

Délibération 2021-24

Point de l'ordre du jour : V 5.1

Objet : Bilans sociaux 2019 et 2020.

Vu le code de l'éducation ;

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

Vu l'avis rendu du comité technique en date du 21 septembre 2021.

Vote 1 :

Le conseil d'administration approuve le bilan social de 2019 tel que présenté dans le document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants : 26

Pour : 26

Contre : 0

Abstention : 0

Vote 2 :

Le conseil d'administration approuve le bilan social de 2020 tel que présenté dans le document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants : 26

Pour : 26

Contre : 0

Abstention : 0

Fait à Gif-sur-Yvette, le 1^{er} octobre 2021.

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



Pierre-Paul ZALIO

Pièce jointe : bilans sociaux 2019 et 2020.

Classée au registre des délibérations sous la référence :
CA – 01/10/2021 - D.2021-24

Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :
12/10/2021

Rendue exécutoire compte tenu de la transmission au
Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de
l'Innovation le : 07/10/2021

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 Versailles.

école —————
normale —————
supérieure —————
paris — saclay ———



BILAN SOCIAL

ENS Paris-Saclay

2019

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

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

1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOIS 7

A.	EFFECTIF EN ETPT ET ETP AU 31/12/2019 PAR PLAFOND D'EMPLOIS, STATUT ET FILIERE	8
B.	RÉPARTITION EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE AU 31/12/2019	10
C.	ÉVOLUTION DES ETP DE 2016 à 2019	11
D.	EFFECTIF PAR STATUT ET FILIERE AU 31/12/19	12
a.	Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2019	12
b.	Les personnels BIATSS non titulaires au 31/12/2019.....	13
c.	Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C au 31/12/2019	13
d.	Les personnels BIATSS par affectation et grandes familles de fonctions (PPH)	14
e.	Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2019	15
f.	Les enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires au 31/12/2019.....	16
g.	Les professeurs invités en 2019.....	16
h.	Les professeurs attachés en 2019.....	16
i.	Les élèves normaliens.....	17
E.	MISES A DISPOSITION, DELEGATIONS, DETACHEMENTS, POSITIONS PARTICULIERES	19
a.	Agents de l'ENS Paris-Saclay détachés auprès d'autres organismes au 31/12/2019	19
b.	Agents détachés auprès de l'ENS Paris-Saclay au 31/12/2019	20
c.	Mises à dispositions et délégations au 31/12/2019	20
d.	Positions particulières en 2019	21
F.	DÉMOGRAPHIE	22
a.	Âge moyen et âge médian	22
b.	Pyramide des âges.....	22
c.	Agents de plus de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2019	25
d.	Retraites 2019	26
G.	CARRIERE.....	26
a.	Promotions (Liste d'aptitude, concours et tableau d'avancement)	26
b.	Positionnement des agents titulaires dans les grilles indiciaires au 31/12/2019	27
c.	Positionnement des Enseignants et Enseignants-chercheurs dans les sections CNU.....	27
d.	Consolidations : Titularisation et CDIisation	28
H.	ENTRÉES SORTIES (hors Elèves normaliens).....	29
I.	PUBLICATION, RECRUTEMENTS (BIATSS).....	30
a.	Publications	30
b.	Recrutements.....	30
c.	Sources de recrutements	31

J. POSTES OUVERTS AU CONCOURS CAMPAGNE 2019 : ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET BIATSS.....	32
--	----

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

MASSE SALARIALE 2019.....	36
a. Exécution masse salariale 2019.....	36
b. Part de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement en 2019	37
c. Facteurs d'évolution de la masse salariale (en décaissements).....	37
GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2019 (GIPA).....	38
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
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	49
a. Congé maternité	49
b. Congé paternité	49
c. Congé pour garde d'enfant	49
d. Maladie ordinaire.....	50
e. Congé longue durée et longue maladie	51

4. FORMATION DES PERSONNELS..... 53

A. EFFORT DE FORMATION	54
B. RÉPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS FORMES PAR AGE ET PAR SEXE.....	55
a. Nombre d'agents formés par catégorie, par sexe, par statut.....	55
b. Répartition des agents formés par tranche d'âge.....	56
C. RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	56
a. Répartition des heures de formation par typologie et catégorie.....	56
b. Répartition des heures de formation par affectation	57
c. Répartition des dépenses de formation par domaine (hors frais de mission et convention)	57

D. RÉPARTITION SESSIONS INTERNES / SESSIONS EXTERNES.....	58
---	----

5. ACTION SOCIALE 59

A. RÉPARTITION DES MOTIFS D'ENTRETIENS INDIVIDUELS REALISES PAR LE SERVICE ACCOMPAGNEMENT RH	60
B. DISPOSITIFS D'AIDE AU BÉNÉFICE DES PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT.....	61
a. Action sociale collaborateurs	61
b. Action sociale des étudiants (Fonds social étudiant)	61
c. Allocations	61
d. Chèques services	61
C. RESTAURATION.....	62
D. PROJETS ACTION SOCIALE	62
E. MISSION HANDICAP	62

6. HYGIÈNE 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, DE SERVICE ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	66
C. LA MÉDECINE DE PRÉVENTION	68

7. RELATIONS PROFESSIONNELLES 69

A. LES INSTANCES DE DÉCISION	70
a. Le conseil d'administration	70
b. La commission de la vie étudiante	70
c. Le conseil scientifique.....	70
B. LES AUTRES INSTANCES CONSULTATIVES	71
a. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	71
b. Le comité technique d'établissement.....	72
c. La commission paritaire d'établissement	73
d. La commission consultative paritaire des agents non titulaires	75
e. Le conseil d'administration restreint	75
f. Le conseil scientifique restreint.....	75
g. Les comités de sélection	76

8. MISSION PARITÉ..... 77

VEILLER A L'EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE RECRUTEMENT ET DANS LE SUIVI ET LE DEROULEMENT DES CARRIERES DES PERSONNELS.	77
--	----

PROMOUVOIR DES ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR LES QUESTIONS D'EGALITE ET DE PARITE.....	78
PROMOUVOIR DES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT SEXISTE OU SEXUEL.....	78
REPRESENTER L'ETABLISSEMENT DANS LES DIFFERENTES INSTANCES IMPLIQUEES DANS L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.	78

9. GLOSSAIRE 79

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 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 sont stables entre 2018 et 2019** (= Equivalent temps plein travaillé, prend en compte la quotité et la période d'activité sur l'année).
- **Les ETP ont diminué de -0,81%** entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019 soit – 11,5 ETP (Equivalent temps plein, photographie au 31 décembre prenant en compte la quotité).
- Les personnels **titulaires** (hors élèves normaliens) **représentent 56% des ETP** de l'ENS Paris-Saclay au 31/12/2019 (58% en 2018).
- Les ETP **BIATSS** (Tous statuts confondus) **représentent 45% de l'effectif** de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens). (44% en 2018).
- Les personnels en contrat à durée indéterminée (**CDI**) **représentent 9% de l'effectif contractuel** au 31/12/2019 (10% en 2018).
- En 2019, il y a eu **14 départs à la retraite**, il s'agit majoritairement de personnels administratifs et techniques (79%). L'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans. (13 retraites en 2018).
- **Les femmes** **représentent 41% de l'effectif** (hors élèves normaliens) au 31/12/2019 (39% en 2018).
- En 2019, **l'âge moyen des personnels de l'ENS Paris-Saclay est de 41 ans**, il reste stable par rapport à 2018.
- On comptabilise **9 professeurs attachés** (9 en 2018) et **14 professeurs invités** (16 en 2018).
- En 2019, **un agent a été titularisé** (1 en 2018) et **2 agents ont été renouvelés en CDI** (7 en 2018)
- **Taux de rotation = 15%** (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 1^{er} janvier de l'année.
- **66 postes de BIATSS publiés** (39 en 2018) et **22 postes ouverts aux concours** (15 enseignants, enseignants-chercheurs et 7 BIATSS) (19 en 2018).

A.EFFECTIF EN ETPT ET ETP AU 31/12/2019 PAR PLAFOND D'EMPLOIS, STATUT ET FILIERE

			ETPT				ETP			
			ETPT 2017	ETPT 2018	ETPT 2019	Variation ETPT	ETP 2017	ETP 2018	ETP 2019	Variation ETP
Plafond Etat	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	153,6	148,5	152,5	3,9	149,8	153,4	153,2	-0,2
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	161,1	146,1	129,1	-17,0	158,0	139,3	128,0	-11,3
	Elèves normaliens	Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	881,9	902,9	909,3	6,4	904,0	918,0	905,0	-13,0
		Enseignants et enseignants chercheurs	73,6	76,5	74,5	-2,0	78,8	76,3	73,0	-3,3
	Non titulaires	dont ATER et doctorants contractuels	69,1	73,0	70,1	-2,9	75,5	73,0	66,5	-6,5
		Personnel BIATSS et autres personnels non titulaires	31,9	38,3	47,9	9,6	30,6	48,4	50,4	2,0
		dont CDI	6,2	7,3	11,0	3,7	5,0	11,0	11,0	0,0
		Total titulaires et non titulaires	1302,0	1312,3	1313,2	0,9	1321,2	1335,4	1309,6	-25,8
Plafond Ressources propres	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	46,6	54,5	51,6	-2,9	49,0	52,5	53,2	0,7
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	39,1	41,4	43,5	2,2	44,7	34,0	47,6	13,6
		dont CDI	10,6	10,4	8,6	-1,8	11,0	11,0	9,6	-1,4
		dont contrats aidés								
	Total	85,6	95,8	95,1	-0,7	93,7	86,5	100,8	14,3	
Total	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	153,6	148,5	152,5	3,9	149,8	153,4	153,2	-0,2
		Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	881,9	902,9	909,3	6,4	904,0	918,0	905,0	-13,0
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	161,1	146,1	129,1	-17,0	158,0	139,3	128,0	-11,3
	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	120,1	130,9	126,1	-4,9	127,8	128,8	126,2	-2,6
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	70,9	79,7	91,4	11,8	75,3	82,4	98,0	15,6
		dont CDI	16,7	17,8	19,6	1,9	16,0	22,0	20,6	-1,4
	Total	1387,6	1408,1	1408,3	0,2	1414,9	1421,9	1410,4	-11,5	

Le plafond d'emploi exécuté en 2019 s'élève à 1 408 ETPT et est stable par rapport à 2018.

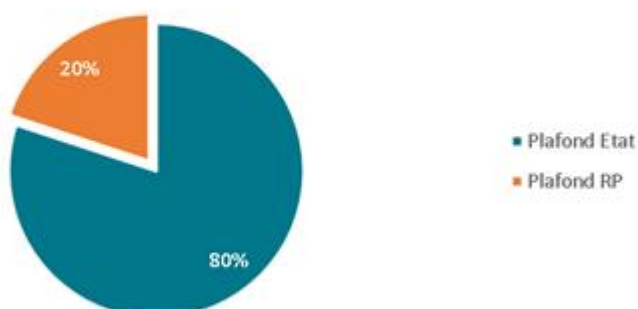
Le nombre **d'ETPT des élèves fonctionnaires stagiaires** augmente de **+ 6 ETPT** entre 2018 et 2019. Le nombre d'élèves en congés sans traitement (CST) est stable (110 en janvier 2019 et 2020). L'augmentation des ETPT entre les deux exercices résulte de phénomènes ayant des effets opposés. Tout d'abord un nombre d'élèves fonctionnaires stagiaires recrutés en 2018 (262) plus important que celui des années précédentes et ensuite un nombre d'élèves recrutés sur le 2nd concours en 2019 (32) minorés pour prendre en compte le passage de la durée de la scolarité à 3 ans, contre 2 auparavant (recrutement en M1).

Le nombre **d'ETPT des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants** évolue peu entre 2018 et 2019 : - **1 ETPT**. Le nombre d'ETPT des personnels titulaires augmente de + 4 ETPT entre les deux exercices avec un nombre d'ETP stable entre le début et la fin d'exercice (153 ETP). Le nombre d'ETPT des personnels contractuels est, quant à lui, en diminution entre 2018 et 2019 : - 5 ETPT. Depuis 2018, 3 chercheurs bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

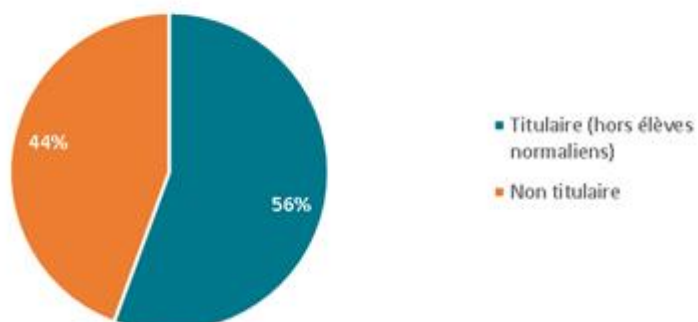
Le nombre de départs à la retraite de personnels Biatss (Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé) reste important en 2019 avec 11 départs effectifs sur l'année (12 en 2017 et 10 en 2018, contre 5 à 6 les années précédentes).

Allié à un changement de la structure des emplois et une vacance frictionnelle importante, ce nombre de départs conduit à une diminution de - **5 ETPT** Biatss entre 2018 et 2019, dont - 17 ETPT pour les personnels titulaires et + 12 ETPT pour les personnels contractuels.

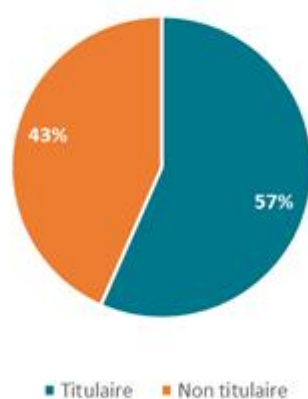
Répartition par plafond des ETP
au 31/12/2019 (hors élèves normaliens)



Répartition par statut des ETP
au 31/12/2019



Répartition par statut des ETP BIATSS au 31/12/2019





*Contractuel = Agent non titulaire CDD + Agent non titulaire CDI (Enseignant et BIATSS)

B. RÉPARTITION EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE AU 31/12/2019

Statut_Catégorie	2017			2018			2019		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Titulaire	867	349	1216	877	337	1214	866	324	1190
A	138	61	199	138	59	197	141	57	198
B	15	31	46	17	25	42	16	21	37
C	35	32	67	28	29	57	26	24	50
Elève Normalien	679	225	904	694	224	918	683	222	905
Non titulaire	122	85	207	126	87	213	121	106	227
A	112	56	168	120	55	175	113	67	180
B	3	14	17		20	20	2	28	30
C	7	15	22	6	12	18	6	11	17
TOTAL	989	434	1423	1003	424	1427	987	430	1417
TOTAL (hors élèves normaliens)	310	209	519	309	200	509	304	208	512

En 2019, les effectifs (hors élèves normaliens) réaugmentent très légèrement en raison notamment d'une diminution de la vacance frictionnelle. En effet, la durée moyenne qui s'écoule entre le jour de publication d'un poste et la date de recrutement est passé de 9 mois en 2018 à 3 mois en 2019.

C. ÉVOLUTION DES ETP DE 2016 à 2019

Statut/Filière/Corps	ETP 2016	ETP 2017	ETP 2018	ETP 2019	Variation 2018-2019
Titulaire	1204,5	1212,8	1211,7	1187,2	-24,5
Enseignant	1034,8	1053,8	1071,4	1058,2	-13,2
Enseignant hors normaliens	154,8	149,8	153,4	153,2	-0,2
Professeur des universités	55,0	53,0	53,8	51,8	-2,0
Maitre de conférences	59,8	61,8	62,6	62,6	0,0
Professeur agrégé + AGPR	37,0	32,0	35,0	36,8	1,8
Professeur ENSAM	2,0	2,0	1,0	1,0	0,0
Professeur EPS	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Elève normalien	880,0	904,0	918,0	905,0	-13,0
BIATSS	169,7	159,0	140,3	129,0	-11,3
Agent comptable	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0
Secrétaire général_DGS	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Infirmier	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Attaché	5,0	4,0	3,0	3,7	0,7
Conservateur de bibliothèque		1,0	1,0	1,0	0,0
Bibliothèque assistant	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Secrétaire d'administration	9,0	7,0	4,0	3,0	-1,0
Magasinier bibliothèque	2,0	2,0	2,0	2,0	0,0
Adjoint administratif	5,5	5,5	5,5	4,5	-1,0
Adjoint bibliothèque					0,0
Ingénieur de recherche	6,5	5,5	6,0	7,0	1,0
Ingénieur d'études	21,6	23,4	21,8	18,6	-3,2
Assistant ingénieur	15,0	11,0	9,0	10,0	1,0
Technicien	39,0	39,4	36,8	32,8	-4,0
Adjoint technique	63,1	56,2	48,2	42,4	-5,8
Non Titulaire	194,1	202,1	210,2	223,2	13,1
Enseignant	130,3	127,8	128,8	126,2	-2,6
Professeur associé	2,5	2,0	2,0	1,5	-0,5
Attaché temporaire d'enseignement	3,5	6,5	7,0	6,5	-0,5
Lecteur	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Doctorant	80,0	80,0	83,0	81,7	-1,3
Chercheur contractuel_Post doctorant	42,0	37,0	33,5	33,5	0,0
Enseignant contractuel	0,3	0,3	0,3	1,0	0,8
Professeur invité	1	1	2,0	1,0	-1,0
BIATSS	63,8	74,3	81,4	97,0	15,6
Biatss A contractuel	32,0	36,2	43,8	47,6	3,8
Biatss B contractuel	8,5	16,3	19,8	29,6	9,8
Biatss C contractuel	22,3	21,8	16,8	16,8	0,0
Apprenti			1,0	3,0	2,0
TOTAL	1398,6	1414,9	1421,9	1410,4	-11,4
TOTAL (hors élèves normaliens)	518,6	510,9	503,9	505,4	1,6

La variation des ETP (hors élèves normaliens) est relativement stable entre 2018 et 2019 : + 0,3% (soit + 1,5 ETP).

Entre 2016 et 2019, les ETP ont diminué de 13,2 ETP. Ce sont les effectifs des personnels BIATSS qui ont été le plus impactés avec une nette diminution des effectifs titulaires (- 40,7 ETP) compensée en partie par une augmentation des effectifs non titulaires (+ 33,2 ETP). Les ETP des enseignants et enseignants chercheurs titulaires sont relativement stables on constate néanmoins une diminution du nombre de PU (-3,2 ETP) et une augmentation du nombre de MCF (+ 2,8 ETP). Les enseignants et chercheurs non titulaires ont diminué sur la période (- 4,1 ETP).

D.EFFECTIF PAR STATUT ET FILIERE AU 31/12/19

Catégorie de personnel	Statut	2017		2018		2019	
		ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Personnels Enseignants	Titulaire	150,3	150	153,4	154	153,2	154
	Non titulaire	127,25	131	128,8	131	126,7	129
Sous-total Enseignants		277,6	281	282,2	285	279,9	283
Personnels BIATSS	Titulaire	159	162	140,3	142	129	131
	Non titulaire	74,3	76	81,4	82	93,5	95
Sous-total BIATSS		233,3	238	221,7	224	222,5	226
TOTAL		510,9	519	503,9	509	502,4	509

*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. Hors apprentis.

Les personnels titulaires représentent 56% de l'effectif (hors élèves normaliens et apprentis).

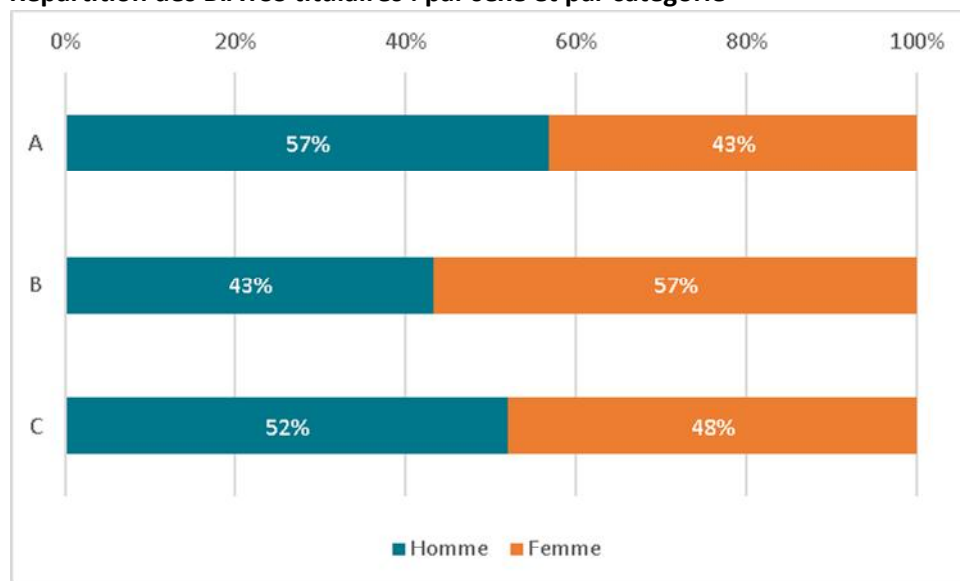
Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs représentent 56% de l'effectif (hors élèves normaliens et apprentis).

a. Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2019

Filière	2019							
	ETP 2017	ETP 2018	Homme		Femme		Total	
			ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
ITRF	5,5	6	7	7			7	7
	23,4	21,8	11	11	7,6	8	18,6	19
	11	9	5	5	5	5	10	10
	39,4	36,8	16	16	16,8	17	32,8	33
	56,2	48,2	22	22	20,4	21	42,4	43
Sous total ITRF	135,5	121,8	61	61	49,8	51	111	112
AENES / ASU	1	1	1,0	1			1	1
	1		1	1			1	1
	4	3			3,7	4	3,7	4
	7	4			3	3	3	3
	5,5	5,5	2,0	2	2,5	3	4,5	5
Sous total AENES / ASU	18,5	13,5	4	4	9,2	10	13,2	14
Bibliothèque - Musée	1	1			1	1	1	1
	1	1			1	1	1	1
	2	2	2,0	2			2	2
Sous total Bibliothèque - Musée	4	4	2	2	2	2	4,0	4
Médicaux - Sociaux	1	1			1	1	1	1
Sous total Médicaux - Sociaux	1	1	0	0	1	1	1	1
TOTAL	159	140,3	67	67	62	64	129	131

Les effectifs BIATSS titulaires diminuent en 2019 avec une baisse de – 8% des ETP (soit – 11,3 ETP). Cette diminution des effectifs ne concerne que la filière ITRF en 2019.

Répartition des BIATSS titulaires : par sexe et par catégorie



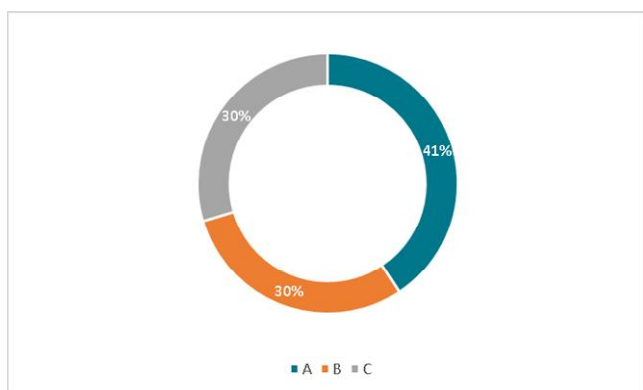
b. Les personnels BIATSS non titulaires au 31/12/2019

Catégorie / Type contrat	ETP 2017	ETP 2018	Homme		Femme		Total	
			ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
A	36,2	43,8	18	18	29,6	30	47,6	48
CDI	8	9	5	5	5,8	6	10,8	11
CDD	28,2	34,8	13	13	23,8	24	36,8	37
B	16,3	19,8	2	2	27,6	28	29,6	30
CDI	14,3	5			3,8	4	3,8	4
CDD	2	14,8	2	2	23,8	24	25,8	26
C	21,8	17,8	6	6	10,3	11	16,3	17
CDI	16,8	5	2	2	3,5	4	5,5	6
CDD	5	12,8	4	4	6,8	7	10,8	11
TOTAL	74,3	81,4	26	26	67,5	69	93,5	95

La tendance des années précédentes se confirme avec une augmentation des effectifs BIATSS non titulaires de + 15% (soit +12,1 ETP) parallèlement à la diminution des effectifs titulaires.

c. Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C au 31/12/2019

Catégorie	2018	2019		
		Titulaire	Non titulaire	Total
Catégorie A	87	44	48	92
Catégorie B	62	37	30	67
Catégorie C	75	50	17	67
Total	224	131	95	226



En 2019, les effectifs des personnels BIATSS de catégorie C diminuent au profit des effectifs des personnels BIATSS de catégorie B, effet de la politique de revalorisation et d'harmonisation des postes et au redimensionnement de certaines fonctions en vue du déménagement sur le plateau de Saclay.

d. Les personnels BIATSS par affectation et grandes familles de fonctions (PPH)

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

Départements, Laboratoires, Services centraux	2017	2018	2019
Départements	43	39	39
Laboratoires	31	28	27
Services centraux	164	157	159
Total	238	224	225

*un agent est mis à disposition d'un autre établissement

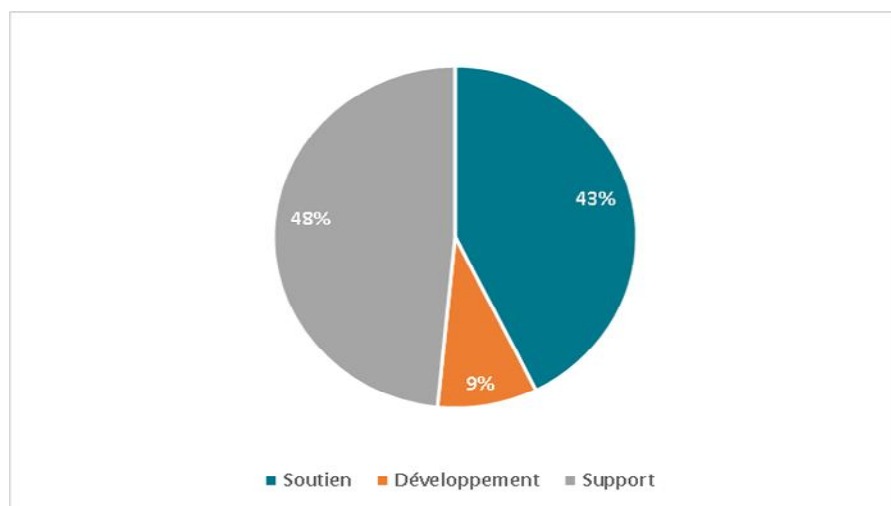
Répartition des personnels administratifs et techniques par grandes familles de fonctions (hors personnels hébergés)

Soutien, Développement, Support	2017	2018	2019
Soutien	102	98	96
Développement	18	19	20
Support	118	107	109
Total	238	224	225

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 n'ont pas de lien direct avec le cœur de métier.

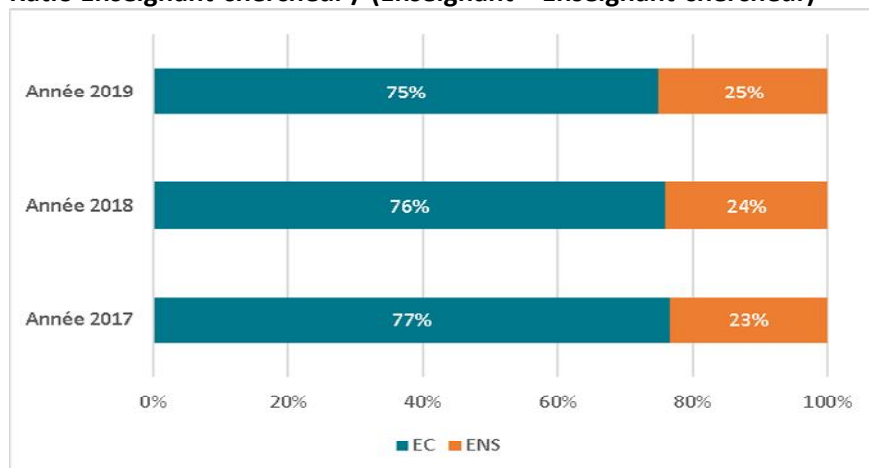
A l'ENS Paris-Saclay, on distingue une troisième fonction dite de "développement". Sont pris en compte dans les fonctions dites de "développement", l'ensemble des personnels affectés aux services de la formation continue, de la communication, des relations internationales et de la présidence, services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



e. Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2019

Filière	Corps	ETP 2017	ETP 2018	Homme		Femme		Total	
				ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	53	53,8	45,8	46	6	6	51,8	52
	Maitre de conférences	61,8	62,6	43,8	44	18,8	19	62,6	63
Sous-total Enseignant-chercheur		114,8	116,4	89,6	90	24,8	25	114,4	115
Enseignant	Professeur agrégé	28	29	18	18	11,8	12	29,8	30
	Agrégé préparateur	4	6	6	6	1	1	7	7
	Professeur ENSAM	2	1	1	1			1	1
	Professeur EPS	1	1	1	1			1	1
Sous-total Enseignant		35	37	26	26	12,8	13	38,8	39
TOTAL		149,8	153,4	115,6	116	37,6	38	153,2	154

Ratio Enseignant-chercheur / (Enseignant + Enseignant-chercheur)



En 2019, les professeurs des universités représentaient 45% des enseignants-chercheurs titulaires.

f. Les enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires au 31/12/2019

Type contrat	ETP	ETP	Homme		Femme		Total	
	2017	2018	ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Professeur associé	2,25	2,25	1,5	3			1,5	3
Professeur invité_ Professeur non titulaire	1	1	1	1			1	1
Sous-total Enseignant-chercheur non titulaire	3,25	3,25	2,5	4	0	0	2,5	4
Attaché temporaire d'enseignement et recherche	6,5	6,5	3	3	4	4	7	7
Lecteur	1	1			1	1	1	1
Contractuel Enseignant			1	1			1	1
Sous-total Enseignant non titulaire	7,5	7,5	4	4	5	5	9	9
Doctorant	80	80	59,7	60	22	22	81,7	82
Chercheur_Post doctorant	37	37	23,5	24	10	10	33,5	34
Sous-total Chercheur non titulaire	117	117	83,2	84	32	32	115	116
TOTAL	127,75	127,75	89,7	92	37	37	127	129

Les effectifs des enseignants et chercheurs non titulaires sont stables sur les 3 dernières années.

g. Les professeurs invités en 2019

Le président de l'ENS 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 en formation restreinte.

Hors Union européenne	Nb	Nb mois	Union européenne	Nb	Nb mois
Etats-unis	3	3	Allemagne	1	0,5
Japon	2	1	Belgique	2	1,5
Russie	1	1	Italie	3	3
			Royaume-Uni	2	2
Total	6	5,0	Total	8	7,0

h. Les professeurs attachés en 2019

Les professeurs attachés sont des directeurs de recherche ou chargés de recherche d'établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) qui participent à la formation par la recherche. Ils sont intégrés dans les équipes pédagogiques de la même manière que les enseignants-chercheurs statutaires et sont acteurs du pilotage, 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	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Professeur attaché senior	4	5	5	5
Professeur attaché junior	1	2	4	4
Total	5	7	9	9

L'effectif des professeurs attachés est identique à 2018-2019 avec 89% des professeurs attachés dont l'établissement d'origine est le CNRS (11% INRIA).

i. Les élèves 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 2018
1ère année	213		2	3	11	1	230	230
2ème année	232	1	5		23	2	263	253
3ème année	230	1	5		61	5	302	313
4ème année	228		1		5	2	236	240
Total général	903	2	13	3	100	10	1031	1036
		918			113			

Les Elèves normaliens par année, sexe et département

Département	1ère année				2ème année				3ème année				4ème année				Total général			
	Homme	Femme	Total	% Femme	Homme	Femme	Total	% Femme	Homme	Femme	Total	% Femme	Homme	Femme	Total	% Femme	Homme	Femme	Total	% Femme
Biologie	10	6	16	38%	13	9	22	41%	19	8	27	30%	5	10	15	67%	47	33	80	41%
Chimie	1	1	2	50%	7	7	14	0%	8	1	9	11%	5	8	13	62%	21	10	31	32%
Design	3	5	8	63%	5	4	9	44%	2	7	9	78%	2	8	10	80%	12	24	36	67%
Economie gestion	13	8	21	38%	21	13	34	38%	32	12	44	27%	18	10	28	36%	84	43	127	34%
EEA					26	26	52	0%	22	1	23	4%	23	3	26	12%	71	4	75	5%
Génie civil					17	1	18	6%	16	3	19	16%	8	4	12	33%	41	8	49	16%
Génie mécanique	1	1	2	100%	30	30	60	0%	25	5	30	17%	19	4	23	17%	74	10	84	12%
Informatique	18	1	19	5%	13	1	14	7%	21	2	23	9%	11	1	12	8%	63	5	68	7%
Langues	2	8	10	80%	13	13	26	100%	3	9	12	75%	4	10	14	71%	9	40	49	82%
Mathématiques	23	3	26	12%	16	2	18	11%	31	3	34	9%	33	4	37	11%	103	12	115	10%
Physique	42	2	44	5%	35	7	42	17%	32	8	40	20%	20	4	24	17%	129	21	150	14%
Saphire	48	8	56	14%													48	8	56	14%
Sciences sociales	19	8	27	30%	23	7	30	23%	23	9	32	28%	12	10	22	45%	77	34	111	31%
Total général	179	51	230	22%	206	57	263	22%	234	68	302	23%	160	76	236	32%	779	252	1031	24%

Historique des entrées aux 1er et 2nd concours de 2014 à 2019

Concours	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1er concours	221	217	216	215	217	215
2nd concours	41	42	30	39	45	32
Total	262	259	246	254	262	247

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

Non fonctionnarisable	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	7	4	0	5	5	2

Le nombre de normaliens recrutés en 2019 est à la baisse du fait de l'évolution du 2nd concours conduisant à un recrutement pour trois années d'études contre deux auparavant.

Répartition par départements, sexe et concours des entrées élèves

Départements	Concours 1ère année					Rappel 2018		Rappel 2017	
	Intitulé concours	Homme	Femme	Total	% F	Total	% F	Total	% F
Biologie	BCPST	8	6	14	43%	14	50%	14	21%
	TB	2	0	2	0%	2	50%	0	0%
Chimie	BCPST					1	0%	1	0%
	PC	1	1	2	50%	4	0%	6	17%
Design	Design	2	3	5	60%	7	86%	7	57%
Economie gestion	D2-1	11	8	19	42%	24	29%	22	23%
	D2-234	2	0	2	0%	3	67%	4	0%
Informatique	PC								
	INFO	13	1	14	7%	14	7%	14	7%
	MP	1	0	1	0%				
	PT	2	0	2	0%				
Langues	LE Anglais	2	6	8	75%	11	100%	9	89%
Mathématiques	MP	14	2	16	13%	14	7%	14	0%
	INFO	1	0	1	0%				
	PSI	1	0	1	0%	1	0%	2	0%
	PC	3	0	3	0%	1	0%	1	0%
	PSI	1	0	1	0%				
	PT								
	Scs sociales	1	0	1	0%				
Physique	TSI					1	0%	0	0%
	MP	1	0	1	0%	4	25%	4	25%
	PC	11	1	12	8%	14	0%	11	18%
	PSI	22	0	22	0%	17	29%	16	25%
	TSI	1	0	1	0%				
Sciences sociales	PT	5	1	6	17%	3	0%	5	20%
	D2-1	3	1	4	25%	2	50%	4	25%
	Scs sociales	14	5	19	26%	20	30%	4	25%
	D2-234	2	0	2	0%			2	50%
	D3							18	33%
	LE Anglais	0	1	1	100%				
	TSI							1	0%
Saphire	Post DUT	5	4	9	44%	4	0%	5	0%
	PSI	12	2	14	14%	19	0%	19	11%
	PT	25	3	28	11%	34	0%	32	6%
	TSI	3	0	3	0%	3	0%	3	0%
	PC	1	0	1	0%			1	0%
Génie civil									
Génie mécanique									
EEA									
Totaux		170	45	215	21%	217	23%	215	20%

Intitulé concours	Second Concours				Rappel 2018		Rappel 2017	
	Homme	Femme	Total	% F	Total	% F	Total	% F
2C_BIO	2	1	3	33%	3	33%	4	25%
2C Chimie	3	0	3	0%	4	50%	4	25%
2C Design	1	0	1	0%	4	75%	3	67%
2C SHS					5	80%	1	0%
2C Info	3	0	3	0%	4	0%	3	0%
2C Anglais					3	100%	2	100%
2C Math	5	3	8	38%	11	9%	11	9%
2C Phy	3	0	3	0%	4	0%	4	25%
2C SHS	4	1	5	20%			3	67%
2C SI	2	1	3	33%	4	50%	2	50%
2C SI	2	0	2	0%	2	0%	1	100%
2C SI	1	0	1	0%	1	0%	1	0%
Totaux	26	6	32	19%	45	36%	39	31%

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

Intitulé concours	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	26 ans	Total	2018	2017
BCPST		3	8	3			14	15	15
D2_1		3	14	5	1		23	26	26
D2_234			2	2			4	3	6
D3								0	18
Design			1	3	1		5	7	7
Info		4	11				15	14	14
LE Anglais		2		6		1	9	11	9
MP	1	5	7	5			18	18	18
PC		2	8	8			18	19	19
post DUT BTS			6	1	2		9	4	5
PSI		7	24	7			38	37	37
PT		4	27	5			36	37	37
TSI				2	2		4	4	4
Sc Sociales		1	10	9			20	20	0
TB			1	1			2	2	0
Total	1	31	119	57	6	1	215	217	215

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

Intitulé concours	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	Total	Rappel 2018
2C_Bio		2	1			3	3
2C_Chimie		2	1			3	4
2C_Design				1		1	4
2C_SHS							5
2C_Info	2	1				3	4
2C_Anglais							3
2C_Maths		2	3	3		8	11
2C_Phys		2	1			3	4
2C_SHS	1	2	1		1	5	0
2C_SI	1	2	2	1		6	7
Total général	4	13	9	5	1	32	45

Répartition par âge et par sexe des entrées élèves

Sexe/Âge	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	Total
Homme	4	11	8	2	1	26
Femme		2	1	3		6
Total général	4	13	9	5	1	32

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

a. Agents de l'ENS Paris-Saclay détachés auprès d'autres organismes au 31/12/2019

Organisme 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
Centre national de la recherche scientifique	PU	1
CROUS de Paris	SAENES	1
Ecole nationale des ponts et chaussées	MCF	1
École nationale supérieure d'arts et métiers	PU	1
Ecole normale supérieure ULM	SAENES	1
ESIEE Paris	MCF	1
Groupe des écoles nationales d'économie et statistique	PU	1
Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement	IGE	1
Mairie de Paris	ADT	1
	IGE	1
Université Paris-Saclay	TECH	1
University College of Dublin	PU	1
Ministère des affaires étrangères	ASI	1
	MCF	1
TOTAL		16

b. Agents détachés auprès de l'ENS Paris-Saclay au 31/12/2019

Type détachement entrant	Organisme d'origine	Nb
Détachement sur corps	Centre national de la recherche scientifique	3
	Institut national de la santé et de la recherche médicale	1
	Mairie de Gif sur Yvette	1
	Mairie de Paris	1
	Ministère de l'économie et des finances	1
	Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines	1
	Sous total détachement sur corps	8
Détachement sur contrat	Académie Aix Marseille	1
	Institut Medico-Educatif départemental de Guyane	1
	Ministère de l'éducation nationale et de la recherche	1
	Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer	1
	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne	1
	Sous total détachement sur contrat	5
Détachement sur contrat ATER	Académie Créteil	2
Détachement sur emploi fonctionnel	Université Paris Est Créteil	1
TOTAL		16

Au 31/12/2019, on comptabilise 16 agents en position de détachement entrant :

- 8 agents détachés sur corps
- 7 agents détachés sur contrat
- 1 agent détaché sur un emploi fonctionnel

c. Mises à dispositions et délégations au 31/12/2019

Mises à disposition et délégations sortantes

Position	Organisme d'accueil	Corps	Nb
Mise à disposition sortante	Comue Paris-Saclay	PU	1
	Ministère de l'enseignement de la recherche et de l'innovation	PU	1
		MCF	1
	Université Paris-Saclay	PU	1
	Université Paris 8 Vincennes-Saint Denis	TECH	1
Total mise à disposition sortante			5
Délégation sortante	Centre national de recherche scientifique	PU	2
		MCF	1
	Institut universitaire de France	PU	3
Total délégation sortante			6
TOTAL			11

On compte également 2 agents en mise à disposition ou délégation entrante au 31/12/2019, il s'agit d'enseignants-chercheurs.

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

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

d. Positions particulières en 2019

Positions particulières	EC	ENS	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	TOTAL
Congé longue maladie (2019)			1			1
Congé longue durée (2019)			1			1
Congé grave maladie (2019)						0
Disponibilité	2	1		1		4
Congé parental						0
Congé pour recherches ou conversions thématiques	3					3
Congé formation						0
Détachement sortant	8		3	3	2	16
Mise à disposition sortante	4			1		5
Délégation sortante (CNRS + IUF)	6					6
TOTAL	23	1	5	5	2	36

On comptabilise en 2019, 36 agents en positions particulières. Il s'agit majoritairement de personnels titulaires :

- Dans 44% des cas : il s'agit d'un détachement sortant
- Dans 31% des cas : il s'agit d'une mise à disposition ou délégation sortante
- Dans 11% des cas : il s'agit d'une disponibilité
- Dans 8% des cas : il s'agit d'un congé pour recherche ou conversions thématiques
- Dans 6% des cas : il s'agit d'un congé longue maladie, longue durée ou grave maladie

Synthèse des campagnes "Congé pour recherche ou conversions thématiques"

Campagne	Semestres demandés	Semestres obtenus au titre du CNU	Semestres obtenus au titre de l'Ecole
CRCT : campagne 2017-2018	7	1	4
CRCT : campagne 2018-2019	6	2	2
CRCT : campagne 2019-2020	6	2	4
TOTAL	23	5	14

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

F. DÉMOGRAPHIE

a. Âge 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 la composant 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 reste stable par rapport à 2018.

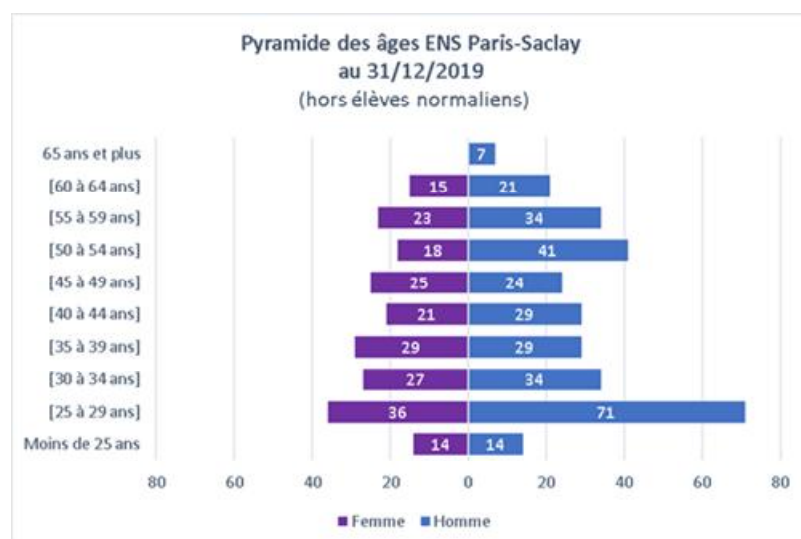
Catégorie	Homme	Femme	Moyenne
Catégorie A	39 ans et 7 mois	37 ans et 8 mois	39 ans
Catégorie B	44 ans et 6 mois	40 ans et 10 mois	41 ans et 10 mois
Catégorie C	52 ans et 2 mois	50 ans et 6 mois	51 ans et 4 mois
Moyenne générale (hors élèves normaliens)	41 ans et 3 mois	40 ans et 7 mois	41 ans
Statut Filière	Homme	Femme	Moyenne
Titulaire	47 ans et 5 mois	47 ans et 2 mois	47 ans et 4 mois
ENSEIGNANT	46 ans et 2 mois	43 ans et 7 mois	45 ans et 7 mois
BIATSS	49 ans et 8 mois	49 ans et 2 mois	49 ans et 5 mois
Non titulaire	31 ans et 3 mois	33 ans et 9 mois	32 ans et 5 mois
APPRENTI	24 ans		24 ans
ENSEIGNANT	29 ans et 1 mois	27 ans	28 ans et 6 mois
BIATSS	39 ans et 5 mois	37 ans et 6 mois	38 ans et 1 mois
Moyenne générale (hors élèves normaliens)	41 ans et 3 mois	40 ans et 7 mois	41 ans

Statut	Homme	Femme	Moyenne
APPRENTI	24 ans		24 ans
ENSEIGNANT	39 ans	35 ans et 5 mois	38 ans
BIATSS	46 ans et 10 mois	43 ans et 6 mois	44 ans et 10 mois
Moyenne générale (hors élèves normaliens)	41 ans et 3 mois	40 ans et 7 mois	41 ans

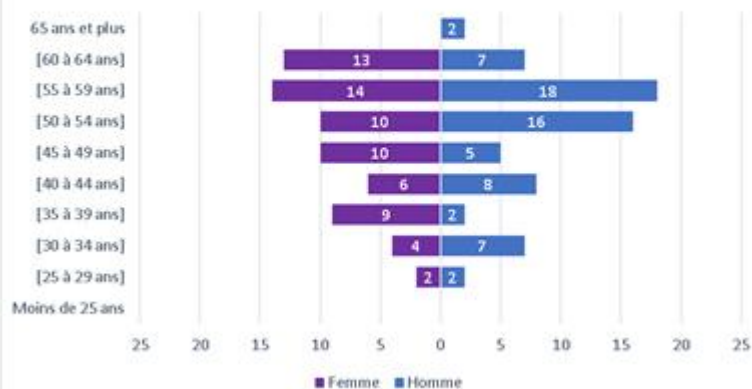
L'âge médian des personnels de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens) est de 40 ans.

