

**ÉCOLE  
NORMALE  
SUPÉRIEURE  
DE LYON**

**2019**

*Bilan  
social*



# Sommaire

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>1</b>
<b>PREAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>5</b>
<b>1. EMPLOIS ET EFFECTIFS</b> .....	<b>9</b>
1.1 LES EFFECTIFS REELS .....	9
1.1.1 Les effectifs globaux de l'ENS de Lyon .....	9
1.1.2 Les personnels BIATSS de l'ENS de Lyon .....	18
1.1.3 Les personnels enseignants de l'ENS de Lyon .....	21
1.2 LES EMPLOIS BUDGETAIRES DE L'ENS DE LYON .....	24
1.3 ANCIENNETE A L'ENS DE LYON .....	26
1.4 PROMOTIONS ET MOUVEMENTS .....	27
1.4.1 Promotions des agents titulaires .....	27
1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires .....	32
1.4.3 Flux de personnels .....	34
1.4.4 Mobilités Internes BIATSS .....	39
<b>2. REMUNERATIONS</b> .....	<b>40</b>
2.1 REMUNERATIONS .....	40
2.2 PRIMES ET INDEMNITES .....	42
2.2.1 Personnels BIATSS de l'ENS de Lyon .....	42
2.2.2 Personnels Enseignants de l'ENS de Lyon .....	44
2.2.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) .....	45
2.2.4 Aides au Retour à l'Emploi (ARE) en 2016 .....	45
2.2.5 Aligement entre régime indemnitaire des personnels BIATSS .....	45
2.3 NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) .....	46
<b>3. CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>47</b>
3.1 RESIDENCE PRINCIPALE DES PERSONNELS TRAVAILLANT SUR LE SITE LYONNAIS .....	47
3.2 ÉLÉMENTS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL .....	49
3.2.1 Taux d'activité des personnels BIATSS .....	49
3.2.2 Organisation du travail .....	53
3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET) .....	54
3.1 LES JOURS DE GREVE .....	56
3.2 LES ABSENCES POUR CONGES MALADIE, MATERNITE ET PATERNITE .....	57
<b>4. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL</b> .....	<b>63</b>
4.1 LES COMITES ET COMMISSIONS .....	63
4.1.1 Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'ENS de Lyon .....	63
4.2 MEDECINE DE PREVENTION .....	64
4.2.1 Extraits du rapport d'activité du service de médecine de prévention (le rapport complet est présenté en CHSCT et dans le bilan santé et sécurité au travail) .....	64
4.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET .....	67
4.4 LA POLITIQUE DU HANDICAP .....	70
4.4.2 Les droits des travailleurs en situation de handicap .....	71
<b>5. FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS</b> .....	<b>72</b>
<b>6. DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>77</b>
6.1 LES COMITES TECHNIQUES .....	77
6.2 LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT (CPE) .....	78
6.3 LES MOYENS SYNDICAUX .....	78
<b>7. POLITIQUE SOCIALE</b> .....	<b>79</b>
7.1 ACTION SOCIALE .....	79
7.1.1 Prestations de l'établissement .....	80
7.1.2 Assistante sociale et commission d'action sociale .....	81
7.2 FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN .....	84
7.3 RESTAURATION .....	85
7.4 L'ASSOCIATION ENSEMBLE .....	87
ANNEXES ORDRES DU JOUR DES INSTANCES .....	90



## Préambule

Le bilan social apporte chaque année une vision à la fois globale et synthétique de l'évolution des ressources humaines au sein de notre Ecole, essentielle au pilotage stratégique et au dialogue social. Il permet de dresser un bilan de ses réalités sociales. A partir de différentes données chiffrées, il présente les effets de la politique conduite et des orientations stratégiques. Il offre des informations sur les emplois, les personnels, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de travail, les conditions d'hygiène et de sécurité, la formation continue, les relations professionnelles et la politique sociale de l'établissement. Il nous rappelle aussi que la gestion des effectifs et de la masse salariale reste un élément essentiel à la maîtrise globale des ressources de notre établissement.

Ce document facilite le partage par l'ensemble de la communauté d'une même vision, de ses caractéristiques actuelles et futures. Il contribue ainsi aux échanges, à la concertation et au dialogue social, notamment dans le cadre du comité technique.

L'objectif pour notre Ecole est d'être en capacité de prévoir, d'anticiper et d'ajuster ses ressources en fonction des évolutions de nos métiers et de nos besoins sur du court, moyen et long terme, en servant en priorité nos missions et leur excellence : éducation, formation, recherche.

Je tiens à remercier l'ensemble des personnes ayant contribué à son élaboration, qui par leur engagement, ont permis sa finalisation et sa présentation aux instances dès ce mois de février.

**Jean-François Pinton**

**Président**



# Glossaire

## Filière

Les personnels BIATSS comprennent les agents des filières dites, administrative (AENES), technique (ITRF) et de bibliothèque (Bibliothèque).

La filière dénommée « Enseignants » regroupe les personnels d'enseignement et de recherche : les enseignants-chercheurs, les enseignants, les chercheurs, les contractuels doctorants, les post-doctorants ainsi que les lecteurs et les ATER.

FILIERE	CATEGORIE	CORPS	SIGNIFICATION	
BIATSS	AENES Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	A	AC	Agent Comptable EPSCP
		A	SGEPES	Secrétaire Général d'Etablissement Public d'Enseignement Supérieur
		A	AENESR	Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
		A	AAE	Attaché d'Administration de l'État
		A	INF	INFirmier(e)
		B	SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	ITRF Ingénieurs Techniques, de Recherche et de Formation	C	ADJENES	ADJoint administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
		A	IGR	InGénieur de Recherche
		A	IGE	InGénieur d'Etudes
		A	ASI	ASsistant Ingénieur
B		TCH	TeCHnicien de recherche et de formation	
Bibliothèque	C	ADT	ADjoint Technique de recherche et de formation	
	A	CONSG	Conservateur général	
	A	CONS	Conservateur des bibliothèques	
	A	BIB	Bibliothécaire	
	B	BAS	Bibliothécaire Assistant Spécialisé	
Enseignants	C	MAG	MAGasinier des bibliothèques	
	A	PR	PRofesseur des universités	
	A	MCF	Maître de ConFérences	
	A	PRAG	PRofesseur Agrégé	
	A	PRCE	PRofesseur CÉrifié	
	A	ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche	
	A	PAST	Professeur ASsocié à Temps partiel	
A		Lecteur et maître de langue		

## Définitions dans la fonction publique d'Etat

Dans la fonction publique d'Etat, chaque fonctionnaire appartient à un corps classé en catégorie A, B et C. Dans ce corps, il est titulaire d'un grade et dans ce grade, d'un échelon.

### Catégorie hiérarchique

Tous les fonctionnaires sont classés en trois grandes catégories hiérarchiques, correspondant chacune à une lettre : A, B, C. Chaque catégorie correspond au niveau de diplôme exigé des candidats au concours externe. Le passage d'une catégorie à une autre est possible par la promotion interne.

**La catégorie A** correspond à des fonctions d'étude, de conception, d'encadrement ou de direction qui nécessitent la possession d'un diplôme (ou équivalent) Bac + 3 ou davantage.

**La catégorie B** correspond à des fonctions d'application, de mise en œuvre de procédures, d'encadrement intermédiaire qui nécessitent au minimum la possession du baccalauréat.

**La catégorie C** correspond à des fonctions techniques et d'exécution qui nécessitent en général la possession du brevet des collèges, du CAP, du BEP (ou d'un diplôme équivalent).

### Corps

Les corps regroupent des fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles appelé statut particulier fixé par décret. Chaque corps comprend un ou plusieurs grades.

Les statuts particuliers fixent, pour chaque corps, les conditions de recrutement, de rémunération, de déroulement de carrière.

### Grade et échelons

Le grade est une subdivision du corps, qui représente une hiérarchisation à l'intérieur d'un même métier. La hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par chaque statut particulier.

Chaque grade comprend plusieurs échelons qui forment la grille indiciaire. Le nombre d'échelons de chaque grade est fixé par le statut particulier.

Il détermine la rémunération du fonctionnaire. À chaque échelon, correspond un indice brut (dit indice de carrière) auquel correspond un indice majoré (dit indice de rémunération) auquel correspond un traitement de base.

Au cours de la carrière, le fonctionnaire accède aux échelons plus élevés par avancement d'échelon. Les conditions d'avancement d'échelon sont fixées par le statut particulier.

## Effectifs réels

Il s'agit du nombre de personnes physiques occupant un emploi. Ainsi, les effectifs peuvent être plus nombreux que les emplois (2 personnes à mi-temps peuvent occuper un seul emploi).

## ETP : Équivalent Temps Plein

Les ETP permettent de décompter les effectifs à une date donnée. L'ETP correspond à la quotité de temps de travail d'un agent. La quotité maximale est 100% (1 ETP) et si elle est inférieure, on dira que l'agent travaille à temps partiel.

Les ETPT (Équivalent Temps Plein annuel Travaillé) permettent de décompter les effectifs moyens sur une année. Plus précisément, l'ETPT correspond à la quotité de travail d'un agent rapporté à la période d'activité dans l'année.

## Contractuel

Un personnel contractuel, embauché en contrat de droit public à durée déterminée ou à durée indéterminée, peut être rémunéré sur deux budgets distincts : le budget État ou les ressources propres de l'établissement.

N.B : Les vacataires perçoivent une rémunération correspondant à un taux horaire, ils ne sont pas considérés comme faisant partie des personnels contractuels de l'établissement dans la mesure où leurs interventions sont très ponctuelles.

## Population des étudiants

La population des étudiants au sens large regroupe plusieurs typologies de personnes :

Les élèves fonctionnaires stagiaires : ils entrent à l'ENS de Lyon par la voie du concours et sont rémunérés durant la durée de leurs études (4 ans maxi)

Les auditeurs de Licence ou de Master : ils sont admis sur dossier lors des commissions de sélection.

Les doctorants

Les élèves de CPES (Classe Préparatoire à l'Enseignement Supérieur)

Les inscrits à l'HDR (Habilitation à Diriger des Recherches)

Les auditeurs de cours qui suivent des cours à l'École mais n'y sont pas inscrits administrativement.

## Autres abréviations

**AGPR** : AGrégés PRéparateurs

**BIATSS** : Personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (filières ITRF, AENES et Bibliothèque).

**Cat.** : Catégorie.

**CET** : Compte Epargne-Temps.

**CRCT** : Congé(s) pour Recherche ou Conversions Thématiques.

**EPSCP** : Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel.

**MSE** : Masse Salariale État.

**RP** : Ressources Propres.

**SRIAS** : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale.





# 1. Emplois et effectifs

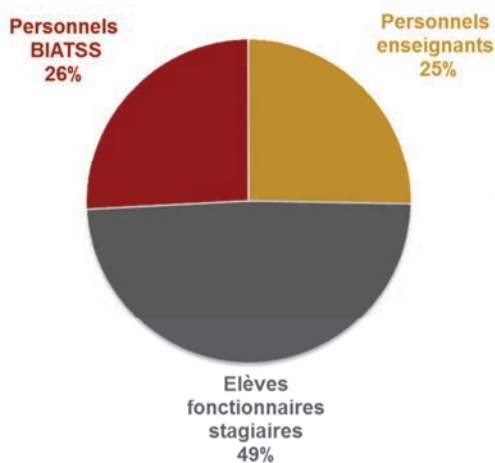
## 1.1 Les effectifs réels

### 1.1.1 Les effectifs globaux de l'ENS de Lyon

#### Effectifs de l'École

L'École Normale Supérieure de Lyon, de par sa vocation, regroupe des publics très variés : des enseignants et enseignants-chercheurs, des élèves fonctionnaires stagiaires, des auditeurs et doctorants ainsi que des personnels de bibliothèque, administratifs, techniques et de santé.

#### Effectifs de l'École au global au 31 décembre 2016



	Effectifs			
	2016	2015	2014	2013
Elèves fonctionnaires stagiaires	1042	1027	1036	1064
<b>Personnels BIATS</b>	<b>549</b>	<b>549</b>	<b>538</b>	<b>531</b>
<b>Personnels enseignants</b>	<b>540</b>	<b>555</b>	<b>550</b>	<b>554</b>
<b>Total</b>	<b>2131</b>	<b>2131</b>	<b>2124</b>	<b>2149</b>

**49 %**

**C'est la proportion que représentent les élèves fonctionnaires stagiaires (rémunérés ou non) au sein de l'ensemble des personnels de l'École.**

Alors que la population des BIATSS s'accroît de 3 % en trois ans, la filière enseignante enregistre dans le même temps une baisse de 2,7 %.

Le nombre d'élèves fonctionnaires stagiaires diminue de 2 %.

A titre indicatif, 850 élèves fonctionnaires stagiaires sont rémunérés en 2016-2017, les autres étant en congés pour convenance personnelle ou, plus minoritairement, en insuffisance de résultats ou des élèves à titre étranger ne pouvant bénéficier du statut de fonctionnaire stagiaire.

***Au vu de la spécificité de la population des élèves fonctionnaires stagiaires, le choix a été fait de ne pas les prendre en compte dans la suite du bilan social.***

## Répartition des personnels de l'ENS de Lyon selon la filière et la catégorie

### De quoi parle-t-on ?

Les informations présentées dans ce bilan social concernent les personnels **fonctionnaires et contractuels** de l'ENS de Lyon en activité à la date **du 31 décembre 2016**. Cela inclut à la fois les personnels payés sur budget État et sur ressources propres. Les élèves fonctionnaires stagiaires ne sont pas pris en compte dans le périmètre du bilan social au vu de leur spécificité.

Sauf mention contraire, sont exclus du bilan social les personnels:

En détachement sortant (16),

En mise à disposition (MAD) sortante (2),

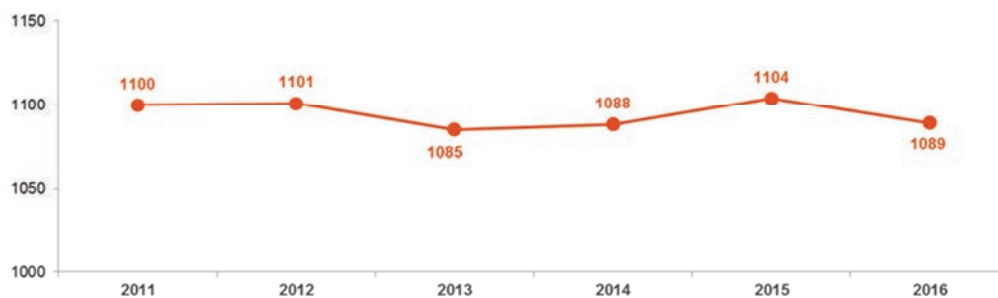
En disponibilité (11),

En congé longue durée (CLD) (1) ou congé longue maladie (CLM) (1),

En congé parental (2),

En congé pour formation professionnelle (CFP) (1),

En contrat d'apprentissage (3) ou étudiant (2)

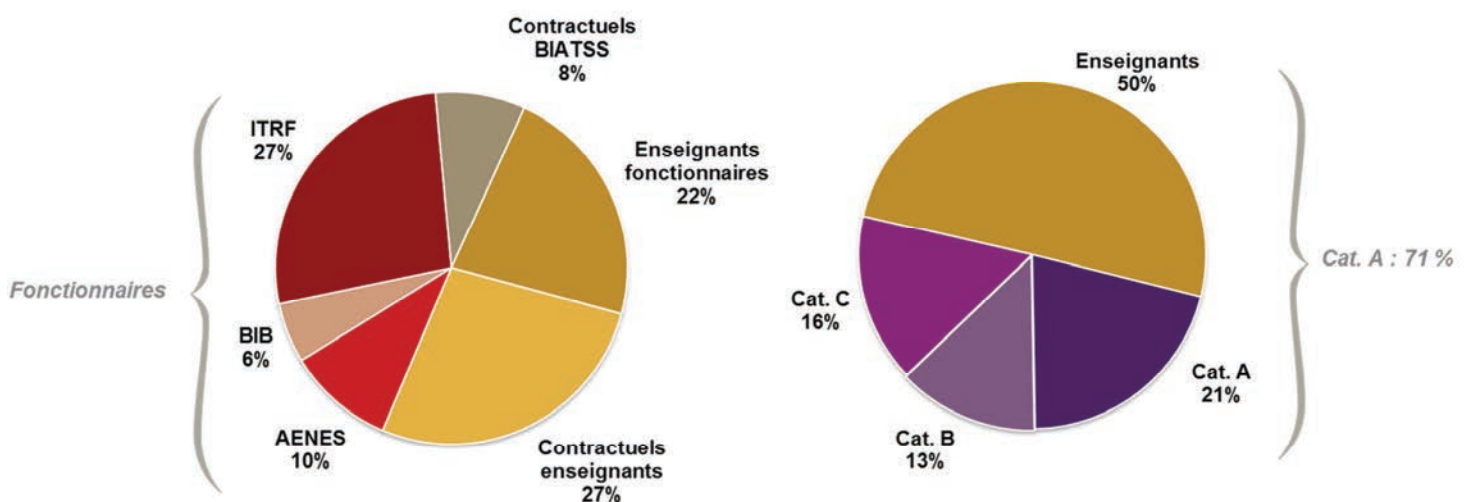


### Répartition de l'ensemble des personnels au 31 décembre 2016

Par filière

Par catégorie

Base : 1 089 effectifs réels - Fonctionnaires et contractuels



La majorité des personnels de l'École (7 sur 10) sont des personnels de catégorie A, de plus 1 personnel sur 2 est enseignant, enseignant-chercheur ou chercheur.

Plus de la moitié des personnels enseignants ont des statuts de contractuels. Ces derniers sont majoritairement doctorants (71% des contractuels enseignants).

## Répartition de l'ensemble des personnels selon la catégorie et la filière au 31 décembre 2016

Filière	Catégorie	Effectifs réels 2016	ETP 2016	% des effectifs totaux 2016	Effectifs réels 2015
Fonctionnaires AENES	A	21	20,4	1,9%	22
	B	41	40,4	3,8%	42
	C	45	42,2	4,1%	48
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>103</b>	<b>9,8%</b>	<b>112</b>
Fonctionnaires Bibliothèques	A	16	15,1	1,5%	19
	B	20	19,8	1,8%	18
	C	24	22,3	2,2%	23
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>57,2</b>	<b>5,5%</b>	<b>60</b>
Fonctionnaires ITRF	A	137	132,7	12,6%	135
	B	70	65,5	6,4%	65
	C	85	83,1	7,8%	87
	<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>281,3</b>	<b>26,8%</b>	<b>287</b>
Contractuels BIATSS	A	51	45,5	4,7%	54
	B	22	20,7	2,0%	20
	C	17	17	1,6%	16
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>83,2</b>	<b>8,3%</b>	<b>90</b>
<b>BIATSS</b>		<b>549</b>	<b>524,7</b>	<b>50,4%</b>	<b>549</b>
Enseignants	Fonctionnaires	244	243,3	22,4%	246
	Non titulaires	296	292,7	27,2%	309
	<b>Total</b>	<b>540</b>	<b>536,0</b>	<b>49,6%</b>	<b>555</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1089</b>	<b>1060,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>1104</b>

On constate une légère diminution des effectifs par rapport à 2015, au niveau des personnels enseignants.

Ceci s'explique par la baisse du nombre de post-docs (40 en 2016 contre 52 en 2015, soit : -23 %)

Le nombre d'agents titulaires BIATSS demeure stable, malgré des évolutions au sein des filières : le nombre de fonctionnaires ITRF augmente de près de 2%, le personnel AENES diminue de 4,5%.

## Zoom sur les contractuels

### De quoi parle-t-on ?

Si le principe de l'occupation des emplois par des fonctionnaires est indiqué dans l'article 3 de la loi n°83-634, les établissements peuvent également faire appel à des agents non titulaires dans certains cas spécifiques.

On distingue deux catégories d'agents contractuels : ceux recrutés sur la masse État (MSE) et ceux sur ressources propres. Les premiers sont financés par la subvention pour charges de service public. Les agents sur ressources propres sont rémunérés par d'autres sources de financement (contrats de recherche par exemple).

Pour les contractuels BIATSS, il faut distinguer les différents cas de recours au contrat : il peut s'agir d'un recrutement pour occuper un emploi permanent à temps complet ou à temps incomplet (article 4 et 6 de la loi n°84-16) ou d'un recrutement à titre temporaire dans certains cas spécifiques : remplacement d'un agent absent, vacance temporaire d'emploi et accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article 6-quater, 6-quinquies et 6 sexies).

Pour les contractuels enseignants, il s'agit des doctorants, des post-doctorants, des lecteurs et des ATER.

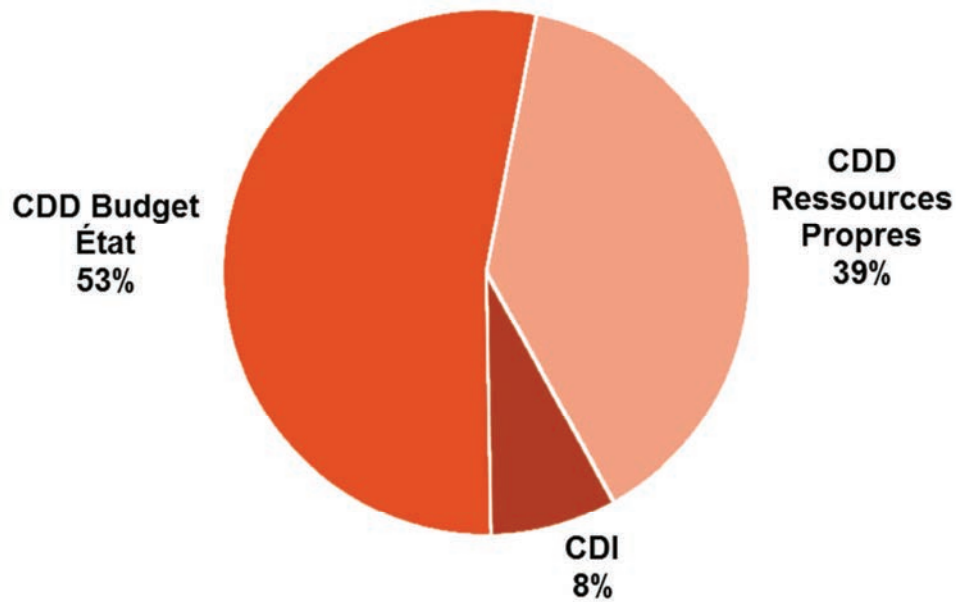
Ces derniers sont inclus même si dans certains cas ils sont déjà titulaires.

### Répartition des personnels contractuels selon le type de contrat au 31 décembre 2016

Filière	Catégorie	Effectifs réels 2016	ETP 2016	% des effectifs contractuels 2016
Contractuels BIATSS	CDI	7	4,6	1,8%
	CDD Budget État	48	42,2	12,2%
	CDD Ressources Propres	35	36,4	8,9%
	<b>Total contractuels BIATSS</b>	<b>90</b>	<b>83,2</b>	<b>23,0%</b>
Contractuels Enseignants	CDI	1	1,0	0,3%
	CDD Budget État	234	230,7	59,7%
	CDD Ressources Propres	67	67,0	17,1%
	<b>Total contractuels enseignants</b>	<b>302</b>	<b>298,7</b>	<b>77,0%</b>
<b>TOTAL Contractuels</b>		<b>392</b>	<b>381,9</b>	<b>100%</b>

### Répartition des **personnels contractuels BIATSS** au 31 décembre 2016 selon le type de contrat

Base : 90 contractuels BIATSS



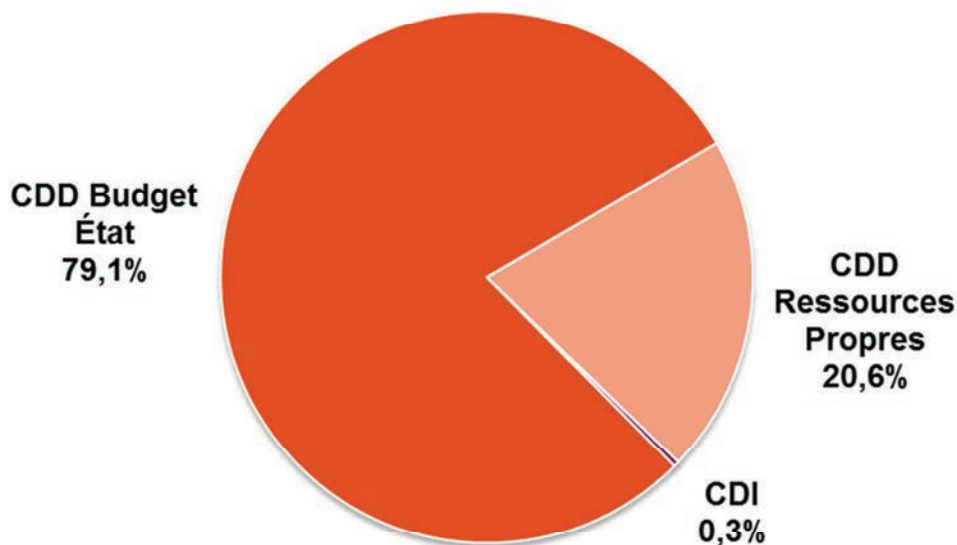
En décembre 2016, les contractuels sont majoritairement payés sur budget État alors qu'en 2015 ils ne représentaient que 44 % des contrats.

