

Délibération 2022-36

Point de l'ordre du jour : IV 4.5

Objet : Rapport social unique 2021

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 du comité technique de l'établissement du 23 novembre 2022.

Vote unique :

Le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2021 tel que présenté dans le document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants :	22
Pour :	19
Contre :	0
Abstention :	3

Fait à Gif-sur-Yvette, le 9 décembre 2022.

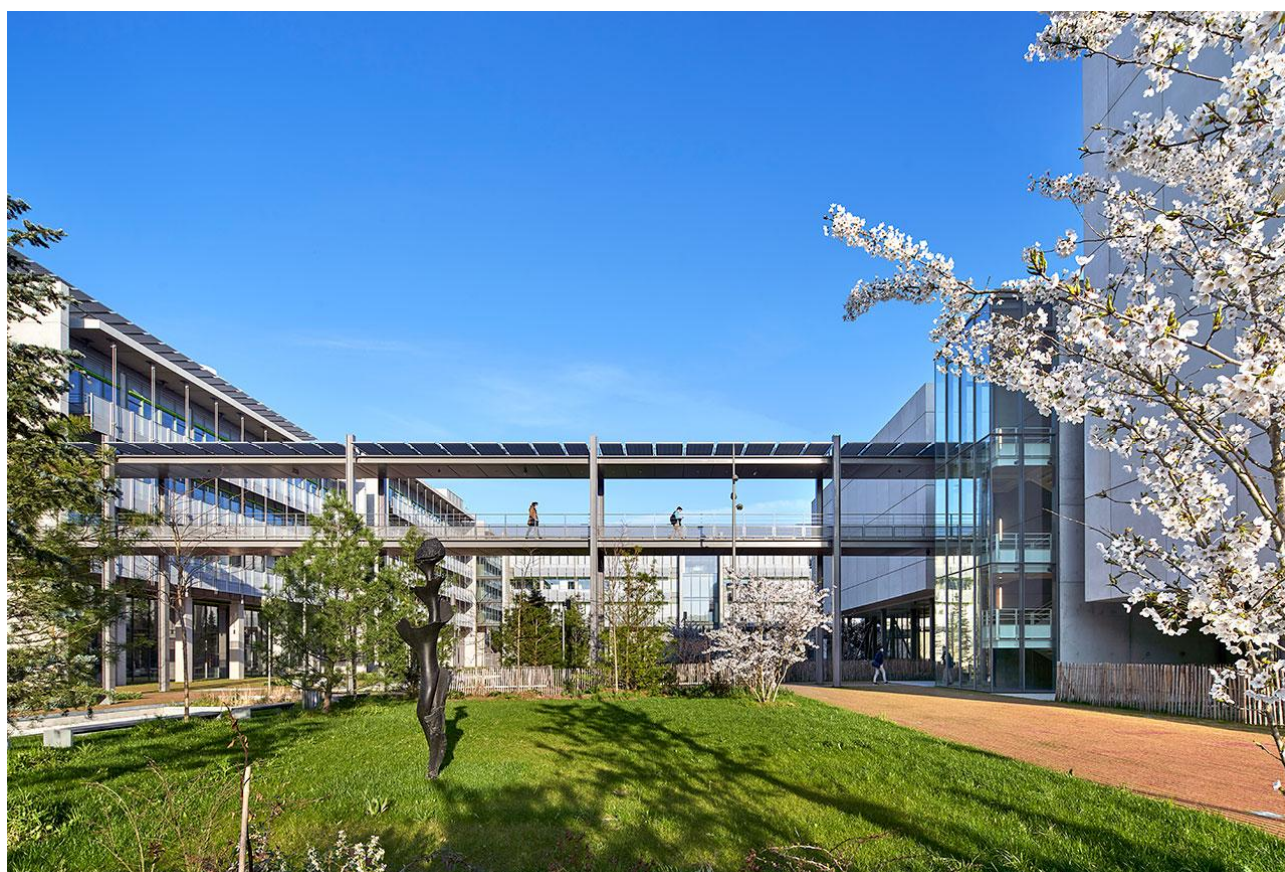
Pour extrait conforme,
La Présidente de l'École normale supérieure Paris-Saclay
Nathalie CARRASCO



Pièce jointe : Document Rapport social unique 2021

<u>Classée au registre des délibérations sous la référence :</u> CA – 09/12/2022 - D.2022-36 <u>Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :</u> <u>Rendue exécutoire</u> compte tenu de la transmission au Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation le :	<u>Modalités de recours contre la présente délibération :</u> 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 ———



Michel Dénacé (RPWB)

Rapport social unique ENS Paris-Saclay 2021

Conseil d'administration (avis favorable du CT du 23/11/22)

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

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

1. EMPLOIS 9

A.	EFFECTIF EN ETPT ET ETP PAR PLAFOND D'EMPLOIS, STATUT ET FILIERE AU 31/12/2021	10
B.	EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATEGORIE, PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE AU 31/12/2021	12
C.	EVOLUTION DES ETP DE 2019 à 2021	13
D.	EFFECTIF PAR STATUT ET FILIERE AU 31/12/2021	14
a.	Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2021	14
b.	Les personnels BIATSS non titulaires au 31/12/2021.....	15
c.	Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C et par ancienneté au 31/12/2021.....	16
d.	Les personnels BIATSS par affectation et grande famille de fonction au 31/12/2021	16
e.	Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2021.....	17
f.	Les personnels enseignants et chercheurs non titulaires au 31/12/2021	18
g.	Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par ancienneté au 31/12/2021	19
h.	Les professeurs invités en 2021.....	19
i.	Les professeurs attachés en 2021.....	19
j.	Les élèves normaliens.....	20
E.	DEMOGRAPHIE	22
a.	Age moyen et médian.....	22
b.	Pyramide des âges.....	23
c.	Agents de + de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2021.....	26

2. RECRUTEMENTS 29

A.	PUBLICATIONS ET « RECHERCHE DE CANDIDATS ».....	30
B.	LES ENTRETIENS LIES AU RECRUTEMENT	31
C.	L'EMBAUCHE	32
a.	Profil des embauches réalisées	33
b.	Ratios Femmes/Hommes.....	34
c.	Comparatif des embauches sur les différents exercices	35
D.	POSTES OUVERTS AUX CONCOURS EN 2021 : ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS et PERSONNELS BIATSS.....	36
E.	MEMBRES DE JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS	37

3. PARCOURS PROFESSIONNELS 39

A.	MOBILITE.....	40
B.	AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	40

a.	Promotions (liste d'aptitude, concours et tableau d'avancement).....	40
b.	Positionnement des enseignants-chercheurs dans les sections CNU	42
C.	ENTREES SORTIES.....	42
D.	POSITIONS PARTICULIERES EN 2021.....	45

4. FORMATION..... 49

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

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

A.	MASSE SALARIALE 2021.....	58
a.	Exécution masse salariale 2021 en droit constaté et décaissement	58
b.	Facteurs d'évolution de la masse salariale (en décaissements).....	58
B.	GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2021 (GIPA)	60
C.	REMUNERATIONS BRUTES.....	61
a.	Rémunérations brutes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.....	61
b.	Rémunérations brutes des personnels BIATSS, de bibliothèque et médico-social titulaires.....	61
c.	Cumul des 10 rémunérations brutes les plus élevées	63
d.	Total des rémunérations annuelles brutes versées ventilé par statut d'emploi et sexe	63
e.	Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés , ventilé par statut et par sexe.....	63
D.	REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES.....	64

6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 67

A.	RISQUES PROFESSIONNELS.....	68
B.	DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT	69
C.	PROTECTION FONCTIONNELLE.....	69

D. SUICIDES.....	70
E. ACTEURS DE LA PREVENTION	70
F. INSTANCES DE PREVENTION	71
G. COMMISSIONS MEDICALES	71
H. ACTIONS DE PREVENTION	73
a. Inspection	73
b. Formation SST	73

7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL..... 75

A. ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL.....	76
B. ASTREINTES ET INTERVENTIONS	76
C. TELETRAVAIL ET TRAVAIL A DISTANCE	76
D. HEURES SUPPLEMENTAIRES	76
E. TEMPS COMPLET/INCOMPLET OU NON COMPLET _ TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL	77
F. CONGES (ANNUELS, RTT ...)	77
G. CET	77
H. ASBENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTE.....	78
I. JOUR DE CARENCE.....	81

8. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE 83

A. REPARTITION DES MOTIFS D'ENTRETIENS INDIVIDUELS.....	84
a. Agents	84
b. Etudiants, élèves et doctorants.....	85
B. DISPOSITIFS DE L'ACTION SOCIALE.....	86
C. RESTAURATION.....	87
D. PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT.....	88

9. DIALOGUE SOCIAL 93

A. ORGANISMES CONSULTATIFS	94
B. LOCAUX MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	99
C. GREVE	99

10. DISCIPLINE 101

11. GLOSSAIRE 102

1. EMPLOIS

Chiffres clés Emplois

1 426,8 ETPT

1 452,9 ETP

312 personnels enseignants, enseignants-chercheurs, enseignants

225 personnels BIATSS

920 élèves normaliens

49% de personnels titulaires

42% de personnels BIATSS

Age moyen = 40 ans et 5 mois

« Situation comparée Femmes_Hommes »_Emplois



230 femmes

42 %



312 hommes

58 %

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

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

Statut : Prédominance des hommes parmi les agents titulaires (65% hommes / 35% femmes): **2/3 des agents titulaires sont des hommes.**

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

Catégorie : Un décrochage des femmes à l'entrée de la catégorie A. (36% en A, 72% en B et 54% en C). Les femmes sous-représentées dans la catégorie A par rapport à leur part au sein de la population totale (36% versus 42%) a contrario des hommes sur-représentés (64% versus 58%).

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

Sur les 59 fonctions de directions, près d'1/3 sont occupées par des femmes. Une répartition femmes-hommes très contrastée en fonction des « entités », les femmes sont quasi absentes des fonctions de direction dans l'enseignement et la recherche.

Focus population BIATSS : Une plus grande précarité des femmes BIATSS, elles représentent plus du double des personnels BIATSS non titulaires. Parmi les non-titulaires, les hommes appartiennent principalement à la catégorie A. Pour les BIATSS titulaires : la part des femmes décroît plus on monte dans les catégories hiérarchiques. Les hommes sont sur-représentés dans les départements et laboratoires alors que les femmes sont sur-représentées dans les services centraux.

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

Parmi les Enseignants-chercheurs, la part des professeures des universités est de 13%, un chiffre qui est en deçà du chiffre national de 26% de femmes PU.

A. EFFECTIF EN ETPT ET ETP PAR PLAFOND D'EMPLOIS, STATUT ET FILIERE AU 31/12/2021

			ETPT				ETP			
			ETPT	ETPT	ETPT	Variation	ETP	ETP	ETP	Variation
			2019	2020	2021	ETPT	2019	2020	2021	ETP
Plafond Etat	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	152,5	150,5	149,0	-1,5	153,2	149,7	148,9	-0,8
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	129,1	118,4	115,6	-2,8	128,0	116,8	113,7	-3,1
	Elèves normaliens	Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	909,3	904,1	907,1	3,0	905,0	909,0	920,0	11,0
		Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	74,5	74,5	83,4	8,9	73,0	81,0	78,0
	dont ATER et doctorants contractuels		70,1	70,2	79,9	9,7	66,5	75,0	74,5	-0,5
	Personnel BIATSS et autres personnels non titulaires		47,9	50,2	61,9	11,7	50,4	59,7	70,2	10,5
	dont CDI		11,0	11,8	15,9	4,1	11,0	14,6	16,6	2,0
Total titulaires et non titulaires		1313,2	1297,7	1316,9	19,3	1309,6	1316,2	1330,8	14,6	
Plafond Ressources propres	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	51,6	59,3	60,9	1,6	53,2	58,6	78,3	19,7
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	43,5	53,1	49,0	-4,1	47,6	42,8	43,8	1,0
		dont CDI	8,6	8,7	7,3	-1,4	9,6	6,0	6,8	0,8
		dont contrats aidés				0,0				0,0
	Total		95,1	112,4	109,9	-2,5	100,8	101,4	122,1	20,7
Total	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	152,5	150,5	149,0	-1,5	153,2	149,7	148,9	-0,8
		Fonctionnaires stagiaires des ENS (normaliens)	909,3	904,1	907,1	3,0	905,0	909,0	920,0	11,0
		Personnel BIATSS et autres personnels titulaires	129,1	118,4	115,6	-2,8	128,0	116,8	113,7	-3,1
	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	126,1	133,8	144,3	10,5	126,2	139,6	156,3	16,7
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	91,4	103,3	110,9	7,5	98,0	102,5	114,0	11,5
		dont CDI	19,6	20,6	23,2	2,7	20,6	20,6	23,4	2,8
	Total		1408,3	1410,1	1426,8	16,7	1410,4	1417,6	1452,9	35,3

L'augmentation du nombre d'ETPT enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants (+ 9 ETPT) entre 2020 et 2021 est essentiellement due à la prolongation de contrats doctoraux suite à la crise sanitaire (+ 6 ETPT) et aux recrutements d'ATER (attachés temporaires d'enseignement et de recherche, +3 ETPT).

Le nombre d'ETPT des personnels Biatss est en augmentation entre les exercices 2020 et 2021 : + 5 ETPT, avec une diminution du nombre de titulaires (- 3 ETPT) et une augmentation du nombre de contractuels (+8 ETPT) compte tenu du décalage de la campagne d'emplois.

L'effectif des élèves fonctionnaires stagiaires reflète les recrutements de ces dernières années ainsi que les mouvements en cours de scolarité à l'initiative de l'élève (projet d'études ou césure) ou suite à un échec.

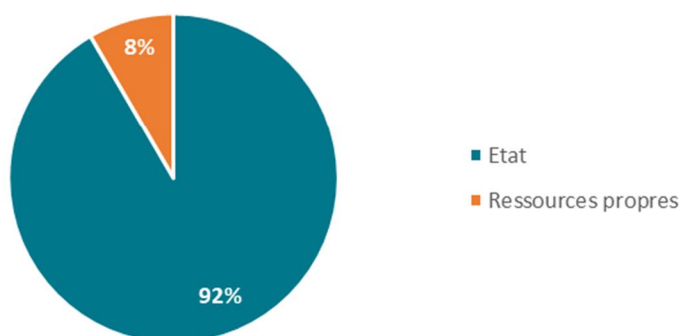
Le nombre d'ETPT des élèves fonctionnaires stagiaires augmente de + 3 ETPT entre 2020 et 2021 avec + 11 ETP au 31/12.

L'augmentation du nombre d'ETP sur le dernier trimestre 2021 s'explique par une diminution (- 31) du nombre de normaliens en congé sans traitement (CST) : 79 au 31/12/2021 contre 110 au 31/12/20 ; alors que les années précédentes les flux entrant et sortant en cours de scolarité s'équilibraient. Entre 2017 et 2020, le nombre de normaliens en CST était en moyenne de 112.

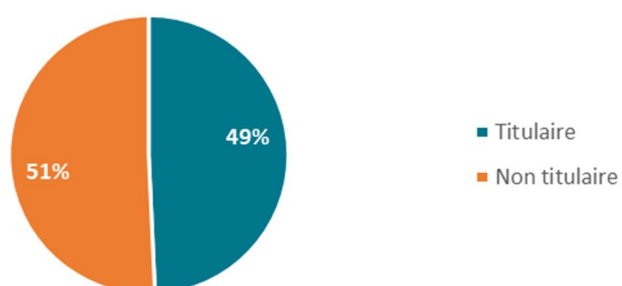
Plafond d'emplois autorisés en ETPT

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

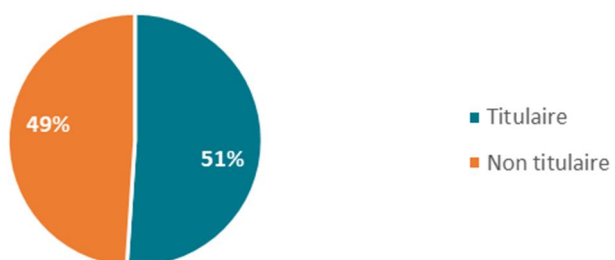
Répartition par plafond des ETP
au 31/12/2021



Répartition des ETP par statut
au 31/12/2021 (hors Elèves normaliens)



Répartition par statut des ETP BIATSS
au 31/12/2021



% de CDI sur l'effectif contractuel
au 31/12/2021



B. EFFECTIF PHYSIQUE PAR CATEGORIE, PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE AU 31/12/2021

Répartition effectif physique par catégorie et par sexe au 31/12/2021

Statut_Catégorie	2019			2020			2021		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Titulaire	866	324	1190	881	297	1178	883	302	1185
A	141	57	198	135	59	194	137	60	197
B	16	21	37	15	18	33	16	17	33
C	26	24	50	23	19	42	20	15	35
Elève Normalien	683	222	905	708	201	909	710	210	920
Non titulaire	121	106	227	131	117	248	139	138	277
A	113	67	180	123	76	199	132	93	225
B	2	28	30	4	30	34	3	32	35
C	6	11	17	4	11	15	4	13	17
TOTAL	987	430	1417	1012	414	1426	1022	440	1462
TOTAL (hors élèves normaliens)	304	208	512	304	213	517	883	230	542

Répartition des effectifs au 31/12/2021 par tranche d'ancienneté (hors élèves normaliens)

Statut, sexe	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	5	43	43	43	45	32	24	30	265
Homme	4	20	29	29	29	24	17	21	173
Femme	1	23	14	14	16	8	7	9	92
Non titulaire	93	139	33	8	3	1			277
Homme	50	68	16	4	1				139
Femme	43	71	17	4	2	1			138
Total	98	182	76	51	48	33	24	30	542

Statut, catégorie	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	5	43	43	43	45	32	24	30	265
A	5	36	34	31	36	19	15	21	197
B		6	8	7	2	4	2	4	33
C		1	1	5	7	9	7	5	35
Non titulaire	93	139	33	8	3	1			277
A	79	113	28	4	1				225
B	11	21	1	1		1			35
C	3	5	4	3	2				17
Total	98	182	76	51	48	33	24	30	542

48% de l'effectif a plus de 5 ans d'ancienneté à l'ENS Paris-Saclay.

C. EVOLUTION DES ETP DE 2019 à 2021

Statut/Filière/Corps	ETP 2019	ETP 2020	ETP 2021	Variation 2020-2021
Titulaire	1187,2	1175,5	1182,6	7,1
Enseignant	1058,2	1058,7	1068,9	10,2
<i>Enseignant hors normaliens</i>	153,2	149,7	148,9	-0,8
Professeur des universités	51,8	48,8	52,0	3,2
Maitre de conférences	62,6	65,4	60,4	-5,0
Professeur agrégé + AGPR	36,8	33,5	34,5	1,0
Professeur ENSAM	1,0	1,0	1,0	0,0
Professeur EPS	1,0	1,0	1,0	0,0
Elève normalien	905,0	909,0	920,0	11,0
BIATSS	129,0	116,8	113,7	-3,1
Agent comptable	1,0	1,0	1,0	0,0
Secrétaire général_DGS	1,0	1,0	1,0	0,0
Infirmier	1,0	1,0	1,0	0,0
Attaché	3,7	3,0	3,0	0,0
Conservateur de bibliothèque	1,0	1,0	1,0	0,0
Bibliothèque assistant	1,0	1,0	1,0	0,0
Secrétaire d'administration	3,0	2,0	2,0	0,0
Magasinier bibliothèque	2,0	2,0	2,0	0,0
Adjoint administratif	4,5	5,0	3,5	-1,5
Adjoint bibliothèque			0,0	0,0
Ingénieur de recherche	7,0	7,0	7,0	0,0
Ingénieur d'études	18,6	17,6	19,8	2,2
Assistant ingénieur	10,0	11,0	13,0	2,0
Technicien	32,8	29,4	29,6	0,2
Adjoint technique	42,4	34,8	28,8	-6,0
Non Titulaire	223,2	242,1	270,3	28,2
Enseignant	126,2	139,6	156,3	16,7
Professeur associé	1,5	1,0	1,5	0,5
Attaché temporaire d'enseignement	6,5	8,0	9,5	1,5
Lecteur	1,0	1,0	1,0	0,0
Doctorant	81,7	89,7	91,3	1,6
Chercheur contractuel_Post doctorant	33,5	38,9	49,0	10,1
Enseignant contractuel	1,0	1,0	4,0	3,0
Professeur invité	1,0		0,0	0,0
BIATSS	97,0	102,5	114,0	11,5
Biatss A contractuel	47,6	51,9	57,6	5,7
Biatss B contractuel	16,8	32,6	34,4	1,8
Biatss C contractuel	29,6	15,0	17,0	2,0
Apprenti	3,0	3,0	5,0	2,0
TOTAL	1410,4	1417,6	1452,9	35,3
TOTAL (hors élèves normaliens)	505,4	508,6	532,9	24,3

La variation des ETP (hors élèves normaliens) est de + 4,8% entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021.

Entre 2019 et 2021, les effectifs (hors élèves normaliens) ont augmenté de + 5,4% soit 27,5 ETP.

Les effectifs des enseignants et chercheurs contractuels sont en augmentation (+30,1 ETP) en raison notamment des prolongations de contrats doctoraux dans le contexte de crise sanitaire et en raison de l'augmentation des recrutements financés sur des contrats de recherche.

Les effectifs BIATSS sont en diminution malgré une nette compensation des départs de titulaires (-15,3 ETP) par des non titulaires (+11,5 ETP).

Les effectifs des enseignants-chercheurs et enseignants sont en diminution en raison des départs qui n'ont pu être anticipés (mutation, détachement...) et dont les remplacements ne pouvaient être pris en compte que pour la campagne d'emplois N+1.

D. EFFECTIF PAR STATUT ET FILIERE AU 31/12/2021

Catégorie de personnel	Statut	2019		2020		2021	
		ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Personnels Enseignants	Titulaire	153,2	154	149,7	151	148,9	150
	Non titulaire	126,7	129	139,6	143	156,3	162
Sous-total Enseignants		279,9	283	289,3	294	305,2	312
Personnels BIATSS	Titulaire	129	131	116,8	118	113,7	115
	Non titulaire	93,5	95	99,5	102	109	110
Sous-total BIATSS		222,5	226	216,3	220	222,7	225
TOTAL		502,4	509	505,6	514	527,9	537

Les personnels titulaires représentent 49% de l'effectif (hors élèves normaliens).

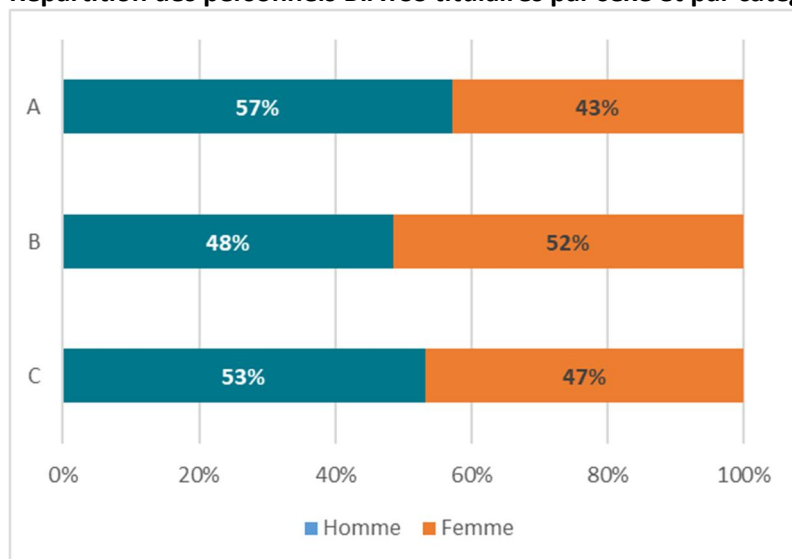
Les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 58% de l'effectif (hors élèves normaliens).

a. Les personnels BIATSS titulaires au 31/12/2021

Filière	Corps	ETP 2019	ETP 2020	2021					
				Homme		Femme		Total	
				ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
ITRF	Ingénieur de recherche	7	7	5	5	2	2	7	7
	Ingénieur d'études	18,6	17,6	11	11	8,8	9	19,8	20
	Assistant ingénieur	10	11	7	7	6	6	13	13
	Technicien	32,8	29,4	15,8	16	13,8	14	29,6	30
	Adjoint technique	42,4	34,8	15	15	13,8	14	28,8	29
Sous total ITRF		110,8	99,8	53,8	54	44,4	45	98,2	99
AENES / ASU	Directeur général des services	1	1	1	1			1	1
	Agent comptable	1	1	1,0	1			1	1
	Attaché d'administration	3,7	3			3	3	3	3
	Secrétaire d'administration	3	2			2	2	2	2
	Adjoint administratif	4,5	5	2,5	3	1	1	3,5	4
Sous total AENES / ASU		13,2	12	4,5	5	6	6	10,5	11
Bibliothèque - Musée	Conservateur de bibliothèque	1	1			1	1	1	1
	Bibliothèque assistant	1	1			1	1	1	1
	Magasinier bibliothèque	2	2	2,0	2			2	2
Sous total Bibliothèque - Musée		4	4	2,0	2,0	2,0	2,0	4,0	4,0
Médicaux - Sociaux	Infirmier	1	1			1	1	1	1
Sous total Médicaux - Sociaux		1	1			1	1	1	1
TOTAL		129	116,8	60,3	61	53	54	113,7	115

Les effectifs des BIATSS titulaires ont diminué de 2,65% entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021 soit moins 3,1 ETP. C'est majoritairement la filière ITRF qui est impacté avec notamment une diminution des ETP de catégorie C et une augmentation des ETP de catégorie A d'ingénieurs d'études et d'assistants ingénieurs.