- 39 ans pour les femmes et 40 ans pour les hommes
- 37 ans pour les personnels de catégorie A, 39 ans pour les personnels de catégorie B et 53 ans pour les personnels de catégorie C.

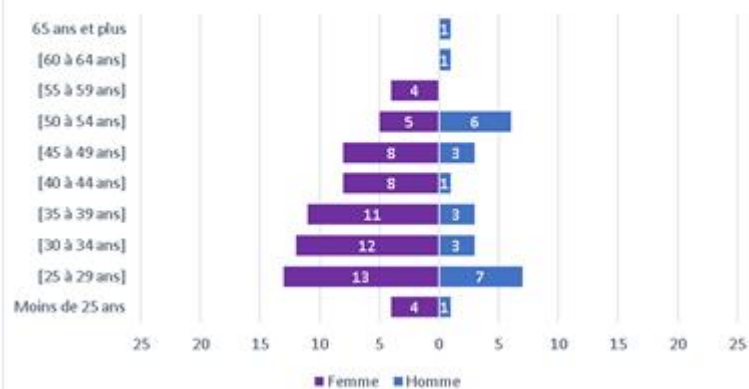
b. Pyramide des âges



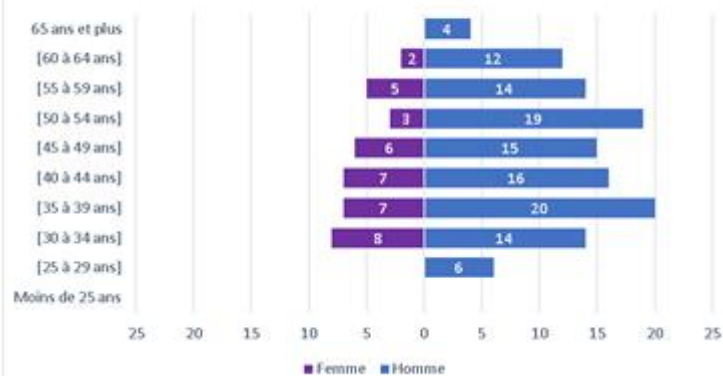
Pyramide des âges au 31/12/2019
des personnels BIATSS titulaires



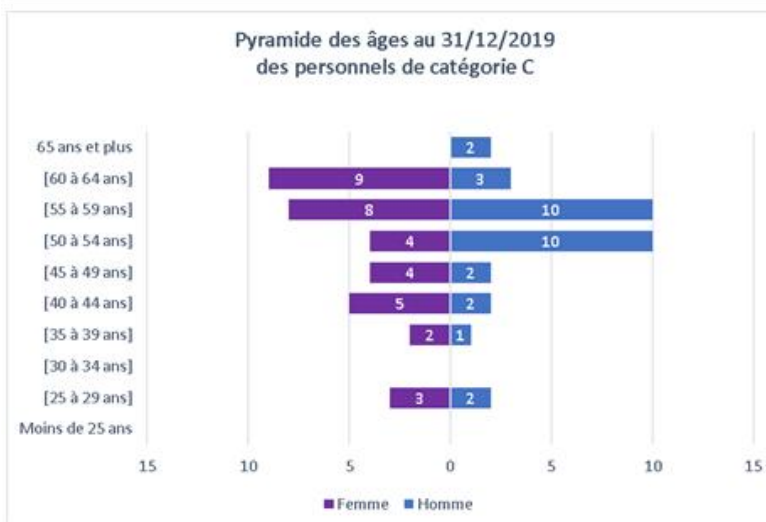
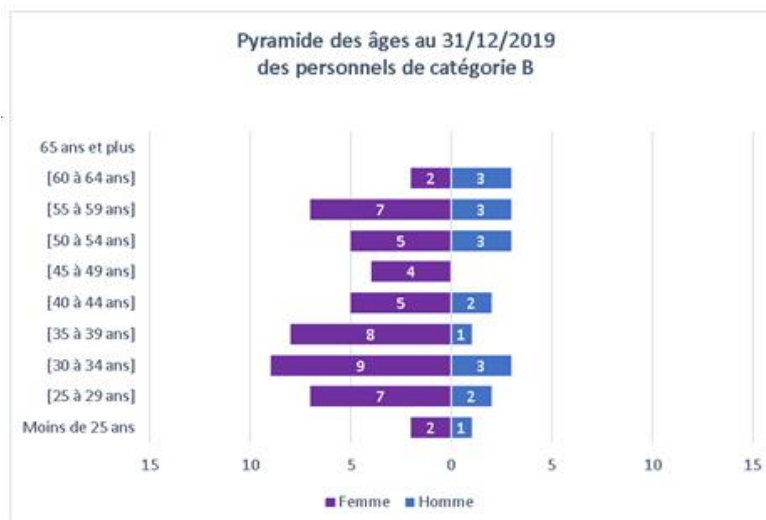
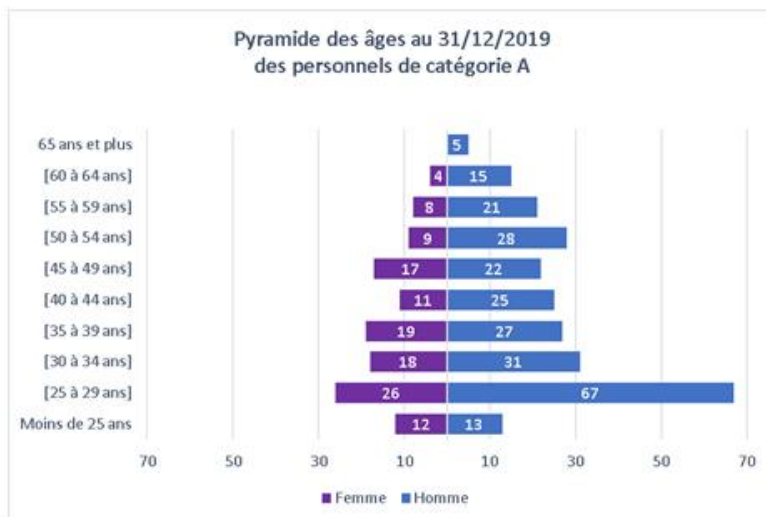
Pyramide des âges au 31/12/2019
des personnels BIATSS non titulaires



Pyramide des âges au 31/12/2019
des personnels ENS et EC titulaires



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



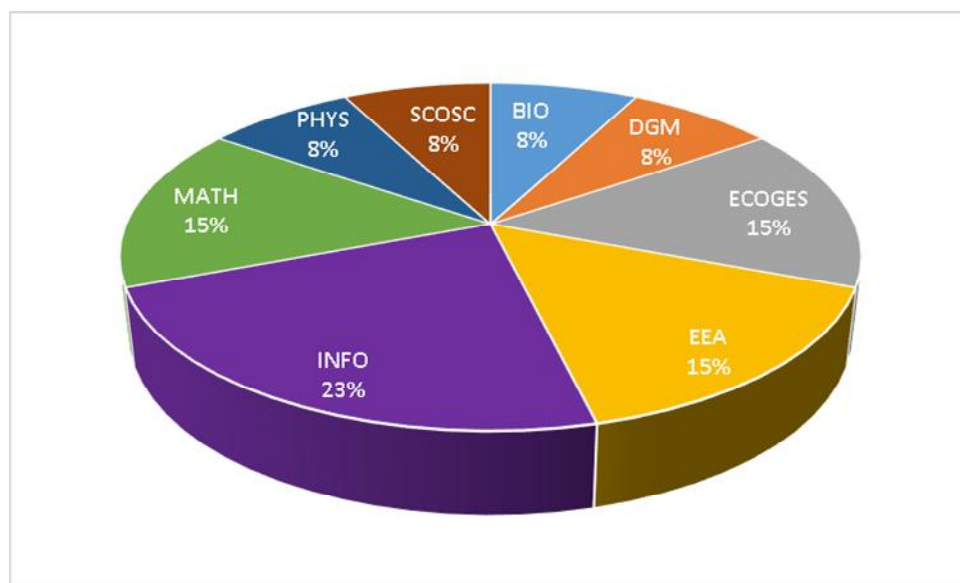
c. Agents de plus de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2019

Statut_Filière_Corps	55 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	TOTAL	>=60 ans
Titulaire	51	12	9	4	6	2	2	3	1	90	39
Enseignant, Enseignant-chercheur titulaire	19	4	5	2	3		1	2	1	37	18
Professeur des universités	7	4	4	2	1		1	2	1	22	15
Maitre de conférences	8				2					10	2
Professeur agrégé	4									4	0
Professeur ENSAM			1							1	1
BIATSS titulaire	32	8	4	2	3	2	1	1		53	21
Agent comptable	1									1	0
Infirmier		1								1	1
Attaché d'administration	1									1	0
Secrétaire d'administration	2	1								3	1
Adjoint administratif	1	2			1					4	3
Conservateur de Bibliothèque	1									1	0
Ingénieur d'études	2									2	0
Assistant ingénieur	2					1				3	1
Technicien	6	1	2			1				10	4
Adjoint technique	16	3	2	2	2		1	1		27	11
Non titulaire	6	2			1		1			10	4
Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur non titulaire	2				1					3	1
Contractuel chercheur_Post doctorant	1									1	0
Professeur associé					1					1	1
Professeur invité	1									1	0
BIATSS non titulaire	4	2					1			7	3
BIATSS CDI A	1	1								2	1
BIATSS CDI C	1									1	0
BIATSS CDD A		1					1			2	2
BIATSS CDD B	2									2	0
Total général	57	14	9	4	7	2	3	3	1	100	43

43 agents ont 60 ans ou plus au 31/12/2019. Les catégories de personnels qui sont susceptibles de partir à la retraite dans les 7 prochaines années sont :

- Les professeurs des universités : 15 agents ont 60 ans ou plus
- Les adjoints techniques : 11 agents ont 60 ans ou plus

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



d. Retraites 2019

Corps	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen
Professeur des universités			2	64							2	66
Maître de conférences	1	62					1	65			1	62
Professeur agrégé, professeur enseignant, professeur certifié			2	63			1	62	1	63		
Professeur EPS					1	62						
Ingénieur de recherche												
Ingénieur d'études			1	63	1	64					3	64
Assistant ingénieur							1	63	2	63	1	62
Technicien	3	61	1	65	1	60	2	65	1	57	4	60
Adjoint technique	2	63	1	61	1	62	4	63	5	59	2	66
Agent comptable									1	61		
Attaché d'administration							2	62	1	62		
Secrétaire d'administration	1	65			1	64	1	62	2	64	1	61
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	13	61	14	63

Ces trois dernières années, le nombre de départs à la retraite est important (13 en moyenne) et touche très majoritairement les personnels de la filière ITRF (71% en 2019).

- 50% de catégorie A
- 36% de catégorie B
- 14% de catégorie C

L'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans.

G. CARRIERE

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

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Promotion Avancement							2019		
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Homme	Femme	Total
Enseignants-chercheurs	15	5	7	7	5	6	7	1	8
PU1 en PU EX	3	2	2	3	2	3	3	0	3
PU2 en PU1	7	1	2	1	2	1	3	0	3
Entrée corps des PU	2	1	2	1	0	0	0	0	0
MCF CN en MCF HC	3	1	1	2	1	2	1	1	2
ENSEIGNANT en ENSEIGNANT-CHERCHEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignant	0	0	1	3	0	2	2	0	2
PRAG HC en PRAG EX						1	1	0	1
PRAG CN en PRAG HC	0	0	1	3	0	1	0	0	0
PROF EPS HC en PROF EPS EX	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL enseignant et enseignant chercheur	15	5	8	10	5	8	9	1	10

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

En plus des 10 avancements de grade, 2 professeurs des universités ont bénéficié d'un avancement de PU EX1 en PU EX2 et 2 maître de conférences d'un avancement à l'échelon exceptionnel de la hors classe.

Les passages du 1er échelon au 2ème échelon de la classe exceptionnelle des professeurs d'université et le passage du 6ème échelon à l'échelon exceptionnel de la hors classe chez les maîtres de conférences répondent aux mêmes modalités que les avancements de grade : constitution d'un dossier et examen par l'établissement et le CNU.

Les personnels administratifs et techniques titulaires

	2016 Total	2017 Total	2018 Total	2019						
				Concours	Tableau avancement	Examen professionnel	Liste aptitude	Total	Dont Homme	Dont Femme
Personnel technique	10	9	5	2	5	0	2	9	5	4
IGR1 en IGR HC	0	0	0					0		
IGR2 en IGR1	0	0	0		1			1	1	
Entrée corps des IGR	0	0	0	1				1	1	
IGE1 en IGE EX	0	0	0					0		
IGE2 en IGE1	0	0	0					0		
IGE CN en IGE HC	0	0	0					0		
Entrée corps des IGE	0	1	0				1	1	1	
Entrée corps des ASI	0	1	0					0		
TECH CS en TECH CE	1	0	1		1			1		1
TECH CN en TECH CS	1	2	0					0		
Entrée corps des TECH	2	3	1	1			1	2	1	1
ADTP2 en ADTP1	2	0	2		1			1	1	
ADT1 en ADTP2	2	2	0					0		
ADT2 en ADT1	2	0	0					0		
ADT en ADTP2	0	0	1		2			2		2
Personnel administratif	4	1	2	0	0	0	1	1	0	1
AC 2 en AC 1	0	0	0					0		
ATTACHE en ATTACHE PAL	0	0	0					0		
Entrée corps des ATTACHE	0	0	1					0		
SAENES CS en SAENES CE	0	0	0					0		
SAENES CN en SAENES CS	1	0	0					0		
Entrée corps des SAENES	0	1	0				1	1		1
ADJP2 en ADJP1	2	0	1					0		
ADJ1 en ADJP2	1	0	0					0		
ADJ2 en ADJ1	0	0	0					0		
ADJ en ADJP2	0	0	0					0		
Personnel bibliothèque	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1
CONS BIBLIO EN CHEF en CONS BIBLIO GAL	0	0	0				1	1		1
CONS BIBLIO en CONS BIBLIO EN CHEF	0	0	0					0		
Entrée corps des CONS BIBLIO	0	0	0					0		
BIBLIO ASS CS en BIBLIO ASS CE	0	0	0					0		
BIBLIO ASS CN en BIBLIO ASS CS	0	0	1					0		
Entrée corps des BIBLIO ASS	0	0	0					0		
MAG BIBLIO PAL 2 en MAG BIBLIO PAL 1	0	0	0					0		
MAG BIBLIO 1 en MAG BIBLIO PAL 2	0	1	0					0		
TOTAL	14	11	8	2	5	0	4	11	5	6

b. Positionnement des agents titulaires dans les grilles indiciaires au 31/12/2019

40 agents sont positionnés au dernier échelon de leur grade, soit 14% des effectifs titulaires au 31/12/2019 :

- 36 agents chez les personnels enseignants-chercheurs
- 2 agents chez les personnels enseignants
- 2 agents chez les personnels administratifs et techniques

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 sections correspondantes des disciplines.

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

Section CNU	Libellé section CNU	Rappel 2018	2019							
			Homme			Femme			Total	Taux de féminisation
PU	MCF	Total	PU	MCF	Total					
5	Sciences économiques	10	4	5	9		1	1	10	10%
6	Sciences de gestion	2	1		1		2	2	3	67%
11	Langues et littérature anglaises et anglo-saxonnes	2		2	2			0	2	0%
18	Architecture arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle	2			0		2	2	2	100%
19	Sociologie, démographie	4	2		2		1	1	3	33%
22	Histoire et civilisations	2	1	1	2			0	2	0%
25	Mathématiques	0			0			0	0	
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	9	6	3	9			0	9	0%
27	Informatique	11	5	4	9		1	1	10	10%
28	Milieux denses et matériaux	4	1	1	2	2		2	4	50%
30	Milieux dilués et optique	6	3	2	5		1	1	6	17%
31	Chimie théorique, physique, analytique	4	2	1	3		1	1	4	25%
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2		1	1	1		1	2	50%
33	Chimie des matériaux	1	1		1			0	1	0%
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	31	11	11	22	2	6	8	30	27%
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	8	3	5	8		1	1	9	11%
62	Energétique, génie des procédés	0			0			0	0	
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	9	3	5	8			0	8	0%
64	Biochimie et biologie moléculaire	5	2	2	4		1	1	5	20%
65	Biologie cellulaire	2			0		2	2	2	100%
66	Physiologie	1	1		1			0	1	0%
69	Neurosciences	0			0			0	0	
70	Sciences de l'éducation	1			0	1		1	1	100%
72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	1		1	1			0	1	0%
	TOTAL	117	46	44	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	2018	2019	TOTAL
A	4	2						6
B	2		1	1				4
C		5	1		2			8
Total	6	7	2	1	2	0		18

Autres titularisations

Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
Catégorie A			2	1		1	1	5
Catégorie B		1	2	2		0		5
Catégorie C	3		2			0		5
Total	3	1	6	3	0	1	1	15

Personnels dont le contrat a été renouvelé en CDI

Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
Catégorie A	1		1	1		4	1	8
Catégorie B	2	1		1	1	2		7
Catégorie C	2	2	2	1		1	1	9
TOTAL	5	3	3	3	1	7	2	24

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.

Répartition des entrées par motif et statut

Statut	Concours	Recrutement	Détachement entrant	Réintégration	Mutation entrante	Autre	Total Entrées
Titulaire	8	3	4	2	1	3	21
Enseignant, enseignant-chercheur, chercheur	6	2				1	9
BIATSS	2	1	4	2	1	2	12
Non titulaire		111					111
Enseignant, enseignant-chercheur, chercheur		73					73
BIATSS		35					35
APPRENTI		3					3
TOTAL	8	114	4	2	1	3	132

*E&S données impact paie et remontées OREMS

Répartition des sorties par motif et statut

Statut	Retraite	Fin contrat	Démission	Décès	Mutation	Nomination concours ext	Détachement sortant	Disponibilité	Congé présence parentale	Total Sorties
Titulaire	16	3		1	6	3	2	1	1	33
Enseignant, enseignant-chercheur, chercheur	3	3		1		2	1			10
BIATSS	13				6	1	1	1	1	23
Non titulaire		84	10	1		1				96
Enseignant, enseignant-chercheur, chercheur		73	1							74
BIATSS		10	9	1		1				21
APPRENTI		1								1
TOTAL	16	87	10	2	6	4	2	1	1	129

*E&S données impact paie et remontées OREMS

Taux de rotation par statut

Le taux de rotation de l'effectif en 2019 (hors élèves normaliens) est de 26%. Il baisse à 15% si on isole la population des enseignants et chercheurs non titulaires (post doctorant, doctorant, ATER, lecteur, professeur invité) qui fluctue beaucoup en raison de l'activité des contrats de recherche et du calendrier universitaire.

Il est en légère augmentation en 2019 et notamment sur la population titulaire.

Statut	Taux de rotation 2019	Rappel 2018
Titulaire	9%	6%
Enseignant, enseignant-chercheur, chercheur	6%	5%
BIATSS	12%	7%
Non titulaire	49%	53%
Enseignant, enseignant-chercheur, chercheur	56%	61%
BIATSS	35%	38%
TOTAL	26%	25%

I. PUBLICATION, RECRUTEMENTS (BIATSS)

a. Publications

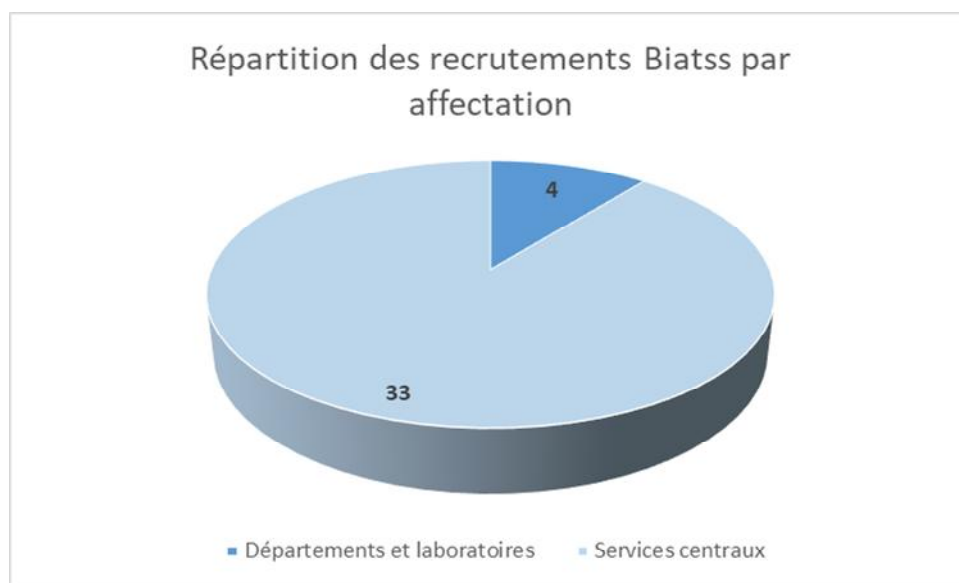
Catégorie	Nombre de postes publiés en interne	Nombre de postes publiés sur La Place de l'emploi public (ex-BIEP)	APEC	Pôle Emploi	Bon coin	CAP Emploi	Autres canaux (CURIE, Indeed, etc.)
A	36	36	16	2	0	0	1
B	19	17	0	1	0	0	7
C	11	11	0	1	1	0	0
TOTAL	66	64	16	4	1	0	8

Tous les postes sont avant tout ouverts à mobilité interne. En plus de la publication réglementaire des appels à candidature (place de l'emploi public et site intranet), depuis septembre 2019, les annonces sont publiées sur le site de l'APEC pour les postes de catégorie A et sur Indeed pour les postes de catégorie B et C afin de garantir une diffusion plus large et ainsi attirer un plus grand nombre de candidatures.

b. Recrutements

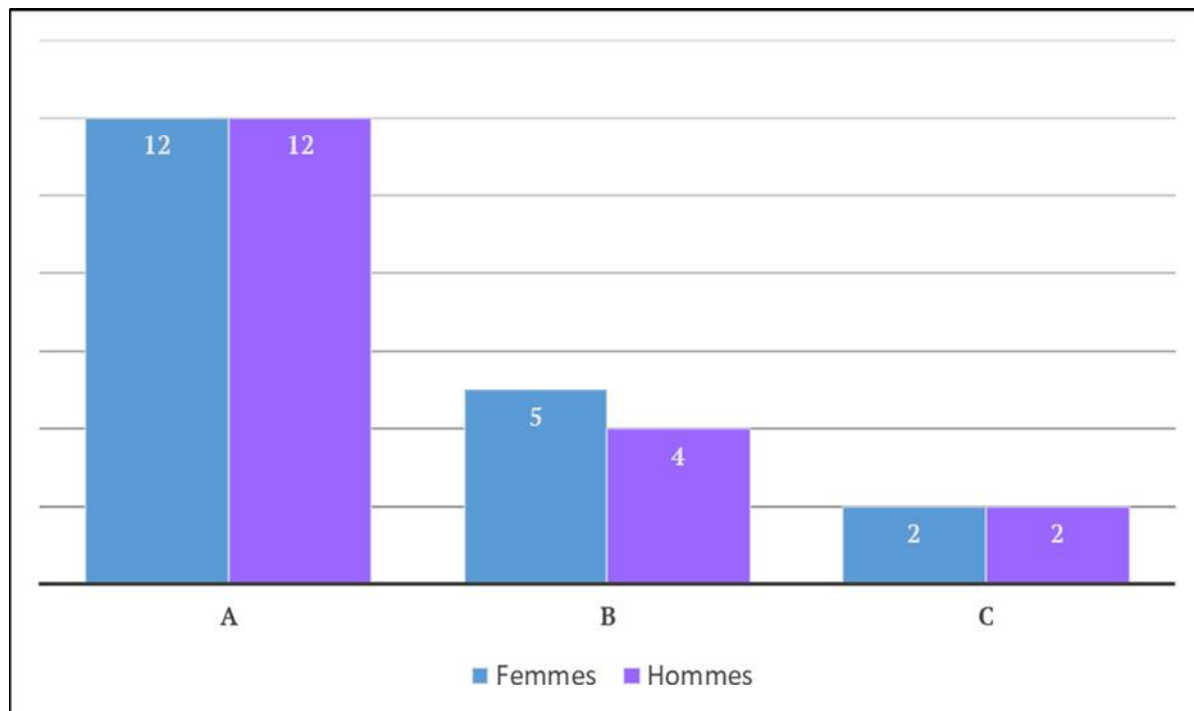
Répartition des recrutements Biatss par affectation

S'agissant des recrutements, seuls sont comptabilisés les postes ayant fait l'objet d'une publication et pour lesquels un recrutement a été réalisé en 2019. 37 recrutements ont eu lieu en 2019 contre 33 en 2018.



Les services centraux disposant d'une plus grande part de personnels Biatss, ils représentent 89% des recrutements réalisés par le biais du service accompagnement RH de la Direction des Ressources Humaines. En moyenne, 2 candidats sont reçus en entretien pour effectuer un recrutement, c'était déjà le cas en 2018. En revanche, la moyenne du nombre de mois qui s'écoule entre le jour de publication et la date de recrutement a très nettement diminué par rapport à 2018 passant de 9 mois à 3 mois.

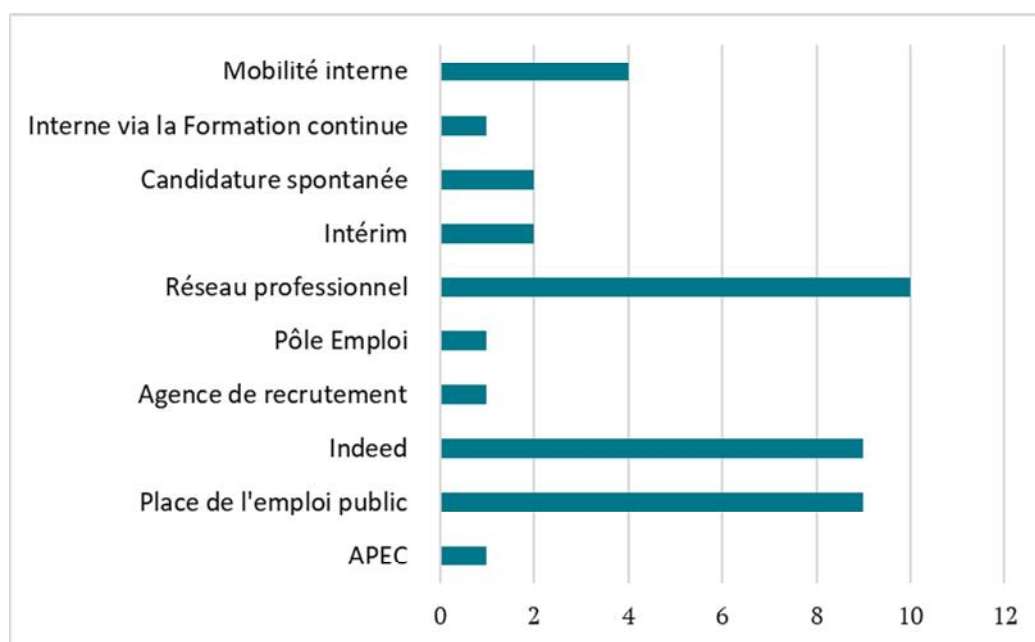
Répartition des recrutements par sexe et par catégorie

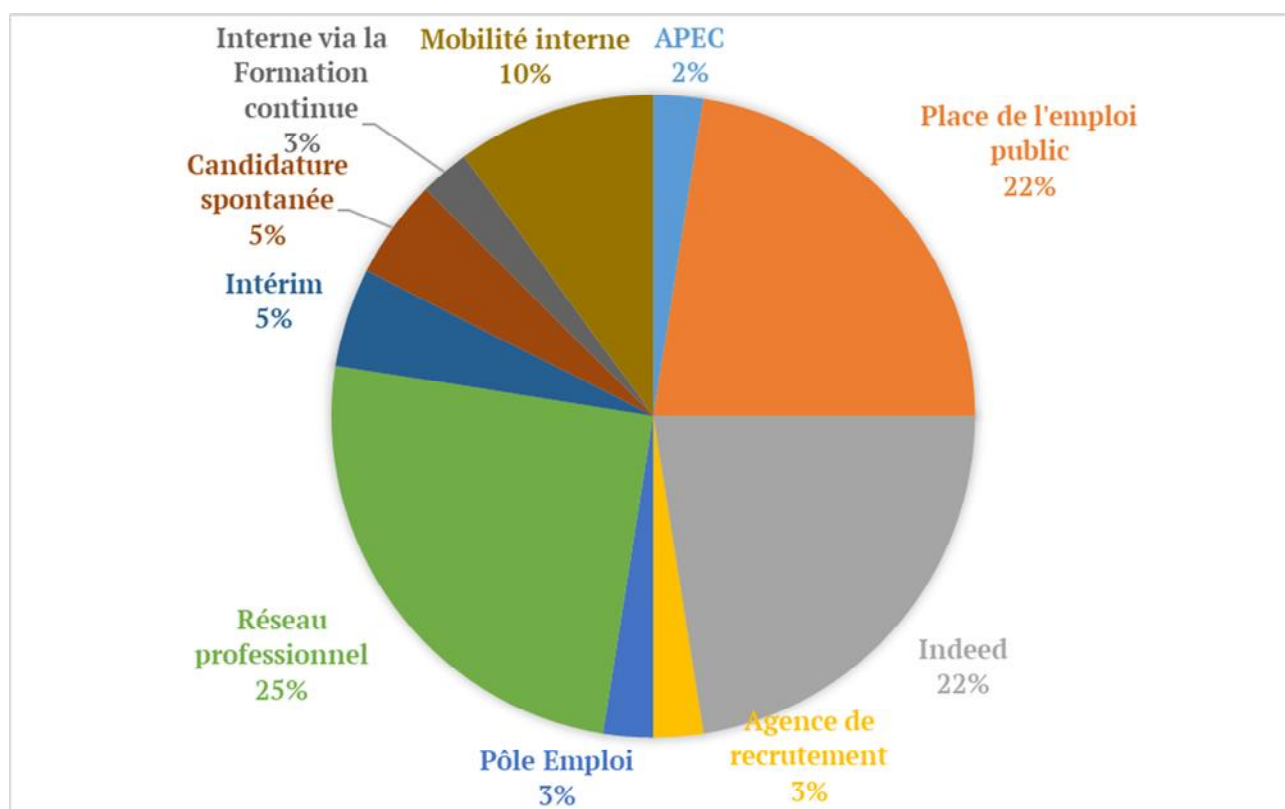


La répartition des recrutements par sexe met en exergue une politique de recrutement très favorable en matière d'égalité hommes/femmes au sein de l'ENS Paris-Saclay.

c. Sources de recrutements

Les sources de recrutement sont variées. Le plus grand nombre de recrutements est réalisé via le réseau professionnel. La Place de l'emploi public joue également un rôle prépondérant dans le recrutement de nouveaux professionnels au sein de l'École.





En 2019, 4 agents ont été recrutés par voie de mobilité interne. Il s'agit majoritairement d'agents avec un profil de gestionnaires administratifs comme en 2018.

J. POSTES OUVERTS AU CONCOURS CAMPAGNE 2019 : ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET BIATSS

La campagne 2019 a compté 22 ouvertures de postes (5 ATER, 2 PAST, 15 ouvertures de concours dont 1 BOE BIATSS).

Personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Corps	2017		2018		2019			
	Ouverture concours	Réalisation	Ouverture concours	Réalisation	Ouverture concours	H	F	Réalisation
Professeur des universités	1	1	2	2	—	—	—	—
Maître de conférences	5	5	2	2	5	3	2	5
Professeur agrégé	—	—	2	2	1	1	—	1
AGPR	—	—	3	3	2	2	—	2
Professeur associé	—	—	—	—	2	1	—	1
ATER	8	6	8	6	5	2	3	5
TOTAL	14	12	17	15	15	9	5	14

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

Recrutement interne d'enseignants-chercheurs ou endorecrutement		Données cumulées de 2010 à 2014	2015	2016	2017	2018	2019	Cumul de 2015 à 2019
Maître de conférences	Nombre de recrutés	21	1	2	5	2	5	15
	Dont recrutements internes	6	1	0	0	1	1	3
	Endorecrutement en %	29%	100%	0%	0%	50%	20%	20%
Professeur des universités	Nombre de recrutés	12	2	3	1	2	0	8
	Dont recrutements internes	3	2	1	0	0	0	3
	Endorecrutement en %	25%	100%	33%	0%	0%	0%	38%

En 2019, 2 maîtres de conférences ont été mutés suite à la réussite d'un concours de professeur des universités.

Personnels BIATSS

Corps	2017		2018		2019			
	Ouverture concours	Réalisation	Ouverture concours	Réalisation	Ouverture concours	H	F	Réalisation
Ingénieur de recherche	—	—	—	—	1	1	—	1
Ingénieur d'études	—	—	1	1	—	—	—	—
Assistant ingénieur	2	1	—	—	2	1	—	1
Technicien	3	2	1	1	4	1	2	3
Adjoint technique	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL	5	3	2	2	7	3	2	5

Sur les 7 postes ouverts aux concours pour les personnels BIATSS, 2 postes ont été infructueux et 1 poste a été pourvu par une personne externe à l'établissement pour laquelle une convention de mise à disposition a été mise en place. 2 agents en poste ont pu être titularisés et 2 agents ont pu bénéficier d'une promotion de corps par concours.

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 en droits constatés (dépenses prenant en compte l'ensemble des charges rattachées à l'exercice qu'elles aient été décaissées ou non) est de 69 502 982€ en 2019. Elle est en augmentation de + 2,5% par rapport à 2018.
- La masse salariale en décaissement (dépenses réellement décaissées sur l'exercice) est de 69 183 025€ en 2019. Elle est en augmentation de + 1,6% par rapport à 2018.

MASSE SALARIALE 2019

a. Exécution masse salariale 2019

Variation des dépenses de masse salariale (en droits constatés)

Exercice	2018	2019	Variation	
	(a)	(b)	(b-a)	%
Normaliens	34 271 k€	34 525 k€	253 k€	0,7%
Personnels "ENS" (1)	30 317 k€	32 507 k€	2 190 k€	7,2%
Contrat de recherche	2 655 k€	2 224 k€	-431 k€	-16,2%
Formation continue	569 k€	247 k€	-321 k€	-56,5%
Total	67 812 k€	69 503 k€	1 691 k€	2,5%

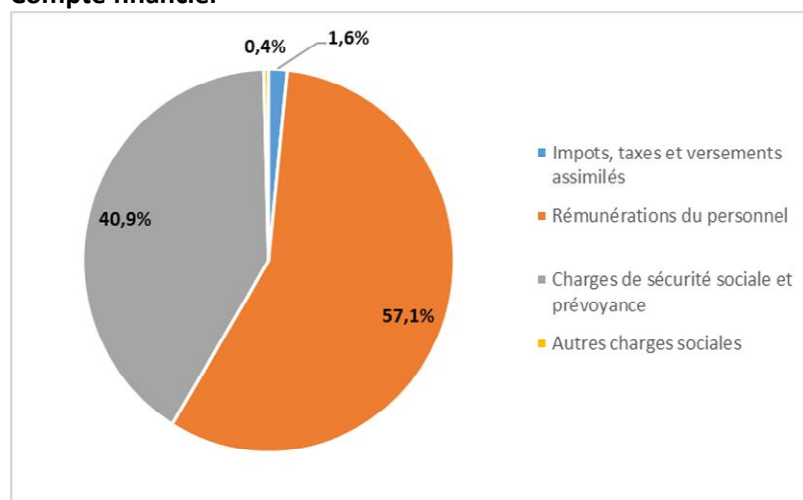
(1) : enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS hors financements sur contrat de recherche et formation continue

Variation des dépenses de masse salariale (en décaissements)

Exercice	2018	2019	Variation	
	(a)	(b)	(b-a)	%
Normaliens	34 271 k€	34 525 k€	253 k€	0,7%
Personnels "ENS" (1)	30 608 k€	31 798 k€	1 190 k€	3,9%
Contrat de recherche	2 716 k€	2 578 k€	-137 k€	-5,1%
Formation continue	471 k€	282 k€	-189 k€	-40,1%
Total	68 065 k€	69 183 k€	1 118 k€	1,6%

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

Compte financier



Compte	Libellé compte	Mandatés 2017	Mandatés 2018	Mandatés 2019
	63 Impôts, taxes et versements assimilés	935 537 €	984 195 €	1 127 632 €
	641 Rémunérations du personnel	37 972 138 €	38 489 662 €	39 674 899 €
	645 Charges de sécurité sociale et prévoyance	28 088 196 €	28 166 793 €	28 422 251 €
	647 Autres charges sociales	182 324 €	171 008 €	278 200 €
	671 Pénalités fiscales			
Total		67 178 195 €	67 811 658 €	69 502 982 €
Pour mémoire :				
	6214 Personnel mis à disposition	285 376 €	220 155 €	471 115 €

b. Part de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement en 2019

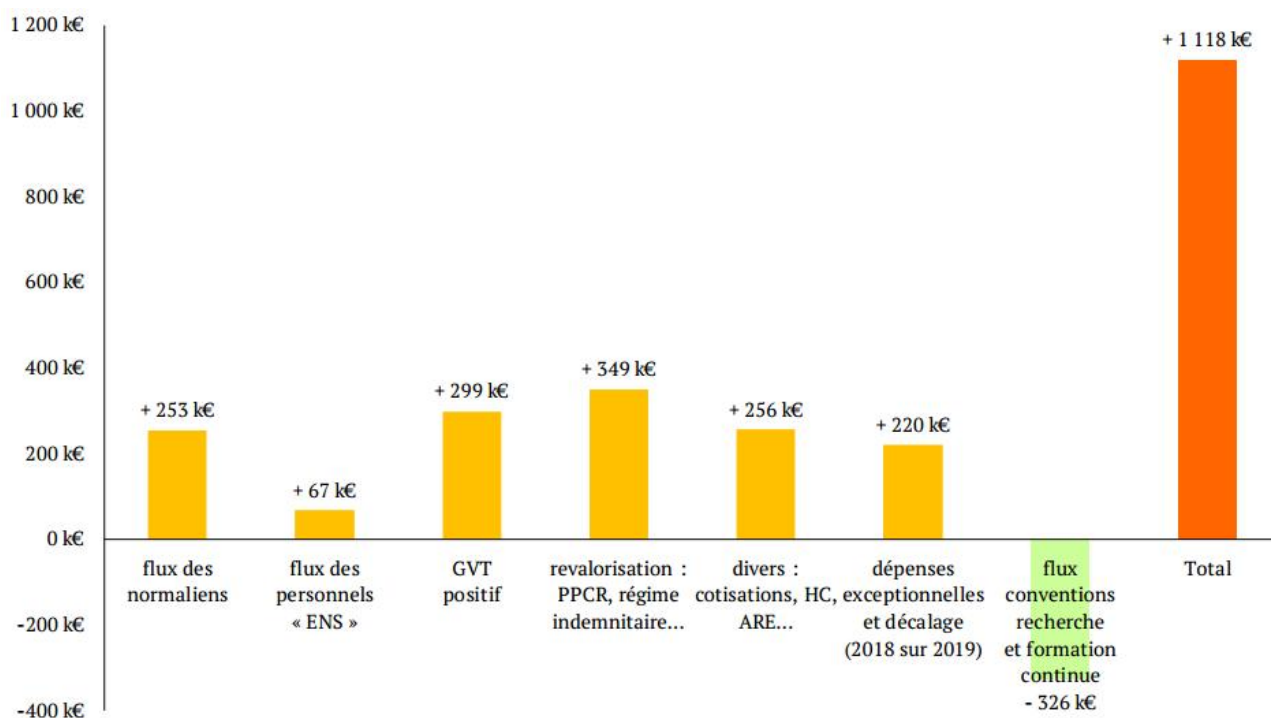
En 2019, les dépenses de masse salariale en droits constatés représentent 81% des dépenses de fonctionnement hors opérations pour ordre, contre 85% en 2018. La diminution du poids de la masse salariale est avant tout technique car les dépenses de fonctionnement augmentent suite à la prise en compte d'une cohorte supplémentaire de CDSN (dépenses comptabilisées en fonctionnement).

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

Les dépenses de masse salariale en décaissement continuent à augmenter avec **+ 1,1 M€** en AE et CP entre 2018 et 2019, soit une augmentation de **+ 1,6%**. La décomposition de la variation de la masse salariale entre les deux exercices se répartit ainsi :

- **Flux entrants et sortants des normaliens : + 0,3 M€,**
- **Flux entrants et sortants des personnels dits « ENS »** (enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants et Biatss non financés sur contrat de recherche et intervenants en formation continue) : **+ 0,1 M€,**
- **GVT positif : + 0,3 M€,**
- **Revalorisation** des grilles indiciaires dans le cadre du PPCR (parcours professionnel carrière et rémunérations) et du régime indemnitaire des personnels Biatss à compter du 1^{er} janvier 2019 pour un montant total de **+ 0,3 M€,**
- Divers **ajustements** (taux de cotisations, transport, ARE (Aide au Retour à l'Emploi), heures complémentaires...) pour un montant total de **+ 0,3 M€,**
- Augmentation des **vacations administratives** notamment en lien avec la préparation du déménagement et les opérations d'archivage ainsi que le report du paiement d'**indemnités de jurys de concours** de recrutement des élèves de 2018 sur l'exercice 2019, pour un montant total de **+ 0,2 M€,**
- Flux entrants et sortants des personnels financés sur des **contrats de recherche : – 0,1 M€,**
- Vacances de personnels intervenant en **formation continue : – 0,2 M€.**

Évolution de la masse salariale en décaissement entre 2018 et 2019



La ventilation des dépenses de masse salariale par grande typologie des emplois est reportée ci-dessus. La masse salariale des normaliens représente la moitié de la masse salariale totale. La masse salariale des personnels « ENS » augmente d'un point entre les deux exercices et représente 46% des dépenses de masse salariale en décaissement de 2019.