Ceux sur ressources propres représentaient 51% contre 39% cette année.

En décembre 2016, 5 des 7 CDI sont payés sur budget État (dont 3 agents du personnel médical).

### Répartition des personnels **contractuels Enseignants** au 31 décembre 2016 selon le type de contrat

Base : 296 contractuels Enseignants

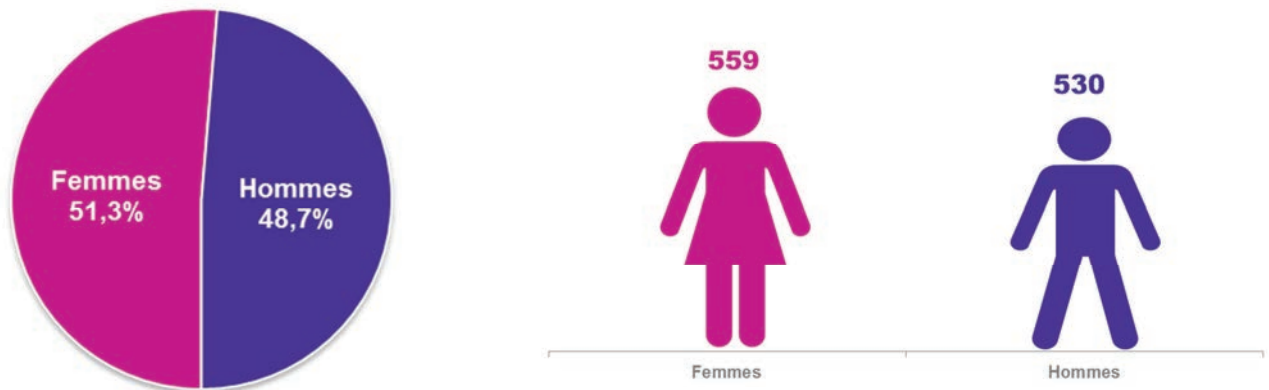


Les contractuels enseignants sont majoritairement recrutés sur budget État, soit près de 8 agents sur 10.

## Caractéristiques sociodémographiques des personnels de l'ENS de Lyon

### Répartition des personnels selon le sexe au 31 décembre 2016

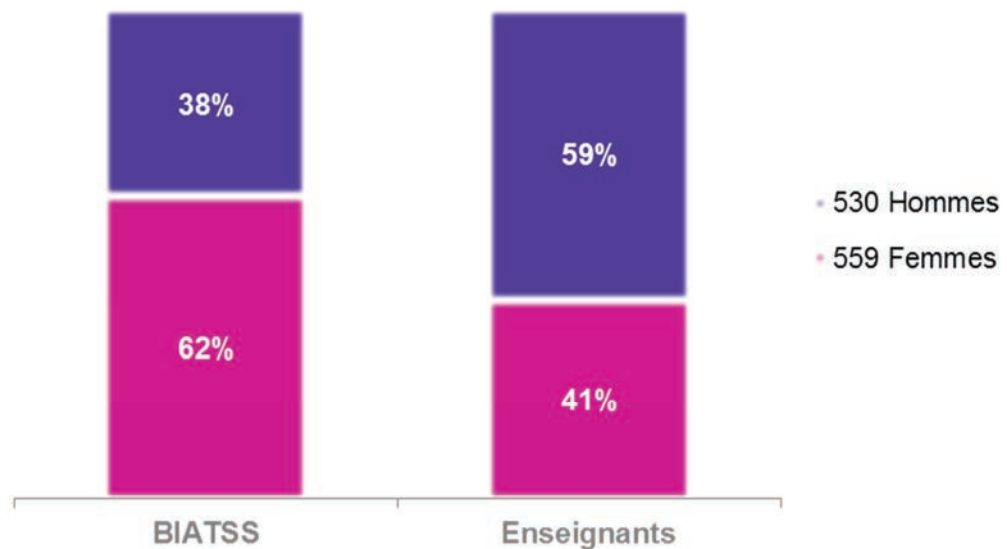
Base : 1 089 effectifs réels



**51,3 %**

C'est la proportion de femmes parmi l'ensemble des personnels de l'ENS de Lyon, une proportion comparable à celle de l'année 2015.

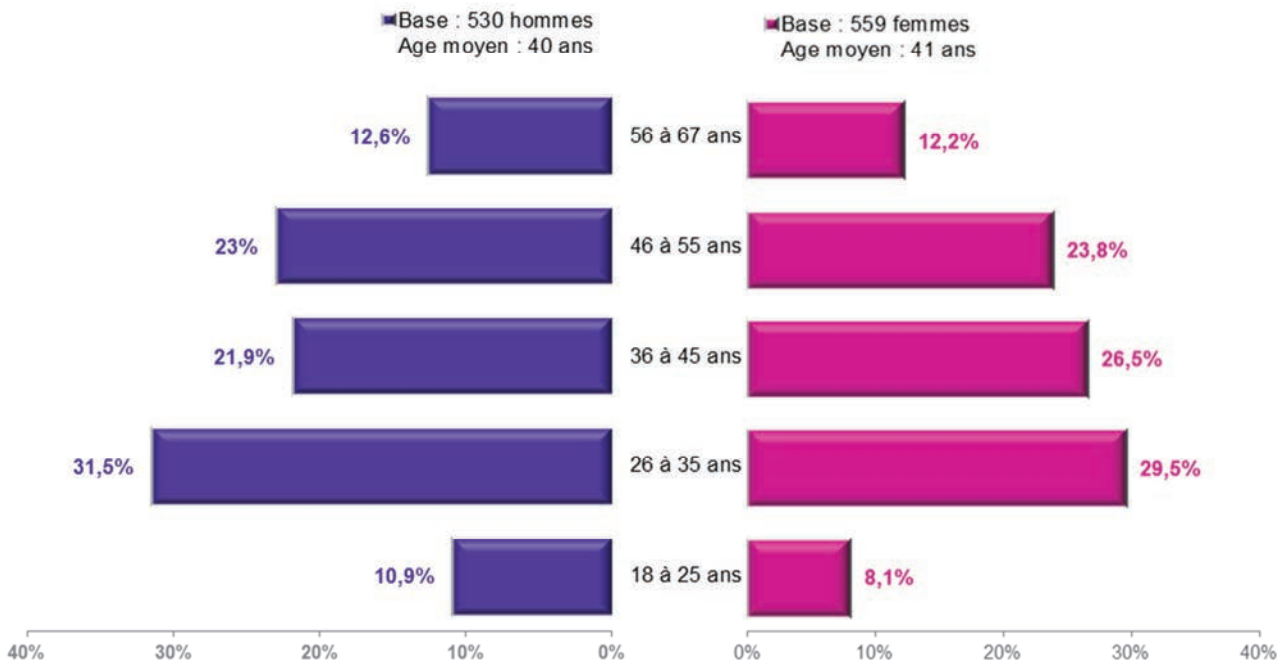
### Répartition des personnels selon le sexe et la filière au 31 décembre 2016



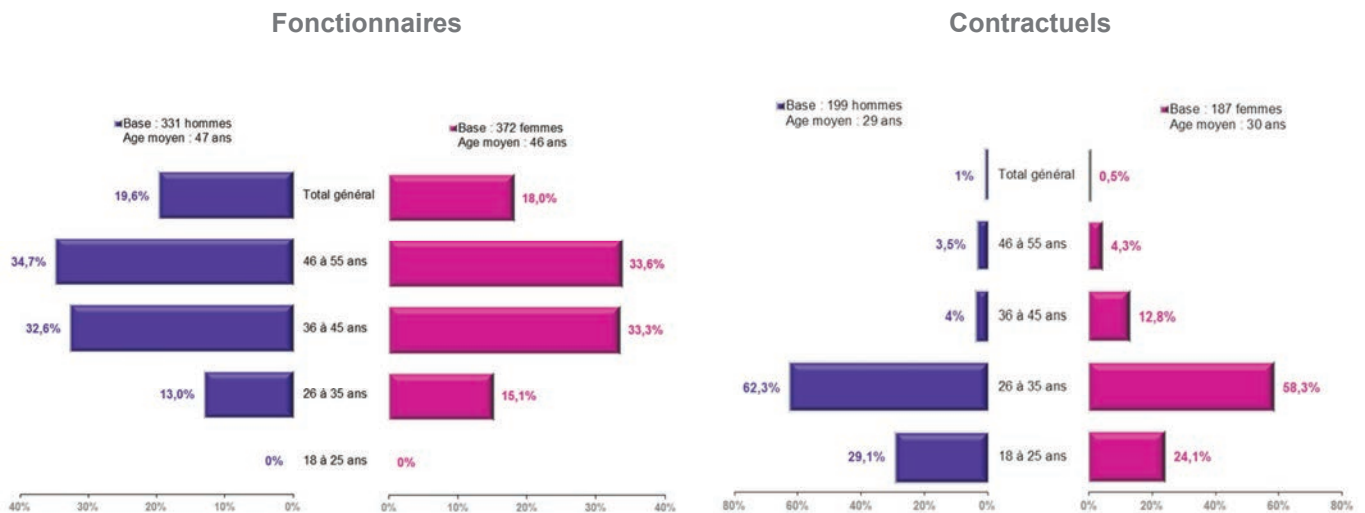
Au sein de la filière d'enseignement et de recherche, les hommes sont légèrement majoritaires et représentent près de 6 personnels enseignants sur 10.

A l'inverse ; les femmes sont en nombre légèrement supérieur au sein des personnels BIATSS, représentant plus de 6 personnels sur 10.

### Pyramide des âges des personnels au 31 décembre 2016



### Pyramide des âges des personnels selon le statut au 31 décembre 2016



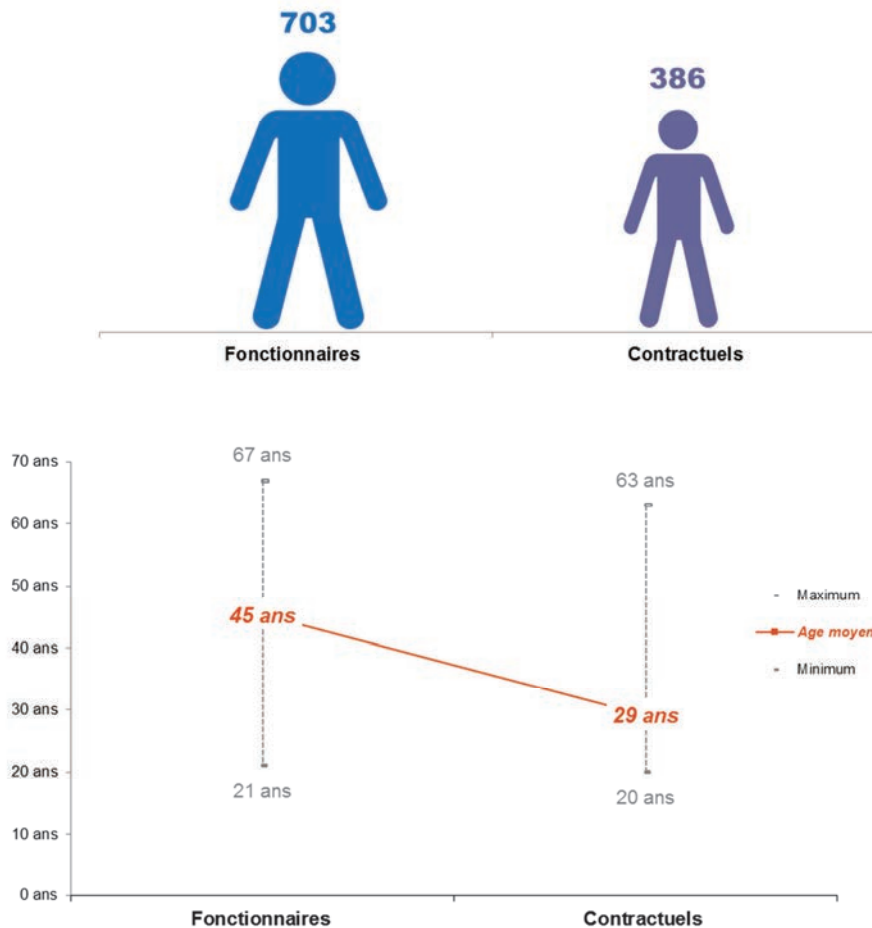
La pyramide des âges des personnels contractuels indique que cette population est jeune puisque près de 9 personnels sur 10 ont moins de 35 ans.

Cela s'explique par la spécificité de cette population, dont 66% sont des personnels de type doctorants, ATER, ou lecteurs.



## Caractéristiques d'âge des personnels **selon le statut** au 31 décembre 2016

	Global	Fonctionnaires	Contractuels	2015
Effectifs réels	1089	703	386	1104
Age moyen	40 ans	45 ans	29 ans	39 ans
Age Médian	40 ans	45 ans	27 ans	39 ans
Personne la plus jeune	19 ans	21 ans	20 ans	20 ans
Personne la plus âgée	67 ans	67 ans	63 ans	67 ans



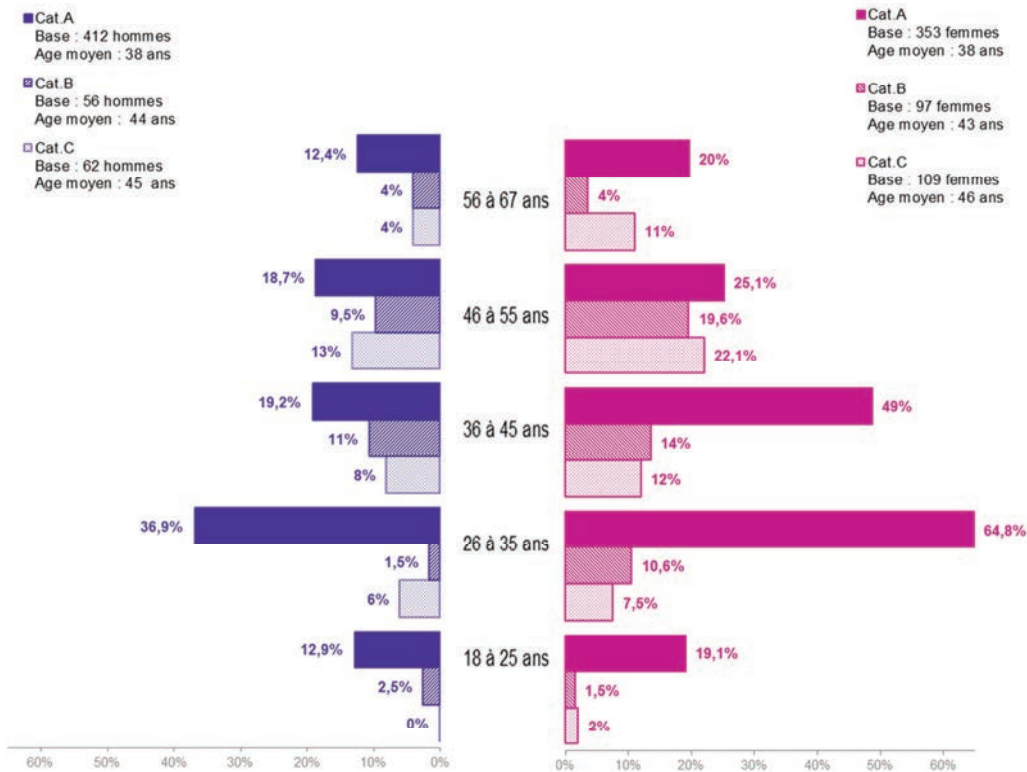
### 40 ans

C'est l'âge médian des personnels de l'École en 2016. Il était de 39 ans en 2015 ainsi qu'en 2014.

### De quoi parle-t-on ?

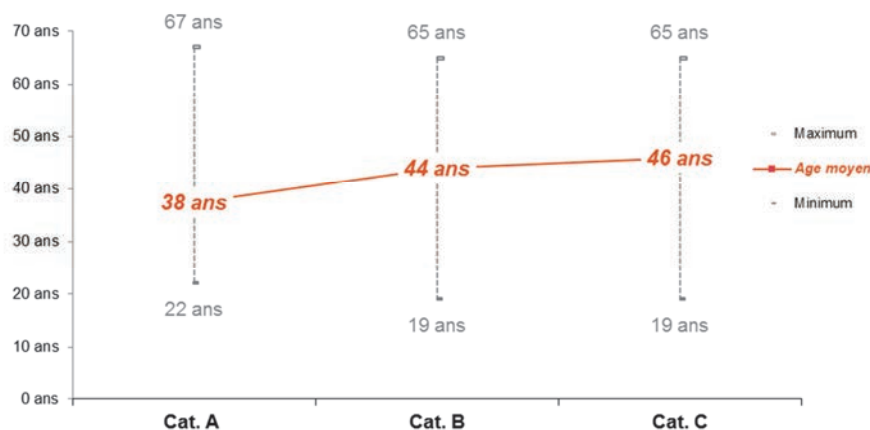
L'âge médian de 40 ans signifie que si l'on partage en deux groupes de même effectif les personnels de l'ENS de Lyon selon leur âge, la moitié la plus jeune a 40 ans ou moins et la moitié la plus âgée a 40 ans ou plus.

### Pyramide des âges des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2016



### Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2016

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Effectifs réels	765	153	171
Age moyen	38 ans	44 ans	46 ans
Age Médian	36 ans	44 ans	47 ans
Personne la plus jeune	22 ans	19 ans	19 ans
Personne la plus âgée	67 ans	65 ans	65 ans

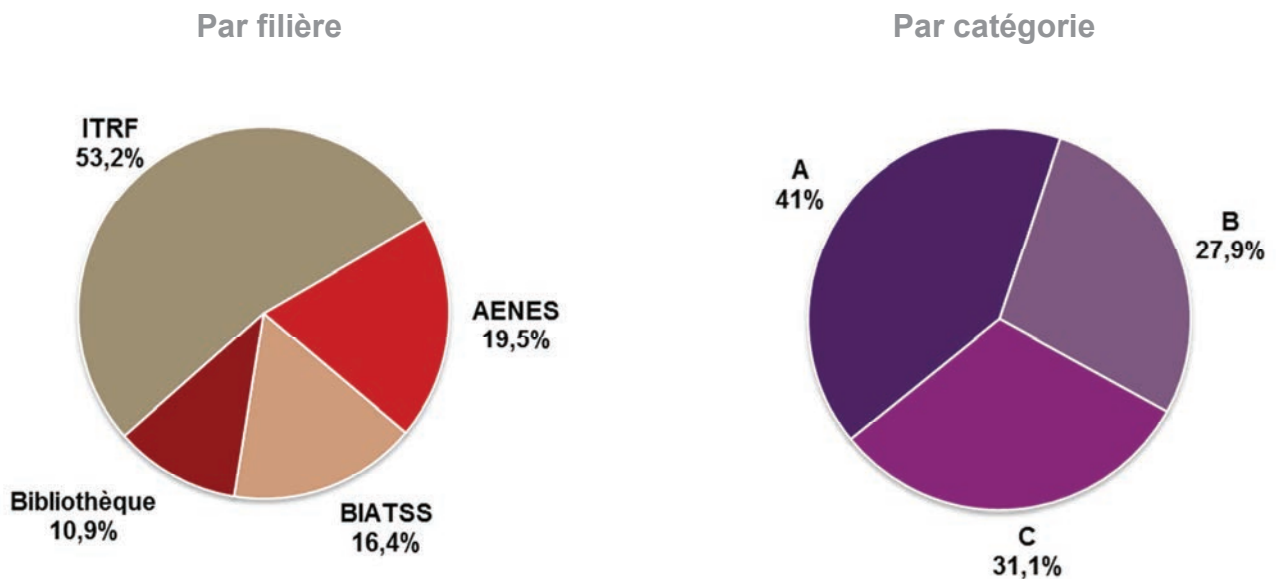


L'âge médian des personnels de catégorie A est le plus bas (36 ans), cela s'explique par la forte proportion des contractuels enseignants (près 4 sur 10) dans cette population, majoritairement constituée de doctorants.

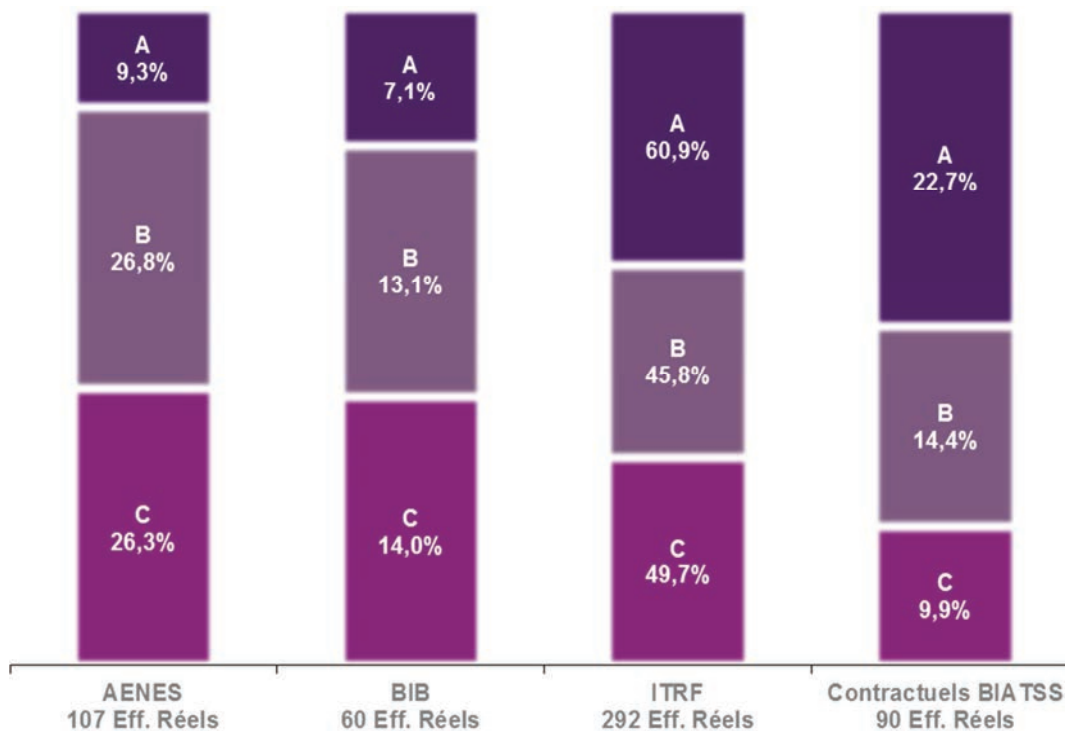
## 1.1.2 Les personnels BIATSS de l'ENS de Lyon

### Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2016

Base : 549 effectifs réels  
Fonctionnaires et contractuels

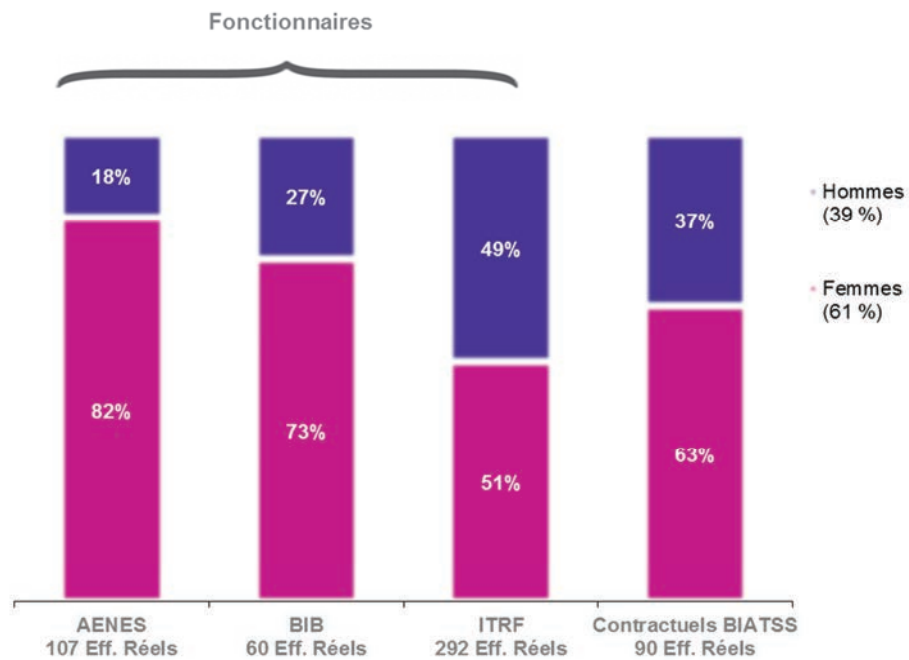


### Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie et la filière



Les personnels de catégorie A sont plus présents dans la filière ITRF et parmi les agents contractuels.

