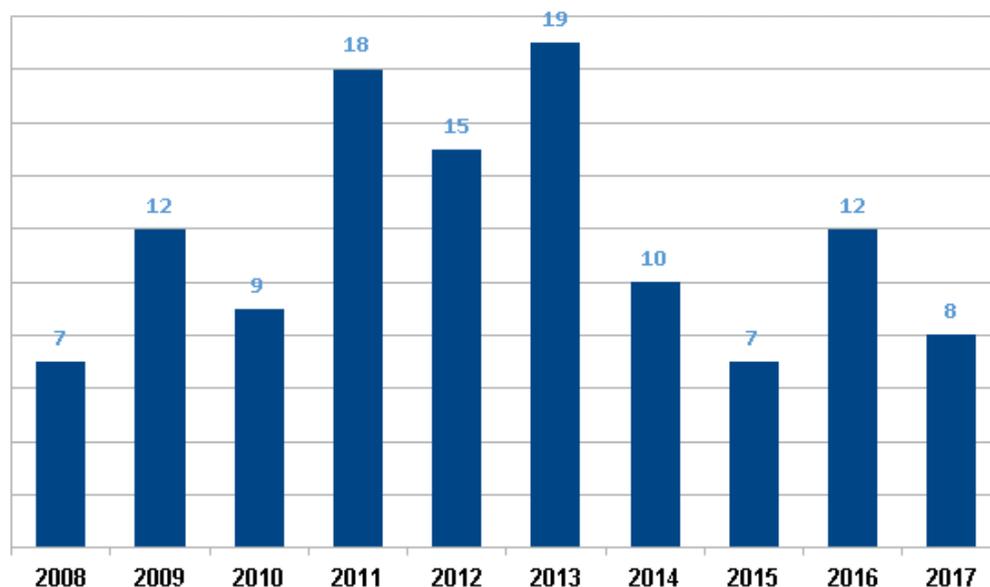
La répartition géographique des établissements où les doctorants effectuent leur thèse est la suivante :

- 11 à l'ENS Paris-Saclay ;
- 27 dans le périmètre de l'Université Paris-Saclay (hors ENS et avec Polytechnique et écoles affiliées)
- 42 dans des établissements en Ile-de-France hors Paris-Saclay
- 38 étudiants ont choisi des établissements situés en province

On note une progression des attributions aux établissements en région (+6 contrats) du fait de la politique d'établissement, mais la proportion (34%) reste en dessous des objectifs (40%) qui devront être atteints en 2018.

C.HABILITATION A DIRIGER DES RECHERCHES (HDR)

Nombre de HDR délivrées par année depuis la création



117 habilitation à diriger des recherches ont été délivrés de 2008 à 2017. Etant donné le nombre peu élevé de soutenances par an, les variations ne sont pas statistiquement significatives. Le pic de 2011 à 2013 peut être interprété comme représentatif de la pyramide des âges des enseignants chercheurs à l'ENS Paris-Saclay.

Sur les 9 soutenances de 2017, 6 candidats étaient issus des laboratoires de l'ENS Paris-Saclay, 1 de Télécom ParisTech, 1 de l'Université de Lille et 1 de l'Université de Bordeaux. Les candidatures de province émanent des sciences sociales, discipline dans laquelle l'usage est de soutenir son HDR à l'étranger.

Il y a 6 dossiers déposés émanant de candidats des établissements suivants :