Répartition des personnels BIATSS titulaires par sexe et par catégorie



b. Les personnels BIATSS non titulaires au 31/12/2021

Catégorie / Type contrat			2021					
			Homme		Femme		Total	
	ETP 2019	ETP 2020	ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
A	47,6	51,9	23	23	34,6	35	57,6	58
CDI	10,8	10,8	3	3	10,6	11	13,6	14
CDD	36,8	41,1	20	20	24	24	44	44
B	29,6	32,6	3	3	31,4	32	34,4	35
CDI	3,8	2,8	3	3	28,6	29	31,6	32
CDD	25,8	29,8			2,8	3	2,8	3
C	16,3	15	4	4	13	13	17	17
CDI	5,5	7	1	1	9	9	10	10
CDD	10,8	8	3	3	4	4	7	7
TOTAL	93,5	99,5	30	30	79	80	109	110

Les effectifs BIATSS non titulaires sont en augmentation en 2021 avec +9,55% soit +9,5 ETP. Cette augmentation compense la diminution des effectifs de BIATSS titulaires 2021 ainsi qu'une partie de la diminution de 2020 non compensée en raison du contexte particulier sur cette période de crise sanitaire.

Fondement juridique	Homme		Femme		ETP	PPH
	ETP	PPH	ETP	PPH		
CDD	24	24	62	62	86	86
Art 6 quinquies	4	4	36	36	40	40
Article 4-2	20	20	21	21	41	41
Art 6 quater			1	1	1	1
Détaché sur contrat			4	4	4	4
CDI	6	6	18	18	24	24
Total	30	30	80	80	110	110

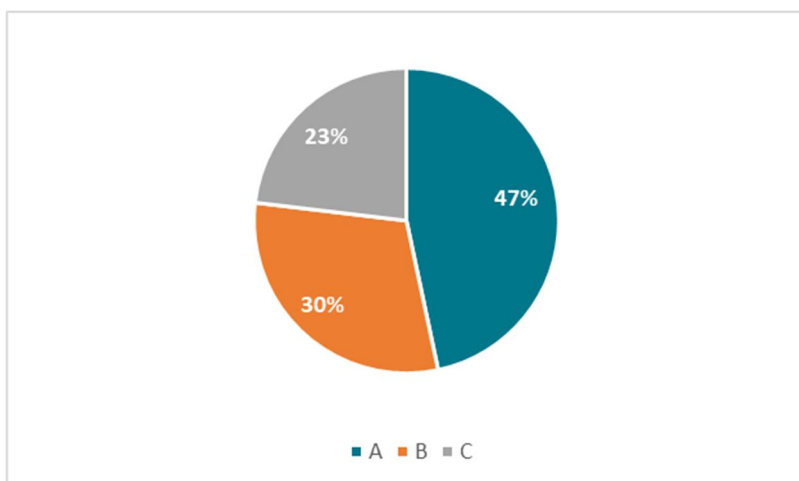
Art 6 quinquies : pour la continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Art 4-2 : des agents contractuels peuvent être recrutés quand la nature des fonctions ou les besoins de services le justifient.

Art 6 quater : des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires en raison d'un congé maladie, de maternité...

c. Les personnels BIATSS par catégorie A, B, C et par ancienneté au 31/12/2021

Catégorie	2019	2020	2021		
			Titulaire	Non titulaire	Total
Catégorie A	92	96	47	58	105
Catégorie B	67	67	33	35	68
Catégorie C	67	57	35	17	52
Total	226	220	115	110	225



La diminution des postes de catégorie C se poursuit en 2021 avec une diminution de -8,77%. Les postes administratifs occupés par des personnels de catégorie C sont remplacés par des postes de catégorie B afin de correspondre aux attendus des fonctions.

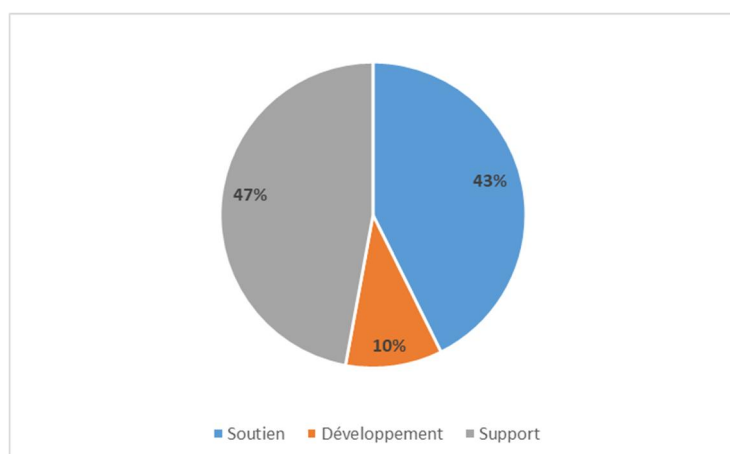
Ancienneté des personnels BIATSS au 31/12/2021

Statut	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	2	19	19	17	14	14	15	15	115
Non titulaire	32	54	15	5	3	1			110
Total	34	73	34	22	17	15	15	15	225

d. Les personnels BIATSS par affectation et grande famille de fonction au 31/12/2021

Départements, Laboratoires, Services centraux	2019	2020	2021
Départements	39	37	37
Laboratoires	27	28	31
Services centraux	159	155	157
Total	225	220	225

Soutien, Développement, Support	2019	2020	2021
Soutien	96	91	96
Développement	20	23	23
Support	109	106	106
Total	225	220	225



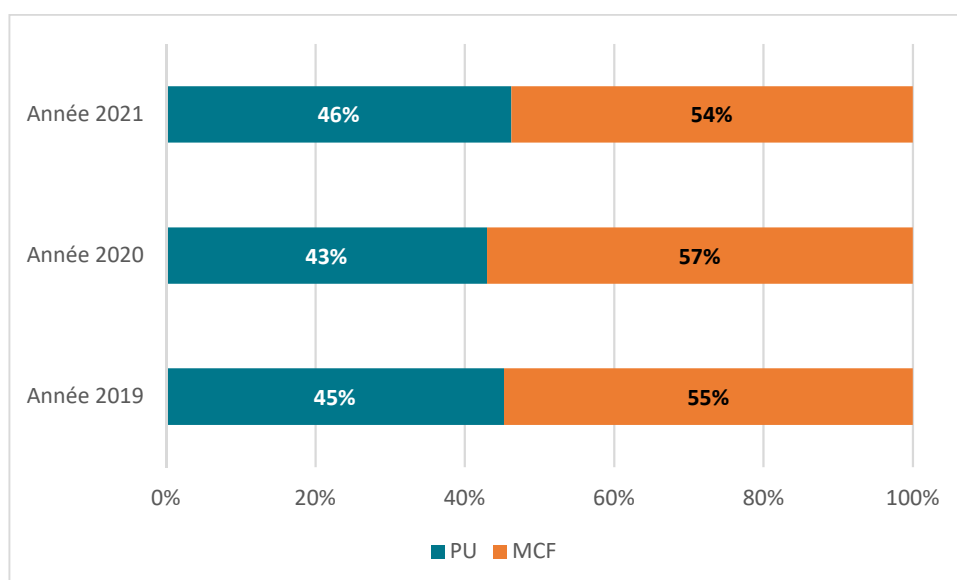
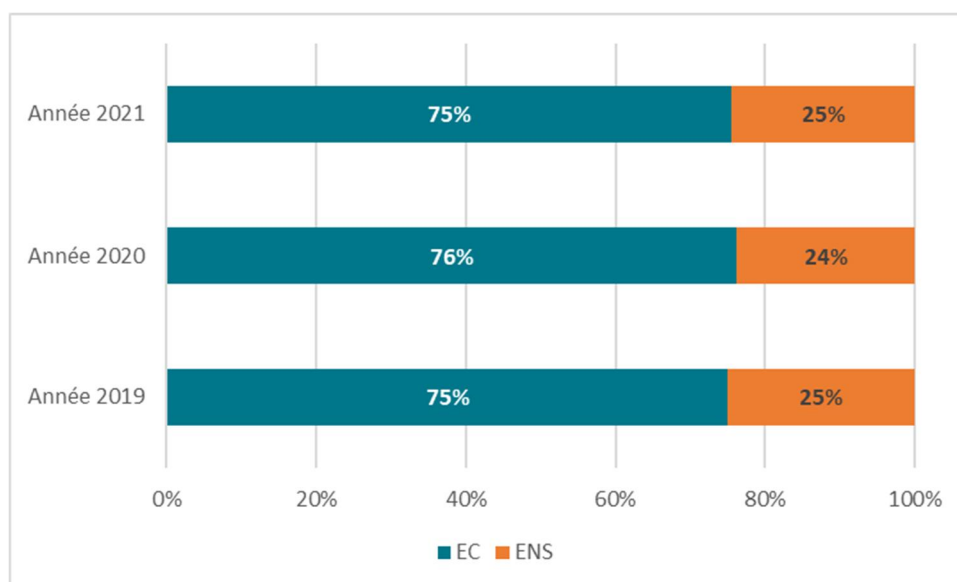
Sont pris en compte dans les fonctions dites de « soutien », l'ensemble des personnels administratifs et techniques directement rattachés à un laboratoire ou un département. Sont également pris en compte les personnels administratifs affectés dans les services de la valorisation, de la documentation,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

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

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

e. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12/2021

Filière	Corps	ETP	ETP	Homme		Femme		Total	
		2019	2020	ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	51,8	48,8	45	45	7	7	52	52
	Maitre de conférences	62,6	65,4	41,8	42	18,6	19	60,4	61
Sous-total Enseignant-chercheur		114,4	114,2	86,8	87	25,6	26	112,4	113
Enseignant	Professeur agrégé	29,8	28,5	17	17	10,5	11	27,5	28
	Agrégé préparateur	7	5	6	6	1	1	7	7
	Professeur ENSAM	1	1	1	1			1	1
	Professeur EPS	1	1	1	1			1	1
Sous-total Enseignant		38,8	35,5	25	25	11,5	12	36,5	37
TOTAL		153,2	149,7	111,8	112	37,1	38	148,9	150



f. Les personnels enseignants et chercheurs non titulaires au 31/12/2021

Type contrat	ETP 2020	Homme		Femme		Total	
		ETP	PPH	ETP	PPH	ETP	PPH
Professeur associé	1	1,5	3			1,5	3
Professeur invité_Professeur non titulaire							
Sous-total Enseignant-chercheur non titulaire	1	1,5	3	0	0	1,5	3
Attaché temporaire d'enseignement et recherche	8	5,5	6	4	4	9,5	10
Lecteur	1			1	1	1	1
Contractuel Enseignant	1	1	1			1	1
Sous-total Enseignant non titulaire	10	6,5	7	5	5	11,5	12
Doctorant	89,7	55,3	56	36	36	91,3	92
Chercheur_Post doctorant	38,9	35	38	17	17	52	55
Sous-total Chercheur non titulaire	128,6	90,3	94	53	53	143,3	147
TOTAL	139,6	98,3	104	58	58	156,3	162

Les effectifs des personnels enseignants et chercheurs contractuels ont augmenté significativement (+12% soit 16,7 ETP) entre 2020 et 2021 pour plusieurs raisons. La prolongation des contrats doctoraux due au

contexte de crise sanitaire, l'augmentation des recrutements sur contrat de recherche ainsi qu'une augmentation du volume d'ATER notamment suite à des départs d'enseignants-chercheurs sur le deuxième trimestre 2021.

g. Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par ancienneté au 31/12/2021

Ancienneté des personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs au 31/12/2021

Statut	Moins d'un an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans ou plus	Total
Titulaire	3	24	24	26	31	18	9	15	150
Non titulaire	57	84	18	3					162
Total	60	108	42	29	31	18	9	15	312

h. Les professeurs invités en 2021

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

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

En raison du contexte sanitaire toujours instable en 2021, les professeurs invités n'ont pas pu réaliser leur mission comme prévu initialement et être accueillis au sein de l'ENS Paris-Saclay.

i. Les professeurs attachés en 2021

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 la stratégie. Ils effectuent un service d'enseignement correspondant à un tiers du service d'enseignement d'un enseignant-chercheur statuaire, soit 64 heures.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Professeur attaché senior	5	6	6
Professeur attaché junior	4	4	3
Total	9	10	9

78% des professeurs attachés sont des personnels CNRS sur la période 2021-2022.

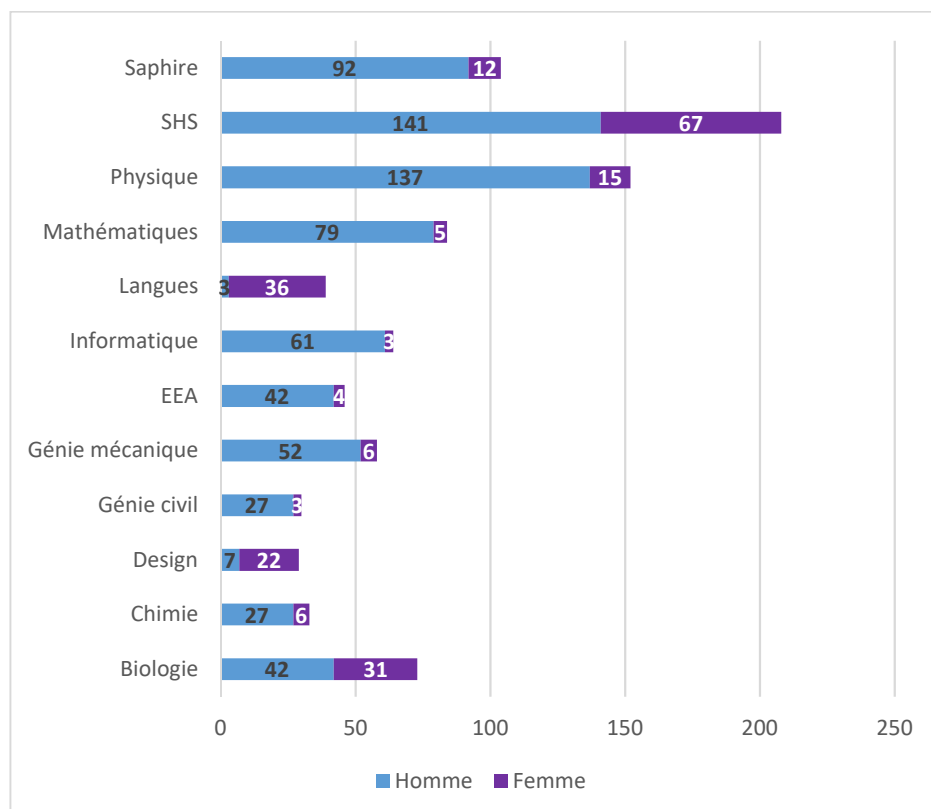
j. Les élèves normaux

Les élèves normaux par année et positions particulières

Année administrative	Rémunérés	Redoublement avec traitement	Elève étranger	Année joker	CST convenances personnelles	CST IR	Total
Elève ENS 1ère année	213	0	2	4	7	1	227
Elève ENS 2ème année	237	0	3	0	13	4	257
Elève ENS 3ème année	253	0	1	0	44	3	301
Elève ENS 4ème année	217	0	6	0	2	0	225
TOTAL	920	0	12	4	66	8	1010
		932			78		

Les élèves normaux 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	7	7	14	50%	11	8	19	42%	15	11	26	42%	9	5	14	36%	42	31	73	42%
Chimie	6	1	7	14%	13	2	15	13%	2	3	5	60%	6		6	0%	27	6	33	18%
Design	1	6	7	86%	1	5	6	83%	4	7	11	64%	1	4	5	80%	7	22	29	76%
Génie civil					9	3	12	25%	4		4	0%	14		14	0%	27	3	30	10%
Génie mécanique					25	3	28	11%	2	2	4	50%	25	1	26	4%	52	6	58	10%
EEA					20	4	24	17%	3		3	0%	19		19	0%	42	4	46	9%
Informatique	16	1	17	6%	17	1	18	6%	17	1	18	6%	11		11	0%	61	3	64	5%
Langues	1	8	9	89%	1	8	9	89%		12	12	100%	1	8	9	89%	3	36	39	92%
Mathématiques	15	1	16	6%	21	1	22	5%	25	2	27	7%	18	1	19	5%	79	5	84	6%
Physique	37	4	41	10%	31	3	34	9%	40	2	42	5%	29	6	35	17%	137	15	152	10%
SHS	30	18	48	38%	35	15	49	31%	32	18	50	36%	44	16	60	27%	141	67	207	32%
Saphire	49	5	54	9%					43	7	50	14%					92	12	104	12%
Total	162	51	213	24%	184	53	237	22%	187	65	252	26%	177	41	218	19%	710	210	920	23%



Historique des entrées aux 1^{er} et 2nd concours de 2014 à 2021

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

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

Non fonctionnarisable

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

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

1er CONCOURS	18	19	20	21	22	Total
BCPST		10	4			14
D2_1		6	10	6		22
D2_234		1	2	1		4
DESIGN		5	2			7
INFO	2	6	7	1		16
LE Anglais		2	3	4		9
MP		8	4		1	13
PC	1	7	7	4		19
PSI	2	12	14	9		37
PT	2	12	15	6		35
Sc Sociales	1	6	7	7	1	22
TB		1	1			2
TSI		1	2	1		4
PostDUT		3	3	2	1	9
TOTAL	8	80	81	41	3	213

1er CONCOURS	18	19	20	21	22	Total
Homme	7	62	62	28	2	161
Femme	1	18	19	13	1	52
TOTAL	8	80	81	41	3	213

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

2nd CONCOURS	20	21	22	23	TOTAL
2C_bio	1	1	1		3
2C_Chi	2	1			3
2C_Design		1	1		2
2C_Info		1	2		3
2C_Maths	1	2	4	1	8
2C_Phy	2		1		3
2C_SHS		1	3		4
2C_SI		4	3		7
TOTAL	6	11	15	1	33

2nd CONCOURS	20	21	22	23	TOTAL
Homme	6	10	13	1	30
Femme		1	2		3
TOTAL	6	11	15	1	33

E. DEMOGRAPHIE

a. Age moyen et médian

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

L'âge moyen de l'effectif de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens et apprentis) est de 40 ans et 5 mois.

Catégorie	Femme	Homme	Moyenne
Catégorie A	37 ans 8 mois	39 ans 7 mois	38 ans 10 mois
Catégorie B	40 ans 3 mois	44 ans 7 mois	41 ans 5 mois
Catégorie C	49 ans 1 mois	54 ans 4 mois	51 ans 6 mois
Total (hors Elèves normaliens et apprentis)	39 ans 7 mois	41 ans	40 ans 5 mois

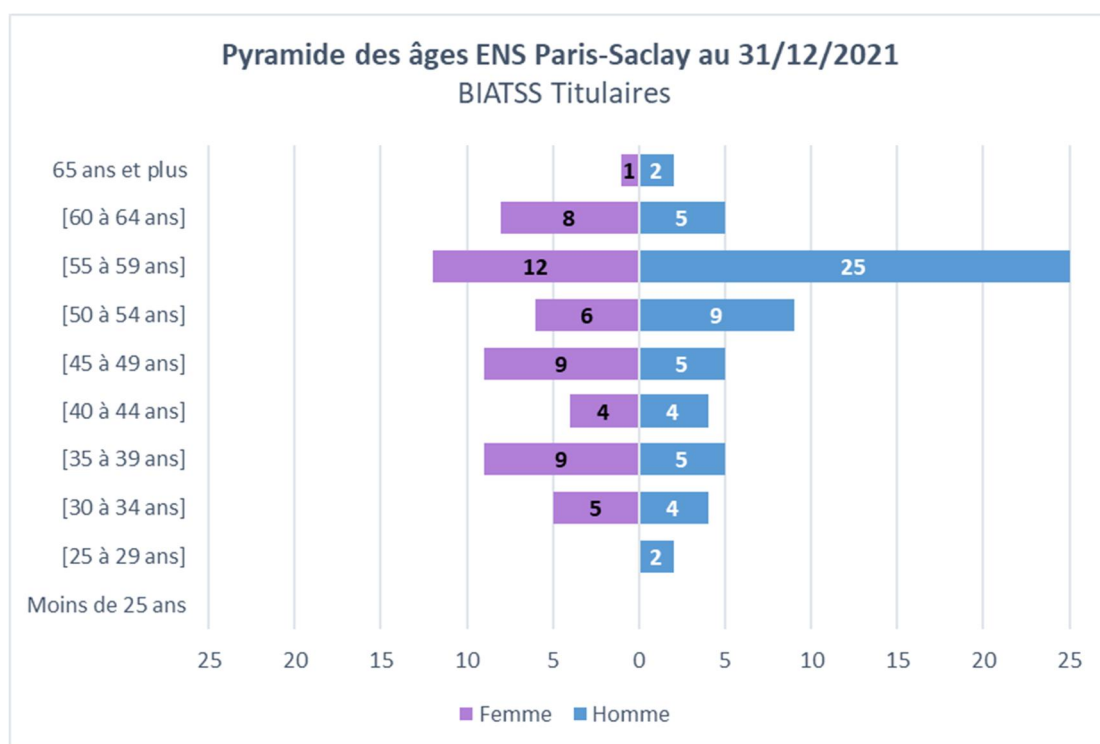
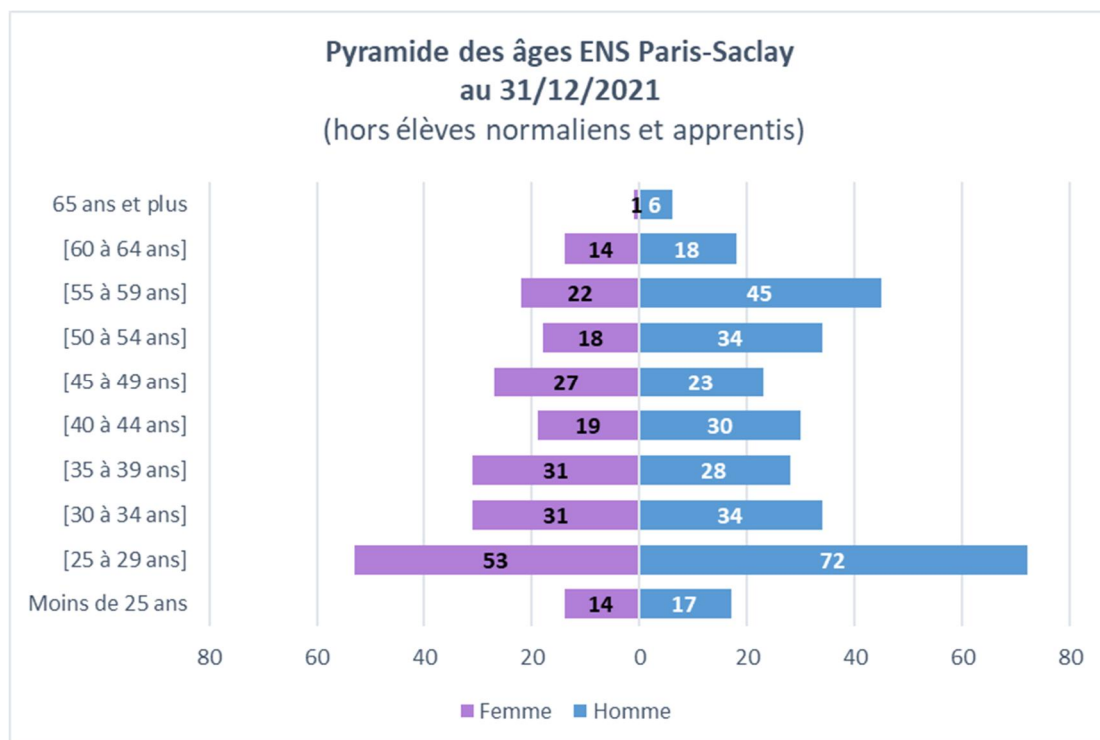
Statut, Filière	Femme	Homme	Moyenne
Titulaire	47 ans 6 mois	48 ans 9 mois	48 ans 4 mois
ENSEIGNANT	44 ans 8 mois	47 ans 8 mois	46 ans 11 mois
BIATSS	49 ans 5 mois	50 ans 10 mois	50 ans 2 mois
Non titulaire	34 ans 3 mois	30 ans 9 mois	32 ans 6 mois
ENSEIGNANT	27 ans 10 mois	29 ans 1 mois	28 ans 7 mois
BIATSS	38 ans 11 mois	37 ans 7 mois	38 ans 7 mois
APPRENTI		25 ans	25 ans
Total (hors Elèves normaliens)	39 ans 7 mois	40 ans 9 mois	40 ans 3 mois