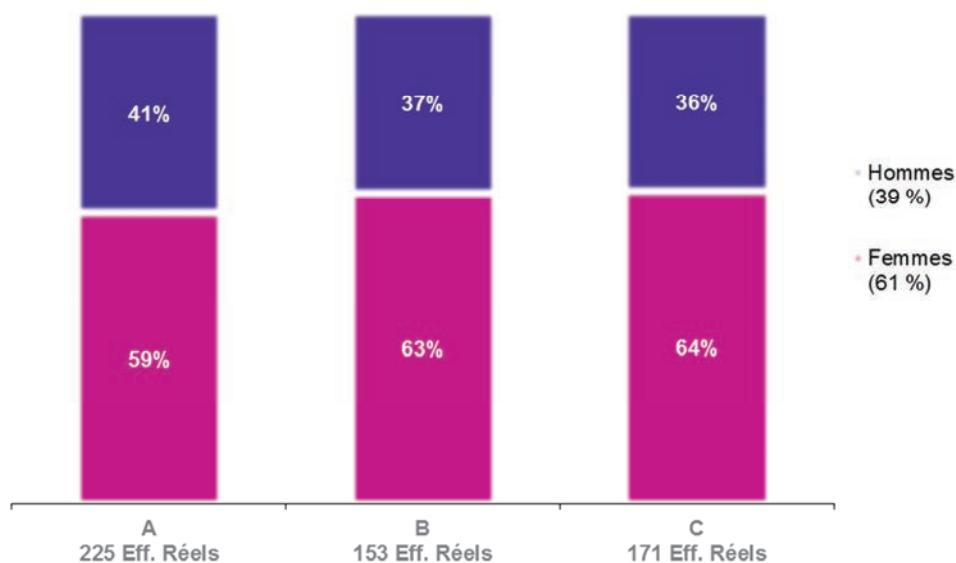
## Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2016 selon le sexe par filière



### Une répartition hommes-femmes qui se distingue selon la filière :

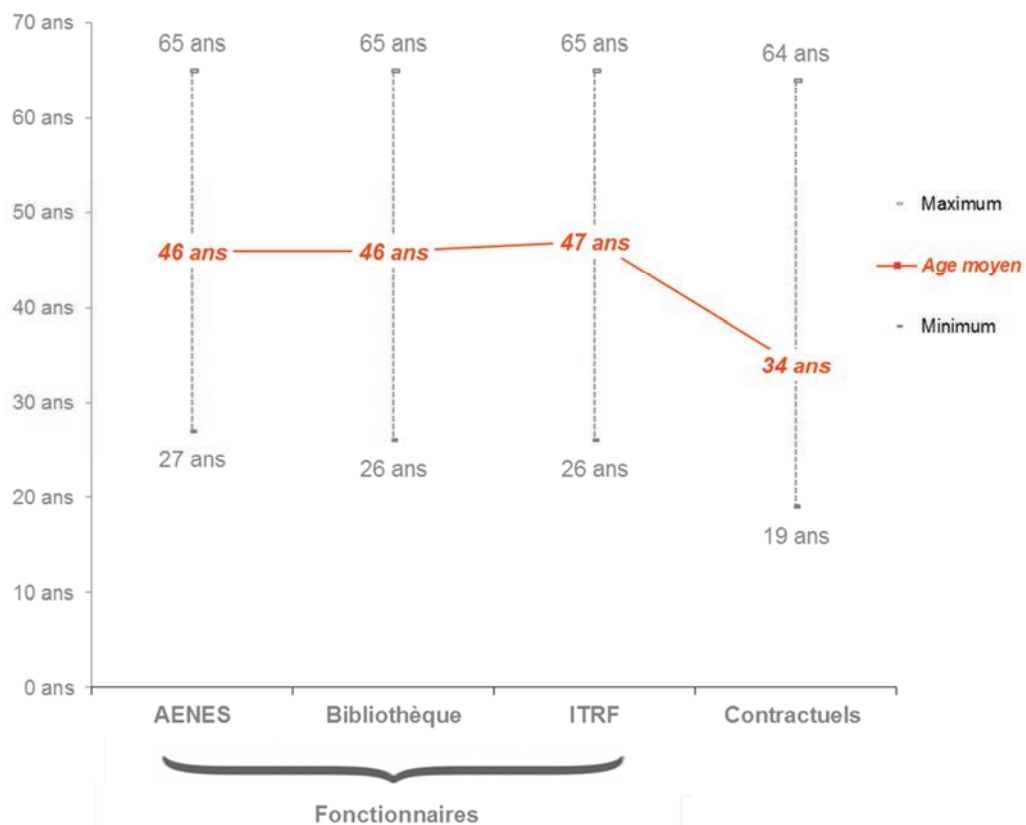
Une quasi parité pour les fonctionnaires de la filière ITRF, 63% des agents non titulaires BIATSS sont des femmes (contre 68% en 2015),  
 Une large majorité de femmes pour les fonctionnaires des autres filières : de 73% de femmes parmi les personnels de Bibliothèque, à 82% pour l'AENES. Ces chiffres restent stables par rapport à 2015.

## Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2016 selon le sexe par catégorie



## Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2016

	Fonctionnaires				
	Personnels BIATSS 2016	AENES	Bibliothèque	ITRF	Contractuels
Effectifs réels	549	107	60	292	90
Age moyen	44 ans	46 ans	46 ans	47 ans	34 ans
Age médian	45 ans	46 ans	46 ans	47 ans	32 ans
Personne la plus jeune	19 ans	27 ans	26 ans	26 ans	19 ans
Personne la plus âgée	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans	64 ans



L'âge moyen des fonctionnaires BIATSS est comparable. En revanche, les personnels contractuels sont en moyenne plus jeunes : 34 ans parmi les contractuels BIATSS contre plus de 45 ans et plus pour les fonctionnaires.

### 1.1.3 Les personnels enseignants de l'ENS de Lyon

*Note : Certains corps ont des effectifs peu représentatifs. Les mouvements de personnels au sein de ces corps peuvent faire évoluer les pourcentages de manière significative.*

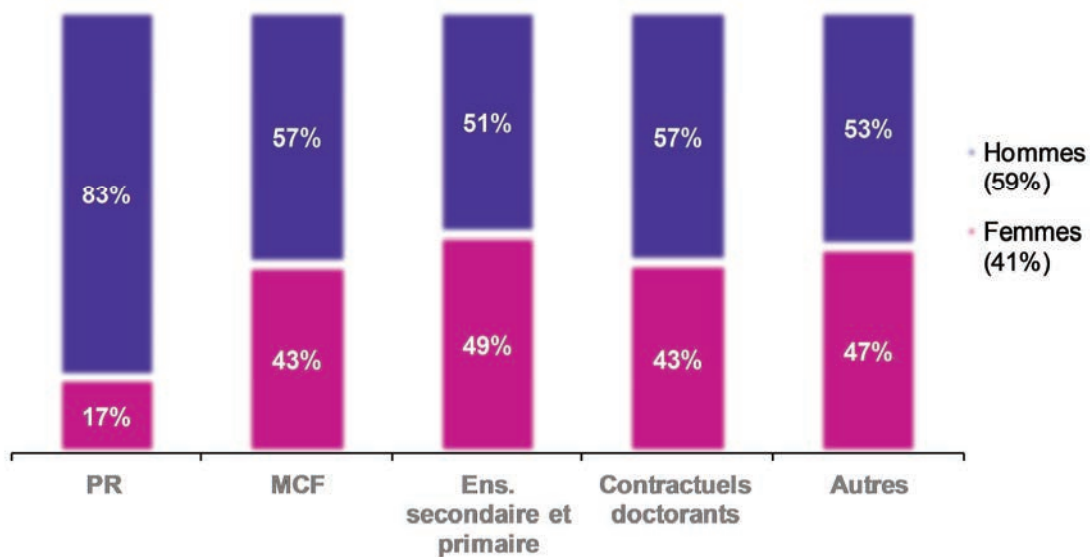
#### Répartition des personnels enseignants par corps au 31 décembre 2016

Corps	Effectifs réels 2016	% du total
Professeur des universités	70	13%
Maître de conférences	110	20,4%
Professeur agrégé	48	8,9%
Professeur certifié (ou en lycée professionnel)	10	1,9%
Professeur des écoles	5	0,9%
Professeur associé à temps partiel	2	0,4%
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)	26	4,8%
Lecteur (ou maître de langue)	18	3,3%
Contractuel doctorant	210	38,9%
Post doctorant	40	7,4%
Directeur de Recherche	1	0,2%
<b>TOTAL Enseignants</b>	<b>540</b>	<b>100%</b>

**39%**

C'est la proportion de contractuels doctorants au sein des personnels enseignants de l'École en activité au 31 décembre 2016, comme en 2015 et 2014.

### Répartition des personnels Enseignants selon le sexe et le corps au 31 décembre 2016



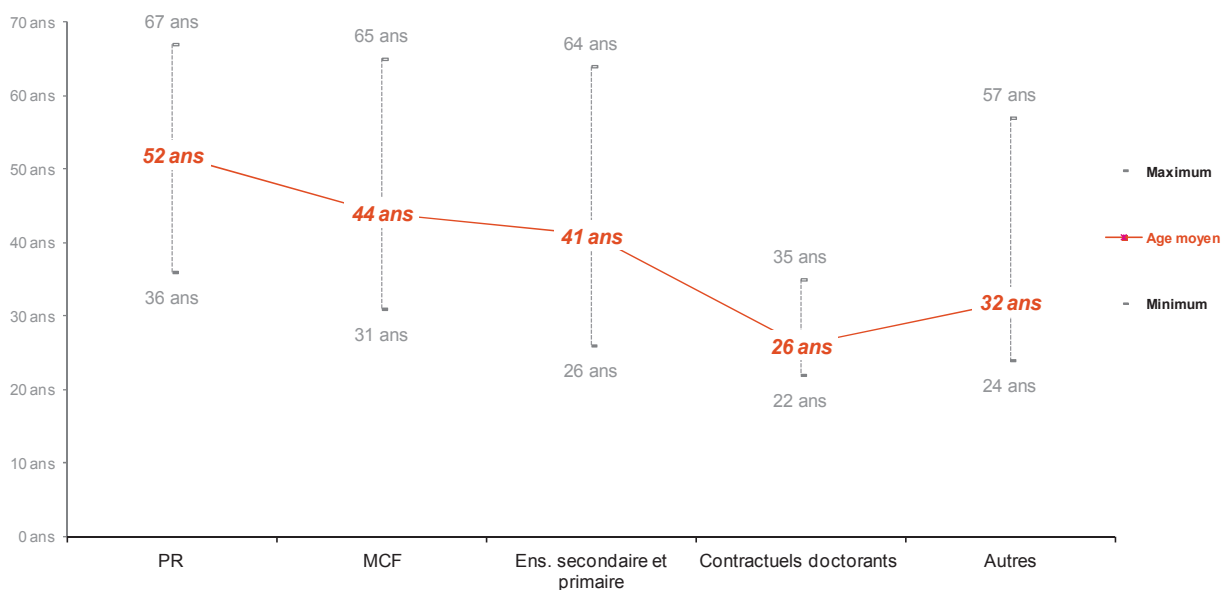
Au sein des personnels d'enseignement et de recherche, les hommes sont en nombre légèrement supérieur et représentent 6 personnels d'enseignement et de recherche sur 10.

Des disparités s'observent selon les corps :

- les enseignants du secondaire ou du primaire ont une répartition hommes-femmes assez proche de la parité ;
- parmi les MCF, les contractuels doctorants et les autres personnels d'enseignement de recherche : 57% sont des hommes ;
- les professeurs des universités restent très majoritairement des hommes, représentant plus de 8 PR sur 10.

## Caractéristiques d'âge des personnels Enseignants par corps au 31 décembre 2016

	Personnels Enseignants	PR	MCF	Ens. secondaire et primaire	Contractuels doctorants	Autres
Effectifs réels	540	71	110	63	210	86
Age moyen	36 ans	52 ans	44 ans	41 ans	26 ans	32 ans
Age médian	31 ans	52 ans	44 ans	40 ans	26 ans	30 ans
Personne la plus jeune	22 ans	36 ans	31 ans	26 ans	22 ans	24 ans
Personne la plus âgée	67 ans	67 ans	65 ans	64 ans	35 ans	57 ans



On observe des caractéristiques d'âge différentes selon les corps enseignants :

les contractuels doctorants et les autres personnels d'enseignement et de recherche sont des populations jeunes (avec une moyenne d'âge de respectivement 26 et 32 ans),  
les MCF et enseignants du secondaire et primaire ont des caractéristiques d'âge similaires et ont en moyenne entre 41 et 44 ans,  
les PR ont en moyenne 52 ans.



## 1.2 Les emplois budgétaires de l'ENS de Lyon

### De quoi parle-t-on ?

L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet autorisé par la loi de finances initiale et ouvert sur un programme budgétaire (on parle de support budgétaire). Délégué à un établissement, il permet la rémunération du fonctionnaire qui l'occupe. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps.

La comparaison entre ces emplois budgétaires et les effectifs est le constat à la date d'observation : les effectifs présentés, « photographie » au 31 décembre 2016, sont amenés à évoluer au cours de l'année.

### Les emplois budgétaires et effectifs réels des **personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels** hors ressources propres en activité à l'École ou occupant un support au 31 décembre 2016

Filière	Catégorie	Corps	Supports budgétaires 2016	Effectifs 2016 en activité à l'École	Effectifs 2016 occupant un support (MAD sortants, CLM, CLD, CFP)
AENES	A	Agent comptable	1	1	
		SGEPES	1	1	
		AENESR	2	2	
		AAE	21	16	
		Infirmier	2	1	
	B	SAENES	49	41	
	C	ADJENES	66	45	
		<b>TOTAL AENES</b>	<b>142</b>	<b>107</b>	<b>0</b>
BIB	A	Conservateur général	1		
		Conservateur	14	10	1
		Bibliothécaire	9	6	1
	B	BAS	20	20	
	C	MAG	26	24	
		<b>TOTAL Bibliothèque</b>	<b>70</b>	<b>60</b>	<b>2</b>
ITRF	A	IGR	29	28	
		IGE	100	97	2
		ASI	24	26	
	B	TCH	81	87	1
	C	ADT	96	99	1
			<b>TOTAL ITRF</b>	<b>330</b>	<b>337</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>			<b>542</b>	<b>504</b>	<b>6</b>

**Les emplois budgétaires et effectifs réels des personnels Enseignants et contractuels  
enseignants sur budget État (hors doctorants)  
au 31 décembre 2016**

Corps	Supports budgétaires 2016	Effectifs 2016 en activité à l'École	Effectif occupant un support (MAD sortante)
Emploi de direction	3	1	
PR	83	70	
MCF	132	110	1
Professeur agrégé	55	48	
Professeur certifié	18	7	
Professeur des écoles	5	5	
ATER	13	26	
PAST	3	2	
Lecteur ou maître langue	16	18	
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>287</b>	<b>1</b>

**870**

C'est le nombre d'emplois budgétaires de l'ENS de Lyon en 2016

## 1.3 Ancienneté à l'ENS de Lyon

### Ancienneté des personnels fonctionnaires dans l'École au 31 décembre 2016

Filière	Catégorie	Effectifs 2016	Ancienneté dans l'École				Total
			Moins de 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 8 ans	Plus de 8 ans	
Fonctionnaires BIATSS	A	174	13%	9%	26%	52%	100%
	B	131	10%	12%	24%	53%	100%
	C	154	7%	10%	21%	62%	100%
	Total BIATSS	459	10%	10%	24%	56%	100%
Enseignants	Total fonctionnaires	244	14%	9%	21%	55%	100%

**88,5%**

Donc, près de 90 % de la population a plus de 3 ans d'ancienneté, ce qui illustre une stabilité.

De plus, 1 fonctionnaire sur 2 travaille à l'École depuis plus de 8 ans.

### Ancienneté des contractuels dans l'École au 31 décembre 2016

Filière	Catégorie	Effectifs 2016	Ancienneté dans l'École				Total
			1 an ou moins	Entre 1 et 2 ans	Entre 2 et 3 ans	Plus de 3 ans	
Contractuels BIATSS	A	51	41%	25%	14%	20%	100%
	B	22	45%	23%	18%	14%	100%
	C	17	76%	18%	6%	0%	100%
	Total BIATSS	90	49%	23%	13%	14%	100%
Contractuels Enseignants	ATER	26	69%	4%	4%	23%	100%
	Lecteur ou maître de langue	18	61%	33%	0%	6%	100%
	Contractuel Doctorant	210	33%	35%	28%	4%	100%
	Post doc	40	38%	30%	18%	15%	100%
	PAST	2	0%	0%	0%	100%	100%
	Total Enseignants	296	38%	31%	23%	8%	100%

## 1.4 Promotions et mouvements

### 1.4.1 Promotions des agents titulaires

**47**

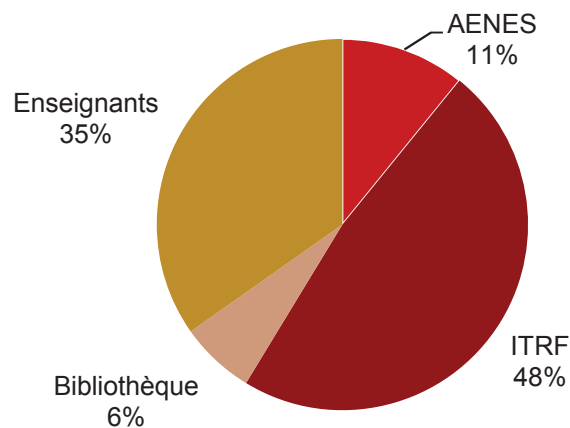
**C'est le nombre d'agents concernés par une promotion dans l'établissement (tableau d'avancement, liste d'aptitude ou réussite de concours), toutes filières confondues.**

Si l'on rapporte les promotions à la population titulaire, 5,66% de la population BIATSS a été concernée par une promotion en 2016, et 6,56% de la population enseignante.

Les promotions sont en grande majorité des promotions par tableau d'avancement (82%). Elles concernent toutes les filières. Les filières BIATSS représentent 65% des promotions. Si l'on s'intéresse à la répartition hommes/femmes, les femmes sont concernées à 43%.

Les promotions par tableau d'avancement ou liste d'aptitude restent à un niveau élevé (42 en 2016, 39 en 2015 et 41 en 2014).

**Répartition de l'ensemble des promotions par filière en 2016**



**Répartition de l'ensemble des promotions par sexe en 2016**

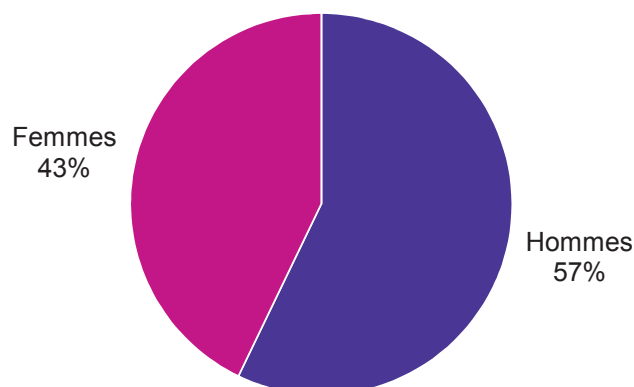


Tableau d'avancement (promotion des fonctionnaires dans le grade supérieur)  
**Tableau d'avancement des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon**  
**Promotions obtenues en 2016**

Filière	Corps	Grade	2016	
			Nombre de promouvables	Nombre de promus
<b>AENES</b>	<b>ADAE</b>	APAE	1	0
	<b>SAENES</b>	SAENES classe exceptionnelle	3	1
		SAENES classe supérieure	11	1
	<b>ADJENES</b>	ADJENES principal 1ère classe	5	0
		ADJENES principal 2ème classe	7	0
		ADJENES 1ère classe	0	0
<b>Bibliothèque</b>	<b>Conservateurs</b>	Conservateurs en chef	1	0
	<b>BIBAS</b>	BIBAS classe exceptionnelle	7	1
		BIBAS classe supérieure	0	0
	<b>Magasiniers</b>	Magasinier principal 1ère classe	2	1
		Magasinier principal 2ème classe	2	0
		Magasinier 1ère classe	0	0
<b>ITRF</b>	<b>IGR</b>	IGR hors classe	sans objet	sans objet
		IGR 1ère classe	6	2
	<b>IGE</b>	IGE hors classe	0	0
		IGE 1ère classe	17	4
	<b>TECH</b>	TECH classe exceptionnelle	4	2
		TECH classe supérieure	7	5
	<b>ADT</b>	Adjoint Technique Principal 1ère classe	1	0
		Adjoint Technique Principal 2ème classe	2	2
		Adjoint Technique 1ère classe	4	3
	<b>Total fonctionnaires BIATSS</b>			<b>80</b>

27% des promouvables bénéficient d'une promotion

**Tableau d'avancement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs  
de l'ENS de Lyon  
Promotions obtenues en 2016**

Filière	Corps	Grade	2016	
			Nombre de promouvables	Nombre de promus
<b>Enseignants</b>	<b>PRAG</b>	PRAG HC	15	0
	<b>PRCE</b>	PRCE HC	1	0
	<b>PE</b>	PE HC	0	0
	<b>PLP</b>	PLP HC	0	0
<b>Enseignants chercheurs</b>	<b>MCF</b>	MCF HC	26	5
	<b>PR</b>	PR 1ère classe	13	5
	<b>PR</b>	PR Classe Exceptionnelle 1	33	4
	<b>PR</b>	PR Classe Exceptionnelle 2	10	2
<b>Total fonctionnaires Enseignants et EC</b>			<b>98</b>	<b>16</b>

16% des promouvables bénéficient d'une promotion

**Liste d'aptitude (promotion des fonctionnaires dans le corps supérieur)**

**Liste d'aptitude des personnels fonctionnaires de l'ENS de Lyon  
Promotions obtenues en 2016**

Filière	Corps	2016		
		Nombre de promouvables	Nombre de promouvables ayant déposé un dossier	Nombre de promus
<b>AENES</b>	<b>AAE</b>	26	2	0
	<b>SAENES</b>	39	10	1
<b>Bibliothèque</b>	<b>Conservateurs généraux</b>	2	1	0
	<b>Conservateurs</b>	5	0	0
	<b>Bibliothécaire</b>	18	6	0
	<b>Bibliothécaire assistant spécialisé</b>	17	3	1
<b>ITRF</b>	<b>Ingénieur de Recherche</b>	69	16	0
	<b>Ingénieur d'Etudes</b>	10	5	0
	<b>Assistant Ingénieur</b>	56	9	0
	<b>Technicien</b>	69	11	2
<b>Total fonctionnaires BIATSS</b>		<b>311</b>	<b>63</b>	<b>4</b>

6 % des promouvables bénéficient d'une promotion



## Promotion par concours des agents titulaires

**9**

**C'est le nombre d'agents titulaires concernés par une réussite de concours, toutes filières confondues.**

5 agents ont réussi un concours ou un examen professionnel qui leur a permis de bénéficier d'une promotion tout en restant dans l'établissement. A noter également que 4 agents (3 BIATSS et 1 enseignant) ont réussi un concours et ont quitté l'établissement.

### Parité au sein des jurys de concours

Si l'on s'intéresse à la part des femmes dans les jurys de concours, elles sont à quasi parité dans les jurys ITRF, avec 48% des membres. Elles sont également représentées à plus de 40 % pour les comités de sélection (43%) et les jurys de lecteurs (54%). La proportion descend à 31% dans les jurys du second degré, puis 33% pour les recrutements d'ATER.

En ce qui concerne les présidentes de jurys, on constate une baisse par rapport à 2015 : elles représentent 38% des présidentes de comités de sélection (contre 60% en 2015) et 40% dans les jurys ITRF. La proportion augmente pour les ATER (35% en 2016 contre 21% en 2015) et elles ne sont pas représentées sur les autres concours.



## 1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires

**5**

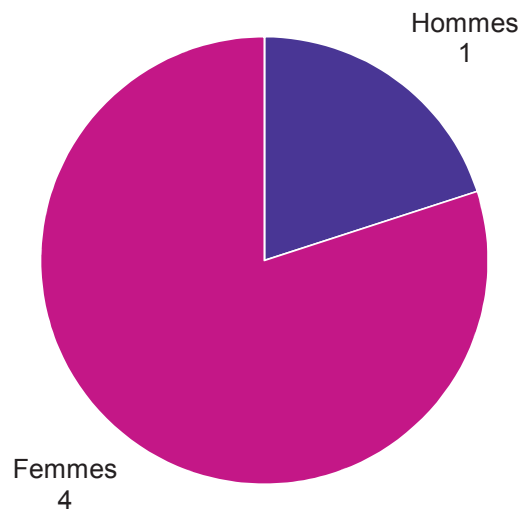
**C'est le nombre d'agents dont la situation a été pérennisée en 2016.**

Cette pérennisation concerne uniquement des personnels BIATSS. Dans la filière ITRF 4 agents non titulaires déjà dans l'établissement ont pu être pérennisés. Une contractuelle de l'École a également réussi un concours ITRF en extérieur à l'établissement.