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2019 (GIPA)

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

Période de référence : 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018

Taux d'inflation : +2.85%

Valeur du point 2014 : 55,5635€

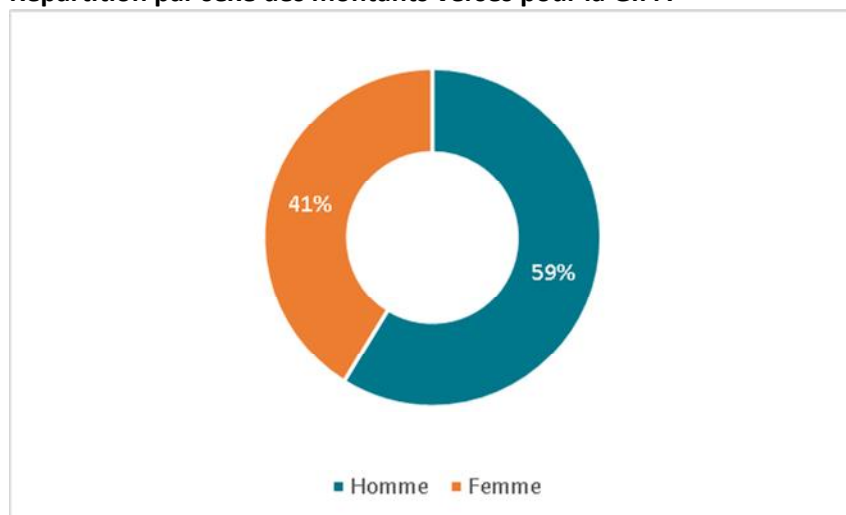
Valeur du point 2018 : 56,2323€

(Arrêté du 08 octobre 2019)

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

Catégorie / Sexe	2017		2018		2019	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
A	16 904 €	28	2 105 €	18	5 479 €	9
Homme	13 392 €	22	1 867 €	14	3 641 €	6
Femme	3 511 €	6	239 €	4	1 838 €	3
B	0 €	0			420 €	2
Homme	0 €	0			0 €	0
Femme	0 €	0			420 €	2
C	236 €	1			319 €	3
Homme					13 €	1
Femme	236 €	1			306 €	2
TOTAL	17 140 €	29	2 105 €	18	6 218 €	14

Répartition par sexe des montants versés pour la GIPA



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

Statut/Corps	2017		2018		2019	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
Titulaire	15 569 €	24	1 845 €	17	4 598 €	8
Ens, Ens Chercheur	15 569 €	24	1 845 €	17	4 598 €	8
PU	9 146 €	12	1 703 €	13		
MCF	5 267 €	10	142 €	4	4 598 €	8
PRAG	578 €	1				
PREN	578 €	1				
PROF EPS						
Biatoss	0 €	0			0 €	0
ATTACHE						
IGE						
ASI						
TECH						
SAENES						
ADJ ADM						
ADJ TECH						
MAG BIBLIO						
Non titulaire	1 571 €	5	260 €	1	1 620 €	6
Ens, Ens Chercheur	476 €	2			0 €	0
PAST	476 €	2				
Biatoss	1 095 €	3	260 €	1	1 620 €	6
CDI BIATOSS A	578 €	1	260 €	1	881 €	1
CDI BIATOSS B					420 €	2
CDI BIATSS C					319 €	3
CDD BIATSS A	280 €	1				
CDD BIATSS B						
CDD BIATSS C	236 €	1				
TOTAL	17 140 €	29	2 105 €	18	6 218 €	14

RÉMUNÉRATIONS BRUTES

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

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Corps	2017			2018			2019		
		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	53	1169	5 474 €	54	1177	5 516 €	52	1198	5 614 €
	Maitre de conférences	62	738	3 456 €	63	755	3 537 €	63	762	3 572 €
Enseignant	Professeur agrégé et agrégé préparateur	32	693	3 247 €	35	696	3 264 €	39	711	3 332 €
	Professeur Ensam et EPS	3	819	3 836 €	2	765	3 585 €			

*Valeur du point moyenne 2016 : 55.7302€, valeur du point moyenne 2017 : 56.2044€, valeur du point 2018 et 2019 : 56,2323€

Primes catégorielles

Primes statutaires	2018	2019
PRES - Prime recherche enseignement supérieur : versée à tous les professeurs des universités, maitres 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.	198 102 €	199 844 €
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	324 223 €	296 140 €
TOTAL primes enseignants	522 325 €	495 984 €

L'abattement PPCR (transformation d'une partie de l'indemnitaire en indiciaire) pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs est de 58 202€.

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

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Catégorie	2017			2018			2019		
		Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen	Nb agents	Indice majoré moyen	Traitement brut mensuel moyen
Administratif, bibliothèque, médico-social	Catégorie A	7	642	3 006 €	5	618	2 896 €	7	630	2 952 €
	Catégorie B	8	456	2 135 €	5	437	2 048 €	4	412	1 932 €
	Catégorie C	8	378	1 772 €	8	389	1 823 €	7	392	1 838 €
Technique	Catégorie A	41	525	2 459 €	37	538	2 521 €	36	553	2 593 €
	Catégorie B	40	408	1 912 €	37	408	1 910 €	33	403	1 890 €
	Catégorie C	57	352	1 650 €	49	356	1 668 €	43	359	1 682 €

*Valeur du point moyenne 2016 : 55.7302€, valeur du point moyenne 2017 : 56.2044€, valeur du point 2018 et 2019 : 56,2323€

Primes catégorielles

Primes statutaires	2018		2019
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	639 638 €	RIFSEEP	707 587 €
Indemnité bibliothèque : Indemnité forfaitaire de Bibliothèque, Indemnité conservateur, Indemnité habillement chaussure, Indemnité sujétions spéciales			
Indemnités versée à l'agent comptable et aux gestionnaires d'enseignement supérieur : Indemnité de caisse et responsabilité, Indemnité responsabilité régisseur			
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			
Prime d'administration et Prime de charge administrative : 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	72 030 €		63 209 €
Total primes personnel administratif et technique	711 668 €		770 796 €

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

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

En conséquence, les primes incluses dans le RIFSEEP à l'ENS sont les suivantes :

- Dispositif ENS art. L.954-2;
- Prime de fonctions informatiques (PFI) ;
- Indemnité de chaussures;
- Prime de technicité forfaitaire bibliothécaire ;
- Indemnité spéciale due aux conservateurs de bibliothèque ;
- Indemnité de sujétions spéciales
- Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recette.

Seule demeure une possibilité de cumul avec le RIFSEEP à l'ENS pour la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA). Le RIFSEEP est applicable à l'ensemble des agents BIATSS titulaires ou stagiaires, de catégorie A, B et C, ou détachés dans un emploi relevant des filières administratives, techniques et de bibliothèques. Il s'applique également, au titre de la réglementation susvisée et des montants de primes correspondants, aux emplois de directeur général des services et d'agent comptable.

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

Prime des agents non titulaires BIATSS

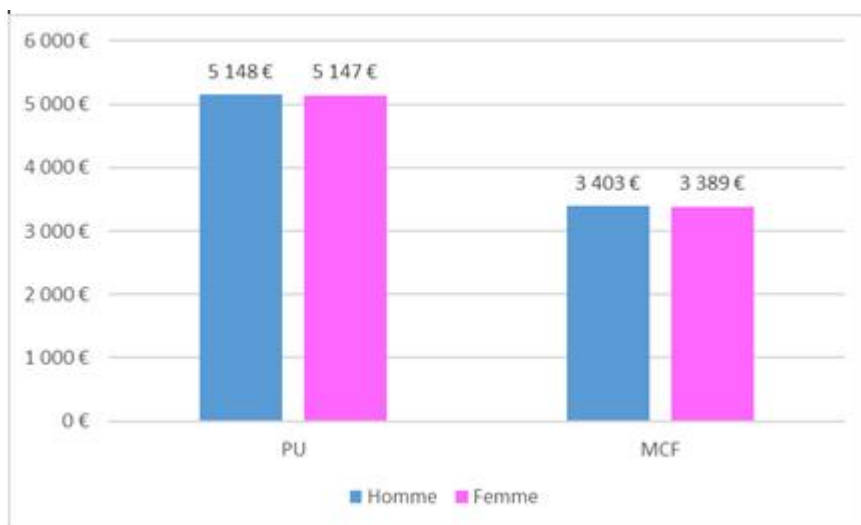
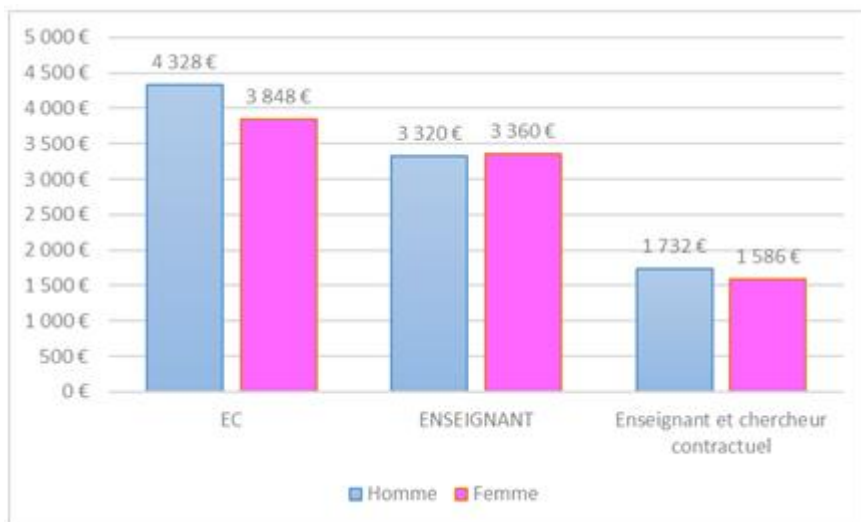
Prime contractuel	2018		2019
Prime de participation à l'activité (PPA)	152 632 €		302 806 €

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

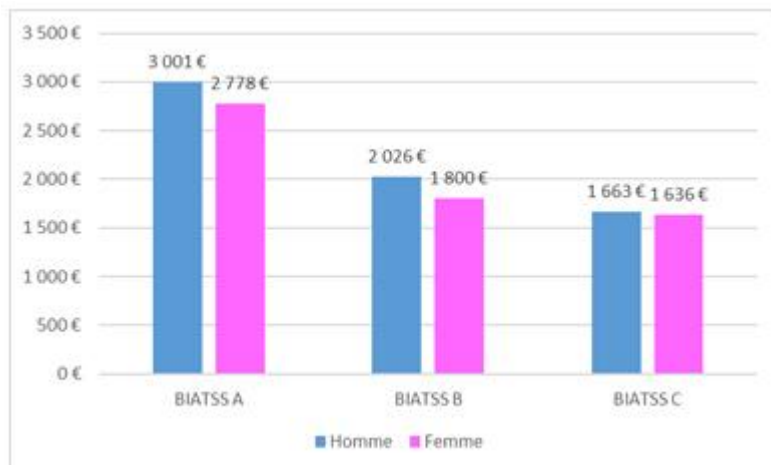
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2019, par statut et par sexe

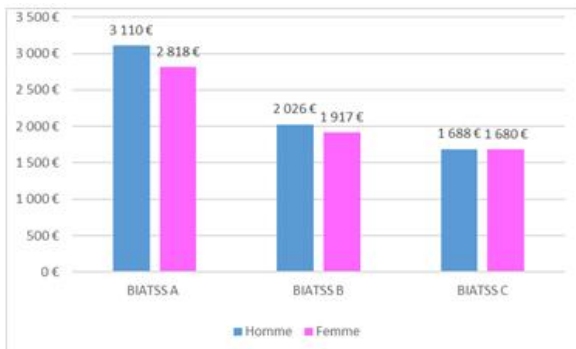
Le calcul du salaire net moyen tient compte de l'ensemble des éléments perçus par l'agent au cours de l'année 2019 du traitement principal aux primes, indemnités et autres éventuelles rémunérations accessoires. La population analysée est celle présente à 100% sur l'ensemble de l'année 2019.



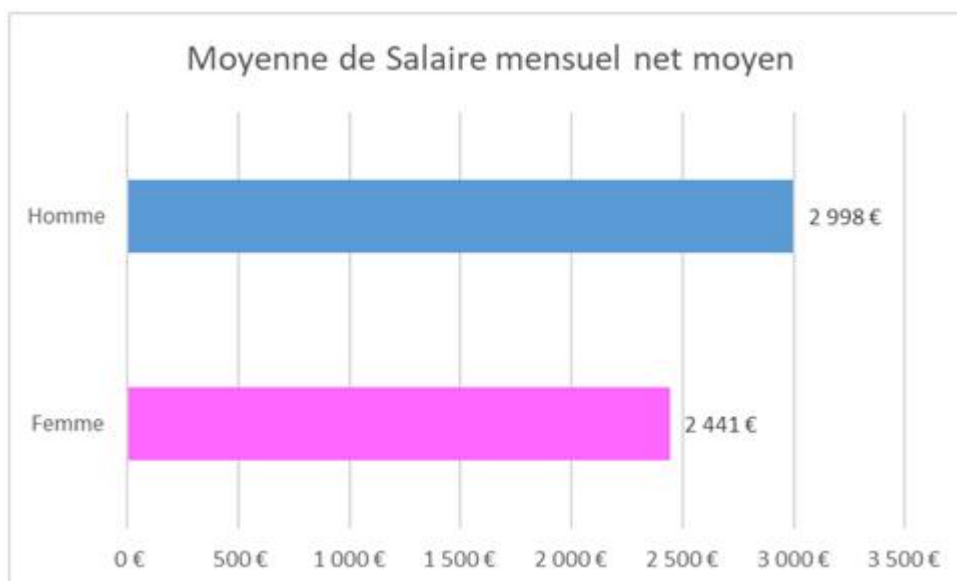
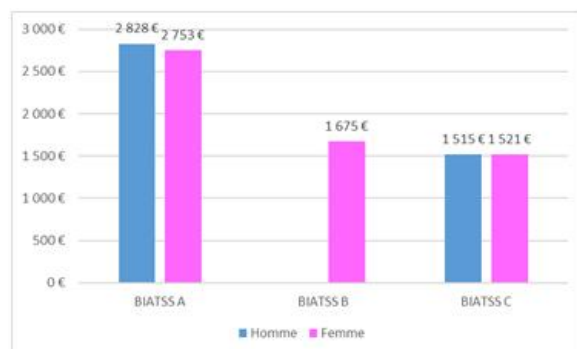
Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS en 2019, par statut et par sexe



Les BIATSS Titulaires



Les BIATSS Contractuels



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 et temps incomplet représentent 5% de l'effectif de l'ENS Paris-Saclay soit 23 agents (5% en 2018)
- En 2019, on recense 10 congés maternité et 8 congés paternité (respectivement 13 et 4 en 2018)
- 206 arrêts pour maladie ordinaire en 2019 qui concerne 82 agents (Catégorie A : 31 ; Catégorie B : 20 ; Catégorie C : 31) qui se traduisent par 1 853 journées d'absences (257 arrêts en 2018 concernant 95 agents et 3 229 journées d'absences)
- Les arrêts de moins de 3 jours représentent 14% du nombre d'arrêt en 2019 (12% en 2018).
- 3,6 correspond au nombre moyen de jours d'arrêt pour maladie ordinaire en 2019 (6,3 jours d'arrêt en moyenne en 2018).
- 1 CLD (congé longue durée), 1 CLM (congé longue maladie) et pas de CGM (congé grave maladie) en 2019 hors élèves normaliens (2 CLD, 2 CLM, 1 CGM en 2018)
- 7 CET (compté épargne temps) ouverts en 2019 et 583 jours déposés (13 CET ouverts en 2018 et 815 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, techniques et de bibliothèque. Elle a été mise à jour en 2018 (Comité technique de juin 2018) suite à l'absence de dispositif de pointage dû à une panne de l'application de gestion du temps de travail.

Tous les personnels BIATSS de l'établissement doivent être présents entre dix heures le matin et seize heures le soir. Au-delà et en-deçà de cette plage fixe, 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 récupérées.

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.

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

b. Télétravail

L'année 2019 marque le déploiement du télétravail à l'ENS Paris-Saclay, le cadrage et les modalités de mises en œuvre ayant été validées en comité technique du 14 juin 2019.

Au 31/12/2019, 22 agents pratiquent le télétravail 1 à 2 jours par semaine depuis le démarrage de la première campagne de télétravail au 01/10/2019.

Catégorie	Femme	Homme	TOTAL
A	3	5	8
B	8	1	9
C	5		5
TOTAL	16	6	22

c. Compte épargne temps

Nombre de CET ouverts en 2019

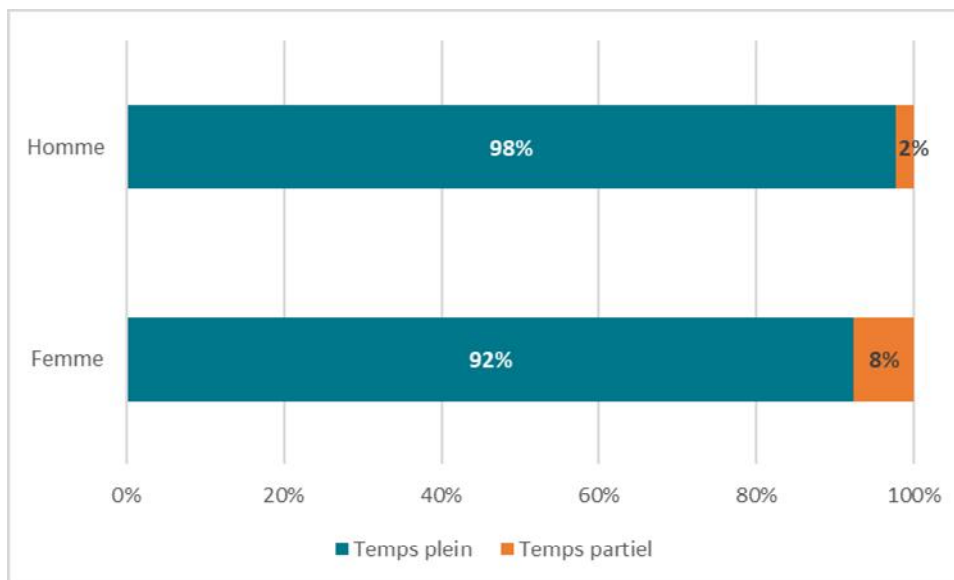
Statut / Catégorie	2017	2018	2019
Titulaire	2	8	3
A	0	3	1
B	1	2	1
C	1	3	1
Non titulaire	3	5	4
A	2	1	4
B	0	1	
C	1	3	
Total	5	13	7

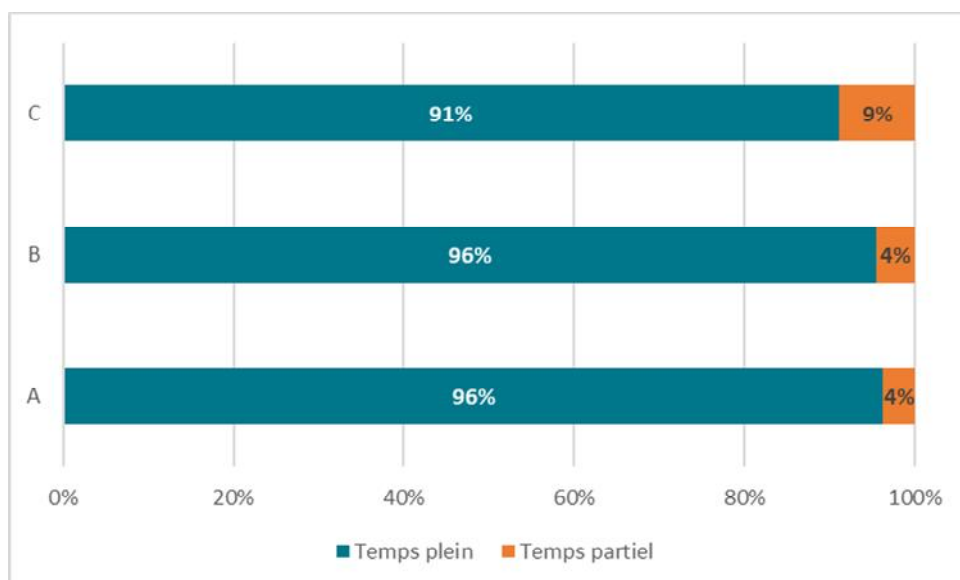
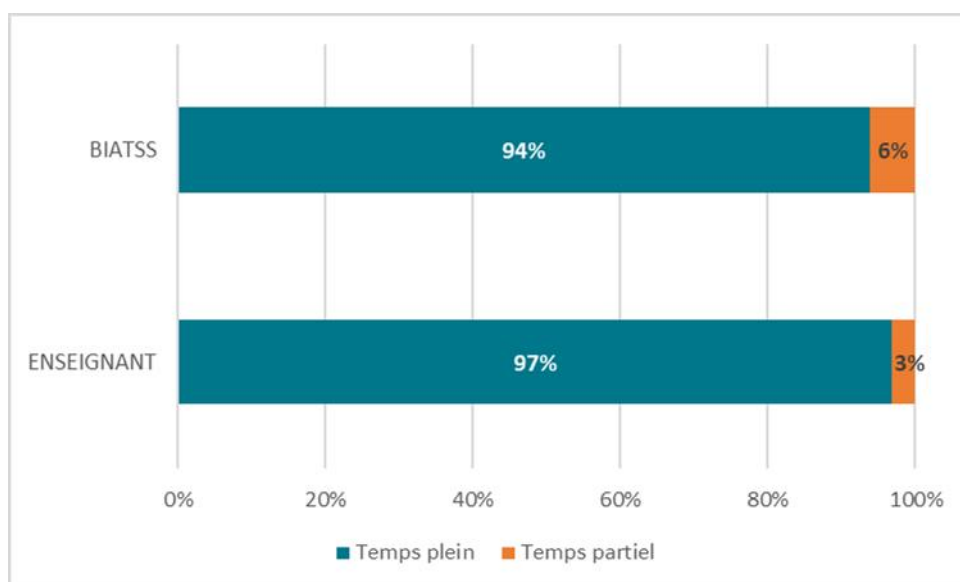
Nombre de jours CET déposés en 2019

Statut / Catégorie	2017		2018		2019	
	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours
Titulaire	45	731	40	660	34	447
A	18	330	19	339	14	192
B	10	150	9	150	9	140
C	17	251	12	171	11	115
Non titulaire	12	116	11	155	10	136
A	9	90	4	39	8	111
B	1	9	4	41	1	7
C	2	17	3	75	1	18
Total	57	847	51	815	44	583

B. QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

Quotité	A			B			C			Total général		Rappel 2018
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Total	%	
Agents à 100%	244	117	361	18	46	64	32	29	61	486	95,5%	97%
Agents à 80%	2	6	8		3	3		4	4	15	2,9%	2%
Agents à 70%	1	1	2							2	0,4%	1%
Agents à 50%	4		4					2	2	6	1,2%	0%
Total	251	124	375	18	49	67	32	35	67	509	100%	100%





C. ABSENCES

a. Congé maternité

Filière Statut		2019				2018
		Cat A Nb agents	Cat B Nb agents	Cat C Nb agents	Total Nb agents	TOTAL AGENTS
Ens, Ens cher	Titulaire	1			1	2
	Non titulaire	1			1	1
Total Ens, Ens chercheur		2	0	0	2	
Biatss	Titulaire	2	3		5	5
	Non titulaire	1	2		3	5
Total Biatss		3	5	0	8	
Total		5	5	0	10	13

b. Congé paternité

Filière Statut		2019			
		Cat A Nb agents	Cat B Nb agents	Cat C Nb agents	Total Nb agents
Ens, Ens chercheur	Titulaire	4			4
	Non titulaire	1			1
Total Ens, Ens chercheur		5	0	0	5
Biatss	Titulaire	1			1
	Non titulaire	2			2
Total Biatss		3	0	0	3
Total		8	0	0	8

En 2018, 4 agents avaient bénéficié d'un congé paternité. Ils sont deux fois plus nombreux en 2019.

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.

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

c. Congé pour garde d'enfant

Filière Statut		2019				2018
		A	B	C	TOTAL	Nb jours
		Nb jours	Nb jours	Nb jours	Nb jours	
Biatss	Titulaire	8	18	22	48	47
	Non titulaire	14,5	17	22	53,5	37
Sous total Biatss		22,5	35	44	101,5	84
TOTAL		22,5	35	44	101,5	84

*Les personnels Enseignants ne déclarent pas d'absences pour garde d'enfant

d. Maladie ordinaire

Filière	Statut	Arrêt + ou - 3 jours	2019						Rappel 2018	
			A		B		C		TOTAL	
			Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts
Ens, Ens chercheur	Titulaire	Arrêt - 3 jours	2	1					2	1
		Arrêt >= 3 jours	241	12					241	12
	Total Titulaire		243	13	0	0	0	0	243	13
	Non titulaire	Arrêt - 3 jours	28	2					0	0
		Arrêt >= 3 jours	28	2	0	0	0	0	28	2
Sous total Enseignant, Enseignant-chercheur			271	15	0	0	0	0	271	15
BIATSS	Titulaire	Arrêt - 3 jours	4	2	8	5	13	8	25	15
		Arrêt >= 3 jours	235	12	215	26	774	69	1224	107
	Total Titulaire		239	14	223	31	787	77	1249	122
	Non titulaire	Arrêt - 3 jours	10	6	3	2	10	5	23	13
		Arrêt >= 3 jours	93	15	149	26	68	15	310	56
Sous total BIATSS			342	35	375	59	865	97	1582	191
TOTAL			613	50	375	59	865	97	1853	206
									3229	257

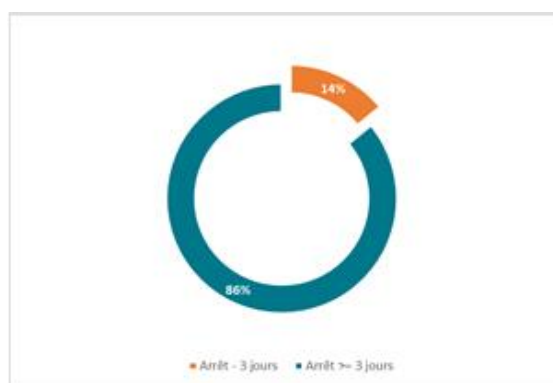
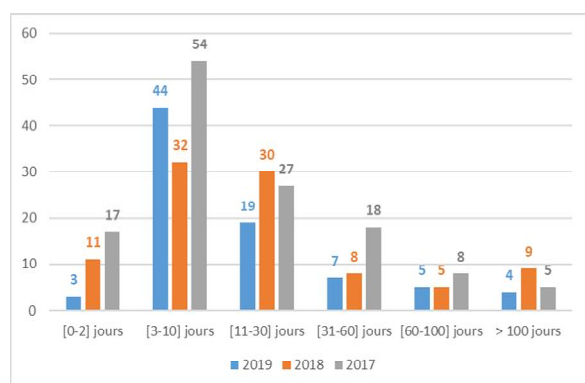
*Les données concernant les enseignants et enseignants-chercheurs correspondent aux déclarations des agents et ne sont pas représentatives.

Le nombre de journées d'absences pour maladie ordinaire est en très nette diminution par rapport à 2018 (-1 376 jours). Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette diminution :

- La mise en œuvre de la déduction de la journée de carence depuis le 1^{er} janvier 2018,
- Les flux d'entrées et sorties dans la population BIATSS avec une diminution des personnels titulaires en raison de départs à la retraite, en mutation ou en détachement dans le contexte du déménagement
- Un nombre important de nouveaux entrants.

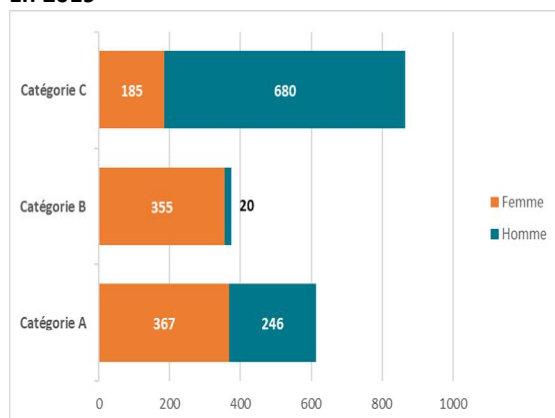
Nombre de jours moyens d'arrêt total pour maladie ordinaire : $1853 / 509 = 3,6$

Nombre de jours moyens d'arrêt pour maladie ordinaire (personnels BIATSS) : $1582 / 226 = 7$

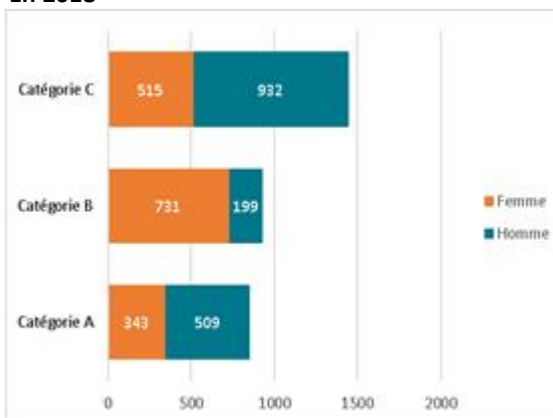


Répartition par sexe et par catégorie des jours d'arrêt pour maladie ordinaire

En 2019



En 2018



e. Congé longue durée et longue maladie

Filière	Type de congés	2019								Rappel 2018	
		A		B		C		TOTAL		TOTAL JOURS	TOTAL ARRETS
		Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts		
Ens, Ens-chercheur	Congé longue durée							0	0	0	0
	Congé longue maladie							0	0	115	1
	Congé grave maladie							0	0	0	0
Total Ens, Ens-chercheur		0	0	0	0	0	0	0	0	115	1
BIATSS	Congé longue durée	295	1					295	1	609	2
	Congé longue maladie	153	1					153	1	43	1
	Congé grave maladie							0	0	231	1
Total BIATSS		448	2	0	0	0	0	448	2	883	4
TOTAL		448	2	0	0	0	0	448	2	998	5

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.

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 :

- **157** agents ont assisté à au moins une formation (144 agents en 2018) soit une augmentation de **8,28%**.
- **3 015 h** : Total heures de formation (2 862 h en 2018), soit une augmentation de **5,05%**.
- **93 367€** : Dépenses de formation (91 908€ en 2018)
- **71** : Nombre d'actions en 2019
- **53 %** des stagiaires sont des femmes
- **17%** des stagiaires sont des personnels de catégorie C
- **34%** des stagiaires ont plus de 50 ans
- **32%** des sessions de formations sont réalisées sur le site de l'ENS
- **0,27%** Effort de formation (Total des dépenses de formation/Masse salariale hors normaliens) *100 (0,27% en 2018)

A.EFFORT DE FORMATION

Comparatif budget prévisionnel/réalisé 2019

Type de dépense	Montant des dépenses
Formation	82 909 €
Conventions (Médiadix, Parfaire)	1 100 €
Frais de déplacement jury concours	5 672 €
Frais des missions	3 686 €
Total Dépenses	93 367 €
Budget initial 2019	120 000 €

La diminution des dépenses en 2019 du montant consacré uniquement à la formation (hors convention et frais de déplacement) est due à la mise en place du système de E-learning pour des formations collectives et individuelles, qui a permis à plus d'agents d'être formés, tout en réduisant les coûts des formations ainsi que les frais de mission.

A titre d'exemple : 40 agents ont été formés au télétravail en E-learning pour le cout d'une seule session.

Le programme de formation 2019 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
- Préparation concours

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

Une seule demande de mobilisation de Compte Personnel de Formation CPF a été faite en 2019.

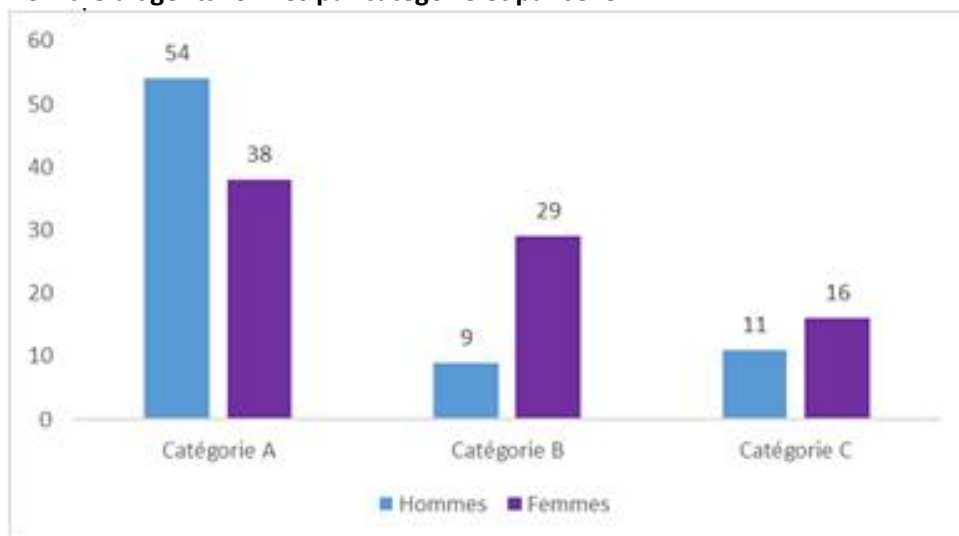
Entre 2016 et 2019, les dépenses de formation ont augmentées de **47 %**.



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

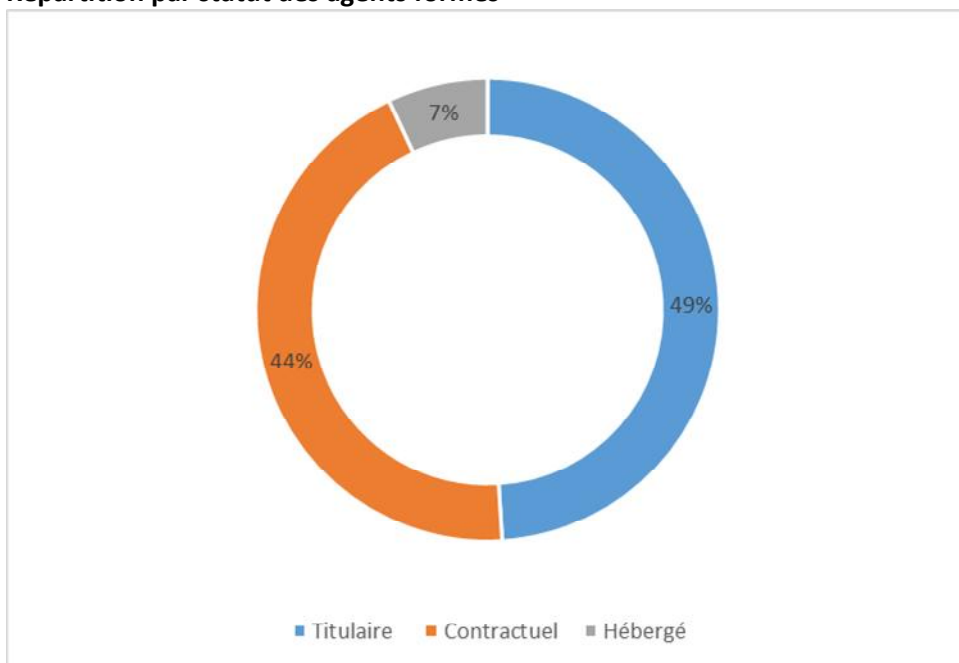
a. Nombre d'agents formés par catégorie, par sexe, par statut

Nombre d'agents formés par catégorie et par sexe

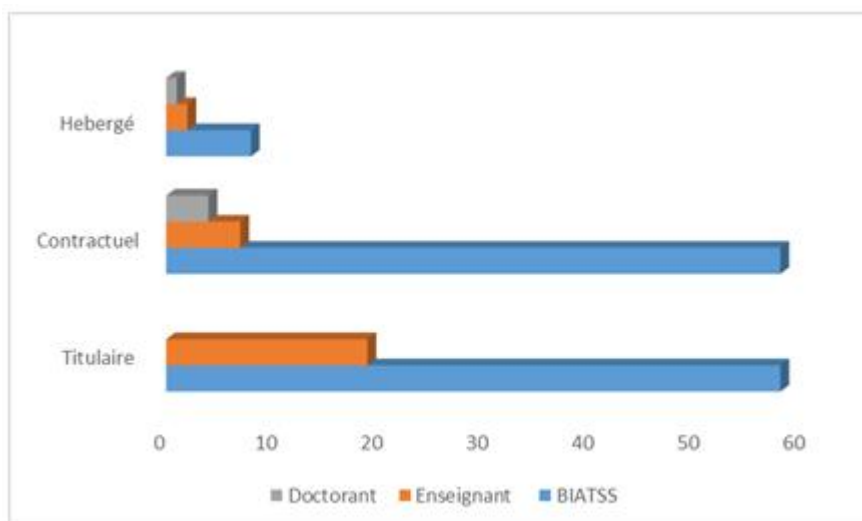


Les agents de catégorie A sont les plus formés avec une plus grande proportion d'hommes que de femmes pour cette catégorie, à l'inverse des catégories B et C où se sont les femmes qui sont le plus formées.

Répartition par statut des agents formés



Tout comme en 2018, ce sont majoritairement les personnels titulaires qui ont suivis des formations. Ils représentent 49% des agents formés, contre 44% pour les personnels contractuels et 7% pour les personnels hébergés.



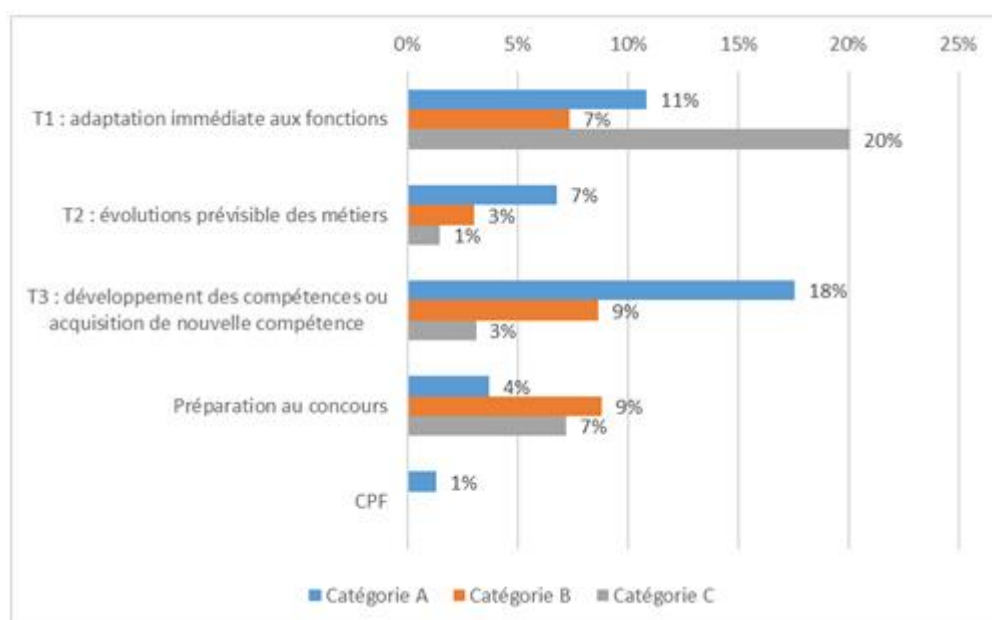
Comme en 2018, les personnels BIATSS sont les plus formés qu'ils soient titulaires, contractuels ou hébergés.

b. Répartition des agents formés par tranche d'âge

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans
Agents formés	33	33	38	49	4
%	24%	28%	38%	42%	9%
Total des agents	135	119	99	116	43

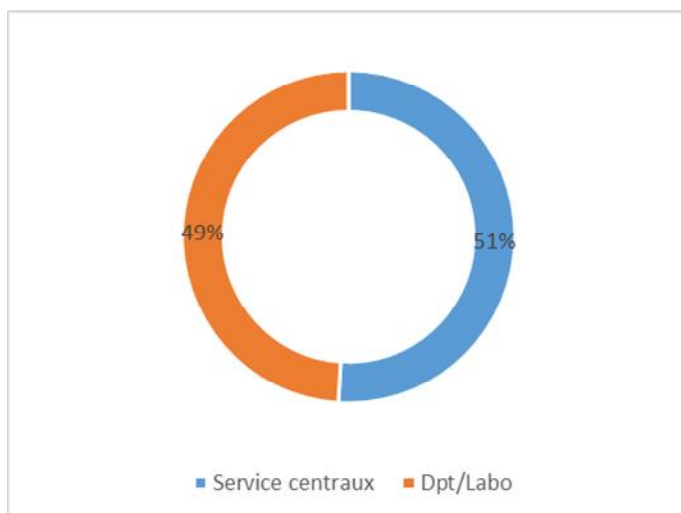
C. RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

a. Répartition des heures de formation par typologie et catégorie



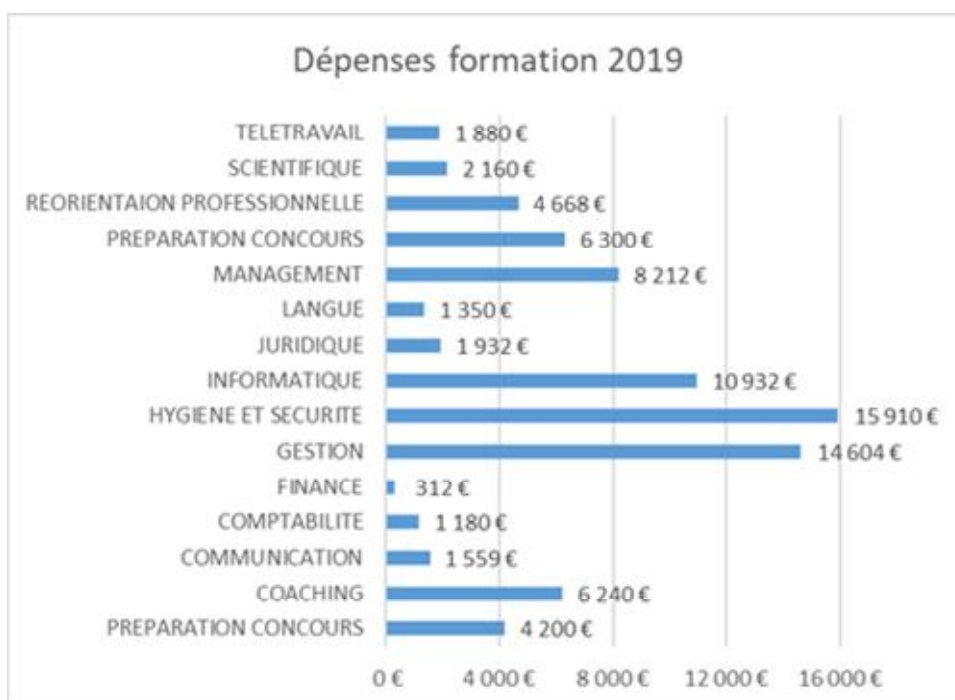
Les formations pour le développement et l'acquisition de nouvelles compétences (T3) sont privilégiées par les personnels de catégorie A et B alors que les personnels de catégorie C sollicitent plutôt des formations pour l'adaptation immédiate au poste de travail (T1).

b. Répartition des heures de formation par affectation



Le nombre d'heures de formations réalisées est relativement équilibré entre les services centraux (DRH-DSI-DAI-COMM-COMPTA-DAF-DSVE) et les Départements-Laboratoires. 51% des heures réalisées pour les services centraux contre 49% pour les laboratoires et les départements.

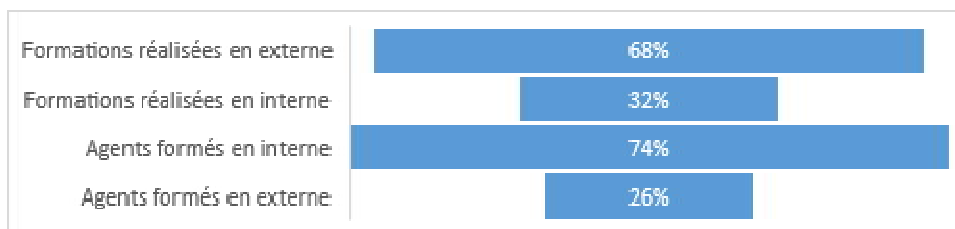
c. Répartition des dépenses de formation par domaine (hors frais de mission et convention)



D.RÉPARTITION SESSIONS INTERNES / SESSIONS EXTERNES

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

En 2019, les formations internes représentent 32% des formations. Cependant le nombre des agents formés en interne représente 74% du nombre d'agents formés.