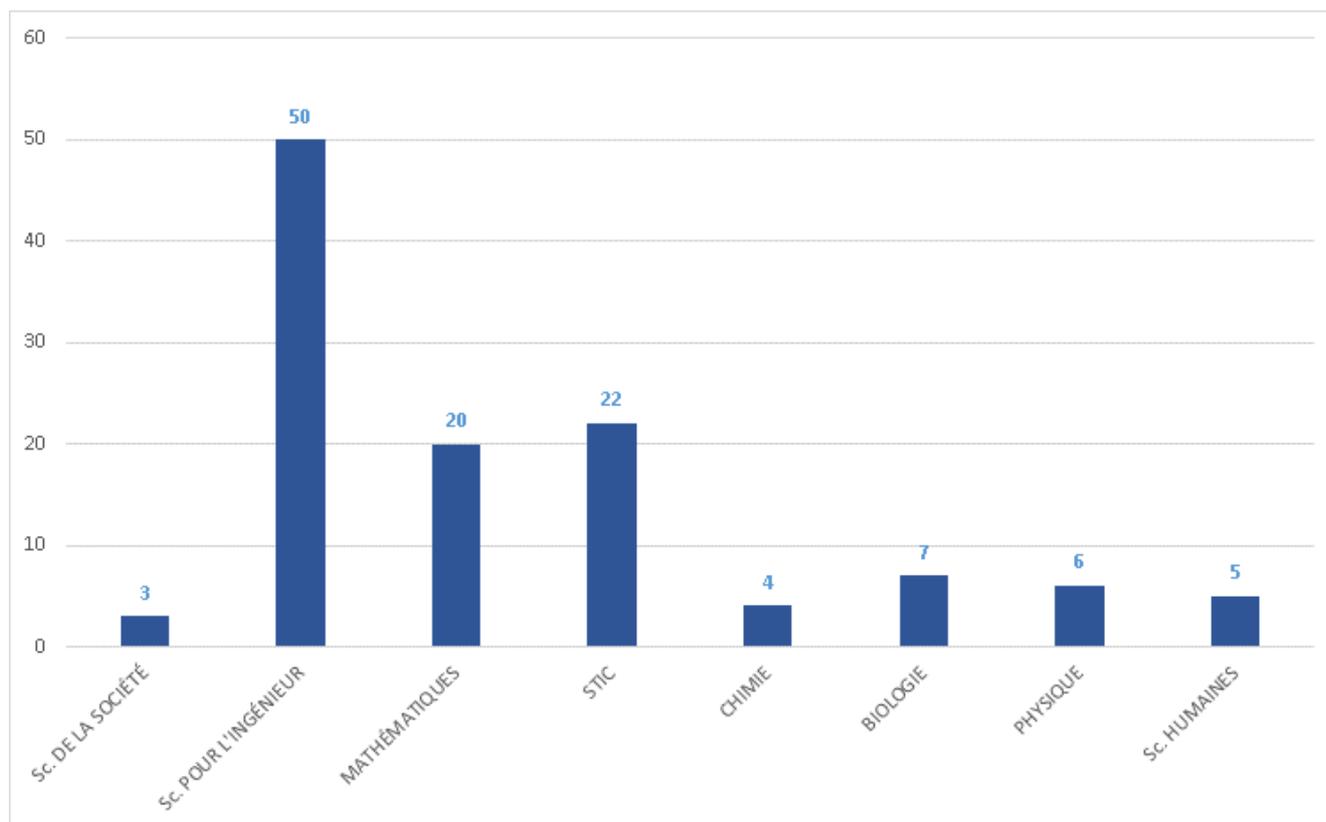
- 1 Agence Nationale de Gestion des Déchets Radioactifs
- 1 École Polytechnique
- 1 Banque de France
- 2 CEA
- 2 ENS Paris-Saclay (CR CNRS)

La répartition par discipline est donnée dans le graphique ci-dessous. Les trois spécialités les plus représentées sont :

- Les sciences pour l'ingénieur,
- Les mathématiques,
- Les sciences et technologies de l'informatique.

Les sciences pour l'ingénieur et STIC représentent 72 HDR sur 117, soit 62%.

Nombre de soutenances d'HDR par spécialité depuis 2008



9.SACLAY ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

A. ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS A SACLAY

Dans le cadre du déménagement, la DRH reçoit les agents et les accompagne sur les problématiques individuelles via la formation, les concours et l'action sociale.

- Des oraux blancs sont organisés pour préparer les agents aux concours.
- Des fiches pratiques sont mises à disposition sur l'intranet et des formations sont proposées aux agents pour la rédaction des CV et la préparation d'entretien d'embauche.
- En lien avec le rectorat, des postes sont également proposés.

B.BILAN 2017

LOGEMENT SUR LE PLATEAU DE SACLAY

En 2017, plusieurs actions ont été menées par la cellule d'accompagnement des personnels concernant le logement sur le plateau de Saclay.

Une réunion s'est tenue le 18 janvier 2017 avec la DRIHL (Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement). Les demandes de logement recensées par la cellule ont été transmises à cette occasion.

Dans le cadre de l'accompagnement individuel, la conseillère en économie sociale et familiale (CESF) a rencontré le service des affaires médicales et sociales (SAMS) au bureau du logement du rectorat afin de présenter la situation des personnels de l'ENS dans le cadre du projet de déplacement.

9 agents ont été rencontrés à leur demande par la CESF afin de les aider dans leur démarche de recherche de logement dans la perspective du déménagement à Saclay.

MOBILITÉ

Une étude sur la faisabilité d'une indemnité de mobilité lors du déménagement sur le plateau de Saclay a également démarré en 2017. Des courriers ont été transmis au ministère ; une analyse des pratiques des autres établissements de Saclay et des moyens de l'École a également été menée.

ÉCHANGE AVEC LES AUTRES ACTEURS DU PLATEAU

L'année 2017 a été nourrie en échanges avec les autres partenaires du plateau de Saclay.

Plusieurs groupes de travail ou associations se réunissent régulièrement pour échanger sur des projets en commun.