Filière	Femme	Homme	Moyenne
ENSEIGNANT	34 ans 6 mois	38 ans 9 mois	37 ans 5 mois
BIATSS	43 ans 2 mois	46 ans 5 mois	44 ans 6 mois
APPRENTI		25 ans	25 ans
Total (hors Elèves normaliens)	39 ans 7 mois	40 ans 9 mois	40 ans 3 mois

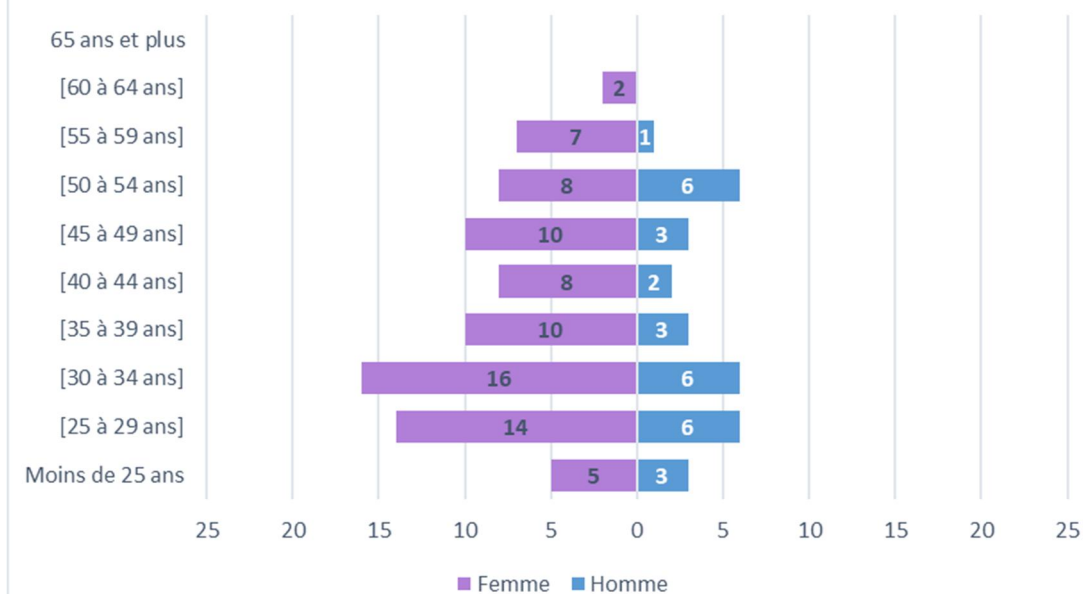
L'âge médian des personnels de l'ENS Paris-Saclay (hors élèves normaliens) est de 38 ans (effectif : 543).

- 37 ans pour les femmes (effectif : 231) et 39 ans pour les hommes (effectif : 312)
- 36 ans pour les catégories A (effectif : 422) ; 38 ans pour les catégories B (effectif : 69) ; 55 ans pour les catégories C (effectif : 52)

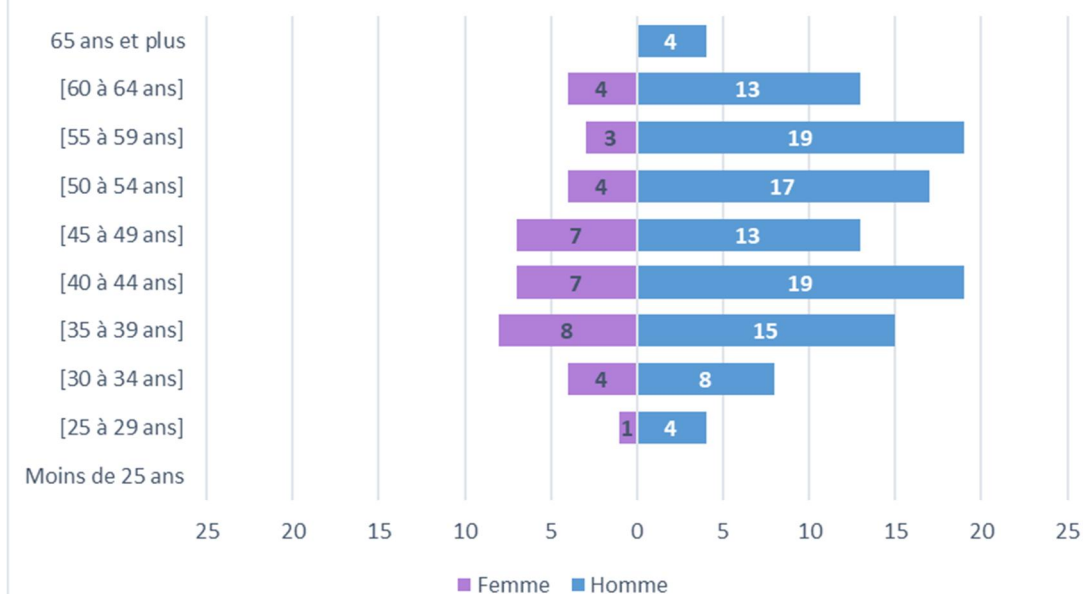
b. Pyramide des âges



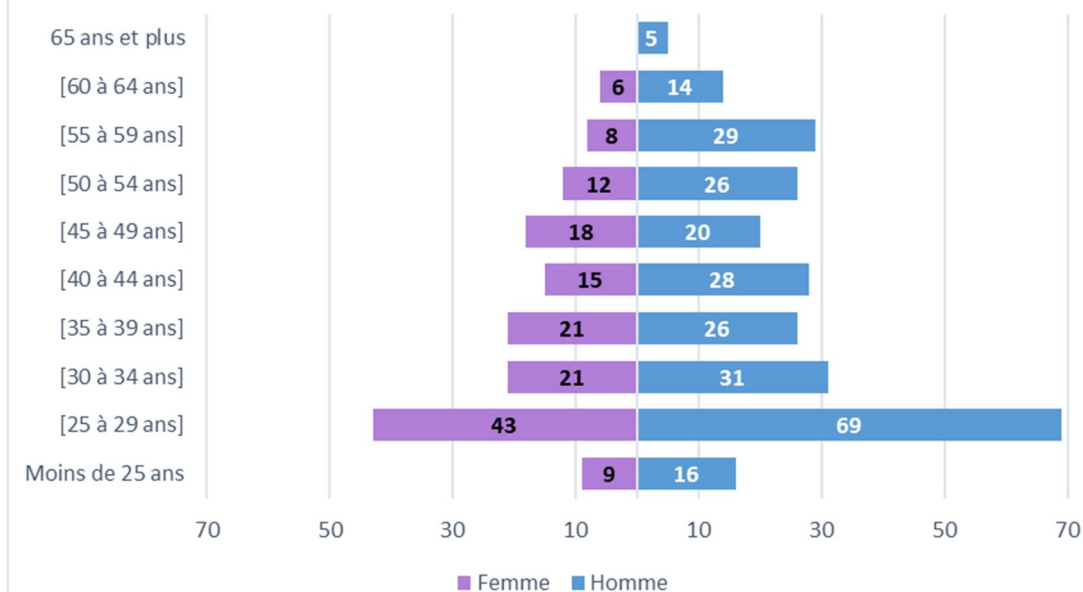
Pyramide des âges ENS Paris-Saclay au 31/12/2021
BIATSS NonTitulaires



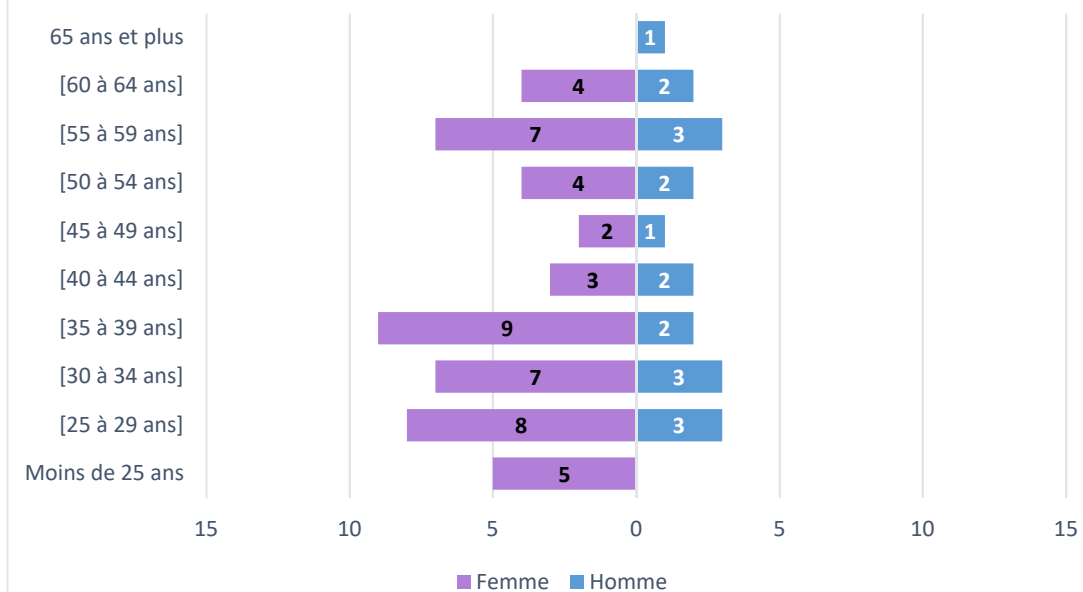
Pyramide des âges ENS Paris-Saclay au 31/12/2021
EC et ENS Titulaires



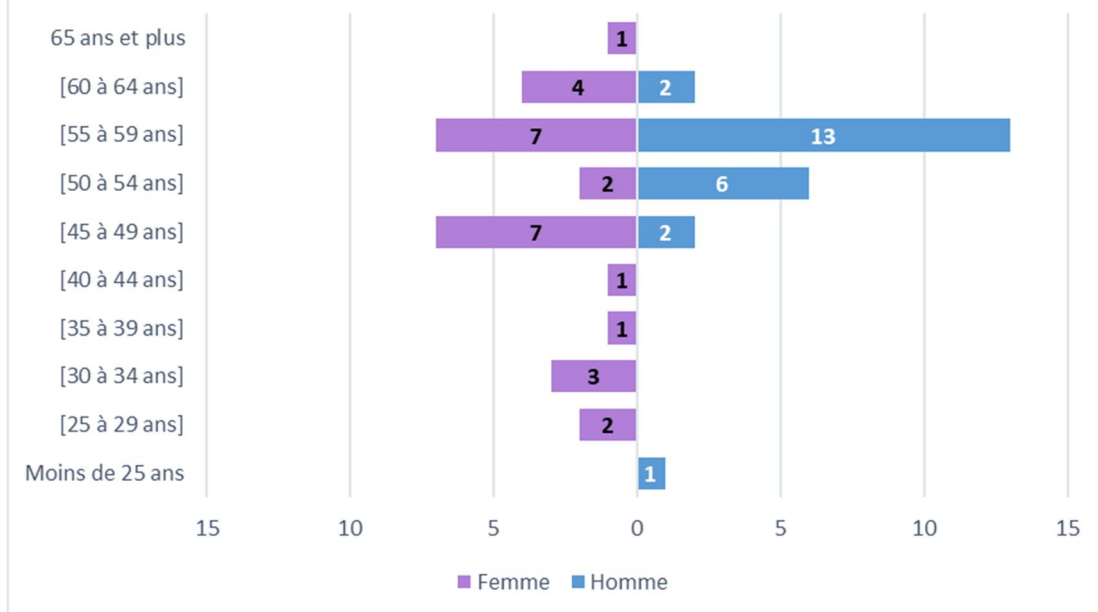
Pyramide des âges ENS Paris-Saclay au 31/12/2021
Personnels Catégorie A



Pyramide des âges ENS Paris-Saclay au 31/12/2021
Personnels Catégorie B



Pyramide des âges ENS Paris-Saclay au 31/12/2021 Personnels Catégorie C

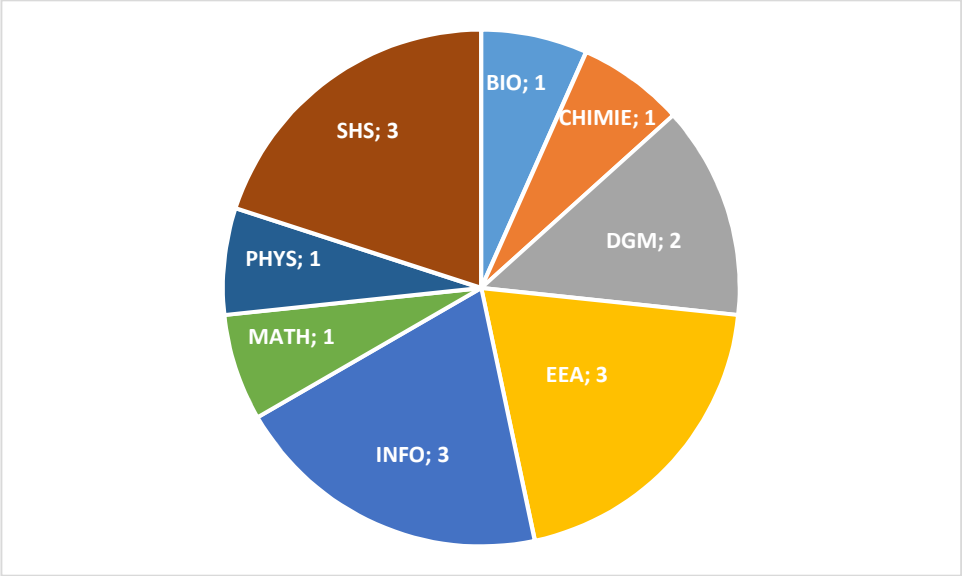


c. Agents de + de 55 ans par statut et par corps au 31/12/2021

Statut, filière, corps	55 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	68 ans	Total	Total >= 60 ans
Enseignant titulaire	22	3	5	3	4	2	2		2	43	21
PU	11	1	2	3	3	2	1		2	25	14
MCF	8	2	1				1			12	4
PRAG	3		2							5	2
PREN					1					1	1
BIATSS titulaire	37	1	4	5	1	2	1	2		53	16
INFIRMIER				1						1	1
AC	1									1	0
ATTACHE	1									1	0
SAENES			1	1						2	2
ADJ	3			1						4	1
CONS BIB	1									1	0
MAG BIB	2									2	0
IGR	1									1	0
IGE	4		1							5	1
ASI	4							1		5	1
TECH	7		2	1				1		11	4
ADT	13	1		1	1	2	1			19	6
BIATSS non titulaire	8		1	1						10	2
BIATOSS CDI A	1									1	0
BIATOSS CDI C	1									1	0
BIATOSS CDD A	2			1						3	1
BIATOSS CDD B	3		1							4	1
BIATOSS CDD C	1									1	0
Total	67	4	10	9	5	4	3	2	2	106	39

39 agents ont 60 ans ou plus au 31/12/2021 (36% sont des professeurs des universités).

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



2. RECRUTEMENTS

Chiffres clés Recrutement

18 ouvertures de postes en campagne d'emplois : 7 ATER et 11 ouvertures de concours

Taux d'endorecrutement : **0%**

54 appels à candidatures diffusés

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

87 jours

Moyenne délai d'embauche (temps entre la publication et l'arrivée du nouvel agent) : **118 jours**

Nombre de candidatures totales reçues : **807**

7 mobilités internes

12 canaux de diffusion

65% des recrutements effectués pour les services / 35% pour les départements et laboratoire.

Majoritairement en BAP J en lien avec l'activité administrative

« Situation comparée Femmes_Hommes »_Recrutement



En 2021, on compte majoritairement des femmes dans les recrutements concernant la population des personnels BIATSS hors campagne d'emplois (80%). Il s'agit de postes sur des fonctions administratives dans les services essentiellement pour des remplacements.

A contrario sur les postes ouverts en campagne d'emplois sur la population des enseignants et enseignants-chercheurs, ce sont majoritairement des hommes qui ont été recrutés (73%).

A. PUBLICATIONS ET « RECHERCHE DE CANDIDATS »

L'exercice 2021, au même titre que le précédent, a été ponctué de mesures sanitaires imposées par le gouvernement telles que confinements, travail en distanciel ou jauge à respecter pour les réunions ou bureaux partagés. Celles-ci ont été l'occasion de revoir les démarches de recrutement ou d'asseoir les méthodologies mises en œuvre en 2020.

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

L'usage de différents canaux de diffusion est nécessaire afin de permettre la visibilité des offres d'emploi.

Canaux et démarches de diffusion

Les sites de diffusion sont catégorisés comme suit :

- Diffusions généralistes concernant l'ensemble des postes à pourvoir : Place de l'emploi public, Intranet ENS, Internet ENS, , Pôle Emploi, Indeed
- Diffusions pour les postes de catégorie A : APEC
- Diffusion pour les postes liés à la Scène de Recherche : ProfilCulture
- Diffusion pour des postes à haut niveau d'expertise : Alumni Ulm, Sciences Po, ENS Lyon
- Diffusion de postes pour la DSI : CSIESR
- Diffusion de poste en vue de recruter des étudiants pour des vacances : JobWeb

Le nombre de diffusions indiqué dans le tableau ci-après représente le nombre de démarches de diffusion, c'est-à-dire le nombre de fois où une annonce est diffusée sur un site quel que soit le type d'annonce. Sont exclues de ce décompte les diffusions renouvelées sur un même site.

Sont incluses dans ce tableau récapitulatif l'ensemble des annonces dont celles diffusées à la demande d'un laboratoire (financement du poste sur convention) et des vacataires pour les services.

Sites de diffusion	Exercice 2020	Exercice 2021
Intranet ENS	31	37
Internet ENS	31	36
Place de l'emploi public	31	38
Université Paris-Saclay	5	29
Pôle Emploi	7	27
APEC / Indeed / ProfilCulture / JobWeb / CSIESR / Alumni Ulm / Sciences Po Paris / ENS Lyon	11	35
TOTAL	130	202

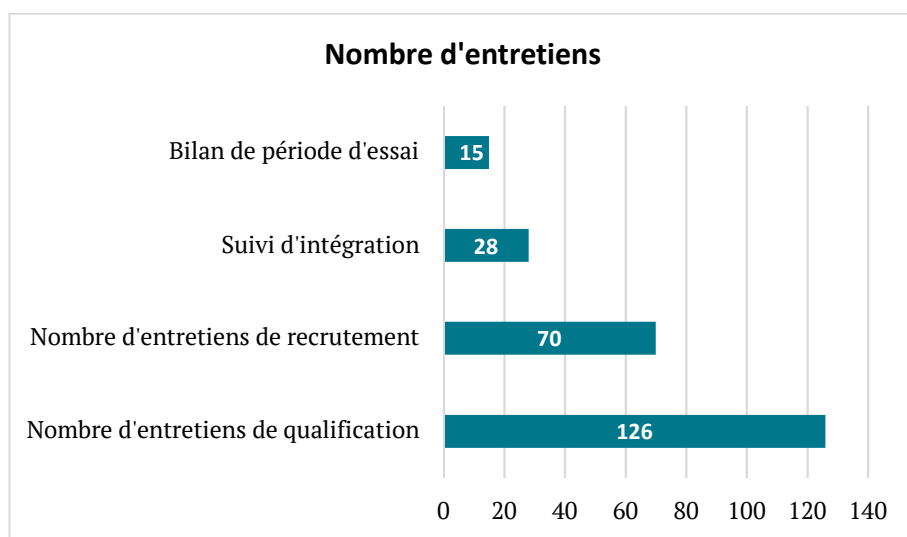
54 appels à candidature ont été diffusés sur l'exercice 2021 mais 8 d'entre eux sont restés sans suite :

- 2 sans suivi de la DRH du fait d'un financement du poste sur convention,
- 5 recrutements annulés (transformation de poste, renfort annulé, fin du besoin...)

B. LES ENTRETIENS LIES AU RECRUTEMENT

Il convient d'identifier 4 types d'entretiens réalisés dans le cadre des recrutements :

- Les entretiens de qualification interviennent entre la réception des candidatures et leur transmission au responsable de l'entité concernée par le recrutement. Ils visent à réaliser un entretien téléphonique avec les candidats retenus à l'issue d'un premier tri des candidatures afin d'évaluer leur motivation, de vérifier leur compréhension du poste et de l'environnement de travail et enfin de valider la rémunération proposée.
- Les entretiens de recrutement réalisés avec 1 ou 2 représentants de l'entité concernée par le recrutement et la chargée de recrutement. Du fait des mesures sanitaires gouvernementales, ces entretiens se sont déroulés en distanciel ou en présentiel dans des salles de réunion prévues pour 10 à 15 personnes afin de conserver la distanciation sociale.
- Les entretiens de suivi d'intégration qui interviennent à mi-parcours de la période d'essai sont une rencontre entre la chargée de recrutement et le nouveau collaborateur afin de faire un point d'étape sur son intégration et sa prise de poste au sein de l'École. Cet échange permet de mettre en exergue les points positifs mais également les axes d'amélioration afin d'intervenir en amont de la fin de la période d'essai et d'éviter qu'elle ne soit pas validée. Pour les agents titulaires, un entretien de suivi d'intégration est réalisé après 2 mois de prise de poste afin de faire un point d'étape sur son intégration et sa prise de poste au sein de l'École.
- Les entretiens de bilan de période d'essai permettent, en présence du responsable hiérarchique du collaborateur et de son responsable fonctionnel, le cas échéant, de faire le bilan de l'activité de l'agent contractuel depuis son arrivée et de valider, prolonger ou mettre fin à la période d'essai.



Il faut noter la mise en œuvre à partir du mois de septembre 2021 de **tests lors des entretiens de recrutement**. Pour les candidats au poste de Gestionnaire, il s'agissait de tests sur les logiciels de traitement de texte et de calcul, tandis que pour les Chargés de communication, il s'agit de tests rédactionnels. Ainsi, en 2021, 10 tests ont été réalisés dont 3 lors des entretiens en vue du recrutement d'un Chargé de communication et 7 en vue du recrutement de Gestionnaires.

Des tests seront également réalisés à partir de l'exercice 2022 par les candidats au poste d'Assistante de direction.

C. L'EMBAUCHE

Le nombre de prises de poste correspond soit à l'arrivée d'un nouveau collaborateur dans l'École ou au fait qu'un collaborateur interne à l'établissement, fasse l'objet d'une mobilité interne sur un poste vacant.

Sur l'exercice 2021, on peut dégager les observations généralistes suivantes concernant les prises de poste :

Nombre de prises de poste	43
Moyenne délai de validation du recrutement	87 jours
Moyenne délai d'embauche	118 jours
Nombre de candidatures totales reçues	807

La moyenne du délai de validation du recrutement correspond à la période entre la publication et la lettre d'embauche.

La moyenne du délai d'embauche correspond à la période entre la publication et l'arrivée effective du nouveau collaborateur.

Les profils de poste ayant un délai de validation du recrutement supérieur à 90 jours ne sont pas des profils type. Il peut s'agir aussi bien de postes de catégorie B que de catégorie A sur des métiers spécifiques (Technicien en biologie et zootechnie) ou non (Gestionnaire administratif et financier). On note néanmoins une majorité de postes de catégorie A.

