

**ÉCOLE
NORMALE
SUPÉRIEURE
DE LYON**

2022

*Rapport
social unique*



Sommaire

PREAMBULE	3
GLOSSAIRE	4
1. EFFECTIFS	8
1.1 Les effectifs globaux	8
1.2 Caractéristiques générales	9
1.2.1 Titulaires / Contractuels	9
1.2.2 Filières	10
1.2.3 Catégories	12
1.2.4 Statuts	13
1.2.5 Genre	15
1.2.6 Recours aux contractuels	16
1.2.7 Positions.....	19
1.3 Caractéristiques de genre	21
1.4 Caractéristiques d'âge	26
1.5 Caractéristiques d'ancienneté	34
1.6 Autres caractéristiques (résidence et nationalité)	42
2. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS	44
2.1 Personnel BIATSS	44
2.2 Personnel ENSEIGNANTS	45
3. RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS	46
3.1 Pérennisation des agents contractuels	46
3.2 Mobilité interne BIATSS	46
3.3 Flux de personnels (Entrées/Sorties)	47
4. RÉMUNÉRATIONS	55
4.1 La masse salariale	55
4.2 Rémunérations et traitements indiciaires	59
4.3 Primes et indemnités	63
4.3.1 Personnels BIATSS	63
4.3.2 Personnels ENSEIGNANTS	66
4.3.3 GIPA / ARE / NBI.....	68
5. FORMATIONS DES PERSONNELS	70
5.1 Les chiffres clés de la formation professionnelle	70
5.2 La répartition du budget pour la formation des personnels	71
5.3 La répartition de la formation selon les types de personnels	72
5.3.1 Focus BIATSS	73
5.3.2 Focus ENSEIGNANTS	73
5.4 La formation selon le genre	75

5.5	Les formations du réseau « Convergence »	76
5.6	Les caractéristiques de la formation professionnelle	77
6.	ORGANISATION, TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES	79
6.1	Organisation et temps de travail	79
6.1.1	Les protocoles en vigueur	79
6.1.2	La retraite additionnelle de la fonction publique	81
6.2	Compte épargne temps (CET)	82
6.3	Quotités (temps partiels et temps incomplets)	85
6.4	Les absences	92
7.	POLITIQUE SOCIALE	102
7.1	Action sociale	102
7.2	Prestations sociales	102
7.3	L'association ENSemble	104
7.4	Assistante sociale et commission d'action sociale	106
7.5	Frais de transport en commun	109
7.6	Restauration	110
7.7	Psychologue du travail	112
7.8	La politique du handicap	112
7.8.1	Le taux d'emploi	113
7.8.2	Les droits des travailleurs en situation de handicap	114
8.	SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL	116
8.1	La nature des risques professionnels existants	116
8.2	Nature des incidents et accidents de travail déclarés ou non pour l'ensemble des personnels (y compris hors ENS de Lyon) en 2022	117
8.3	Le nombre et la nature des arrêts de travail imputable au service	118
8.4	Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée	119
8.5	Le nombre de suicides et tentatives de suicide	119
8.6	Les acteurs de la prévention et leurs activités	119
8.7	Les instances de prévention et leurs activités	123
8.8	Les commissions médicales	125
8.9	Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels	127
8.10	La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels	128
9.	DIALOGUE SOCIAL	133
9.1	Les comités techniques (CT)	133
9.2	Caractéristiques des représentants du personnels	135
9.2.1	Comité Technique (CT)	135
9.2.2	Commission paritaire d'établissement (CPE)	136
9.2.3	Le comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT)	137
9.2.4	Les moyens syndicaux mis à disposition	137
9.3	Mission égalité et non-discrimination	138
10.	PROCÉDURES DISCIPLINAIRES	141

Préambule

Le rapport social unique remplace le bilan social depuis 2021. Il est établi chaque année et apporte une vision globale et synthétique de l'évolution des ressources humaines au sein de notre École, vision 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, les relations professionnelles et la politique sociale de l'établissement. Cette édition 2022 s'est enrichie d'un bilan de la mission égalité et non-discrimination. Ce rapport nous rappelle aussi que la gestion des ressources humaines dans toutes ses composantes (formation, gestion des effectifs et de la masse salariale) est un élément essentiel à la bonne marche 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 des instances représentatives des personnels.

L'objectif pour notre École 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 : 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.

Emmanuel TRIZAC

Président de l'ENS de Lyon

Glossaire



Périmètre des données du rapport social unique

Les informations présentées dans ce rapport social unique (RSU) sont une photographie des données arrêtées au **31 décembre 2022**. Lorsque cela est possible et pertinent, ces données sont mises en perspectives avec les données des deux années précédentes. Pour certains indicateurs, selon leur nature, les données seront regardées sur l'ensemble de l'année 2022.

Sont comptabilisés dans les effectifs RSU, les personnels :

- BIATSS ;
- Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs ;
- Titulaires, stagiaires et contractuels ;
- Rémunérés sur budget État et sur ressources propres.

Sont exclus des effectifs comptabilisés (sauf si précision contraire pour certains indicateurs) :

- Les normaliens élèves fonctionnaires stagiaires ;
- Les apprentis ;
- Les contractuels étudiants ;
- Les vacataires ;
- Les personnels hébergés (autre tutelle) ;
- Les personnels en détachement sortant, disponibilité, mise à disposition entrante ou sortante ;
- Les personnels en congé parental, congé pour formation professionnelle (CFP), congé longue maladie ou congé longue durée (CLM/CLD).



Effectifs réels, ETP, ETPT

Les effectifs réels présentent le nombre de **personnes physiques** comptabilisées.

Les ETP (Équivalents Temps Plein) permettent de décompter les effectifs à une date donnée **en fonction de la quotité de travail**.

Exemples :

Un agent à temps plein décomptera 1 ETP.

Un agent à 80% décomptera 0.8 ETP.

Les ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé) correspondent à la quotité de travail d'un agent rapportée à sa période d'activité dans l'année, ce qui permet de décompter les **effectifs moyens sur une année**.

Exemples :

Un agent ayant travaillé 6 mois dans l'année à 100% décomptera 0.5 ETPT.

Un agent ayant travaillé 6 mois dans l'année à 80% décomptera 0.4 ETPT.

Un agent ayant travaillé 12 mois dans l'année à 80% décomptera pour 0.8 ETPT.



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.



Catégories hiérarchiques

- **Catégorie A** : fonctions d'étude, de conception, d'encadrement ou de direction qui nécessitent la possession d'un diplôme (ou équivalent) BAC+3 ou davantage.
- **Catégorie B** : fonctions d'application, de mise en œuvre de procédures, d'encadrement intermédiaire qui nécessitent au minimum la possession du baccalauréat.
- **Catégorie C** : 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.



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.

NB : 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.



Les filières

Les personnels BIATSS peuvent être observés par filières selon leur ceps d'appartenance ou leur contrat : filière **AENES**, filière **ITRF**, filière **Bibliothèque**, filière **Santé, Sociale**. Les personnels contractuels BIATSS sont majoritairement rattachés à la filière ITRF et plus à la marge à la filière Santé, Sociale.

Les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants ou Chercheurs peuvent être observés par filières selon leur ceps d'appartenance ou leur contrat : filière **Enseignants-Chercheurs**, filière **Enseignants du 2nd ou 1^{er} degré**, filière **Enseignants NT**.

Le détail des corps ou contrats pour chaque filière est présenté dans le tableau ci-dessous.



Les personnels de l'ENS de Lyon

Population/Filière	Catégorie	Corps/Contrat	Signification
Population : BIATSS			
AENES Administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	A	AGENT COMPTABLE	Agent comptable EPSCP
	A	DGS	Directeur général des services
	A	ADMENESR	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
	A	CHARGÉ D'ÉTUDES DOC	Chargé d'études documentaires
	A	AAE	Attaché d'administration de l'État
	B	SAENES	Secrétaire d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
	C	ADJENES	Adjoint administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ITRF Ingénieurs techniques, de recherche et de formation	A	IGR	Ingénieur de recherche
	A	IGE	Ingénieur d'études
	A	ASI	Assistant ingénieur
	B	TECH	Technicien de recherche et de formation
	C	ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
BIBLIOTHEQUE	A	CONSG	Conservateur général de bibliothèques
	A	CONS	Conservateur des bibliothèques
	A	BIB	Bibliothécaire
	B	BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
	C	MAG	Magasinier des bibliothèques
SANTE SOCIALE	A	MÉDECIN	Médecin de l'éducation nationale
	A	INFIRMIERE	Infirmier/Infirmière de l'éducation nationale

Population : ENSEIGNANTS

ENSEIGNANTS- CHERCHEURS	A	PRÉSIDENT	Président de l'ENS de Lyon
	A	PU	Professeur des universités
	A	MCF	Maître de conférences
ENSEIGNANTS 2ND et 1ER DEGRÉ	A	PRAG	Professeur agrégé
	A	AGPR	Agrégé préparateur
	A	PRCE	Professeur certifié
	A	CH ÉTUDES	Chargés d'études
ENSEIGNANTS NT	A	ASSOCIÉ/INVITÉ	Professeur associé ou Professeur invité rémunéré sur contrat
	A	POST-DOC/CHERCHEUR	Contractuel post-doctorant ou chercheur
	A	DOCTORANT	Contractuel doctorant
	A	ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
	A	LECT/ML	Lecteur ou maître de langue

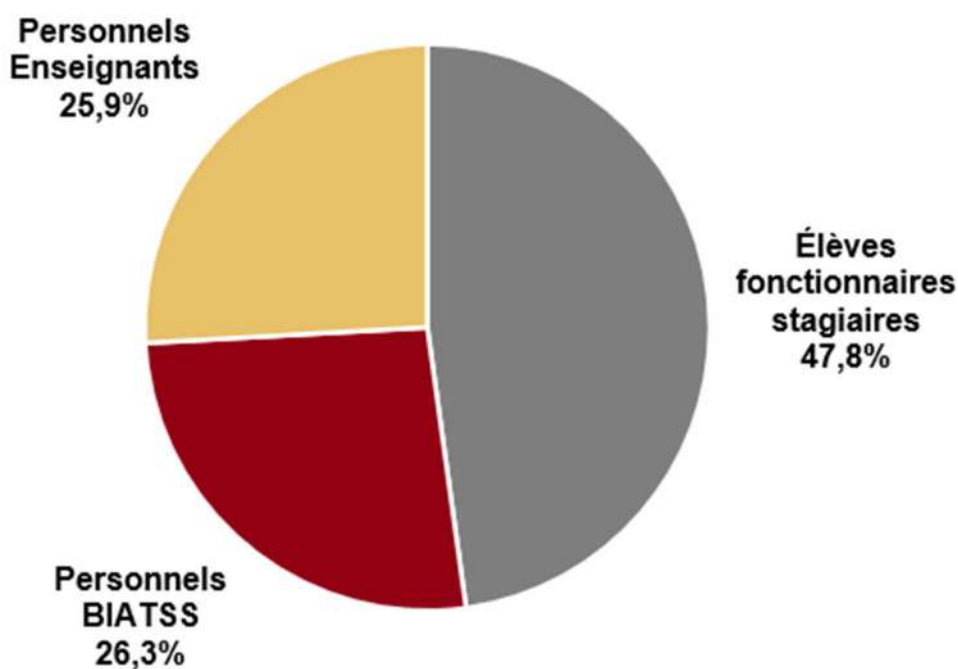
1. EFFECTIFS

1.1 Les effectifs globaux

Les effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2022 /2021 / 2020

Population	2022	2021	2020
Élèves fonctionnaires stagiaires	1014	1023	1018
Personnels BIATSS	558	582	587
Personnels Enseignants	549	539	546
Total général	2121	2144	2151

Répartition des effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2022



A noter : Sur les 1023 normaliens élèves, 893 sont rémunérés au 31/12/2022. Les autres sont non rémunérés car en congé pour convenances personnelles ou, plus minoritairement, en insuffisance de résultats.