- Un groupe de travail des DRH du plateau de Saclay se réunit environ une fois par mois (Université Paris-Saclay, UP-Sud, CentraleSupélec, UVSQ, UEVE, Polytechnique, CNRS...).
- L'association « POLVI » (pôle de Vie) porte des projets sur le plateau de Saclay tel que l'application de covoiturage « OuiHop », une conciergerie mutualisée... Son but est de rendre attractive cette future vitrine internationale de l'industrie et de la recherche française.
- Le groupe de travail « Diagnostic Learning Center » se réunit régulièrement avec le chef de projet et le prestataire.

10. MISSION PARITÉ

La mission parité a pour but d'agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'ENS Paris-Saclay (enseignant-es-chercheur-es, BIATSS, normalien.étudiant-es, élèves...). Elle s'inscrit dans le cadre de la **Charte CPU (Conférence des Présidents d'Université) pour l'égalité entre les femmes et les hommes**.

Cette mission a pour principaux objectifs de :

- **Veiller à l'égalité de traitement dans le recrutement (des personnels et des étudiant-es) ainsi que dans le suivi et le déroulement des carrières des personnels.**

A ce titre, une lettre de recommandation sur la parité et le handicap est adressée à tous les chargé.es de recrutement d'enseignant-es-chercheur-es. Le conseil d'administration restreint veille par ailleurs à assurer la parité des comités de sélection.

Prenant acte de la faible proportion de normaliennes recrutées sur le concours MP en particulier, l'ENS Paris-Saclay participe également à un groupe de travail sur le recrutement des femmes dans les concours MP et un stage intitulé « Le recrutement dans les ENS en filière MP - Une analyse au prisme du genre et de l'origine sociale des candidat-e-s » a été conduit par une normalienne de sciences sociales. Le service concours établit enfin des statistiques sexuées sur la réussite à chacune des épreuves du concours d'entrée en 1^{ère} année.

- **Promouvoir des actions d'information et de sensibilisation sur les questions d'égalité et de parité.**

Ces actions se sont déroulées principalement durant la semaine de l'égalité femmes-hommes (semaine du 8 mars) co-organisées avec l'Université Paris-Saclay. Une exposition de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes a été proposée ainsi qu'une conférence sur la place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Les normalien-nes ont également été sensibilisé-es à cette thématique durant les cours d'anglais.

- **Promouvoir des actions pour lutter contre le harcèlement sexiste ou sexuel**

La mission parité anime ces actions et est appuyée par le **groupe de Prévention, d'Orientation, de sensibilisation et d'information contre le harcèlement sexuel** qui dépend du CHSCT. Une page intranet a été créée pour ce groupe (Côté Campus > Prévention & Bien-être > rubrique Harcèlement).

Une exposition « Sexisme, pas notre Genre » s'est tenue à l'occasion de la semaine du 8 mars.

Une formation contre le harcèlement sexuel assurée par le Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASHES) a été organisée le 23 novembre. Une compagnie théâtrale, les « Zôtesses » est intervenue pour sensibiliser les élèves au harcèlement.

Un guide d'information sur le harcèlement sexuel a été mis en place en concertation avec l'Université Paris-Saclay et diffusé au sein de l'école.

- **Représenter l'établissement dans les différentes instances impliquées dans l'égalité entre les femmes et les hommes.**

L'ENS Paris-Saclay adhère à la Conférence permanente des chargés-es de mission Parité et Diversité (CPED) et participe aux réunions régulières de cette instance ainsi qu'à celles du groupe de travail égalité de l'Université Paris-Saclay. Ces groupes de travail permettent l'échange de pratiques et l'élaboration de projets dans lesquels l'ENS Paris-Saclay est engagée.

- **Emettre des recommandations pour faire progresser les questions d'égalité femmes-hommes dans l'établissement**

Une formation « Assurer l'égalité Femmes-Hommes au travail » s'est déroulée les 5 et 6 octobre auprès des personnels intervenant sur cette thématique.

11. GLOSSAIRE

AE CP : Autorisation d'engagement et crédit de paiement

ARE : Allocation de retour à l'emploi.

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

BIEP : Bourse interministérielle de l'emploi public.

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

CESF : Conseiller en économie sociale et familiale.

CET : Compte épargne temps.

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

Charges à payer : Une charge à payer est une charge connue avec certitude à la clôture de l'exercice N mais la pièce comptable correspondante n'est reçue qu'en N+1. Il y a donc un décalage dans le temps entre la réception de la facture et la charge qui est déjà connue et correspond à l'année en cours de clôture.

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

CPGE : Classe préparatoire aux grandes écoles

CPU : Conférence des Présidents d'Université

CRCT : Congé pour recherche ou conversions thématiques.

CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires.

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.

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

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

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.

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

PRES : Prime de recherche d'enseignement supérieur.

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche.

PES : Prime d'excellence scientifique.

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 ou 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

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.

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...

RAFP : Retraite additionnelle fonction publique

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

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

HTR : Hors taxe récupérable

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