Le délai de prises de poste le plus long est néanmoins un poste dans la technologie de l'information (TI) avec un délai de 549 jours soit 18 mois. En effet, alors que les autres emplois, toutes catégories confondues ont une moyenne de 65 jours, la TI accuse une moyenne de 180 jours. Ce délai peut s'expliquer par la forte tension des métiers informatiques sur le marché du travail.

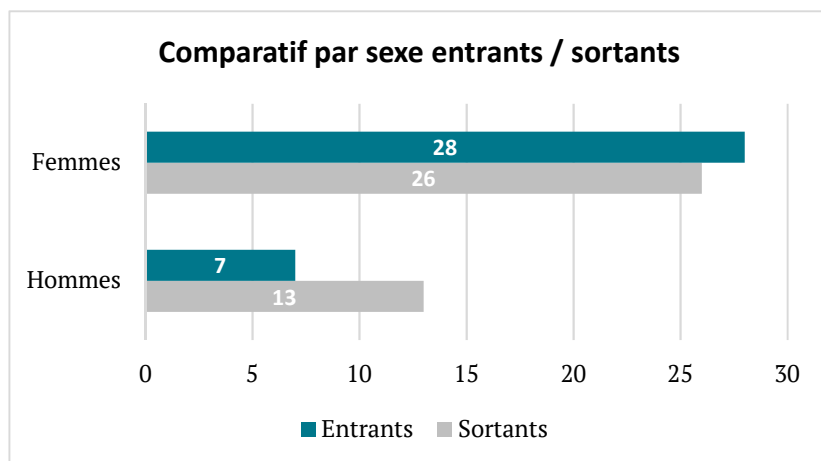
Les 43 prises de poste réalisées se déclinent comme suit :

- 36 par le recrutement d'un nouveau collaborateur
- 7 par mobilité interne :
 - Recrutement à l'issue d'un contrat d'apprentissage : 2 anciens apprentis de catégorie A
 - Recrutement dans le vivier de CV : 1 ancien stagiaire de catégorie C
 - Promotion interne : 2 promotions internes à des postes de catégorie A
 - Réintégration suite à une disponibilité ou un détachement : 1 réintégration à l'issue d'un détachement pour un agent de catégorie A

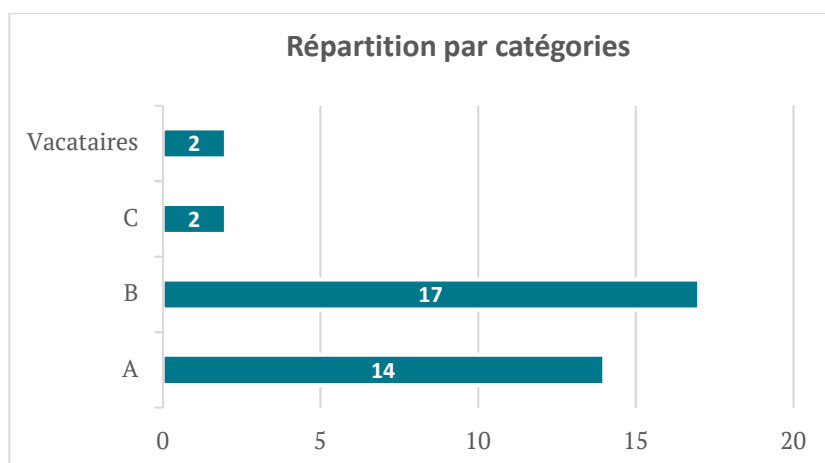
Les chiffres déclinés dans les parties suivantes concernent donc les 35 recrutements de nouveaux collaborateurs sur l'exercice 2021.

a. Profil des embauches réalisées

Sur l'exercice 2021, on dénombre 28 femmes recrutées et 7 hommes. 13 postes étaient occupés par des hommes, 26 par des femmes et le recrutement de nouveaux agents a occasionné l'arrivée de 7 hommes et 28 femmes.



Les Techniciens de gestion administrative (J4C42) de catégorie B représentent 82% des postes recrutés (soit 14 postes sur les 17 postes de catégorie B à pouvoir sur l'exercice 2021) :

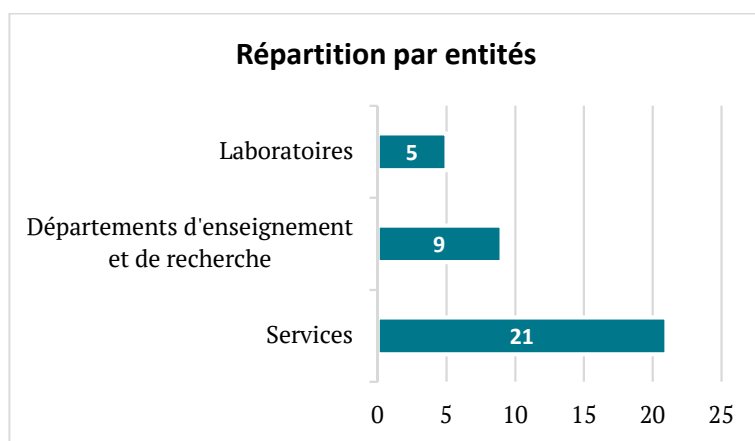


*vacataires ayant suivi le processus de recrutement de la DRH à la demande des entités.

Les corps correspondants au recrutement de personnes de catégorie A se déclinent ainsi :

- Ingénieur de recherche : 2
- Ingénieur d'études : 10
- Assistant ingénieur : 2

Le graphique suivant souligne un nombre plus important d'embauches au sein des services de l'École :

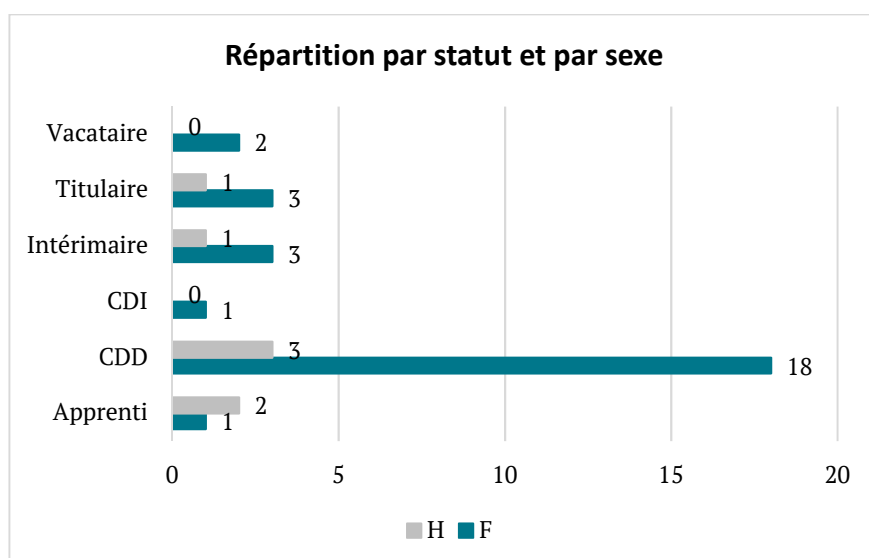


b. Ratios Femmes/Hommes

Les femmes sont majoritaires dans le nombre total de recrutements y compris par catégorie (A, B et C) :

A	Femmes	9
	Hommes	5
B	Femmes	15
	Hommes	2
C	Femmes	4
	Hommes	0

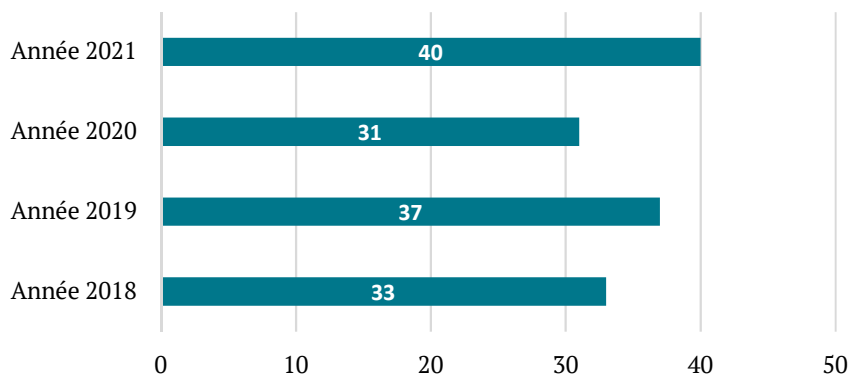
2 des femmes recrutées en catégorie C viennent de la fonction publique territoriale et sont recrutées à l'ENS Paris-Saclay sur des postes de catégorie B ; elles ont conservé leur grade de catégorie C mais disposent d'une IFSE prenant en compte le décalage grade/fonction



c. Comparatif des embauches sur les différents exercices

Sur l'exercice 2021, on note une nette augmentation du nombre de recrutements que l'on pourrait attribuer à une année de pandémie mieux appréhendée et des modalités de recrutement en distanciel intégrées dans les pratiques RH.

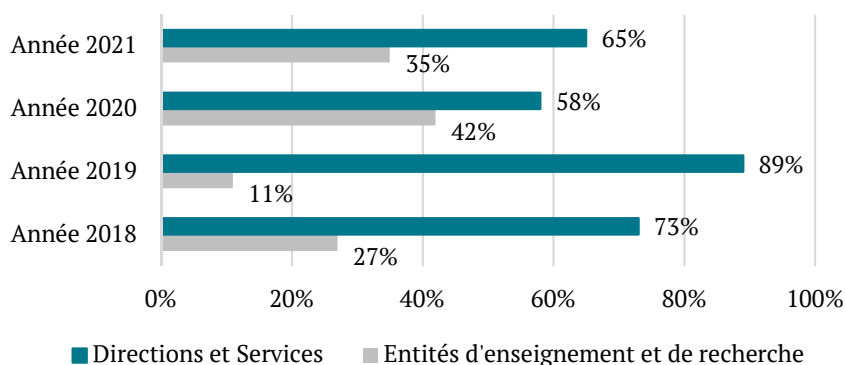
Evolution du nombre d'embauches



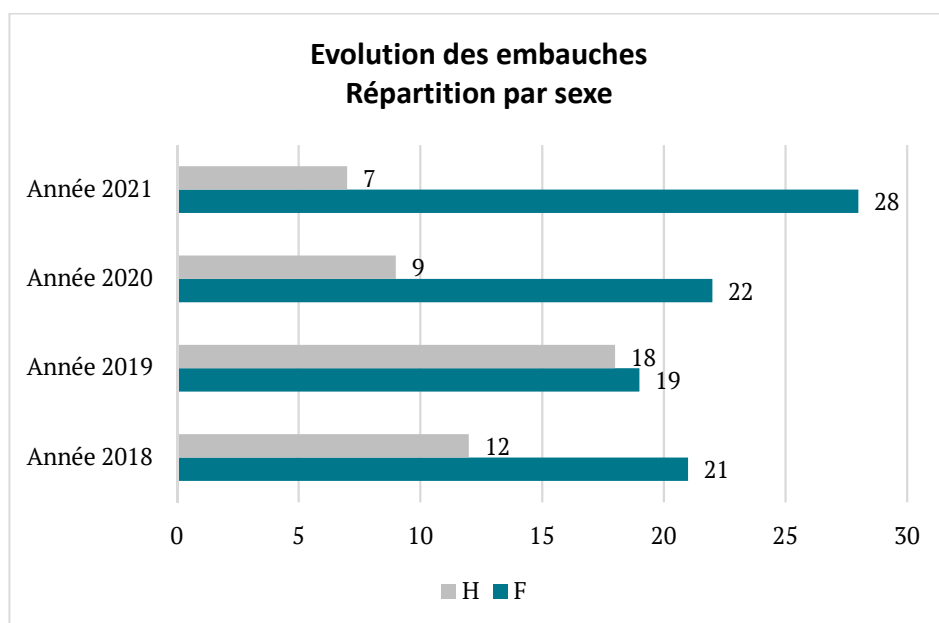
Le plus grand nombre de postes à pourvoir est au sein des services de l'établissement.

Ainsi, l'exercice 2021 conserve cette tendance avec 65% de recrutements effectués pour les services contre 35% pour les départements et laboratoires.

**Evolution des embauches
Répartition par entité**



La répartition des sexes dans les recrutements conserve une proportion plus importante de femmes compte tenu du nombre de candidatures émanant de candidates de sexe féminin.



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

Répartition des recrutements par BAP	A	B	C	E	F	G	J
Année 2020	0	1	4	2	3	1	19
Année 2021	1	1	0	2	2	1	26

Cette année a permis de développer les entretiens virtuels en particulier lorsque les candidats habitent loin et qu'ils souhaitent rejoindre la région Ile de France ou bien lorsque les conditions sanitaires l'imposent.

Par ailleurs, depuis 2021 les appels à candidature mentionnent que « l'ENS Paris-Saclay » est un établissement handi-accueillant, l'ensemble des recrutements est ouvert aux personnes en situation de handicap ». En lien avec la correspondante handicap, les appels à candidature sont désormais tous publiés sur CAP Emploi, site dédié pour les personnes en situation de handicap. Il est prévu en 2022 d'accueillir des stagiaires bénéficiaires d'une RQTH dans les entités volontaires et ce, afin de constituer un vivier pour les postes qui seraient à pourvoir.

D. POSTES OUVERTS AUX CONCOURS EN 2021 : ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS et PERSONNELS BIATSS

La campagne 2021 a compté 18 ouvertures de postes (7 ATER et 11 ouvertures de concours).

Personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Corps	2019				2020				2021			
	Ouverture concours	H	F	Réalisation	Ouverture concours	H	F	Réalisation	Ouverture concours	H	F	Réalisation
Professeur des universités	—	—	—	—	3	2	1	3	2	2	0	2
Maitre de conférences	5	3	2	5	2	1	1	2	1	0	0	0
Professeur agrégé	1	1		1	—	—	—	—				
AGPR	2	2		2	2	1	1	2	2	2	0	2
Professeur associé	2	1		1	—	—	—	—	2	2	0	2
ATER	5	2	3	5	6	3,5	3,5	7	7	3,5	3	7
TOTAL	15	9	5	14	13	7,5	6,5	14	14	9,5	3	13

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	2021
Maître de conférences	Nombre de recrutés	21	1	2	5	2	5	2	0
	Dont recrutements internes	6	1	0	0	1	1	2	0
	Endorecrutement en %	29%	100%	0%	0%	50%	20%	100%	0%
Professeur des universités	Nombre de recrutés	12	2	3	1	2	0	3	1
	Dont recrutements internes	3	2	1	0	0	0	0	0
	Endorecrutement en %	25%	100%	33%	0%	0%	0%	0%	0%

En 2021, 2 maitres de conférences ont été mutés suite à la réussite d'un concours de professeur des universités.

Personnels BIATSS

Corps	2019				2020				2021			
	Ouverture concours	H	F	Réalisation	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	1	0	1	1
Technicien	4	1	2	3	2		2	2	2	1	1	2
Adjoint technique	—	—	—	—	1	0	0	0	1	0	1	1
TOTAL	7	3	2	5	7	1	5	6	4	1	3	4

Sur les 4 postes ouverts aux concours pour les personnels BIATSS, 2 agents ont pu bénéficier d'une promotion de corps par concours et 2 agents en poste ont pu être titularisés.

E. MEMBRES DE JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS

Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection doit respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires (excepté pour les spécialités visées par le décret N°2019-1346 du 11 décembre 2019).

Jurys concours ITRF

	Femme	Homme	Total
jury concours ITRF_CA_J3C44			
Présidence : Femme	3	2	5
jury concours ITRF_CO_J2C46			
Présidence : Homme	13	11	24
Total	16	13	29

Comité de sélection Enseignant-chercheur

Postes 2021	Rang	Membres internes		Membres externes		Total
		Homme	Femme	Homme	Femme	
Section CNU 11 _MCF en anglais	Rang A	1	1	2	1	5
<i>Président : femme</i>	Rang B	2	1	1	1	5
<i>Vice président : homme</i>	Total	3	2	3	2	10
Section CNU 05_ PU en économie	Rang A	3	0	3	4	10
<i>Président : homme</i>	Rang B	0	0	0	0	0
<i>Vice président : homme</i>	Total	3	0	3	4	10
TOTAL		6	2	6	6	20

3. PARCOURS PROFESSIONNELS

Chiffres clés Parcours professionnels

7 mobilités internes

Taux de rotation : **23%** (13% hors population doctorante et contrat de recherche)

7 retraites en 2021 (en diminution par rapport aux années précédentes en moyenne de 14)

CDIsations : **4**

Titularisations : **1**

40 agents en positions particulières dont 40% en détachement sortant

12 promotions avancements

« Situation comparée Femmes_Hommes »_Parcours professionnels



60 entrantes
43 sortantes



71 entrants
63 sortants

Globalement les flux d'entrées sorties ont féminisé les personnels de l'ENS Paris-Saclay.

Ceux sont majoritairement les hommes qui ont bénéficié d'une promotion ou d'un avancement en 2021 (67%).

Concernant la pérennisation en CDI ou via titularisation, ceux sont majoritairement des femmes qui en ont bénéficiée (80%).

A. MOBILITE

Catégorie	Homme	Femme	Total
Catégorie A	4	1	5
Catégorie B		1	1
Catégorie C		1	1
Total	4	3	7

En augmentation par rapport à l'année précédente où il n'y avait eu que 3 mobilités effectives en interne.

Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière :

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

B. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

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

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Promotion_Avancement	2019			2020			2021		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Enseignants-chercheurs	7	1	8	2	0	2	5	1	6
PU1 en PU EX	3	0	3	0	0	0	2	0	2
PU2 en PU1	3	0	3	1	0	1	1	0	1
Entrée corps des PU	0	0	0	0	0	0	1	0	1
MCF CN en MCF HC	1	1	2	1	0	1	1	1	2
ENSEIGNANT en ENSEIGNANT-CHERCHEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignant	2	0	2	2	0	2	0	1	1
PRAG HC en PRAG EX	1	0	1	2	0	2	0	1	1
PRAG CN en PRAG HC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PROF EPS HC en PROF EPS EX	1	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL enseignant et enseignant chercheur	9	1	10	4	0	4	5	2	7

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

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

Les personnels administratifs et techniques titulaires

	Total 2019	Total 2020	2021						
			Concours	Tableau avancement	Examen professionnel	Liste aptitude	Total	Dont Homme	Dont Femme
Personnel technique	9	7	1	1	0	2	4	2	2
IGR1 en IGR HC	0	0					0		
IGR2 en IGR1	1	0					0		
Entrée corps des IGR	1	0					0		
IGE1 en IGE EX	0	0					0		
IGE2 en IGE1	0	0					0		
IGE CN en IGE HC	0	1					0		
Entrée corps des IGE	1	0				1	1		1
Entrée corps des ASI	0	2					0		
TECH CS en TECH CE	1	0					0		
TECH CN en TECH CS	0	1					0		
Entrée corps des TECH	2	1	1			1	2	1	1
ADTP2 en ADTP1	1	1		1			1	1	
ADT1 en ADTP2	0	0					0		
ADT2 en ADT1	0	0					0		
ADT en ADTP2	2	1					0		
Personnel administratif	1	0	0	1	0	0	1	1	0
AC 2 en AC 1	0	0					0		
ATTACHE en ATTACHE PAL	0	0					0		
Entrée corps des ATTACHE	0	0					0		
SAENES CS en SAENES CE	0	0					0		
SAENES CN en SAENES CS	0	0					0		
Entrée corps des SAENES	1	0					0		
ADJP2 en ADJP1	0	0		1			1	1	
ADJ1 en ADJP2	0	0					0		
ADJ2 en ADJ1	0	0					0		
ADJ en ADJP2	0	0					0		
Personnel bibliothèque	1	1	0	0	0	0	0	0	0
CONS BIBLIO EN CHEF en CONS BIBLIO GAL	1	0					0		
CONS BIBLIO en CONS BIBLIO EN CHEF	0	0					0		
Entrée corps des CONS BIBLIO	0	0					0		
BIBLIO ASS CS en BIBLIO ASS CE	0	0					0		
BIBLIO ASS CN en BIBLIO ASS CS	0	0					0		
Entrée corps des BIBLIO ASS	0	0					0		
MAG BIBLIO PAL 2 en MAG BIBLIO PAL 1	0	1					0		
MAG BIBLIO 1 en MAG BIBLIO PAL 2	0	0					0		
TOTAL	11	8	1	2	0	2	5	3	2

b. Positionnement des 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 recrutement et promotion). Composé de membres élus et nommés, paritaire (Professeurs des universités et Maîtres de conférences), il est organisé en sections correspondantes des disciplines.

Section CNU	Libellé section CNU	Rappel 2020	2021							
			Homme			Femme			Total	Taux de féminisatio n
PU	MCF	Total	PU	MCF	Total					
5	Sciences économiques	7	3	3	6		1	1	7	14%
6	Sciences de gestion	2					1	1	1	100%
11	Langues et littérature anglaises et anglo-saxonnes	2		2	2				2	0%
18	Architecture arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle	2					2	2	2	100%
19	Sociologie, démographie	4	3		3				3	0%
22	Histoire et civilisations	2	1	1	2				2	0%
25	Mathématiques	0								
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	9	7	3	10				10	0%
27	Informatique	11	4	3	7	1	1	2	9	22%
28	Milieux denses et matériaux	4	1	1	2	2		2	4	50%
30	Milieux dilués et optique	6	3	2	5		1	1	6	17%
31	Chimie théorique, physique, analytique	4	2	1	3		1	1	4	25%
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2		1	1	1		1	2	50%
33	Chimie des matériaux	1	1		1				1	0%
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	31	11	12	23	2	7	9	32	28%
61	Génie Informatique, automatique et traitement du signal	8	2	5	7		1	1	8	13%
62	Energétique, génie des procédés	0								
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	10	3	6	9		1	1	10	10%
64	Biochimie et biologie moléculaire	5	3	1	4		1	1	5	20%
65	Biologie cellulaire	2					2	2	2	100%
66	Physiologie	1	1		1				1	0%
69	Neurosciences	0								
70	Sciences de l'éducation	1				1		1	1	100%
72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	1		1	1				1	0%
	TOTAL	115	45	42	87	7	19	26	113	23%

C. ENTREES SORTIES

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

Entrées

Statut	Concours	Recrutement	Détachement entrant	Mutation entrante	Fin détachement sortant	Autre	Total Entrées
Titulaire	7	0	1	1	2	0	11
Enseignant-chercheur, enseignant	3				1		4
BIATSS	4		1	1	1		7
Non titulaire	0	118	0	0	0	2	120
Enseignant, chercheur		79				1	80
BIATSS		35				1	36
APPRENTI		4					4
Total général	7	118	1	1	2	2	131

*E&S données impact paie et remontée OREMS

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

Sorties

	Retraite	Fin contrat	Démission, Départ volontaire	Nomination après concours	Licenciement	Mutation Sortante	Autre	Total Sorties
Statut								
Titulaire	5	0	1	3	0	5	1	15
Enseignant-chercheur, enseignant	2			3				5
BIATSS	3		1			5	1	10
Non titulaire	2	66	17	0	1	0	5	91
Enseignant, chercheur		49	8				4	61
BIATSS	2	17	9		1		1	30
TOTAL	7	66	18	3	1	5	6	106

*E&S données impact paie et remontée OREMS

Statut	Taux de rotation	Rappel 2020
Titulaire	5%	8%
Enseignant-chercheur, enseignant	3%	6%
BIATSS	7%	10%
Non titulaire	43%	49%
Enseignant, chercheur	49%	61%
BIATSS	32%	33%
APPRENTI	67%	
Total général	23%	26%

Le taux de rotation de l'effectif en 2021 (hors élève normalien) est de 23%. Il est en diminution par rapport aux deux années précédentes (26% en 2019 et 2020). Si on exclue 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 de 13%.

Retraites en 2021

Corps	2019		2020		2021	
	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen
Professeur des universités	2	66	2	64	1	62
Maitre de conférences	1	62			1	65
Professeur agrégé, professeur ensam, professeur certifié						
Professeur EPS						
Ingénieur de recherche						
Ingénieur d'études	3	64				
Assistant ingénieur	1	62				
Technicien	4	60	3	61		
Adjoint technique	2	66	4	65	2	62
Agent comptable						
Attaché d'administration						
Secrétaire d'administration	1	61				
Adjoint administratif			1	63	1	62
Conservateur bibliothèque						
Bibliothèque assistant						
Magasinier bibliothèque						
Contractuel Catégorie A					2	64
Contractuel Catégorie B						
Contractuel Catégorie C						
TOTAL et MOYENNE	14	63	10	63	7	63

Le nombre de départs à la retraite diminue encore en 2021 après un pic sur les années 2017 à 2019 (14 départs en moyenne). Ceux sont majoritairement des personnels administratifs et techniques (71%). Les agents en retraite en 2021 sont répartis à 50% catégorie A, 50% catégorie C.