5. ACTION SOCIALE

Ce chapitre présente les actions mises en place par l'ENS Paris-Saclay dans le domaine de l'accompagnement RH, de l'action sociale et de la Mission Handicap. Depuis le 1^{er} avril 2011, l'Ecole s'est dotée d'un plan d'action sociale visant à améliorer les conditions de vie des collaborateurs et des élèves dans les domaines de la vie quotidienne, lequel a été remis à jour par délibération du Conseil d'Administration du 28 juin 2019.

Chiffres clés :

7 dossiers pris en charge par la commission d'action sociale, dont 5 sous la forme d'aide exceptionnelle d'un montant de 6 051 € (en 2018 pour le même nombre de dossiers le montant est de 3 855 €).

8 dossiers pris en charge par la commission d'action sociale étudiante pour un montant 6 029 €, dont 4 sous la forme d'aide exceptionnelle d'un montant de 5 771 € (6 dossiers en 2018 pour 5 000 €).

7 allocations attribuées pour les centres de loisirs sans hébergement pour un montant de 1 853 €.

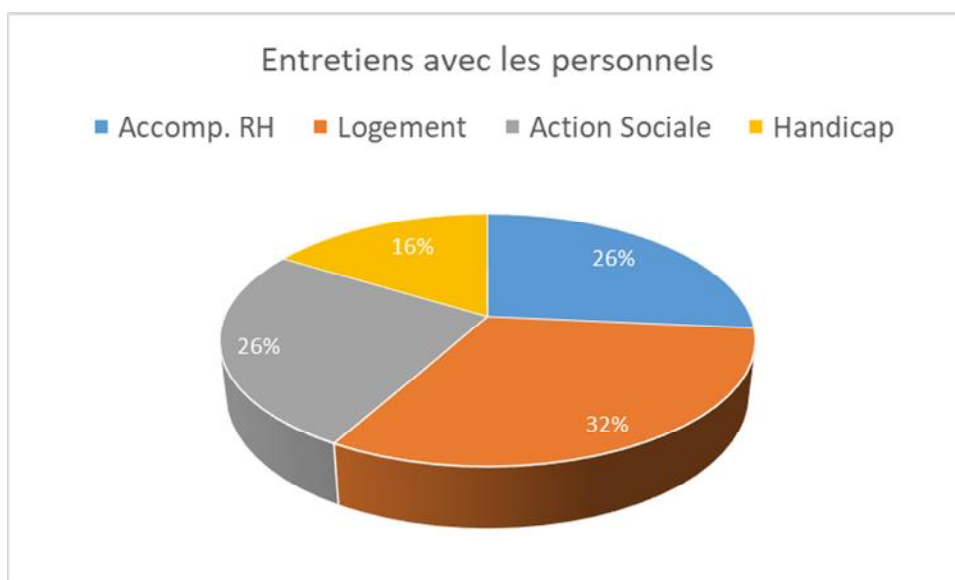
3 allocations attribuées pour les parents d'enfant en situation de handicap pour un montant de 5 883 €.

98 chèques services distribués pour un montant de 3 000 € (contre 2 460 € en 2018 pour 82 chèques).

7 421 € de participation de l'ENS Paris Saclay pour la **restauration CROUS** (8 353 € en 2018).

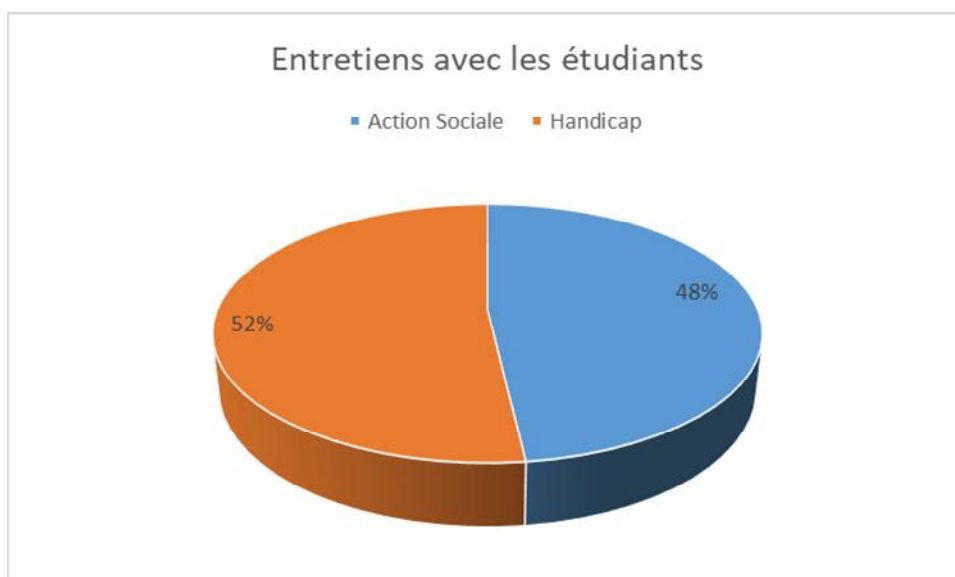
A.RÉPARTITION DES MOTIFS D'ENTRETIENS INDIVIDUELS REALISES PAR LE SERVICE ACCOMPAGNEMENT RH

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le service d'action sociale a effectué **107 rendez-vous** avec 51 collaborateurs. Le logement a été le premier motif de demande de rendez-vous.



Depuis le 1^{er} septembre 2019 (date de renforcement de l'équipe), le service d'action sociale a effectué **27 rendez-vous** avec 19 élèves et étudiant(e)s. Le plan d'accompagnement des étudiants en situation de handicap a été le premier motif de demande de rendez-vous.

Répartition des rendez-vous réalisés par thème :



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

a. Action sociale collaborateurs

Depuis 2011, une commission d'action sociale, qui attribue des aides et prêts exceptionnels, a été créée. En 2019, la commission s'est réunie cinq fois et a étudié les dossiers de 7 demandes dont 5 ont donné lieu à une aide exceptionnelle directe, pour un montant total de 5 771 € et 3 à un prêt pour un montant de 4 200€ (une demande portait à la fois sur une aide et un prêt).

Année	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de dossiers	7	4	4	4	7
Montant total aides exceptionnelles	2 908 €	3 500 €	2 300 €	3 855 €	6 051 €

b. Action sociale des étudiants (Fonds social étudiant)

Deux commissions d'attribution du fonds social étudiant se sont réunies en 2019. 9 dossiers de demande d'aide ont été déposés auprès de la chargée d'action sociale, 8 ont fait l'objet d'une prise en charge pour un montant total de 6 029 €.

Année	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de dossiers	11	7	8	6	8
Montant total aides aux étudiants	7282	5 007 €	5 001 €	5 000 €	6 029 €

c. Allocations

Le plan d'action sociale, prévoit des aides, appelées « allocations », en fonction du revenu fiscal par part, ou de l'indice de rémunération, ou encore de la situation familiale des agents. En 2019, 9 demandes d'allocations ont été formulées auprès du Service d'Accompagnement RH et 7, respectant les conditions prévues, ont été satisfaites.

4 demandes concernaient une allocation pour frais de garde périscolaire et 3 demandes concernaient l'attribution de l'allocation pour parents d'enfant en situation de handicap de moins de 20 ans.

Année	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de dossiers	3	5	7	8	7
Montant total des allocations	3835	4 697 €	4 995 €	5 584 €	7 736 €

d. Chèques services

Le service d'action sociale peut délivrer, après entretien, des chèques service d'une valeur de 30 euros aux collaborateurs, élèves et étudiant(e) en difficulté financière. Ces chèques de service permettent d'acheter des produits d'alimentation et d'hygiène dans les supermarchés. En 2019, 98 chèques de services ont été distribués pour un montant de 3 000 €. Il s'agit d'un outil d'accompagnement important, qui permet une action immédiate pour des situations sociales critiques.

C. RESTAURATION

A compter du 1^{er} septembre 2019

Indices (INM) des personnels	Subvention ENS Paris-Saclay	Coût total du repas	Code tarif
Indice < ou = à 480	2,65 €	4,35 €	1
Indice > à 480 et < ou = à 625	1,95 €	5,05 €	2
Indice > à 625 et < ou = à 821	1,30 €	5,70 €	3
Indice > à 821 ou personnel hébergé	0 €	7,00 €	4

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

Année	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de repas	1826	2294	5192	4315	3954
Participation ENS	2406	3 933 €	10 440 €	8 353 €	7 421 €

D. PROJETS ACTION SOCIALE

PRÉVENTION

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 5 fois en 2019 (3 fois en 2018).

ACTIONS CULTURELLES

Le service accompagnement Ressources Humaines a organisé l'arbre de Noël des collaborateurs. En 2019, 48 familles (96 enfants de 2-12 ans) ont bénéficié d'une demi-journée à la cité des Sciences de Paris.

E. MISSION HANDICAP

Depuis 2012, la mission handicap de l'ENS Paris-Saclay est composée d'une chargée de mission (enseignant ou enseignant-chercheur) et d'une correspondante handicap. Suite au départ de cette dernière, la chargée de mission a assuré la continuité du relais handicap entre juillet 2018 et octobre 2019. Fin 2019, une chargée de projet accompagnement RH en charge entre autre du handicap a été recrutée au sein de la Direction des Ressources Humaines, dans le but de consolider les procédures de recrutement et de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap. Une nouvelle chargée de mission handicap a été également nommée, en cette fin d'année 2019. La Mission Handicap est destinée aux agents, comme aux élèves et étudiants.

Pour l'ensemble de l'établissement, un schéma directeur pluriannuel du handicap 2018-2023 a été élaboré et validé en conseil d'administration de juillet 2018. Ce document formalise et consolide la politique de l'établissement quant à l'accueil et l'accompagnement des étudiants et collaborateurs en situation de handicap. Les actions prévues par le schéma directeur ont donc été poursuivies au cours de l'année 2019.

• SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT

Suivi et accompagnement des étudiants

Diverses mesures sont mises en place pour assurer l'accompagnement et le suivi de la scolarité des étudiants en situation de handicap par l'intermédiaire du PAEH :

- Aides techniques (par exemple : prêt de matériels, photocopies ...)
- Aides humaines (tutorat)
- Aménagements pour les examens.

Durant l'année universitaire 2018-2019, 15 élèves et étudiants en ont bénéficié, soit une augmentation de 100%. Ce taux s'explique par l'implication de plus en plus importante de tous les acteurs concernés, des responsables de formations à la vice-présidence déléguée aux études (notamment en cas d'aménagements de cursus liés à la nécessité de suivre des soins médicaux). La mission handicap peut également intervenir pour des handicaps temporaires. Elle est en outre présente dans le Réseau de Prévention Etudiant (RPE).

Année universitaire	2017-2018	2018-2019
Nombre d'élève suivis	8	15

Dans le cadre de cet accompagnement, une bourse CGE d'aide à la mobilité internationale a été remise à l'assemblée nationale pour l'un de nos étudiants en M1 Chimie (4 juillet 2019).

De plus dans le cadre de l'activité tutorat du diplôme, nos élèves peuvent accompagner des lycéens en participant au tutorat Phraties (3ème année consécutive) avec la Fédéeh (augmentation du nombre d'élèves participants chaque année) voire des élèves en situation de handicap au sein de l'établissement.

Suivi et accompagnement des agents

Du côté des personnels, le nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), déclaré en 2019 sur l'année 2018, s'élève à 27, et le taux d'emploi est de 3,81 %. On peut noter que le nombre de BOE est en augmentation constante néanmoins les modalités de calcul ne permettent pas de faire augmenter en regard le taux d'emploi direct.

Année	2016	2017	2018
Nombre de BOE	17	20	27
Taux emploi direct	3,50 %	4,27 %	3,74 %

Le montant de la contribution au FIPHFP (fonds pour l'insertion de personnes handicapées dans la fonction publique) versée en 2019 s'élève à 47 826 € (contre 38 096 € en 2018). Ce montant vise à compenser la sous-représentation des agents en situation de handicap, en référence à l'obligation d'emploi de 6%, fixée par la loi du 10 juillet 1987.

• SENSIBILISATION

Plusieurs actions de sensibilisation et de formation en direction des étudiants et des agents de l'ENS Paris-Saclay ont été proposées sur l'année 2019 :

- Module de formation des M2 FESup (janvier 2019) comportant une intervention de la chargée de mission handicap sur l'accompagnement du handicap au cours de la scolarité et une intervention de Ghislain Rémy (IUT de Cachan, chargé de mission handicap Paris-Sud) sur l'autisme ;
- Journée Handivalides organisée avec 3 étudiants et Starting Block (11 avril 2019) ;
- Journée de sensibilisation lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH) autour de sketches de la compagnie Grain2folie (19 novembre 2019)
- Élaboration et édition de la plaquette « Reconnaître son handicap au travail : la RQTH » ;
- Refonte de la page internet Relais Handicap sur le site de l'ENS Paris-Saclay.

• RESEAU

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 (la chargée de mission est en outre membre du bureau de ce groupe de travail). Ces groupes de travail permettent l'échange de pratiques, et l'élaboration de projets dans lesquels l'ENS Paris-Saclay est engagée.

La chargée de mission handicap de l'ENS a ainsi participé en 2019 à plusieurs actions au sein du groupe de travail handicap Paris-Saclay :

- Élaboration et rédaction collective du schéma directeur de l'Université Paris-Saclay (2019-2025) comportant comme axes principaux l'accompagnement des élèves, des étudiants, des personnels ; la formation ; l'accessibilité des services ; l'inclusion du handicap au cœur de la recherche et de l'innovation ;
- Poursuite du projet de formation des futurs enseignants, coordonné par la chargée de mission de l'ENS : reconduction du module de formation des enseignants stagiaires (master MEEF de l'UVSQ), et module de formation des agrégatifs de l'ENS Paris-Saclay (janvier 2019)
- Organisation d'une plénière autour du sport avec les responsables des services sportifs de Paris-Saclay (19 juin 2019) ;
- Participation aux réunions et travaux du GT handicap de la CGE.

La chargée de projet accompagnement RH, correspondante handicap, a rejoint le groupe de travail des correspondants handicap de l'Université Paris-Saclay afin de mutualiser les pratiques et les actions de sensibilisation.

6. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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 3 fois en 2019 : le 27 mars, le 10 mai et le 03 octobre

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 est dotée d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, d'assistants de prévention ainsi que d'une conseillère de prévention.

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 2019, le comité s'est réuni à 3 reprises.

La conseillère de prévention assiste et conseille la direction générale dans la démarche d'évaluation des risques. Elle 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. Elle s'appuie pour cela sur un réseau de 18 assistants de prévention.

L'assistant de prévention est le référent sécurité et conditions de travail sur une zone de travail donnée. La majorité des entités de l'ENS Paris-Saclay ont 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 annuel de prévention du Document Unique.

Comme évoqué précédemment, **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.

Pour sensibiliser aux thèmes du harcèlement, de la parité et de l'éthique scientifique, l'ENS Paris-Saclay a également mis en place ou nommé :

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

B. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, DE SERVICE ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

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

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

- Les accidents survenus sur le lieu ou entre deux lieux de travail et pendant les heures de travail, dits accidents de travail stricto-sensu,

- Les accidents survenus au cours d'un déplacement d'un agent, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel. Il s'agit alors d'un accident de trajet.

	2017	2018	2019
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu sans arrêt	1	4	1
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu avec arrêt	6 (52 jours d'arrêt)	1 (31 jours d'arrêt)	0
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	1	4	1
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	2 (14 jours d'arrêt)	1 (28 jours d'arrêt)	0
Nombre d'accidents en mission sans arrêt	0	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.

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.

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.

	2017	2018	2019
Taux de fréquence	8,53	2,47	0,00
Taux de gravité	0,08	0,07	0,00

En 2019, on comptabilise très peu d'accident du travail en comparaison des années précédentes. Ils n'ont engendré aucun arrêt de travail.

C. LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Nombre de demandes spontanées (de la part des agents) : Aucune

Visite de reprises après congé maternité : 6

Visite de reprise après un arrêt de plus d'un mois : 2

Nombre d'aménagement de poste préconisés : 12

Nombre de restrictions (par exemple port de charges lourdes ou autres) : 14

7.RELATIONS PROFESSIONNELLES

Ce chapitre présente les différentes instances de représentation et de concertation de l'établissement, leur fonctionnement, les ordres du jour traité, leur périodicité...

Chiffres clés:

- Le **CHSCT** s'est réuni 3 fois en 2019 : le 27 mars, le 10 mai et le 3 octobre
- Le **comité technique** s'est réuni 4 fois en 2019 : le 15 février, le 14 juin, le 12 septembre, le 26 novembre
- Le **conseil d'administration** s'est réuni 4 fois en 2019 : le 15 mars, le 28 juin, le 27 septembre, le 13 décembre
- La **commission de la vie étudiante** s'est réunie 5 fois en 2019 : le 15 janvier, le 5 février, le 2 avril, le 20 mai et le 1^{er} octobre
- Le **conseil scientifique** s'est réuni 3 fois en 2019 : le 22 février, le 21 juin, le 19 septembre
- La **commission paritaire d'établissement** s'est réunie 4 fois en 2019 : le 18 janvier, le 15 mars, le 17 juillet, le 4 septembre
- La **commission consultative paritaire des agents non titulaires** ne s'est pas réunie

A. LES INSTANCES DE DÉCISION

a. Le conseil d'administration

Le conseil d'administration statue par ses délibérations sur :

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

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

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

Le conseil d'administration s'est réuni 4 fois en 2019 : le 15 mars, le 28 juin, le 27 septembre, le 13 décembre.

b. La commission de la vie étudiante

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

La commission de la vie étudiante rend des avis sur :

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

Elle s'est réunie 5 fois en 2019 : le 15 janvier, le 5 février, le 2 avril, le 20 mai, le 1^{er} octobre.

c. Le conseil scientifique

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

Il s'est réuni 3 fois en 2019 : le 22 février, le 21 juin, le 19 septembre.

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 3 fois en 2019 : le 27 mars, le 10 mai et le 3 octobre.

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

Sexe	Titulaire	Suppléant	Elèves, étudiants
Homme	4	2	2
Femme	1	3	0
Total	5	5	2

Ordre du jour du CHSCT du 27 mars 2019 :

- Approbation du PV du CHSCT du 8 novembre 2018 (Vote)
- Validation de la composition et règlement intérieur du CHSCT (Vote)
- Election du secrétaire du CHSCT et du secrétaire adjoint (Vote)
- Groupes de travail du CHSCT (Vote)
- Calendrier des CHSCT et visite du CHSCT (Vote)
- Bilan des actions du groupe de prévention, d'orientation, de sensibilisation et d'information sur le harcèlement sexuel (POSI) (Information)
- Présentation orientations stratégiques 2019 et suivi des actions du CHSCT (Information)
- Saclay : Restauration (Information)
- Relecture des registres santé et sécurité au travail

Ordre du jour du CHSCT du 10 mai 2019 :

- Approbation du PV du CHSCT du 26 mars (Vote)
- Déménagement : calendrier prévisionnel (Information)
- Modalités des groupes de travail du CHSCT (Information)
- Gestion double site DAI et DSI et accompagnement (Information)
- Bilan et perspective de la consultation psychologique (Information)
- Plan d'action RPS (Information)
- Suivi des actions du CHSCT (Information)
- Nomination d'assistants de prévention (Avis)
- Question diverses

Ordre du jour du CHSCT du 3 octobre 2019 :

- Approbation du PV du CHSCT du 10 mai 2019 (Vote)
- Nouveau bâtiment :
 - ✓ Retour sur la visite de chantier du CHSCT le 8 juillet (Information)
 - ✓ Retour double site (DAI, DSI) suite CHSCT du 10 mai (Information)
 - ✓ Le numérique à Saclay dont la couverture WIFI (Information)
- Médecine de prévention :
 - ✓ Bilan 2018 (information)
 - ✓ Contenu des armoires à pharmacie (Vote)
- Instruction générale de l'organisation de la prévention (Vote)
- Communication du CHSCT : intranet et message d'information (Information)

- Plan d'action RPS :
 - ✓ Rôle des acteurs de prévention RPS : procédure (Information)
 - ✓ Point d'étapes diagnostic et plan d'actions « Bien être » auprès des élèves et étudiants et accompagnement au changement des personnels
- Relecture des registres (Information)

b. Le comité technique d'établissement

Le comité technique est consulté en matière :

- D'organisation et de fonctionnement de l'établissement
- De gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- De règles statutaires
- D'évolutions technologiques et de méthode de travail et leur incidence sur les personnels
- De grandes orientations en matière de politique indemnitaire
- D'égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations
- De formation et développement des compétences professionnelles
- D'insertion professionnelle

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

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

Le comité technique s'est réuni 4 fois en 2019 : le 15 février, le 14 juin, le 12 septembre et le 26 novembre.

Répartition par sexe des représentants du personnel

Sexe	Titulaire	Suppléant
Homme	5	5
Femme	2	1
Total	7	6

Ordre du jour du CT du 15 février 2019

Pour avis :

- Règlement intérieur du comité technique
- Approbation du PV de la séance du 27/09/2018
- Approbation du PV de la séance du 27/11/2018
- Télétravail : note de cadrage

Pour information :

- Bilan des réunions 2018 du CHSCT
- Bilan SST 2017-2018
- Bilan de la prime de fin d'année 2018
- Questions diverses

Ordre du jour du CT du 14 juin 2019

Pour avis :

- Approbation du PV de la séance du 15/02/2019
- Statuts et Règlement intérieur de l'Université Paris-Saclay
- Prime de restructuration de service
- DER : modification du règlement intérieur de l'Ecole
- Télétravail : dispositif complet
- Plan d'action sociale
- Questions diverses

Ordre du jour du CT du 12 septembre 2019

Pour avis :

- Approbation du PV de la séance du 14/06/2019
- Université Paris-Saclay
- DER : modification du règlement intérieur de l'Ecole
- Bilan social 2018
- Prime de déménagement : Composition de la commission consultative

Pour information :

- RIFSEEP
- Questions diverses

Ordre du jour du CT du 26 novembre 2019

Pour avis :

- Approbation du PV de la séance du 14/06/2019
- Approbation du PV de la séance du 12/09/2019
- Campagne d'emplois 2020
- Plan de formation 2020

Pour information :

- Bilan concours ITRF 2019
- Reprographie à Saclay
- Guide des gestionnaires
- 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 4 fois en 2019 : le 15 mars pour les personnels de bibliothèque, le 18 janvier pour les personnels de la filière AENES et le 18 janvier, le 18 juillet, le 04 septembre pour les personnels de la filière ITRF.

Statut,grade	Liste aptitude		Tableau avancement	
	Proposition	Réalisation	Proposition	Réalisation
Personnel technique	8	2	11	5
IGR1 en IGR HC				
IGR2 en IGR1			1	1
Entrée corps des IGR	1	0		
IGE CN en IGE HC			2	0
Entrée corps des IGE	2	0		
Entrée corps des ASI	2	1		
TECH CS en TECH CE			2	1
TECH CN en TECH CS			2	0
Entrée corps des TECH	3	1		
ADTP2 en ADTP1			2	1
ADT en ADTP2			2	2
Personnel administratif	2	1	3	0
ATTACHE PAL en ATTACHE HC			1	0
ATTACHE en ATTACHE PAL				
Entrée corps des ATTACHE	1	0		
SAENES CS en SAENES CE				
SAENES CN en SAENES CS			1	0
Entrée corps des SAENES	1	1		
ADJP2 en ADJP1			1	0
ADJ en ADJP2				
Personnel bibliothèque	2	1	0	0
CONS BIBLIO EN CHEF en CONS BIBLIO GAL	1	1		
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				
Entrée corps des BIBLIO ASS	1	0		
MAG BIBLIO PAL 2 en MAG BIBLIO PAL 1				
MAG BIBLIO en MAG BIBLIO PAL 2				
TOTAL	12	4	14	5

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 :

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

Elle peut également être consultée sur toutes les questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Elle ne s'est pas réunie en 2019.

e. Le conseil d'administration restreint

Le conseil d'administration en formation restreinte se prononce sur :

- La titularisation des maîtres de conférences
- L'avancement des maîtres de conférences et des professeurs des universités
- Les demandes d'éméritat des professeurs des universités
- Les déclarations de vacances de postes, les demandes de transformations et de créations de postes.
- La composition des comités de sélection
- Le recrutement des enseignants-chercheurs
- Les demandes de détachement des enseignants-chercheurs
- La répartition de la prime de charges administratives
- Les demandes de délégation
- Le recrutement des professeurs associés

Il s'est réuni 8 fois en 2019 : le 9 janvier, le 13 mars, le 2 avril, le 29 mai, le 18 juin, le 10 septembre, le 4 novembre, le 25 novembre.

f. Le conseil scientifique restreint

Le conseil scientifique en formation restreinte se prononce sur :

- L'accueil des professeurs invités
- Les demandes d'éméritat des professeurs des universités
- Les demandes de congé pour recherche ou conversion thématique
- La nomination du directeur de l'École doctorale sciences pratiques
- Les candidatures à l'habilitation à diriger les recherches (HDR)
- Les décharges de service des professeurs agrégés
- Les demandes de détachement

Le conseil scientifique en formation restreinte exerce également les compétences dévolues aux commissions de spécialistes (exception faite du recrutement des enseignants-chercheurs) avant la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) du 10 août 2007.

Il émet des avis dans les domaines suivants :

- Les contrats des personnalités extérieures à l'établissement recrutées comme vacataires pour des heures complémentaires.

- Le recrutement des ATER.
- Les mutations des enseignants-chercheurs.
- L'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs.
- La titularisation des maîtres de conférences stagiaires.
- La répartition des primes d'encadrement doctoral et de recherche.

Il s'est réuni 6 fois en 2019 : le 5 février, le 1^{er} avril, le 21 mai, le 4 juin, le 14 octobre, le 19 novembre.

g. Les comités de sélection

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

5 comités de sélection se sont réunis deux fois chacun en 2019 : une première réunion pour l'étude des dossiers et une deuxième réunion pour l'audition des candidats : le 3 avril et le 5 mai pour le poste de maître de conférences en méthodes numériques et approches multi-physiques, le 9 avril et le 16 mai pour le poste de maître de conférences en sciences de gestion, le 1 avril et 13 mai pour le poste de maître de conférences en mathématiques, modélisation et simulation, le 12 avril et le 21 mai pour le poste de maître de conférences en électronique de puissance, le 10 avril et 9 mai pour le poste de maître de conférences en physique de la conversion d'énergie.

Postes 2019	Rang	Membres internes		Membres externes		Total
		Homme	Femme	Homme	Femme	
Section CNU 63 - MCF Electronique de puissance	Rang A	1	0	3	1	5
	Rang B	1	0	1	3	5
	TOTAL	2	0	4	4	10
Section CNU 63 - MCF Physique de la conversion d'énergie	Rang A	2	0	1	2	5
	Rang B	0	1	3	1	5
	TOTAL	2	1	4	3	10
Section CNU 06 - Sciences de gestion	Rang A	2	0	1	1	4
	Rang B	1	1	0	2	4
	TOTAL	3	1	1	3	8
Section CNU 60 - MCF Méthodes numériques et approches multi-physiques	Rang A	2	0	1	1	4
	Rang B	1	1	0	2	4
	TOTAL	3	1	1	3	8
Section CNU 26 - MCF Mathématiques fondamentales et appliquées	Rang A	2	0	1	1	4
	Rang B	1	0	0	3	4
	TOTAL	3	0	1	4	8
TOTAL		13	3	11	17	44

8. 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·nes...). 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.
- Promouvoir des actions d'information et de sensibilisation sur les questions d'égalité et de parité.
- Promouvoir des actions pour lutter contre le harcèlement sexiste ou sexuel
- Représenter l'établissement dans les différentes instances impliquées dans l'égalité entre les femmes et les hommes. Veiller à l'égalité de traitement dans le recrutement et dans le suivi et le déroulement des carrières des personnels.

VEILLER A L'EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE RECRUTEMENT ET DANS LE SUIVI ET LE DEROULEMENT DES CARRIERES DES PERSONNELS.

Recrutement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses

Une lettre de recommandation sur la parité et le handicap est adressée aux chargé-es de recrutement d'enseignants-chercheurs et d'enseignantes-chercheuses. Le conseil d'administration restreint veille par ailleurs à assurer la parité des comités de sélection.

Recrutement des normaliens et normaliennes

Prenant acte de la faible proportion de normaliennes recrutées sur le concours MP en particulier, l'ENS Paris-Saclay participe à un groupe de travail sur le recrutement des femmes dans les ENS, groupe réunissant régulièrement des représentant-es des ENS Paris-Saclay, Rennes et Lyon dont les travaux visent à comprendre la chute notable du sex-ratio après les épreuves écrites de plusieurs concours d'entrée dans les ENS. Dans le cadre de ce groupe, un séminaire « Comprendre et combattre la sous-représentation des filles dans les ENS » a été organisé le 23 janvier 2019 à l'ENS Paris-Saclay. Le compte-rendu de ce séminaire est téléchargeable sur la page intranet de la mission parité <http://intranet.ens-paris-saclay.fr/version-francaise/prevention-sante-et-securite/mission-parite/>.

Afin de sensibiliser les candidates aux concours des ENS, la dimension parité est incluse aux présentations du plan Attractivité de visite des classes préparatoires. Une vidéo de sensibilisation à la mixité dans les sciences pour l'ingénieur a été réalisée conjointement par une enseignante et un étudiante du département de Génie Mécanique et a été diffusée dans les présentations en CPGE du plan Attractivité et lors des concours de recrutement. Cette vidéo est consultable au lien suivant : <https://www.youtube.com/watch?v=wSuZ3LFPRMM>.

Un rapport « Analyse de la mixité des recrutements des normaliens et normaliennes 2016-2018 » a été produit et présenté en CVE. Le rapport est consultable sur la page intranet de la mission parité <http://intranet.ens-paris-saclay.fr/version-francaise/prevention-sante-et-securite/mission-parite/>.

PROMOUVOIR DES ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR LES QUESTIONS D'EGALITE ET DE PARITE.

Une page intranet a été créée pour informer sur les problématiques liées à la parité ainsi que sur les actualités relatives à cette question dans l'école : <http://intranet.ens-paris-saclay.fr/version-francaise/prevention-sante-et-securite/mission-parite/>

L'ENS Paris-Saclay a également participé à la semaine de l'égalité femmes-hommes (semaine du 6 mars 2019) co-organisée avec l'Université Paris-Saclay sur le thème « Sport et Genre ». A l'ENS Paris-Saclay ont été affichées une exposition, « Victoire ! [nom commun FEMININ] », ainsi qu'une exposition réalisée par l'équipe féminine de rugby, les Kyottes. Un match amical de rugby féminin a par ailleurs été organisé par les Kyottes et le responsable sportif de l'ENS.

PROMOUVOIR DES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT SEXISTE OU SEXUEL

Pour ces actions, la mission parité anime 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 est régulièrement mise à jour pour informer sur le harcèlement sexuel : <http://intranet.ens-paris-saclay.fr/version-francaise/prevention-sante-et-securite/prevention-et-bien-etre/harcelement-sexuel/>

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. Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel est également désormais présenté de manière conjointe avec le dispositif de gestion des risques psycho-sociaux.

Une cellule de lutte contre le harcèlement sexuel a été mise en place au sein du Bureau des Elèves et a permis de proposer plusieurs opérations de sensibilisation au harcèlement sexuel à l'occasion des festivités de la vie étudiante. Cette cellule travaille en collaboration étroite avec le groupe de Prévention, d'Orientation, de sensibilisation et d'information contre le harcèlement sexuel.

A la demande des départements concernés, 6 opérations de sensibilisation ont été organisées dans les départements entre septembre et décembre 2019 (département d'informatique, de sciences pour l'ingénieur, d'anglais).

Le dispositif de prévention contre le harcèlement sexuel a été présenté en CHSCT et à l'occasion du séminaire des nouveaux élus étudiants.

REPRESENTER L'ETABLISSEMENT DANS LES DIFFERENTES INSTANCES IMPLIQUEES DANS L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

L'ENS Paris-Saclay adhère à la CPED (Conférence permanente des chargés-es de mission Parité et Diversité) 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 est engagée.

9. GLOSSAIRE

AE CP : Autorisation d'engagement et crédit de paiement

ANR : Agence nationale de la recherche

ARE : Allocation de retour à l'emploi

ATEX : Atmosphère explosive

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.

CIFRE : Conventions industrielles de formation par la recherche

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

CLM : Congé longue maladie.

CLD : Congé longue durée.

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

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

CNRS : Centre national de la recherche scientifique.

CNU : Conseil national des universités.

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

CPE : Commission paritaire d'établissement.

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

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.

CST : Congé sans traitement

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

EAP : Effet année pleine

ED : Ecole doctorale

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

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

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

GBCP : Gestion budgétaire et comptable publique

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

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

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

HDR : Habilitation à diriger la recherche

HTR : Hors taxe récupérable

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

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

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

ITA : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs.

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

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.

PETREL : Portail des éléments transmis pour la retraite en ligne

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

Plafond Etablissement : Il correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Ce plafond est fixé par le conseil d'administration au moment du vote du budget. Il peut être modifié en cours de gestion par le biais d'un budget rectificatif, dans le cas 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

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

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

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

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

QHSE : Qualité, hygiène, sécurité, environnement

RAFP : Retraite additionnelle fonction publique

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

RPS : Risques psychosociaux

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

SST : Sauveteurs secouristes du travail.

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

Traitement brut = Indice majoré * Valeur du point fonction publique

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

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

TTC : Toute taxe comprise

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

école —————
normale —————
supérieure —————
paris —saclay ———



BILAN SOCIAL

ENS Paris-Saclay

2020

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

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

1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOIS 7

A.	EFFECTIF EN ETPT ET ETP AU 31/12/2020 PAR PLAFOND D'EMPLOIS, STATUT ET FILIERE	8
B.	RÉPARTITION EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE AU 31/12/2020	10
C.	ÉVOLUTION DES ETP DE 2017 à 2020	11
D.	EFFECTIF PAR STATUT ET FILIERE AU 31/12/20	12
a.	Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2020	13
b.	Les personnels BIATSS non titulaires au 31/12/2020.....	14
c.	Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C au 31/12/2020	14
d.	Les personnels BIATSS par affectation et grandes familles de fonctions (PPH)	15
e.	Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2020.....	16
f.	Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires au 31/12/2020	17
g.	Les professeurs invités en 2020.....	17
h.	Les professeurs attachés en 2020.....	18
i.	Les élèves normaliens.....	18
E.	MISES A DISPOSITION, DELEGATIONS, DETACHEMENTS, POSITIONS PARTICULIERES	20
a.	Agents de l'ENS Paris-Saclay détachés auprès d'autres organismes au 31/12/2020	20
b.	Agents détachés auprès de l'ENS Paris-Saclay au 31/12/2020	20
c.	Mises à dispositions et délégations au 31/12/2020	21
d.	Positions particulières en 2020	21
F.	DÉMOGRAPHIE	22
a.	Âge moyen et âge médian	22
b.	Pyramide des âges.....	23
c.	Agents de plus de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2020	26
d.	Retraites 2020	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 31/12/2020	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.....	32

J. POSTES OUVERTS AU CONCOURS CAMPAGNE 2020 : ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET BIATSS.....	35
--	----

2. RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE..... 37

A. MASSE SALARIALE 2020.....	38
a. Exécution masse salariale 2020 en droits constatés	38
b. Facteurs d'évolution de la masse salariale (en décaissements).....	38
B. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2020 (GIPA)	40
C. RÉMUNÉRATIONS BRUTES.....	42
a. Rémunérations brutes des personnels Enseignants et des Enseignants-chercheurs titulaires ...	42
b. Rémunérations brutes des personnels BIATSS, bibliothèque et médico-social titulaires.....	43
D. RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES.....	45

3. CONDITIONS DE TRAVAIL 47

A. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS	48
a. Note de cadrage du temps de travail à l'ENS	48
b. Télétravail.....	48
c. Compte épargne temps	48
B. QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL.....	49
C. ABSENCES.....	49
a. Congé maternité	49
b. Congé paternité	49
c. Congé pour garde d'enfant	50
d. Maladie ordinaire.....	50
e. Congé longue durée et longue maladie	51

4. FORMATION DES PERSONNELS..... 53

A. EFFORT DE FORMATION	54
B. RÉPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS FORMES PAR AGE ET PAR SEXE.....	55
a. Nombre d'agents formés par catégorie et par sexe.....	55
b. Répartition des agents formés par tranche d'âge.....	55
c. Répartition des agents formés par population.....	55
d. Répartition des agents formés par typologie et catégorie	56
C. RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	57
a. Répartition des heures de formation par affectation	57
D. RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION	58

a. Répartition des actions de formation par domaine.....	58
b. Répartition des actions de formation et du nombre d'agents formés par type de session externe et interne	58

5. ACTION SOCIALE ET ACCOMPAGNEMENT..... 59

A. RÉPARTITION DES MOTIFS D'ENTRETIENS INDIVIDUELS.....	60
a. Entretiens individuels des personnels	60
b. Entretiens individuels des étudiants, élèves et doctorants.....	61
B. DISPOSITIFS D'AIDE AU BÉNÉFICE DES PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT.....	62
a. Prestations interministérielles	62
b. Action sociale collaborateurs	62
c. Action sociale des étudiants (Fonds social étudiant)	63
d. Chèques services	63
C. RESTAURATION.....	63
D. PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT.....	64
E. RELAIS HANDICAP	65

6. HYGIÈNE ET SECURITÉ 69

A. LES STRUCTURES ET LES ACTEURS DE L'HYGIENE ET LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	70
B. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, DE SERVICE ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	71
C. LA MÉDECINE DE PRÉVENTION	72

7. RELATIONS PROFESSIONNELLES 73

A. LES INSTANCES DE DÉCISION	74
a. Le conseil d'administration	74
b. La commission de la vie étudiante	74
c. Le conseil scientifique.....	74
B. LES AUTRES INSTANCES CONSULTATIVES.....	75
a. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	75
b. Le comité technique d'établissement.....	76
c. La commission paritaire d'établissement	78
d. La commission consultative paritaire des agents non titulaires.....	79
e. Le conseil d'administration restreint.....	79
f. Le conseil scientifique restreint.....	79
g. Les comités de sélection	80

8. MISSION PARITÉ..... 83

- A. VEILLER A L'EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE RECRUTEMENT ET DANS LE SUIVI ET LE DEROULEMENT DES CARRIERES DES PERSONNELS..... 83
- B. PROMOUVOIR DES ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR LES QUESTIONS D'EGALITE ET DE PARITE. 83
- C. PROMOUVOIR DES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT SEXISTE OU SEXUEL..... 84
- D. ECHANGER AVEC D'AUTRES ETABLISSEMENTS SUR LES QUESTIONS LIEES A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES..... 85

9. GLOSSAIRE 87

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 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 sont en légère augmentation entre 2019 et 2020** (=Equivalent temps plein travaillé, prend en compte la quotité et la période d'activité sur l'année)
- Les **ETP ont augmenté de 0,5% entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020 soit + 7,2 ETP** (=Equivalent temps plein, photographie au 31 décembre prenant en compte la quotité)
- Les **personnels titulaires** (hors élèves normaliens) **représentent 52% des ETP** de l'ENS Paris-Saclay au 31/12/2020 (56% en 2019)
- Les **ETP BIATSS** (tous statuts confondus) **représentent 43% de l'effectif** de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens). (45% en 2019)
- Les personnels en contrat à durée indéterminée (**CDI**) **représentent 10% de l'effectif contractuel** au 31/12/2020 (9% en 2019)
- En 2020, il y a eu **10 départs à la retraite**, il s'agit majoritairement de personnels administratifs et techniques (80%). L'âge moyen de départ à la retraite est stable (63 ans). (14 retraites en 2019)
- Les **femmes représentent 41% de l'effectif** (hors élèves normaliens) au 31/12/2020 (41% en 2019)
- En 2020, **l'âge moyen** des personnels de l'ENS Paris-Saclay **est de 40 ans et 7 mois**, il est stable.
- On comptabilise **10 professeurs attachés en 2020** (9 en 2019). En 2020, les séjours de professeurs invités n'ont pu se tenir en raison du contexte sanitaire
- En 2020, **5 agents ont été titularisés** (1 en 2019) et **2 agents ont été renouvelés en CDI** (2 en 2019)
- **Taux de rotation = 14%** (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 rapporté à l'effectif au 1^{er} janvier de l'année (15% en 2019)
- **31 postes de BIATSS publiés** (66 en 2019) et **14 postes ouverts aux concours** (7 enseignants, enseignants-chercheurs et 7 BIATSS)

A.EFFECTIF EN ETPT ET ETP AU 31/12/2020 PAR PLAFOND D'EMPLOIS, STATUT ET FILIERE

			ETPT				ETP			
			ETPT 2018	ETPT 2019	ETPT 2020	Variation ETPT	ETP 2018	ETP 2019	ETP 2020	Variation ETP
Plafond Etat	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	148,5	152,5	150,5	-2,0	153,4	153,2	149,7	-3,5
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	146,1	129,1	118,4	-10,7	139,3	128,0	116,8	-11,2
	Elèves normaliens	Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	902,9	909,3	904,1	-5,2	918,0	905,0	909,0	4,0
		Enseignants et enseignants chercheurs	76,5	74,5	74,5	0,0	76,3	73,0	81,0	8,0
		dont ATER et doctorants contractuels	73,0	70,1	70,2	0,1	73,0	66,5	75,0	8,5
		Personnel BIATSS et autres personnels non titulaires	38,3	47,9	50,2	2,3	48,4	50,4	59,7	9,3
		dont CDI	7,3	11,0	11,8	0,8	11,0	11,0	14,6	3,6
Plafond Ressources propres	Total titulaires et non titulaires		1312,3	1313,2	1297,7	-15,5	1335,4	1309,6	1316,2	6,6
	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	54,5	51,6	59,3	7,7	52,5	53,2	58,6	5,4
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	41,4	43,5	53,1	9,6	34,0	47,6	42,8	-4,8
		dont CDI	10,4	8,6	8,7	0,1	11,0	9,6	6,0	-3,6
		dont contrats aidés								
	Total		95,8	95,1	112,4	17,3	86,5	100,8	101,4	0,6
Total	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	148,5	152,5	150,5	-2,0	153,4	153,2	149,7	-3,5
		Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	902,9	909,3	904,1	-5,2	918,0	905,0	909,0	4,0
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	146,1	129,1	118,4	-10,7	139,3	128,0	116,8	-11,2
	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	130,9	126,1	133,8	7,8	128,8	126,2	139,6	13,4
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	79,7	91,4	103,3	11,9	82,4	98,0	102,5	4,5
		dont CDI	17,8	19,6	20,6	1,0	22,0	20,6	20,6	0,0
	Total		1408,1	1408,3	1410,1	1,8	1421,9	1410,4	1417,6	7,2

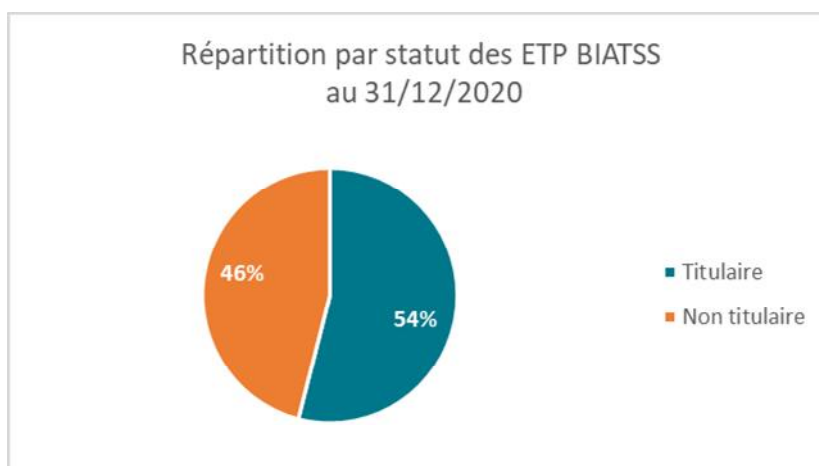
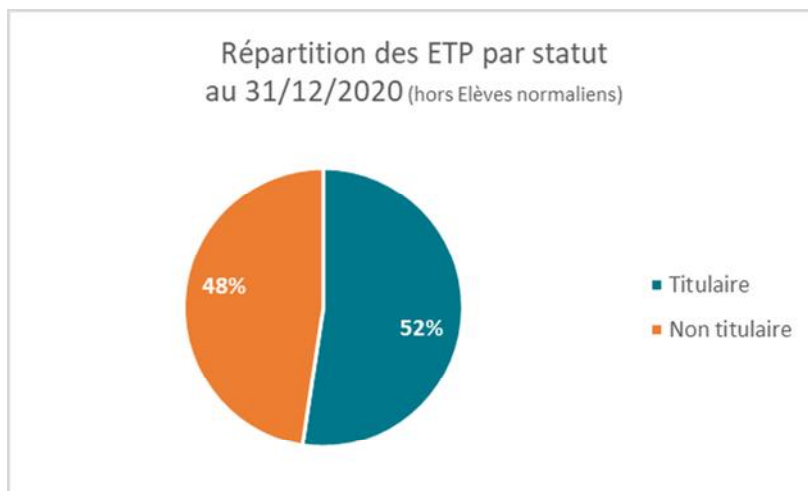
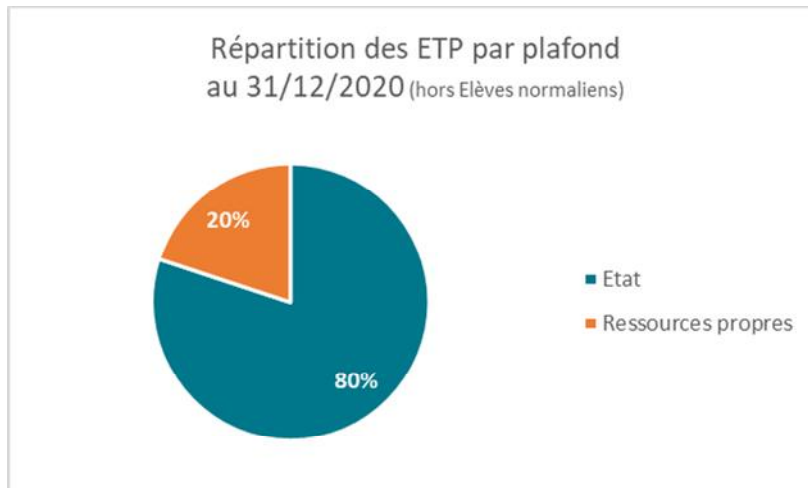
Tout d'abord, il est à noter que le concours de recrutement « D2 option II, III, IV », qui s'adresse à des élèves issus de classes préparatoires aux grandes écoles de commerce et recrute uniquement sur des épreuves orales qui n'ont pas pu se tenir en 2020 suite à la crise sanitaire, n'a pas été ouvert en 2020. Le nombre de postes ouvert à ce concours était de 4.