Si l'on s'intéresse aux agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012 (loi Sauvadet), et compte tenu de la prolongation du dispositif jusqu'au 12 mars 2018 (loi du 20/04/2016) 13 personnes sont dorénavant concernées par le processus de titularisation, dont 4 sont encore dans l'établissement, en CDI.

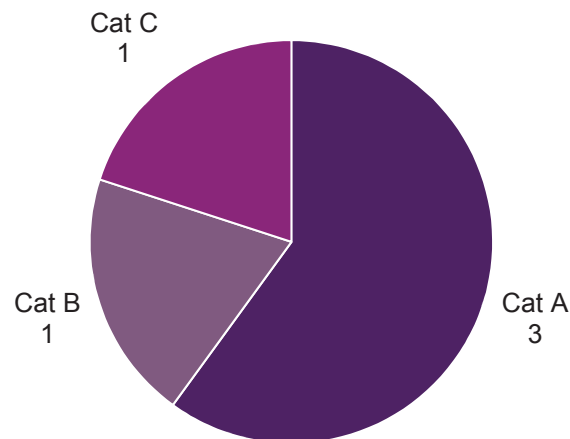
### Répartition hommes-femmes des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2016

Base : 5 personnels BIATSS  
titularisés en 2016



### Catégorie des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2016

Base : 5 personnels BIATSS  
titularisés en 2016



## 1.4.3 Flux de personnels

### Les flux de fonctionnaires

#### De quoi parle-t-on ?

Le calcul des effectifs se fait à périmètre constant c'est-à-dire en considérant les personnels fonctionnaires de l'ENS de Lyon, y compris les pérennisations de contractuels. Ces flux ne prennent pas en compte les agents fonctionnaires ayant bénéficié d'un changement de corps ou de grade.

Le taux de rotation est égal à la somme des entrées et des sorties rapportée aux effectifs.

Taux de rotation :

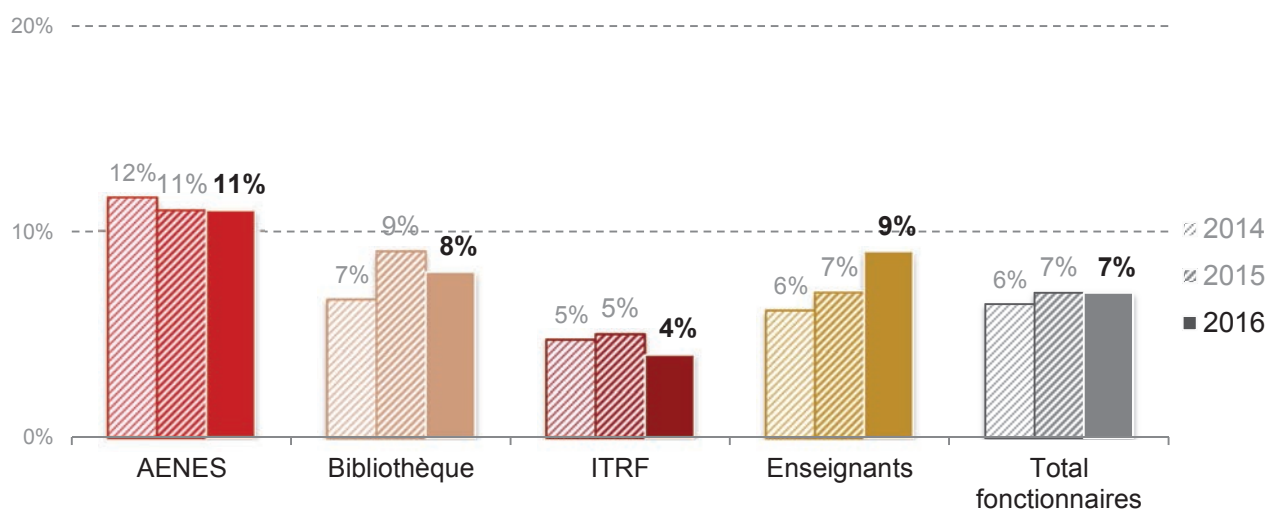
$$\frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})}{\text{Effectifs au 31 - 12 - 2015} + \text{effectifs 31 - 12 - 2016}}$$

#### Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2015 et 2016 selon la filière

	Nombre d'entrées de fonctionnaires	Nombre de sorties de fonctionnaires	Solde (entrées - sorties)	Taux de rotation
<b>AENES</b>	9	16	-7	11%
<b>Bibliothèque</b>	5	5	0	8%
<b>ITRF</b>	8	13	-5	4%
<b>Enseignants</b>	20	25	-5	9%
<b>Total général</b>	42	59	-17	7%

On constate une baisse des entrées de titulaires et une augmentation des sorties, le solde étant négatif cette année.

#### Évolution des taux de rotation des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre 2013 et 2016 selon la filière



## Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2015 et 2016 selon la catégorie

Filière	Catégorie	Nombre d'entrées de fonctionnaires	Nombre de sorties de fonctionnaires	Solde (entrées - sorties)	Taux de rotation*
<b>Fonctionnaires BIATS</b>	<b>A</b>	7	17	-10	7%
	<b>B</b>	9	6	3	6%
	<b>C</b>	6	11	-5	5%
<b>Fonctionnaires Enseignants</b>	<b>A</b>	20	25	-5	9%
	<b>Total général</b>	42	59	-17	7%

### Les flux de contractuels

#### Entrées – sorties des agents non titulaires BIATSS de l'ENS de Lyon entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016

##### selon le type de contrat

	Nombre de recrutements d'agents non titulaires	Nombre de départs d'agents non titulaires
<b>CDD Budget État</b>	28	15
<b>CDD RP</b>	20	27
<b>CDI</b>	3	0
<b>Total général</b>	51	42

##### Selon la catégorie

	Nombre de recrutements d'agents non titulaires	Nombre de départs d'agents non titulaires
<b>Catégorie A</b>	26	28
<b>Catégorie B</b>	12	10
<b>Catégorie C</b>	13	4
<b>Total général</b>	51	42

## Focus sur les entrées de fonctionnaires

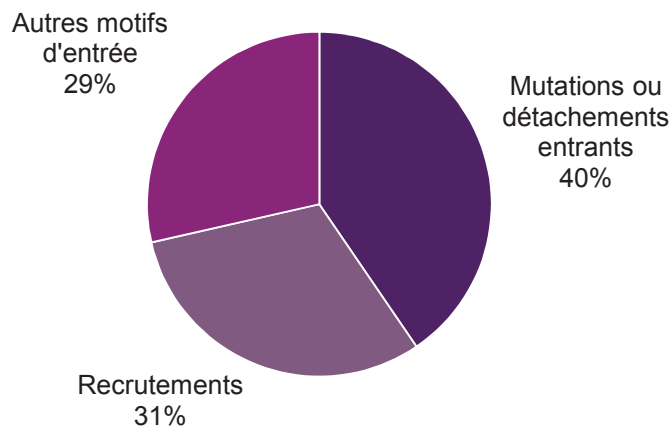
### Entrées des fonctionnaires pendant l'année 2016 selon le motif et la catégorie

Filière	Catégorie	Mutations ou détachements entrants	Recrutements	Autres motifs d'entrée
Fonctionnaires BIATS	A	6	0	1
	B	4	2	3
	C	3	1	2
	<b>Total BIATS</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
Fonctionnaires Enseignants	A	4	10	6
	<b>Total général</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>12</b>

(autres motifs d'entrées : mise à disposition entrante, retour de mise à disposition, retour de détachement, retour de CLD/CLM...)

### Répartition des entrées de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2016 selon le motif

Base : 42 fonctionnaires BIATSS  
et enseignants entrés à l'École en 2016



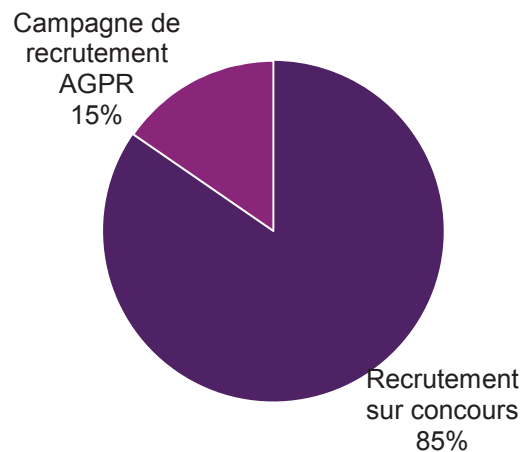
Un tiers des entrées de fonctionnaires sont issues d'un recrutement, 40% sont issues d'une mutation ou d'un détachement entrant. Les autres motifs d'entrée de personnels fonctionnaires s'expliquent en grande partie par des mises à disposition entrantes.

## Focus sur le recrutement

Filière	Catégorie	Recrutement sur concours	Recrutement sans concours, emploi réservé et titularisation de contrats handicap	Campagne de recrutement AGPR	Total fonctionnaires recrutés
<b>Fonctionnaires BIATS</b>	A	0	0	0	0
	B	2	0	0	2
	C	1	0	0	1
	<b>Total BIATS</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Fonctionnaires Enseignants</b>	A	8	0	2	10
	<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

### Répartition des recrutements de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2016 selon la voie d'accès

Base : 13 fonctionnaires BIATSS et enseignants recrutés à l'École en 2016



## Focus sur les départs de fonctionnaires

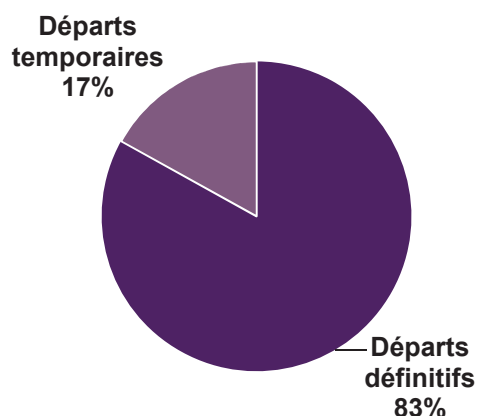
Les départs définitifs comprennent les retraites, démissions, fins de détachement et mutations. Les départs temporaires concernent les détachements, mises à disposition, congés de formation professionnelle, disponibilités et congés pour événements familiaux.

### Départs des fonctionnaires entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016 selon le type de départ

Filière	Catégorie	Départs définitifs	Départs temporaires	Total départs de fonctionnaires
Fonctionnaires BIATS	A	13	4	17
	B	6	0	6
	C	10	1	11
	<b>Total BIATS</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>34</b>
Fonctionnaires Enseignants	A	20	5	25
<b>Total général</b>		<b>49</b>	<b>10</b>	<b>59</b>

### Répartition des fonctionnaires partis en 2016 selon le motif

Base : 59 fonctionnaires BIATSS et enseignants sortis de l'École en 2016



**35%**

C'est le pourcentage que représentent les départs en retraite sur les départs définitifs de fonctionnaires.

En 2016, 17 personnes sont parties à la retraite, contre 12 en 2015 et 15 en 2014. L'âge moyen du départ en retraite est de 64 ans. Si l'on s'intéresse aux départs temporaires, il s'agit en majorité de départs en détachement et en disponibilité.

## 1.4.4 Mobilités Internes BIATSS

Les postes vacants en 2016, non pourvus par des affectations rectorales, ont été ouverts à la mobilité via l'application de mobilité. L'application mobilité a été ouverte aux personnels titulaires et en contrat à durée indéterminée.

### Répartition des personnels BIATSS ayant obtenu une mobilité interne en 2016 par type de mobilité et selon l'affectation

Affectation des postes pourvus	Nombre de personnels			Total
	Avec une mobilité de service et de fonction	Avec une mobilité de fonction sans changement de service	Avec une mobilité de service sans changement de fonction	
Vice-présidence Etudes				
Vice-présidence Recherche				
Direction générale des services	4	4		8
BDL				
Présidence				
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		<b>8</b>

## 8

C'est le nombre d'agents de l'ENS de Lyon qui ont bénéficié d'une mobilité interne, soit une baisse par rapport à 2015 mais un niveau équivalent à celui de 2014.

La mobilité concerne 1,7% de la population BIATSS, soit une baisse par rapport à 2015 mais un retour au niveau de 2014.



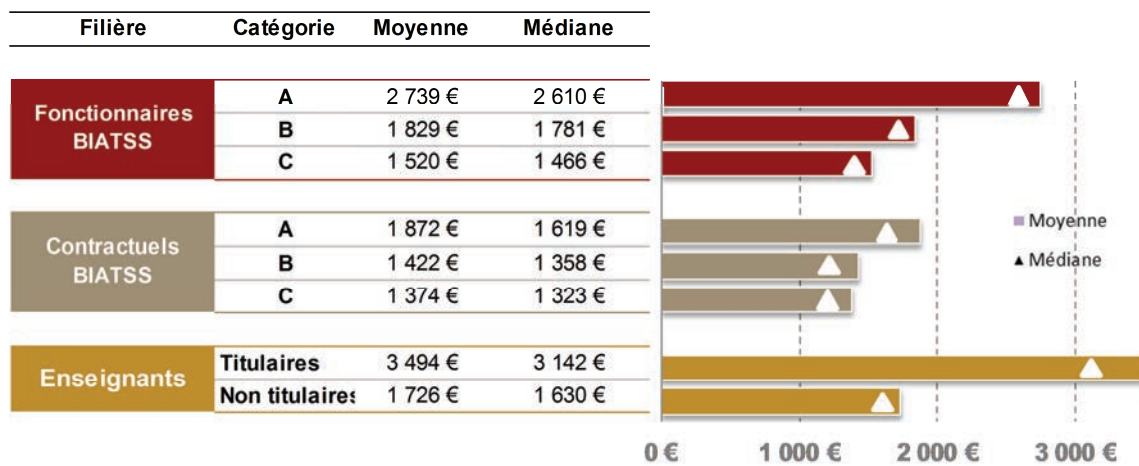
## 2. Rémunérations

### Remarque

Les montants sont présentés sous réserve de la validation des commissaires aux comptes et tiennent compte du rattachement des charges à l'exercice auquel elles se rapportent.

### 2.1 Rémunérations

Rémunération nette mensuelle médiane et moyenne des personnels payés par l'École au titre de l'année 2016 **selon la filière, le statut et la catégorie**



### 87,6 millions d'euros

Le montant des dépenses de personnels sur budget État en 2016.

L'évolution de la masse salariale État (MSE) est liée essentiellement :

au GVT (glissement vieillesse technicité), c'est-à-dire à l'évolution mécanique liée aux avancements et promotions (changement d'échelons, de grades, de corps), à la revalorisation de 0,6% du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2016, à la politique indemnitaire à l'initiative de l'établissement (revalorisation des primes des cat. C, alignement des primes AENES/ITRF, alignement des primes des contractuels sur les titulaires)

La MSE correspond à toutes les dépenses de personnels transférées au moment du passage de l'établissement aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE).

Les dépenses de personnels sur budget propre correspondent quant à elles aux heures complémentaires, aux jurys de concours, aux contrats de recherche, etc.

### 4,8 millions d'euros

C'est le montant des dépenses de personnels sur ressources propres en 2016.

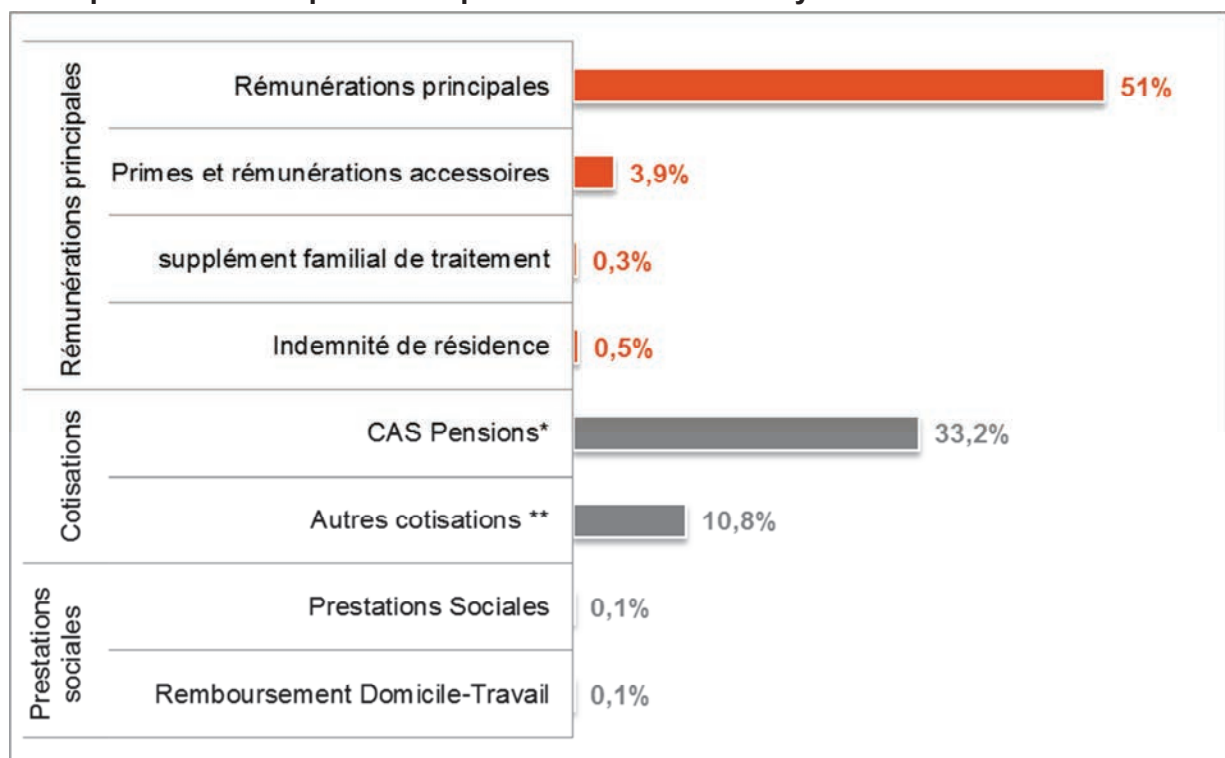
## Évolution de la part annuelle de la cotisation employeur au sein de la dépense MSE aux pensions civiles de retraites « CAS Pensions » de 2011 à 2016



Depuis 2013, la cotisation employeur aux pensions civiles de retraite "CAS Pensions" correspond à 74,6% du traitement brut des fonctionnaires. Cela explique que cette cotisation représente à elle seule un tiers du montant global de la masse salariale État.

Pour rappel, son taux a augmenté de quasi 9 points depuis l'exercice 2011.

## Répartition des dépenses de personnel de l'ENS de Lyon au titre de l'année 2016<sup>1</sup>



Montant total des dépenses de personnel sur budget État : 87 625 101 €

<sup>1</sup> Sont incluses dans les autres cotisations : Contr. solidarité Autonomie, Cot pat fds nat aide logement, Cot pat FNAL déplafonnée, Cot pat IRCANTEC TR A, Cot pat IRCANTEC TR B, Cot pat maladie dépl, Cot pat RAFP, Cot pat vieillesse déplaf, Cot pat vieillesse Plaf, Cot pat vst transport, Cot pat accident travail, Cot patron. alloc fam, Cotis patron. ASSEDIC.

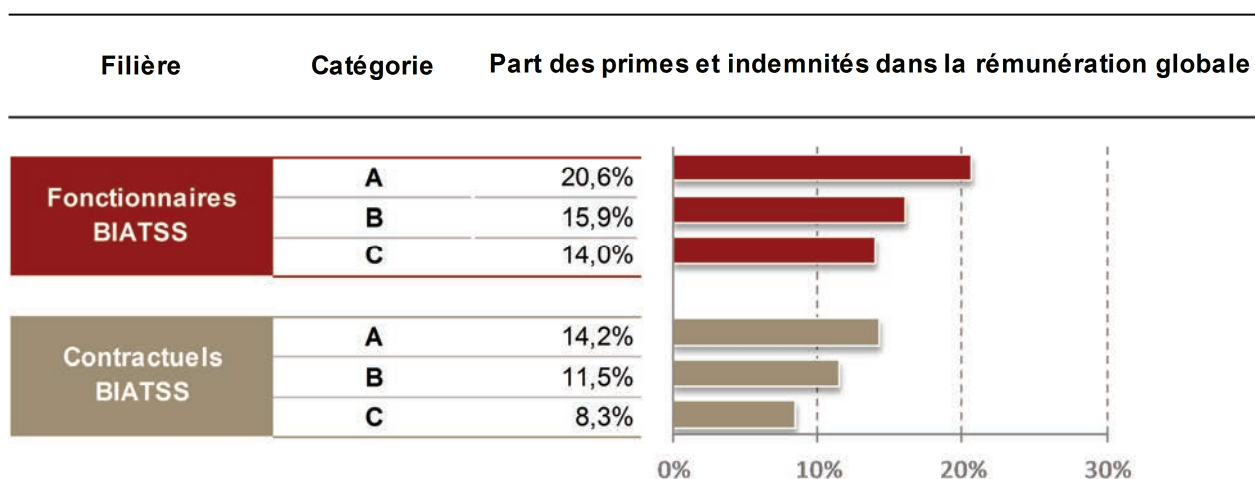
## 2.2 Primes et indemnités

### De quoi parle-t-on ?

Le régime indemnitaire s'ajoute à la rémunération de base et se compose d'indemnités et de primes versées conformément aux dispositions législatives et réglementaires qui régissent chaque corps. Il existe des primes et indemnités versées globalement aux agents du même corps ou d'un même grade et d'autres liées à la politique de l'établissement.

### 2.2.1 Personnels BIATSS de l'ENS de Lyon

Part des primes et indemnités<sup>2</sup> dans la rémunération globale des personnels payés par l'École **selon le statut et la catégorie**



Que ce soit pour les fonctionnaires ou les contractuels, c'est dans la rémunération des personnels BIATSS de catégorie A que la part des primes et indemnités est la plus importante.

### Primes et indemnités des **personnels ITRF** versées au titre de l'année 2016

Prime des ITRF	Nombre de bénéficiaires	Montant versé
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique	309	1 154 739 €
PFI : Prime de Fonction Informatique	42	171 159 €

<sup>2</sup> Les indemnités incluent également le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence

**Primes et indemnités des personnels AENES et de Bibliothèque  
versées au titre de l'année 2016**

<b>Primes des AENES et Bibliothèques</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Montant versé</b>
IFSE : Indemnité de fonctions , de sujétions et d'expertise	121	429 250 €
IAT : indemnités d'administration et de technicité	30	61 979 €
IFTS : indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires	30	112 870 €

**Primes et indemnités des personnels de Bibliothèque  
versées au titre de l'année 2016**

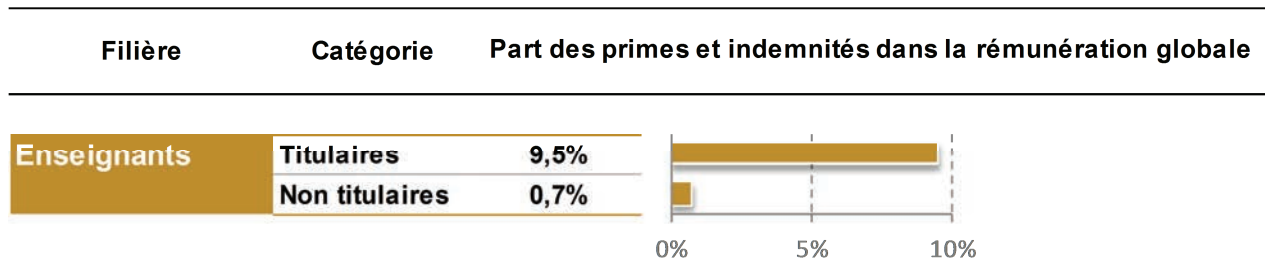
<b>Primes des Bibliothèques</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Montant versé</b>
Indemnité spéciale	13	74 598 €
Primes de technicité pour les corps bibliothécaires	28	31 645 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres...	24	1 505 €
Primes de sujétions spéciales	24	16 380 €
Indemnité de chaussures et panier	25	704 €

**Primes et indemnités des personnels contractuels BIATSS  
versées au titre de l'année 2016**

	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Montant versé</b>
Primes Contractuels BIATSS	142	205 227 €

## 2.2.2 Personnels Enseignants de l'ENS de Lyon

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des personnels payés par l'École **selon le statut et la catégorie**



Primes et indemnités des **personnels Enseignants** versées au titre de l'année 2016

Primes des Enseignants	Nombre de bénéficiaires	Montant versé
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	304	328 295 €
PES : Prime d'excellence scientifique	72	396 018 €
Prime ERC	2	28 600 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	12	13 200 €
PCA : Prime pour charges administratives	15	107 400 €

## 2.2.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

### De quoi parle-t-on ?

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) est une indemnité compensatrice de la perte de pouvoir d'achat des agents qui a été mise en place en 2008 pour les personnes dont la rémunération hors primes et indemnités n'aurait pas suivi l'inflation déterminée pour une période de référence.