Ruptures conventionnelles

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

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

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

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

Personnels dont le contrat a été renouvelé en CDI

Catégorie	2019	2020	2021
Catégorie A	1	1	4
Catégorie B			
Catégorie C	1	1	
TOTAL	2	2	4

Titularisations

Catégorie	2019	2020	2021
Catégorie A	1	3	
Catégorie B		2	1
Catégorie C		0	
Total	1	5	1

D. POSITIONS PARTICULIERES EN 2021

Détachement sortant au 31/12/2021

Organisme d'accueil	Corps	Nb
Agence pour l'enseignement du français à l'étranger	TECH	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	MCF	1
Ministère des armées	ADT	2
TOTAL		16

Détachement entrant au 31/12/2021

Type détachement entrant	Organisme d'origine	Nb
Détachement sur corps	Centre national de la recherche scientifique	3
	Institut nationale de la recherche agronomique	1
	Mairie de Gif sur Yvette	2
	Ministère de l'économie et des finances	1
	Ministère de l'éducation nationale et de la recherche	1
	Sous total détachement sur corps	8
Détachement sur contrat	Académie Aix_Marseilles	1
	Académie de Versailles	2
	Institut médico-éducatif 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	6
Détachement sur emplois fonctionnel	Université Paris Est Créteil	1
Total général		15

Au 31/12/2021, on comptabilise 15 agents en position de détachement entrant :

- 8 agents détachés sur corps
- 6 agents détachés sur contrat
- 1 agent détaché sur emplois fonctionnel

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

Mises à disposition et délégations sortantes

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 et de la recherche et de l'innovation	PU	1
		MCF	1
	Total mise à disposition sortante		
Délégation sortante	Centre national de recherche scientifique	MCF	1
	Institut universitaire de France	PU	2
	Total délégation sortante		
TOTAL			6

On compte également un maître de conférences en délégation entrante au 31/12/2021.

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.

Positions particulières

Positions particulières	EC	ENS	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	TOTAL	2020
Congé longue maladie (2021)	0	0	1	2	0	3	1
Congé longue durée (2021)	0	0	0	0	0	0	0
Congé grave maladie (2021)	0	0	1	0	1	2	1
Disponibilité	3	1	2	0	1	7	7
Congé parental	0	0	0	0	1	1	0
Congé pour recherches ou conversions thématiques	5	0	0	0	0	5	2
Congé formation	0	0	0	0	0	0	0
Détachement sortant	7	0	2	5	2	16	19
Mise à disposition sortante	3	0	0	0	0	3	4
Délégation sortante (CNRS + IUF)	3	0	0	0	0	3	5
TOTAL	21	1	6	7	5	40	39

On comptabilise en 2021, 40 agents en position administrative particulière. Il s'agit essentiellement de personnels titulaires, conformément aux possibilités statutaires qui leurs sont offertes.

- Dans 40% des cas : il s'agit d'un détachement sortant
- Dans 17% des cas : il s'agit d'une disponibilité
- Dans 15% des cas : il s'agit d'une mise à disposition ou délégation sortante
- Dans 13% des cas : il s'agit d'un congé pour recherche ou conversions thématiques
- Dans 13% des cas : il s'agit d'un congé longue maladie, longue durée ou grave maladie
- Dans 2% des cas : il s'agit d'un congé parental

CRCT

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

Campagne	Semestres demandés	Semestres 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
CRCT : campagne 2021-2022	9	4	6

Les CRCT attribués sont en augmentation cette année.

4. FORMATION

Chiffres clés Formation

202 agents ont assisté à au moins une formation (75 agents en 2020)

4 167 heures de formation

138 599 € de dépenses de formation

104 actions de formation

63% des stagiaires sont des femmes

11% des stagiaires sont des personnels de catégorie C

36% des stagiaires ont plus de 50 ans

22% des sessions de formation sont réalisées sur le site de l'ENS Paris-Saclay

61% des formations ont été réalisées en distanciel

Effort de formation = **0,40%** (Total des dépenses de formation / Masse salariale hors normaliens)*100

« Situation comparée Femmes_Hommes »_Formation



128 femmes formées



74 hommes formés

Les formations les plus organisées sont dans le domaine de la gestion avec une participation féminine de 19% sur l'ensemble des formations pour 4% de participation masculine.

Les hommes sont plus présents sur les formations de prévention hygiène et sécurité avec une participation de 16%.

A. EFFORT DE FORMATION

Comparatif réalisé/budget prévisionnel 2021

Type de dépense	Montant des dépenses TTC
Formation	138 599 €
CPF	2 545 €
Frais de déplacement jury concours (uniquement pour admissibilité ; admission organisée à distance)	465 €
Frais des missions	1 097 €
Total Dépenses	142 706 €
Budget rectificatif 2021	145 189 €

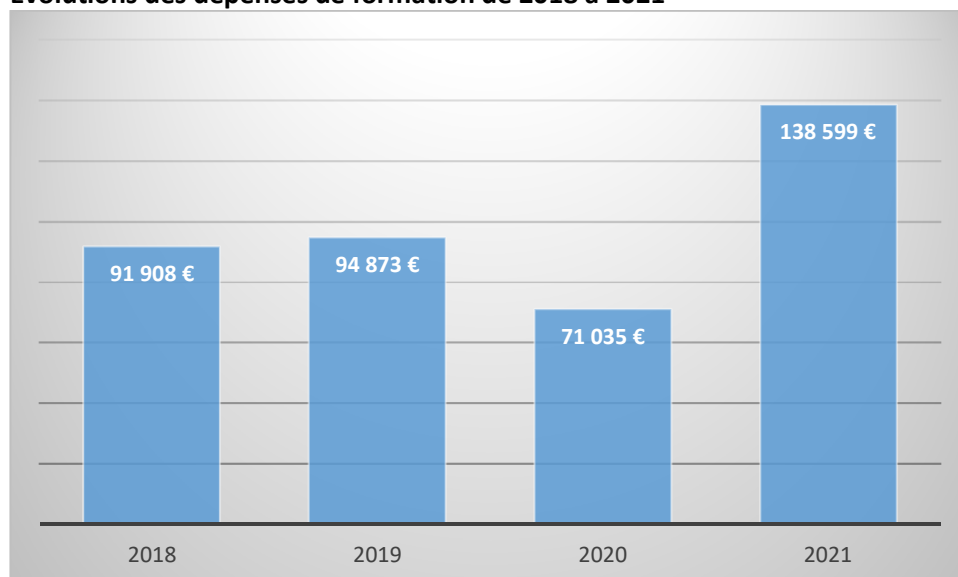
La forte augmentation des dépenses consacrées à la formation (hors convention et frais de déplacement) est due essentiellement au report des formations annulées en 2020 à cause de la crise sanitaire liée à la Covid-19. L'augmentation s'explique également par un accroissement de 169 % d'agents formés comparé à 2020 et de 29 % par rapport à 2019.

Le programme de formation 2021 des personnels de l'ENS Paris-Saclay était axé sur 4 grands thèmes comme prévu dans le plan de formation 2020-2022 :

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

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

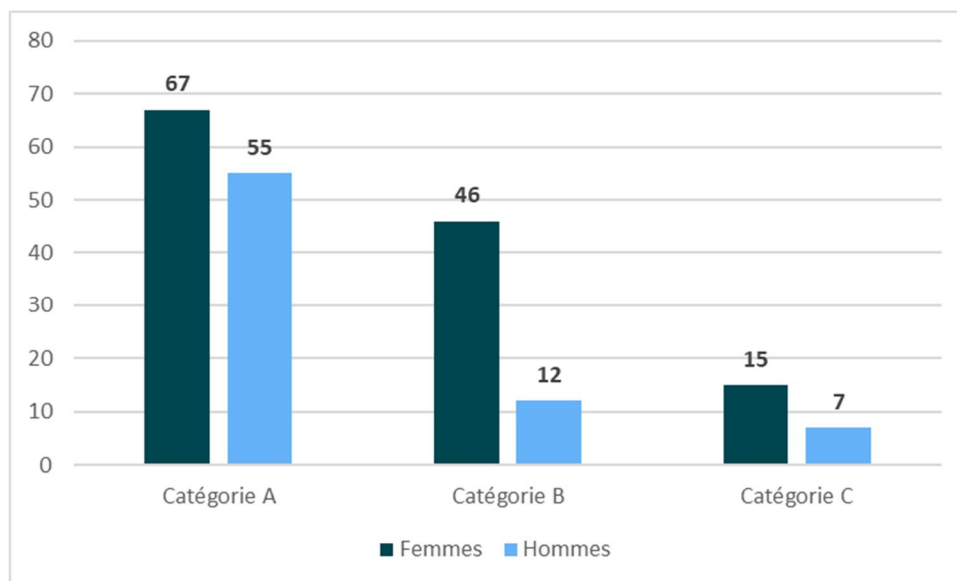
Evolutions des dépenses de formation de 2018 à 2021



Entre 2020 et 2021, les dépenses de formation ont augmentées de 95 %.

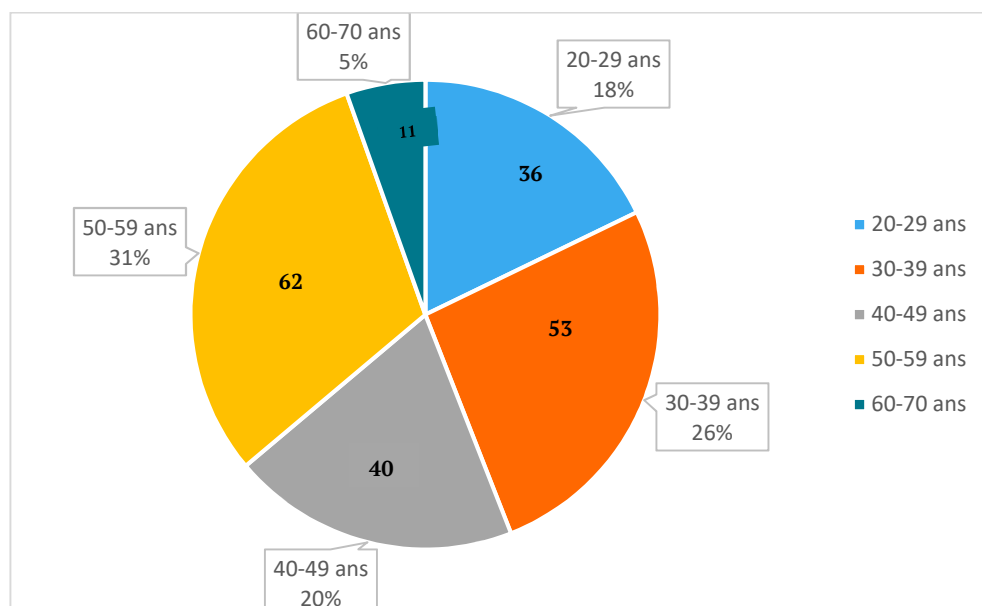
B. REPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS FORMES PAR AGE ET PAR SEXE

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



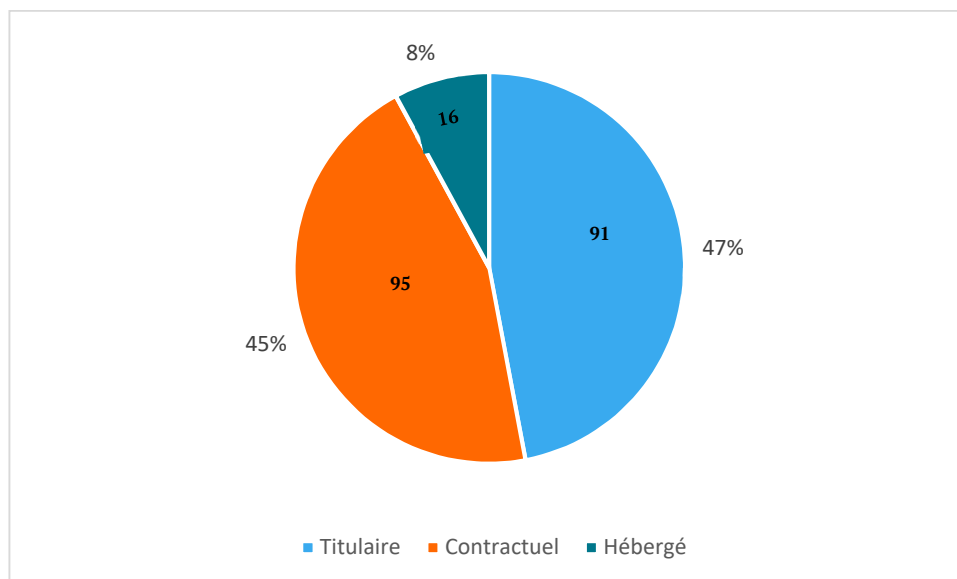
Les agents de catégorie A sont les plus formés, dont 67 femmes (55%) contre 55 hommes (45%). En ce qui concerne la catégorie B, les femmes sont considérablement plus formées que les hommes (79% de femmes contre 21% d'hommes). Quant à la catégorie C, il y a environ moitié plus de femmes formées que d'hommes (68% de femmes contre 32% d'hommes). Cette différence peut s'expliquer par le fait que les hommes sont moins demandeurs de formation que les femmes. En 2021, les femmes représentent 63 % des agents formés contre 76 % en 2020.

b. Répartition des agents formés par tranches d'âge :

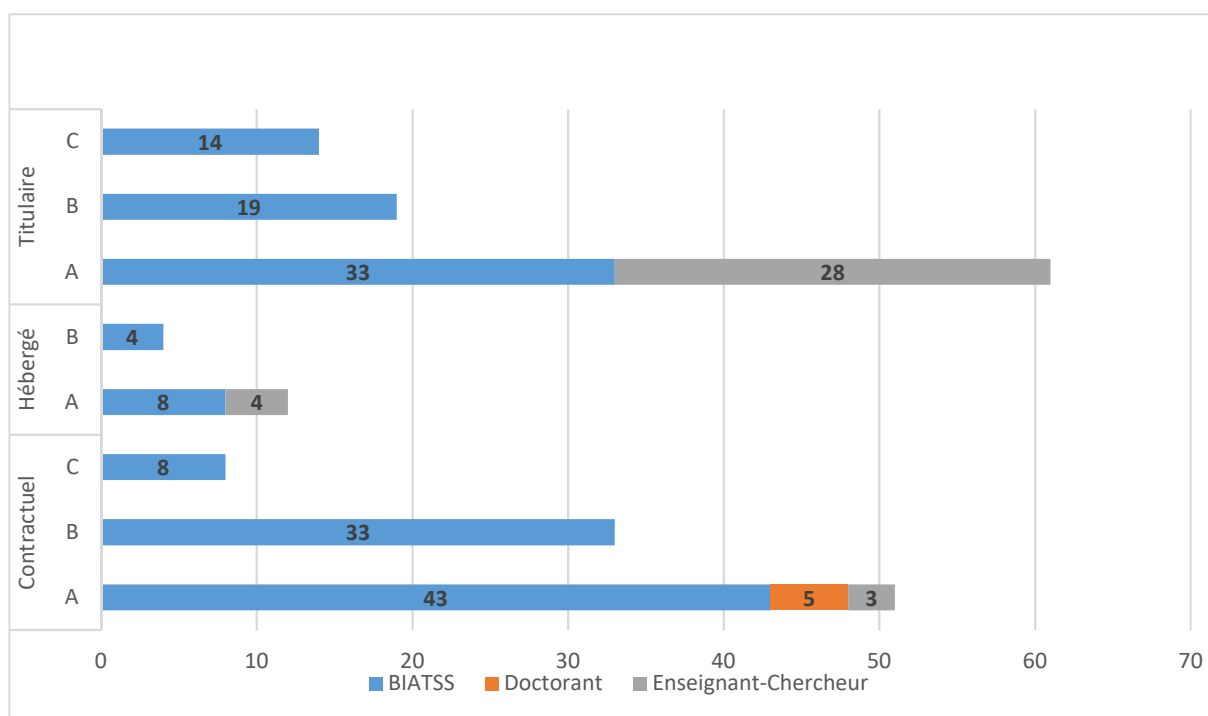


Les agents formés appartiennent en majorité à la tranche d'âge des 50-59 ans, elle représente 31 % du total des agents formés. Alors que les agents formés sur l'année 2020 appartenaient majoritairement à la tranche d'âge des 30-39 ans (37 % du total des agents formés).

c. Répartition des agents formés par population :

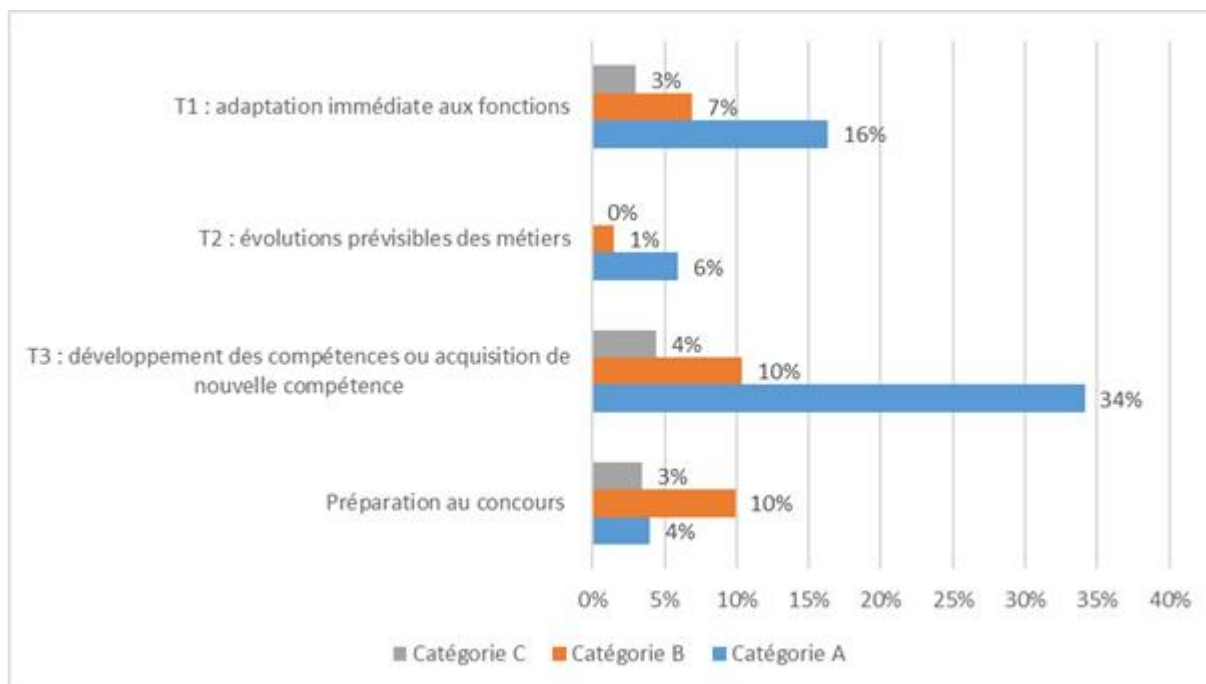


En 2021, 95 agents contractuels (45%) ont été formés contre 91 agents titulaires (47%) et 16 agents hébergés (8%). En ce qui concerne les agents contractuels et titulaires, le nombre de personnes formées est relativement proche.



En 2021, comme les deux années précédentes, les personnels BIATSS de catégorie A, sont les plus formés qu'ils soient agents titulaires, contractuels ou personnels hébergés. C'est également la catégorie qui est majoritaire dans l'effectif de l'École.

d. Répartition des agents formés par typologie et par catégorie

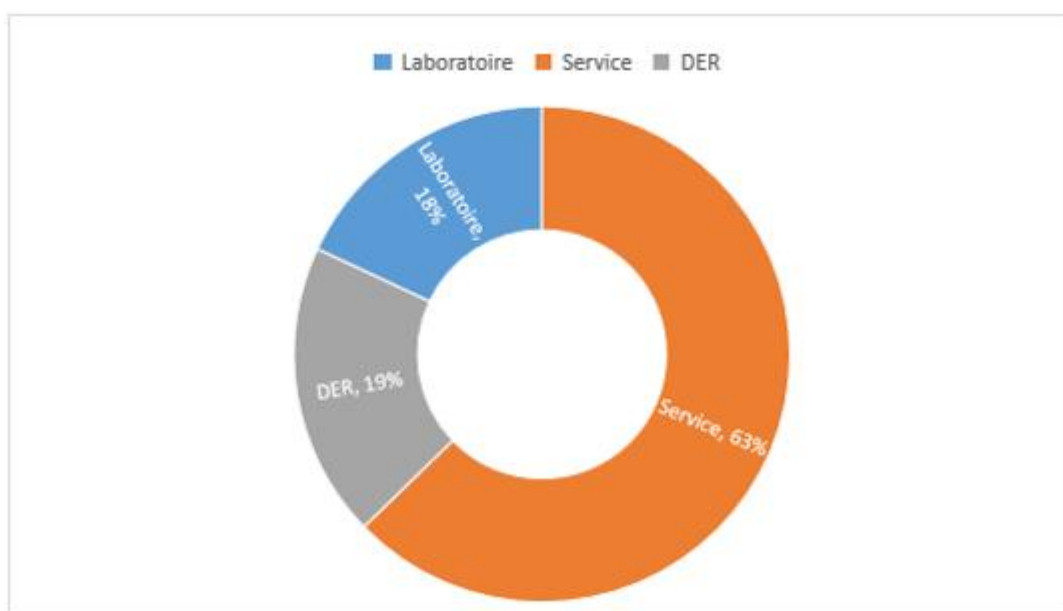


En 2021, les formations en développement ou acquisition de compétences (T3) ont été privilégiées par l'ensemble des personnels de catégories A, B et C, cela s'explique par la proposition de formations telles que « la sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles » qui a attiré 33 personnels, ainsi que la formation « Equipier de Première Intervention » qui a attiré 21 agents.

En 2020, les agents de la catégorie A avaient privilégié les formations d'adaptation immédiate aux fonctions (T1). Quant aux agents de la catégorie B et C, ils avaient, eux, privilégié les formations liées à l'évolution prévisible de leur métier (T2).

C. REPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

a. Répartition des heures de formation par affectation :

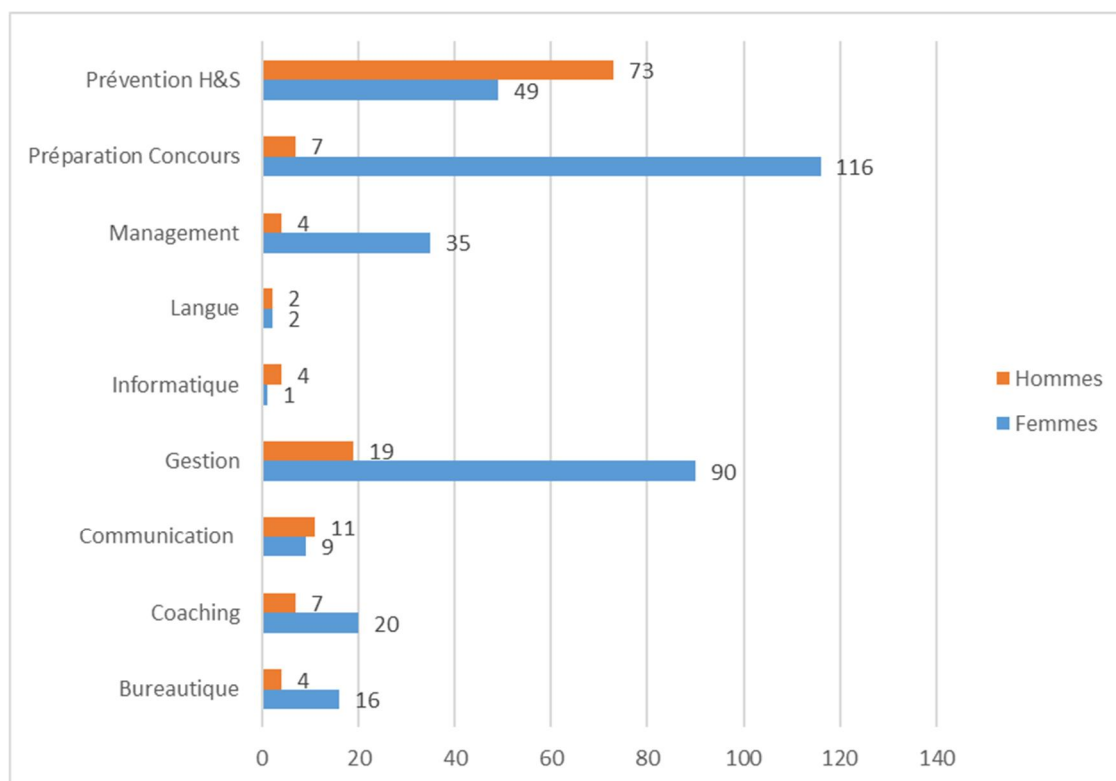


En 2021, ce sont les agents des services qui ont réalisé le plus d'heures de formations.