Le nombre **d'ETPT des élèves fonctionnaires stagiaires** diminue de - 5 ETPT entre 2019 et 2020 avec une augmentation du nombre d'ETP au 31/12 de + 4 ETP. La ventilation des ETP par année résulte du nombre de normaliens élèves recrutés les années précédentes (le recrutement sur le second concours s'effectue maintenant en début de 2^{ème} année alors qu'avant les normaliens entraient en 3^{ème} année), du nombre de normaliens en congés sans traitement (CST) ou en congés pour insuffisance de résultats (CIR) et du nombre de normaliens ayant pris une année joker. Le nombre de normaliens en 2^{ème} année a augmenté de + 18 entre 2019 et 2020.

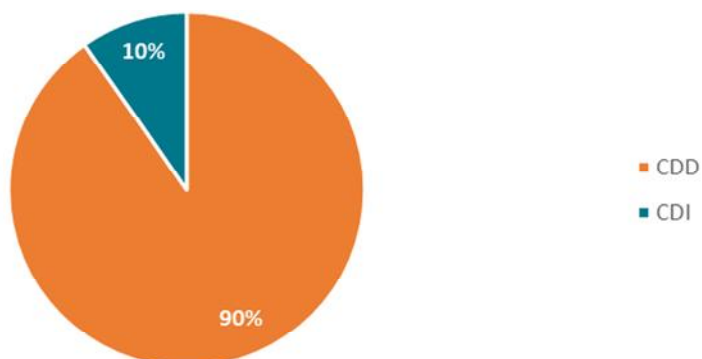
Le nombre **d'ETPT des enseignants, enseignants-chercheurs**, chercheurs et doctorants augmente de + 6 ETPT entre 2019 et 2020. L'évolution des ETP au 31/12 fait apparaître une stabilité du corps académique « ENS » mais avec une évolution de la répartition par grade. On constate une diminution du nombre de professeurs d'université (- 3 ETP) compensée par une augmentation du nombre de maître de conférences (+ 3 ETP). Les départs d'agrégés préparateurs (AGPR) en 2020 (- 3 ETP) ont été compensés transitoirement par des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et des missions d'enseignement.

Le nombre d'ETPT des personnels contractuels est, quant à lui, en augmentation entre 2019 et 2020 : + 8 ETPT avec, suite à la pandémie, + 4 ETPT relatifs à la prolongation de contrats doctoraux et postdoctoraux et - 1 ETPT pour les professeurs invités.

Le nombre d'ETPT BIATSS (Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé) est stable entre les exercices 2019 et 2020. La répartition selon les statuts évolue avec une diminution de - 11 ETPT pour les personnels titulaires et une augmentation de + 11 ETPT pour les non titulaires. Cela s'explique par la temporalité dans laquelle sont organisés les campagnes d'emplois et l'ouverture des concours correspondants en année N+1.



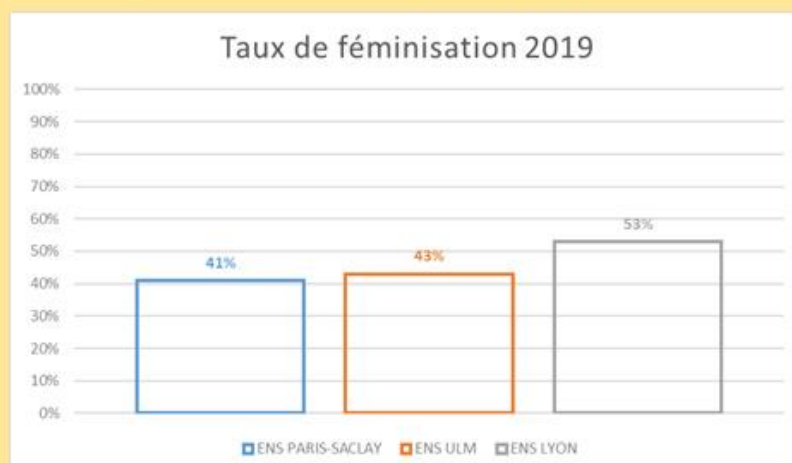
% de CDI sur l'effectif contractuel
au 31/12/2020



B. RÉPARTITION EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE AU 31/12/2020

Statut_Catégorie	2018			2019			2020		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Titulaire	877	337	1214	866	324	1190	881	297	1178
A	138	59	197	141	57	198	135	59	194
B	17	25	42	16	21	37	15	18	33
C	28	29	57	26	24	50	23	19	42
Elève Normalien	694	224	918	683	222	905	708	201	909
Non titulaire	126	87	213	121	106	227	131	117	248
A	120	55	175	113	67	180	123	76	199
B		20	20	2	28	30	4	30	34
C	6	12	18	6	11	17	4	11	15
TOTAL	1003	424	1427	987	430	1417	1012	414	1426
TOTAL (hors élèves normaliens)	309	200	509	304	208	512	304	213	517

Données comparatives Ecole Normale Supérieure (2019)



C. ÉVOLUTION DES ETP DE 2017 à 2020

Statut/Filière/Corps	ETP 2017	ETP 2018	ETP 2019	ETP 2020	Variation 2019- 2020
Titulaire	1212,8	1211,7	1187,2	1175,5	-11,7
Enseignant	1053,8	1071,4	1058,2	1058,7	0,5
Enseignant hors normaliens	149,8	153,4	153,2	149,7	-3,5
Professeur des universités	53,0	53,8	51,8	48,8	-3,0
Maitre de conférences	61,8	62,6	62,6	65,4	2,8
Professeur agrégé + AGPR	32,0	35,0	36,8	33,5	-3,3
Professeur ENSAM	2,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Professeur EPS	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Elève normalien	904,0	918,0	905,0	909,0	4,0
BIATSS	159,0	140,3	129,0	116,8	-12,2
Agent comptable	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0
Secrétaire général_DGS	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Infirmier	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Attaché	4,0	3,0	3,7	3,0	-0,7
Conservateur de bibliothèque	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Bibliothèque assistant	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Secrétaire d'administration	7,0	4,0	3,0	2,0	-1,0
Magasinier bibliothèque	2,0	2,0	2,0	2,0	0,0
Adjoint administratif	5,5	5,5	4,5	5,0	0,5
Adjoint bibliothèque					0,0
Ingénieur de recherche	5,5	6,0	7,0	7,0	0,0
Ingénieur d'études	23,4	21,8	18,6	17,6	-1,0
Assistant ingénieur	11,0	9,0	10,0	11,0	1,0
Technicien	39,4	36,8	32,8	29,4	-3,4
Adjoint technique	56,2	48,2	42,4	34,8	-7,6
Non Titulaire	202,1	210,2	223,2	242,1	18,9
Enseignant	127,8	128,8	126,2	139,6	13,4
Professeur associé	2,0	2,0	1,5	1,0	-0,5
Attaché temporaire d'enseignement	6,5	7,0	6,5	8,0	1,5
Lecteur	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Doctorant	80,0	83,0	81,7	89,7	8,0
Chercheur contractuel_Post doctorant	37,0	33,5	33,5	38,9	5,4
Enseignant contractuel	0,3	0,3	1,0	1,0	0,0
Professeur invité	1	2,0	1,0		-1,0
BIATSS	74,3	81,4	97,0	102,5	5,5
Biatss A contractuel	36,2	43,8	47,6	51,9	4,3
Biatss B contractuel	16,3	19,8	29,6	32,6	3,0
Biatss C contractuel	21,8	16,8	16,8	15,0	-1,8
Apprenti		1,0	3,0	3,0	0,0
TOTAL	1414,9	1421,9	1410,4	1417,6	7,2
TOTAL (hors élèves normaliens)	510,9	503,9	505,4	508,6	3,2

La variation des ETP (hors élèves normaliens) est de + 0,6%.

Entre 2017 et 2020, les effectifs ont diminué de 2,3 ETP. Les effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs sont stables. Les effectifs de maitres de conférences sont en augmentation à contrario des effectifs de professeurs des universités. Les effectifs des enseignants et chercheurs non titulaires sont en augmentation en raison notamment des prolongations de contrats doctoraux dans le contexte de la crise sanitaire. Les effectifs BIATSS sont en diminution malgré une compensation des départs de titulaires par des non titulaires.

D.EFFECTIF PAR STATUT ET FILIERE AU 31/12/20

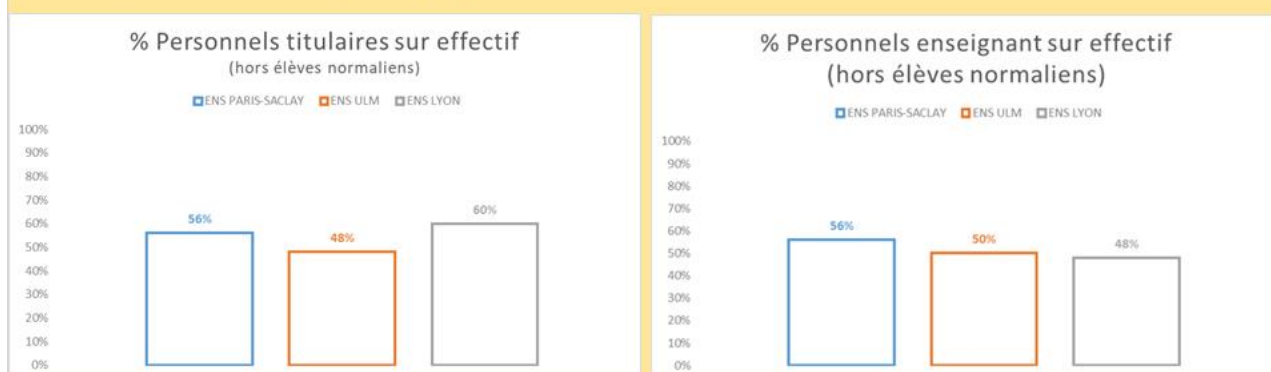
Catégorie de personnel	Statut	2017		2018		2019		2020	
		ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Personnels Enseignants	Titulaire	150,3	150	153,4	154	153,2	154	149,7	151
	Non titulaire	127,25	131	128,8	131	126,7	129	139,6	143
Sous-total Enseignants		277,6	281	282,2	285	279,9	283	289,3	294
Personnels BIATSS	Titulaire	159	162	140,3	142	129	131	116,8	118
	Non titulaire	74,3	76	81,4	82	93,5	95	99,5	102
Sous-total BIATSS		233,3	238	221,7	224	222,5	226	216,3	220
TOTAL		510,9	519	503,9	509	502,4	509	505,6	514

*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. Hors apprentis.

Les personnels titulaires représentent 52% de l'effectif (hors Elèves normaliens).

Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs représentent 57% de l'effectif (hors Elèves normaliens).

Données comparatives Ecole Normale Supérieure (2019)



NB : L'ENS ULM loge et assure en direct la restauration de ses élèves normaliens ce qui explique en partie le part plus faible des Enseignants.

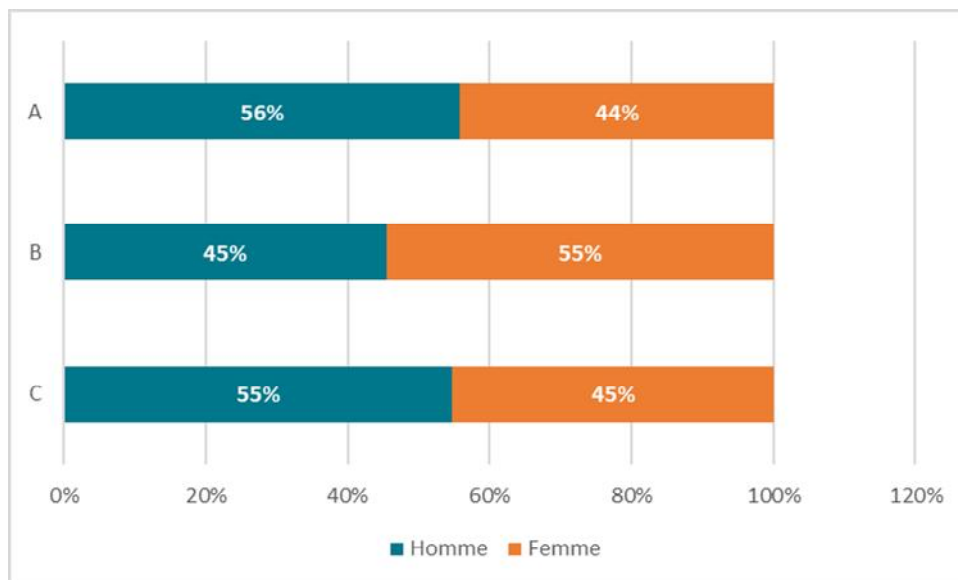
D'autre part, du fait de son positionnement géographique, elle peut s'appuyer sur les forces de formation et de recherche de son environnement immédiat.

a. Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2020

Filière	ETP 2017	ETP 2018	ETP 2019	2020					
				Homme		Femme		Total	
	ETP	PPH	ETP	ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
ITRF	5,5	6	7	6	6	1	1	7	7
	23,4	21,8	18,6	10	10	7,6	8	17,6	18
	11	9	10	6	6	5	5	11	11
	39,4	36,8	32,8	14,8	15	14,6	15	29,4	30
	56,2	48,2	42,4	18	18	16,8	17	34,8	35
Sous total ITRF	135,5	121,8	110,8	54,8	55	45	46	99,8	101
AENES / ASU	1	1	1	1,0	1			1	1
	1		1	1	1			1	1
	4	3	3,7			3	3	3	3
	7	4	3			2	2	2	2
	5,5	5,5	4,5	3,0	3	2	2	5	5
Sous total AENES / ASU	18,5	13,5	13,2	5,0	5	7	7	12,0	12
Bibliothèque - Musée	1	1	1			1	1	1	1
	1	1	1			1	1	1	1
	2	2	2	2,0	2			2	2
Sous total Bibliothèque - Musée	4	4	4	2,0	2	2	2	4,0	4
Médicaux - Sociaux	1	1	1			1	1	1	1
Sous total Médicaux - Sociaux	1	1	1	0,0	0	1	1	1	1
TOTAL	159	140,3	129	61,8	62	55	56	116,8	118

Les effectifs des BIATSS titulaires ont diminué de 9% entre 2019 et 2020, soit – 12 ETP, c’est très majoritairement la filière ITRF qui est impactée. Au 31/12/2020, ne sont pas encore comptabilisés les personnels ayant réussi le concours d’ingénieur d’études, les arrêtés de titularisation n’étant pas encore établis par le ministère. Si l’activité de recrutement s’est poursuivie en 2020, le contexte de la crise sanitaire en a ralenti la fréquence au vue des contraintes d’accueil et de formation sur site très limitées sur l’année.

Répartition des BIATSS titulaires : par sexe et par catégorie

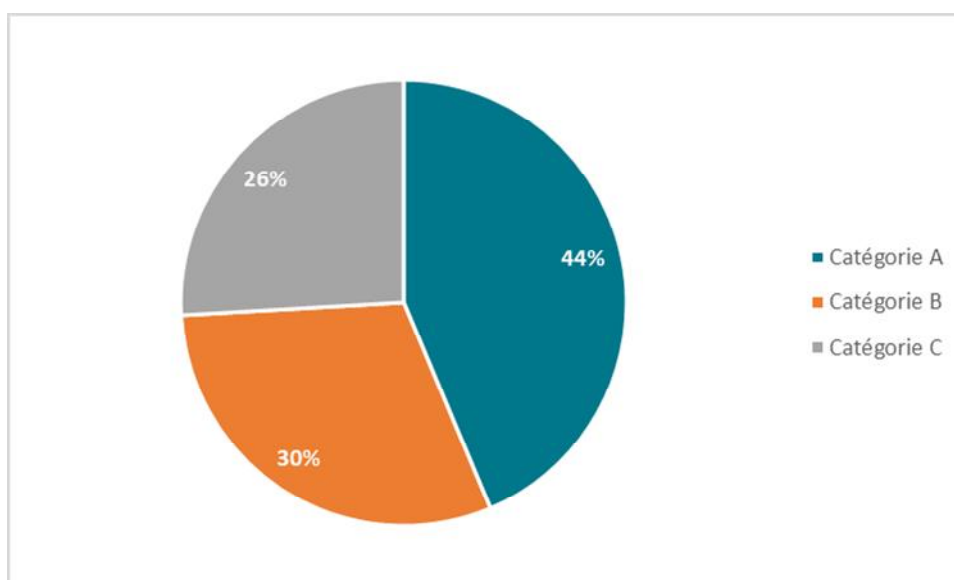


b. Les personnels BIATSS non titulaires au 31/12/2020

Catégorie / Type contrat	ETP 2018	ETP 2019	2020					
			Homme		Femme		Total	
			ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
A	43,8	47,6	22,1	23	29,8	30	51,9	53
CDI	9	10,8	4	4	6,8	7	10,8	11
CDD	34,8	36,8	18,1	19	23	23	41,1	42
B	19,8	29,6	3,2	4	29,4	30	32,6	34
CDI	5	3,8			2,8	3	2,8	3
CDD	14,8	25,8	3,2	4	26,6	27	29,8	31
C	17,8	16,3	4	4	11	11	15	15
CDI	5	5,5	3	3	4	4	7	7
CDD	12,8	10,8	1	1	7	7	8	8
TOTAL	81,4	93,5	29,3	31	70,2	71	99,5	102

Les effectifs BIATSS non titulaires sont en augmentation de + 6%, soit + 6 ETP. Cette augmentation ne compense que partiellement la diminution des effectifs titulaires (50%).

c. Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C au 31/12/2020



Catégorie	2018	2019	2020		
			Titulaire	Non titulaire	Total
Catégorie A	87	92	43	53	96
Catégorie B	62	67	33	34	67
Catégorie C	75	67	42	15	57
Total	224	226	118	102	220

La diminution des effectifs de catégorie C se poursuit en 2020 (entre 2018 et 2020 : -24%).

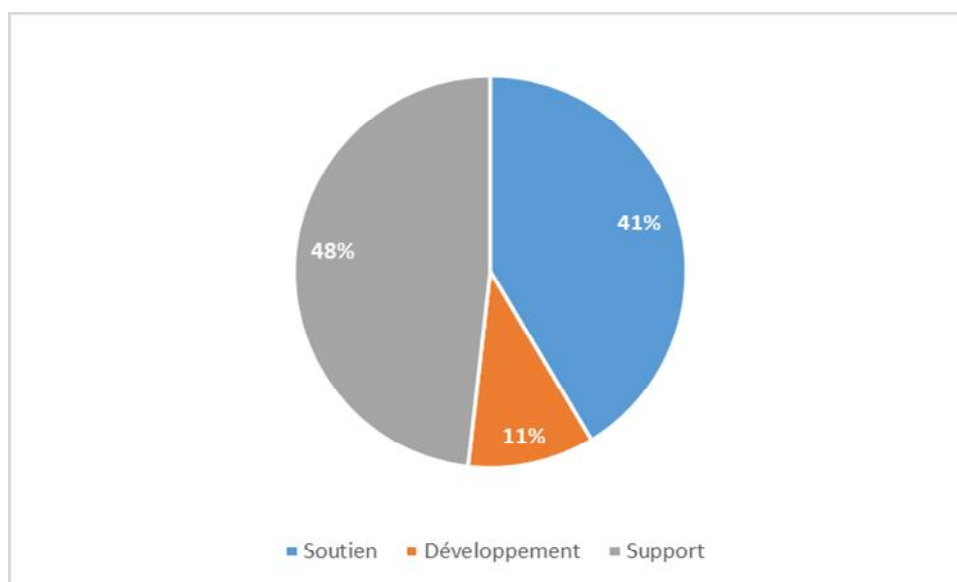
d. Les personnels BIATSS par affectation et grandes familles de fonctions (PPH)

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

Départements, Laboratoires, Services centraux	2017	2018	2019	2020
Départements	43	39	39	37
Laboratoires	31	28	27	28
Services centraux	164	157	159	155
Total	238	224	225	220

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

Soutien, Développement, Support	2017	2018	2019	2020
Soutien	102	98	96	91
Développement	18	19	20	23
Support	118	107	109	106
Total	238	224	225	220



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 n’ont pas de lien direct avec le cœur de métier.

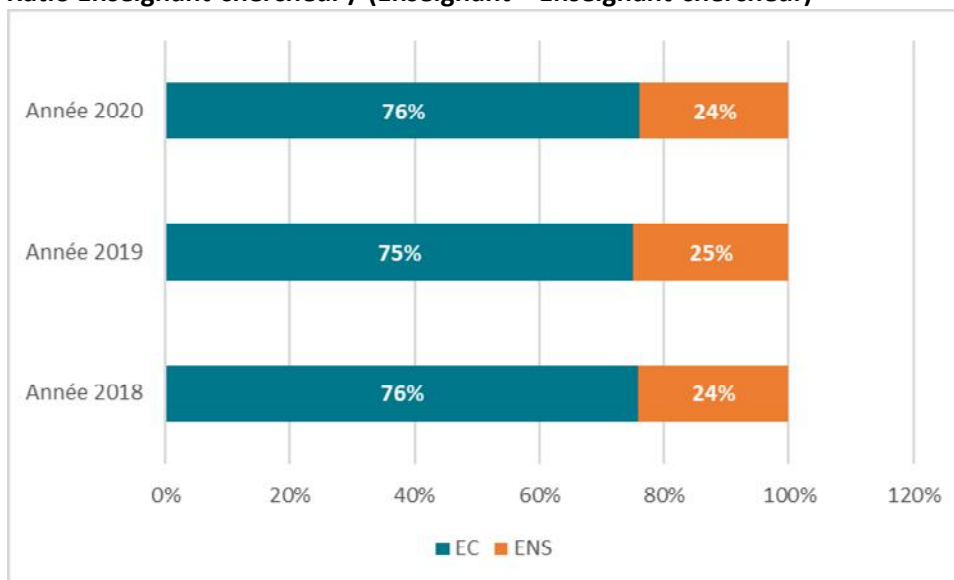
A l’ENS Paris-Saclay, on distingue une troisième fonction dite de “développement”. Sont pris en compte dans les fonctions dites de “développement”, l’ensemble des personnels affectés aux services de la formation continue, de la communication, des relations internationales et de la présidence, services qui

soutiennent le développement de partenariats et des ressources propres (hors partenariats scientifiques et formation initiale).

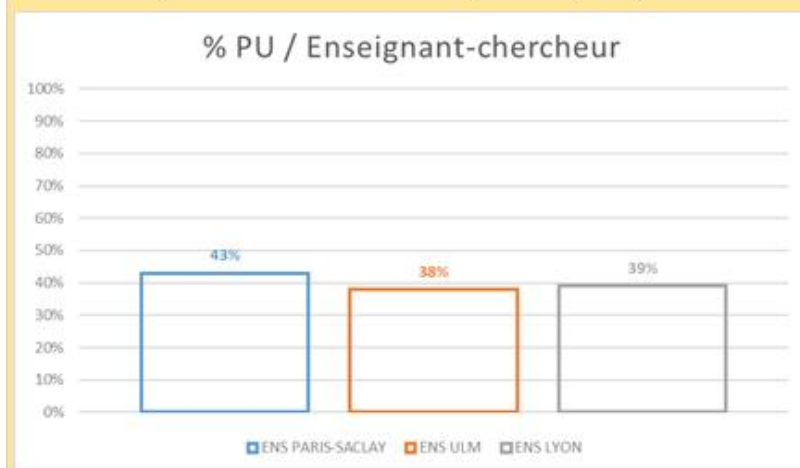
e. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2020

Filière	Corps	ETP	ETP	Homme		Femme		Total	
		2018	2019	ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	53,8	51,8	41,8	42	7	7	48,8	49
	Maitre de conférences	62,6	62,6	44,8	45	20,6	21	65,4	66
Sous-total Enseignant-chercheur		116,4	114,4	86,6	87	27,6	28	114,2	115
Enseignant	Professeur agrégé	29	29,8	18	18	10,5	11	28,5	29
	Agrégé préparateur	6	7	4	4	1	1	5	5
	Professeur ENSAM	1	1	1	1			1	1
	Professeur EPS	1	1	1	1			1	1
Sous-total Enseignant		37	38,8	24	24	11,5	12	35,5	36
TOTAL		153,4	153,2	110,6	111	39,1	40	149,7	151

Ratio Enseignant-chercheur / (Enseignant + Enseignant-chercheur)



Données comparatives Ecole Normale Supérieure (2019)



f. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires au 31/12/2020

Type contrat	ETP 2018	ETP 2019	Homme		Femme		Total	
			ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Professeur associé	2,25	1,5	1	2			1	2
Professeur invité_ Professeur non titulaire	1	1						
Sous-total Enseignant-chercheur non titulaire	3,25	2,5	1	2	0	0	1	2
Attaché temporaire d'enseignement et recherche	6,5	7	5,5	6	2,5	3	8	9
Lecteur	1	1			1	1	1	1
Contractuel Enseignant		1	1	1			1	1
Sous-total Enseignant non titulaire	7,5	9	6,5	7	3,5	4	10	11
Doctorant	80	81,7	55,7	56	34	34	89,7	90
Chercheur_Post doctorant	37	33,5	30,9	32	8	8	38,9	40
Sous-total Chercheur non titulaire	117	115,2	86,6	88	42	42	128,6	130
TOTAL	127,75	126,7	94,1	97	45,5	46	139,6	143

Les effectifs des personnels enseignants non titulaires ont augmenté de + 10% entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020. Les prolongations des contrats doctoraux en raison du contexte sanitaire expliquent majoritairement cette variation. Les effectifs d'ATER sont également en hausse.

g. Les professeurs invités en 2020

Le président de l'ENS 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 en formation restreinte.

En raison du contexte sanitaire exceptionnel en 2020, les professeurs invités n'ont pas pu réaliser leur mission comme prévue initialement et être accueillis au sein de l'ENS Paris-Saclay.

h. Les professeurs attachés en 2020

Les professeurs attachés sont des directeurs de recherche ou chargés de recherche d'établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) qui participent à la formation par la recherche. Ils sont intégrés dans les équipes pédagogiques de la même manière que les enseignants-chercheurs statutaires et sont acteurs du pilotage, 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 statuaire.

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Professeur attaché senior	4	5	5	5	6
Professeur attaché junior	1	2	4	4	4
Total	5	7	9	9	10

80% des professeurs attachés sont des personnels du CNRS.

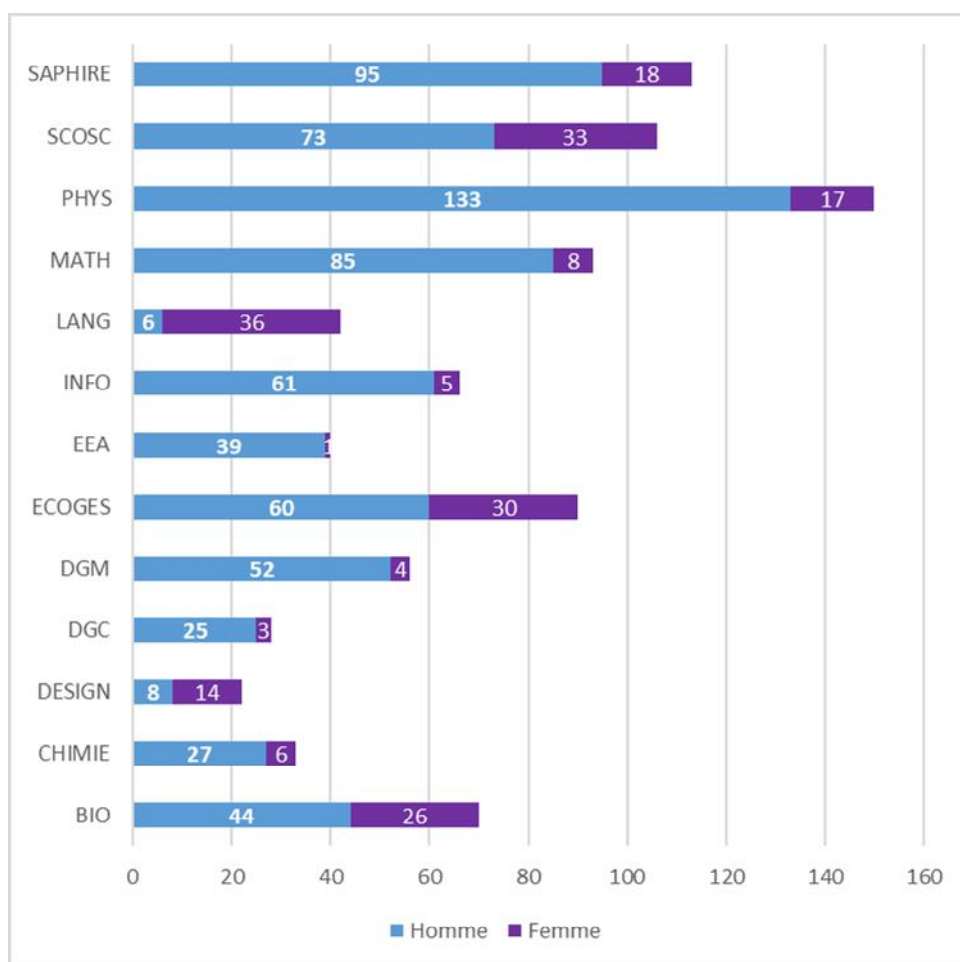
i. Les élèves normaliens

Les Elèves normaliens par année et positions particulières

Année administrative	Rémunérés	Redoublement avec traitement	Elèves à titre étranger	Année joker	Congé pour convenances personnelles	Congé pour insuffisance de résultat	Total	Rappel 2019
ELEVE ENS 1	207	0	3	6	9	1	226	230
ELEVE ENS 2	247	2	2	—	23	3	277	263
ELEVE ENS 3	229	1	5	—	55	5	295	302
ELEVE ENS 4	223	0	7	—	6	2	238	236
TOTAL	906	3	17	6	93	11	1036	1031
		926			110			

Les Elèves normaliens par année, sexe et département

Département	1ère année				2ème année				3ème année				4ème année				Total général			
	Homme	Femme	Total	% femmes	Homme	Femme	Total	% femmes	Homme	Femme	Total	% femmes	Homme	Femme	Total	% femmes	Homme	Femme	Total	% femmes
Biologie	8	8	16	50%	11	8	19	42%	12	7	19	37%	13	3	16	19%	44	26	70	37%
Chimie	10	2	12	17%	2	3	5	60%	7	7	14	50%	8	1	9	11%	27	6	33	18%
Design		5	5	100%	3	5	8	63%	3	1	4	25%	2	3	5	60%	8	14	22	64%
Génie civil					1		1	0%	13		13	0%	11	3	14	21%	25	3	28	11%
Génie mécanique					3	2	5	40%	29		29	0%	20	2	22	9%	52	4	56	7%
Economie gestion	8		8	0%	13	12	25	48%	19	12	31	39%	20	6	26	23%	60	30	90	33%
EEA					1		1	0%	21		21	0%	17	1	18	6%	39	1	40	3%
Informatique	13	2	15	13%	17	1	18	6%	12	1	13	8%	19	1	20	5%	61	5	66	8%
Langues	2	8	10	80%	2	11	13	85%		9	9	100%	2	8	10	80%	6	36	42	86%
Mathématiques	15	1	16	6%	27	3	30	10%	18	1	19	5%	25	3	28	11%	85	8	93	9%
Physique	27	3	30	10%	42	2	44	5%	34	6	40	15%	30	6	36	17%	133	17	150	11%
Sciences sociales	23	13	36	36%	20	6	26	23%	19	6	25	24%	11	8	19	42%	73	33	106	31%
Saphire	49	10	59	17%	46	8	54	15%									95	18	113	16%
Total général	155	52	207	25%	188	61	249	24%	187	43	230	19%	178	45	223	20%	708	201	909	22%



Historique des entrées aux 1er et 2nd concours de 2014 à 2020

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

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

Non fonctionnarisable	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	7	4	0	5	5	2	3

Le déroulement des concours 2020 a été fortement impacté en raison du contexte sanitaire.

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

a. Agents de l'ENS Paris-Saclay détachés auprès d'autres organismes au 31/12/2020

Organisme 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
Centre national de la recherche scientifique	PU	1
CROUS de Paris	SAENES	1
Ecole nationale des ponts et chaussées	MCF	1
Ecole nationale supérieure d'arts et métiers	PU	1
Ecole normale supérieure ULM	SAENES	1
ESIEE Paris	MCF	1
Groupe des écoles nationales d'économie et statistique	PU	1
Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement	IGE	1
Institut régional d'administration de Metz (scolarité)	TECH	1
Mairie de Paris	IGE	1
Ministère de la culture et de la communication	TECH	1
Ministère des affaires étrangères	ASI	1
	MCF	1
Ministère des armées	ADT	2
Université de Créteil	TECH	1
University College of Dublin	PU	1
Total général		19

b. Agents détachés auprès de l'ENS Paris-Saclay au 31/12/2020

Type détachement entrant	Organisme d'origine	Nb
Détachement sur corps	Centre national de la recherche scientifique	3
	Institut national de la santé et de la recherche médicale	1
	Mairie de Gif sur Yvette	1
	Ministère de l'économie et des finances	1
	Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines	1
	Sous total détachement sur corps	7
Détachement sur contrat	Académie Aix Marseille	1
	Institut Medico-Educatif départemental de Guyane	1
	Ministère de l'éducation nationale et de la recherche	1
	Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer	1
	Sous total détachement sur contrat	4
Détachement sur contrat ATER	Académie Créteil	4
Détachement sur emploi fonctionnel	Université Paris Est Créteil	1
TOTAL		16

Au 31/12/2020, on comptabilise 16 agents en position de détachement entrant :

- 7 agents détachés sur corps
- 8 agents détachés sur contrat
- 1 agent détaché sur un emploi fonctionnel

c. Mises à dispositions et délégations au 31/12/2020

Mises à disposition et délégations sortantes

Position	Organisme d'accueil	Corps	Nb
Mise à disposition sortante	COMUE Paris-Saclay	PU	1
	Ministère de l'enseignement de la recherche et de l'innovation	MCF	1
		PU	1
		PU	1
	Université Paris-Saclay	PU	1
	Total mise à disposition sortante		4
Délégation sortante	Centre national de recherche scientifique	MCF	2
		PU	1
	Institut universitaire de France	PU	2
	Total délégation sortante		5
Total			9

On compte également deux agents en mise à disposition ou délégation entrante au 31/12/2020, il s'agit d'enseignants-chercheurs.

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

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

d. Positions particulières en 2020

Positions particulières	EC	ENS	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	TOTAL	2019
Congé longue maladie (2020)				1		1	1
Congé longue durée (2020)						0	1
Congé grave maladie (2020)					1	1	0
Disponibilité	2	1	2	1	1	7	4
Congé parental						0	0
Congé pour recherches ou conversions thématiques	2					2	3
Congé formation						0	0
Détachement sortant	8		3	5	3	19	16
Mise à disposition sortante	4					4	5
Délégation sortante (CNRS + IUF)	5					5	6
TOTAL	21	1	5	7	5	39	36

*Données au 31/12/2020 exceptées pour CLM, CLD et CGM

On comptabilise en 2020, 39 agents en position administrative particulière. Il s'agit essentiellement de personnels titulaires, conformément aux possibilités statutaires qui leur sont offertes.

- Dans 49% des cas : il s'agit d'un détachement sortant
- Dans 23% des cas : il s'agit d'une mise à disposition ou délégation sortante
- Dans 18% des cas : il s'agit d'une disponibilité
- Dans 5% des cas : il s'agit d'un congé pour recherche ou conversions thématiques
- Dans 5% des cas : il s'agit d'un congé longue maladie, longue durée ou grave maladie

Synthèse des campagnes "Congé pour recherche ou conversions thématiques"

Campagne	Semestres demandés	Semestres obtenus au titre du CNU	Semestres obtenus au titre de l'Ecole
CRCT : campagne 2017-2018	7	1	4
CRCT : campagne 2018-2019	6	2	2
CRCT : campagne 2019-2020	6	2	4
CRCT : campagne 2020-2021	4	0	4
TOTAL	23	5	14

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

F. DÉMOGRAPHIE

a. Âge 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 la composant en deux groupes d'effectifs égaux.

L'âge moyen de l'effectif de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens et apprentis) est de 40 ans et 7 mois.

Catégorie	Homme	Femme	Moyenne
Catégorie A	39 ans et 4 mois	38 ans	38 ans et 11 mois
Catégorie B	43 ans	40 ans et 1 mois	40 ans et 11 mois
Catégorie C	53 ans et 10 mois	50 ans et 6 mois	52 ans et 1 mois
Moyenne générale (hors Elèves normaliens et apprentis)	40 ans et 11 mois	40 ans et 3 mois	40 ans et 7 mois

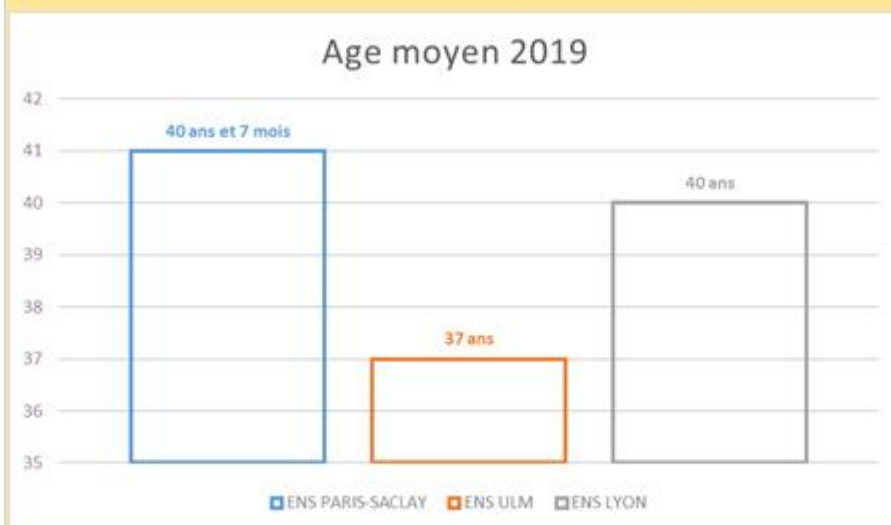
Statut_Filière	Homme	Femme	Total général
Titulaire	48 ans et 2 mois	47 ans et 3 mois	47 ans et 10 mois
ENSEIGNANT	47 ans	44 ans et 2 mois	46 ans et 3 mois
BIATSS	50 ans et 4 mois	49 ans et 5 mois	49 ans et 10 mois
Non titulaire	30 ans et 11 mois	34 ans et 6 mois	32 ans et 7 mois
APPRENTI	25 ans		25 ans
ENSEIGNANT	28 ans et 7 mois	27 ans et 8 mois	28 ans et 4 mois
BIATSS	38 ans et 7 mois	38 ans et 11 mois	38 ans et 10 mois
Moyenne générale (hors élèves normaliens)	40 ans et 9 mois	40 ans et 3 mois	40 ans et 6 mois

	Homme	Femme	Total général
APPRENTI	25 ans		25 ans
ENSEIGNANT	38 ans et 5 mois	35 ans et 4 mois	37 ans et 6 mois
BIATSS	46 ans et 5 mois	43 ans et 6 mois	44 ans et 9 mois
Moyenne générale (hors élèves normaliens)	40 ans et 9 mois	40 ans et 3 mois	40 ans et 6 mois

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

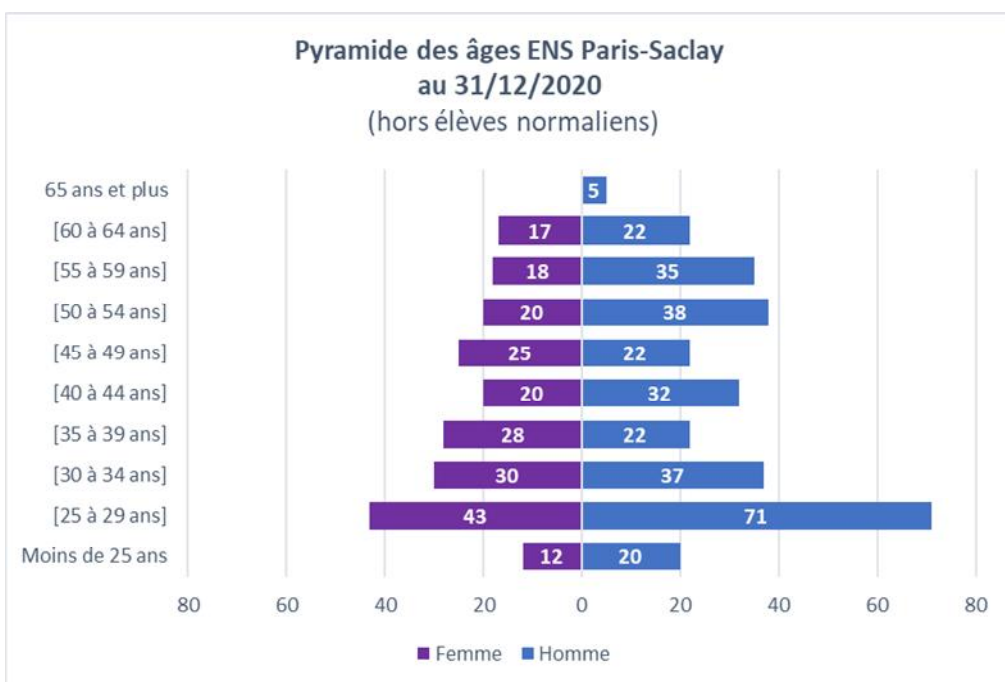
- 38 ans pour les femmes et 40 ans pour les hommes
- 37 ans pour les personnels de catégorie A, 38 ans pour les personnels de catégorie B et 54 ans pour les personnels de catégorie C.