1.2 Caractéristiques générales

1.2.1 Titulaires / Contractuels

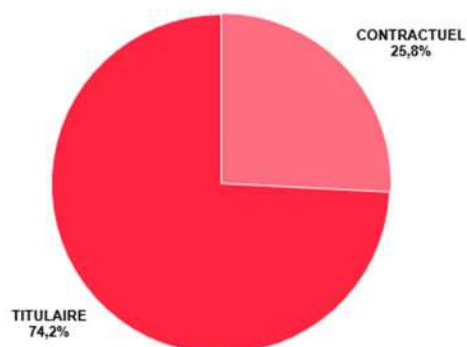
Effectifs réels TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2022



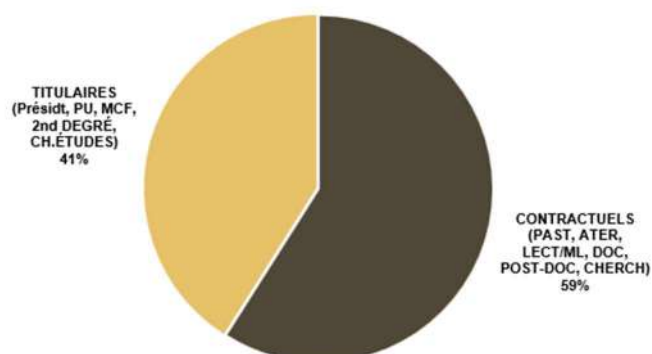
Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS, TITULAIRES ou CONTRACTUELS au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020

Population - Titulaires et Contractuels	Effectifs réels			NbETP			% des effectifs totaux		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
BIATSS	558	582	587	538,7	563,5	563,4	50,4%	51,9%	51,8%
CONTRACTUEL	144	155	148	136,7	148,3	140,7	25,8%	26,6%	25,2%
TITULAIRE	414	427	439	402	415,2	422,7	74,2%	73,4%	74,8%
ENSEIGNANT	549	539	546	546,3	536,5	542,3	49,6%	48,1%	48,2%
CONTRACTUELS (PAST, ATER, LECT/ML, DOC, POST-DOC, CHERCH)	324	313	321	321,5	311,3	318,3	59,0%	58,1%	58,8%
TITULAIRES (Présidt, PU, MCF, 2nd DEGRÉ, CH.ÉTUDES)	225	226	225	224,8	225,2	224	41,0%	41,9%	41,2%
Total général	1107	1121	1133	1085	1100	1105,7	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2022



Répartition des personnels ENSEIGNANTS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2022

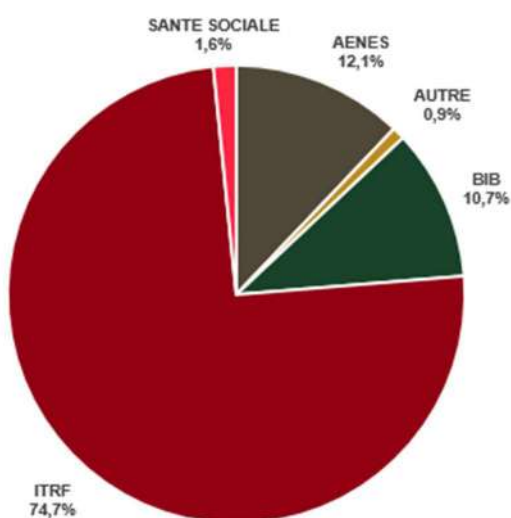


1.2.2 Filières

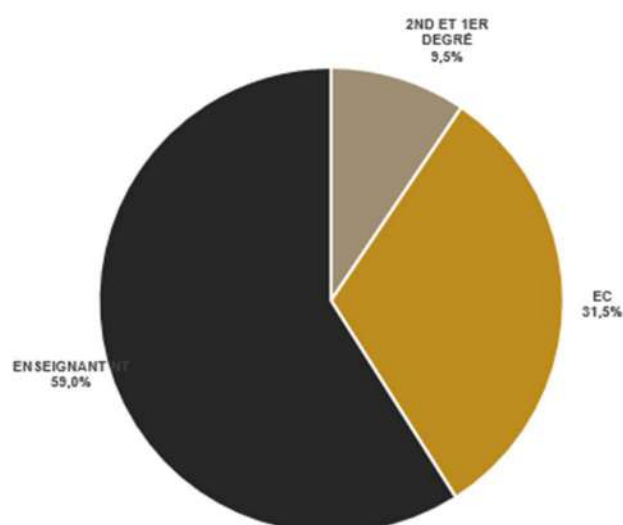
Répartition des personnels par filière au 31 décembre 2022

Population - Filière	Effectifs réels	Nb ETP	% des effectifs
	2022	2022	2022
BIATSS	558	539	50,4%
AENES	68	66	12,2%
AUTRE	5	5	0,9%
BIB	60	56	10,8%
ITRF	416	407	74,6%
SANTE SOCIALE	9	5	1,6%
ENSEIGNANT	549	546	49,6%
2ND ET 1ER DEGRÉ	52	52	9,5%
EC	173	173	31,5%
ENSEIGNANT NT	324	322	59,0%
Total général	1107	1085	100%

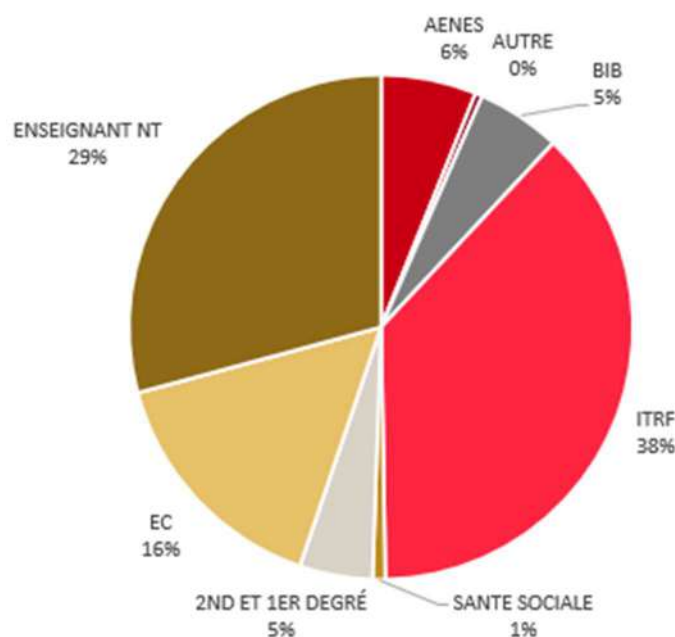
Répartition des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2022



Répartition des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2022

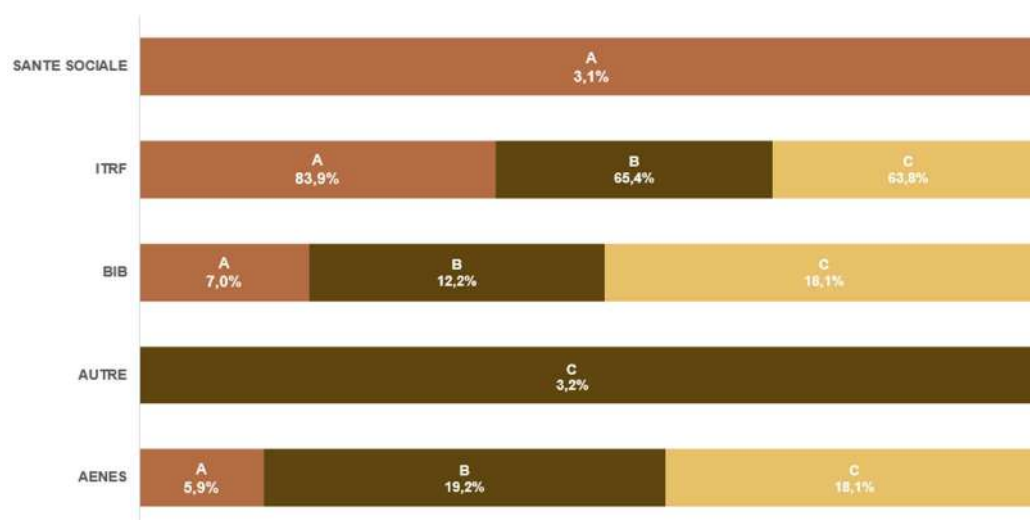


Répartition des personnels par filière BIATSS et ENSEIGNANTS au 31 décembre 2022



Répartition des personnels BIATSS selon la filière et la catégorie au 31 décembre 2022

Filière BIATSS - Catégories	A	B	C	Total	A	B	C	% total de la filière BIATSS
AENES	17	30	21	68	5,9%	19,2%	18,1%	12,2%
AUTRE	0	5	0	5	0,0%	3,2%	0,0%	0,9%
BIB	20	19	21	60	7,0%	12,2%	18,1%	10,8%
ITRF	240	102	74	416	83,9%	65,4%	63,8%	74,6%
SANTE SOCIALE	9	0	0	9	3,1%	0,0%	0,0%	1,6%
Total général	286	156	116	558	100%	100%	100%	100%



1.2.3 Catégories

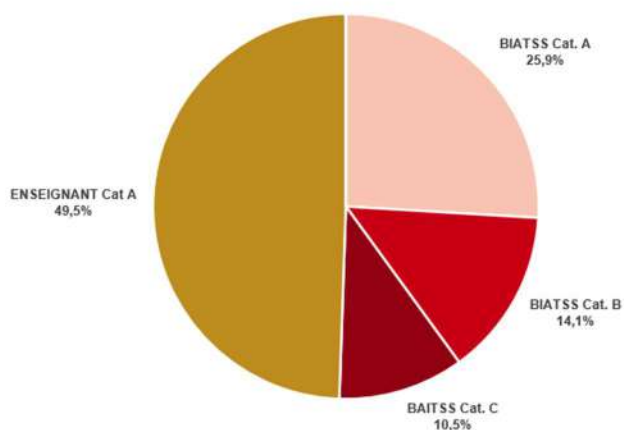
Répartition des personnels selon la catégorie et la population
au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020

Population - Catégorie	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
BIATSS	558	582	587	538,7	563,5	563,4	50,4%	51,9%	51,8%
A	286	288	275	277,4	280,9	264	25,8%	25,7%	24,3%
B	156	161	170	150,4	154,1	162	14,1%	14,4%	15,0%
C	116	133	142	110,9	128,5	137,4	10,5%	11,9%	12,5%
ENSEIGNANT	549	539	546	546,3	536,5	542,3	49,6%	48,1%	48,2%
A	549	539	546	546,3	536,5	542,3	49,6%	48,1%	48,2%
Total général	1107	1121	1133	1085	1100	1105,7	100%	100%	100%

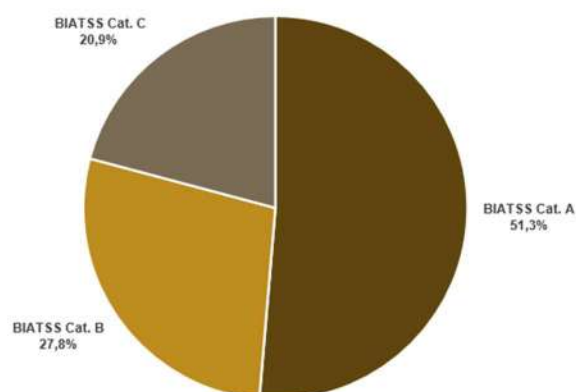
Répartition de l'ensemble des personnels par filière et catégorie
au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020

Population - filière	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
BIATSS	558	582	587	538,7	563,5	563,4	50,4%	51,9%	51,8%
AENES	68	68	78	65,8	65,7	74,5	6,1%	6,1%	6,9%
A	17	16	20	16,9	16	19,1	1,5%	1,4%	1,8%
B	30	28	29	28,8	26,8	28	2,7%	2,5%	2,6%
C	21	24	29	20,1	22,9	27,4	1,9%	2,1%	2,6%
AUTRE	5	0	0	5			0,5%	0,0%	0,0%
B	5	0	0	5			0,5%	0,0%	0,0%
BIB	60	60	61	56,1	56,9	57,7	5,4%	5,4%	5,4%
A	20	19	20	19,3	18,5	19,1	1,8%	1,7%	1,8%
B	19	20	20	17,4	18,2	18,2	1,7%	1,8%	1,8%
C	21	21	21	19,4	20,2	20,4	1,9%	1,9%	1,9%
ITRF	416	446	441	406,8	436,7	427,4	37,6%	39,8%	38,9%
A	240	245	228	236,2	242,2	222	21,7%	21,9%	20,1%
B	102	113	121	99,2	109,1	115,8	9,2%	10,1%	10,7%
C	74	88	92	71,4	85,4	89,6	6,7%	7,9%	8,1%
SANTE SOCIALE	9	8	7	5	4,2	3,8	0,8%	0,7%	0,6%
A	9	8	7	5	4,2	3,8	1%	1%	1%
ENSEIGNANT	549	539	546	546,3	536,5	542,3	49,6%	48,1%	48,2%
2ND ET 1ER DEGRÉ	52	53	55	51,8	52,8	54,4	4,7%	4,7%	4,9%
A	52	53	55	51,8	52,8	54,4	4,7%	4,7%	4,9%
EC	173	173	170	173	172,4	169,6	15,6%	15,4%	15,0%
A	173	173	170	173	172,4	169,6	15,6%	15,4%	15,0%
ENSEIGNANT NT	324	313	321	321,5	311,3	318,3	29,3%	27,9%	28,3%
A	324	313	321	321,5	311,3	318,3	29,3%	27,9%	28,3%
Total général	1107	1121	1133	1085	1100	1105,7	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS par catégorie au 31 décembre 2022



Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie au 31 décembre 2022



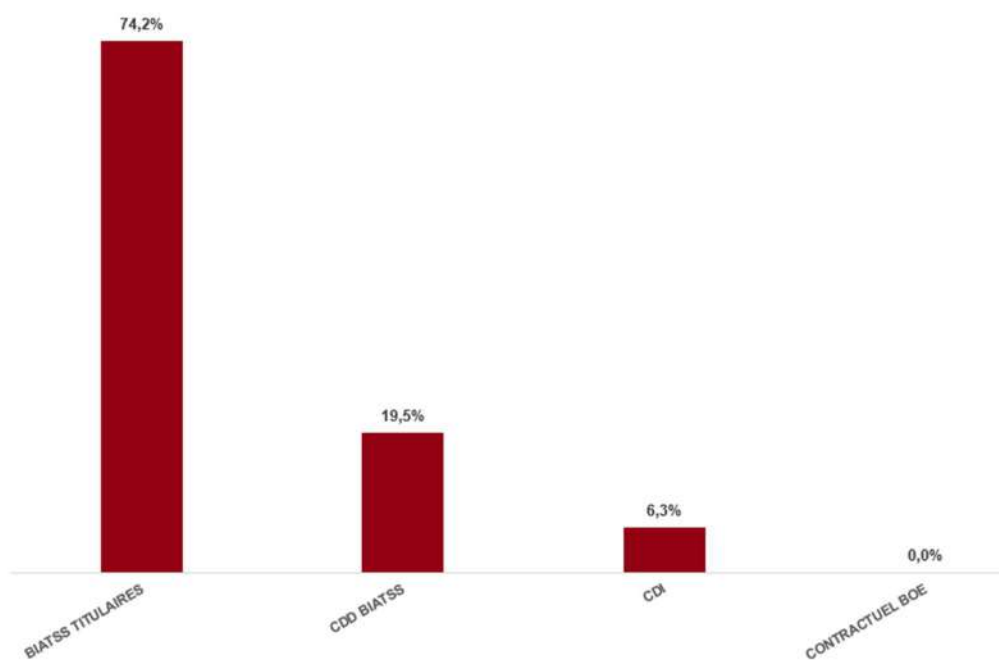
A noter : N'est pas présenté ici d'indicateur de répartition des personnels ENSEIGNANTS par catégorie car ces personnels appartiennent tous à la catégorie A.