Entre les départements d'enseignements et de recherches et les laboratoires, les heures de formations réalisées sont réparties de manière quasiment identique avec respectivement 19 % et 18 %.

D. REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION

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



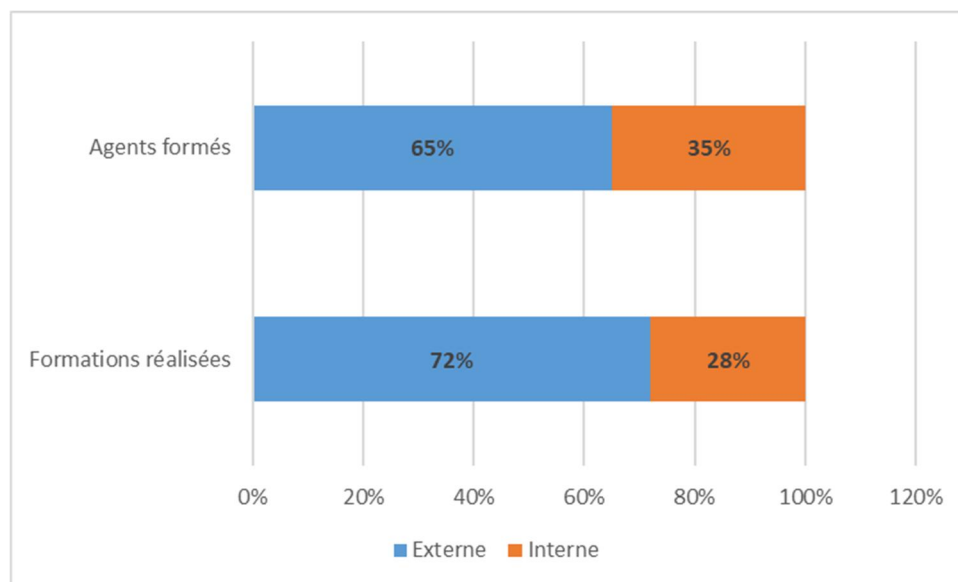
En 2021, 202 agents ont suivi au moins une formation. Cependant, certains en ont suivi plusieurs, ce qui représente 469 stagiaires sur l'ensemble des formations.

Comme les années précédentes, les formations les plus organisées sont dans le domaine de la gestion avec une participation féminine de 19% sur l'ensemble des formations pour 4% de participation masculine. Les hommes sont plus présents sur les formations de prévention hygiène et sécurité avec une participation de 16%. Globalement, les domaines de la gestion, la prévention hygiène et sécurité ainsi que les préparations aux concours sont les formations les plus suivies.

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

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

En 2021, les formations internes représentent 28 % des formations. Cependant, le nombre d'agents formés en interne représente 35 % du nombre total d'agents formés.



En 2021, le nombre d'agents formés a considérablement augmenté (+ 169 % par rapport à 2020). Cela s'explique avec le retour sur site, l'assouplissement des restrictions qui avaient été mises en place dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et l'augmentation des formations proposées en distanciel (61% des formations ont été effectuées en distanciel).

Comme l'année précédente, les agents les plus formés sont les contractuels, BIATSS de catégorie A.

5.REMUNERATIONS ET MASSE SALARIALE

Chiffres clés Rémunérations et Masse salariale

69 771k€ en droit constaté

69 660k€ en décaissement

GIPA : **12 645€**

Augmentation des versements de la PRES de **84,8% en 2021**

10% des personnels les mieux payés gagnent au moins 3,1 fois plus que les 10% les moins payés.

Part des rémunérations accessoires sur la masse salariale (hors normaliens) : **7,2%**

« Situation comparée Femmes_Hommes »_Rémunérations et Masse salariale



Rémunération nette moyenne :
2 495€



Rémunération nette moyenne :
3 119€

2 femmes parmi les 10 rémunérations brutes les plus élevées.

Les rémunérations des femmes sont plus homogènes que celles des hommes. **Le rapport interdécile est de 3,3 pour les hommes et de 2,6 pour les femmes** (c'est-à-dire que 10% des femmes les mieux payées gagnent au moins 2,6 fois plus que les 10% les moins payées).

A. MASSE SALARIALE 2021

a. Exécution masse salariale 2021 en droit constaté et décaissement

Ventilation des dépenses de masse salariale en droits constatés

Exercice	2020	2021	Variation	
	(a)	(b)	(b-a)	%
Normaliens	34 141 k€	34 273 k€	132 k€	0,4%
Personnels "ENS" (1)	32 521 k€	32 147 k€	-374 k€	-1,2%
Contrat de recherche	2 846 k€	3 056 k€	210 k€	7,4%
Formation continue	295 k€	295 k€	0 k€	0,1%
Total	69 802 k€	69 771 k€	-31 k€	0,0%

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

Ventilation des dépenses de masse salariale en décaissements

Exercice	2020	2021	Variation	
	(a)	(b)	(b-a)	%
Normaliens	34 141 k€	34 273 k€	132 k€	0,4%
Personnels "ENS" (1)	32 795 k€	32 031 k€	-765 k€	-2,3%
Contrat de recherche	2 918 k€	3 058 k€	140 k€	4,8%
Formation continue	305 k€	299 k€	-6 k€	-2,0%
Total	70 158 k€	69 660 k€	-498 k€	-0,7%

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

Compte financier 2021

Compte	Libellé compte	Charge 2019	Charge 2020	Charge 2021
	633 Impôts, taxes et versements assimilés	1 127 632 €	1 087 707 €	907 435 €
	641 Rémunérations du personnel	39 674 899 €	40 179 032 €	40 100 961 €
	645 Charges de sécurité sociale et prévoyance	28 422 251 €	28 306 257 €	28 510 497 €
	647 Autres charges sociales	278 200 €	229 295 €	251 132 €
	648 Autres charges de personnel			1 200 €
	658 Pénalités et amendes fiscales			
Total		69 502 982 €	69 802 291 €	69 771 226 €
Pour mémoire :				
	6214 Personnel mis à disposition	471 115 €	447 091 €	426 844 €

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

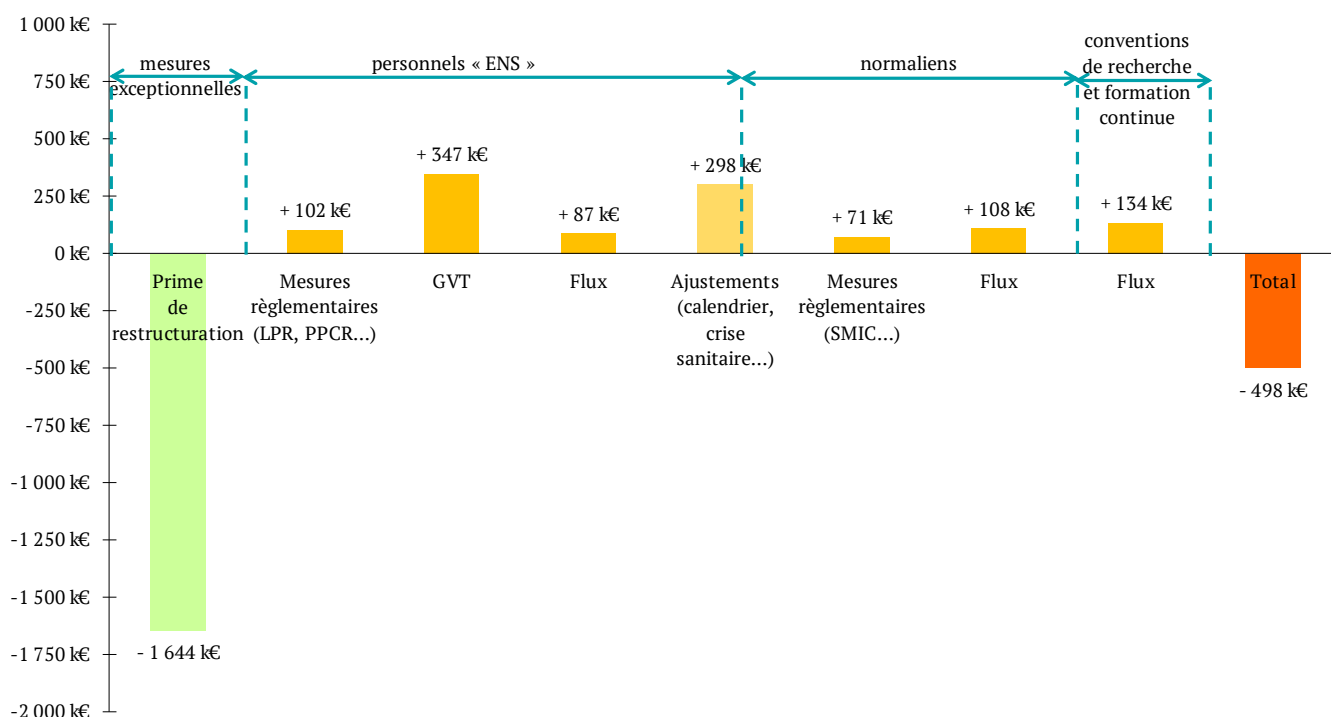
Les dépenses de masse salariale en décaissement diminuent de - 0,5M€ entre 2020 et 2021, soit une diminution de -0,7%.

La décomposition de la variation de la masse salariale entre les deux exercices se répartit ainsi :

- **Flux entrants et sortants des normaliens et impact mesures réglementaires : +132k€**
- **Prime de restructuration** : - 1 644k€, il s'agit du delta entre le versement de 2020 et le versement 2021. 2021 concerne les deuxièmes versements pour les agents ayant fait le choix du versement en deux fois et le versement de la prime pour changement de résidence familiale suite à la dernière commission.
- **Mesures réglementaires** : +102k€. Il s'agit de l'impact de la mise en œuvre de la LPR (loi programmation recherche), du PPCR (parcours professionnel carrière rémunération), de l'augmentation du SMIC, du forfait mobilité durable...

- **Glissement vieillesse technicité positif** : + 347k€ prenant en compte les avancements d'échelons, de grade ainsi que les promotions de corps
- **Flux entrants et sortants** des personnels dits « ENS » (enseignants, enseignants-chercheurs, BIATSS) : + 87k€
- **Ajustements dus à la crise sanitaire** : + **344k€** dépenses supplémentaires en 2021 suite à la prolongation des contrats doctoraux, réintroduction de moindre dépenses de 2020 sur les indemnités de jurys de concours, les heures complémentaires et vacations et moindre dépenses suite au versement de la prime COVID en 2020
- **Flux entrants et sortants** des personnels financés sur contrat de recherche et par la formation continue : +**134k€**

Evolution de la masse salariale en décaissements entre 2020 et 2021



Nombre mois payés effectif permanent

Statut	Homme	Femme	Total
Titulaire	2071	1154	3225
Personnel enseignant, enseignant-chercheur	1336	473	1809
Personnel BIATSS	735	681	1416
Non titulaire	520	955	1475
Personnel enseignant, enseignant-chercheur	148	82	230
Personnel BIATSS	372	873	1245
Total	2591	2109	4700

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

B. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2021 (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 2016 au 31 décembre 2020

Taux d'inflation : +3,78%

Valeur du point 2016 : 55,7302€

Valeur du point 2020 : 56,2323€

(Arrêté du 23 juillet 2021)

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

Catégorie /Sexe	2019		2020		2021	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
A	5 479 €	9	22 151 €	23	11 304 €	18
Homme	3 641 €	6	19 211 €	19	8 415 €	13
Femme	1 838 €	3	2 940 €	4	2 889 €	5
B	420 €	2	0 €	0	0 €	0
Homme	0 €	0			0 €	0
Femme	420 €	2			0 €	0
C	319 €	3	738 €	5	1 241 €	6
Homme	13 €	1	353 €	2	413 €	2
Femme	306 €	2	385 €	3	828 €	4
TOTAL	6 218 €	14	22 889 €	28	12 545 €	24

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

Statut/Corps	2019		2020		2021	
	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent	Montant	Nb agent
Titulaire	4 598 €	8	20 493 €	21	9 759 €	15
Enseignant-chercheur, Enseignant	4 598 €	8	20 493 €	21	9 759 €	15
PU			16 282 €	14	1 191 €	3
MCF	4 598 €	8	4 211 €	7	8 568 €	12
PRAG						
PREN						
PROF EPS						
Biatoss	0 €	0	0 €	0	0 €	0
ATTACHE						
IGE						
ASI						
TECH						
SAENES						
ADJ						
ADT						
MAG BIBLIO						
Non titulaire	1 620 €	6	2 396 €	7	2 786 €	9
Enseignant-chercheur, Enseignant	0 €	0	0 €	0	0 €	0
PAST						
Biatoss	1 620 €	6	2 396 €	7	2 786 €	9
CDI BIATOSS A	881 €	1	1 658 €	2	1 545 €	3
CDI BIATOSS B	420 €	2				
CDI BIATSS C	319 €	3	738 €	5	886 €	4
CDD BIATSS A						
CDD BIATSS B						
CDD BIATSS C					355 €	2
TOTAL	6 218 €	14	22 889 €	28	12 545 €	24

C. REMUNERATIONS BRUTES

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

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Corps	2019			2020			2021		
		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	52	1198	5 614 €	49	1195	5 598 €	52	1195	5 600 €
	Maitre de conférences	63	762	3 572 €	66	772	3 617 €	61	786	3 683 €
Enseignant	Professeur agrégé et agrégé Professeur Ensam et EPS	39	711	3 332 €	36	733	3 435 €	37	754	3 533 €

*Valeur du point 2019,2020,2021 = 56,2323€

Primes catégorielles

Primes statutaires	2019	2020	2021
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.	199 844 €	165 024 €	309 931 €
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.	296 140 €	274 750 €	289 833 €
TOTAL primes enseignants	495 984 €	439 774 €	599 764 €

L'abattement PPCR (transformation d'une partie de l'indemnitaire en indiciaire) pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs est de 55 613€.

En 2021, la nouvelle loi de programmation de la recherche (LPR) se traduit par une augmentation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES). Pour les professeurs d'universités, le montant de la PRES passe de 1 260€ à 1 840€. Pour les maitres de conférences, le montant passe de 1 260€ à 2 350€. Pour les enseignants du 2nd degré, le montant passe de 1 260€ à 1 546€. A ces nouvelles mesures s'ajoute l'effet du nouvel échelonnement de versement mis en œuvre fin 2020 pour s'ajuster à la réglementation.

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

Indice majoré moyen et traitement brut

Filière	Catégorie	2019			2020			2021		
		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	630	2 581 €	7	660	3 092 €	7	685	3 210 €
	Catégorie B	4	412	1 932 €	3	406	1 903 €	3	419	1 963 €
	Catégorie C	7	392	1 838 €	7	384	1 799 €	6	392	1 837 €
Technique	Catégorie A	36	553	2 593 €	36	576	2 697 €	40	572	2 680 €
	Catégorie B	33	403	1 890 €	30	401	1 880 €	30	402	1 884 €
	Catégorie C	43	359	1 682 €	35	366	1 717 €	29	371	1 739 €

*Valeur du point 2019,2020,2021 = 56,2323€

Primes catégorielles

	2019	2020	2021
RIFSEEP	707 587 €	714 876 €	733 167 €
Prime d'administration et de charges administratives	63 209 €	53 625 €	58 959 €
Total	770 796 €	768 501 €	792 126 €

L'abattement PPCR (parcours professionnel carrière et rémunération) pour les personnels administratifs et techniques est de 30 742€ en 2021.

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 Paris-Saclay 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		2019	2020	2021
Prime de participation à l'activité (PPA)		302 806 €	357 556 €	350 602 €

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.

Part des rémunérations accessoires / Masse salariale (hors normaliens) : **7,2%**

c. Cumul des 10 rémunérations brutes les plus élevées

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

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

Statut d'emploi	Homme	Femme	Total
Titulaire	23 310 687 €	8 097 193 €	31 407 880 €
ENSEIGNANT	7 034 604 €	2 171 914 €	9 206 518 €
ELEV NORM	14 026 462 €	4 087 132 €	18 113 594 €
BIATSS	2 249 621 €	1 838 147 €	4 087 768 €
Non titulaire	4 003 301 €	3 878 664 €	7 881 965 €
ENSEIGNANT	2 793 187 €	1 415 918 €	4 209 105 €
BIATSS	1 130 880 €	2 462 746 €	3 593 626 €
APPRENTI	79 234 €		79 234 €
Sans emploi	524 160 €	368 701 €	892 861 €
SANS EMPLOI	524 160 €	368 701 €	892 861 €
Total	27 838 148 €	12 344 558 €	40 182 706 €

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

Statut	Homme	Femme	Total
Titulaire	877	297	1174
ENSEIGNANT	111	38	149
BIATSS	60	53	114
ELEV NORM	706	206	911
Non titulaire	127	126	253
ENSEIGNANT	90	50	140
APPRENTI	5		5
BIATSS	32	76	108
Total	1003	423	1426

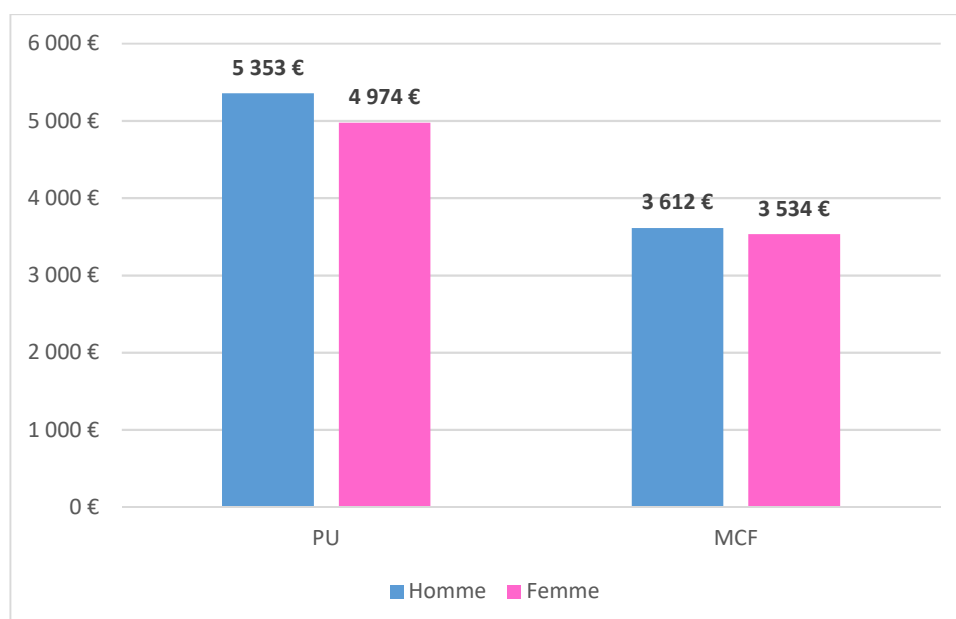
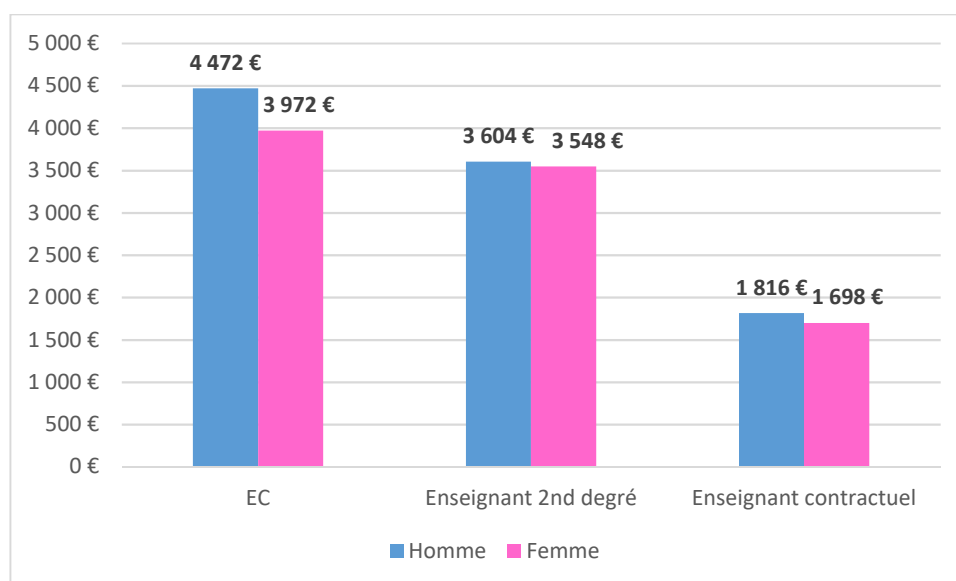
D. REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2021, par statut et par sexe

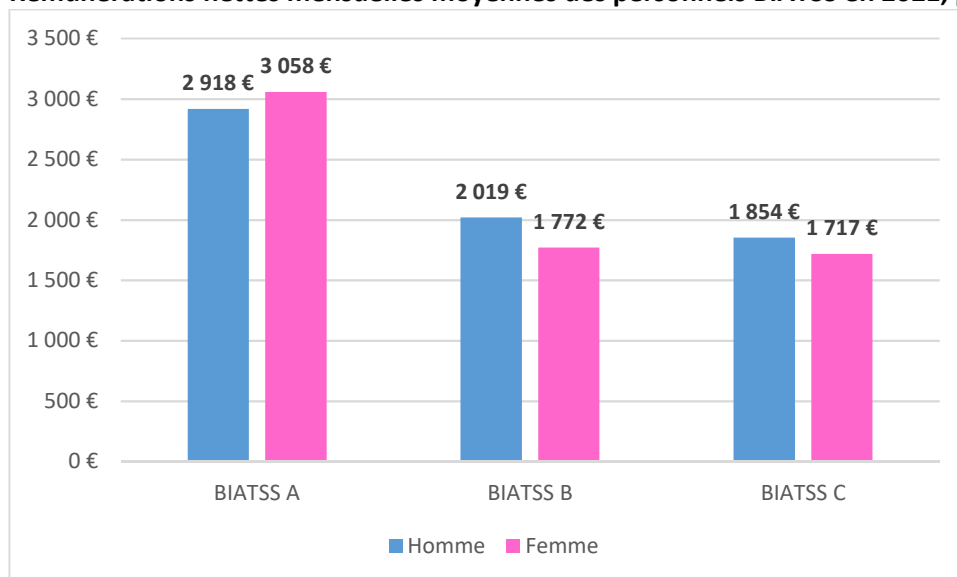
Le calcul du salaire net moyen tient compte de l'ensemble des éléments perçus par l'agent au cours de l'année 2021 du traitement principal aux primes, indemnités et autres éventuelles rémunérations accessoires. La population est celle présente à 100% sur l'ensemble de l'année 2021.

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

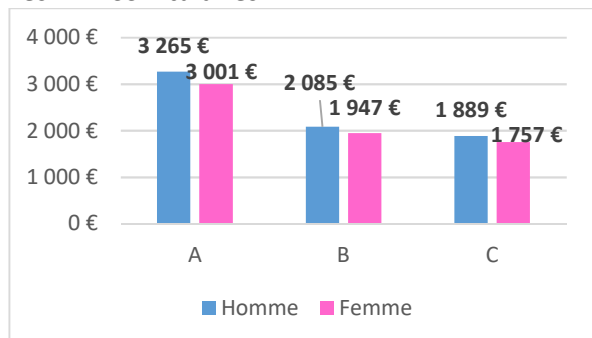
En 2021, la mise en œuvre de la LPR avec la revalorisation de la PRES et de la rémunération des doctorants a eu un impact sur la rémunération nette de ces personnels.