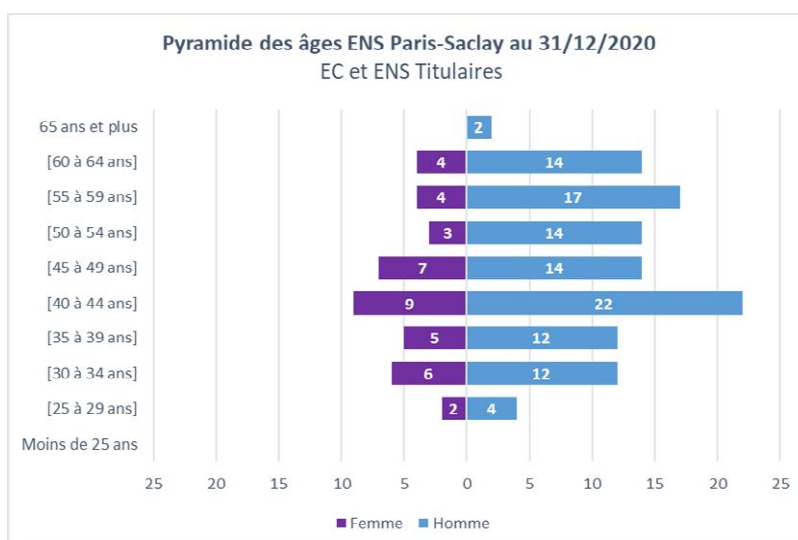
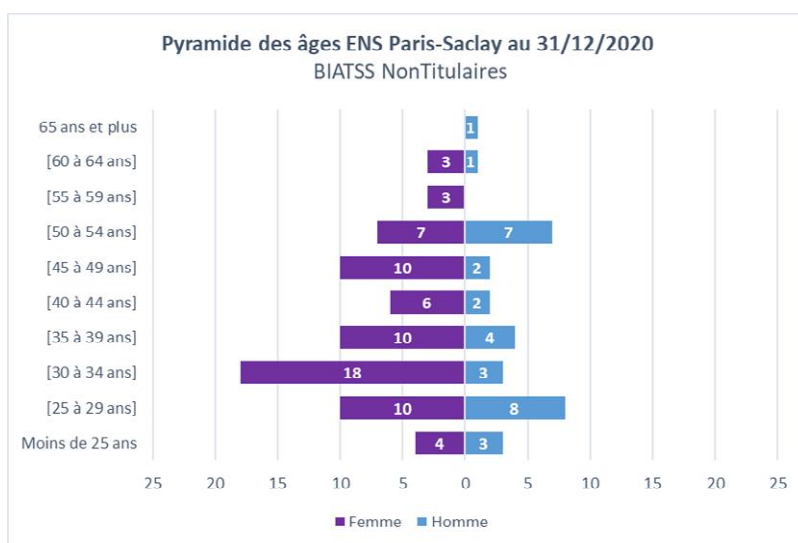
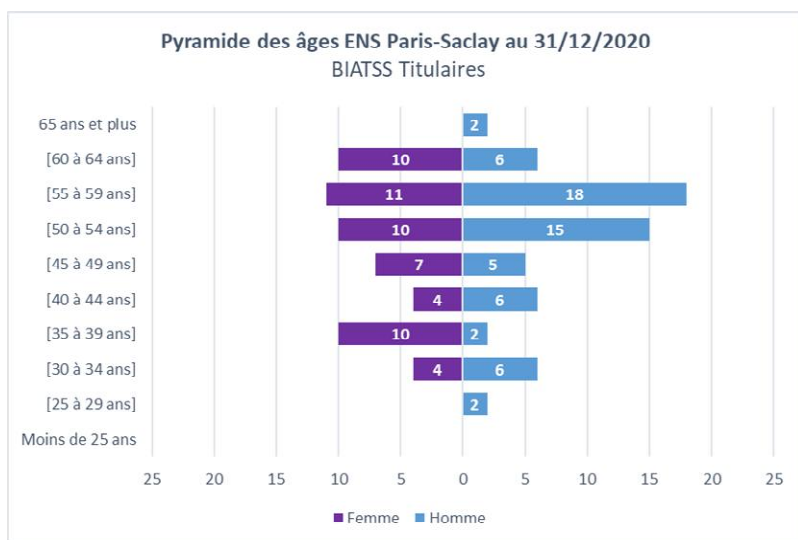
Données comparatives Ecole Normale Supérieure (2019)



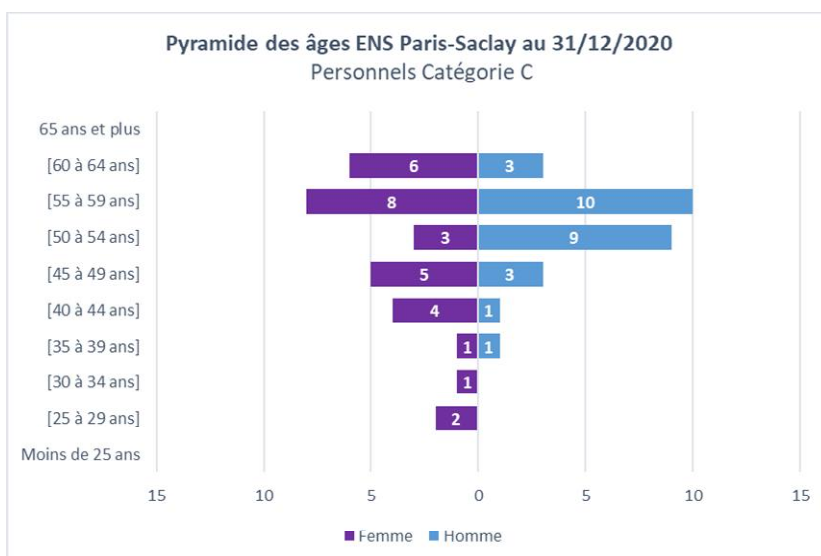
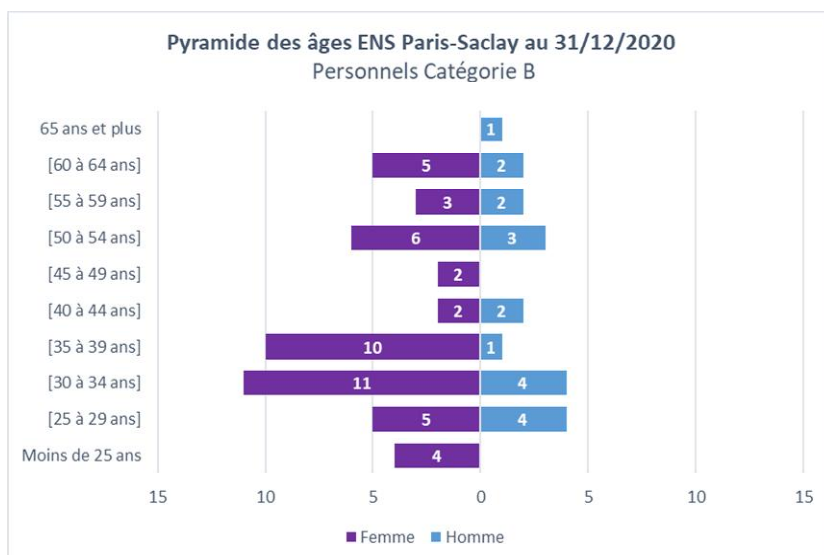
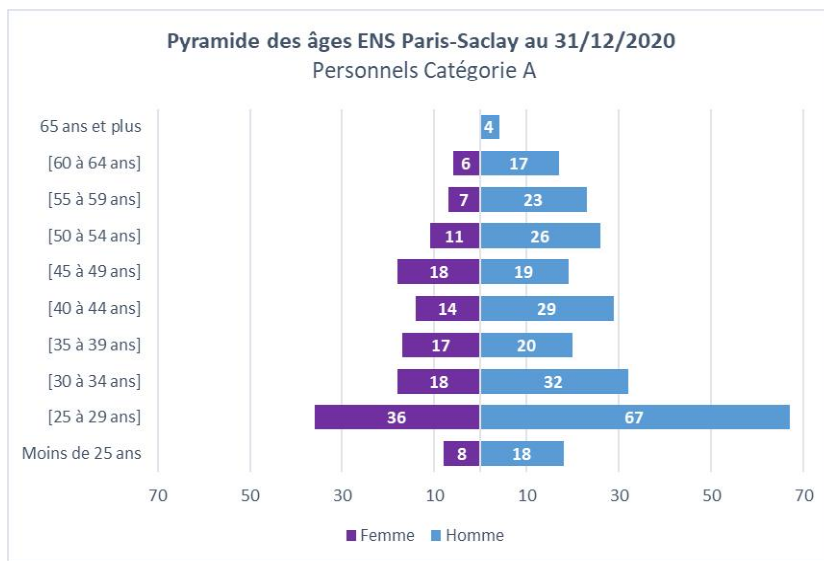
Les personnels de l'ENS Paris-Saclay sont en moyenne plus âgés que les personnels des autres ENS.

b. Pyramide des âges





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



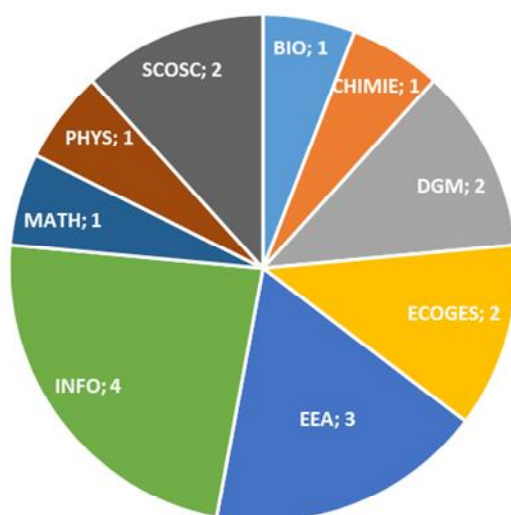
c. Agents de plus de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2020

Statut, Filière, corps	55 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	Total	Total >= 60 ans
Enseignant-chercheur, Enseignant titulaire	21	5	4	4	2	3			2	41	20
Professeur des universités	9	2	4	3	2	1			2	23	14
Maitre de conférences	10	1				2				13	3
Professeur agrégé	2	2								4	2
Professeur ENSAM				1						1	1
BIATSS titulaire	29	4	8	1	2	1	2			47	18
Infirmier			1							1	1
Agent comptable	1									1	0
Attaché d'administration	1									1	0
Secrétaire d'administration		1	1							2	2
Adjoint administratif	2		2							4	2
Ingénieur d'études	2	1								3	1
Assistant ingénieur	3						1			4	1
Technicien	5	2	1				1			9	4
Adjoint technique	14		3	1	2	1				21	7
Conservateur de bibliothèque	1									1	0
Enseignant, chercheur non titulaire		1								1	1
Contractuel chercheur_Post doctorant		1								1	1
BIATSS non titulaire	3	1	2	1				1		8	5
BIATSS CDI A	1		1							2	1
BIATSS CDI C	1									1	0
BIATSS CDD A			1					1		2	2
BIATSS CDD B		1		1						2	2
BIATSS CDD C	1									1	0
Total	53	11	14	6	4	4	2	1	2	97	44

44 agents ont 60 ans ou plus au 31/12/2020. Les catégories de personnels qui sont susceptibles de partir à la retraite dans les 7 prochaines années sont :

- Les professeurs des universités : 14 agents ont 60 ans ou plus
- Les adjoints techniques : 7 agents ont 60 ans ou plus

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



41% des Enseignants-chercheurs susceptibles de partir prochainement à la retraite sont affectés dans les départements Informatique et Electronique Electrotechnique Automatique.

d. Retraites 2020

Corps	2017		2018		2019		2020	
	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen
Professeur des universités					2	66	2	64
Maître de conférences	1	65			1	62		
Professeur agrégé, professeur ensam, professeur certifié	1	62	1	63				
Professeur EPS								
Ingénieur de recherche								
Ingénieur d'études					3	64		
Assistant ingénieur	1	63	2	63	1	62		
Technicien	2	65	1	57	4	60	3	61
Adjoint technique	4	63	5	59	2	66	4	65
Agent comptable			1	61				
Attaché d'administration	2	62	1	62				
Secrétaire d'administration	1	62	2	64	1	61		
Adjoint administratif							1	63
Conservateur bibliothèque								
Bibliothèque assistant								
Magasinier bibliothèque								
Contractuel Catégorie A	2	63						
Contractuel Catégorie B								
Contractuel Catégorie C								
TOTAL et MOYENNE	14	63	13	61	14	63	10	63

En 2020, le nombre de départs à la retraite diminue légèrement par rapport aux 3 années précédentes. Ce sont très majoritairement des personnels administratifs et techniques qui sont concernés : 8 départs sur les 10.

- 20% de catégorie A
- 30% de catégorie B
- 50% de catégorie C

L'âge moyen de départ à la retraite en 2020 est de 63 ans.

G.CARRIERE

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

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Promotion_Avancement	2017	2018	2019			2020		
			Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Enseignants-chercheurs	5	6	7	1	8	2	0	2
PU1 en PU EX	2	3	3	0	3	0	0	0
PU2 en PU1	2	1	3	0	3	1	0	1
Entrée corps des PU	0	0	0	0	0	0	0	0
MCF CN en MCF HC	1	2	1	1	2	1	0	1
ENSEIGNANT en ENSEIGNANT-CHERCHEUR	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignant	0	2	2	0	2	2	0	2
PRAG HC en PRAG EX		1	1	0	1	2	0	2
PRAG CN en PRAG HC	0	1	0	0	0	0	0	0
PROF EPS HC en PROF EPS EX	0	0	1	0	1	0	0	0
TOTAL enseignant et enseignant chercheur	5	8	9	1	10	4	0	4

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

En plus des 4 avancements de grade, 2 professeurs de universités ont bénéficié d'un avancement de PU EX1 en PU EX2 et 1 maître des conférences d'un avancement à l'échelon exceptionnel de la hors classe.

Les passages du 1er échelon au 2ème échelon de la classe exceptionnelle des professeurs d'université et le passage du 6ème échelon à l'échelon exceptionnel de la hors classe chez les maîtres de conférences

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

Les personnels administratifs et techniques titulaires

	Total 2017	Total 2018	Total 2019	2020						Dont Homme	Dont Femme
				Concours	Tableau avancement	Examen professionnel	Liste aptitude	Total			
Personnel technique	9	5	9	1	4	0	2	7	3	4	
IGR1 en IGR HC	0	0	0					0			
IGR2 en IGR1	0	0	1					0			
Entrée corps des IGR	0	0	1					0			
IGE1 en IGE EX	0	0	0					0			
IGE2 en IGE1	0	0	0					0			
IGE CN en IGE HC	0	0	0		1			1		1	
Entrée corps des IGE	1	0	1					0			
Entrée corps des ASI	1	0	0	1			1	2	1	1	
TECH CS en TECH CE	0	1	1					0			
TECH CN en TECH CS	2	0	0		1			1	1		
Entrée corps des TECH	3	1	2				1	1	1		
ADTP2 en ADTP1	0	2	1		1			1		1	
ADT1 en ADTP2	2	0	0					0			
ADT2 en ADT1	0	0	0					0			
ADT en ADTP2	0	1	2		1			1		1	
Personnel administratif	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	
AC 2 en AC 1	0	0	0					0			
ATTACHE en ATTACHE PAL	0	0	0					0			
Entrée corps des ATTACHE	0	1	0					0			
SAENES CS en SAENES CE	0	0	0					0			
SAENES CN en SAENES CS	0	0	0					0			
Entrée corps des SAENES	1	0	1					0			
ADJP2 en ADJP1	0	1	0					0			
ADJ1 en ADJP2	0	0	0					0			
ADJ2 en ADJ1	0	0	0					0			
ADJ en ADJP2	0	0	0					0			
Personnel bibliothèque	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	
CONS BIBLIO EN CHEF en CONS BIBLIO GAL	0	0	1					0			
CONS BIBLIO en CONS BIBLIO EN CHEF	0	0	0					0			
Entrée corps des CONS BIBLIO	0	0	0					0			
BIBLIO ASS CS en BIBLIO ASS CE	0	0	0					0			
BIBLIO ASS CN en BIBLIO ASS CS	0	1	0					0			
Entrée corps des BIBLIO ASS	0	0	0					0			
MAG BIBLIO PAL 2 en MAG BIBLIO PAL 1	0	0	0		1			1	1		
MAG BIBLIO 1 en MAG BIBLIO PAL 2	1	0	0					0			
TOTAL	11	8	11	1	5	0	2	8	4	4	

b. Positionnement des agents titulaires dans les grilles indiciaires au 31/12/2020

37 agents sont positionnés au dernier échelon de leur grade, soit 14% des effectifs titulaires :

- 35 agents sont des enseignants ou enseignants-chercheurs (dernier chevron pour les EC)
- 2 agents sont des personnels BIATSS
- 33 sont des enseignants-chercheurs dont 25 des professeurs des universités

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 maitres de conférences), il est organisé en sections correspondantes des disciplines.

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

Section CNU	Libellé section CNU	Rappel 2019	2020							
			Homme			Femme			Total	Taux de féminisation
PU	MCF	Total	PU	MCF	Total					
5	Sciences économiques	10	2		2	4	1	5	7	71%
6	Sciences de gestion	3					2	2	2	100%
11	Langues et littérature anglaises et anglo-saxonnes	2				2		2	2	100%
18	Architecture arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle	2					2	2	2	100%
19	Sociologie, démographie	3	3		3		1	1	4	25%
22	Histoire et civilisations	2	1		1	1		1	2	50%
25	Mathématiques	0							0	
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	9	5		5	4		4	9	44%
27	Informatique	10	5	1	6	4	1	5	11	45%
28	Milieux denses et matériaux	4	1	2	3	1		1	4	25%
30	Milieux dilués et optique	6	3		3	2	1	3	6	50%
31	Chimie théorique, physique, analytique	4	2		2	1	1	2	4	50%
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2		1	1	1		1	2	50%
33	Chimie des matériaux	1	1		1				1	0%
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	30	11	2	13	11	7	18	31	58%
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	9	2		2	5	1	6	8	75%
62	Energétique, génie des procédés	0							0	
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	8	3		3	6	1	7	10	70%
64	Biochimie et biologie moléculaire	5	2		2	2	1	3	5	60%
65	Biologie cellulaire	2					2	2	2	100%
66	Physiologie	1	1		1				1	0%
69	Neurosciences	0							0	
70	Sciences de l'éducation	1		1	1				1	0%
72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	1				1		1	1	100%
	TOTAL	115	42	7	49	45	21	66	115	57%

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	2018	2019	2020	TOTAL
Catégorie A	4	2							6
Catégorie B	2		1	1					4
Catégorie C		5	1		2				8
Total	6	7	2	1	2	0			18

Le dispositif Sauvadet aura donné lieu au total à 18 titularisations sur la période 2013 à 2018.

Autres titularisations

Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
Catégorie A			2	1		1	1	3	8
Catégorie B		1	2	2				2	7
Catégorie C	3		2					0	5
Total	3	1	6	3	0	1	1	5	20

*Les 3 titularisations en catégorie A ne seront visibles que sur les effectifs 2021 en raison d'une prise en compte en paie 2021 avec effet rétroactif.

Personnels dont le contrat a été renouvelé en CDI

Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
Catégorie A	1		1	1		4	1	1	9
Catégorie B	2	1		1	1	2			7
Catégorie C	2	2	2	1		1	1	1	10
TOTAL	5	3	3	3	1	7	2	2	26

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	Concours	Recrutement	Détachement entrant	Mutation entrante	Réintégration	Autre	Total Entrées
Titulaire	6		1	1	3	1	12
Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur	5					1	6
BIATSS	1		1	1	3		6
Non titulaire		123					123
Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur		86					86
BIATSS		35					35
APPRENTI		2					2
TOTAL	6	123	1	1	3	1	135

*E&S données impact paie et remontées OREMS

Statut	Retraite	Fin contrat, AGPR	Démission, Départ volontaire	Nomination concours ext	Mutation sortante	Détachement sortant	Disponibilité	Autre	Total Sorties
Titulaire	10	2	3	1	6	5	4	1	32
Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur	2	2	2	1	3			1	11
BIATSS	8		1		3	5	4		21
Non titulaire		85	8	1				4	98
Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur		71							71
BIATSS		14	7	1				4	26
APPRENTI			1						1
Total général	10	87	11	2	6	5	4	5	130

*E&S données impact paie et remontées OREMS

Statut	Taux de rotation 2020	Rappel 2019
Titulaire	8%	9%
Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur	6%	6%
BIATSS	10%	12%
Non titulaire	49%	49%
Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur	61%	56%
BIATSS	33%	35%
Total général	26%	26%

Le taux de rotation de l'effectif en 2020 (hors élèves normaliens) est de 26%, il est identique à 2019. Il est de 14% si on isole la population des enseignants et chercheurs non titulaires (post doctorant, doctorant, ATER, lecteur, professeur invité) qui fluctue beaucoup en raison de l'activité des contrats de recherche et du calendrier universitaire.

I. PUBLICATION, RECRUTEMENTS (BIATSS)

a. Publications

Les publications décomptées concernent uniquement les postes pourvus au 31 décembre 2020.

Les publications des appels à candidature pour les personnels Biatss sont réalisées de manière dématérialisée via différents canaux de diffusion. Les publications comptabilisées comme telles dans le présent document sont celles réalisées la plateforme de La Place de l'emploi public (PEP) ; les diffusions sur ce site revêtant un caractère obligatoire.

Outre le serveur de données de la PEP, les sites de diffusion utilisés sont l'internet et l'intranet de l'École et l'internet de l'Université Paris-Saclay. Le faible nombre de diffusions sur le site de l'Université Paris-Saclay pour l'exercice 2020 est à mettre en lien avec la date du début de cette collaboration intervenue à partir du troisième trimestre 2020 soit le 22 juillet 2020.

D'autres sites sont sollicités de manière ponctuelle au regard du profil recherché ou des spécificités du poste :

- APEC pour les personnels cadres,
- Indeed pour les personnels techniques,
- Réseau CURIE ou le CSIESR pour des emplois nécessitant une expertise spécifique.

En 2020, une étroite collaboration a été mise en œuvre avec l'agence du Pôle Emploi des Ulis. Cette coopération amène à une systématisation de la diffusion des annonces sur ce site quelque que soit la catégorie du poste à pourvoir.

Sur les 31 publications, 43 postes ont été pourvus tant par des nouveaux agents que des mutations internes d'agents contractuels ou fonctionnaires que par des vacataires ou intérimaires, la suite de ce document concentrera les données chiffrées sur les recrutements occasionnant **l'arrivée de nouveaux agents contractuels soit 31 agents.**

Certaines publications ne sont pas réalisées puisqu'il y a des recrutements opérés :

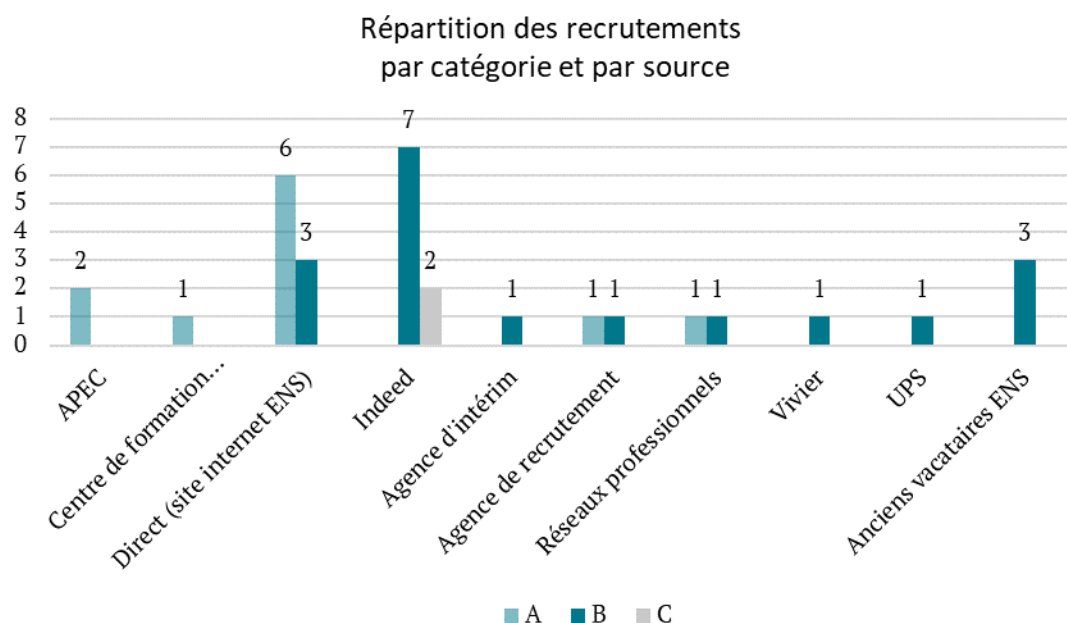
- À l'issue d'un stage (1) ;
- Par mobilité interne (3) ;
- Par utilisation du vivier (3). Les candidats recrutés sur l'exercice 2020 à partir du vivier étaient d'anciens vacataires. Leur activité passée et leur connaissance de l'École constituait des éléments favorables à leur embauche dans le cadre d'un CDD de droit public.
- Par intérim (1) ;
- En vacance (4).

Les 31 publications réalisées ont été publiées comme suit :

Catégorie	Place de l'emploi public (ex-BIEP)	Sites internet de l'ENS	Sites intranet de l'ENS	Indeed	Pôle Emploi	APEC	Université Paris-Saclay
A	11	10	14	0	2	11	2
B	17	14	16	12	4	0	2
C	3	3	3	2	1	0	1
Total	31	31	31	14	7	11	5

La publication des appels à candidature sur les sites dédiés permet de recevoir des candidatures pour les postes cibles. Néanmoins, les recrutements peuvent se faire par d'autres biais tels que les réseaux professionnels, le vivier constitué au fur et à mesure de la réception des candidatures par la DRH de l'École ou encore d'anciens vacataires de l'ENS repérés lors de leur contrat de vacation.

Ainsi, la répartition par source de recrutement des 31 nouveaux agents à l'ENS Paris-Saclay se fait comme suit :



NB : Le nombre élevé de recrutements via la plateforme Indeed est à mettre en lien avec le nombre de postes à pourvoir de catégorie B car la plateforme est privilégiée dans ce type de recrutements :

b. Recrutements

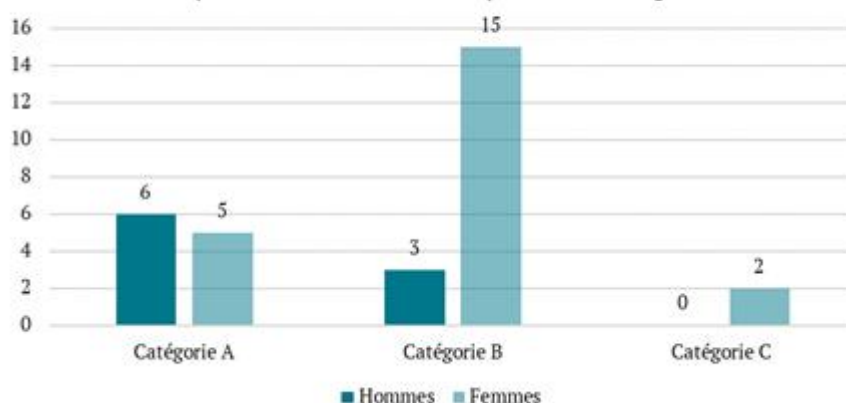
En 2020, 52 entretiens de recrutement ont été réalisés ce qui a permis le recrutement de 31 nouveaux agents.

La moyenne entre la date de publication et le jour du recrutement est de **9 mois sur un plein exercice**. Cette moyenne est à mettre en relation avec les recrutements tant à la DSI qu'au département informatique. En effet, ces postes sont, en raison du marché de l'emploi tendu, difficiles à pourvoir. Sans ces 2 recrutements longs, on atteint une **moyenne de 6 mois**.

Recrutements par type d'entité



Répartition des recrutements par sexe et catégorie

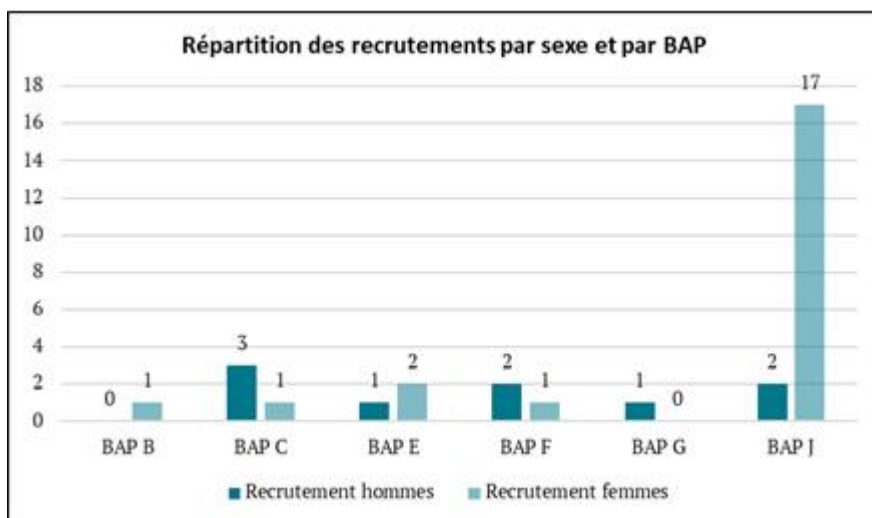


Le type de postes à pourvoir, particulièrement en gestion administrative et financière, attire une plus grande part de femmes.

La répartition des recrutements au regard des branches d'activité professionnelle (BAP) du Référentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur III (RÉFERENS III) et par sexe permet de mettre en exergue une répartition des recrutements en lien avec les activités visées par les postes à pourvoir.

Les BAP concernées par les recrutements sur l'exercice 2020 sont les suivantes :

- BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux
- BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique
- BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs
- BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention
- BAP J : Gestion et Pilotage



Entretien de suivi d'intégration

L'entretien de suivi d'intégration est une rencontre entre la Chargée de recrutement et l'agent. Il s'agit d'un échange de 30 minutes durant lesquelles l'agent fait part des aspects positifs mais aussi des éventuels freins à sa bonne intégration au sein de l'établissement.

Placé sous le sceau du secret professionnel, il est tout de même indiqué à l'agent que celui-ci est levé dans le cas où il ferait part d'informations préoccupantes portant atteinte à la sécurité des biens et des personnes mais aussi, et plus simplement, s'il sollicite des informations que la chargée de recrutement transmet aux personnes idoines telles qu'une demande d'accompagnement au logement ou des formations par exemple.

Cet entretien qui se déroule à mi-parcours entre l'arrivée de l'agent et la fin de la période d'essai, donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu co-signé par les deux parties et versé au dossier personnel de l'agent.

Sur l'exercice 2020, la Chargée de recrutement a réalisé 17 entretiens de Suivi d'intégration.

Entretien de bilan de période d'essai

Le bilan de période d'essai vient valider ou invalider cette première période passée par l'agent contractuel au sein de l'École.

Cette période invalidée donne lieu à deux options : une reconduction de la période d'essai ou une rupture du contrat de travail.

En 2020, l'ensemble des périodes d'essai a été validé et 18 entretiens se sont tenus dans ce cadre.

J. POSTES OUVERTS AU CONCOURS CAMPAGNE 2020 : ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET BIATSS

La campagne 2020 a compté 20 ouvertures de postes (6 ATER et 14 ouvertures de concours).

Personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Corps	2019				2020			
	Ouverture concours	H	F	Réalisation	Ouverture concours	H	F	Réalisation
Professeur des universités	–	–	–	–	3	2	1	3
Maître de conférences	5	3	2	5	2	1	1	2
Professeur agrégé	1	1		1	–	–	–	–
AGPR	2	2		2	2	1	1	2
Professeur associé	2	1		1	–	–	–	–
ATER	5	2	3	5	6	3,5	3,5	7
TOTAL	15	9	5	14	13	7,5	6,5	14

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

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

En 2020, 1 maître de conférences a été muté suite à la réussite d'un concours de professeur des universités.

Personnels BIATSS

Corps	2019				2020			
	Ouverture concours	H	F	Réalisation	Ouverture concours	H	F	Réalisation
Ingénieur de recherche	1	1	–	1	–	–	–	–
Ingénieur d'études	–	–	–	–	3	1	2	3
Assistant ingénieur	2	1	–	1	1		1	1
Technicien	4	1	2	3	2		2	2
Adjoint technique	–	–	–	–	1	0	0	0
TOTAL	7	3	2	5	7	1	5	6

Sur les 7 postes ouverts au concours pour les personnels BIATSS, 1 poste a été infructueux, 1 poste a été pourvu par une personne externe à l'établissement, 3 agents en poste ont pu être titularisé et 2 ont pu bénéficier d'une promotion de corps par concours.

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 en droits constatés (dépenses prenant en compte l'ensemble des charges rattachées à l'exercice qu'elles aient été décaissées ou non) est de 69 802 291€ en 2020. Elle est en augmentation de + 0,4% par rapport à 2019.
- La masse salariale en décaissement (dépenses réellement décaissées sur l'exercice) est de 70 158 315€ en 2020. Elle est en augmentation de + 1,4% par rapport à 2019.

A. MASSE SALARIALE 2020

a. Exécution masse salariale 2020 en droits constatés

Ventilation des dépenses de masse salariale en droits constatés

Exercice	2019	2020	Variation	
	(a)	(b)	(b-a)	%
Normaliens	34 525 k€	34 141 k€	-384 k€	-1,1%
Personnels "ENS" (1)	32 507 k€	32 521 k€	14 k€	0,0%
Contrat de recherche	2 224 k€	2 846 k€	622 k€	28,0%
Formation continue	247 k€	295 k€	47 k€	19,1%
Total	69 503 k€	69 802 k€	299 k€	0,4%

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

Ventilation des dépenses de masse salariale en décaissements

Exercice	2019	2020	Variation	
	(a)	(b)	(b-a)	%
Normaliens	34 525 k€	34 141 k€	-384 k€	-1,1%
Personnels "ENS" (1)	31 798 k€	32 795 k€	997 k€	3,1%
Contrat de recherche	2 578 k€	2 918 k€	340 k€	13,2%
Formation continue	282 k€	305 k€	23 k€	8,1%
Total	69 183 k€	70 158 k€	975 k€	1,4%

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

Compte financier

Compte	Libellé compte	Mandatés 2018	Mandatés 2019	Mandatés 2020
	63 Impôts, taxes et versements assimilés	984 195 €	1 127 632 €	1 087 707 €
	641 Rémunérations du personnel	38 489 662 €	39 674 899 €	40 179 032 €
	645 Charges de sécurité sociale et prévoyance	28 166 793 €	28 422 251 €	28 306 257 €
	647 Autres charges sociales	171 008 €	278 200 €	229 295 €
	671 Pénalités fiscales			
Total		67 811 658 €	69 502 982 €	69 802 291 €
Pour mémoire :				
	6214 Personnel mis à disposition	220 155 €	471 115 €	447 091 €

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

Les dépenses de masse salariale en décaissement augmentent de **+ 1,0 M€** entre 2019 et 2020. L'évolution entre les deux exercices est analysée en isolant les dépenses dues au déménagement et à la crise sanitaire ainsi qu'à différents décalages de calendrier des variations résultant de la vie régulière de l'établissement. Les mesures exceptionnelles représentent au total + 0,9 M€ et sont détaillées ci-après.

Le versement de la **prime de restructuration**, prévue par arrêté pour les personnels titulaires et en contrat à durée indéterminée (CDI) et de la prime proposée par le président de l'École pour les agents BIATSS en contrat à durée déterminée (CDD) et les agrégés préparateurs (AGPR) dans le cadre du dispositif L954-2, a impacté les décaissements de masse salariale à hauteur de **2,0 M€** en 2020.

La **crise sanitaire** a conduit à des surcoûts mais aussi à des moindres dépenses. L'ensemble conduit à une minoration des dépenses de masse salariale de **0,4 M€** ainsi répartie :

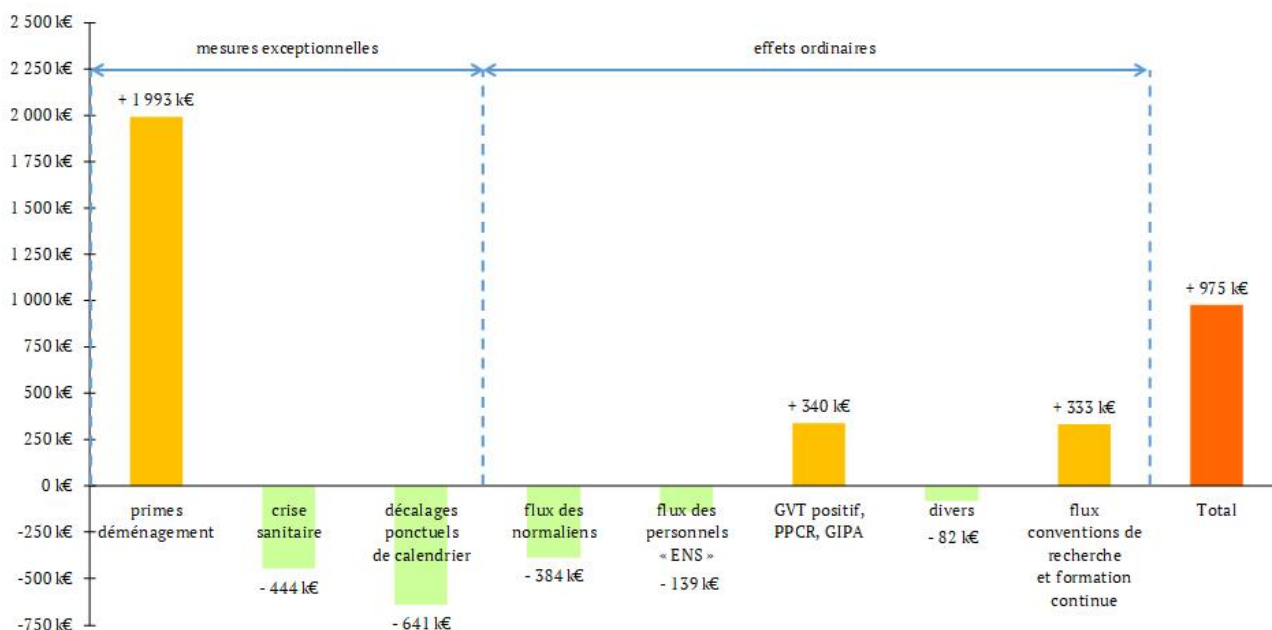
- Prolongation de contrats de travail : 175 mois de prolongation accordés, dont 46 mois pour des contractuels doctorants et 3 mois de chercheurs contractuels en 2020, le surcoût en 2020 s'élève à + 128 k€, les deux tiers étant financés par le ministère,
- Prime Covid-19 : + 52 k€, financée par la SCSP,
- Aménagement des concours de recrutement des élèves : suite à la suppression des épreuves orales des concours de 1^{ère} année, les dépenses sont minorées de 348 k€,
- Heures complémentaires et vacations : un certain nombre d'enseignements n'ayant pas pu être dispensés, notamment en M2 FESup (2^{ème} année de master Formation à l'enseignement supérieur) et les activités sportives en présentiel réduites, la minoration de la dépense est évaluée à 233 k€,
- Professeurs invités : peu de professeurs ont pu venir et la dépense a été minorée de - 43 k€.

Des décalages de calendrier ont conduit à reporter en 2019 le paiement d'indemnités de jury de concours de la session de 2018 et à réintégrer en 2019 des personnels qui ont été placés en congés longue maladie avec un effet rétroactif en 2018. L'ensemble des **décalages ponctuels de calendrier** autres que ceux que l'on peut avoir en fin d'exercice conduisent à minorer les décaissements entre 2019 et 2020 de **0,6 M€**.

L'évolution entre les deux exercices des postes de dépenses que l'on retrouve chaque année se décompose ainsi :

- **Flux entrant et sortant des élèves fonctionnaires stagiaires : - 384 k€,**
- Personnels dits « **ENS** » (enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants et BIATSS hors financement sur contrat de recherche et intervenants en formation continue) : **+ 119 k€** avec :
- Flux entrant et sortant : - 139 k€, baisse qui est avant tout due à la structure des emplois évoqué précédemment,
- GVT (glissement vieillesse technicité) positif, revalorisation des grilles indiciaires dans le cadre du PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) et disposition GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) : + 340 k€, financés à hauteur de 81 k€,
- Divers ajustements : - 82 k€,
- **Flux entrant et sortant des personnels financés sur des contrats de recherche : + 310 k€,**
- Personnels intervenant en **formation continue** : + 23 k€.

Évolution de la masse salariale en décaissement entre 2019 et 2020



B. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2020 (GIPA)

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

Période de référence : 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019

Taux d'inflation : +3,77 %

Valeur du point 2015 : 55,5635€

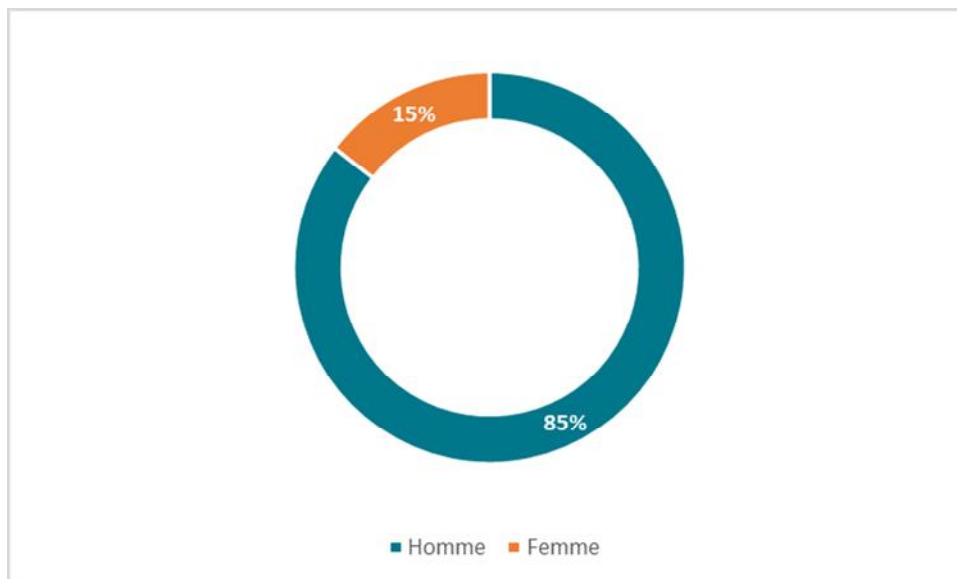
Valeur du point 2019 : 56,2323€

(Arrêté du 23 octobre 2020)

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

Catégorie /Sexe	2018		2019		2020	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
A	2 105 €	18	5 479 €	9	22 151 €	23
Homme	1 867 €	14	3 641 €	6	19 211 €	19
Femme	239 €	4	1 838 €	3	2 940 €	4
B			420 €	2	0 €	0
Homme			0 €	0		
Femme			420 €	2		
C			319 €	3	738 €	5
Homme			13 €	1	353 €	2
Femme			306 €	2	385 €	3
TOTAL	2 105 €	18	6 218 €	14	22 889 €	28

Répartition par sexe des montants versés pour la GIPA



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

Statut/Corps	2018		2019		2020	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
Titulaire	1 845 €	17	4 598 €	8	20 493 €	21
Enseignant-chercheur, Enseignant	1 845 €	17	4 598 €	8	20 493 €	21
PU	1 703 €	13			16 282 €	14
MCF	142 €	4	4 598 €	8	4 211 €	7
PRAG						
PREN						
PROF EPS						
Biatoss			0 €	0	0 €	0
ATTACHE						
IGE						
ASI						
TECH						
SAENES						
ADJ						
ADT						
MAG BIBLIO						
Non titulaire	260 €	1	1 620 €	6	2 396 €	7
Enseignant-chercheur, Enseignant			0 €	0	0 €	0
PAST						
Biatoss	260 €	1	1 620 €	6	2 396 €	7
CDI BIATOSS A	260 €	1	881 €	1	1 658 €	2
CDI BIATOSS B			420 €	2		
CDI BIATSS C			319 €	3	738 €	5
CDD BIATSS A						
CDD BIATSS B						
CDD BIATSS C						
TOTAL	2 105 €	18	6 218 €	14	22 889 €	28

En 2020, 75% des agents ayant perçu la GIPA sont des enseignants-chercheurs titulaires, 50% des professeurs des universités.