1.2.4 Statuts

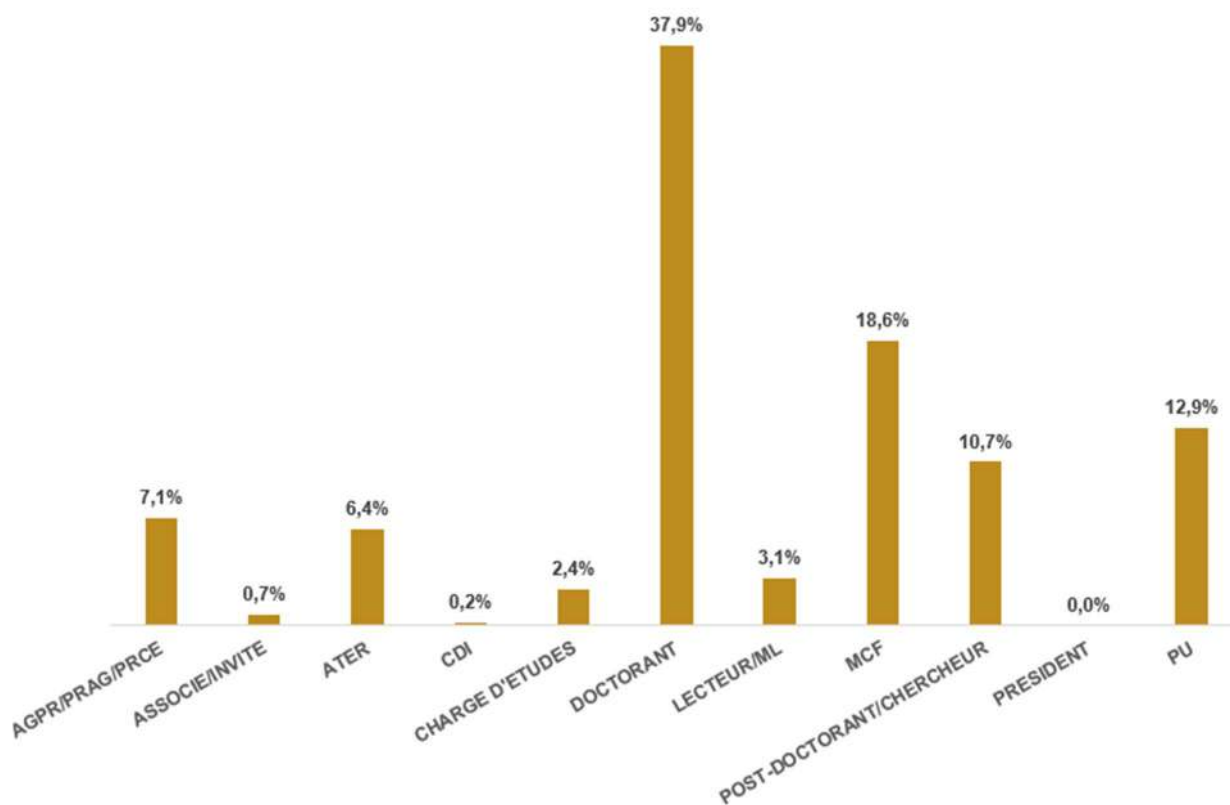
Répartition des personnels par statut au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020

Population - Statut	Nombre de PERS ID			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
BIATSS	558	582	587	538,7	563,5	563,4	50,4%	51,9%	51,8%
BIATSS TITULAIRES	414	427	439	402	415,2	422,7	74,2%	73,4%	74,8%
CDD BIATSS	109	126	126	105,6	122,7	122,5	19,5%	21,6%	21,5%
CDI	35	28	20	31,1	24,6	16,4	6,3%	4,8%	3,4%
CONTRACTUEL BOE	0	1	2	0	1	1,8	0,0%	0,2%	0,3%
ENSEIGNANT	549	539	546	546,3	536,5	542,3	49,6%	48,1%	48,2%
AGPR/PRAG/PCE	39	41	42	38,8	40,8	41,4	7,1%	7,6%	7,7%
ASSOCIE/INVITE	4	1	1	3	1	0,5	0,7%	0,2%	0,2%
ATER	35	29	29	33,5	27,5	27,5	6,4%	5,4%	5,3%
CDI	1	0	0	1	0	0	0,2%	0,0%	0,0%
CHARGE D'ETUDES	13	12	13	13	12	13	2,4%	2,2%	2,4%
DOCTORANT	208	216	204	208	216	204	37,9%	40,1%	37,4%
LECTEUR/ML	17	17	14	17	17	14	3,1%	3,2%	2,6%
MCF	102	104	103	102	103,4	102,6	18,6%	19,3%	18,9%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	59	50	73	59	49,8	72,3	10,7%	9,3%	13,4%
PRESIDENT	0	1	1	0	1	1	0,0%	0,2%	0,2%
PU	71	68	66	71	68	66	12,9%	12,6%	12,1%
Total général	1107	1121	1133	1085	1100	1105,7	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS par statut au 31 décembre 2022



Répartition des personnels ENSEIGNANTS par statut au 31 décembre 2022



1.2.5 Genre

Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le genre
au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020

Status	Effectifs réels					
	FEMME			HOMME		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
AGPR/PRAG/PRCE	17	17	18	22	24	24
ASSOCIE/INVITE	2	1	1	2	0	0
ATER	14	9	16	21	20	13
CDI	1	0	0	0	0	0
CHARGE D'ETUDES	11	10	11	2	2	2
DOCTORANT	88	87	86	120	129	118
LECTEUR/ML	10	12	11	7	5	3
MCF	40	44	43	62	60	60
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	21	18	33	38	32	40
PRESIDENT	0	0	0	0	1	1
PU	16	14	15	55	54	51
Total général	220	212	234	329	327	312

Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le genre au 31 décembre 2022

Répartition des Personnels Enseignant / statut	FEMME	HOMME
AGPR/PRAG/PRCE	43,6%	56%
ASSOCIE/INVITE	50,0%	50,0%
ATER	40,0%	60,0%
CDI	100,0%	0,0%
CHARGE D'ETUDES	84,6%	15,4%
DOCTORANT	42,3%	57,7%
LECTEUR/ML	58,8%	41,2%
MCF	39,2%	60,8%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	35,6%	64,4%
PU	22,5%	77,5%
Total général	40,1%	59,9%

Répartition des personnels BIATSS par genre selon la catégorie au 31 décembre 2022

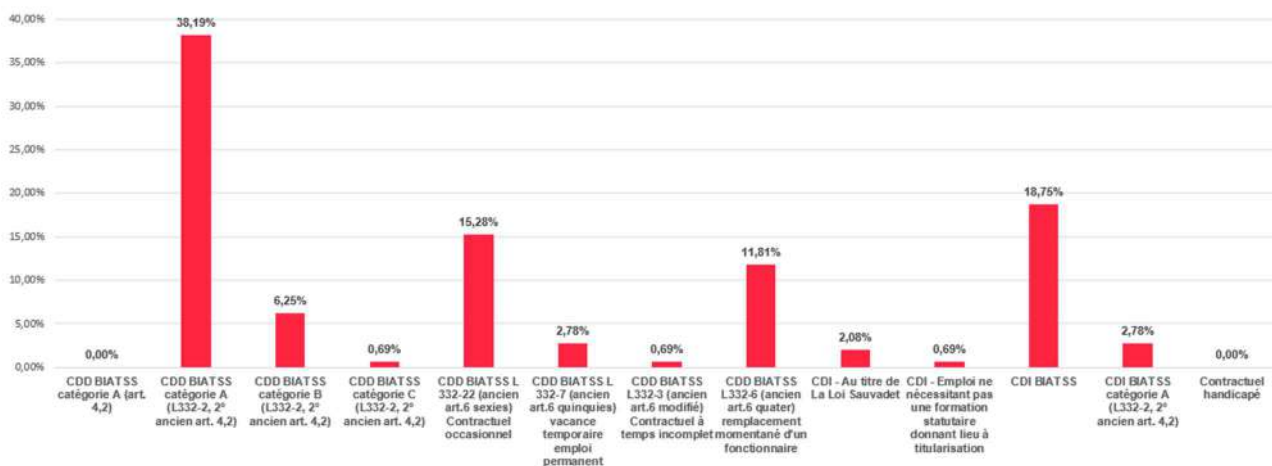
Genre	A	B	C	Total Effectifs réels	A	B	C	Total % des effectifs total de la filières
FEMME	159	116	66	341	74,36%	56,90%	56,41%	61,11%
HOMME	127	40	50	217	25,64%	43,10%	43,59%	38,89%
Total général	286	156	116	558	100%	100%	100%	100%

1.2.6 Recours aux contractuels

Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2022

Contractuels BIATSS	Effectifs réels			Nb ETP			Total % des effectifs total de la filières		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
CDD BIATSS catégorie A (art. 4,2)	0	22	19	0	21,4	19	0,00%	14,19%	12,84%
CDD BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	55	27	24	53,1	26,6	23,8	38,19%	17,42%	16,22%
CDD BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	9	0	0	9	0	0	6,25%	0,00%	0,00%
CDD BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	1	0	0	1	0	0	0,69%	0,00%	0,00%
CDD BIATSS L 332-22 (ancien art.6 sexies) Contractuel occasionnel	22	39	45	22	38,8	43,8	15,28%	25,16%	30,41%
CDD BIATSS L 332-7 (ancien art.6 quinquies) vacance temporaire emploi permanent	4	21	21	4	20,6	20,8	2,78%	13,55%	14,19%
CDD BIATSS L332-3 (ancien art.6 modifié) Contractuel à temps incomplet	1	2	4	0,5	1,3	2,6	0,69%	1,29%	2,70%
CDD BIATSS L332-6 (ancien art.6 quater) remplacement momentané d'un fonctionnaire	17	15	13	16	14	12,5	11,81%	9,68%	8,78%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	3	2	2	3	2	2	2,08%	1,29%	1,35%
CDI - Emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation	1	0	0	1	0	0	0,69%	0,00%	0,00%
CDI BIATSS	27	26	18	23,5	22,6	14,4	18,75%	16,77%	12,16%
CDI BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	4	0	0	3,6	0	0	2,78%	0,00%	0,00%
Contractuel handicapé	0	1	2	0	1	1,8	0,00%	0,65%	1,35%
Total général	144	155	148	136,7	148,3	140,7	100%	100%	100%

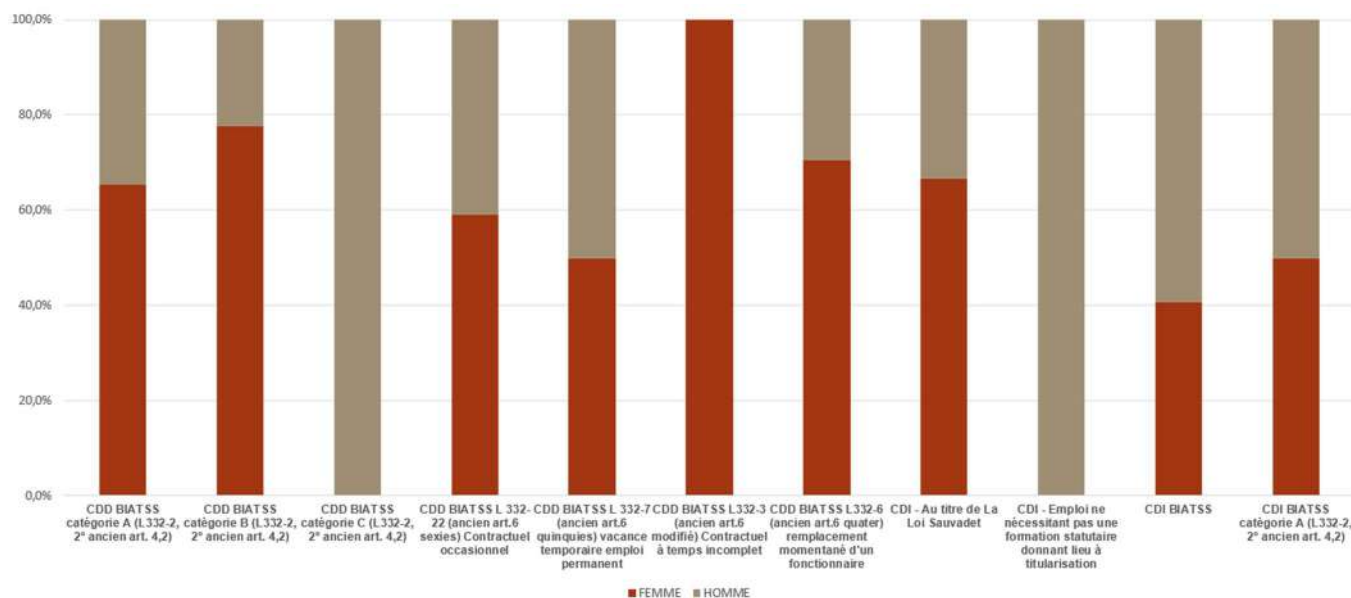
Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2022