### 31

C'est le nombre de bénéficiaires indemnisés en 2016 au titre de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (contre 74 en 2015).

### - 40%

C'est la baisse du montant versé au titre de la GIPA depuis 2014.

### Montant des indemnités versées depuis 2013 au titre de la GIPA

	2016		2015		2014	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Catégorie A	31	43 064 €	49	59 737 €	41	57 971 €
Catégorie B	-	-	9	2 366 €	4	494 €
Catégorie C	-	-	16	1 484 €	48	13 946 €
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>43 064 €</b>	<b>74</b>	<b>63 587 €</b>	<b>93</b>	<b>72 411 €</b>

## 2.2.4 Aides au Retour à l'Emploi (ARE) en 2016

Au 1er janvier 2010, avec le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies, une convention ASSEDIC a été signée permettant la prise en charge des ARE par le pôle emploi pour les anciens personnels contractuels de l'ENS de Lyon.

Aucune ARE n'a été versé en 2016

## 2.2.5 Alignement entre régime indemnitaire des personnels BIATSS

Les alignements présentés ci-dessous couvre la période comprise entre le 01<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2016.

### Alignement entre les filières AENES et ITRF

Catégories	Nombre de bénéficiaires	Montant
Catégorie A	120	13 291 €
Catégorie B	67	4 825 €
Catégorie C	86	3 520 €
<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>21 636 €</b>

Alignement des primes des primes entre les **agents contractuels et les agents titulaires**

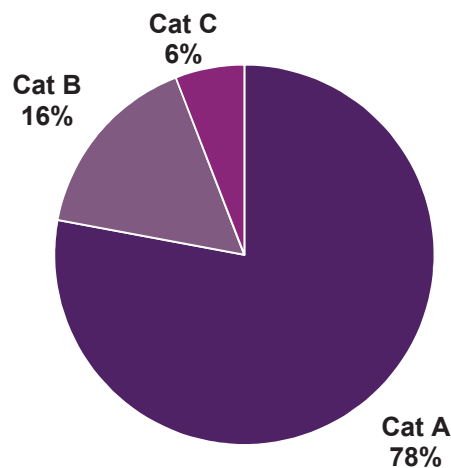
Catégories	Nombre de bénéficiaires	Montant
Catégorie A	31	20 527 €
Catégorie B	21	9 820 €
Catégorie C	21	6 322 €
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>36 669 €</b>

## 2.3 Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément indemnitaire lié à la nature de l'emploi effectivement exercé.

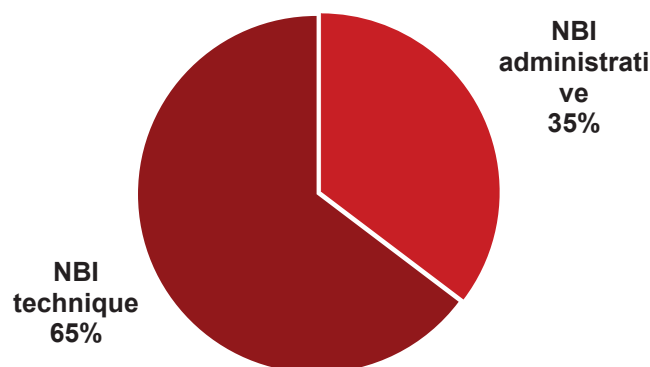
Le bénéfice de la NBI est attaché à l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. L'établissement est doté de 1650 points.

### Répartition des NBI par catégorie



Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, on constate que les NBI concerne en majorité les catégories A (78%), les catégories B et C représentant 16 et 6%.

### Répartition des NBI par type



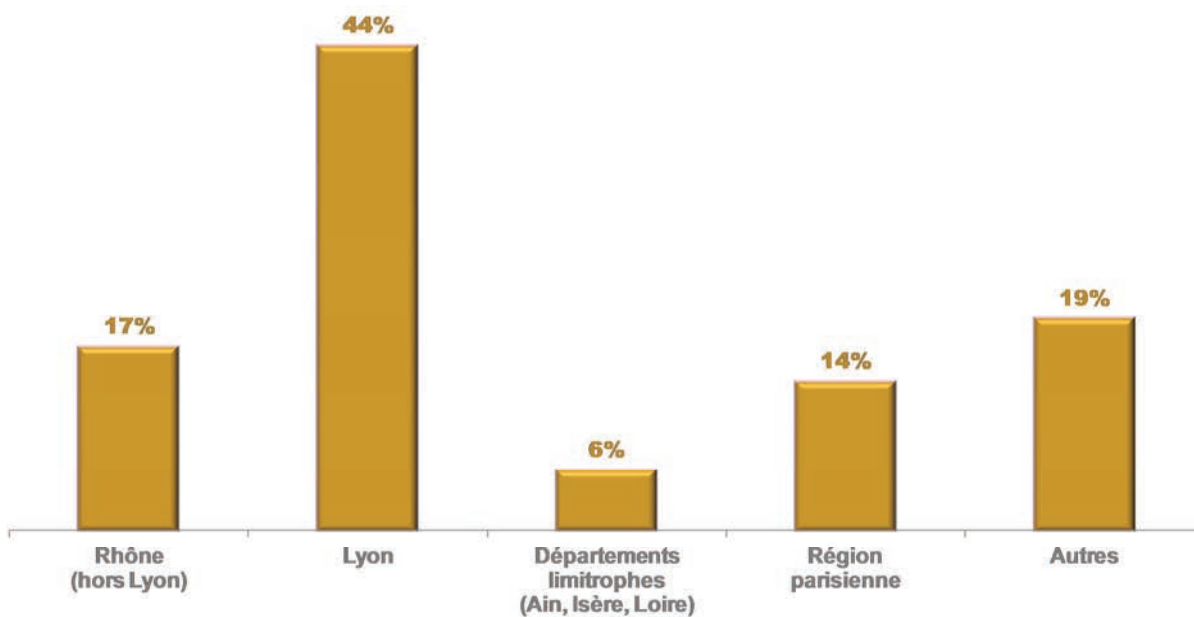
Si l'on s'intéresse au type des NBI, il s'agit pour 65% de NBI techniques, et pour 35 % de NBI administratives.

### 3. Conditions de travail

#### 3.1 Résidence principale des personnels travaillant sur le site lyonnais

Lieu de résidence des **personnels Enseignants** de l'ENS de Lyon travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2016

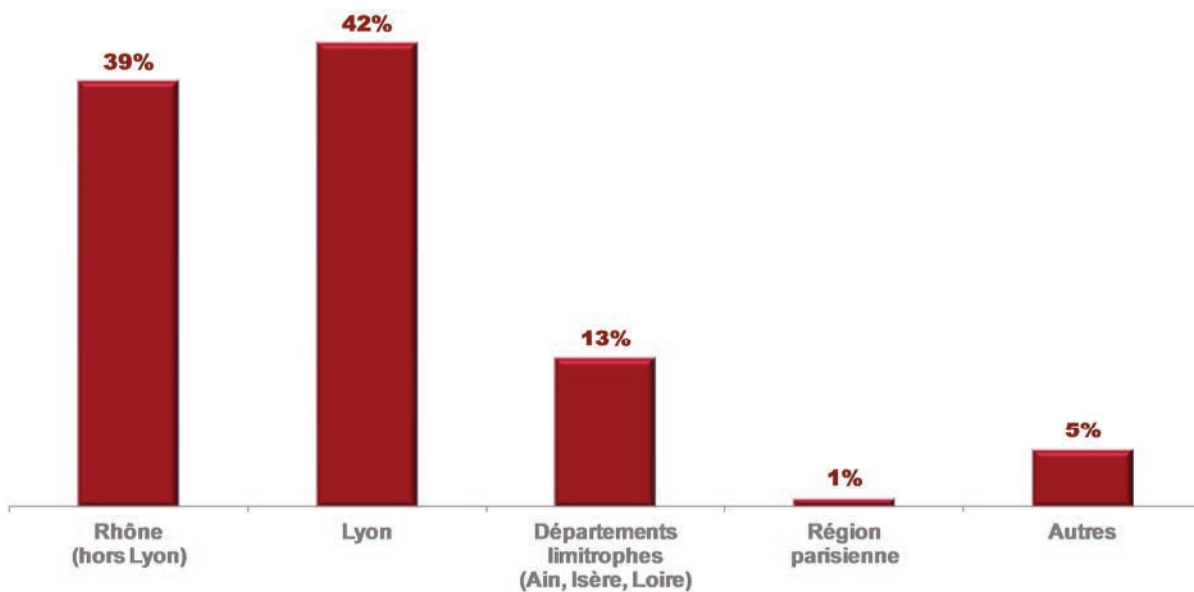
Filière	Lieu de résidence	Effectifs 2016	% par filière
Enseignants	Rhône (hors Lyon)	91	17%
	Lyon	240	44%
	Départements limitrophes (Ain, Isère, Loire)	30	6%
	Région parisienne	74	14%
	Autres	105	19%
	<b>Total Enseignants</b>	<b>540</b>	<b>100%</b>





## Lieu de résidence des **personnels BIATSS** de l'ENS de Lyon travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2016

Filière	Lieu de résidence	Effectifs 2016	% par filière
BIATSS	Rhône (hors Lyon)	212	39%
	Lyon	231	42%
	Départements limitrophes (Ain, Isère, Loire)	74	13%
	Région parisienne	4	1%
	Autres	28	5%
	<b>Total BIATSS</b>		<b>549</b>



## 3.2 Éléments sur le temps de travail

### 3.2.1 Taux d'activité des personnels BIATSS

#### De quoi parle-t-on ?

Deux principaux types de temps partiel existent pour les fonctionnaires :

- le temps partiel sur autorisation,
- le temps partiel de droit (pour élever un enfant de moins de 3 ans, cessation progressive d'activité, temps partiel thérapeutique, etc.).

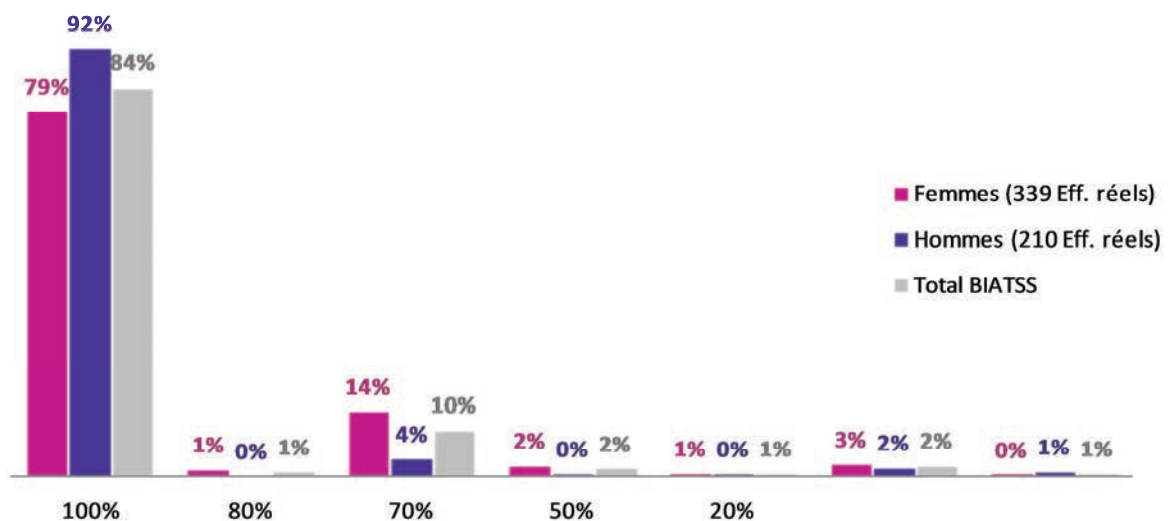
A noter également que certains contractuels se voient proposés des contrats à temps incomplet.

Cette partie concerne uniquement les personnels BIATSS. En effet, la population des Enseignants est très peu concernée par le travail à temps partiel (9 personnes seulement dont 3 ATER).

#### Quotité de travail des personnels BIATSS selon la catégorie au 31 décembre 2016

Filière	Catégorie	100%	90%	80%	70%	60%	50%	20%	Total
Personnels BIATSS	A	187	3	21	5	1	5	3	225
	B	128	1	16	3	1	4	-	153
	C	146	1	18	1	1	4	-	171
	Total en effectifs	461	5	55	9	3	13	3	549
	Total en %	84%	1%	10%	2%	1%	2%	1%	100%

#### Quotité de travail des personnels BIATSS selon le sexe au 31 décembre 2016



**16%****C'est la proportion de personnels BIATSS travaillant à temps partiel.**

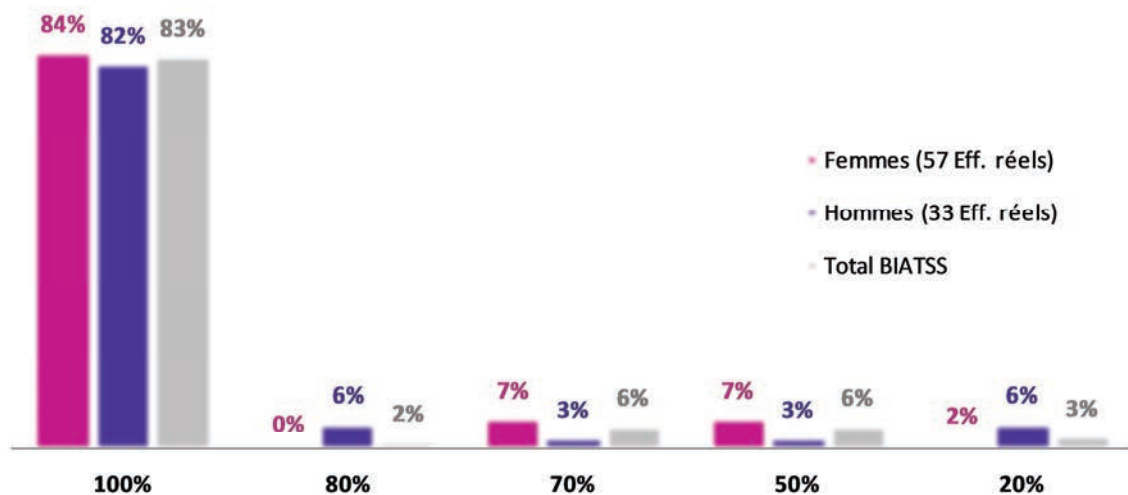
La quotité travaillée diffère selon le sexe : 1 femme sur 5 travaille à temps partiel contre seulement 1 homme sur 10. Le 80% est le temps partiel le plus largement mis en place, puisqu'il représente 62,5% des temps partiels des personnels BIATSS de l'École.

### Focus sur les temps partiels des contractuels BIATSS

Quotité de travail des contractuels au 31 décembre 2016  
selon la catégorie

Filière	Catégorie	100%	80%	70%	50%	20%	Total
Contractuels BIATSS	A	40	1	3	4	3	51
	B	18	1	2	1	0	22
	C	17	0	0	0	0	17
	Total en effectifs	75	2	5	5	3	90
	Total en %	83%	2%	6%	6%	3%	100%

Quotité de travail des contractuels BIATSS au 31 décembre 2016  
selon le sexe



Parmi les 90 contractuels BIATSS, 16,6% sont à temps partiel.

Encore une fois une disparité existe selon le sexe puisque les femmes sont plus souvent en contrat à temps partiel même si l'écart s'amenuise par rapport à 2015.

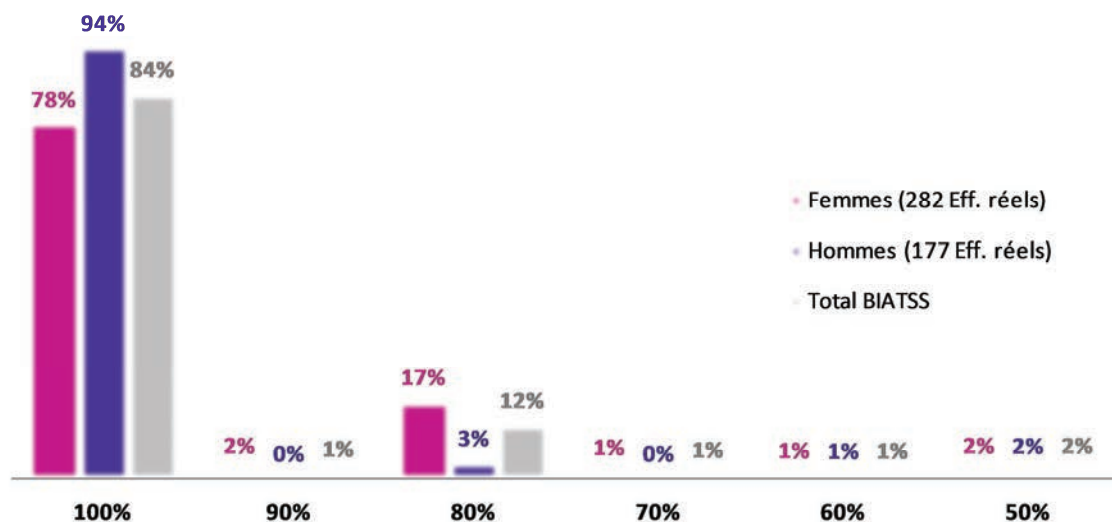
2/3 des 15 contractuels BIATSS à temps partiel sont des femmes.

## Focus sur les temps partiels des fonctionnaires BIATSS

### Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS selon la catégorie

Filière	Catégorie	100%	90%	80%	70%	60%	50%	Total
Fonctionnaires BIATSS	A	147	3	20	2	1	1	176
	B	110	1	15	1	1	3	125
	C	129	1	18	1	1	4	158
	Total en effectifs	386	5	53	4	3	8	459
	Total en %	84%	1%	12%	1%	1%	2%	100,0%

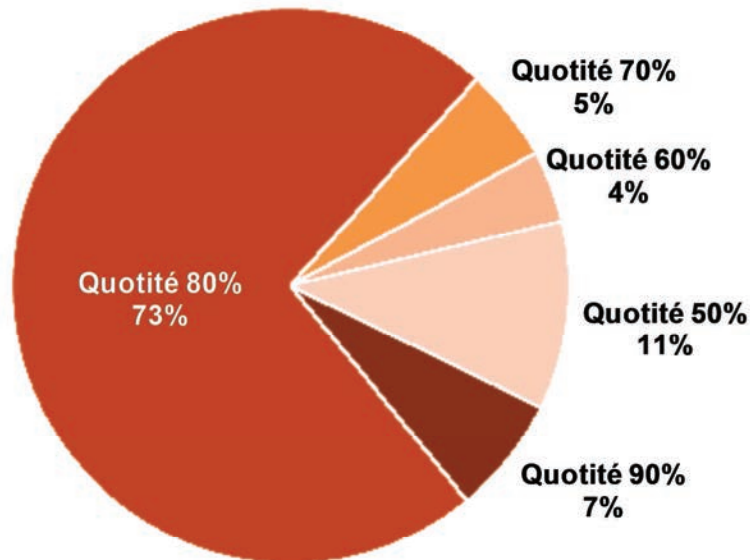
### Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS selon le sexe



Parmi les 459 fonctionnaires BIATSS, 17% travaillent à temps partiel. C'est la plupart du temps le travail à 80% qui est privilégié.

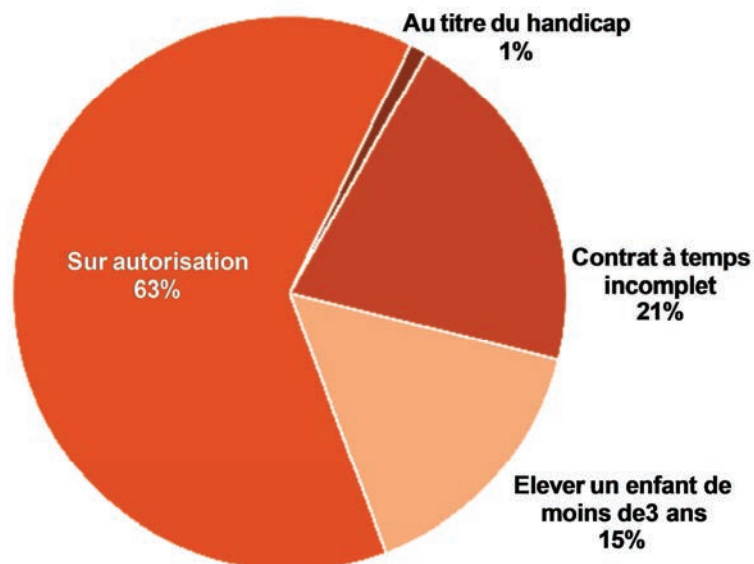
### Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon à temps partiel au 31 décembre 2016

Base : 73 fonctionnaires BIATSS travaillant à temps partiel



### Modalités de travail à temps partiel des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2016

Base : 73 fonctionnaires BIATSS travaillant à temps partiel



Parmi les 73 fonctionnaires BIATSS à temps partiel :  
3 sur 4 travaillent à 80%, comme en 2014 et 2015.  
63% sont des temps partiels sur autorisation,

### 3.2.2 Organisation du travail

Le protocole ARTT en vigueur dans l'établissement s'applique à tous les personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé, les personnels enseignants exerçant exclusivement des fonctions administratives, ainsi que les chargés d'études (enseignants du premier et du second degré détachés), titulaires ou non titulaires, à temps plein ou à temps partiel.

**576**

**C'est le nombre de personnes concernées par le protocole ARTT et les protocoles spécifiques.**

Dans ce cadre, les horaires d'arrivée sont compris du lundi au vendredi, entre 7h30 et 9h30. Les horaires de sortie sont compris entre 16h et 19h, sauf pour les personnels bénéficiant d'un horaire aménagé et sauf autorisation exceptionnelle du responsable hiérarchique pour nécessité de service.

Des protocoles spécifiques sont mis en place pour certains métiers nécessitant des horaires particuliers.

#### De quoi parle-t-on ?

Il faut distinguer :

- les horaires variables : cela comprend les horaires en alternance hebdomadaire matin/après-midi (horaires concernant les agents de sécurité) et les horaires amenés à se prolonger le soir (horaires concernant les régisseurs du théâtre et de la résidence) ;
- les horaires atypiques : cela comprend les horaires débutant tôt le matin, (horaires concernant les agents d'entretien, de manutention et de restauration), ainsi que les horaires comprenant des plages le week-end (horaires concernant les personnels de bibliothèque, et de manière exceptionnelle les personnels de maintenance et certains personnels d'astreinte).

Si l'on s'intéresse à la répartition globale des agents en fonction de leur organisation du travail, 80% des agents sont soumis au protocole ARTT classique. 18% ont des horaires atypiques et 1% des horaires variables, une répartition qui reste globalement stable.

### 3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET)

#### De quoi parle-t-on ?

Le compte épargne-temps (CET), dispositif instauré par le décret du 29 avril 2002, permet aux personnels n'ayant pas utilisé tous leurs jours de congés au titre d'une année scolaire de déposer leur reliquat sur ce compte et de pouvoir ainsi les utiliser ultérieurement sous forme de congés rémunérés.

En 2009, une réforme importante a été mise en place. L'utilisation des jours a été simplifiée. Un plafond de 60 jours limite désormais le dépôt sur le CET. En contrepartie, il est désormais possible de se faire indemniser une partie des jours déposés sur son CET ou encore les placer en épargne-retraite.

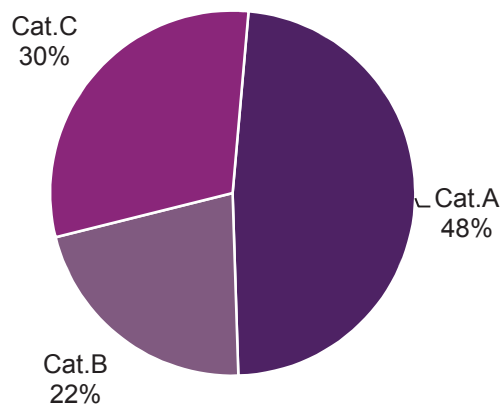
Cette possibilité est ouverte dès que l'agent dispose de 20 jours sur son CET. Les 20 premiers jours sont à utiliser sous forme de congés. Au-delà, l'agent doit exercer un droit d'option : conserver ses jours sur son CET, se les faire indemniser ou les faire prendre en compte au sein du régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

#### Récapitulatif des Comptes Epargne-Temps des personnels de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2016

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total 2016	Total 2015
Nombre d'agents ayant un CET	93	43	58	194	185
Nombre de jours CET utilisés dans l'année	24 jours	90 jours	21 jours	135 jours	216 jours
Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année	34	8	16	58	41
Nombre de jours déposés fin 2016 sur les CET	238 jours	78 jours	106 jours	422 jours	287 jours
Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET	1531 jours	558 jours	786 jours	2875 jours	2889 jours

## Répartition du nombre de Comptes Epargne-Temps ouverts par des personnels de l'ENS de Lyon selon la catégorie

Base : 194 CET ouverts au 31 décembre 2016



Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, on observe que 48% des CET concernent des catégories A.