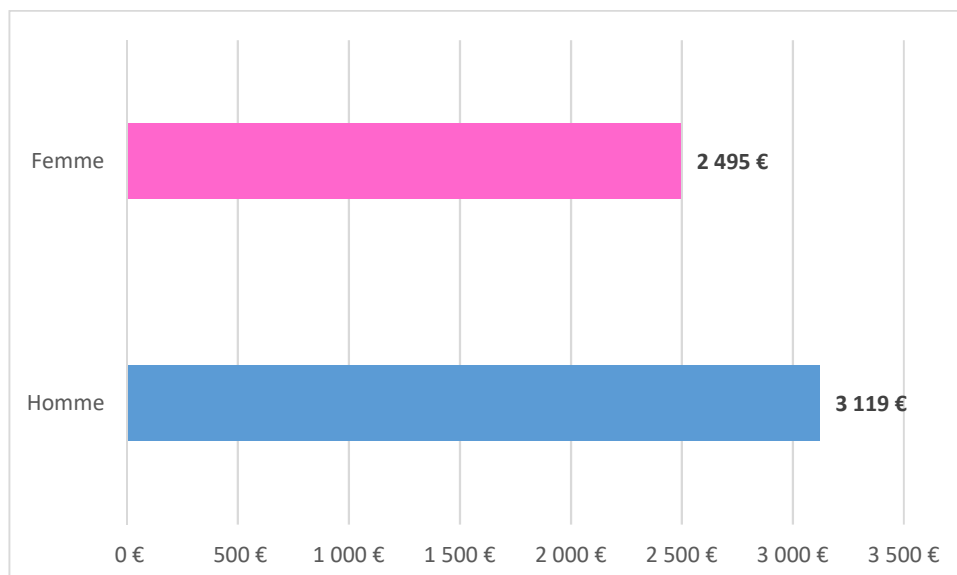
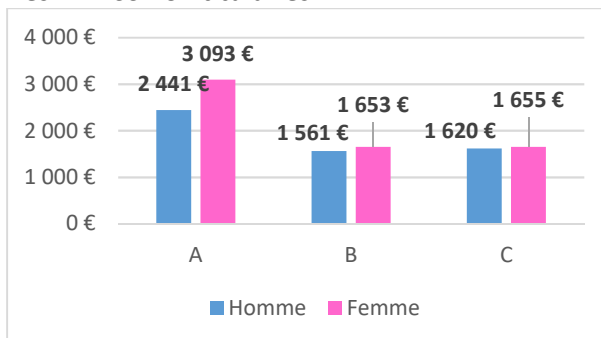
Rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS en 2021, par statut et par sexe



Les BIATSS Titulaires



Les BIATSS non titulaires



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

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

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

Decile	Femme	Homme	Total
D1	1 552 €	1 599 €	1 579 €
D2	1 607 €	1 748 €	1 648 €
D3	1 660 €	1 960 €	1 780 €
D4	1 772 €	2 371 €	2 023 €
D5	1 989 €	3 013 €	2 473 €
D6	2 405 €	3 370 €	3 103 €
D7	3 046 €	3 668 €	3 450 €
D8	3 457 €	4 326 €	3 941 €
D9	4 009 €	5 338 €	4 888 €
D9/D1	2,6	3,3	3,1

En 2021, 10% des personnels les mieux payés gagnent au moins 3,1 fois plus que les 10% les moins payés. Le rapport interdécile (D9/D1) s'élève à 3,3 pour les hommes. Il est un peu moins élevé pour les femmes (2,6).

6.SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Chiffres clés Santé sécurité au travail

Taux de fréquence = 1,18. Il s'agit du nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à 1 jours, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

Taux de gravité = 0,04. Il représente le nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.

1 réseau de **14 assistants de prévention**

5 CHSCT/an

A. RISQUES PROFESSIONNELS

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	2021
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu sans arrêt	4	1	4	1
Nombre d'accidents de travail stricto-sensu avec arrêt	1 (31 jours d'arrêt)	0	1 (85 jours d'arrêt)	0
Nombre d'accidents de trajet sans arrêt	4	1	1	1
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	1 (28 jours d'arrêt)	0	4 (37 jours d'arrêt)	1 (32 jours d'arrêt)
Nombre d'accidents en mission sans arrêt	0	0	0	0
Nombre d'accidents en mission avec arrêt	0	0	0	0
Nombre de maladies professionnelles	0	0	1	0
Nombre de décès suite à un AT ou MP	0	0	0	0
Nombre de reconnaissance d'invalidité permanente suite à AT ou MP	0	0	0	0
Nombre de reconnaissance d'invalidité temporaire suite à AT ou MP	0	0	0	0
Nombre d'actes de violence physique entraînant un arrêt	0	0	0	0

En 2021, 100% des accidents de service ou de trajet concerne des personnels enseignants.

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 2021 = $(1 / (527,9 * 1607)) * 1\,000\,000 = 1,18$

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 2021 = $(32 / (527,9 * 1\,607)) * 1000 = 0,04$

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	2021
Taux de fréquence	2,47	0,00	6,15	1,18
Taux de gravité	0,07	0,00	0,15	0,04

B. DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

	Agent		Total Agent	Normalien				Total Normalien	Total
	Violence sexuelle	Agissement sexiste		Harcèlement moral	Harcèlement sexuel	Outrage sexiste	Violence sexuelle		
2020	1	1	2						2
Femme		1	1						1
Homme	1		1						1
2021				1	1	7	4	13	13
Femme					1	7	3	11	11
Homme				1			1	2	2
Total	1	1	2	1	1	7	4	13	15

Année/ Type d'acte/ Suites	Nb
2020	2
Violence sexuelle	1
Enquête administrative	1
Agissement sexiste	1
Enquête administrative	1
2021	13
Harcèlement moral	1
Accueil	
+Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Harcèlement sexuel	1
Accueil	
+ Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Outrage sexiste	7
Accueil	4
Accueil	
+ Autres : médiation et rappel à l'ordre	1
Accueil	
+ Autres : médiation	2
Violence sexuelle	4
Accueil	
+ Autres : rappel à la loi	1
Accueil	
+ Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	
+ Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	
+ Mise en place d'une enquête	
+ Sanctions prises	
+ Signalement article 40 code de procédure pénale	2
Accueil	
+ Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	
+ Signalement article 40 code de procédure pénale	1
Total général	15

C. PROTECTION FONCTIONNELLE

Aucune mesure de protection fonctionnelle n'a été mise en œuvre.

D. SUICIDES

Aucun suicide ni tentative de suicide n'a été recensé en 2021.

E. ACTEURS DE LA PREVENTION

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

Le conseiller de prévention assiste et conseille la direction générale dans la démarche d'évaluation des risques. Il élabore la politique de prévention, propose des mesures pour l'amélioration de la prévention des risques professionnels, analyse les causes des accidents de travail et participe à l'information et la formation des personnels en matière de santé et sécurité au travail. Il veille à la bonne tenue des registres de santé et sécurité dans tous les services et s'appuie pour cela sur un réseau de 14 assistants de prévention (en 2021).

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.

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, de la chargée d'action sociale, 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.

Les acteurs de la prévention au 31 décembre 2021 :

- 14 assistants de prévention
- une infirmière, salariée de l'ENSPS, en poste à l'année,
- un médecin de prévention pour le suivi des personnels par ASTE (Association pour la santé au travail en l'Essonne) qui assure les prestations de médecine du prévention : 1 jour / semaine
- un médecin de prévention pour le suivi des étudiants assuré par un médecin vacataire : 8 heures par mois (2 h par semaine)
- une psychologue clinicienne
- une gestionnaire à 50% pôle santé et bien être et 50% pour la prévention
- une chargée de mission parité
- une chargée de mission handicap

Les assistants de prévention consacrent entre 5% et 20% de leur temps de travail à cette mission (déclaratif 2021).

F. INSTANCES DE PREVENTION**Formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT jusqu'en 2021)**

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

A l'ENS Paris-Saclay, on compte 1 CHSCT, il s'est réuni 6 fois en 2021.

Sur la période :

- il n'y a eu aucune visite de site et aucune enquête réalisée du fait des différentes périodes de confinement étalées sur l'année.
- il n'y a eu aucun recours à un expert certifié
- il n'y a pas eu de saisine du comité technique.
- il n'y a aucun signalement d'un danger grave et imminent et aucun droit de retrait.

G. COMMISSIONS MEDICALES

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

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

Nombre d'agents s'étant vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année 2021 : 0

Nombre d'agent ayant demandé à être reclassés au cours de l'année 2021 suite à une inaptitude liée à un accident du travail, maladie professionnelle ou à un autre facteur : 0

Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année 2021 : 0

Nombre de licenciement pour inaptitude physique au cours de l'année 2021 : 0

Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année 2021 : 1. Il s'agit d'un homme compris dans la tranche d'âge [60 à 64 ans].

Nombre d'agents dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année : 4 dossiers d'agents ont été soumis au comité médical en 2021.

	Homme	Femme
[35-39 ans]		1
[45-49 ans]	1	
[55-59 ans]		1
[60-64 ans]		1
Total	1	3

Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique

Age/Sexe	2019	2020	2021	Total
Femme	3	3	1	7
(40-44 ans)	1	1		2
(45-49 ans)		1		1
(50-54 ans)	1			1
(55-59 ans)	1		1	2
(60-64 ans)		1		1
Total	3	3	1	7

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

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

H. ACTIONS DE PREVENTION

a. Inspection

	2021
Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS au cours de l'année	0
Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant)	0
Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service	0
Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année	0
Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST dans l'année	0
Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année	0

b. Formation SST

Thématiques de formation réalisées en 2021
Accompagnement Conseiller Prévention
Atex (atmosphère explosive)
Equipier de Première Intervention
Formation Assistant prévention RPS (risques psychosociaux)
Formation des secrétaires CHSCT
Formation et certification SF6
Formation SSIAP (service de sécurité incendie et d'assistance à personnes) niveau 1_Sécurité des spectacle
Formation SST_Sécurité des spectacle
Habilitation Electrique BR/BC/B2V/HC/H2V
Initiation SST
La surdité dans l'enseignement supérieur
Premier secours en santé mentale
Prévention des risques et sécurité
Recyclage Habilitation Electrique BR/BC/B2V/H0V
Recyclage Habilitation Electrique BS/BE Manœuvres
Sensibilisation VSS (violences sexistes et sexuelles)
Sensibilisation VSS des référents égalité
Sauveteur Secouriste du Travail_Maintien actualisation des compétences

Nombre de stagiaires ayant suivi une formation sur la thématiques prévention, santé sécurité au travail

Sexe	Nb stagiaires
Femme	49
Homme	73
Total	122

Dont plus spécifiquement parmi le réseau de prévention

Sexe	Nb stagiaires
Femme	13
Homme	33
Total	46

Les acteurs de la prévention sont l'ensemble des agents qui suivent des formations en hygiène et sécurité. Le réseau de prévention est constitué des assistants de prévention, des membres du CHSCT, du conseiller de

prévention, de l'infirmière, du psychologue, de la chargée de mission parité et de la chargée de mission handicap.

Indicateurs médecine de prévention	Nombre
Nombre de demandes spontanées (de la part des agents) :	17
Visite de reprises après congé maternité :	4
Visite de reprise après un arrêt de plus d'un mois :	10
Nombre d'aménagement de poste préconisés :	20
Nombre de restrictions (par exemple port de charges lourdes ou autres) :	9

	2021
Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année	0
Nombre de rapports de médecins du travail soumis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année	0
Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel (stock global)	0
Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année	0
Nombre d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année, dont amiante	0

7.ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Chiffres clés Organisation du travail et temps de travail

76 agents en télétravail

6,03 jours d'arrêt pour maladie ordinaire en moyenne par agent

117 jours de carence

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



15 congés maternité



8 congés paternité

76% des agents en télétravail sont des femmes

42% des agents en temps partiel ou incomplet sont des femmes

A. ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL

La note de cadrage du temps de travail de l'ENS Paris-Saclay s'applique à l'ensemble des personnels administratifs, techniques et de bibliothèque, soit 225 agents.

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

B. ASTREINTES ET INTERVENTIONS

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

C. TELETRAVAIL ET TRAVAIL A DISTANCE

Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année 2021

	A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nouvelle demande	7	12	1	10	1	4	9	26
Refus	0	0	0	0	0	0	0	0

Depuis sa mise en œuvre en octobre 2019, le dispositif de télétravail a pris de l'ampleur. Au 31/12/2019, on comptabilisait 22 agents en télétravail, 56 en 2020 puis 76 en 2021.

Répartition des agents en télétravail au 31/12/2021

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Service	Dpt/Labo	Service	Dpt/Labo	Service	Dpt/Labo	Service	Dpt/Labo
Hommes	9	7	1	0	1	0	11	7
Femmes	26	4	16	3	9	0	51	7
TOTAL	35	11	17	3	10	0	62	14
	46		20		10		76	

Répartition selon le nombre de jours de télétravail par semaine

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
22	Pas de TT	40	16	33

*hors jours de télétravail flottant

D. HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Aucune heure supplémentaire n'a été déclarée en 2021.

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

Quotité	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total	%
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme			
Agent à 100%	251	147	398	18	45	63	23	27	50	511	95%
Agent à 80%	1	5	6	1	4	5		1	1	12	2%
Agent à 70%	1		1							1	0%
Agent à 60%	3		3							3	1%
Agent à 50%	6	1	7				1		1	8	1%
Agent à 40%	2		2							2	0%
Total	264	153	417	19	49	68	24	28	52	537	100%

Toutes les demandes de temps partiel effectuées par un agent ont été acceptées en 2021.

F. CONGES (ANNUELS, RTT ...)

Dons de congés

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

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

G. CET

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

Nombre de CET ouverts

Statut / Catégorie	2019	2020	2021
Titulaire	70	58	72
A	27	23	31
B	14	11	15
C	29	24	26
Non titulaire	19	20	37
A	9	15	21
B	4	3	9
C	6	2	7
Total	89	78	109

Nombre de CET déposés

Statut / Catégorie	2019		2020		2021	
	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours
Titulaire	70	1292	58	1011	72	1439
A	27	574	23	488	31	772
B	14	298	11	189	15	326
C	29	420	24	334	26	341
Non titulaire	19	305	20	335	37	674
A	9	173	15	266	21	461
B	4	50	3	41	9	124
C	6	82	2	28	7	89
Total	89	1597	78	1346	109	2113

H. ASBENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTE

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

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

Congé maternité 2021

Statut	A	B	C	Total
Enseignant, Enseignant-chercheur	4			4
Titulaire	2			2
Non titulaire	2			2
BIATSS	4	4	3	11
Titulaire		1	2	3
Non titulaire	4	3	1	8
Total général	8	4	3	15

*Y compris congés pathologiques

On constate une augmentation des congés maternité en 2021 par rapport aux deux années précédentes (10 en 2019 et 2020).

Congé paternité 2021

Statut	Total
Enseignant, Enseignant-chercheur	7
Titulaire	5
Non titulaire	2
BIATSS	1
Non titulaire	1
Total	8

En 2021, 8 agents de catégorie A ont bénéficié d'un congé paternité, majoritairement des personnels enseignants, enseignants-chercheurs. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2020, il a été multiplié par 2.

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

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

Congés pour garde d'enfant 2021

Statut	A	B	C	Total
BIATSS	4	47	2	53
Titulaire	1	16,5	2	19,5
Non titulaire	3	30,5		33,5
Total	4	47	2	53

On comptabilise 53 jours d'absence pour garde d'enfants en 2021.

Congé longue maladie, longue durée, grave maladie et mi-temps thérapeutique 2021

Statut	A		B		C		Total	
	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt
BIATSS	690	2	555	3	365	1	1610	6
Congé longue maladie	325	1	434	2			759	3
Congé grave maladie	365	1			365	1	730	2
Mi temps thérapeutique			121	1			121	1
Total	690	2	555	3	365	1	1610	6

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

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

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

Maladie ordinaire 2021

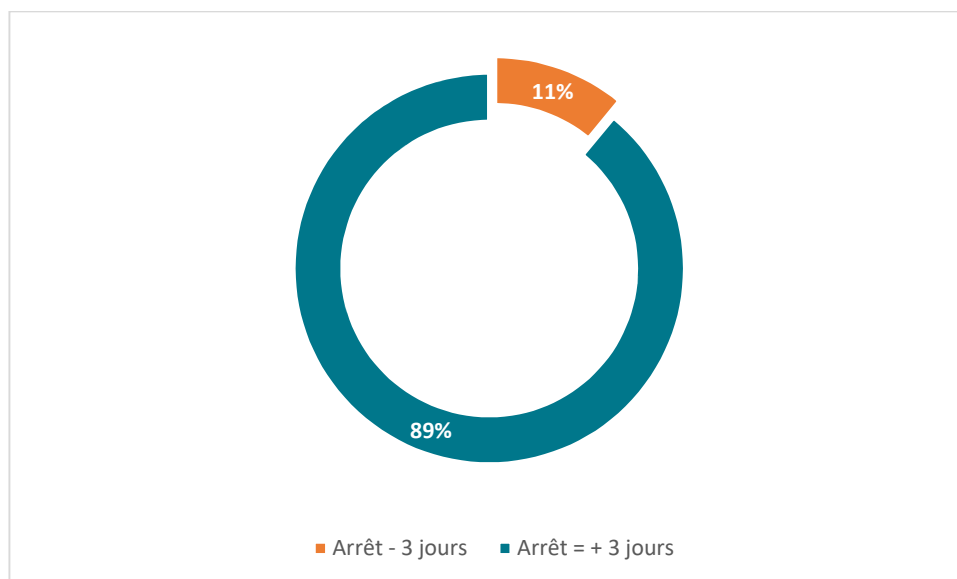
	A		B		C		Total	
	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt	Nb jours	Nb arrêt
Enseignant, Enseignant-chercheur	620	33					620	33
Non titulaire	90	7					90	7
Arrêt - 3 jours	1	1					1	1
Arrêt = + 3 jours	89	6					89	6
Titulaire	530	26					530	26
Arrêt - 3 jours	4	2					4	2
Arrêt = + 3 jours	526	24					526	24
BIATSS	1035	77	971	77	611	67	2617	221
Non titulaire	619	51	401	40	90	17	1110	108
Arrêt - 3 jours	4	2	10	5	4	2	18	9
Arrêt = + 3 jours	615	49	391	35	86	15	1092	99
Titulaire	416	26	570	37	521	50	1507	113
Arrêt - 3 jours	6	4	2	1	6	3	14	8
Arrêt = + 3 jours	410	22	568	36	515	47	1493	105
Total	1655	110	971	77	611	67	3237	254

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

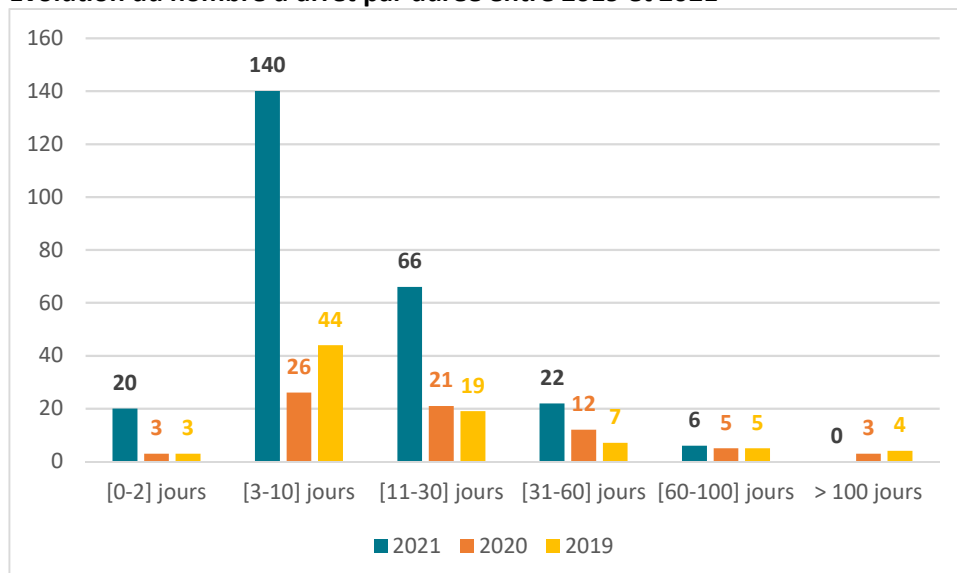
En nette augmentation par rapport à 2020 (2295 jours ; 151 arrêts) et 2019 (1853 jours ; 206 agents) probablement en raison du contexte sanitaire.

Nombre de jours moyens d'arrêt total pour maladie ordinaire : $3\,237 / 537 = 6,03$ (2020 : 4,5)

Nombre de jours moyens d'arrêt pour maladie ordinaire des personnels BIATSS : $2\,617 / 225 = 11,6$ (2020 : 8,9)

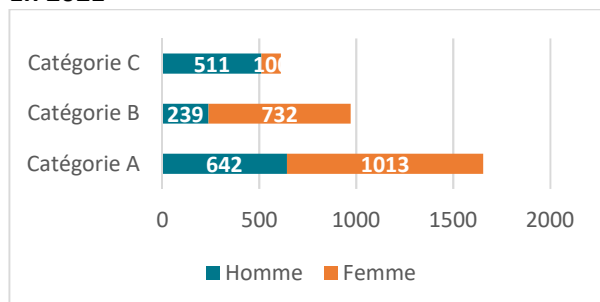


Evolution du nombre d'arrêt par durée entre 2019 et 2021

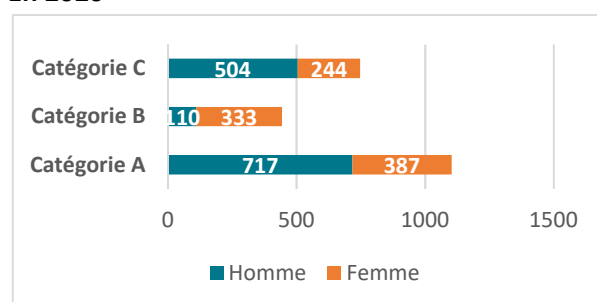


Répartition par sexe et par catégorie des jours d'arrêt pour maladie ordinaire

En 2021



En 2020



Les périodes d'isolement déclarées à la CPAM en cas de COVID sont prises en compte dans le décompte du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire.

I. JOUR DE CARENCE

Jours de carence

Carence	2019	2020	2021
Nombre de jours	165	112	117
Montant	10 001,43 €	7 117,18 €	5 063,04 €

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

Les périodes d'isolement COVID n'ont pas entraîné de jour de carence sur 2021.