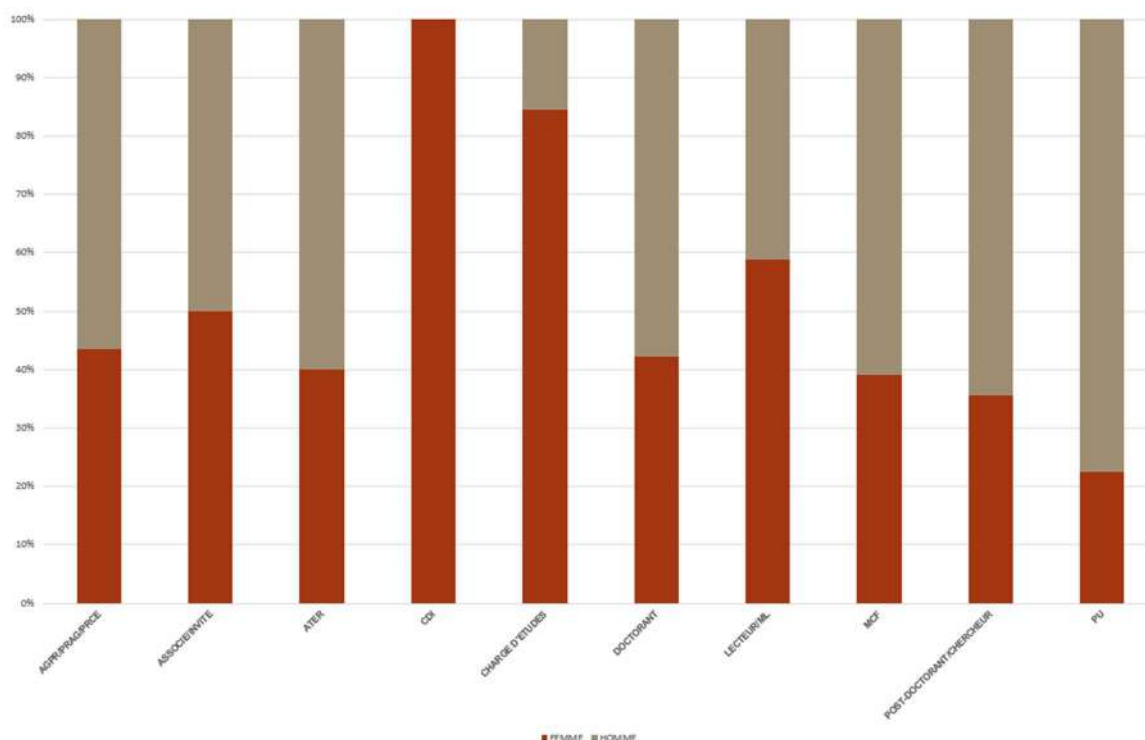
Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par genre au 31 décembre 2022

Contractuels BIATSS	% des effectifs 2022	
	FEMME	HOMME
CDD BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	65,5%	34,5%
CDD BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	77,8%	22,2%
CDD BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	0,0%	100,0%
CDD BIATSS L 332-22 (ancien art.6 sexes) Contractuel occasionnel	59,1%	40,9%
CDD BIATSS L 332-7 (ancien art.6 quinquies) vacance temporaire emploi permanent	50,0%	50,0%
CDD BIATSS L332-3 (ancien art.6 modifié) Contractuel à temps incomplet	100,0%	0,0%
CDD BIATSS L332-6 (ancien art.6 quater) remplacement momentané d'un fonctionnaire	70,6%	29,4%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	66,7%	33,3%
CDI - Emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation	0,0%	100,0%
CDI BIATSS	40,7%	59,3%
CDI BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	50,0%	50,0%
Total général	60%	40%

Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par genre au 31 décembre 2022



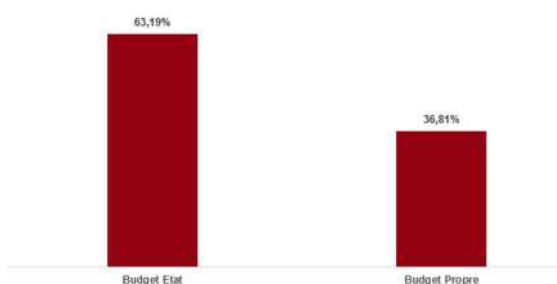
Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le genre au 31 décembre 2022



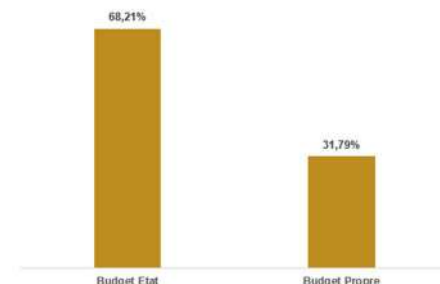
Financement des CONTRACTUELS par budget Etat et budget propre au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020

Population / financement	Effectifs réels			Nbre ETP			% sur le nbre total de contractuels		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
BIATSS	144	155	148	136,7	148,3	140,7	30,77%	33,12%	31,56%
Budget Etat	91	107	97	84,7	100,5	91,2	63,19%	69,03%	65,54%
Budget Propre	53	48	51	52	47,8	49,5	36,81%	30,97%	34,46%
ENSEIGNANT	324	313	321	321,5	311,3	318,3	69,23%	66,88%	68,44%
Budget Etat	221	216	207	218,5	214,5	205	68,21%	69,01%	64,49%
Budget Propre	103	97	114	103	96,8	113,3	31,79%	30,99%	35,51%
Total général	468	468	469	458,2	459,6	459	100,00%	100,00%	100,00%

Financement des contractuels BIATSS au 31 décembre 2022



Financement des contractuels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2022



1.2.7 Positions

A noter : Les personnels en position de détachement sortant, disponibilité, mise à disposition entrante ou sortante, congé parental sont exclus du périmètre RSU. Toutefois pour permettre une lecture pertinente des indicateurs liés aux positions, les données présentées ci-dessous prennent en compte ces personnels.

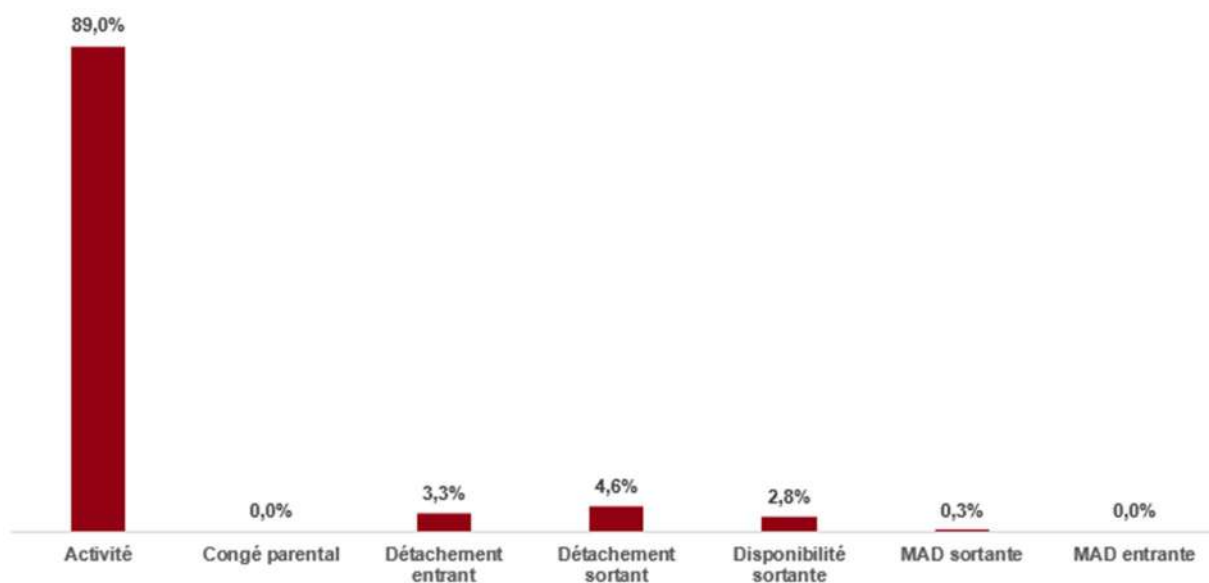
Répartition des TITULAIRES par position au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020 (dont personnels exclus du périmètre effectifs RSU)

Positions	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Activité	626	641	651	89,0%	90,9%	91,4%
Congé parental	0	0	2	0,0%	0,0%	0,3%
Détachement entrant	23	16	17	3,3%	2,3%	2,4%
Détachement sortant	32	27	22	4,6%	3,8%	3,1%
Disponibilité sortante	20	17	16	2,8%	2,4%	2,2%
MAD sortante	2	3	2	0,3%	0,4%	0,3%
MAD entrante	0	1	2	0,0%	0,1%	0,3%
Total général	703	705	712	100,0%	100,0%	100,0%

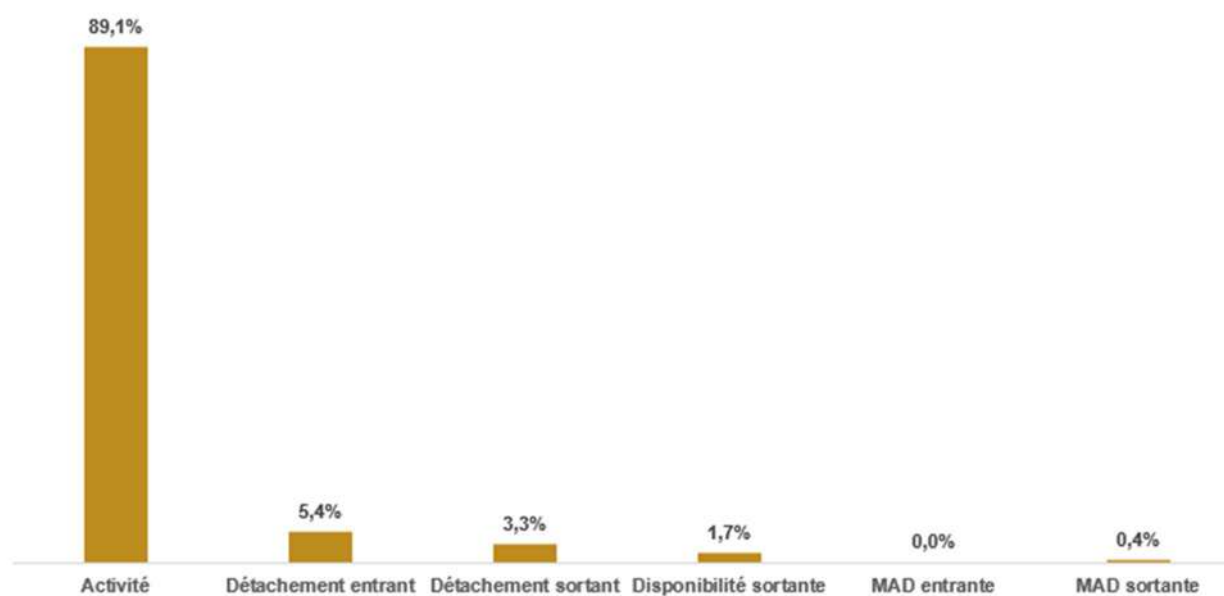
Répartition des TITULAIRES par population et par position au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020

Population / Position	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
BIATSS	464	465	472	66,0%	66,0%	66,3%
Activité	413	428	440	89,0%	92,0%	93,2%
Congé parental	0	0	2	0,0%	0,0%	0,4%
Détachement entrant	10	3	3	2,2%	0,6%	0,6%
Détachement sortant	24	19	14	5,2%	4,1%	3,0%
Disponibilité sortante	16	13	11	3,4%	2,8%	2,3%
MAD sortante	1	2	2	0,2%	0,4%	0,4%
ENSEIGNANT	239	240	240	34,0%	34,0%	33,7%
Activité	213	213	211	89,1%	88,8%	87,9%
Détachement entrant	13	13	14	5,4%	5,4%	5,8%
Détachement sortant	8	8	8	3,3%	3,3%	3,3%
Disponibilité sortante	4	4	5	1,7%	1,7%	2,1%
MAD entrante	0	1	2	0,0%	0,4%	0,8%
MAD sortante	1	1	0	0,4%	0,4%	0,0%
Total général	703	705	712	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS selon la position au 31 décembre 2022



Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la position au 31 décembre 2022