### 2 875

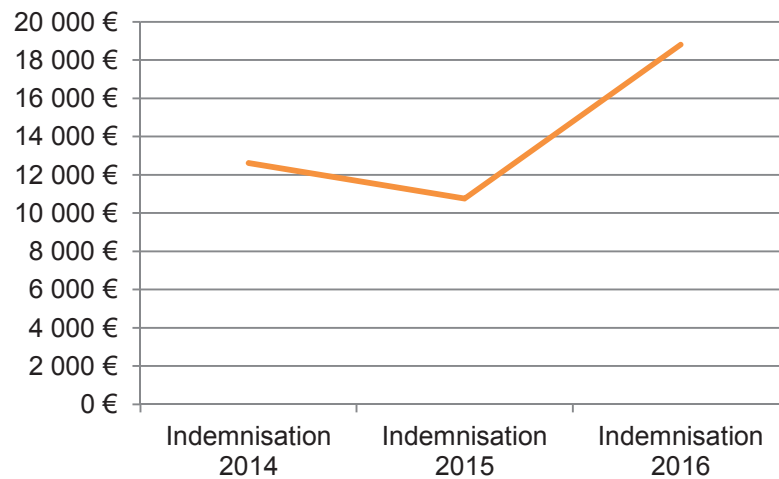
**C'est le nombre total de jours épargnés sur les 194 CET des personnels en activité à l'ENS de Lyon au 31 décembre 2016, un chiffre stable par rapport à 2015 (2 889 jours).**

Le nombre de jours déposés par les agents sur les CET est de 422 cette année. Le niveau remonte par rapport à l'année dernière (248 jours) pour retrouver un niveau proche de celui de 2013 (463).

Cette année, le droit d'option a entraîné l'indemnisation de 147 jours et le placement en épargne retraite de 20 jours, pour un coût total de 18 805 €.



## Évolution des sommes versées pour les CET



L'augmentation constatée est due en grande partie au versement de l'intégralité des jours épargnés aux ayants droits suite au(x) décès de titulaire(s) du CET (Article 10-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

### 3.1 Les jours de grève

En 2016, 14 jours d'appel national à la grève ont été recensés.

Au cours de ces journées, 26 agents ont fait grève, représentant 49 jours d'absence cumulés.

## 3.2 Les absences pour congés maladie, maternité et paternité

### De quoi parle-t-on ?

Les absences comptabilisées sont les absences pour maladie ordinaire, congés maternité ou paternité, les congés pour enfants malades ainsi que les congés longue durée ou longue maladie entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2016.

Le nombre de jour(s) d'absence correspond au décompte des jours d'absence cumulés par les agents en activité à l'ENS de Lyon ou mis à disposition entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2016. Cette durée s'exprime en jours ouvrés (c'est-à-dire n'incluant pas les samedis, dimanches et jours fériés).

### Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarées en 2016 selon le motif d'absence (hors accidents de services et de trajets)

Motifs d'absence	Nombre d'agents absents	Nombre de congés légaux	Nombre de jours ouvrés d'arrêt
Congés Maladie Ordinaire *	297	742	5156
Congés Longue Durée (CLD) / Congés Longue Maladie (CLM)	16	38	2139
Congés Maternité	21	21	1333
Congés Paternité et d'Accueil de l'enfant	10	10	68
Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée	99	221	295
<b>Total</b>	<b>443</b>	<b>Nombre de congés légaux</b>	<b>8991</b>

\* dont une maladie professionnelle

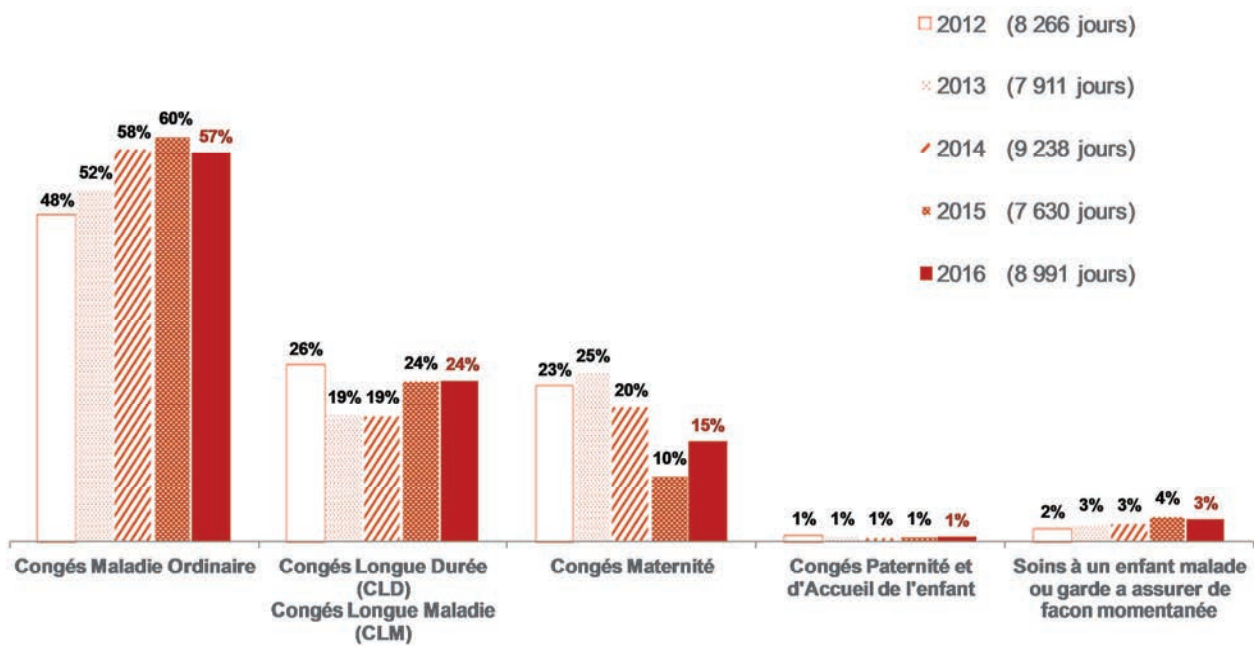
À noter qu'un agent peut avoir été absent pour plusieurs motifs

### + 18%

C'est la hausse du nombre de jours ouvrés d'absence entre les années 2015 et 2016.

Celle-ci s'explique principalement par la hausse du nombre de jours d'absence pour congés maladie ordinaire (+ 12%) et congés maternité (+570 jours).

## Évolution de la répartition des motifs d'absences



Si l'on observe la répartition par type de congés, on constate que les congés maladie ordinaire sont majoritaires et représentent près de 60% du nombre de jours d'absence comptabilisés.

En ce qui concerne les congés pour enfant malade, ils ne représentent que 4% des jours d'absence, avec une durée d'absence moyenne de 2,9 jours par agent ayant bénéficié du dispositif (2,6 en 2015).

Les congés longue maladie (CLM) et les congés longue durée (CLD), représentent près d'un quart des jours d'absence cumulés et concernent 15 agents.

### De quoi parle-t-on ?

Le taux d'absentéisme mesure le ratio entre le nombre de jours d'absences pour congés maladie, congés longue durée ou longue maladie, congés paternité ou maternité et congés pour enfant malade et le nombre de jours travaillés sur l'année.

Taux d'absentéisme :

$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence}}{\text{ETPT annualisés} \times \text{nombre de jours travaillés dans l'année}}$$

**4,1%**

C'est le taux d'absentéisme sur l'année 2016 toutes filières confondues. Il était 3,6% en 2015

## Focus sur les congés paternité des personnels

### Récapitulatif des congés paternité théoriques et pris sur l'année 2016

Filière	Catégorie	Efectifs d'hommes ayant eu un enfant en 2016	Nombre de jours de congés paternité théoriques	Nombre de jours de congés paternité pris (en calendaires)
Fonctionnaires BIATSS	A	3	33	33
	B	-	-	-
	C	-	-	-
	Total BIATSS	3	33	33
Enseignants	A	7	77	55
	TOTAL	10	110	88

Le nombre de jours de congés paternité théoriques est le nombre de jours qui auraient été pris si chaque homme ayant eu un enfant en 2016 avait posé les 11 jours calendaires de congés paternité auxquels il a droit.

**10**

**C'est le nombre d'hommes du personnels de l'École ayant pris un congé paternité sur les 12 qui y avaient droit**

Le cumul des jours de congés paternité non pris est de 22 jours.

Les 2 agents n'ayant pas souhaité bénéficier de ces congés appartiennent à la filière enseignante.

## Focus sur les absences des personnels BIATSS

### Récapitulatif des absences des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon<sup>3</sup> déclarées en 2016 selon le motif d'absence

Filière	Motifs d'absence	Nombre d'agents absents	Nombre de jours ouvrés d'arrêt
Personnels BIATSS	Congés maladie ordinaire	263	4 733
	Congés Longue Durée (CLD) / Congés Longue Maladie (CLM)	11	1 963
	Congés maternité	15	996
	Congés paternité et d'accueil de l'enfant	4	36
	Soins à un enfant malade ou garde a assurer de facon momentanée	97	290
	<b>Total</b>		<b>390</b>

390 agents fonctionnaires ou contractuels BIATSS ont été absents en 2016, cumulant 8 018 jours ouvrés d'absence : soit 20,5 jours en moyenne par absent (contre 16,5 en 2015).

**7,5%**

C'est le taux d'absentéisme des personnels BIATSS en 2016. Il était de 6,3% en 2015.

<sup>3</sup> Personnels fonctionnaires et contractuels en activité à l'ENS de Lyon y compris les personnels mis à disposition au CROUS ou au PRES de Lyon

## Focus sur les congés maladie ordinaire

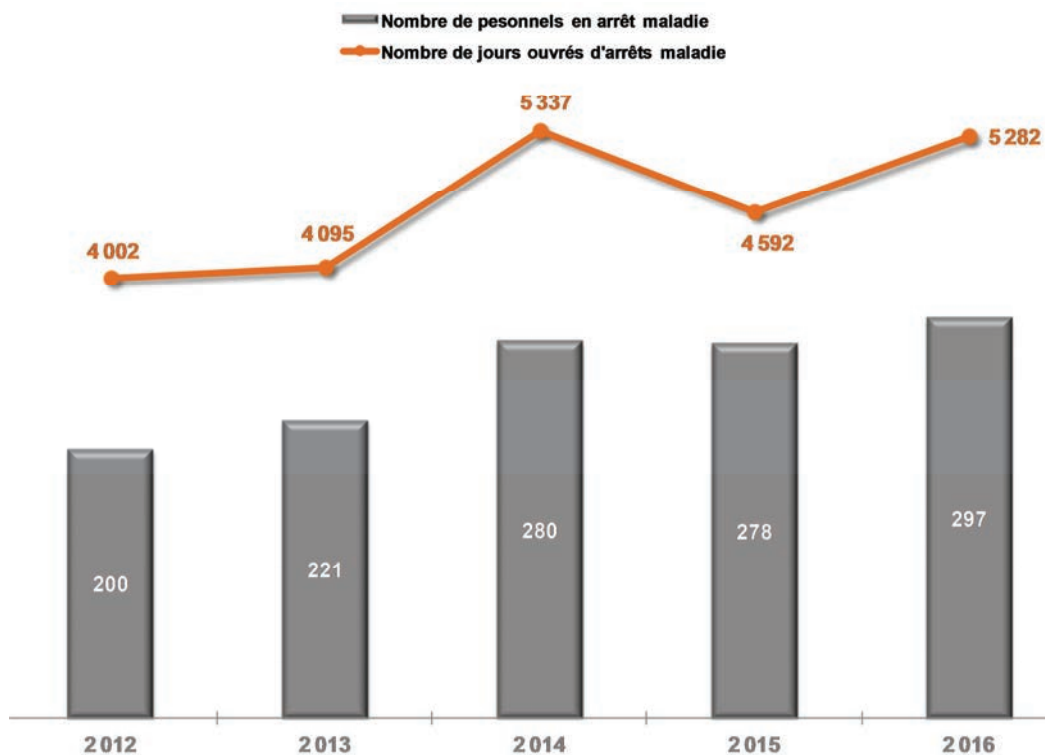
### 7 jours ouvrés

C'est la durée moyenne d'un arrêt maladie ordinaire (6,9 j en 2015)

### 4 jours ouvrés

C'est la durée médiane d'un arrêt maladie ordinaire (la moitié des arrêts maladie dure 4 jours ou moins, l'autre moitié dure 4 jours ou plus). Cette durée médiane était de 3 jours en 2014 et 5 jours en 2013.

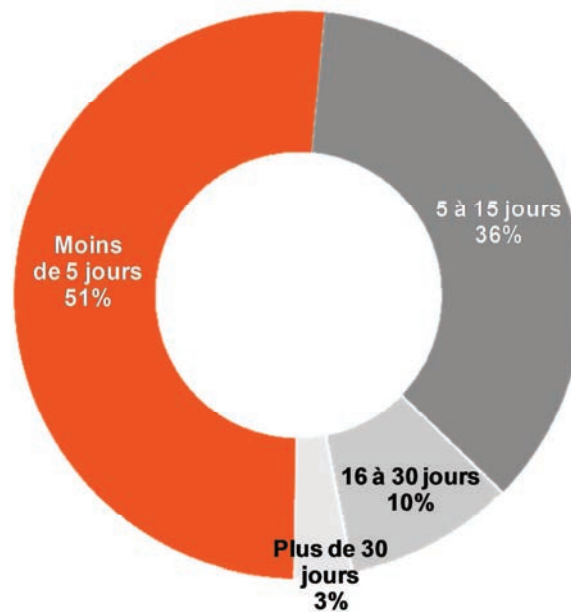
Évolution sur 5 ans du nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire et du nombre d'agents de l'ENS de Lyon ayant été en arrêts maladie



Le nombre de personnels en arrêt maladie et le nombre de jours ouvrés d'arrêts augmentent respectivement de 6,8% et 15% entre 2016 et 2015.

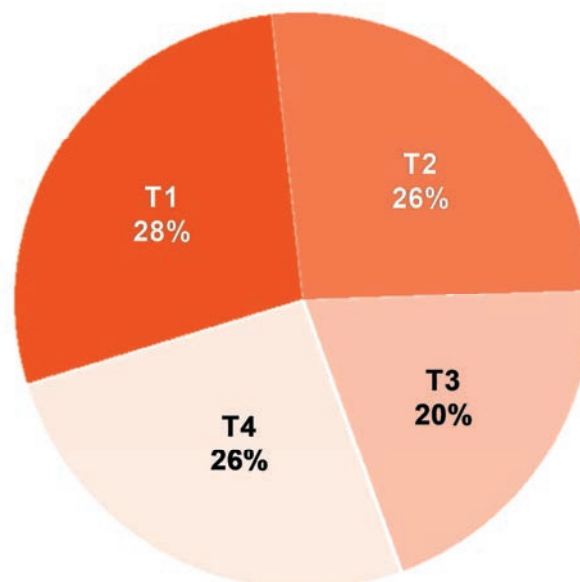
## Répartition des arrêts maladie déclarés en 2016 selon leur durée

Base : 667 arrêts maladie déclarés en 2016  
(253 agents concernés)



Un peu plus de la moitié des congés maladie ordinaire dure moins de 5 jours et 13 % durent plus de 15 jours.

## Évolution par trimestre du nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire en 2016



Le troisième trimestre de l'année compte moins de jours d'arrêts maladie en comparaison du reste de l'année.

Les congés d'été, au cours desquels les agents ne sont pas présents sur leur lieu de travail, expliquent en partie cet écart.

## 4. Sécurité et santé au travail

Un bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'École Normale Supérieure de Lyon est établi chaque année (article 61 du décret 82-453 modifié). Il est voté en CHSCT et communiqué au CT et au CA.

### 4.1 Les comités et commissions

#### 4.1.1 Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'ENS de Lyon

##### De quoi parle-t-on ?

Le CHSCT analyse les risques auxquels sont exposés les personnels et les usagers, définit un programme de prévention et élabore une politique destinée à éliminer ou réduire les risques professionnels et à améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité.

Le CHS de l'ENS de Lyon a été créé le 9 novembre 2010. Le passage de CHS en CHSCT a eu lieu le 12 juillet 2012.

## 5

**C'est le nombre de CHSCT organisé en 2016.**

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail, 86% des membres sont des hommes parmi les titulaires, et 71% parmi les suppléants.

Hommes titulaires	6	86%
Femmes titulaires	2	29%
Hommes suppléants	5	71%
Femmes suppléantes	2	29%

Il y a un poste vacant dans les suppléants



## 4.2 Médecine de prévention

### 4.2.1 Extraits du rapport d'activité du service de médecine de prévention (le rapport complet est présenté en CHSCT et dans le bilan santé et sécurité au travail)

#### Organisation du service de médecine de prévention

##### Le personnel :

- Le temps médical est de deux jours et demi par semaine.

Le Docteur JOLY a en charge le personnel du site Descartes, les biologistes et les géologues sur le site Monod. Le docteur LAPORTE a lui en charge le reste du personnel du site Monod.

Le docteur GUILLAUD-BATAILLE est venue en renfort deux demi-journées par semaine pendant quatre mois début 2016 pour recevoir en visite médicale une partie des normaliens de Descartes. Depuis septembre 2016, les normaliens de Descartes ne bénéficient plus de la visite médicale systématique. En cas de demande urgente, ils sont réorientés vers le Docteur JOLY (15 étudiants ont été vus depuis la rentrée).

- Une infirmière de l'éducation nationale et une infirmière en santé au travail sont présentes à temps complet.
- Une assistante à 70% qui participe à la gestion administrative du service.

##### Les locaux et le matériel :

**Sur le site Descartes** : ont fait l'objet d'un réaménagement en 2015 pour être mieux adaptés à la co-activité des différents intervenants (assistante, infirmières, médecins, psychologues et assistante sociale).

L'appareil permettant la réalisation des tests visuels a été renouvelé en fin d'année

**Sur le site Monod** : Le déménagement du service médical a eu lieu en décembre 2015 : les nouveaux locaux permettent à la fois une meilleure qualité d'accueil des personnels et des étudiants et une amélioration des conditions de travail.

Depuis la rentrée de septembre et après accord du CHSCT, le service médical de MONOD est maintenant le lieu d'accueil principal de l'ENS. Cette nouvelle disposition simplifie le travail de toute l'équipe.

A noter la mise en place d'un logiciel spécifique en santé au travail début janvier 2016.

## Activités médicales

Le travail réalisé est celui de l'ensemble de l'équipe : médecins, infirmières et assistante.

**744** passages spontanés au service médical :

**236** contacts établis par mail ou par téléphone

Les visites médicales :

- Nombre d'agents convoqués : **546** (719 en 2015)

- Nombre d'agents vus : **526** (605 en 2015)

Absentéisme aux visites médicales : La diminution de l'absentéisme est à nouveau confirmée, suite à la réorganisation des convocations aux visites médicales.

## Activités de tiers temps

Des études de postes et/ou visites de locaux ont été réalisées ainsi que la participation à 4 CHSCT et 3 commissions santé.

Une présentation du service médical pour les nouveaux arrivants a été réalisée.

La rencontre mensuelle avec le Directeur Général des Services et le service des Ressources Humaines se poursuit. Ces échanges sont favorables à la prise en compte et l'accompagnement de situations individuelles ou collectives qui le justifient.

Depuis la rentrée 2016, l'arrivée d'un chargé de mission handicap ajoute une compétence qui constitue un nouvel appui pour l'équipe.

## Commentaires généraux

**Aspects portant sur l'expression des agents en visite médicale et les risques psycho-sociaux :**

Les visites d'embauche et les visites à la demande sont aujourd'hui majoritaires. Sont à noter dans certains collectifs, des situations de souffrance.

A l'image du monde du travail actuel, l'expression sur l'augmentation de la charge de travail et les contraintes de délais, est beaucoup plus importante dans les consultations.

Inversement, des facteurs protecteurs restent présents : intérêt pour le travail et une fierté d'appartenance à l'établissement notamment pour le personnel d'enseignement et de recherche.

### **Aspects portant sur l'évaluation des autres risques et la prévention :**

Une attention spécifique est portée sur les risques radioactifs, chimiques et biologiques

#### **4.2.2 Psychologue du travail**

Dans le cadre de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail, un partenariat avec la MGEN a été mis en place depuis 2013.

En 2016, la permanence de la psychologue MGEN s'est déroulée un jeudi matin par mois sur le site Monod de l'ENS et un jeudi matin par mois au Centre de santé MGEN .12 agents ont consulté la psychologue pour un total de 24 rendez vous (les demandes de rendez vous sont régulières sauf aux mois de mai et au mois de septembre, pour lesquels il n'y a pas eu de demande).

## 4.3 Les accidents de service et de trajet

### De quoi parle-t-on ?

Les accidents de service concernent les fonctionnaires tandis que les accidents de travail concernent les personnels non-titulaires.

On distingue également les accidents de service (sur le lieu de travail) des accidents de trajet.

De plus, ces accidents peuvent entraîner des versements de rente s'ils ont conduit à une invalidité.

### 30

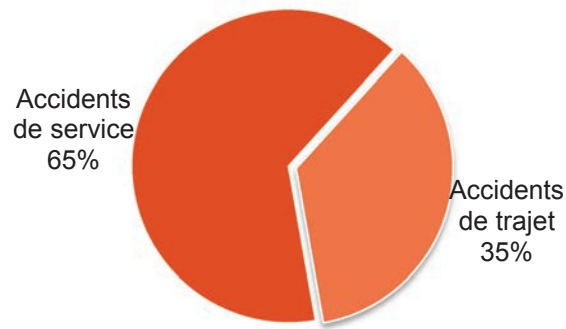
**C'est le nombre d'agents qui ont été concernés par un accident de service ou de trajet en 2016.**

31 accidents ont été reconnus comme imputables au service (via une commission interne qui comprend la Directrice des Ressources Humaines, la Responsable du service SPST, des représentants syndicaux désignés parmi les représentants des personnels élus au CHSCT) : une personne a été victime d'un accident de service et d'un accident de trajet. Ce chiffre est en légère diminution par rapport à 2015 (31 agents concernés). A noter cependant l'augmentation des accidents de service (20 contre 16 en 2015) et la baisse des accidents de trajet (11 contre 16 en 2015).

### Récapitulatif des accidents de service et de trajet des personnels de l'ENS de Lyon au déclarés en 2016

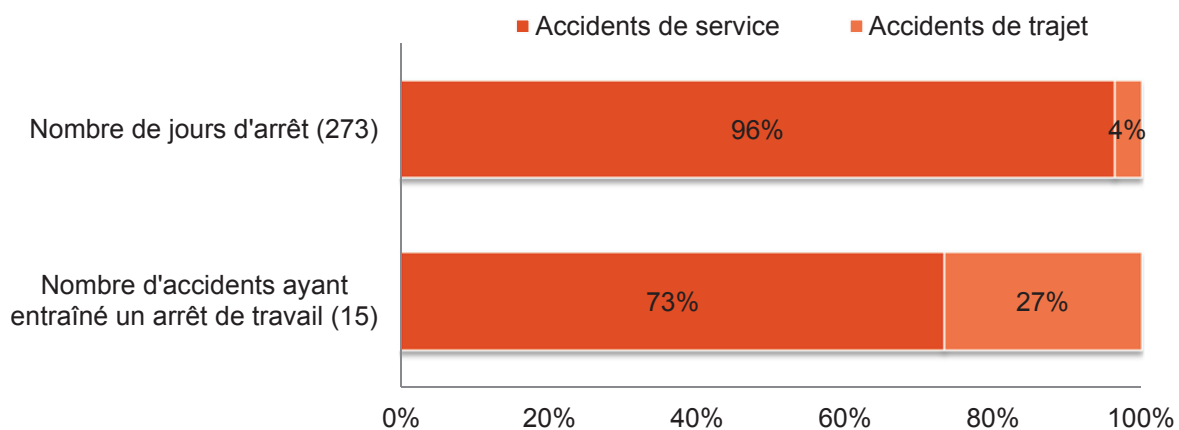
Type d'absence	Nombre d'agents ayant déclaré un accident	Nombre d'accidents déclarés et reconnus	Nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail	Nombre de jours d'arrêt
Accidents de service	20	20	11	263 jours
Accidents de trajet	11	11	4	10 jours
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>273 jours</b>

### Répartition du nombre d'accidents déclarés et reconnus en accidents de service ou de trajet



base : 31 accidents déclarés et reconnus en 2016

### Répartition du nombre d'accidents ayant donné lieu à un arrêt de travail, et répartition du nombre de jours d'arrêts accordés



Base : 31 accidents déclarés et reconnus en 2016

Les accidents de service représentent 73% des accidents ayant entraîné un arrêt et 96% du volume des jours d'arrêt (contre 65% et 60% en 2015) cette forte évolution s'explique notamment par une chute du nombre de jours d'arrêts liés à des accidents de trajet (10 jours contre 188 jours en 2015)

Globalement le nombre de jours d'arrêt est lui en baisse depuis 2013 avec 273 jours d'arrêt (contre 547 en 2013, 491 en 2014 et 469 en 2015).