C. RÉMUNÉRATIONS BRUTES

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

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Corps	2018			2019			2020		
		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	54	1177	5 516 €	52	1198	5 614 €	49	1195	5 598 €
	Maitre de conférences	63	755	3 537 €	63	762	3 572 €	66	772	3 617 €
Enseignant	Professeur agrégé et agrégé préparateur	35	696	3 264 €	39	711	3 332 €	36	733	3 435 €
	Professeur Ensam et EPS	2	765	3 585 €						

*Valeur du point 2018,2019, 2020 : 56,2323€

Primes catégorielles

Primes statutaires	2018	2019	2020
PRES - Prime recherche enseignement supérieur : versée à tous les professeurs des universités, maitres 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.	198 102 €	199 844 €	165 024 €
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.	324 223 €	296 140 €	274 750 €
TOTAL primes enseignants	522 325 €	495 984 €	439 774 €

La mise en œuvre d'un nouvel échelonnement de versement pour la PRES pour s'ajuster à la réglementation explique le montant plus faible de la PRES sur 2020.

L'abattement PPCR (transformation d'une partie de l'indemnitaire en indiciaire) pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs est de 56 209€ en 2020.

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

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Catégorie	2018			2019			2020		
		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	5	618	2 413 €	7	630	2 581 €	7	660	3 092 €
	Catégorie B	5	437	2 048 €	4	412	1 932 €	3	406	1 903 €
	Catégorie C	8	389	1 823 €	7	392	1 838 €	7	384	1 799 €
Technique	Catégorie A	37	538	2 521 €	36	553	2 593 €	36	576	2 697 €
	Catégorie B	37	408	1 910 €	33	403	1 890 €	30	401	1 880 €
	Catégorie C	49	356	1 668 €	43	359	1 682 €	35	366	1 717 €

*Valeur du point 2018, 2019, 2020 : 56,2323€

Primes catégorielles

Primes statutaires	2018		2019	2020
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	639 638 €	RIFSEEP	707 587 €	714 876 €
Indemnité bibliothèque : Indemnité forfaitaire de Bibliothèque, Indemnité conservateur, Indemnité habillement chaussure, Indemnité sujétions spéciales				
Indemnités versée à l'agent comptable et aux gestionnaires d'enseignement supérieur : Indemnité de caisse et responsabilité, Indemnité responsabilité régisseur				
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	72 030 €		63 209 €	53 625 €
Prime d'administration et Prime de charge administrative : 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				
Total primes personnel administratif et technique	711 668 €		770 796 €	768 501 €

L'abattement PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) pour les personnels administratifs et techniques est de -32 020€ en 2020.

La diminution du décaissement global de la prime de charges administratives s'explique par un décalage de versement et des transferts de versements entre établissement pour les personnels mise à disposition.

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

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

En conséquence, les primes incluses dans le RIFSEEP à l'ENS sont les suivantes :

- Dispositif ENS art. L.954-2 ;
- Prime de fonctions informatiques (PFI) ;
- Indemnité de chaussures ;
- Prime de technicité forfaitaire bibliothécaire ;
- Indemnité spéciale due aux conservateurs de bibliothèque ;
- Indemnité de sujétions spéciales
- Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recette.

Seule demeure une possibilité de cumul avec le RIFSEEP à l'ENS pour la Garantie individuelle du pouvoir d'achat(GIPA).

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

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

Prime des agents non titulaires BIATSS

Prime contractuel	2018		2019	2020
Prime de participation à l'activité (PPA)	152 632 €		302 806 €	357 556 €

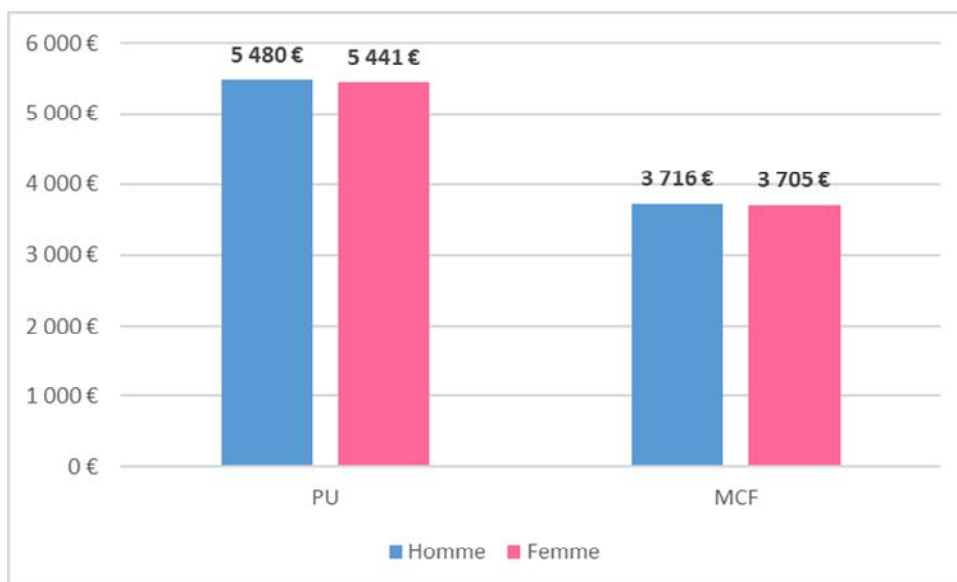
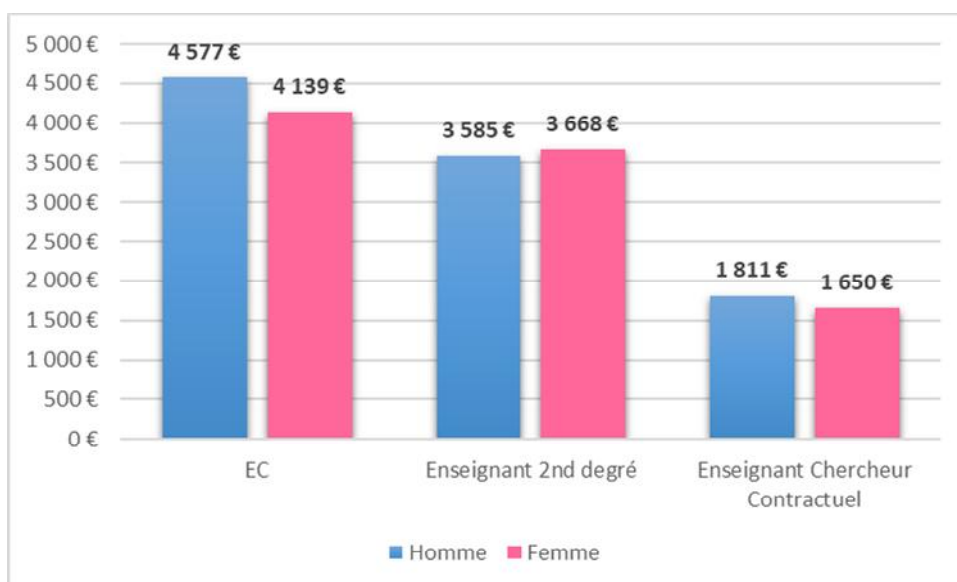
En parallèle de la mise en place du RIFSEEP, de nouvelles modalités de versement et une réévaluation de la prime de participation à l'activité (PPA) perçue par les personnels contractuels ont été définie par délibération du conseil d'administration.

D. RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

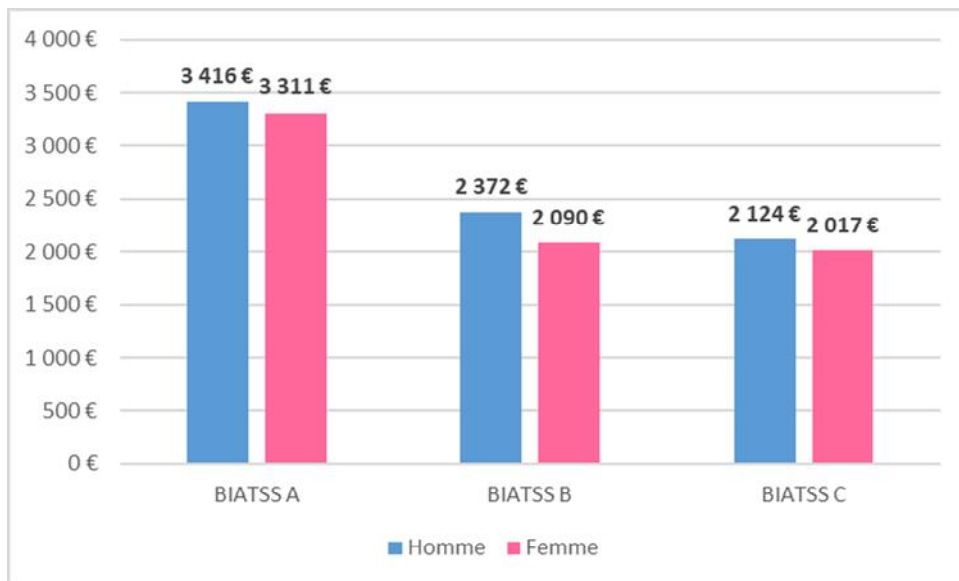
Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2020, par statut et par sexe

Le calcul du salaire net moyen tient compte de l'ensemble des éléments perçus par l'agent au cours de l'année 2020 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 2020.

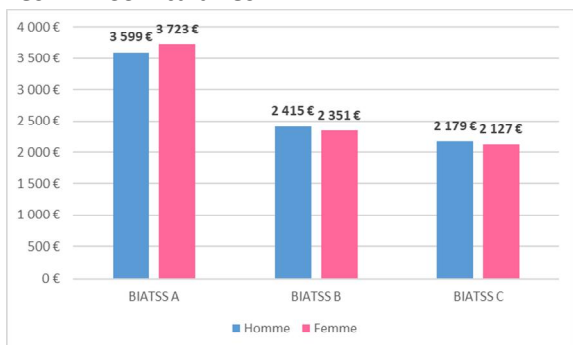
En 2020, le versement de la **prime de restructuration** (pour les personnels titulaires et en CDI) et de la prime proposée par le président de l'École pour les agents BIATSS en CDD et les AGPR, dans le cadre du dispositif L954-2 et approuvée par le conseil d'administration, a impacté à la hausse la rémunération des personnels de l'établissement.



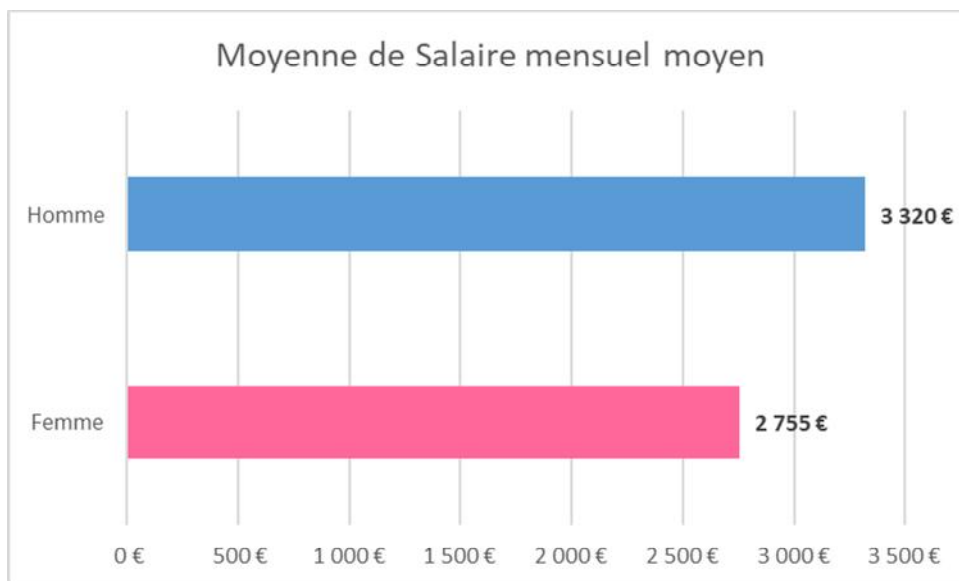
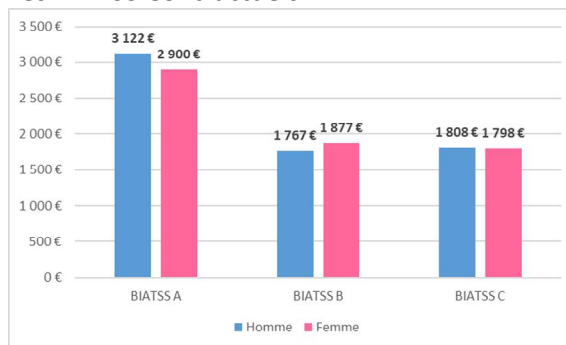
Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS en 2020, par statut et par sexe



Les BIATSS Titulaires



Les BIATSS Contractuels



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 et temps incomplet** représentent **4%** de l'effectif de l'ENS Paris-Saclay soit 21 agents (5% en 2019)
- En 2020, on recense **10 congés maternité et 4 congé paternité** (respectivement 10 et 8 en 2019)
- **151 arrêts pour maladie ordinaire** en 2020 qui concerne **70 agents** (Catégorie A : 31 ; Catégorie B : 21 ; Catégorie C : 18) qui se traduisent par **2 295 journées d'absences** (206 arrêts en 2019 pour 82 agents pour 1 853 journées d'absences)
- Les **arrêts de moins de 3 jours** représentent **8%** du nombre d'arrêt en 2020 (14% en 2019)
- **4,5** correspond au **nombre moyen de jours d'arrêt pour maladie ordinaire** en 2020 (3,6 jours en moyenne en 2019)
- **Pas de CLD** (congé longue durée), **1 CLM** (congé longue maladie), **1 CGM** (congé grave maladie) en 2020 hors élèves normaliens (1 CLD, 1, CLM, 0 CGM en 2019)
- **16 CET (compte épargne temps) ouverts** en 2020 et **901 jours déposés** (7 CET ouverts en 2019 et 583 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, techniques et de bibliothèque. Elle a été mise à jour en 2018 (Comité technique de juin 2018) suite à l'absence de dispositif de pointage dû à une panne de l'application de gestion du temps de travail.

Tous les personnels BIATSS de l'établissement doivent être présents entre dix heures le matin et seize heures le soir. Au-delà et en-deçà de cette plage fixe, 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 récupérées.

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.

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

b. Télétravail

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Service	Dpt/Labo	Service	Dpt/Labo	Service	Dpt/Labo	Service	Dpt/Labo
Hommes	7	5	0	1	0	0	7	6
Femmes	21	1	5	7	7	2	33	10
TOTAL	28	6	5	8	7	2	40	16
	34		13		9		56	

56 personnes en télétravail dont 34 nouvelles demandes en 2020.

c. Compte épargne temps

Nombre de CET ouverts en 2020

Statut / Catégorie	2018	2019	2020
Titulaire	8	3	12
A	3	1	5
B	2	1	4
C	3	1	3
Non titulaire	5	4	4
A	1	4	3
B	1		
C	3		1
Total	13	7	16

Nombre de jours CET déposés en 2020

Statut / Catégorie	2018		2019		2020	
	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours
Titulaire	40	660	34	447	40	598
A	19	339	14	192	19	352
B	9	150	9	140	10	155
C	12	171	11	115	11	91
Non titulaire	11	155	10	136	21	303
A	4	39	8	111	16	228
B	4	41	1	7	2	18
C	3	75	1	18	3	57
Total	51	815	44	583	61	901

B. QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

Quotité	A			B			C			Total général		Rappel 2019
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Total	%	
Agents à 100%	248	129	377	16	43	59	27	29	56	492	95,9%	95%
Agents à 80%	2	5	7	1	5	6		1	1	14	2,7%	3%
Agents à 70%	1		1							1	0,2%	0%
Agents à 60%	1		1	2		2				3	0,6%	
Agents à 50% ou moins	3	1	4							3	0,6%	1%
Total	255	135	390	19	48	67	27	30	57	513	100%	100%

C. ABSENCES

a. Congé maternité

Filière		Statut	2020				2019
			Cat A Nb agents	Cat B Nb agents	Cat C Nb agents	Total Nb agents	Total Nb agents
Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur	Titulaire		2			2	1
	Non titulaire					1	1
Sous total Ens, Ens-chercheur, chercheur			2	0	0	2	2
BIATSS	Titulaire			2	1	3	5
	Non titulaire		3	2		5	3
Sous total BIATSS			3	4	1	8	8
TOTAL			5	4	1	10	10

b. Congé paternité

En 2020, 4 agents ont pris un congé paternité (2 Enseignants et 2 BIATSS).

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.

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

c. Congé pour garde d'enfant

Filière	Statut	2020				Rappel 2019
		A	B	C	TOTAL	TOTAL
		Nb jours	Nb jours	Nb jours	Nb jours	Nb jours
BIATSS	Titulaire	3,5	16	7	26,5	48
	Non titulaire	3	11,5	1	15,5	53,5
Sous total BIATSS		6,5	27,5	8	42	101,5
TOTAL		6,5	27,5	8	42	101,5

*Les Enseignants ne déclarent pas de jours pour garde d'enfant

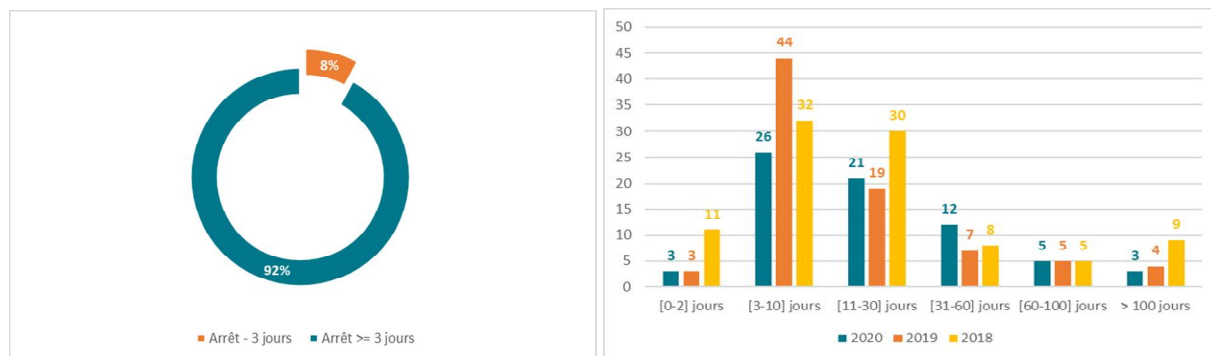
d. Maladie ordinaire

			A		B		C		Total		Rappel 2019	
			Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt
Enseignant,	Titulaire	Arrêt - 3 jours	3	2					3	2	2	1
		Arrêt >= 3 jours	333	13					333	13	241	12
Enseignant-chercheur,	Sous total Titulaire		336	15					336	15	243	13
chercheur	Non titulaire	Arrêt - 3 jours									0	0
		Arrêt >= 3 jours	9	1					9	1	28	2
	Sous total Non titulaire		9	1					9	1	28	2
Sous total Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur			345	16					345	16	271	15
BIATSS	Titulaire	Arrêt - 3 jours			3	2	2	1	5	3	25	15
		Arrêt >= 3 jours	146	16	254	25	662	35	1062	76	1224	107
		Sous total Titulaire	146	16	257	27	664	36	1067	79	1249	122
	Non titulaire	Arrêt - 3 jours	4	2	4	2	6	3	14	7	23	13
		Arrêt >= 3 jours	609	22	182	17	78	10	869	49	310	56
	Sous total Non titulaire		613	24	186	19	84	13	883	56	333	69
Sous total BIATSS			759	40	443	46	748	49	1950	135	1582	191
TOTAL			1104	56	443	46	748	49	2295	151	1853	206

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

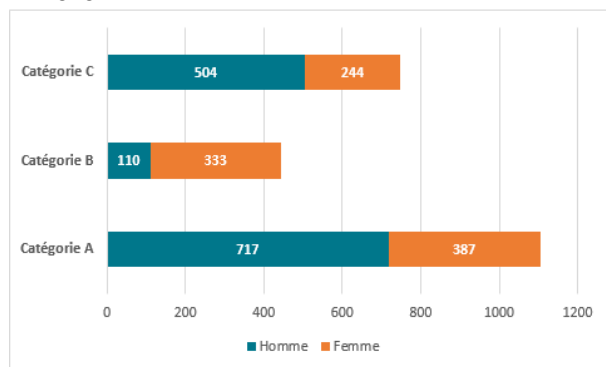
Nombre de jours moyens d'arrêt total pour maladie ordinaire : $2295/514 = 4,5$

Nombre de jours moyens d'arrêt pour maladie ordinaire (personnels BIATSS) : $1950/220 = 8,9$

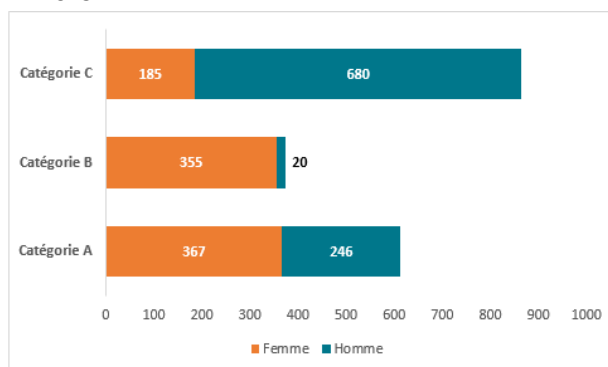


Répartition par sexe et par catégorie des jours d'arrêt pour maladie ordinaire

En 2020



En 2019



e. Congé longue durée et longue maladie

Filière	Type de congés	2020								2019	
		A		B		C		TOTAL		TOTAL	
		Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	arrêts
Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur	Congé longue durée							0	0		
	Congé longue maladie							0	0		
	Congé grave maladie							0	0		
Sous total Enseignant, Enseignant-chercheur, chercheur		0	0	0	0	0	0	0	0		
BIATSS	Congé longue durée							0	0	295	1
	Congé longue maladie			170	1			170	1	153	1
	Congé grave maladie					87	1	87	1	0	0
Total BIATSS		0	0	170	1	87	1	257	2	448	2
TOTAL		0	0	170	1	87	1	257	2	448	2

En 2020, on dénombre également 1 congé longue durée et 1 congé longue maladie parmi les élèves normaliens.

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.

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:

- **75** agents ont assisté à au moins une formation en 2020 (contre 157 agents en 2019) soit une diminution de **52,23 %**.
- **1633 heures** de formation en 2020 (contre 3015 h en 2019), soit une diminution de **45,84%**.
- **63 616 € HT** : Dépenses de formation en 2020 (contre 93 367 € HT en 2019)
- **53**: Nombre d'actions en 2020
- **76 %** des stagiaires sont des femmes
- **15%** des stagiaires sont des personnels de catégorie C
- **27%** des stagiaires ont plus de 50 ans
- **32%** des sessions de formations sont réalisées sur le site de l'ENS.
- **22%** des formations ont été effectuées en distanciel

A.EFFORT DE FORMATION

Comparatif budget prévisionnel/réalisé 2020

Type de dépense	Montant des dépenses TTC
Formation	71 035 €
<i>Convention Médiadix portée par l'Université Paris-Saclay à compter de 2020</i>	/ €
Frais de déplacement jury concours (uniquement pour admissibilité ; admission organisée à distance)	200 €
Frais des missions	394 €
Total Dépenses	71 629 €
Budget initial 2020	120 000 €

La diminution des dépenses consacrées à la formation (hors convention et frais de déplacement) est due essentiellement à la crise sanitaire liée à la Covid-19. Des formations ont été annulées et des projets de formations ont été reportés. Un certain nombre de formations ont néanmoins pu être organisées en distanciel sous forme de visioconférence.

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

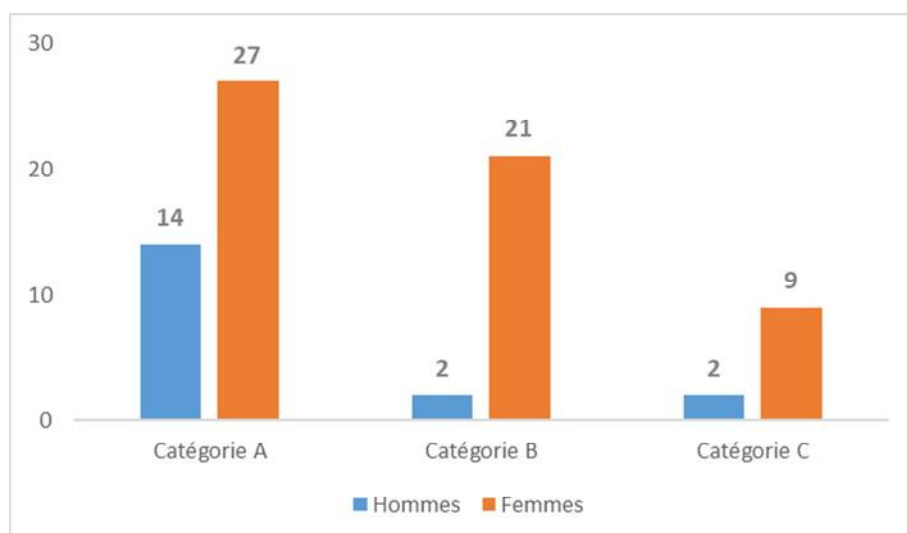
- Développement des compétences des personnels les moins qualifiés
- Management
- Accompagnement des évolutions professionnelles
- Santé, sécurité au travail et qualité de vie au travail

Le développement des compétences des personnels les moins qualifiés nécessitant d'organiser les formations en présentiel, tout comme les formations hygiène et sécurité, n'ont pu être réalisés en 2020.

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

B. RÉPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS FORMÉS PAR AGE ET PAR SEXE

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



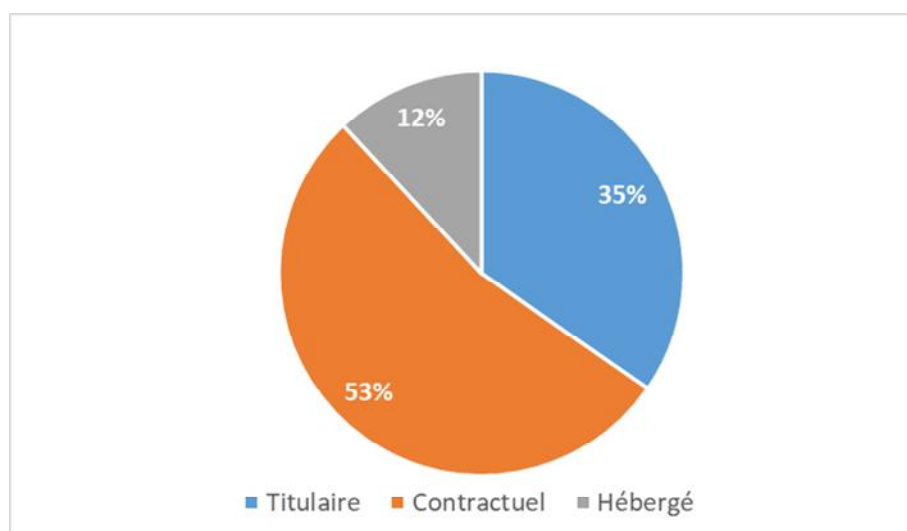
Les agents de catégorie A sont les plus formés avec, presque, deux fois plus de femmes que d'hommes. Cette répartition des genres est identique pour les catégories B et C avec des écarts plus importants. En 2020, les femmes représentent 76% des agents formés contre 53% en 2019.

b. Répartition des agents formés par tranche d'âge

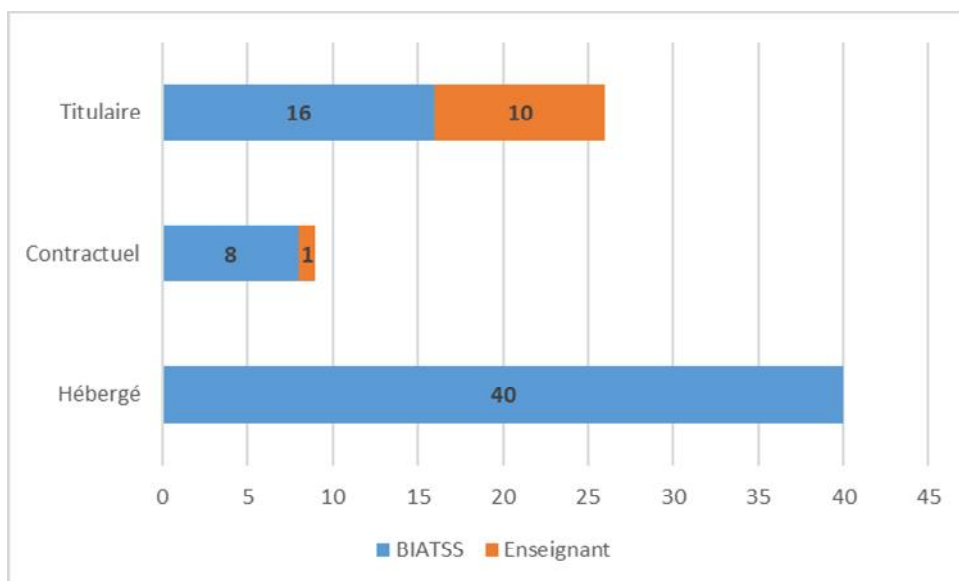
	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans
Agents formés	9	28	18	15	5
%	12%	37%	24%	20%	7%
Total des agents	146	117	99	111	44

Les agents formés appartiennent en majorité à la tranche d'âge des 30-39 ans, elle représente 37% du total des agents formés.

c. Répartition des agents formés par population

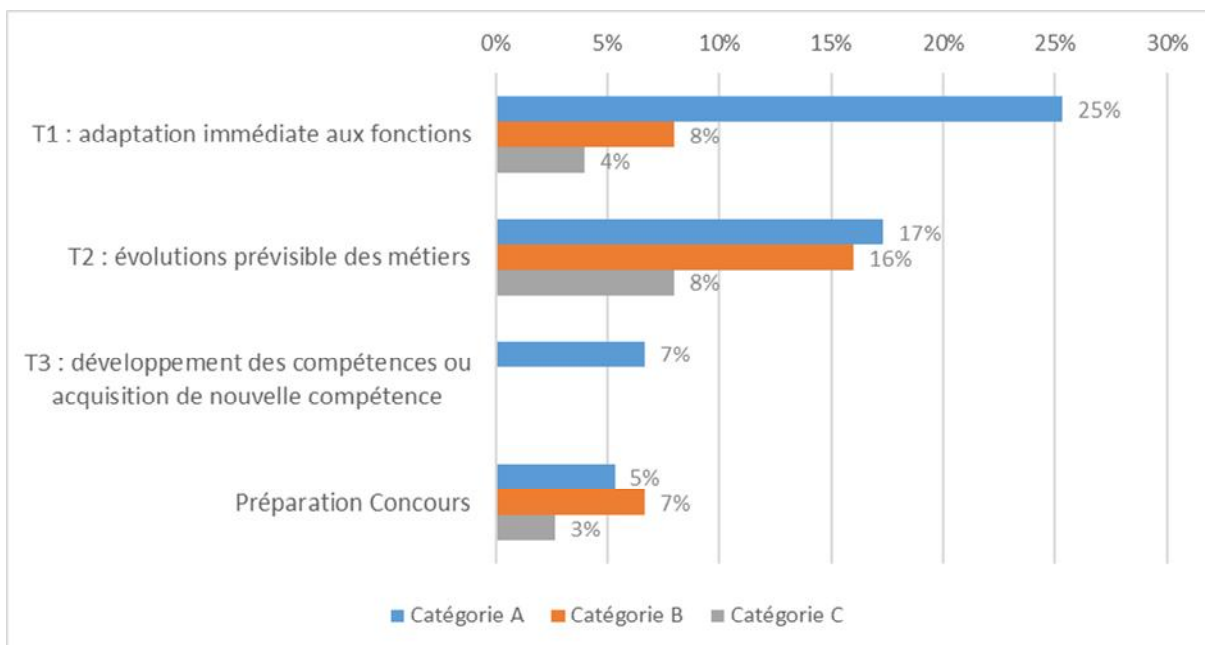


En 2020, ce sont les agents contractuels qui ont été le plus formés. Cela s'explique par le type de formation qui ont pu être réalisées à distance et donc être maintenues malgré la pandémie : préparation au concours, panorama de l'enseignement supérieur, qui sont généralement plus plébiscités par les agents contractuels.



En 2020, comme les deux années précédentes, les personnels BIATSS sont les plus formés qu'ils soient titulaires, contractuels ou hébergés.

d. Répartition des agents formés par typologie et catégorie



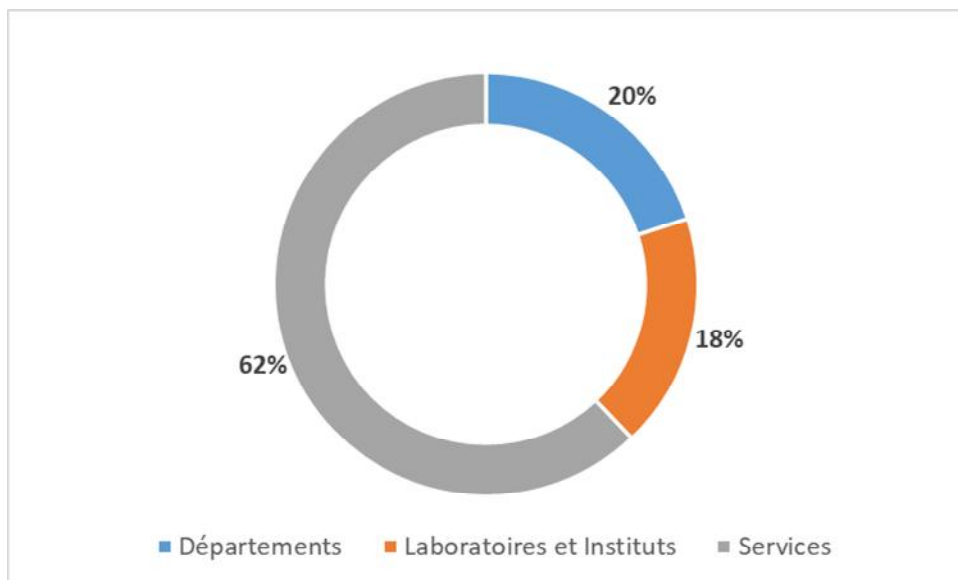
En 2020, les formations de type T2 : « évolution prévisible des métiers » sont privilégiées dans les formations réalisées par les personnels de catégorie B et C à l'inverse de 2019 où ils représentaient respectivement 3% et 1%.

En ce qui concerne la catégorie A, c'est le type T1 « adaptation immédiate aux fonctions » qui est privilégié avec 25% des agents formés en 2020.

En 2019, c'était le « développement et l'acquisition de nouvelles compétences : T3 » qui était privilégié dans les formations réalisés par les personnels de catégorie A et B.

C. RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

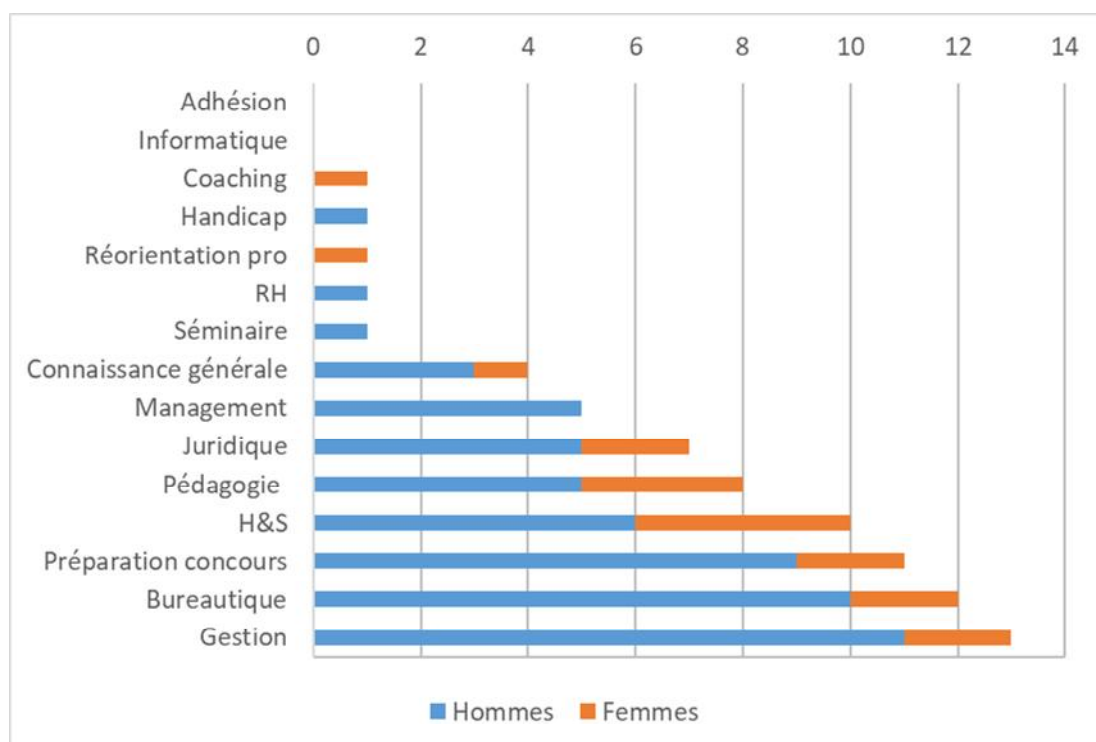
a. Répartition des heures de formation par affectation



En 2020, ce sont les agents des services qui ont réalisés le plus d'heures de formations. Entre les départements et les laboratoires, les heures de formations réalisées sont quasiment équivalentes avec respectivement 20% et 18% des heures totales réalisées.

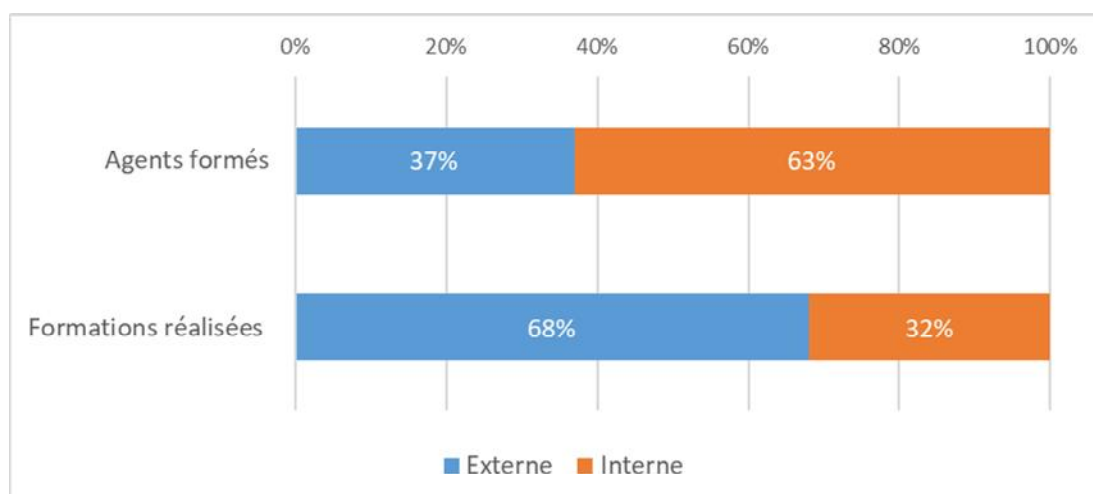
D. RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION

a. Répartition des actions de formation par domaine



En 2020, les formations les plus organisées sont dans le domaine de la gestion. Les domaines de la bureautique et la préparation aux concours sont également les formations les plus suivies.

b. Répartition des actions de formation et du nombre d'agents formés par type de session externe et interne



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

En 2020, les formations internes représentent **32 %** des formations. Cependant le nombre d'agents formés en interne représente **63 %** du nombre total d'agents formés.

5. ACTION SOCIALE ET ACCOMPAGNEMENT

Ce chapitre présente les actions mises en place par l'ENS Paris-Saclay dans le domaine de l'accompagnement RH, de l'action sociale et de la Mission Handicap. Depuis le 1^{er} avril 2011, l'Ecole s'est dotée d'un plan d'action sociale visant à améliorer les conditions de vie des collaborateurs et des élèves dans les domaines de la vie quotidienne, lequel a été remis à jour par délibération du Conseil d'Administration du 28 juin 2019.

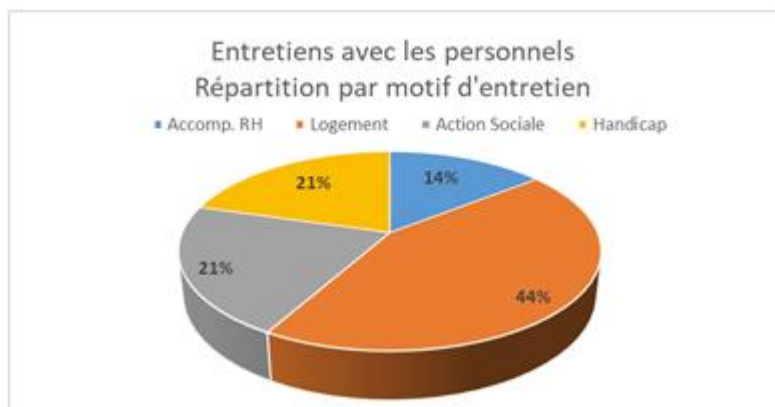
Chiffres clés:

- **10 dossiers pris en charge par la commission d'action sociale** : 8 sous la forme d'aide exceptionnelle et 2 sous la forme de prêt exceptionnel pour un montant total de 6 794€ (En 2019, 7 dossiers pris en charge).
- **8 exonérations de frais d'inscription** ont été statuées par la commission d'action sociale étudiante et **7 aides exceptionnelles** ont été attribuées à des étudiants.
- **4 allocations attribuées pour parents d'enfant en situation de handicap** pour un montant de 8 086€ (allocations versées en 2019 : 7 736€)
- **51 chèques services** d'une valeur de 30€ distribués (98 en 2019)
- **3 534€** de participation de l'ENS Paris-Saclay pour la restauration CROUS (7 421€ en 2019)
- **38 dossiers d'aide pour un montant de 25 728€** ont été traités dans le cadre de la mise en place d'un fond d'intervention extraordinaire

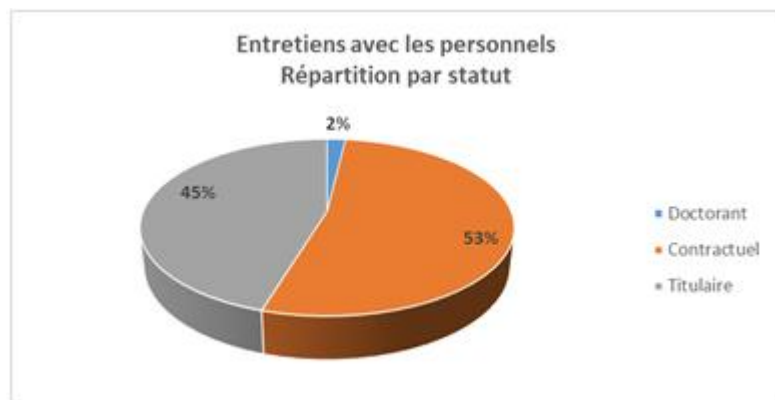
A. RÉPARTITION DES MOTIFS D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

a. Entretiens individuels des personnels

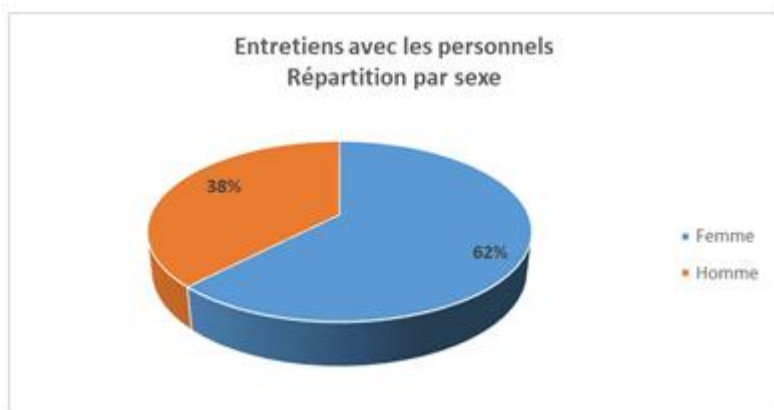
En 2020, la responsable du service d'accompagnement ressources humaines (SARH) et la chargée de projet d'accompagnement RH, action sociale et correspondante handicap ont effectué **107 rendez-vous** avec 53 collaborateurs. Le logement a été le premier motif de demande de rendez-vous. En effet, 16 collaborateurs ont été accompagnés en 2020 lors de 64 rendez-vous, soit 44 % des rendez-vous. Cet accompagnement à la location d'un logement social est doublé d'un suivi personnalisé, nécessitant plusieurs rendez-vous : 8 personnes ont trouvé un logement, 6 personnes sont en cours et 2 personnes ont abandonné leur démarche pour des raisons personnelles.