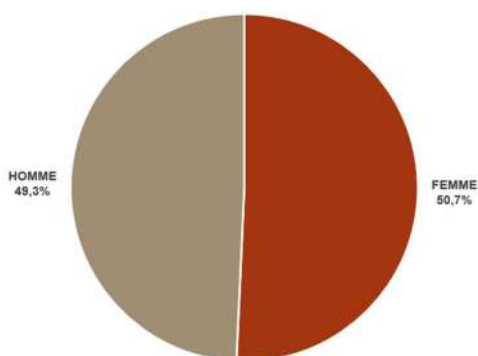


1.3 Caractéristiques de genre

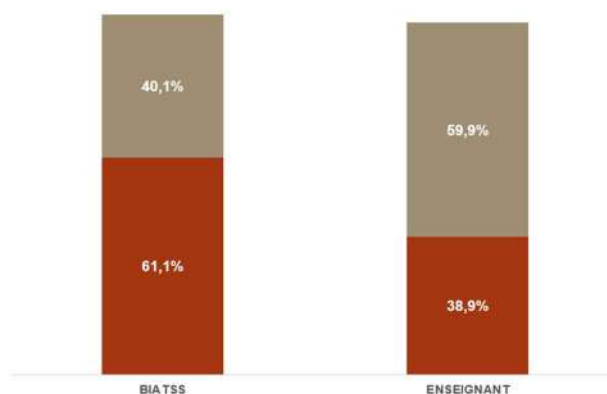
Répartition des personnels par population et par genre au 31 décembre 2022

Population / genre	Effectifs réels		ETP 2022		% des effectifs totaux 2022	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
BIATSS	341	217	326,9	211,8	61,1%	38,9%
ENSEIGNANT	220	329	219,3	327	40,1%	59,9%
Total général	561	546	546,2	538,8	50,7%	49,3%

Répartition des personnels par genre au 31 décembre 2022



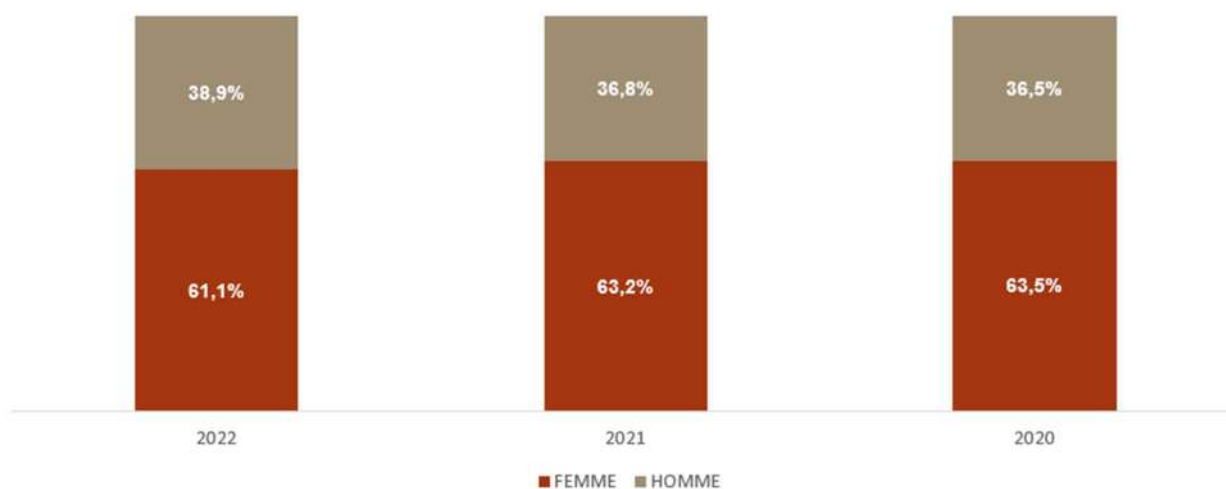
Répartition par population et par genre au 31 décembre 2022



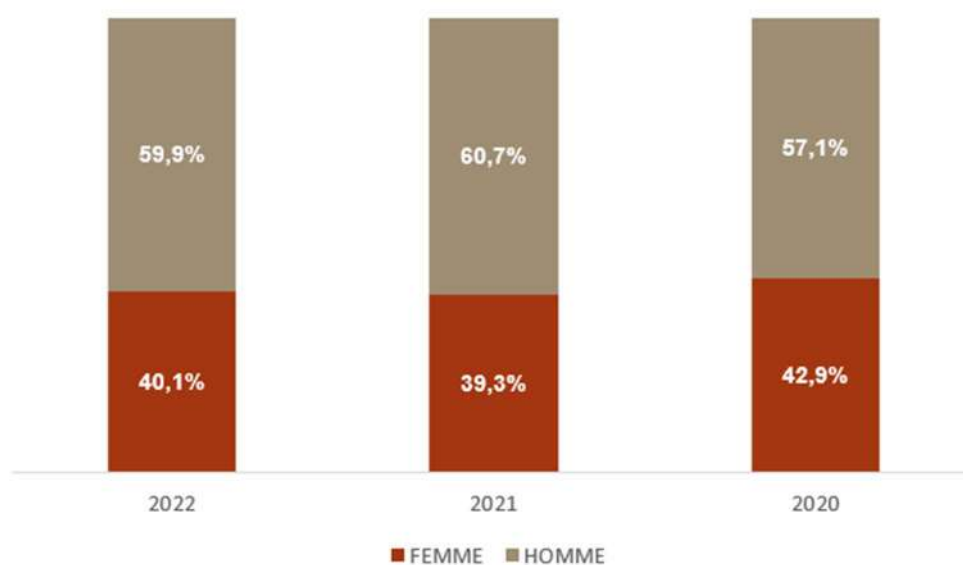
Répartition par population et par genre au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020

Population/ genre	Effectifs réels			ETP 2022			% des effectifs totaux 2022		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
BIATSS	558	582	587	538,7	563,5	563,4	50,4%	51,9%	51,8%
FEMME	341	368	373	326,9	355,3	355	61,1%	63,2%	63,5%
HOMME	217	214	214	211,8	208,2	208,4	38,9%	36,8%	36,5%
ENSEIGNANT	549	539	546	546,3	536,5	542,3	49,6%	48,1%	48,2%
FEMME	220	212	234	219,3	211,8	231,6	40,1%	39,3%	42,9%
HOMME	329	327	312	327	324,7	310,7	59,9%	60,7%	57,1%
Total général	1107	1121	1133	1085,0	1100,0	1105,7	100,0%	100,0%	100,0%

Répartition des personnels BIATSS par genre au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020



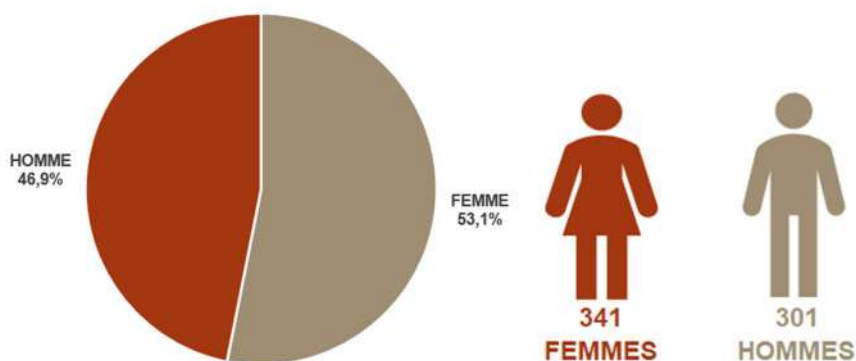
Répartition des personnels ENSEIGNANTS par genre au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020



Répartition des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020

Genre	% le nb total de titulaires		
	2022	2021	2020
FEMME	53,1%	53,8%	54,8%
HOMME	46,9%	46,2%	45,2%
Total général	100%	100%	100%

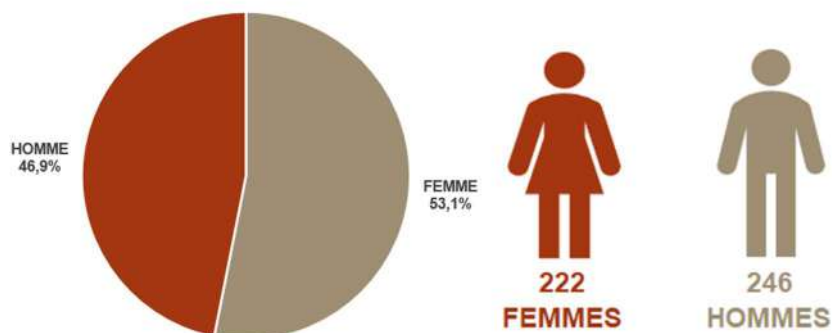
Effectifs réels des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2022 / 2021 / 2020



Répartition des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2022

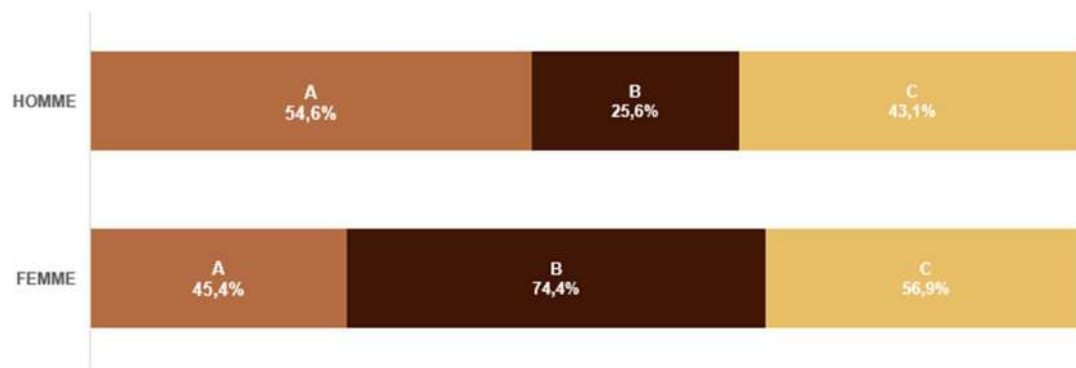
Genre	% le nb total de contractuels		
	2022	2021	2020
FEMME	47,4%	48,9%	51,8%
HOMME	52,6%	51,1%	48,2%
Total général	100%	100%	100%

Effectifs réels des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2022



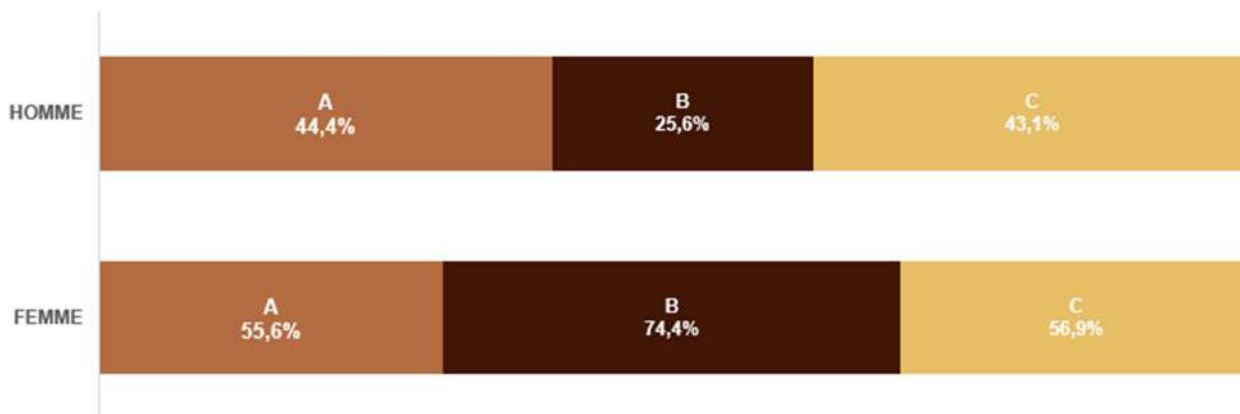
Répartition des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2022

Genre	A	B	C	Total Effectifs 2022	A	B	C	Total par catégories 2022
FEMME	379	116	66	561	45,4%	74,4%	56,9%	50,7%
HOMME	456	40	50	546	54,6%	25,6%	43,1%	49,3%
Total général	835	156	116	1107	100%	100%	100%	100%



Répartition des personnels BIATSS par genre selon la catégorie au 31 décembre 2022

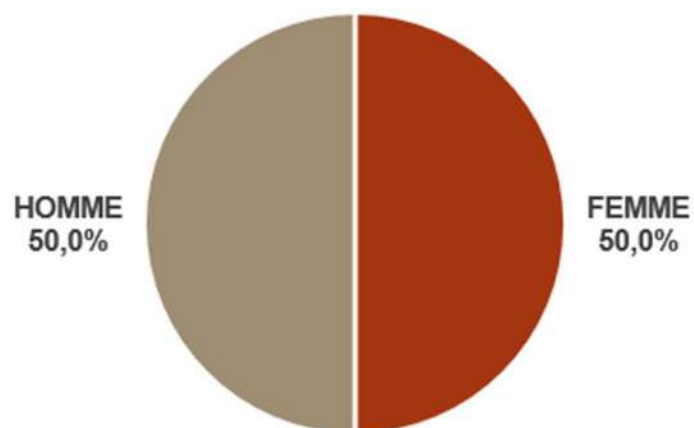
Genre	A	B	C	Total Effectifs 2022	A	B	C	Total par catégories 2022
FEMME	161	116	66	343	55,6%	74,4%	56,9%	61,1%
HOMME	127	40	51	218	44,4%	25,6%	43,1%	38,9%
Total général	288	156	117	561	100%	100%	100%	100%



A noter : N'est pas présenté ici d'indicateur de répartition des personnels ENSEIGNANTS par genre et catégorie car ces personnels appartiennent tous à la catégorie A. Un autre indicateur proposé dans le RSU présente la répartition des personnels ENSEIGNANTS par genre.