#### De quoi parle-t-on ?

Le **taux de fréquence** permet de mesurer la fréquence des jours d'arrêts entraînés par un AT en fonction du nombre d'heures globales travaillées dans l'établissement.

La formule de calcul est la suivante :

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{ETPT annualisés} * \text{nombre d'heures travaillées}} * 1\,000\,000$$

L'**indice de fréquence** permet de mesurer le nombre d'accidents de travail entraînant un arrêt en fonction du nombre d'agents de l'établissement.

La formule de calcul est la suivante :

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre d'agents en activité}} * 1\,000$$

**9,3**

C'est le **taux de fréquence des accidents en 2016 pour 1 million d'heures travaillées.**

**13,7**

C'est l'**indice de fréquence des accidents en 2016 pour 1 000 agents.**

## 4.4 La politique du handicap

### De quoi parle-t-on ?

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Définition du handicap selon la loi 2005-102 du 11 février 2005

L'Ecole mène une politique active concernant le handicap avec deux objectifs :

- Pour les professionnels : créer un environnement qui favorise le recrutement, l'accueil et le maintien dans l'emploi.
- Pour les étudiants, notamment normaliens : améliorer les compétences de l'Ecole pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants concernés.

### Création d'un poste de Chargé de Mission handicap au 1<sup>er</sup> septembre 2016

Les actions se multipliant et le nombre de personnes concernées augmentant grâce à ces actions, un poste de chargé de mission handicap a été créé au 1<sup>er</sup> septembre 2016. Son rôle est d'assurer la coordination, la pérennisation et le prolongement de la politique de l'Ecole en matière de handicap.

#### 4.4.1 L'augmentation du taux d'emploi

Depuis 2005, au moins 6% de l'effectif d'une entreprise ou d'une administration doit être constitué de personnes en situation de handicap. Il y a différentes manières de remplir son obligation d'emploi : recrutements, sous-traitance, stagiaires, contribution financière aux fonds dédiés.

**3,94 %**

**C'est le pourcentage de travailleurs en situation de handicap déclarés au 31 décembre 2016 à l'ENS de Lyon.**

Ce taux est en progression par rapport à celui de l'année dernière (3.71%). Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 43 au 31 décembre 2016. Les titulaires représentent près de 89% de cette population.

Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, les personnels de catégorie C sont les plus représentés avec près de 54% des effectifs. Les personnels de catégorie A représentent un peu plus de 18% et ceux de catégorie B 28% de la population.

La filière ITRF est largement représentée avec 58% de l'effectif.

Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées à l'ENS de Lyon

Année	2014	2015	2016
Nombre d'agents	37	41	43

La progression du nombre d'agents continue. Les campagnes de sensibilisation et de recensement, les actions de formations et de sensibilisation devraient permettre de continuer cette progression.

L'ENS de Lyon s'engage à examiner systématiquement, lors de tout programme de recrutement sur emploi vacant de titulaire l'ensemble des candidatures de personnes en situation de handicap qui lui sont transmises et correspondant aux profils attendus.

#### 4.4.2 Les droits des travailleurs en situation de handicap

Les troubles qui peuvent entraîner une situation de handicap dans le cadre professionnel sont multiples. Il n'est pas toujours simple d'exprimer les besoins d'aménagements nécessaires dans le contexte du cadre de travail.

Les agents qui connaissent une entrave dans l'exercice de leur métier en raison d'un trouble du fonctionnement lié à une pathologie ou un accident peuvent être accompagnés, s'ils le souhaitent, dans leur démarche par le référent handicap, l'assistante sociale et le service des ressources humaines de l'établissement.

L'attribution de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) relève de la compétence de la Commission des Droits et de l'Autonomie. Un dossier est à déposer à la Maison départementale des personnes handicapées. Le référent handicap et l'assistante sociale sont compétents pour aider les travailleurs qui le souhaitent à le remplir.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap donne lieu à l'ouverture de droits et de prestations spécifiques :

Temps partiel de droit, sur simple avis du médecin de prévention ;

Priorité pour les mutations ;

Bonification supplémentaire sur les chèques vacances (majoration de 30% de la bonification versée par l'État) ;

Formations adaptées au handicap si celui-ci est survenu en cours de carrière ;

Bilans de compétence et des formations spécifiques en vue d'une reconversion éventuelle en cas d'inaptitude aux fonctions ;

Aménagement du poste de travail ;

Départ anticipé à la retraite (sous réserve d'avoir validé une durée de cotisation minimale)



## Focus sur l'aménagement du poste de travail et le maintien dans l'emploi

Tout agent en situation de handicap, ou de réadaptation professionnelle a droit à l'étude et la mise en œuvre d'un plan d'adaptation, d'aménagement ou d'accessibilité de son poste de travail, avec le concours du référent handicap et du médecin de prévention.

Ces aménagements peuvent concerner le poste de travail, mais également les conditions de travail au sens large, incluant aussi bien des aménagements d'horaires que le mode de transport domicile/travail, l'achat de prothèses auditives, de fauteuils ergonomiques...

**28 248.35 €**

**C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2016 à l'ENS de Lyon.**

Ces aménagements sont pris sur le budget de l'action sociale suite à une demande de l'agent reconnu travailleur handicapé, validé par un avis médical.

## 5. Formation continue des personnels

Le service de formation des personnels gère l'ensemble des actions de formation professionnelle suivies par le personnel de l'ENS de Lyon. Les actions sont financées sur le budget de l'établissement et une offre de formation les recensant est établie chaque année civile.

La mission du service consiste à élaborer des programmes, établir des cahiers des charges si besoin, choisir des prestataires, conseiller les agents dans leurs démarches de formation professionnelle et s'occuper de la logistique des prestations de formation (réservations des salles, déplacements,...).

### Les chiffres clés

	2013	2014	2015	2016
Nombre de formations	280	245	228	230
Nombre de jours de formation	1940	1688	1769	1643
Nombre de stagiaires <sup>1</sup>	1731	1390	1562	1316
Nombre d'agents formés <sup>2</sup>	658	581	644	599
Nombre de jour de formation par agent	2,95	2,9	2,7	2,7

<sup>1</sup> Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations.

<sup>2</sup> Un agent n'est comptabilisé qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations.

Les chiffres clés comprennent le personnel de l'ENS ainsi que le personnel des établissements partenaires travaillant sur le site de l'ENS (CNRS, INSERM, INRA ...) qui participe notamment

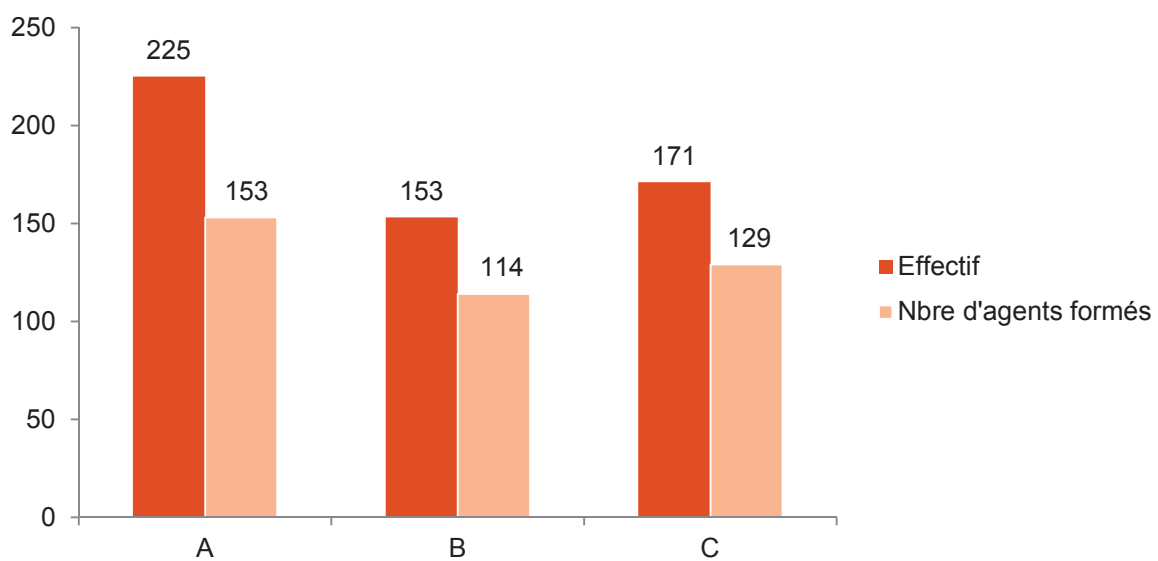
aux formations hygiène et sécurité ainsi que les personnels extérieurs en cas de mutualisation de formations.

**599**

**C'est le nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation continue au moins au cours de l'année 2016.**

### Le taux d'accès à la formation continue des personnels

**Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2016 par catégorie**



**72%**

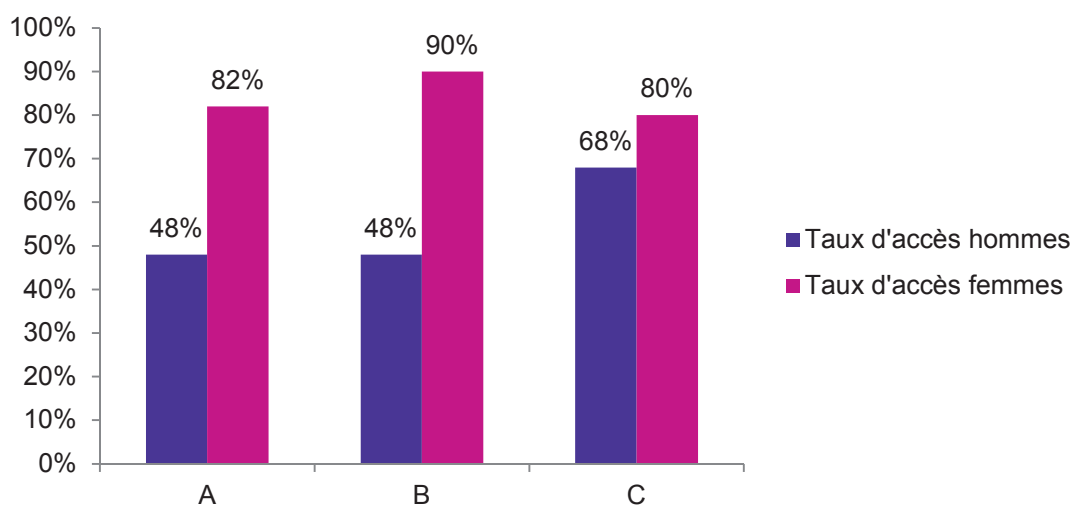
**C'est le taux d'accès à la formation continue des personnels BIATSS en 2015.**

Le taux d'accès à la formation était de 73 % en 2015 comme en 2014. Les agents de la catégorie B sont les plus formés.

La mutualisation des formations, organisée soit pour des personnels présents à l'école soit en réseau de formation lyonnais (R2A) porte à 143 agents appartenant à des structures extérieures.

Les agents de l'école bénéficient aussi de cette situation car la bonne santé du réseau de formation lyonnais permet à des personnels de l'ENS de suivre des formations dans d'autres universités/écoles (création du parcours gestionnaire de scolarité en 2016).

### Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2016 par catégorie et par sexe



Les femmes ont toujours un taux d'accès à la formation en hausse : 83% et 90% pour les femmes de catégorie B. Les formations « gestionnaires », métier très féminisé, touchent ce public.

Les personnels les plus formés chez les hommes sont de catégorie C (68%). Ce pourcentage ne cesse d'augmenter depuis 3 ans (43 % en 2014, 61 % en 2015). Ceci s'explique par une participation accrue aux préparations concours, à l'anglais ainsi qu'à des formations métiers et techniques (bibliothéconomie, jardin, maintenance etc.)

#### Les chiffres clés par population

Pour ce bilan, le périmètre est restreint aux seuls personnels ENS.

	Nombre de formations	Nombre de jours de formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'agents formés	Nombre de jour de formation par agent	Coût
<b>BIATS</b>	224	1436	1082	396	3,6	<b>162 953 €</b>
<b>Enseignants</b>	13	24	38	32	0,75	<b>2 466 €</b>
<b>Etudiants</b>	10	37	35	28	1,3	<b>3 397 €</b>
<b>Apprentis</b>	-	-	-	-	-	<b>8996 €</b>
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>1497</b>	<b>1155</b>	<b>484</b>	<b>3,3</b>	<b>177 812 €</b>

La formation des personnels est principalement orientée vers les personnels BIATS : 92% de stagiaires en 2016. Les chiffres sont très stables par rapport à 2015.

La formation à l'utilisation du théâtre Kantor (habilitation électrique, échafaudage roulant,...) a été transférée au département des arts, le service formation continue d'organiser les formations réglementaires en hygiène et sécurité pour les étudiants.

Les personnels enseignants peuvent participer aux formations transverses. Dans les faits, seuls les enseignants proches des services administratifs saisissent cette opportunité.

Les frais de formation des apprentis ont été bien supérieurs à la prévision, ceci est dû au coût élevé des formations et au recrutement d'1 apprenti supplémentaire.

## Le coût de la formation continue des personnels

### Le coût direct de la formation continue des personnels en 2016

	2016	2015
Dépenses pédagogiques	161 001 €	157 199 €
Frais de mission	17 911 €	15 445 €
<b>Total</b>	<b>178 912 €</b>	<b>172 644 €</b>

L'école continue son effort en matière de formation et a augmenté ces deux dernières années le budget du service, en particulier en prenant en charge le coût de formation des apprentis.

Chaque année, le service formation lance, en collaboration avec le service mobilité internationale, la campagne pour les échanges administratifs Erasmus. La commission de formation sélectionne les dossiers. Si les frais de mission dépassent le montant de la bourse, le service formation finance la différence (723 € en 2016).

### La réalisation du budget au titre de l'année 2016

	Prévu	Réalisé
Formations transversales	70 050 €	60 323 €
Formations individuelles	85 950 €	87 122 €
Diplôme/VAE/Bilan de compétences	5 000 €	4 560 €
Frais de mission	20 000 €	17 911 €
Frais de formation des apprentis	4 000 €	8 996 €
<b>Total</b>	<b>185 115 €</b>	<b>178 912 €</b>

Le taux de réalisation budgétaire est de 97% en 2016, l'année dernière le service avait pu consacrer à la formation la totalité du budget affecté.

Les formations transverses n'ont pas toutes été réalisées. En effet, le transfert des formations de l'association ENScène au département des arts a été effectué en 2016, pour une pratique simplifiée et efficace. Certaines sessions ont été annulées faute d'inscrits (ex : hygiène et sécurité) et nous avons pu organiser en interne une formation onéreuse prévue, à l'origine, en externe (Autocad). Nous avons également connu des départs différés pour la mobilité Erasmus (700€ dépensé à la place des 2 000€ prévu).

On constate, en 2016, que la part des formations individuelles représente 62% de la réalisation totale (53% en 2015). Le service a pu transférer le budget non-réalisé en transverse et financer des formations individuelles nécessaires à la prise de poste.

Le financement de diplôme/VAE/bilan de compétences a représenté 4 560€.

La commission de formation, qui a traité ces demandes, a accordé un congé de formation professionnelle en 2016 pour une évolution de carrière. L'indemnité forfaitaire de l'agent (85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence pendant 12 mois) est financée par la masse salariale état. Le montant est donc à rajouter à l'effort de formation de l'établissement.

La commission de formation a accordé un congé formation, un bilan de compétence, une VAE et 1 demande de diplôme.

Elle a proposé après étude des dossiers des candidats l'attribution de 4 bourses de mobilité Erasmus, qui permettent à des agents administratifs de partir une semaine dans un pays étranger pour échanger sur leurs pratiques professionnelles.

### De quoi parle-t-on ?

La commission de formation a différentes missions : bilan du plan de formation de l'année précédente et validation de l'offre de formation. Elle examine et donne son avis sur les demandes de diplômes, VAE, bilan de compétences, congé de formation et bourses de mobilité Erasmus. Ajouter la composition

La commission formation est composée d'un représentant de l'administration, du Directeur Général des Services, d'un enseignant, de trois représentants désignés parmi les représentants des personnels élus au comité technique.

## 6. DIALOGUE SOCIAL

### 6.1 Les Comités techniques

#### De quoi parle-t-on ?

Les comités techniques sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;

à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;

aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;

aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;

aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;

à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;

à l'insertion professionnelle ;

à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

Suite à la signature des accords de Bercy sur le dialogue social dans la fonction publique le 2 juin 2008, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a modifié le fonctionnement des comités techniques paritaires. En particulier, le paritarisme strict a été supprimé, et le mot « paritaire » a disparu de l'intitulé.

#### 7

**C'est le nombre de comités techniques qui ont été organisés en 2016, dont deux organisés dans le cadre d'une deuxième réunion, comme prévu par l'article 48 du décret n°2011-184 du 15 février 2011.**

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants du personnel au Comité technique, les titulaires comme les suppléants sont en majorité des femmes (70% des membres).

#### Dossiers récurrents

La politique de l'établissement dans différents domaines est présentée chaque année comme prévu par la règlementation. Cela concerne notamment :

- la campagne d'emplois et de recrutements
- le programme annuel de prévention 2016
- les principes d'organisation des services et de la politique indemnitaire pour les enseignants et enseignants-chercheurs
- le plan de formation

## 6.2 La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

### De quoi parle-t-on ?

La Commission Paritaire d'Établissement est une instance consultative. Elle joue un rôle de pré-Commission Administrative Paritaire (CAP) par rapport aux CAP académiques ou nationales.

Elle est compétente pour connaître des questions d'ordre individuel relatives notamment à l'inscription sur la liste d'aptitude, au détachement, à la disponibilité, à l'avancement, à la réduction de l'ancienneté moyenne pour un avancement d'échelon, aux propositions de refus de titularisation,

Dans ce rôle préparatoire aux CAP, la CPE siège en formation restreinte. Siègent les membres représentant la ou les catégories supérieures ou égales dans le groupe de corps concernés par les questions examinées.

### 16

**C'est le nombre de commissions paritaires qui ont été organisées en 2016.**

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants à la Commission Paritaire d'Établissement, on observe que pour les représentants du personnel ce sont les femmes qui sont le plus représentées tant pour les titulaires (65%) que pour les suppléants (76%).

La parité est respectée pour les représentants de l'administration (50% de chaque sexe)

Sur les 16 consultations de la CPE 7 ont eu lieu par voie électronique afin de traiter des demandes de mobilité.

## 6.3 Les moyens syndicaux

10 personnes de l'établissement sont concernées par une décharge syndicale.

A ce jour sur l'établissement, 30,9 m<sup>2</sup> sont mis à disposition des représentants du personnel (un local sur le site Descartes et un local sur le site Buisson)

## 7. Politique Sociale

### 7.1 Action sociale

#### De quoi parle-t-on ?

L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des personnels et de leur famille. L'ENS de Lyon conduit une politique active dans ce domaine.

L'ENS de Lyon est compétente pour gérer les prestations interministérielles relevant de l'action sociale. En parallèle, elle a mis en place d'autres prestations et un suivi spécifique.

Le bureau Action sociale fait partie du service environnement au travail de la Direction des Ressources Humaines mis en place à la rentrée 2014.

Un accompagnement individuel est proposé par une assistante sociale. Une commission d'action sociale se réunit régulièrement pour rendre les décisions individuelles sur les dossiers d'aide présentés par l'assistante sociale.

Les personnels concernés par ces prestations sont les suivants :

- agents titulaires et stagiaires,
- élèves fonctionnaires stagiaires,
- agents contractuels et post-doctorants possédant un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois,
- contractuels doctorants et moniteurs,
- ATER.



### 7.1.1 Prestations de l'établissement

Les prestations sociales concernent les subventions à destination des familles, notamment concernant les gardes d'enfant, les vacances et les loisirs.

#### Prestations sociales versées par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2016

Nature de la demande	Nombre de demandes satisfaites	Montant versé par l'ENS
Participation aux frais de centre de loisirs avec hébergement	6	555.97 €
Participation aux frais de centre de loisirs sans hébergement	33	1 403.21 €
Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif, en centre familial ou séjours linguistiques	4	181.94 €
Participation aux activités sportives	34	1 680 €
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>3 821.12 €</b>

A noter que les 77 demandes satisfaites concernent 22 personnes. Ces personnes sont en majorité des agents de catégorie C (64 %), contre 18 % de catégorie B et 18 % de catégorie A.

Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, près de 59% des personnes appartiennent à la tranche d'âge 36-45 ans, 32% ont plus de 46 ans et 9 % moins de 36 ans.

**174€**

**C'est le montant moyen des prestations sociales versées en 2015 par personne aidée.**

A ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 3 813.36 €.

Année	2014	2015	2016
<b>Dépenses de prestations sociales</b>	<b>10 176 €</b>	<b>9 625 €</b>	<b>7711 €</b>

Les agents de l'ENS de Lyon peuvent également bénéficier de chèques vacances et de Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour les gardes d'enfants de 0-3 ans et 3-6 ans. Ils doivent entreprendre les démarches de manière individuelle, par internet.

## 7.1.2 Assistante sociale et commission d'action sociale

### L'assistante sociale

Une assistante sociale est disponible pour accompagner les agents qui en ont besoin. Elle les reçoit à l'ENS de Lyon les lundis après-midi. La permanence est affichée sur l'intranet. Elle est mise à disposition par ACTIS.

#### De quoi parle-t-on ?

ACTIS, Action Interentreprises de Service Social du Travail, est une association interentreprises créée en 1939 et spécialisée dans la mise en œuvre de prestations associées à la santé et au bien-être au travail des salariés.

A l'ENS de Lyon, le partenariat avec ACTIS a été mis en place en 2012. L'assistante sociale intervient principalement auprès des agents en leur proposant un accompagnement individualisé sur de nombreuses thématiques. Cet accompagnement individualisé doit permettre de faciliter l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

L'assistante sociale est au service des agents pour les informer et les orienter dans leurs démarches, les recevoir en cas de difficultés et instruire avec eux les dossiers de demandes d'aides qui font l'objet d'une étude individuelle et anonymée en Commission d'Action Sociale. Le service social mis en place depuis la fin d'année 2012 est maintenant bien repéré. Le service social a continué de développer les partenaires internes et externes. La direction des ressources humaines reste l'interlocuteur privilégié, mais la coopération avec le médecin et les infirmières s'est beaucoup développée.

**91**

**C'est le nombre de personnes suivies par l'assistante sociale en 2016.**

Le nombre de personnes rencontrées voit une forte augmentation + 24.65 %. Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux agents suivis par l'assistante sociale, 47 étaient des agents jamais suivis auparavant, contre 36 en 2015, le suivi continue de progresser.

Profil des personnels	Effectifs 2016	%
<b><u>Catégories</u></b>		
<i>Catégorie A / élèves</i>	38	41,76%
<i>Catégorie B</i>	17	18,68%
<i>Catégorie C</i>	36	39,56%
	91	
<b><u>Sexe</u></b>		
<i>Hommes</i>	41	45%
<i>Femmes</i>	50	55%
<b><u>Statut</u></b>		
<i>Fonctionnaires / élèves</i>	76	83,52%
<i>Contractuels</i>	15	16,48%
<b><u>Situation familiale</u></b>		
<i>Célibataire/veuf</i>	31	34,07%
<i>En couple</i>	46	50,55%
<i>Divorcé</i>	14	15,38%

Les agents étaient majoritairement des fonctionnaires et la moitié était des femmes. Les agents de catégorie A/élèves sont pour la première fois les plus représentés. Si l'on s'intéresse plus précisément à la situation familiale, l'assistante sociale a accompagné 8 familles monoparentales (presque 2 fois moins que l'année dernière)

A noter également que le nombre d'actions menées par l'assistante sociale est beaucoup plus important que le nombre de dossiers suivis. L'assistante a mené plus de 101 entretiens sur l'année ainsi que 2 visites à domicile, auquel s'ajoute 132 d'entretiens téléphoniques et 133 échanges de mail. Le nombre d'action ne cesse d'augmenter.