La répartition des entretiens entre les collaborateurs contractuels et titulaires est relativement homogène.



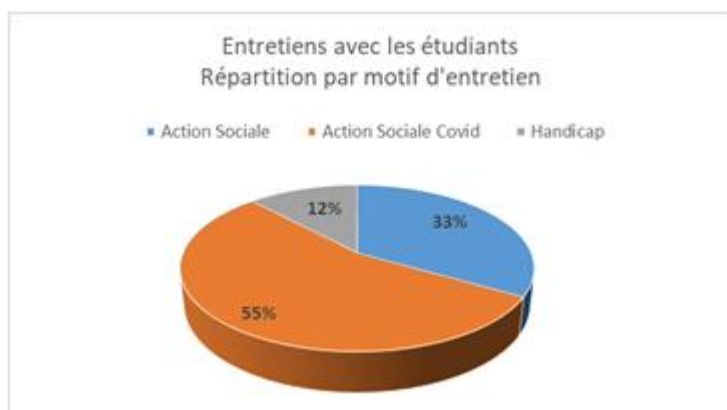
En entretiens, plus de femmes sont reçues que d'hommes. Ces données s'expliquent par le fait que la plupart des collaborateurs rencontrés sont des personnels BIATSS (92 %), population en majorité féminine.



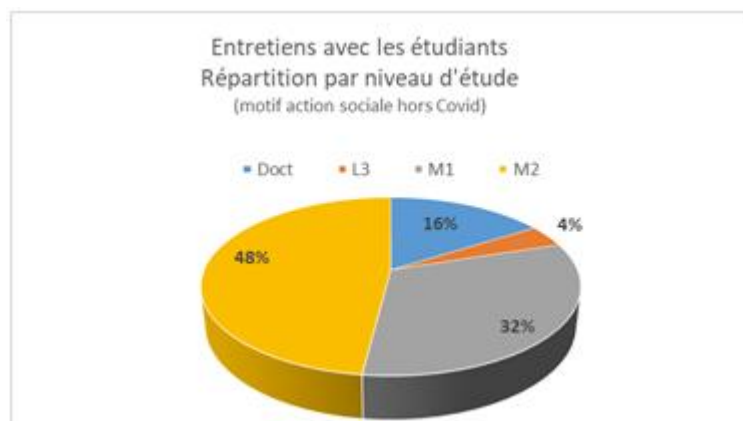
En raison de la confidentialité des entretiens menés, le service accompagnement RH ne communique pas davantage les caractéristiques des collaborateurs rencontrés en entretiens.

b. Entretiens individuels des étudiants, élèves et doctorants

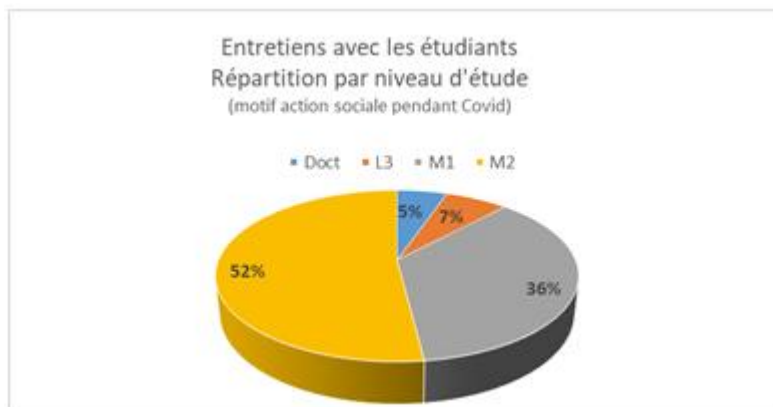
En 2020, la chargée de projet d'accompagnement RH, action sociale et correspondante handicap a effectué a effectué **75 rendez-vous** pour 62 élèves et étudiants. L'écoute et l'accompagnement des étudiants en difficulté financière via l'action sociale a été le premier motif de demande de rendez-vous, surtout lors des périodes de restrictions sanitaires, conséquences directes du nombre croissant des rendez-vous. En effet, 41 rendez-vous (55%) ont été organisés pour l'action sociale en période de Covid et 25 rendez-vous (33%) hors Covid : ce qui fait un total de 67 rendez-vous pour le motif de l'action sociale.



Sur 25 rendez-vous pour le motif de l'action sociale hors Covid, 48 % des élèves et étudiants, soit 12 personnes, sont inscrits à l'Ecole en M2 et 32 % en M1, soit 8 personnes.



Sur 42 rendez-vous pour le motif de l'action sociale pendant la Covid, 52 % sont inscrit à l'Ecole en M2, soit 38 élèves et étudiants et 36 % en M1, soit 27 élèves et étudiants. La diversité du niveau d'étude est plus variée en période de Covid-19.



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

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

a. Prestations interministérielles

Les prestations individuelles de l'action sociale interministérielle comprennent de nombreuses allocations accessibles aux collaborateurs, en fonction du revenu fiscal par part, de l'indice de rémunération, ou encore de la situation familiale. En 2020, 4 demandes d'allocations ont été formulées et ont été satisfaites. Les demandes concernaient l'attribution de l'allocation pour parents d'enfant en situation de handicap de moins de 20 ans.

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de dossiers	5	7	8	7	4
Montant total des allocations	4 699 €	4 995 €	5 584 €	7 736 €	8 086 €

b. Action sociale collaborateurs

Une commission d'action sociale attribue des aides et prêts exceptionnels aux collaborateurs. En 2020, la commission s'est réunie quatre fois et a étudié les dossiers de 8 demandes d'aide exceptionnelle pour un montant total de 5 218€ et de 2 demandes de prêt exceptionnel pour un montant total de 1 576€ (deux demandes portaient à la fois sur une aide et un prêt).

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre dossiers aides	4	4	4	7	8
Montant total aides exceptionnelles	3 500 €	2 300 €	3 855 €	6 051 €	5 218 €
Nombre dossiers prêts	0	0	0	3	2
Montant total prêts exceptionnels	-	-	-	4 200,00 €	1 576,30 €

Pour traiter les situations d'urgences suite à la pandémie, 1 dossiers d'aide a été traité et pris en charge pour un montant de 1 351€ et 1 dossier de prêt pour un montant de 1 350€.

c. Action sociale des étudiants (Fonds social étudiant)

Trois commissions d'attribution du fonds social étudiant ont eu lieu en 2020. 8 dossiers de demande d'exonération totale des frais d'inscription ont été déposés auprès de la chargée d'action sociale et tous ont reçu une réponse favorable. 8 dossiers de demande d'aide ont été déposés auprès de la chargée d'action sociale, 7 ont fait l'objet d'une prise en charge pour un montant total de 4 098€.

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de dossiers	7	8	6	8	7
Montant total aides aux étudiants	5 007 €	5 001 €	5 000 €	6 029 €	4 098 €

Pour traiter les situations d'urgences suite à la pandémie, un fond d'intervention extraordinaire a été mis en place (arrêté du président de l'ENS Paris-Saclay du 09/04/2020) et a permis ainsi la prise en charge rapide de 36 dossiers d'aide pour un montant total de 23 027€.

d. Chèques services

Le service d'action sociale peut délivrer, après entretien, des chèques service d'une valeur de 30 euros aux collaborateurs, élèves et étudiant(e) en difficulté financière. Ces chèques de service permettent d'acheter des produits d'alimentation et d'hygiène dans les supermarchés. En 2020, sur 80 chèques de services achetés, 51 chèques de services ont été distribués aux collaborateurs, élèves et étudiant(e) en difficulté financière. L'estimation d'achat du nombre de tickets ne tenait pas compte du confinement obligatoire qui ne nous a pas permis de les distribuer. Ainsi, pour compenser ces non distribution, lors de l'étude des dossiers, des sommes équivalentes aux chèques services ont été attribuées comme de besoin. Il s'agit d'un outil d'accompagnement important, qui permet une action immédiate pour des situations sociales critiques.

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de chèques de service distribué	82	82	82	98	51

C. RESTAURATION

Suite au emménagement à Gif-sur-Yvette, des nouveaux tarifs sont applicables pour les repas des personnels au CROUS. Voici donc le tableau de répartition des tarifs (circulaire relative aux prestations

interministérielles d'action sociale à réglementation commune du 16 mars 2017) et des subventions de l'ENS Paris Saclay :

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

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

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de repas	2294	5192	4315	3954	1957
Participation ENS	3 933 €	10 440 €	8 353 €	7 421 €	3 534 €

Le nombre décroissant de repas s'explique par les divers confinements et la mise en place du travail à distance lors des restrictions sanitaires.

D.PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT

PRÉVENTION

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 4 fois en 2020 (5 fois en 2019).

INTEGRATION COLLECTIVE

Le service accompagnement Ressources Humaines a piloté le projet d'accueil dans les nouveaux locaux, appelé « intégration RH ». Les objectifs du projet étaient les suivants :

- l'appropriation des nouveaux locaux et se sentir à l'aise dans les locaux afin de s'intégrer et d'être productif dans les meilleurs délais ;
- la familiarisation et la facilité d'utilisation des espaces de travail, de restauration et de détente (conciergerie etc.) pour travailler dans un environnement optimal ;
- le maintien de la performance opérationnelle et réduire le nombre de départ des collaborateurs présents

Toutes les entités ont bénéficié d'une intégration de qualité en 13 dates du 23 janvier au 9 mars 2020 puis en 15 dates du 8 septembre au 14 octobre 2020, avec une interruption dues aux restrictions sanitaires. Les entités ont également bénéficié d'une distribution du guide du bâtiment avec un plan du bâtiment, des paniers de gourmandises de la ferme de Viltain et des plantes de bienvenue.

Des acteurs internes ont été sollicités : la chargée de projet qualité, la DAI et la Direction communication.

ACTIONS CULTURELLES

Le service accompagnement Ressources Humaines n'a pas pu organiser l'arbre de Noël des collaborateurs sur site et maintenir l'activité initialement prévue en raison des restrictions sanitaires liées au Covid-19.

E. RELAIS HANDICAP

En 2020, la Cellule Handicap destiné aux collaborateurs-trices, élèves et étudiant-e-s, a officiellement adopté le nom de « Relais Handicap » et a ainsi fait évoluer son adresse mail et ses supports de communication. La finalité de cette organisation reste inchangée et est animée par la Chargée de Mission et la Correspondante Handicap.

Pour l'ensemble de l'établissement, un schéma directeur pluriannuel du handicap 2018-2023 a été élaboré et validé en conseil d'administration en juillet 2018. Ce document formalise et consolide la politique de l'établissement quant à l'accueil et l'accompagnement des étudiants et collaborateurs en situation de handicap. Les actions prévues par le schéma directeur ont donc été poursuivies au cours de l'année 2020, en s'adaptant aux restrictions sanitaires.

• SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT

Suivi et accompagnement des étudiants

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

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

Durant l'année universitaire 2019-2020, 27 élèves et étudiants en ont bénéficié, soit une augmentation de 80%. Ces PAEH sont répartis en 14 renouvellements de l'année 2018-2019 et 13 nouveaux accompagnements. Ce taux s'explique par l'implication de plus en plus, importante de tous les acteurs concernés, des responsables de formations à la vice-présidence déléguée aux études (notamment en cas d'aménagements de cursus liés à la nécessité de suivre des soins médicaux). Le relais handicap peut également intervenir pour des handicaps temporaires (un PAEH seulement en 2019-2020). Il est en outre présente dans le Réseau de Prévention Étudiant (RPE).

Année universitaire	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Nombre de PAEH	8	15	27

Une mise à jour du document PAEH a été réalisée, compte tenu de sa difficulté à être complété aujourd'hui.

Dans le cadre de l'activité tutorat du diplôme de l'école, nos élèves peuvent également accompagner des lycéens en situation de handicap en participant au tutorat Phratrries (3ème année consécutive) avec la Fédé 100% handinamique (augmentation du nombre d'élèves participants chaque année qui renouvellent l'expérience de manière bénévole les années ultérieures).

Certains de nos étudiants et élèves participent également à l'accompagnement de nos propres élèves en situation de handicap en tant que preneur de notes ou secrétaire d'examen.

Suivi et accompagnement des collaborateurs

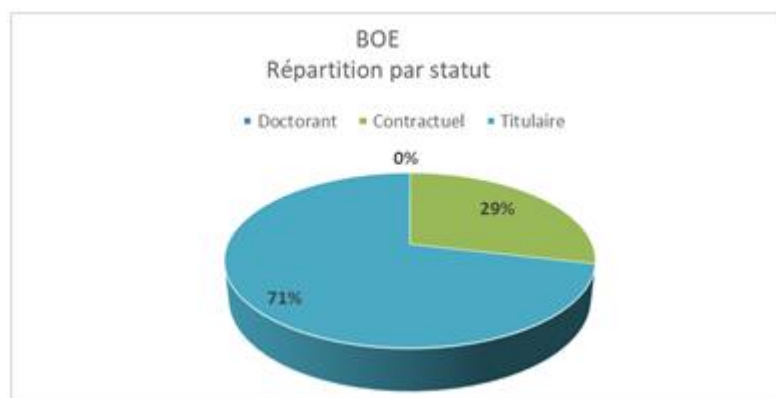
Du côté des personnels, le nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) déclaré en 2020 sur l'année 2019 est de 14, et le taux d'emploi est de 3,14 %.

Le montant de la contribution au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion de Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) versée en 2020 s'élève à 55 892€ (contre 47 826 € en 2019). Ce montant vise à compenser la sous-représentation des agents en situation de handicap, en référence à l'obligation d'emploi de 6%, fixée par la loi du 10 juillet 1987.

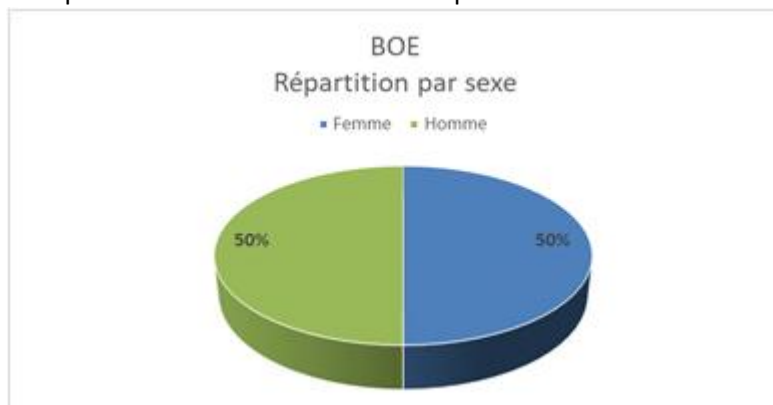
Année observation	2016	2017	2018	2019
Nombre de BOE	17	20	27	14
Taux emploi direct	3,50%	4,27%	3,74%	3,14%

On peut noter que le nombre de BOE est en nette diminution. En effet, c'est la conséquence de renouvellements administratifs non réalisés et aux départs de collaborateurs en situation de handicap. Certains collaborateurs, ne voulant pas suivre l'établissement dans le déménagement à Gif-sur-Yvette, ont organisé leur départ en trouvant un nouvel emploi dans un autre établissement public (titulaire) ou dans une autre structure (contractuel) en ne renouvelant pas leur contrat. Les explications d'absence de renouvellement du statut de BOE sont liées soit à un choix personnel du collaborateur concerné ou soit à un manque de personne ressource au sein du Relais Handicap pour suivre l'administratif des dossiers. Cette dernière problématique a été résolue en recrutant la correspondante Handicap, qui est en charge entre autres d'accompagner tout collaborateur identifié comme BOE.

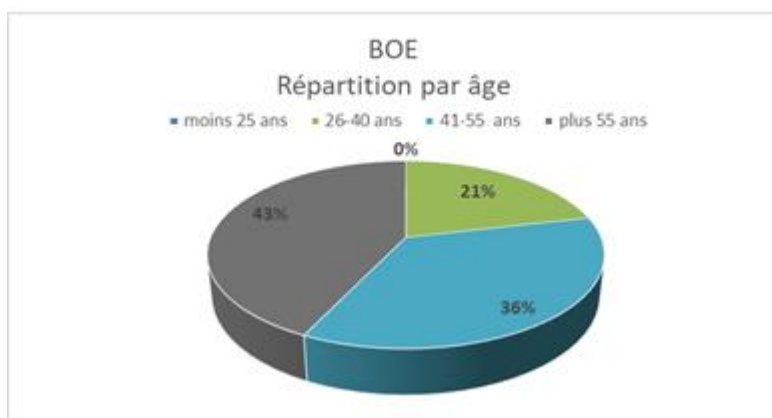
Sur les 14 collaborateurs déclarés BOE, il y a 10 titulaires, soit 71 %. Cette donnée peut s'expliquer par le sentiment de sécurité de l'emploi lié au statut de titulaire, qui permet au collaborateur d'être transparent pour bénéficier de ses droits et avantages de BOE. Certains contractuels ont peur d'être discriminés ou stigmatisés.



La répartition femmes hommes est équitable.



En 2020, la population de BOE est composée principalement de personnes de plus de 41 ans : 36 % ont entre 41 et 55 ans, soit 5 personnes et 43 % ont plus de 55 ans, soit 6 personnes.



Le Relais Handicap à participer à consolider les procédures de recrutement avec le service d'accompagnement RH et ainsi proposer un recrutement inclusif.

• SENSIBILISATION

Le calendrier des évènements n'a pas pu être respecté. Plusieurs facteurs sont à l'origine de ce constat : le déménagement de l'établissement, la séparation physique sur deux sites pendant quelques mois et les restrictions sanitaires dues à la crise Covid.

Malgré cela, quelques actions de sensibilisation ont pu être proposées sur l'année 2020 :

- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH) : les collaborateurs ont pu se sensibiliser et tester leurs connaissances sur le handicap via un quizz et échanger en visio-conférence avec le Relais Handicap sur les dispositifs mis en place au sein de l'établissement (novembre 2020) ;
- Mise à jour et édition de la plaquette « Reconnaître son handicap au travail : la RQTH » ;
- Actualisation des pages Intranet et Internet du Relais Handicap sur le site de l'ENS Paris-Saclay.

• RESEAU

Les membres du Relais Handicap de l'ENS Paris-Saclay participe également aux réunions régulières des groupes de travail handicap de la Conférence des Grandes Écoles et ceux de Paris-Saclay. Ces groupes de travail permettent l'échange de pratiques, la mutualisation des pratiques et l'élaboration de projets dans lesquels l'ENS Paris-Saclay est engagée.

- Poursuite du projet de formation des futurs enseignants : reconduction du module de formation des enseignants stagiaires (master MEEF de l'UVSQ).
- Malheureusement le module de formation des agrégatifs de l'ENS Paris-Saclay n'a pas pu être organisé en 2020. Le relais handicap a d'ores et déjà entrepris un partenariat durable avec la Fédé 100% handinamique pour une formation concrète.

6. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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 **10 fois en 2020**. L'application des circulaires ministérielles successives ont nécessité de réunir régulièrement le CHSCT pour valider les conditions de mise en œuvre des divers confinements et de toutes les mesures associées.
- En 2020, **10 agents ont eu un accident de travail**, 50% ce sont suivi d'un arrêt de travail. On comptabilise au total 122 jour d'arrêts de travail.
- **Taux de fréquence AT = 6,15**
- **Taux de gravité AT = 0,15**

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 est dotée d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, d'assistants de prévention ainsi que d'une conseillère de prévention.

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 2019, le comité s'est réuni 10 fois en 2020.

La conseillère de prévention assiste et conseille la direction générale dans la démarche d'évaluation des risques. Elle 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. Elle s'appuie pour cela sur un réseau de 18 assistants de prévention.

L'assistant de prévention est le référent sécurité et conditions de travail sur une zone de travail donnée. La majorité des entités de l'ENS Paris-Saclay ont 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 annuel de prévention du Document Unique.

Comme évoqué précédemment, **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.

Pour sensibiliser aux thèmes du harcèlement, de la parité et de l'éthique scientifique, l'ENS Paris-Saclay a également mis en place ou nommé :

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

B. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, DE SERVICE ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

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

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

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

	2018	2019	2020
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu sans arrêt	4	1	4
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu avec arrêt	1 (31 jours d'arrêt)	0	1 (85 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	4	1	1
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	1 (28 jours d'arrêt)	0	4 (37 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents en mission sans arrêt	0	0	0
Nombre d'accidents en mission avec arrêt	0	0	0
Nombre de maladies professionnelles	0	0	1
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

Les personnels administratifs représentent 70% des agents ayant eu un accident de travail ou de trajet. En 2020, on comptabilise autant d'accidents de travail que d'accidents de service.

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.

$TF = (\text{nombre d'accidents avec arrêt} / \text{nombre d'heures travaillées}) * 1\,000\,000$.

Pour 2020 = $(5 / (505,6 * 1607)) * 1\,000\,000 = 6,15$

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.

$TG = (\text{nombre de jours d'arrêt} / \text{nombre d'heures travaillées}) * 1\,000$.

Pour 2020 = $(122 / (505,6 * 1\,607)) * 1000 = 0,15$

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.

	2018	2019	2020
Taux de fréquence	2,47	0,00	6,15
Taux de gravité	0,07	0,00	0,15

C. LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Les visites médicales ont débuté sur le campus de Gif sur Yvette le 15 septembre 2020.

Nombre de demandes spontanées : Aucune

Visite de reprise après congé maternité : Aucune

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

Nombre d'aménagement de poste : 16

Nombre de restrictions : 2

Les données concernent à la fois les personnels de l'ENS et les étudiants.

7.RELATIONS PROFESSIONNELLES

Ce chapitre présente les différentes instances de représentation et de concertation de l'établissement, leur fonctionnement, les ordres du jour traité, leur périodicité...

Chiffres clés:

- Le **CHSCT** s'est réuni 10 fois en 2020 : le 22 janvier, le 18 mars, le 27 mars, le 04 mai, le 15 juin, le 08 juillet, le 11 septembre, le 08 octobre, le 04 novembre, le 10 décembre.
- Le **comité technique** s'est réuni 5 fois en 2020 : le 03 mars, le 19 mai, le 18 juin, le 22 septembre, le 25 novembre
- Le **conseil d'administration** s'est réuni 4 fois en 2020 : le 13 mars, le 03 juillet, le 25 septembre, le 11 décembre
- La **commission de la vie étudiante** s'est réunie 3 fois en 2020 : le 15 janvier, le 20 mars, le 30 juin
- Le **conseil scientifique** s'est réuni 4 fois en 2020 : le 06 mars, le 19 juin, le 18 septembre, le 04 décembre
- La **commission paritaire d'établissement** s'est réunie 2 fois en 2020 : le 23 janvier et le 20 juillet
- La **commission consultative paritaire des agents non titulaires** ne s'est pas réunie

A. LES INSTANCES DE DÉCISION

a. Le conseil d'administration

Le conseil d'administration statue par ses délibérations sur :

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

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

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

Le conseil d'administration s'est réuni 4 fois en 2020 : le 13 mars 2020, le 03 juillet 2020, le 25 septembre 2020, le 11 décembre 2020.

b. La commission de la vie étudiante

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

La commission de la vie étudiante rend des avis sur :

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

Elle s'est réunie 3 fois en 2020 : le 15 janvier 2020, le 20 mars 2020, le 30 juin 2020.

c. Le conseil scientifique

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

Il s'est réuni 4 fois en 2020 : le 06 mars 2020, le 19 juin 2020, le 18 septembre 2020, le 04 décembre 2020.

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 10 fois en 2020 : le 22 janvier, le 18 mars, le 27 mars, le 04 mai, le 15 juin, le 08 juillet, le 11 septembre, le 08 octobre, le 04 novembre, le 10 décembre.

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

Sexe	Titulaire	Suppléant	Elèves, étudiants
Homme	4	2	2
Femme	1	2	0
Total	5	4	2

Ordre du jour du CHSCT du 22 janvier 2020

- Nouvelle composition du CHSCT suite aux élections (Vote)
- Approbation du PV du CHSCT du 03/10/2019 (Vote)
- Modification du règlement intérieur sur la partie hygiène et sécurité (Vote)
- Guide du déménagement et du bâtiment (Information)
- Programme d'intégration dans le nouveau bâtiment (Information)
- Qualité de vie et RPS des étudiants (Information)

Ordre du jour du CHSCT Extraordinaire du 18 mars 2020

- Point de situation et mesures relatives au COVID-19

Ordre du jour du CHSCT Exceptionnel du 27 mars 2020

- Point de situation et mesures relatives au COVID-19

Ordre du jour du CHSCT Exceptionnel du 04 mai 2020

- Information et consultation du CHSCT sur le plan de reprise d'activité (PRA)

Ordre du jour du CHSCT du 15 juin 2020

- Approbation des PV des CHSCT du 22/01/2020, 18/03/2020, 27/03/2020 et 04/05/2020 (Vote)
- Plan de reprise d'activité mis à jour (Vote)

Ordre du jour du CHSCT du 08 juillet 2020

- Plan de reprise d'activité mis à jour (Vote)
- Organisation de la rentrée 2020

Ordre du jour du CHSCT Extraordinaire du 11 septembre 2020

- Organisation du pôle médical à compter de septembre (Information)

- Mesures sanitaires et organisation de la rentrée 2020 (Information)
- Questions diverses

Ordre du jour du CHSCT du 08 octobre 2020

- Validation de la composition du CHSCT (Vote)
- Validation PV des CHSCT du 15/06/2020 et 08/07/2020 (Vote)
- Point COVID 19 (Information) : Point de situation ; Ventilation des locaux
- Usage des locaux et sécurité du nouveau bâtiment (Information) : Risque électrique, Balustrades
- Téléphonie (Information)
- Marché de nettoyage (Information)
- Vidéo-surveillance (Information)

Ordre du jour du CHSCT Extraordinaire du 04 novembre 2020

- Mise à jour des mesures sanitaires dans le cadre du reconfinement appliqué aux établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche

Ordre du jour du CHSCT Extraordinaire du 10 décembre 2020

- Validation de la composition du CHSCT
- Validation PV des CHSCT du 11/09/2020, 08/10/2020 et 04/11/2020
- Point de situation Covid 19
- Bilan des actions POSI
- Visites du CHSCT
- Procédure Dispositif d'Alarme du Travailleur Isolé DATI
- Bilan des assistants de prévention
- Registre SST et de danger grave et imminent
- Armoires à pharmacie
- Présentation des orientations stratégiques ministérielles 2021
- Validation des plans d'implantation des défibrillateurs DAE
- Questions diverses

b. Le comité technique d'établissement

Le comité technique est consulté en matière :

- D'organisation et de fonctionnement de l'établissement
- De gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- De règles statutaires
- D'évolutions technologiques et de méthode de travail et leur incidence sur les personnels
- De grandes orientations en matière de politique indemnitaire
- D'égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations
- De formation et développement des compétences professionnelles
- D'insertion professionnelle

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

Le comité technique d'établissement bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il

examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail créé auprès de lui.

Le comité technique s'est réuni 5 fois en 2020 : le 03 mars, le 19 mai, le 18 juin, le 22 septembre et le 25 novembre.

Répartition par sexe des représentants du personnel

Sexe	Titulaire	Suppléant
Homme	5	4
Femme	2	1
Total	7	5

Ordre du jour du CT du 03 mars 2020

Pour avis :

- Approbation du PV de la séance du 26/11/2019
- Plan de mobilité de l'ENS Paris-Saclay
- Note d'organisation de la DSVE (mise à jour)

Pour information :

- Bilan réunion du CHSCT 2019
- Bilan primes de décembre 2019
- Bilan 1^{ère} phase de télétravail
- Questions diverses

Ordre du jour du CT du 19 mai 2020

- Bilan des mesures RH mises en place pendant le confinement et mesures à venir

Ordre du jour du CT du 18 juin 2020

Pour avis :

- Approbation du PV de la séance du 03 mars 2020
- Approbation du PV de la séance du 19 mai 2020
- Université PS : Charte RH et Règlement intérieur
- Contrat quinquennal d'établissement

Pour information :

- Modalités relatives à l'organisation de la rentrée de septembre 2020
- Questions diverses

Ordre du jour du CT du 22 septembre 2020

Pour avis :

- Approbation du PV de la séance du 18 juin 2020
- Prime exceptionnelle COVID 19 (Critères)
- Dispositif de télétravail (mise à jour)
- Note d'organisation de la DAI

- Ouverture mutualisée des bibliothèques le week-end
- Questions diverses

Ordre du jour du CT du 25 novembre 2020

Pour avis :

- Approbation du procès-verbal de la séance du 22 septembre 2020
- Campagne d'emplois 2021
- Charte d'accompagnement des carrières académiques
- Règlement intérieur de l'ENS Paris-Saclay et ses annexes

Pour information

- Elections électroniques
- Bilan concours ITRF 2020
- Adhésion à l'espace ENSAP
- 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 2020 : le 23 janvier, le 05 juin et le 20 juillet 2020 pour la filière ITRF, le 24 mars et le 10 septembre 2020 pour la filière bibliothèque.

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 :

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

Elle peut également être consultée sur toutes les questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Elle ne s'est pas réunie en 2020.

e. Le conseil d'administration restreint

Le conseil d'administration en formation restreinte se prononce sur :

- la titularisation des maîtres de conférences
- l'avancement des maîtres de conférences et des professeurs des universités
- les demandes d'éméritat des professeurs des universités
- les déclarations de vacances de postes, les demandes de transformations et de créations de postes.
- la composition des comités de sélection
- le recrutement des enseignants-chercheurs
- les demandes de détachement des enseignants-chercheurs
- la répartition de la prime de charges administratives
- les demandes de délégation
- le recrutement des professeurs associés

Il s'est réuni 11 fois en 2020 : le 10 janvier, le 20 janvier, le 10 mars, le 21 avril, le 15 juin, le 16 juin, 28 septembre, le 14 octobre, le 09 novembre, le 01 décembre et le 17 décembre.

f. Le conseil scientifique restreint

Le conseil scientifique en formation restreinte se prononce sur :

- l'accueil des professeurs invités
- les demandes d'éméritat des professeurs des universités
- les demandes de congé pour recherche ou conversion thématique
- la nomination du directeur de l'École doctorale sciences pratiques
- les candidatures à l'habilitation à diriger les recherches (HDR)
- les décharges de service des professeurs agrégés
- les demandes de détachement

Le conseil scientifique en formation restreinte exerce également les compétences dévolues aux commissions de spécialistes (exception faite du recrutement des enseignants-chercheurs) avant la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) du 10 août 2007.

Il émet des avis dans les domaines suivants :

- les contrats des personnalités extérieures à l'établissement recrutées comme vacataires pour des heures complémentaires.
- le recrutement des ATER.
- les mutations des enseignants-chercheurs.
- l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs.
- la titularisation des maîtres de conférences stagiaires.
- la répartition des primes d'encadrement doctoral et de recherche.

Il s'est réuni 8 fois en 2020 : le 05 mars, le 20 avril, le 15 juin, le 17 juin, le 16 juillet, le 20 octobre, le 05 novembre et le 24 novembre.

g. Les comités de sélection

Le comité de sélection constitue le jury de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités régis par le décret n°84-431 du 06 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. 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 maîtres de conférences tels que définis par l'article L952-6-1 du code de l'Éducation.
- pour la nomination de fonctionnaires d'autres corps en position de détachement dans ces fonctions et des mutations prévues aux articles 33 et 51 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié.

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

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

5 comités de sélection se sont réunis deux fois chacun en 2020, une première réunion pour l'examen des dossiers et une deuxième réunion pour l'audition des candidats : le 11 mai et le 03 juin pour le poste de professeur des universités en mathématiques et applications ou mathématiques aux interfaces, le 14 mai et le 29 mai pour le poste de professeur des universités en méthodes formelles, le 18 mai et le 12 juin pour le poste de professeur des universités en sociologie, le 18 mai et le 12 juin pour le poste de maître de conférences en modélisation des systèmes de production, industrialisation, fabrication additive et conventionnelle et le 04 mai et 10 juin pour le poste de maître de conférences en micro fluidique et physique appliquée à la biologie.

Postes 2020	Rang	Membres internes		Membres externes		Total
		Homme	Femme	Homme	Femme	
Section CNU 60_MCF en modélisation des systèmes de production, industrialisation, fabrication additive et conventionnelle <i>Président : Homme</i>	Rang A	1	1	2	1	5
	Rang B	1	1	1	2	5
	TOTAL	2	2	3	3	10
Section CNU 63_MCF en microfluidique et physique appliquée à la biologie <i>Président : Femme</i>	Rang A	3	0	1	1	5
	Rang B	0	2	1	2	5
	TOTAL	3	2	2	3	10
Section CNU 27_PU en méthodes formelles <i>Président : Femme</i>	Rang A	3	2	2	3	10
	Rang B	0	0	0	0	0
	TOTAL	3	2	2	3	10
Section CNU 19_PU en sociologie <i>Président : Homme</i>	Rang A	2	3	3	2	10
	Rang B	0	0	0	0	0
	TOTAL	2	3	3	2	10
Section CNU 26_PU en mathématiques et applications ou mathématiques aux interfaces <i>Président : Homme</i>	Rang A	2	1	4	2	9
	Rang B	0	0	0	0	0
	TOTAL	2	1	4	2	9
TOTAL		12	10	14	13	49

8. 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-nés...). 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.
- Promouvoir des actions d'information et de sensibilisation sur les questions d'égalité et de parité.
- Promouvoir des actions pour lutter contre le harcèlement sexiste ou sexuel
- Travailler avec d'autres établissements aux questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes.

A. VEILLER A L'EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE RECRUTEMENT ET DANS LE SUIVI ET LE DEROULEMENT DES CARRIERES DES PERSONNELS.

Recrutement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses

Une lettre de recommandation sur la parité et le handicap est adressée aux chargé-es de recrutement d'enseignants-chercheurs et d'enseignantes-chercheuses. Le conseil d'administration restreint veille par ailleurs à assurer la parité des comités de sélection.

Recrutement des normaliens et normaliennes

Afin de sensibiliser les candidates aux concours des ENS, la dimension parité a été incluse aux présentations du plan Attractivité de visite des classes préparatoires. Une vidéo de sensibilisation à la mixité dans les sciences pour l'ingénieur a été réalisée conjointement par une enseignante et une étudiante du département de Génie Mécanique l'année dernière et a été diffusée dans les présentations en CPGE du plan Attractivité et lors des concours de recrutement. Cette vidéo est consultable au lien suivant : <https://www.youtube.com/watch?v=wSuZ3LFPRMM>.

Un rapport « Analyse de la mixité des recrutements des normaliens et normaliennes 2016-2019 » a été produit et présenté en CVE. Le rapport est consultable sur la page intranet de la mission parité <http://intranet.ens-paris-saclay.fr/version-francaise/prevention-sante-et-securite/mission-egalite/mission-egalite-381935.kjsp?RH=1515688666548>

B. PROMOUVOIR DES ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR LES QUESTIONS D'EGALITE ET DE PARITE.

Une exposition itinérante « Objectif 2020 : INEgalité », une création originale de la dessinatrice Catel, a été élaborée en collaboration avec les chargé-es de mission "égalité" des établissements de l'Université Paris-Saclay, consultable ici : <https://fr.calameo.com/read/004800386586c7752384d> . Sans nier le chemin parcouru et les évolutions notoires dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, dans la promotion des droits des femmes à l'éducation, au vote, à l'éligibilité en politique, au divorce, à la contraception, à l'avortement, au travail, etc., elle met en lumière les inégalités qui persistent : écarts de

salaires, violences faites aux femmes, harcèlement, sexisme ordinaire, plafond de verre, etc. Elle a été exposée à l'ENS du 10 au 13 mars 2020.

Toujours dans le cadre de la semaine de l'égalité, l'exposition « Voix de femmes de l'ENS Paris-Saclay » a été de nouveau exposée, dans le but de sensibiliser les usagers et usagères à la nécessité de faire progresser la mixité dans les filières notamment scientifiques, ce qui est un préalable indispensable pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les carrières de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le 5 mars, une conférence sur le « plafond de verre » dans les organisations publiques et privées a été organisée avec Jacqueline Laufer, sociologue et professeur émérite à HEC-Paris, membre du réseau MAGE (Marché du travail et genre), membre du comité de rédaction de la revue *Travail, Genre et Sociétés*. Le « plafond de verre » désigne une forme particulière d'inégalité entre les femmes et les hommes dans les organisations, celle qui concerne l'accès aux postes de pouvoir. S'il apparaît que les femmes ont désormais obtenu l'accès à tous les aspects formels de l'égalité, l'accès en droit à toutes les formations et à tous les postes étant désormais réalisée, l'histoire de leur accès à l'égalité de pouvoir est loin d'être achevée. La question du plafond de verre conduit à s'interroger sur les facteurs qui participent de la construction de la rareté des femmes aux niveaux supérieurs des hiérarchies organisationnelles.

Enfin, dans le cadre de la formation des nouveaux recruté-es MCF et professeur-es agrégé-es, une nouvelle formation a été créée : « Prendre en compte la diversité en tant qu'enseignant.es », organisée pour la première fois en février 2020, reconduite en décembre 2020, qui inclut un volet parité. Celui-ci a pour but de faire un état des lieux de la répartition disciplinaire genrée dans les études supérieures et des différences de progression de carrière des hommes et des femmes dans les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche ; de faire prendre conscience du concept de menace du stéréotype ; d'interroger ses propres stéréotypes liés au genre ; d'adopter une communication égalitaire ; et de donner des pistes pour une pédagogie de l'équité.

Une page intranet informe sur les problématiques liées à la parité ainsi que sur les actualités relatives à cette question dans l'école : <http://intranet.ens-paris-saclay.fr/version-francaise/prevention-sante-et-securite/mission-egalite/mission-egalite-381935.kjsp?RH=1515688666548>

C. PROMOUVOIR DES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT SEXISTE OU SEXUEL

Le 12 mars, Christelle Hamel, chargée de recherche à l'Institut National d'Etudes Démographiques (Ined) et au CNRS, qui a travaillé sur l'enquête VIRAGE « Violences et rapport de genre : contexte et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes », a été invitée à parler de l'enquête aux étudiant-es. Elle a abordé la question juridique sur les infractions sexuelles, les violences sexuelles intrafamiliales pendant l'enfance et à l'âge adulte et enfin les conséquences sur la santé dans un objectif d'information et de sensibilisation.

A l'occasion de la semaine du 25 novembre, une nouvelle campagne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles « Ensemble contre les VSS » a été lancée sur les réseaux sociaux de l'Ecole, avec un temps d'échange ouvert à tous et toutes le vendredi 27 novembre pour échanger sur la campagne et les affiches ; en raison de la situation sanitaire, elle n'a pas encore pu être affichée dans les locaux, mais le sera dès que possible. Il est possible de voir les visuels ici : <https://ens-paris-saclay.fr/node/6121/>

Pour ces actions, la mission parité anime 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 est régulièrement mise à jour pour informer sur le harcèlement sexuel : <http://intranet.ens-paris-saclay.fr/version-francaise/prevention-sante-et-securite/prevention-et-bien-etre/harcelement-sexuel/>

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. Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel est également désormais présenté de manière conjointe avec le dispositif de gestion des risques psycho-sociaux.

Une cellule de lutte contre le harcèlement sexuel a été mise en place au sein du Bureau des Elèves et a permis de proposer plusieurs opérations de sensibilisation au harcèlement sexuel à l'occasion des festivités de la vie étudiante. Cette cellule travaille en collaboration étroite avec le groupe de Prévention, d'Orientation, de sensibilisation et d'information contre le harcèlement sexuel.

Le dispositif de prévention contre le harcèlement sexuel a été présenté en CHSCT et à l'occasion du séminaire des nouveaux élus étudiants.

Enfin, sur la question de la santé sexuelle, le jeudi 5 mars, une conférence « Papillomavirus, tout·es concerné·es : quels risques ? quelle prévention » a été organisée. Le Dr. Isabelle Heard, gynécologue obstétricienne à l'Hôpital de la Pitié-Salpêtrière, ancienne directrice du Centre National de Référence Papillomavirus (créé par l'Institut Pasteur) a présenté la biologie du virus, les risques et cancers associés à l'infection, l'enjeu de santé publique et la politique actuelle menée en France. L'objectif était d'apporter une compréhension du papillomavirus et de la problématique sanitaire et sociétale aux étudiants.

D.ECHANGER AVEC D'AUTRES ETABLISSEMENTS SUR LES QUESTIONS LIEES A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'ENS Paris-Saclay adhère à la CPED (Conférence permanente des chargé·es de mission Parité et Diversité) 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 est engagée.

L'ENS Paris-Saclay a participé à un groupe de travail sur le recrutement des femmes dans les ENS entre 2016 et 2019, groupe réunissant régulièrement des représentant·es des ENS Paris-Saclay, Rennes et Lyon dont les travaux visent à comprendre la chute notable du sex-ratio après les épreuves écrites de plusieurs concours d'entrée dans les ENS. Ce groupe a repris ses travaux en 2020, sur des thématiques similaires, et en ouvrant également sur les questions de diversité sociale et d'origine socioéconomique et socio-professionnelle des normalien·nes.

9. GLOSSAIRE

AE CP : Autorisation d'engagement et crédit de paiement

ANR : Agence nationale de la recherche

ARE : Allocation de retour à l'emploi

ATEX : Atmosphère explosive

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.

CIFRE : Conventions industrielles de formation par la recherche

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

CLM : Congé longue maladie.

CLD : Congé longue durée.

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

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

CNRS : Centre national de la recherche scientifique.

CNU : Conseil national des universités.

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

CPE : Commission paritaire d'établissement.

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

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.

CST : Congé sans traitement

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

EAP : Effet année pleine

ED : Ecole doctorale

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.

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

GBCP : Gestion budgétaire et comptable publique

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

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

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

HDR : Habilitation à diriger la recherche

HTR : Hors taxe récupérable

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

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

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

ITA : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs.

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

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.

PETREL : Portail des éléments transmis pour la retraite en ligne

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

Plafond Etablissement : Il correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Ce plafond est fixé par le conseil d'administration au moment du vote du budget. Il peut être modifié en cours de gestion par le biais d'un budget rectificatif, dans le cas 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

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

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

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

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

QHSE : Qualité, hygiène, sécurité, environnement

RAFP : Retraite additionnelle fonction publique

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

RPS : Risques psychosociaux

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

SST : Sauveteurs secouristes du travail.

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

Traitement brut = Indice majoré * Valeur du point fonction publique

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

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

TTC : Toute taxe comprise

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