Répartition par genre des emplois d'encadrement supérieur au 31 décembre 2022

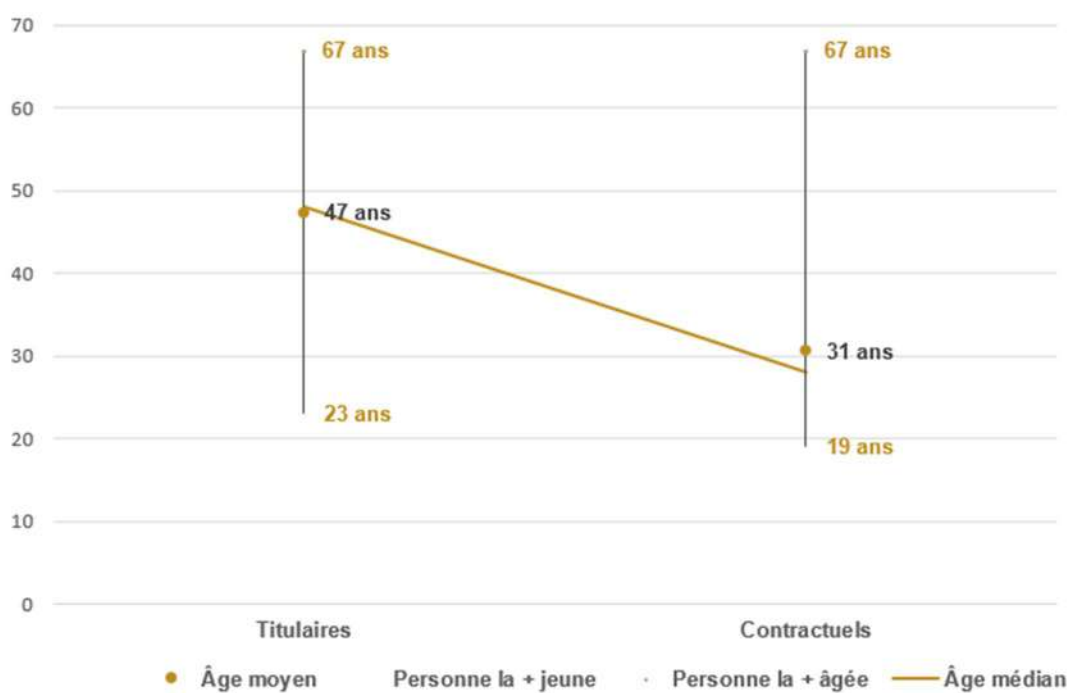
Emplois de direction, d'encadrement supérieur	Effectifs réels 2022	% des Effectifs totaux
FEMME	7	50,0%
HOMME	7	50,0%
Total général	14	100%



1.4 Caractéristiques d'âge

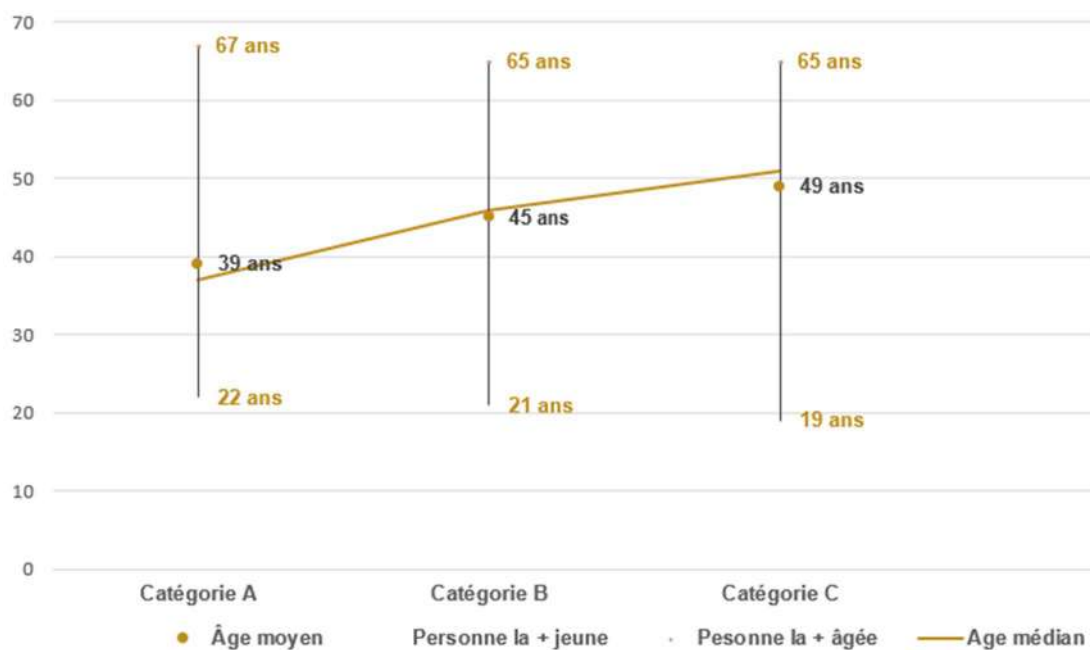
Caractéristiques d'âge des personnels au 31 décembre 2022

Effectifs réels	Global	Titulaires	Contractuels
	1107	639	468
Âge moyen	40	47	31
Âge médian	40	48	28
Personne la + jeune	19	23	19
Personne la + âgée	67	67	67



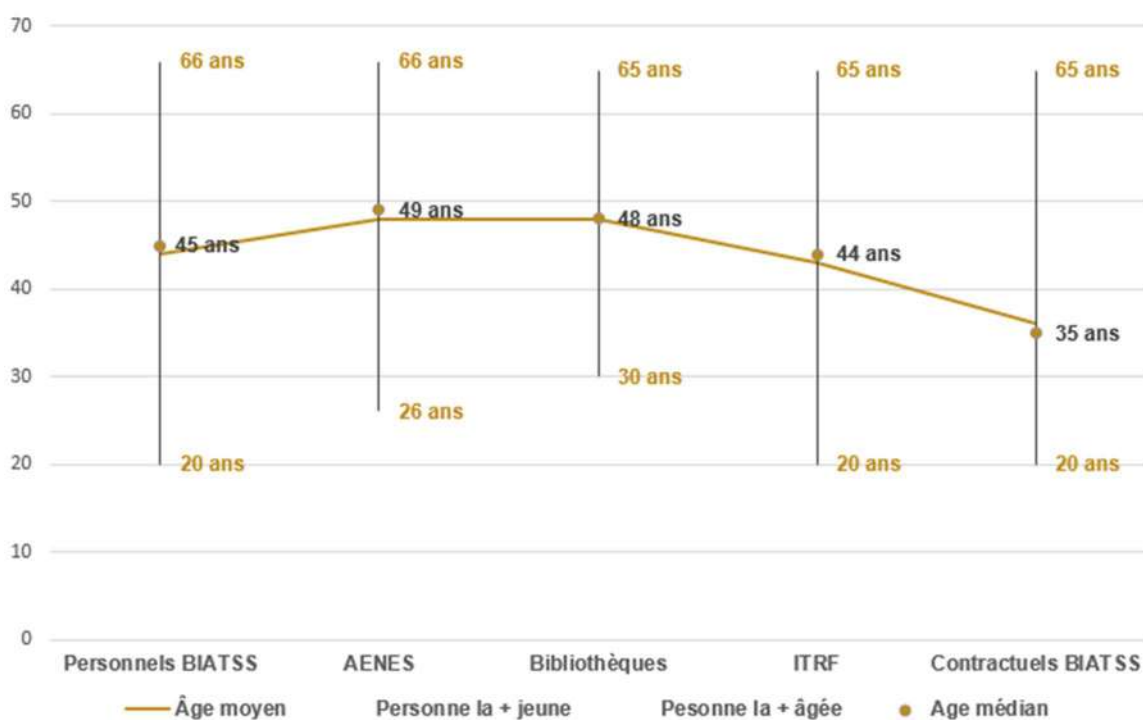
Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2022

Catégorie	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Effectifs réels	835	156	116
Âge moyen	38,65	45,15	48,79
Âge médian	37	46,5	51
Personne la + jeune	22	21	19
Personne la + âgée	67	65	65



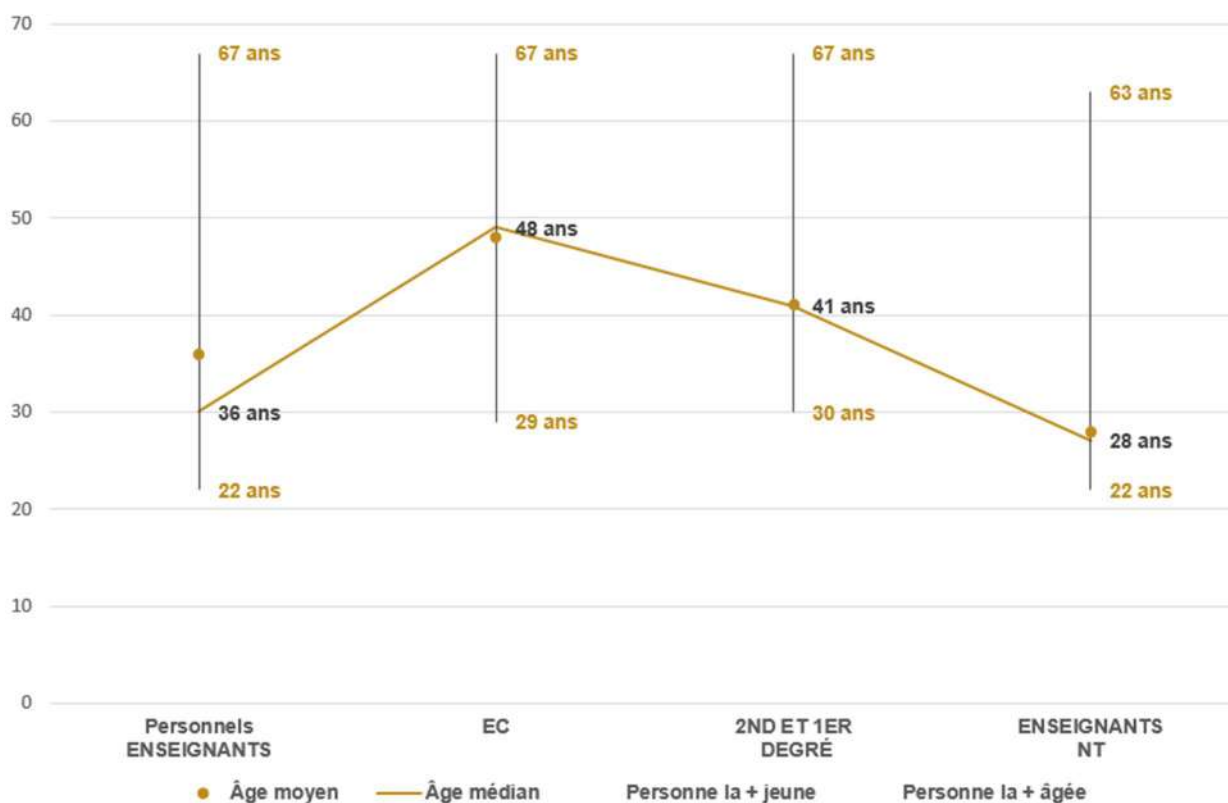
Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2022

Filières	Personnels BIATSS	AENES	Bibliothèques	ITRF	Contractuels BIATSS
Effectifs réels	558	68	60	416	144
Âge moyen	44 ans	48 ans	48 ans	43 ans	36 ans
Âge médian	45 ans	49 ans	48 ans	44 ans	35 ans
Personne la + jeune	20 ans	26 ans	30 ans	20 ans	20 ans
Personne la + âgée	66 ans	66 ans	65 ans	65 ans	65 ans



Caractéristiques d'âge des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2022