8.ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Chiffres clés Action sociale et protection sociale

14 dossiers pris en charge par la commission d'action sociale :

8 sous la forme d'aide exceptionnelle : 3 746€

6 sous la forme de prêt exceptionnel : 12 030€

16 aides exceptionnelles attribuées à des étudiants : 3 945€

Fond d'intervention extraordinaire dans le cadre de la pandémie : 5 455€

5 allocations attribuées pour parent d'enfant en situation d'handicap : 7 685€

Chèques services distribués : 42

Participation de l'ENS Paris-Saclay pour la restauration au CROUS : 6 871€

Nombre de PAEH (plan d'accompagnement de l'étudiant en situation de handicap) : 40

Nombre de BOE : 15 ; Taux emploi direct : 3.28%

Montant versé au FIPHFP : 51 997€

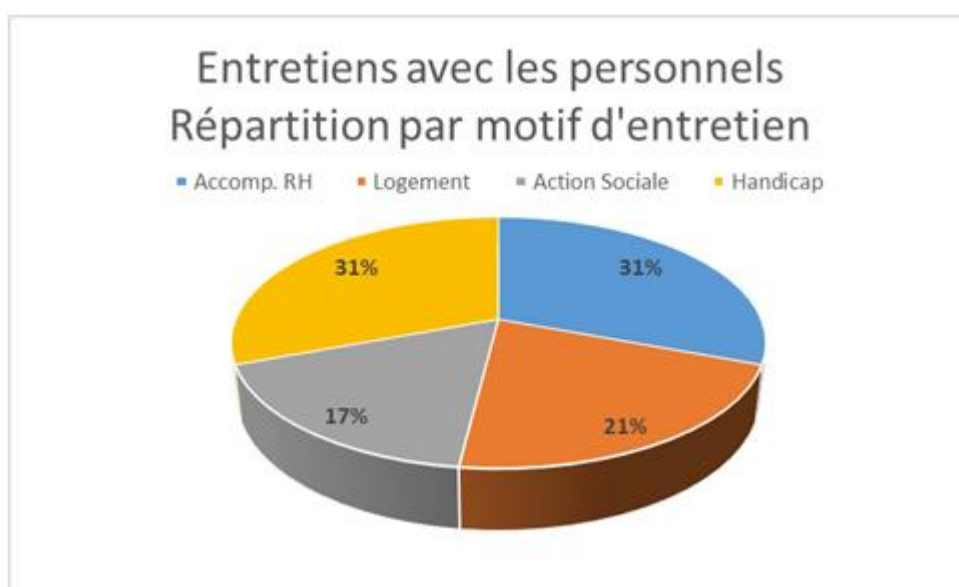
A. REPARTITION DES MOTIFS D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

a. Agents

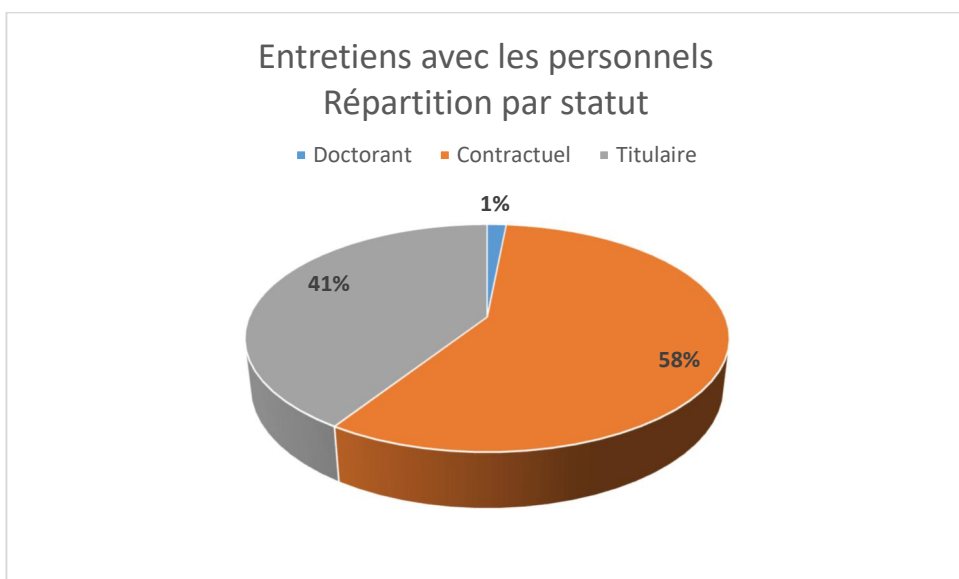
En 2021, la responsable du service d'accompagnement ressources humaines (SARH) et la chargée de projet d'accompagnement RH, action sociale et correspondante handicap ont effectué **122 rendez-vous** avec 66 collaborateurs (en 2020, c'était 107 avec 53 collaborateurs).

L'accompagnement RH et le handicap ont été les premiers motifs de demande de rendez-vous. En effet, 39 rendez-vous ont été organisés au motif de l'accompagnement RH et autant pour le handicap, ce qui représente chacun 31 % des rendez-vous.

L'accompagnement à la constitution du dossier et à la recherche de logement social est le motif de 27 rendez-vous, soit 21 % des rendez-vous. Cet accompagnement est doublé d'un suivi personnalisé nécessitant plusieurs rendez-vous : 5 personnes ont trouvé un logement, 9 personnes sont en cours et 4 personnes ont abandonné leur démarche pour des raisons personnelles.

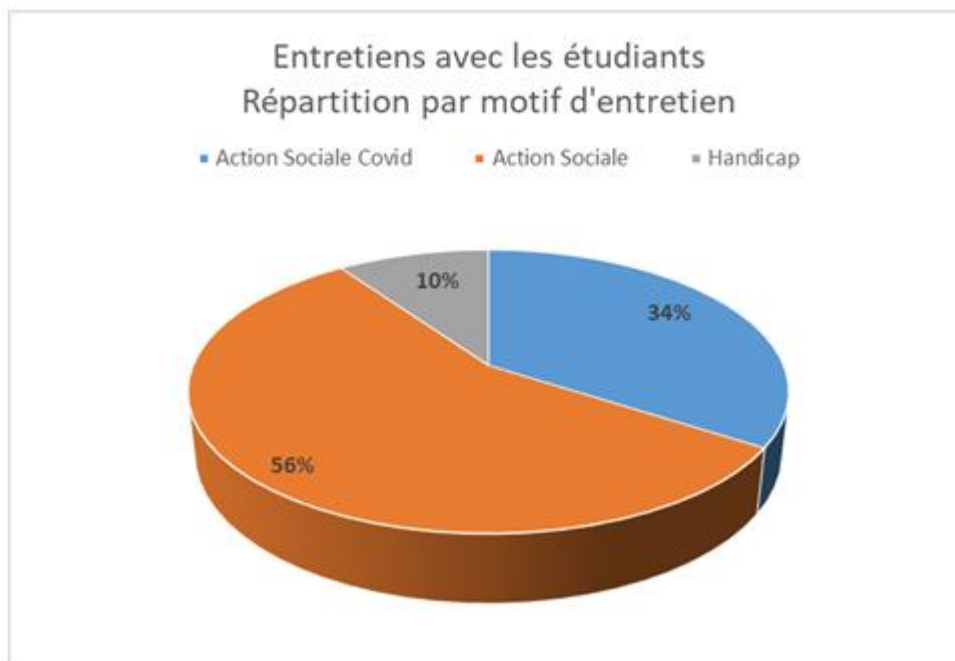


39 collaborateurs contractuels et 27 titulaires ont été reçus en entretiens.

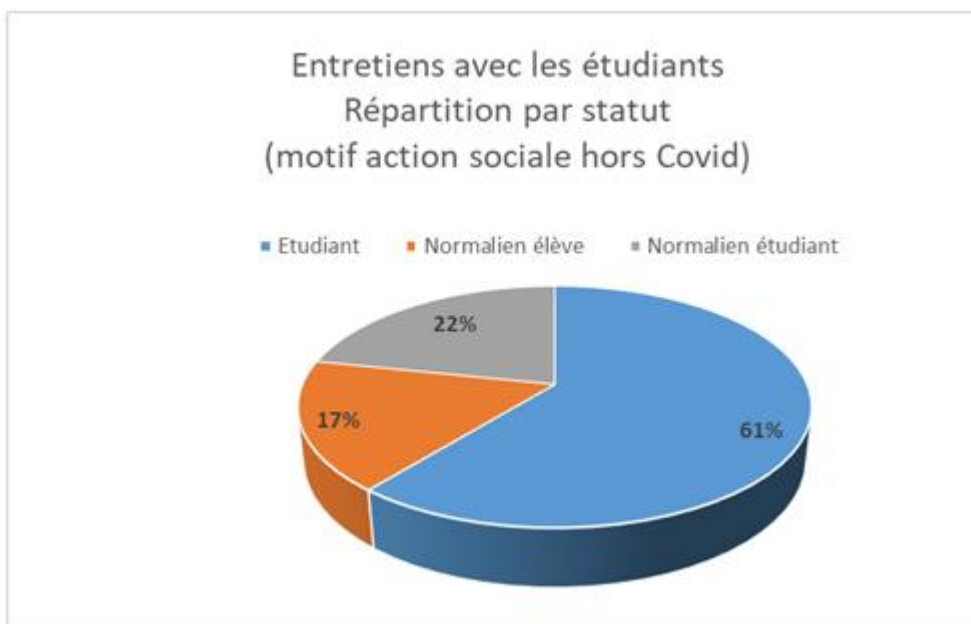


b. Etudiants, élèves et doctorants

En 2021, la chargée de projet d'accompagnement RH, action sociale et correspondante handicap a effectué **41 rendez-vous** pour 36 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. En effet, un total de 37 rendez-vous pour le motif de l'action sociale : 14 lors de la crise sanitaire et 23 hors crise sanitaire.

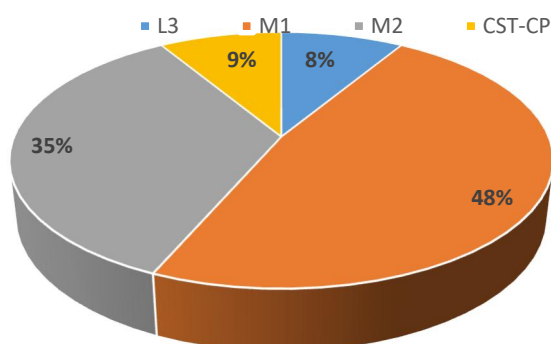


Sur 23 rendez-vous pour le motif de l'action sociale hors crise sanitaire, 61 % étaient pour des étudiants. C'est la population qui ne bénéficie pas des aides sociales du Crous et rencontre le plus de difficultés financières.



Sur 23 rendez-vous pour le motif de l'action sociale hors crise sanitaire, 48 % étaient inscrits à l'Ecole en M1 et 35 % en M2.

Entretiens avec les étudiants
Répartition par niveau d'étude
(motif action sociale hors Covid)



B. DISPOSITIFS DE L'ACTION SOCIALE

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

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 2021, 5 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	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de dossiers	7	8	7	4	5
Montant total des allocations	4 995 €	5 584 €	7 736 €	8 086 €	7685 €

Aide sociale aux collaborateurs

Une commission d'action sociale attribue des aides et prêts exceptionnels aux collaborateurs. En 2021, la commission s'est réunie neuf fois et a étudié les dossiers de 8 demandes d'aide exceptionnelle pour un montant total de 3 746 € et de 6 demandes de prêt exceptionnel pour un montant total de 12 030 € (une demande portait à la fois sur une aide et un prêt).

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre dossiers aides	4	4	7	8	8
Montant total aides exceptionnelles	2 300 €	3 855 €	6 051 €	5 218 €	3 746 €
Nombre dossiers prêts	0	0	3	2	6
Montant total prêts exceptionnels	-	-	4 200 €	1 576 €	12 030 €

Aide sociale aux étudiants (Fonds social étudiant)

Quatre commissions d'attribution du fonds social étudiant ont eu lieu en 2021. 5 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. 24 dossiers de demande d'aide ont été déposés auprès de la chargée d'action sociale, 16 ont fait l'objet d'une prise en charge pour un montant total de 3 945 €.

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de dossiers	8	6	8	7	16
Montant total aides aux étudiants	5 001 €	5 000 €	6 029 €	4 098 €	3 945 €

Pour traiter les situations d'urgences suite à la pandémie, un fond d'intervention extraordinaire a été mis en place et a ainsi pris en charge 7 dossiers d'aide pour un montant total de 5 455 €.

Chèques de service

Le service d'action sociale peut délivrer, après entretien, des chèques service d'une valeur de 30 euros aux collaborateurs, élèves et étudiants en difficulté financière. Ces chèques de service permettent d'acheter des produits d'alimentation et d'hygiène dans les supermarchés. Il s'agit d'un outil d'accompagnement important, qui permet une action immédiate pour des situations sociales critiques. En 2021, sur 80 chèques de services achetés, 42 chèques de services ont été distribués aux collaborateurs, élèves et étudiants en difficulté financière. L'estimation d'achat du nombre de tickets ne tenait pas compte du confinement obligatoire qui n'a pas permis la distribution.

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de chèques de service distribués	82	82	98	51	42

C. RESTAURATION

Suite au emménagement à Gif-sur-Yvette, des nouveaux tarifs sont applicables pour les repas des personnels au CROUS. Ci-après 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	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de repas	5 192	4 315	3 954	1 957	3 622
Participation ENS	10 440 €	8 353 €	7 421 €	3 534 €	6 871 €

La fluctuation du nombre de repas entre 2019 et 2021 s'explique par l'alternance de travail sur site et de 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 professionnel, et réunit les parties prenantes pouvant apporter leurs expertises dans le but de coordonner une réponse adaptée. Les problématiques traitées sont variables : médicales, psychologiques, conflits hiérarchiques, harcèlement, difficultés organisationnelles dans un service, difficultés sociales. Ce groupe de coordination s'est réuni 4 fois en 2021.

Intégration individuelle

Le service accompagnement Ressources Humaines pilote le projet d'un parcours d'intégration individuelle pour les nouveaux collaborateurs. En 2021, 26 collaborateurs ont bénéficié du parcours. Ce dernier débute lors du recrutement et se poursuit tout au long du premier semestre au sein de l'établissement. Les objectifs sont les suivants :

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

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

- le point sécurité du bâtiment permet de connaître l'ensemble des éléments nécessaires en cas d'urgence et d'incendie. En 2021, il y a eu 6 points sécurité.
- le repas d'accueil avec la Présidence est un moment convivial et informel afin d'échanger entre les nouveaux entrants du mois passé et un membre de la Présidence, autour d'un repas. En 2021, il y a eu 3 repas de la Présidence.
- la demi-journée des nouveaux entrants permet de présenter l'établissement, son organisation, les liens utiles (Crous, conciergerie, Izly, ENSAP etc.), les dispositifs internes (Réseau de Prévention, Relais Handicap, Action sociale, groupe de lecture de la bibliothèque etc.) et visiter les locaux. En 2021, il y a eu 1 demi-journée.
- la visite de laboratoires permet de découvrir le travail réalisé et les savoir-faire en laboratoire. En 2021, il y a eu 1 visite de laboratoires.

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

Action culturelle

Le service accompagnement Ressources Humaines a installé l'arbre de Noël des collaborateurs dans le jardin de l'Ecole et organisé le Noël des enfants du personnel au Cirque Alexis Gruss.

E. RELAIS HANDICAP

Pour l'ensemble de l'établissement, un schéma directeur pluriannuel du handicap 2018-2023 a été élaboré et validé en conseil d'administration en juillet 2018. Ce document formalise et consolide la politique de l'établissement quant à l'accueil et l'accompagnement des étudiants et collaborateurs en situation de handicap. Les actions prévues par le schéma directeur ont donc été poursuivies au cours de l'année 2021, en s'adaptant aux restrictions sanitaires.

En 2021, le Relais Handicap a été animée par la Chargée de Mission et la Correspondante Handicap.

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 étudiant-e-s 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 étudiant-e-s en ont bénéficié, soit une augmentation de 80%. Ces PAEH sont répartis en 14 renouvellements de l'année 2018-2019 et 13 nouveaux accompagnements.

Durant l'année universitaire 2020-2021, 39 PAEH ont été établis (presque 50% d'augmentation par rapport à l'année précédente) : 15 renouvellements des années antérieures et 25 nouveaux accompagnements.

Cette augmentation 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, aucun en 2020-2021). Il est en outre présenté dans le Réseau de Prévention Étudiant (RPE).

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

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

Dans le cadre de l'activité tutorat du diplôme de l'école, nos élèves peuvent également accompagner des lycéens en situation de handicap en participant au programme Phratrries (4ème année consécutive) avec la Fédé 100% handinamique (le nombre d'élèves participants chaque année évoluent tous les ans mais plusieurs renouvellent l'expérience de manière bénévole les années qui suivent). En 2020-2021, un partenariat avec l'IUT d'Orsay a également été mis en place pour l'accompagnement d'étudiants en situation

de handicap. A noter que l'ensemble des tuteurs (Phratries et IUT) sont alors formés spécifiquement au handicap par la Fédé 100% handinamique.

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 2021 sur l'année 2020, s'élève à 15 et le taux d'emploi est de 3,28 %.

Le montant de la contribution au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion de Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) versée en 2021 s'élève à 51 997 € (contre 55 892 € en 2020). 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	2020
Nombre de BOE	17	20	27	14	15
Taux emploi direct	3,50 %	4,27 %	3,74 %	3,14 %	3,28 %

On peut noter que le nombre de BOE est en diminution. En effet, c'est la conséquence de trois facteurs : le départ de collaborateurs en situation de handicap, les renouvellements administratifs auprès des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) non réalisés et l'absence de recrutement de BOE. 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 à un choix personnel du collaborateur concerné. Pour pallier au manque de recrutement de BOE, un travail a été réalisé avec le service d'accompagnement RH pour consolider les procédures de recrutement et collaborer avec des acteurs externes spécialisés. La mise en place de ce recrutement inclusif a été retardée par la crise sanitaire.

Sur les 15 collaborateurs déclarés BOE, il y a 10 titulaires, soit 67 %. 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 Homme/Femme des collaborateurs déclarés BOE est équitable.

En 2021, la population de BOE est composée principalement de personnes de plus de 41 ans : 33 % ont entre 41 et 55 ans, soit 5 personnes et 33 % ont plus de 55 ans, soit 5 personnes.

Sensibilisation

Quelques actions de sensibilisation ont été proposées sur l'année 2021 :

- Journée Préambule : un stand était dédié au Relais Handicap, lors de cet événement interne, afin de renseigner les étudiants sur le plan d'accompagnement aux études et de les sensibiliser au handicap via un quizz, en partenariat avec le stand StopHS (septembre 2021) ;
- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH) : les collaborateurs ont pu se sensibiliser sur le handicap via des sketches de la compagnie de théâtre Grain2folie. Un échange était proposé avec le Relais Handicap sur les dispositifs mis en place au sein de l'établissement (novembre 2021) ;

- Duoday : une personne en situation de handicap compose un duo avec un collaborateur de l'ENS Paris-Saclay, afin de découvrir son activité et l'environnement de travail. Deux duos ont été créés : l'un au DER EEA avec la gestionnaire administrative et financière et l'autre à la DRH avec la responsable du service d'accompagnement RH (novembre 2021) ;
- Création des kakemonos sur les témoignages d'étudiants et personnels. Ces kakemonos ont été exposés lors de la journée préambule et de la SEEPH ;
- Actualisation des pages Intranet et Internet du Relais Handicap sur le site de l'ENS Paris-Saclay.

Réseau

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 (travail en particulier sur la refonte du guide handicap CGE) et ceux de Paris-Saclay. Ces groupes de travail permettent l'échange de pratiques, la mutualisation des pratiques et l'élaboration de projets dans lesquels l'ENS Paris-Saclay est engagée.

- Poursuite du projet de formation des futurs enseignant-e-s : reconduction du module de formation des enseignants stagiaires (master MEEF de l'UVSQ).
- Le module de formation des agrégatifs de l'ENS Paris-Saclay a été organisé en 2021 par la Fédé 100% handinamique. Cette formation devrait être reconduite de manière durable.

Participation aux ateliers pédagogiques ASPIE-Friendly de l'université Paris-Saclay.

9.DIALOGUE SOCIAL

Chiffres clés Dialogue social

4 Conseil d'administration
3 Commissions de la vie étudiante
4 Conseils scientifiques
6 CHSCT
5 Comités techniques
0 jours de grève recensé

A. ORGANISMES CONSULTATIFS

Le conseil d'administration statue par ses délibérations sur :

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

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

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

Le conseil d'administration s'est réuni 4 fois en 2021 : le 12 mars, le 25 juin, le 1^{er} octobre et le 10 décembre 2021.

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 2021 : le 13 avril, le 16 novembre, le 21 septembre 2021.

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 2021 : le 4 mars, le 18 juin, le 24 septembre, le 3 décembre 2021.

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

Le CHSCT s'est réuni 6 fois en 2021 : le 04 février, le 29 avril, le 24 juin, le 16 septembre, le 07 octobre, le 09 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 04/02/2021

- Validation du procès-verbal du CHSCT du 10/12/2020
- Point de situation COVID 19
- Point d'étape sur l'enquête RPS étudiant (information)
- Usage des locaux et sécurité du nouveau bâtiment (information)

Actions liées à la ventilation des locaux identifiés

Retour sur la coupure électrique du 30 décembre 2020

Chauffage

- Cartographie des SST (information)

Ordre du jour du CHSCT du 29/04/2021

- COVID 19 : mesures sanitaires

Ordre du jour du CHSCT du 24/06/2021

- Validation procès-verbal du CHSCT du 29 avril 2021
- COVID 19 : mesures sanitaires (vote)
- Bâtiment : Point d'étape

Ordre du jour du CHSCT du 16/09/2021

- COVID 19 : mesures sanitaires

Ordre du jour du CHSCT du 07/10/2021

- Validation du procès-verbal du CHSCT du 24 juin 2021
- COVID 19
- Restauration
- Enquête qualité de vie pour les normaliens
- Bâtiment : traitement des déchets / Laboratoire P3 / Présentation GTB
- Intégration des nouveaux arrivants
- Conditions de travail pour le passage au service facturier

Ordre du jour du CHSCT du 09/12/2021

- Validation du procès-verbal du CHSCT du 07/10/2021
- Consignes COVID 19 : mise à jour
- Mission égalité : bilan annuel
- Travaux : point d'étape
- Gestion des déchets
- Enquête qualité de vie
- Registres santé et sécurité

- Questions diverses

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

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

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

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

Le comité technique s'est réuni 4 fois en 2021 : le 02 mars, le 8 juin, le 21 septembre et le 24 novembre.

Répartition par sexe des représentants du personnel

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

Ordre du jour Comité technique du 02 mars 2021

Pour avis :

- Approbation du procès-verbal de la séance du 25/11/2020
- Règlement intérieur de l'ENS Paris-Saclay
- Lignes directrice de gestion
- Plan de formation (mise à jour) et CPF
- Forfait mobilité durable

Pour information :

- Bilan prime CIA et PPA 2020
- Bilans des réunions du CHSCT
- Questions diverses

Ordre du jour Comité technique du 08 juin 2021

Pour avis :

- Approbation du procès-verbal de la séance du 02/03/2021
- Mise à jour de la cartographie des emplois
- Charte des carrières académiques (mise à jour)
- Plan parité et rapport de situation comparée
- Dispositif d'indemnité compensatoire à la PEDR
- Questions diverses

Ordre du jour Comité technique du 21 septembre 2021

Pour avis :

- Approbation du procès-verbal de la séance du 08/06/2021
- Bilans sociaux 2019 et 2020
- Mise en place du service facturier de l'ENS Paris-Saclay
- Questions diverses

Ordre du jour Comité technique du 24 novembre 2021

Pour avis :

- Approbation du procès-verbal de la séance du 21/09/2021
- Dialogue de gestion 2022
- Revalorisation indemnitaire dans le cadre de la LPR
- Mise en place du LUMEN
- Plan de formation 2022
- Mise à jour du télétravail
- Bilan concours ITRF 2021
- Questions diverses

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

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

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

Ce comité est composé comme suit :

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

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

Procédure d'avancement ou promotion :

- L'agent candidate à un avancement ou à une promotion s'il remplit les conditions statutaires. Il renseigne un dossier à cet effet ;
- Le responsable hiérarchique établit un rapport sur la manière de servir de l'agent ;
- Les entités établissent un pré-classement de leurs agents ;

- L'instance compétente (comité d'expert) examine tous les dossiers des agents éligibles qui ont candidaté à un avancement et à une promotion et classe ensuite les agents qu'elle propose à l'avancement et à la promotion.

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

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

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

Le conseil d'administration en formation restreinte 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 13 fois en 2021 : 8 fois en présenciel, le 19 janvier, le 09 mars, le 1^{er} juin, le 22 juin, le 21 septembre, le 08 novembre, le 08 décembre, le 15 décembre puis 5 fois en électronique le 22 janvier, le 26 mars, le 06 avril, le 07 juin, le 13 juillet.

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 7 fois en 2021 : le 15 mars, le 08 avril, le 1^{er} juin, le 16 juin, le 05 juillet, le 21 octobre, le 24 novembre.

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.

2 comités de sélection se sont réunis 2 fois chacun en 2021 pour examiner les dossiers puis auditionner les candidats : le 13 avril et le 10 mai pour le poste de maître de conférences en anglais et le 12 avril puis le 03 mai pour le poste de professeurs des universités en économie.

B. LOCAUX MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

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

C. GREVE

En 2021, il n'a pas été recensé de jours de grève.

10. DISCIPLINE

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

Une sanction disciplinaire a été prononcée en 2021, concernant un personnel BIATSS non titulaire, après avis de la commission consultative paritaire des agents non titulaires de l'ENS Paris-saclay.

11. 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 où de nouvelles ressources, non prévues au budget sont susceptibles de donner lieu à de nouveaux recrutements allant au-delà de l'autorisation initiale donnée par le conseil d'administration.

PPCR : Parcours professionnels, des carrières et des rémunérations

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

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

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

Les avis du conseil scientifique et du conseil d'administration sont émis en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui correspondant aux fonctions auxquelles il est postulé.

QHSE : Qualité, hygiène, sécurité, environnement

RAFP : Retraite additionnelle fonction publique

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

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.