L'intervention est diversifiée et porte sur des questions budgétaires, familiales, de handicap, de maintien dans l'emploi et de souffrance au travail.

Le budget et la famille représentent les domaines d'intervention principaux. Dans ce cadre, un partenariat avec CRESUS, une association qui travaille sur l'accompagnement budgétaire, a permis l'orientation de 3 nouveaux agents.

Le service social a continué de développer son intervention notamment auprès de la SRIAS (places en crèches et séjours pour famille en difficulté) et continue le suivi sur les autres thèmes, en lien avec les infirmières et les médecins de prévention.

## La commission d'action sociale

La Commission d'Action Sociale est une commission paritaire qui se réunit 4 à 5 fois par an. Elle est composée de trois représentants de l'administration, de trois représentants des personnels désignés parmi les représentants des personnels élus au comité technique, et d'un représentant de la MGEN. Elle a pour mission d'étudier les demandes d'aides exceptionnelles présentées par l'assistante sociale suite aux entretiens menés avec les agents et de décider, le cas échéant, du montant de l'aide à verser.

Si l'on s'attache à la présentation des dossiers en commission d'action sociale sur l'ensemble de l'année 2016, les entretiens ont abouti à la présentation de 21 dossiers qui ont tous reçu un avis favorable. Un chiffre en baisse par rapport à 2015.

A noter que toutes les demandes en lien avec des problèmes financiers n'aboutissent pas à la présentation à la commission d'action sociale. L'assistante sociale travaille sur une meilleure gestion de budget pour certains agents, et oriente également vers la MGEN.

**12 350 €**

**C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2016. Un chiffre d'un niveau comparable à celui de 2015.**

La Commission d'Action Sociale a également pour mission de donner un avis sur les orientations de la politique d'action sociale à conduire dans l'établissement, elle est consultée pour tous les projets s'y afférant.

## 7.2 Frais de transport en commun

La prise en charge des frais de transport en commun à hauteur de 50% des frais engagés est réglementaire depuis 2006.

L'établissement continue son engagement avec le Sytral et Keolis dans le cadre du Plan de Déplacements Administrations (PDA), permettant un financement complémentaire au-delà de 50 %.

Le montant de la participation aux frais de transport domicile-travail s'élève à 97 581,8 €. Cette somme inclut les abonnés des transports en commun de l'ensemble des sites mais pas les dépenses du PDA.

### De quoi parle-t-on ?

Le Plan de Déplacements Administrations (PDA) est un ensemble de mesures visant à optimiser les déplacements liés aux activités professionnelles. L'objectif est de réduire l'usage de la voiture individuelle au profit d'autres modes de transport moins polluants.

Ce partenariat permet aux agents qui le souhaitent de s'abonner par ce biais avec plusieurs avantages :

- une baisse du tarif : le Sytral subventionne une partie de l'abonnement. La part qui revient à l'agent correspond à la moitié du prix de l'abonnement, déduction faite de cette subvention ;
- une simplification : la somme est prélevée directement sur le compte bancaire de l'agent.

La moyenne des abonnements PDA sur l'année 2016 est de 239 abonnés sur l'ensemble des 3 sites pour un montant total de participation de l'établissement de 72 903 €.

**170 484.8 euros**

**C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2016**

Si l'on s'intéresse en détail à ce remboursement domicile-travail, on constate que près de 666 personnes sont concernées, en incluant les normaliens. .

## 7.3 Restauration

Les agents qui déjeunent aux restaurants du CROUS de l'ENS de Lyon bénéficient d'une prestation repas qui est immédiatement déduite du prix de leur repas en fonction de leur indice de rémunération.

A partir du 1<sup>er</sup> novembre 2016, une nouvelle grille tarifaire a été instituée, cela s'est traduit notamment par la création d'une nouvelle tranche intermédiaire pour les personnels dont l'INM est compris entre 326 et 364, de façon à leur faire bénéficier d'un tarif moindre que l'an dernier. Ainsi, des convives payant l'an dernier leur repas 4,08 €, ne le paieront désormais que 3,30 €. De même, l'Ecole subventionne désormais le repas des agents ayant un INM compris entre 466 et 625.

Le prix d'un repas est ainsi de 2,50€ pour les agents dont l'indice de rémunération est inférieur à 326 et de 5,56 € pour les agents dont l'indice de rémunération est entre 466 et 626. Au-delà le tarif est de 5,98 €.

**135 485 euros**

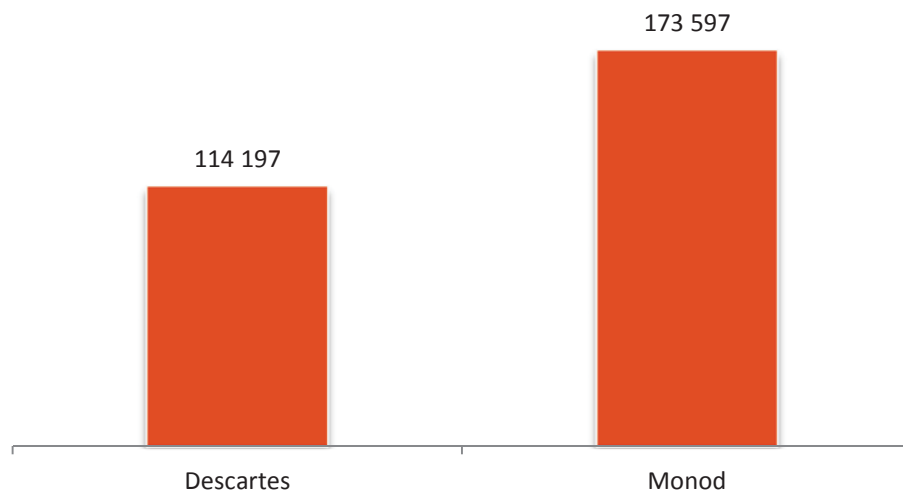
**C'est le montant total de la participation financière de l'ENS de Lyon à la restauration des agents.**

La participation de l'ENS de LYON à la restauration des agents s'illustre également par la mise à disposition de 4 agents de l'École auprès du CROUS.

### Fréquentation et usagers du restaurant au cours de l'année 2016

Type d'utilisateur	Descartes		Monod		Total	
	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%
<b>Etudiants (auditeurs + Crous)</b>	51 083	44,73%	68 803	39,63%	<b>119 886</b>	41,66%
<b>Personnels ENSL subventionnés =&lt;325</b>	25 950	22,72%	33 309	19,19%	<b>59 259</b>	20,59%
<b>Personnels ENSL subventionnés entre 326- 364</b>	20 396	17,86%	18 926	10,90%	<b>39 322</b>	13,66%
<b>Personnels ENSL subventionnés entre 365- 465</b>	2 762	2,42%	2 515	1,45%	<b>5 277</b>	1,83%
<b>Personnels ENSL subventionnés entre 466-625</b>	1 334	1,17%	727	0,42%	<b>2 061</b>	0,72%
<b>Personnels ENSL subventionnés =&gt; 626</b>	1 358	1,19%	662	0,38%	<b>2 020</b>	0,70%
<b>Autres organismes</b>	8 633	7,56%	46 740	26,92%	<b>55 373</b>	19,24%
<b>ENS invités</b>	121	0,11%	706	0,41%	<b>827</b>	0,29%
<b>Passagers/Extérieurs</b>	2 560	2,24%	1 209	0,70%	<b>3 769</b>	1,31%
<b>TOTAL</b>	<b>114 197</b>	<b>100%</b>	<b>173 597</b>	<b>100%</b>	<b>287 794</b>	<b>100%</b>

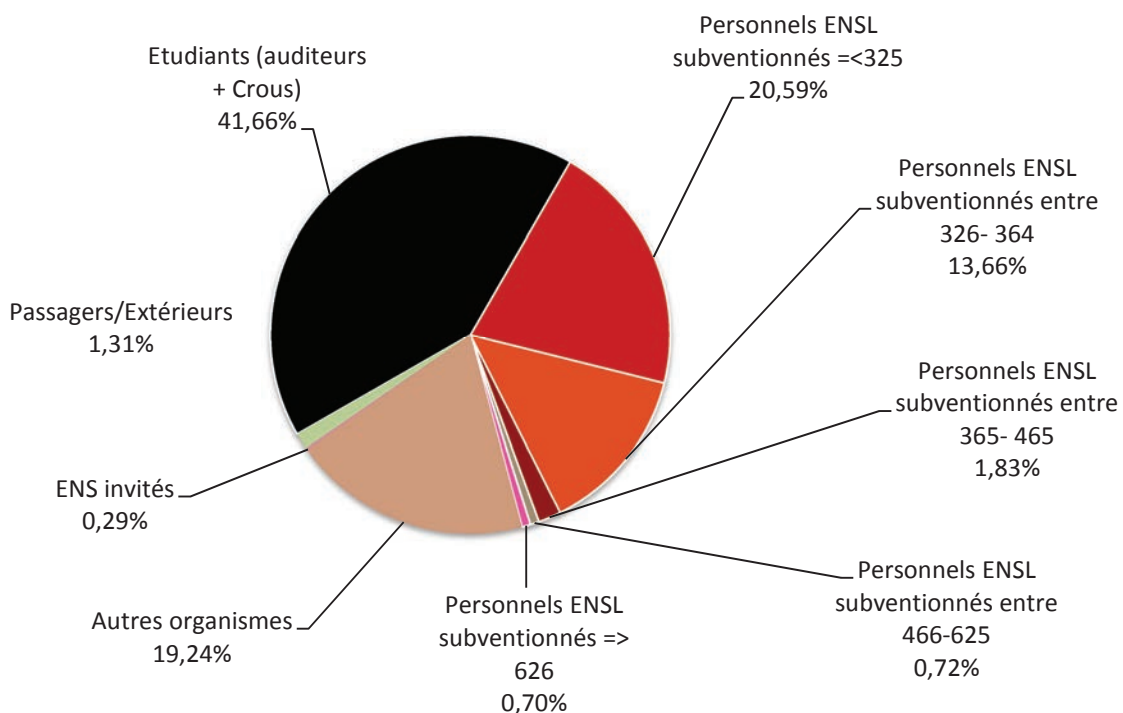
## Fréquentation des restaurants du CROUS selon le site



La fréquentation globale des restaurants affiche une très légère baisse par rapport à 2015 (287 794 en 2016 contre 288 663 entrées en 2015 soit -0.31%), qui se matérialise par une baisse de 7.68% sur le restaurant Descartes et une hausse de 6.24% sur le restaurant Monod

## Usagers des restaurants au cours de l'année 2016

Base : 287 794 passages  
au restaurant en 2016



Les élèves et auditeurs représentent 41,66% des usagers des restaurants Descartes et Monod, la part des personnels poursuivant sa baisse (37.51% contre 38,4% en 2015 et 39.5% en 2014).

## 7.4 L'association ENSemble

L'Association « Ensemble » a bénéficié d'une subvention de l'ENS de Lyon de 35 000 € pour l'année 2016.

### MOT DE LA PRESIDENTE

Je poursuis depuis plusieurs années maintenant mon aventure en qualité de Présidente de l'association entourée de trois charmantes collègues que je remercie également pour tout le temps qu'elle accorde à ENSemble.

L'association du personnel existe depuis 8 ans au sein de l'ENS. Elle œuvre toujours chaque jour sans relâche dans le but d'offrir au plus grand nombre, des activités culturelles, sportives, de loisirs à des tarifs préférentiels. Elle organise dans le local situé à côté de la Bibliothèque Diderot de Lyon, des ventes de produits gastronomiques régionaux de qualité, de parfums, de tickets cinéma, de la billetterie (musée des confluences, Caliceo ...). Nous avons au quotidien le souci de développer nos partenariats.

Nous comptons au 31 décembre 292 adhérents. C'est toujours le même plaisir pour l'association de vous accueillir aussi nombreux. Chaque année, nous sommes ravies de notre succès. Les personnels de toutes catégories, de toutes filières, administratifs ou enseignants, se retrouvent ainsi.

Nous avons toujours à cœur de créer du lien dans l'Ecole en organisant des événements ouverts au plus grand nombre, comme l'arbre de Noël ou la journée festive.

ENSemble s'intègre dans le collectif des associations œuvrant dans l'école et participe depuis trois ans, début septembre, au forum des associations.

Je voudrais renouveler mes remerciements à nos fidèles et nouveaux bénévoles qui donnent de leur temps, ainsi qu'à la Présidence, la Direction Générale des Services, ainsi qu'aux nombreux services ou directions pour leur confiance et leurs implications tant matérielles que financières sur les différents événements organisés par l'association.

Un grand merci également à notre Secrétaire, Maryline, pour la mise à jour et gestion régulière de notre site (<http://ensemble.ens-lyon.fr/>).

ENSemble vit pour et par ses adhérents et a besoin de leur contribution qui peuvent revêtir plusieurs aspects ; une aide ponctuelle, comme un soutien régulier.

N'hésitez donc pas à venir nous voir, pour vous renseigner. Toutes les bonnes volontés sont les bienvenues pour continuer à œuvrer. Pour le plaisir de tous.

Marie-Françoise GUIOT



**292****C'est le nombre d'adhérents à l'association.****Membres du bureau :**Du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2016 :

Marie-Françoise Guiot, Présidente,  
 Monique Gallardo, Trésorière,  
 Nathalie Bonhomme, Trésorière-adjointe,  
 Maryline Ruard, Secrétaire,

**Calendrier des manifestations de l'année 2016**

juin 2016 : voyage sur 2 jours dans le Luberon 32 participants = 7210 €  
 Juillet 2016 : voyage à la journée à Tain l'Hermitage 31 participants = 2100  
 25 juin 2016 : journée festive sur le site Monod –108 repas = 5100 €  
 14 décembre 2016 : arbre de Noël – amphi Charles Mérieux  
 Participation de 454 enfants = 17439.16 €  
 Achat de places de cinéma : 1780 places = 12 060 €  
 Achat de tickets « Musée des Confluences » : 300 tickets = 2100 €  
 Achat de coupons « Calicéo » : 100 coupons de 2h = 1 300 € , 15 coupons 10 H = 1040 €  
 , 4 coupons 5 H = 228 €, 7 coupons aquabike 1h00 par 5 séances = 354,20 €

**Partenariats**

Boulangerie Banette 219, avenue Jean Jaurès – Lyon 7ème : 5% de réduction aux adhérents d'ENSEmble,  
 Unité Clinique ostéopathe à Dardilly : consultations ostéopathiques à 15,00 €,  
 CEESO Lyon 39, rue Pasteur, Lyon 7ème : consultations ostéopathiques à 15,00 €,  
 POTAGER CITY : paniers de légumes livrés sur place tous les mardis (paniers livrés sur les sites Descartes et Monod),  
 Partenariat avec le centre de balnéothérapie CALICEO à Ste-Foy les Lyon,  
 Calicéo

**Actions en faveur des adhérents**

Vente de billets cinéma,  
 Vente de fromages avec dégustation,  
 Vente de parfumerie à prix réduit,  
 Achat groupé de confiseries Cobiscol,  
 Exposition -Vente des Chocolats Jeff de Bruges,  
 Achat Groupé pour les Biscuits Bijou  
 Achat groupé pour les salaisons le Panier Gourmand  
 Exposition–vente des Bijoux Victoria  
 Foie gras « Junca »  
 Savonnerie artisanale « Fun en Bulles »

Café « Broceliande »

### Activités sportives proposées

Possibilité d'accès aux installations sportives, et différents cours proposés par l'AS de l'Ecole avec tarif préférentiel d'adhésion à l'année.

### Activités de loisirs créatifs proposées

Cours de scrapbooking, de carterie

Le Bureau d'ENSEmble

## ANNEXES Ordres du jour des instances

### Comités techniques

#### CT du 11 février 2016

- Approbation du procès-verbal de la séance du 3 décembre 2015
- Avis sur le bilan social 2015
- Avis sur le rapport d'activité
- Formation des personnels :
  - Bilan du plan de formation 2015
  - Avis sur le plan de formation 2016
- Avis sur les logements de fonction
- Avis sur les tarifs de restauration CROUS
- Organisation administrative :
  - Avis sur la Direction du Patrimoine et des Moyens Généraux
  - Point d'information sur la situation du laboratoire de l'Education
  - Point d'information sur le numérique
  - Point d'information DAF/DRH/SPAP
- Point d'information sur les agents non titulaires
- Point d'information sur le recrutement d'apprentis
- Point d'information sur le RIFSEEP
- Présentation du bilan 2015 de l'action sociale
- Conditions et santé au travail :
  - Présentation du bilan annuel 2015 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (article 61 du décret 82-453 modifié)
  - Présentation des orientations stratégiques du ministère 2016
  - Présentation du programme annuel 2016 de prévention, des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 61 du décret 82-453 modifié)
  - Point d'information sur la mission handicap
- Questions diverses
  - Point d'information sur les déménagements
  - Point d'information sur le contrat de partenariat Monod

#### CT du 8 avril 2016

- Approbation du procès-verbal de la séance du 11 février 2016
- Avis sur le recrutement d'un professeur au fil de l'eau en mathématiques et d'un PRAG en chimie
- Avis sur le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)
- Organisation administrative :
  - Avis sur les DAF/DRH/SPAP
  - Avis sur réorganisation du cabinet
  - Avis sur la création de la mission handicap
  - Avis sur le service vie étudiante et partenariats en formation
  - Avis sur le rattachement de l'atelier mécanique à la VP recherche
  - Point d'information la Direction du Patrimoine, service accueil et sécurité, MMO
  - Point d'information sur la DGS
  - Point d'information sur la situation du laboratoire de l'Education
  - Point d'information sur le numérique
- Point d'information sur les agents non titulaires
- Point d'information sur le recrutement d'apprentis
- Point d'information sur le RIFSEEP
- Présentation du bilan 2015 de l'action sociale
- Point d'information sur les déménagements

**CT du 23 juin 2016**

- Approbation du procès-verbal de la séance du 8 avril 2016
- Avis sur les CDI médecins, infirmière et psychologue
- Enseignants et enseignants-chercheurs
  - Avis sur les principes d'organisation des services 2016-2017
  - Avis sur les principes de la politique indemnitaire 2016-2017
- Avis sur les périodes de fermeture des services administratifs 2016-2017
- Avis sur la modification du règlement intérieur
- Avis sur les collèges académiques
- Avis sur l'organisation administrative
  - Création d'une structure numérique rattachée provisoirement à la présidence
  - Rattachement accueil Buisson
  - Evolution des départements d'enseignement
- Point d'information sur les financements des missions des chercheurs et professeurs étrangers
- Point d'information sur l'enveloppe attractivité DAI et le complément de bourse des étudiants étrangers
- Point d'information sur le diplôme de l'ENS
- Point d'information sur le document « axes et jalons » du contrat quinquennal
- Point d'information sur l'évolution de la masse salariale état
- Questions diverses

**CT du 26 septembre 2016**

- Approbation du procès-verbal de la séance du 23 juin 2016
- Avis sur la campagne d'emplois et de recrutements 2017
- Avis sur la politique indemnitaire
  - prime de fin d'année des personnels BIATSS
  - principes de la politique indemnitaires des enseignants et enseignants chercheur
- Avis sur la modification du règlement intérieur
- Avis sur la modification de la grille tarifaire de restauration CROUS
- Avis sur l'adoption des articles 5.2 et 8 des statuts de la COMUE de Lyon
- Avis sur l'organisation administrative
  - Ens Média
  - Direction des systèmes d'information
- Point d'information sur la structure numérique
- Point d'information sur la convention CROUS
- Point d'information sur la campagne de mobilité interne 2016
- Point d'information sur les concours 2016
- Point d'information sur la commission d'action sociale
- Point d'information sur l'ouverture de la BDL Diderot
- Point d'information sur l>IDEX
- Questions diverses
- 

**CT bis 6 octobre 2016**

- Avis sur l'adoption des articles 5.2 et 8 des statuts de la COMUE de Lyon

## CT du 2 décembre 2016

- Approbation des procès-verbaux des séances du 26 septembre et du 6 octobre 2016
- Avis projet de service direction du patrimoine
- Avis sur l'organigramme « ENS Médias »
- Avis sur la participation de l'établissement au projet IDEX Lyon
- Point information « DUNES »
- Point d'information bilan du nombre de CDI dans l'établissement
- Point information sur le bilan statistique des primes de fin d'année pour les personnels BIATSS
- Point d'information sur la masse salariale et le plafond d'emploi du budget initial 2017
- Point d'information fermeture agence comptable
- Point d'information système accès
- Questions diverses

## CT bis du 13 décembre 2016

- Avis sur la participation de l'établissement au projet IDEXLYON

## Commissions paritaires d'établissement

### Personnels ITRF

#### ➤ Mardi 2 février 2016 :

- I - Proposition pour les listes d'aptitudes au corps de Technicien de recherche et de formation
- II - Proposition pour les listes d'aptitudes au corps d'Assistant ingénieur
- III - Proposition pour les listes d'aptitudes au corps d'Ingénieur d'études
- IV - Proposition pour les listes d'aptitudes au corps d'Ingénieur de recherche

#### ➤ Jeudi 28 avril 2016 :

- I - Avis sur une demande d'intégration d'un personnel de catégorie C dans le corps des magasiniers
- II - Avis sur des demandes de mutation de personnels de catégorie C
- III - Avis sur une demande de titularisation d'un personnel de catégorie C
- IV - Avis sur une demande de mutation d'un personnel de catégorie B
- V - Avis sur une demande de détachement d'un personnel de catégorie A

#### ➤ Lundi 4 juillet 2016 :

- I – Avis sur les propositions de réduction d'ancienneté d'échelon des personnels
- II – Avis sur des titularisations de personnels de catégorie C
- III – Avis sur une demande de changement de BAP d'un personnel de catégorie C
- IV – Tableau d'avancement des personnels de catégorie C
- V – Tableau d'avancement des personnels de catégorie B
- VI – Tableau d'avancement des personnels de catégorie A

#### ➤ Mardi 6 septembre 2016 :

- I – Point sur les mobilités entrantes

#### ➤ Jeudi 10 novembre 2016 :

- I – Avis sur la demande de détachement d'un personnel de catégorie A
- II – Avis sur la titularisation d'un personnel de catégorie A

➤ **CPE électronique du 24 février 2016 :**

I – Avis sur une demande de détachement dans la filière AENES au grade d'attaché d'administration d'Etat d'un personnel de la filière ITRF

➤ **CPE électronique du 19 juillet 2016 :**

I – Avis sur une demande de mutation entrante d'un personnel de catégorie C

➤ **CPE électronique du 18 octobre 2016 :**

I - Avis sur une demande de détachement entrant dans la filière ITRF d'un personnel de catégorie A

**Personnels AENES**

➤ **Jeudi 7 avril 2016 :**

- I – Avis sur les demandes de mutation intra-académique des personnels de catégorie C
- II – Avis sur les demandes de mutation intra-académique des personnels de catégorie B
- III – Avis sur les demandes de mutation intra-académique des personnels de catégorie A

➤ **Lundi 4 juillet 2016 :**

I – Avis sur les réductions et majorations d'ancienneté des agents de catégorie C

➤ **CPE électronique du 13 janvier 2016 :**

- I – Avis sur les demandes de mutation inter-académique des personnels de catégorie B
- II – Avis sur la demande de mutation inter-académique d'un personnel de catégorie A

➤ **CPE électronique du 24 février 2016 :**

I – Avis sur une demande de détachement dans la filière AENES au grade d'attaché d'administration de l'Etat d'un personnel de la filière ITRF

➤ **CPE électronique du 18 octobre 2016 :**

I – Avis sur une demande de mutation d'un personnel de catégorie A

➤ **CPE électronique du 7 décembre 2016 :**

I – Avis sur une demande de détachement entrant d'un personnel de catégorie A

**Personnels des bibliothèques**

➤ **Lundi 21 mars 2016 :**

- I - Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés
- II - Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des bibliothécaires
- III - Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des conservateurs
- IV - Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des conservateurs généraux

➤ **Jeudi 29 septembre 2016 :**

- I - Propositions sur les tableaux d'avancement des personnels de catégorie C
- II - Propositions sur les tableaux d'avancement des personnels de catégorie B
- III - Avis sur une demande de titularisation d'un personnel de catégorie B
- IV - Propositions pour les tableaux d'avancement des personnels de catégorie A
- V - Avis sur une demande de détachement d'un personnel de catégorie A

\* Papier issu des forêts européennes

**DIRECTION  
DES RESSOURCES  
HUMAINES**

Février 2017

15 parvis René-Descartes  
BP 7000, 69342 Lyon cedex 07  
Tél. +33 (0)4 37 37 60 00  
Fax +33 (0)4 37 37 60 60  
**[www.ens-lyon.fr](http://www.ens-lyon.fr)**