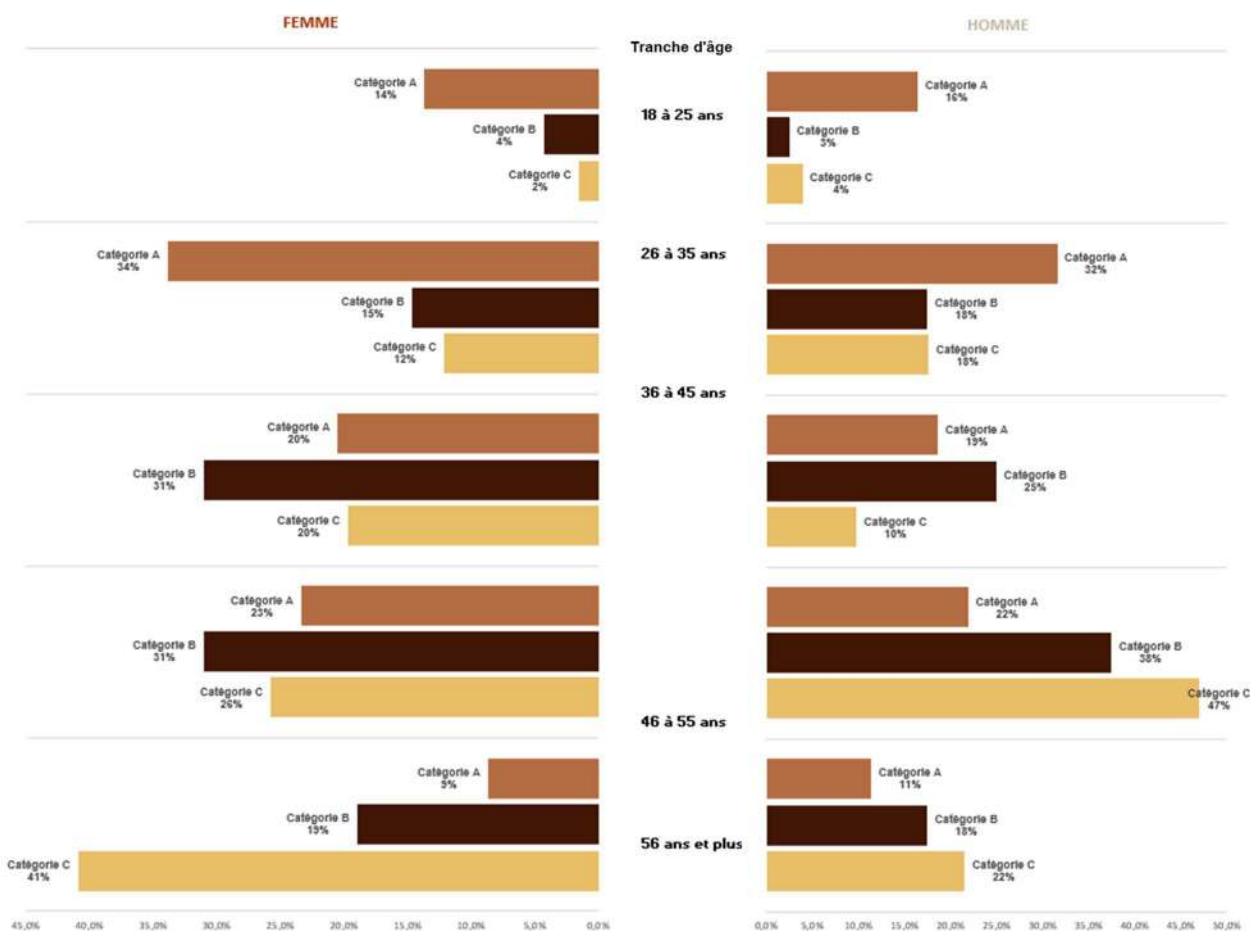
Filières	Personnels ENSEIGNANTS	EC	2ND ET 1ER DEGRÉ	ENSEIGNANTS NT
Effectifs réels	549	173	52	324
Âge moyen	36	48	41	28
Âge médian	30	49	41	27
Personne la + jeune	22	29	30	22
Personne la + âgée	67	67	67	63



Caractéristiques d'âge des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2022

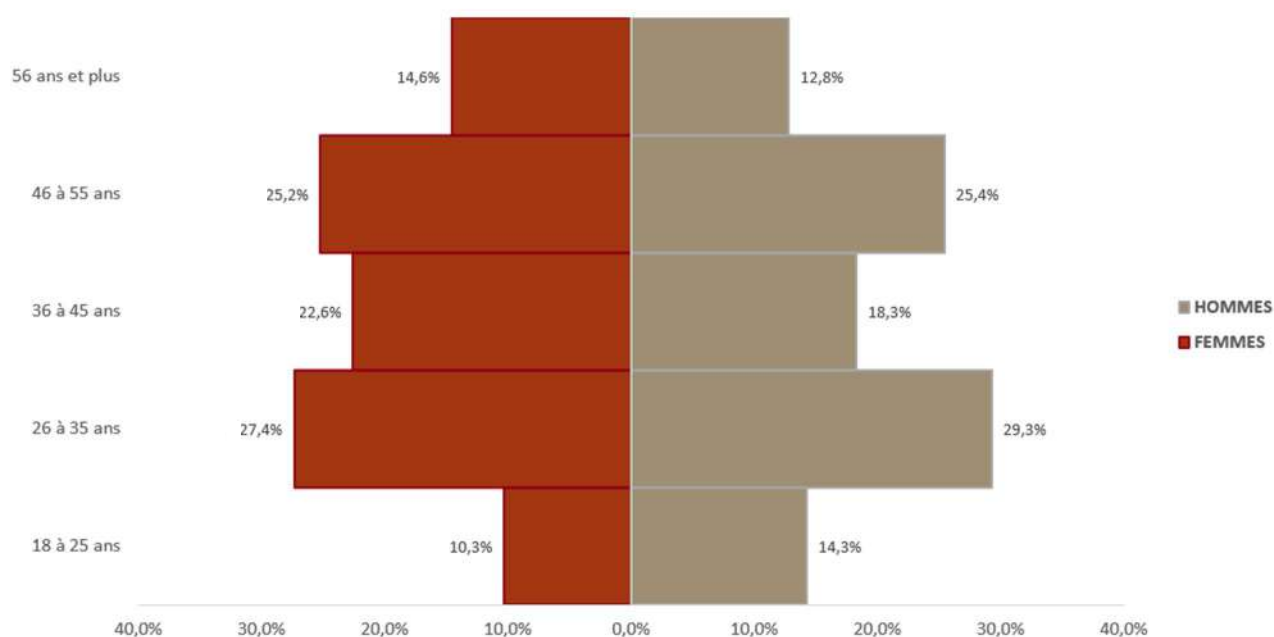
Tranche d'âge	Effectifs							
	FEMME				HOMME			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
18 à 25 ans	52	5	1	58	75	1	2	78
26 à 35 ans	129	17	8	154	144	7	9	160
36 à 45 ans	78	36	13	127	85	10	5	100
46 à 55 ans	87	36	17	140	100	15	24	139
56 ans et plus	33	22	27	82	52	7	10	69
Total général	379	116	66	561	456	40	50	546

Pyramide des âges des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2022



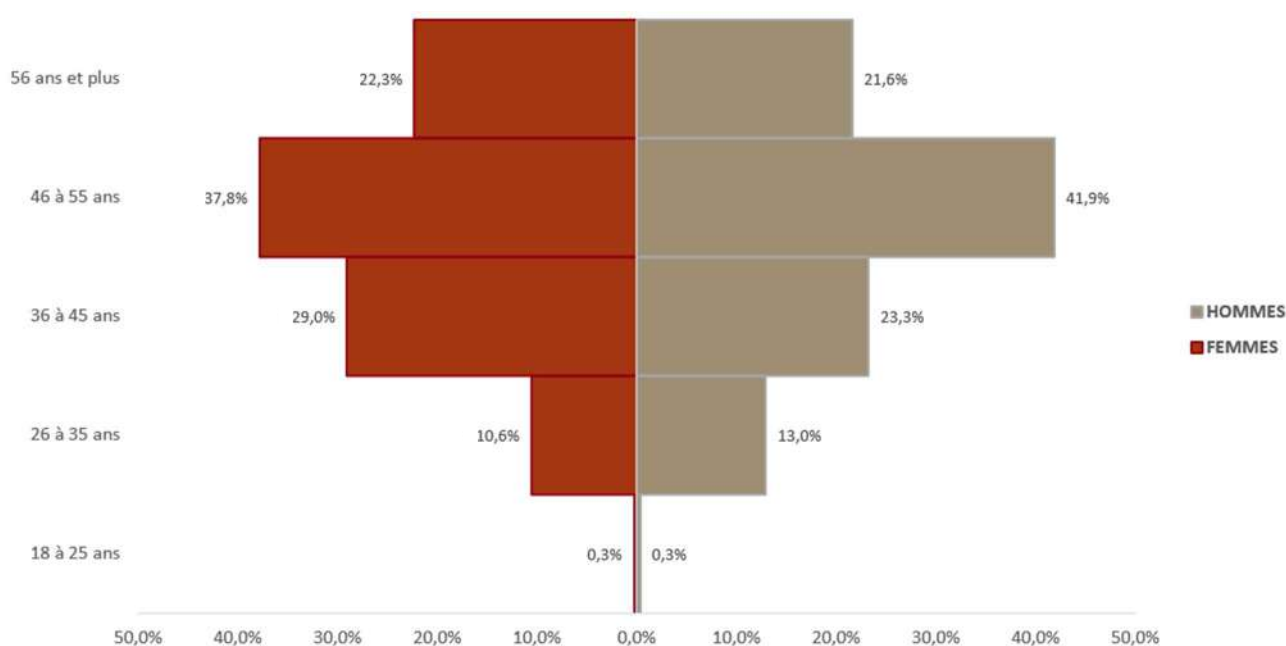
Pyramide des âges des personnels par genre au 31 décembre 2022

Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	58	78	10,3%	14,3%
26 à 35 ans	154	160	27,4%	29,3%
36 à 45 ans	127	100	22,6%	18,3%
46 à 55 ans	142	139	25,2%	25,4%
56 ans et plus	82	70	14,6%	12,8%
Total général	561	546	100,0%	100,0%



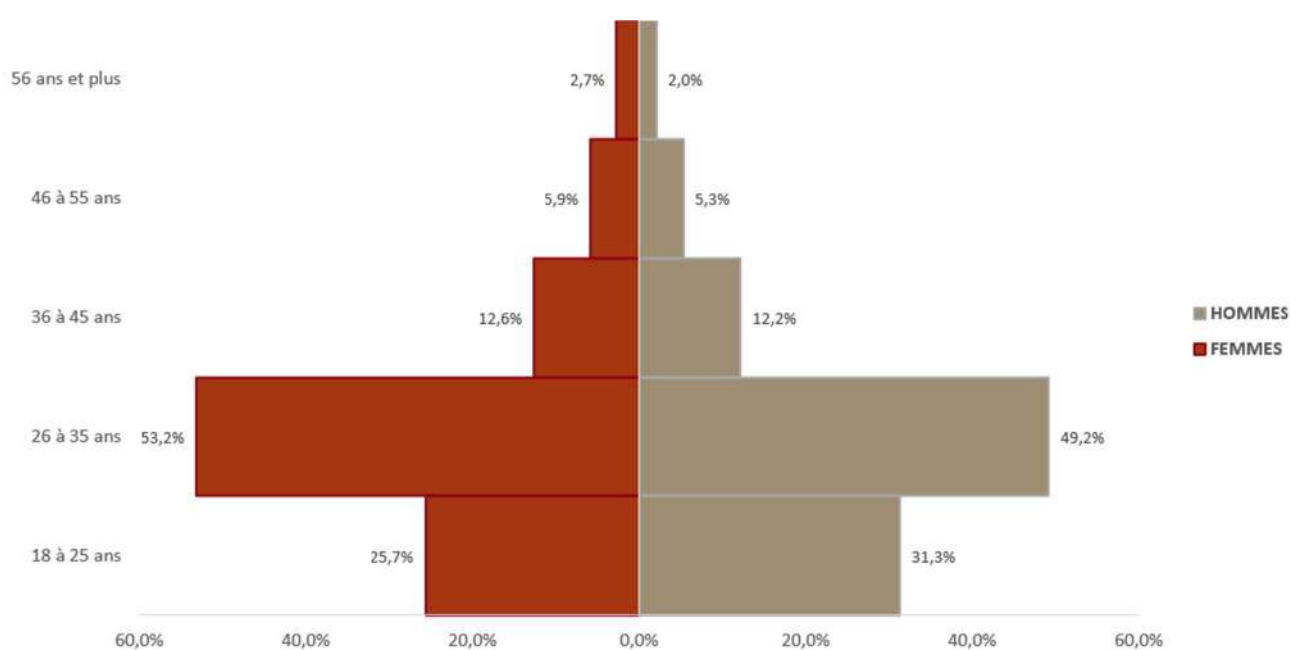
Pyramide des âges des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2022

Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	1	1	0,3%	0,3%
26 à 35 ans	36	39	10,6%	13,0%
36 à 45 ans	99	70	29,0%	23,3%
46 à 55 ans	129	126	37,8%	41,9%
56 ans et plus	76	65	22,3%	21,6%
Total général	339	300	100,0%	100,0%



Pyramide des âges des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2022

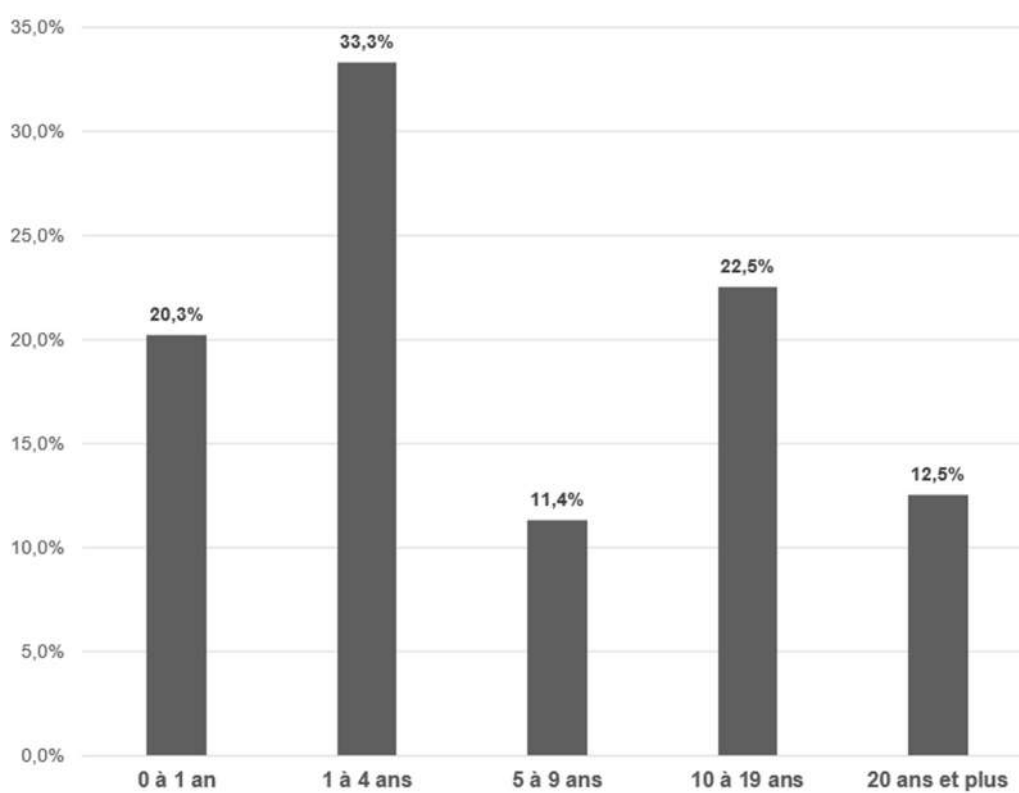
Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	57	77	25,7%	31,3%
26 à 35 ans	118	121	53,2%	49,2%
36 à 45 ans	28	30	12,6%	12,2%
46 à 55 ans	13	13	5,9%	5,3%
56 ans et plus	6	5	2,7%	2,0%
Total général	222	246	100,0%	100,0%



1.5 Caractéristiques d'ancienneté

Répartition des personnels selon l'ancienneté au 31 décembre 2022

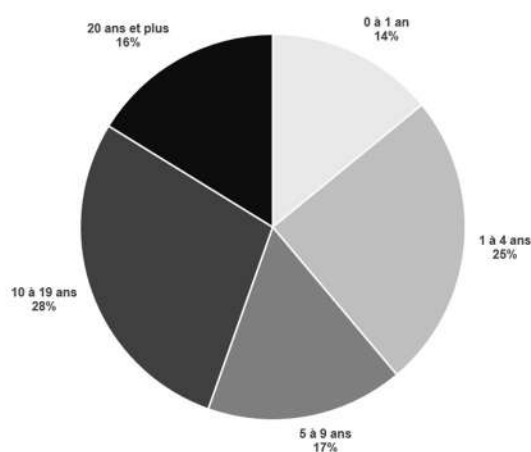
Ancienneté	Effectifs réels 2022
0 à 1 an	225
1 à 4 ans	370
5 à 9 ans	125
10 à 19 ans	248
20 ans et plus	139
Total général	1107



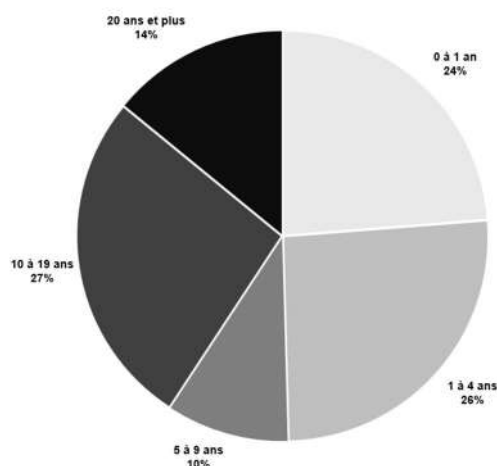
Répartition des personnels par ancienneté et par population (hors doctorants) au 31 décembre 2022

Ancienneté	Effectifs réels 2022	
	BIATSS	ENSEIGNANT (hors doctorants)
0 à 1 an	79	81
1 à 4 ans	139	88
5 à 9 ans	92	33
10 à 19 ans	157	91
20 ans et plus	91	48
Total général	558	341

Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



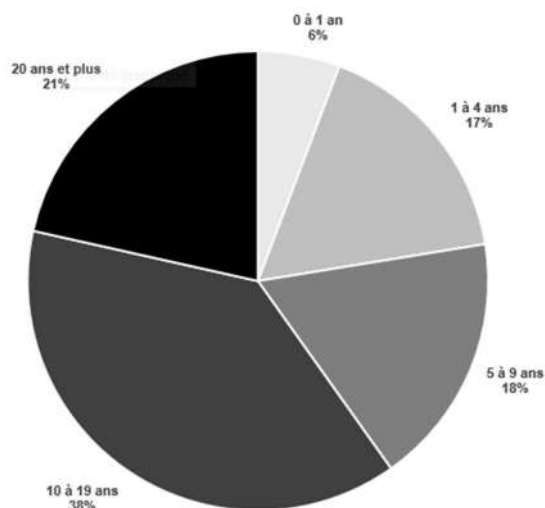
Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



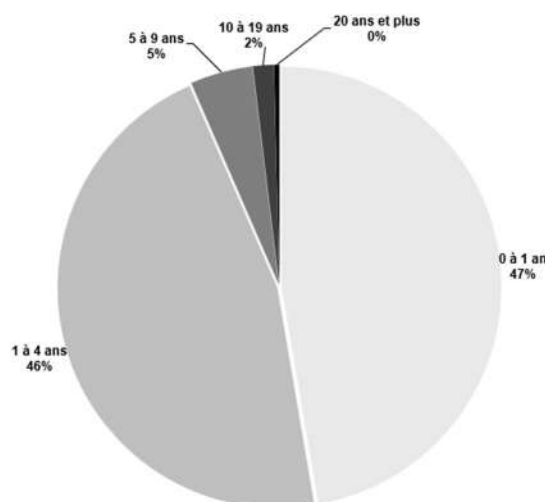
Répartition des personnels (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2022

Ancienneté	Effectifs réels 2022	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
0 à 1 an	123	37
1 à 4 ans	120	107
5 à 9 ans	12	113
10 à 19 ans	4	244
20 ans et plus	1	138
Total général	260	639

Répartition des personnels TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



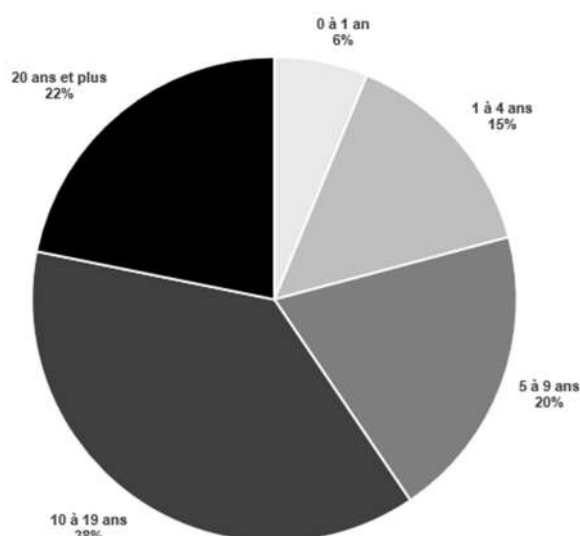
Répartition des personnels CONTRACTUELS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



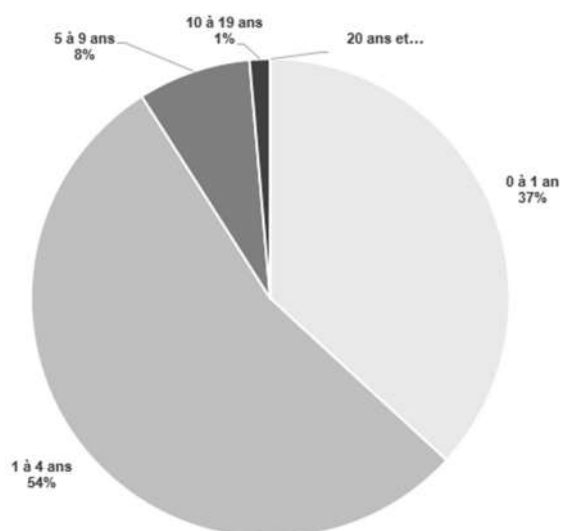
Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2022

Ancienneté	Effectifs réels 2022	
	CONTRACTUELS	TITULAIRES
0 à 1 an	53	26
1 à 4 ans	78	61
5 à 9 ans	11	81
10 à 19 ans	2	155
20 ans et plus	0	91
Total général	144	414

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



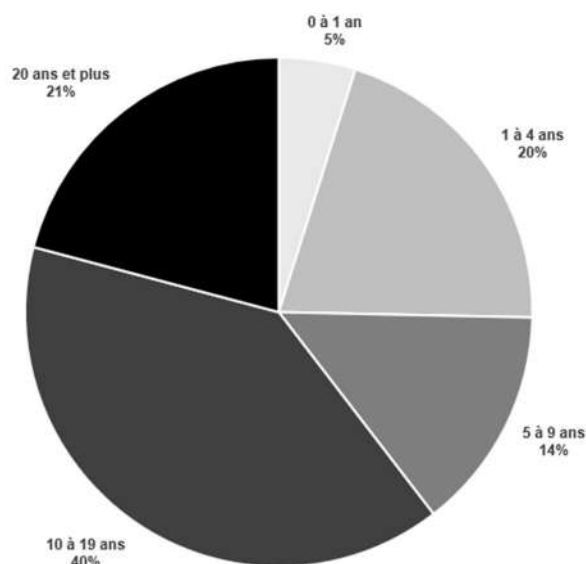
Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



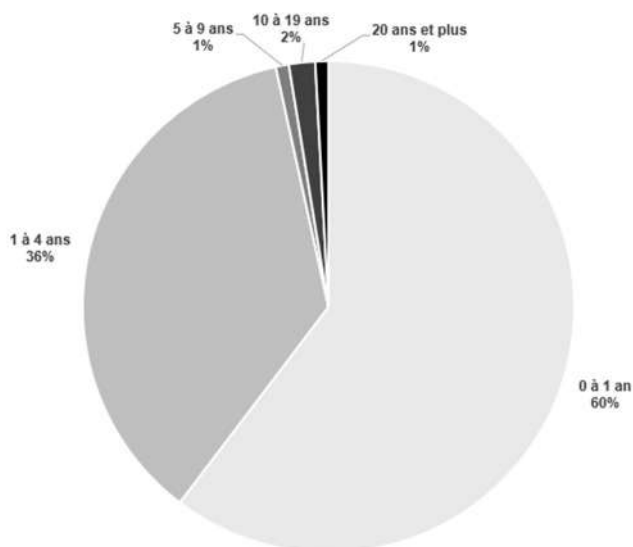
Répartition des personnels **ENSEIGNANTS (hors doctorants)** selon l'ancienneté au 31 décembre 2022

Ancienneté	Effectifs réels 2022	
	CONTRACTUELS	TITULAIRES
0 à 1 an	70	11
1 à 4 ans	42	46
5 à 9 ans	1	32
10 à 19 ans	2	89
20 ans et plus	1	47
Total général	116	225

Répartition des personnels **ENSEIGNANTS TITULAIRES** selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



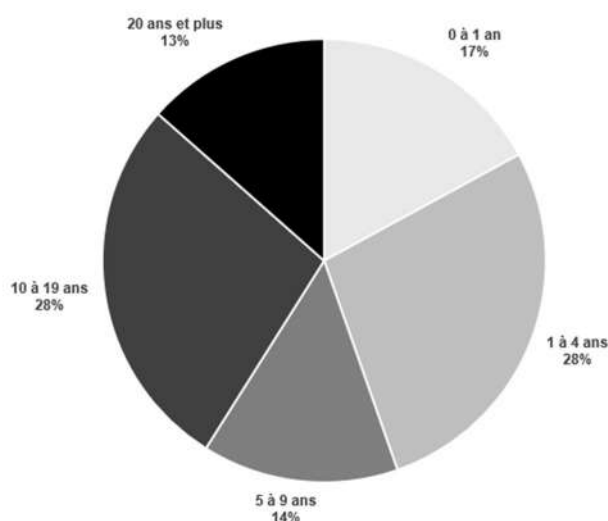
Répartition des personnels **ENSEIGNANTS CONTRACTUELS (hors doctorants)** selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



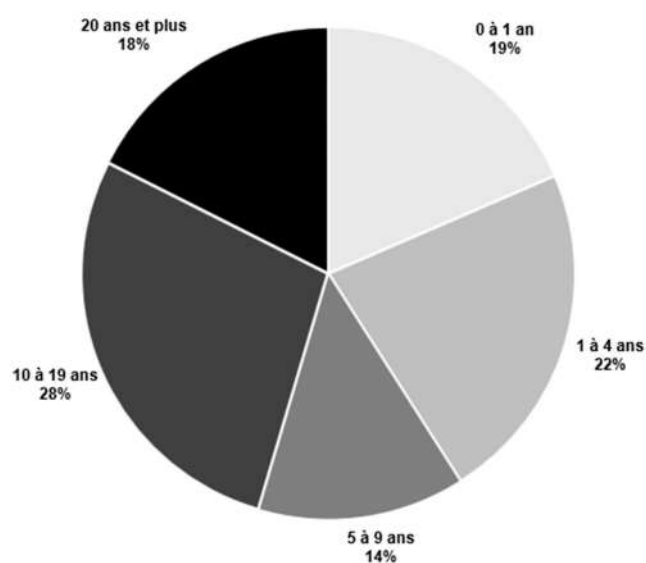
Répartition des personnels (hors doctorants) par ancienneté et par genre au 31 décembre 2022

Ancienneté	Effectifs réels 2022	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	81	79
1 à 4 ans	131	96
5 à 9 ans	67	58
10 à 19 ans	130	118
20 ans et plus	64	75
Total général	473	426

Répartition des femmes (hors doctorantes) selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



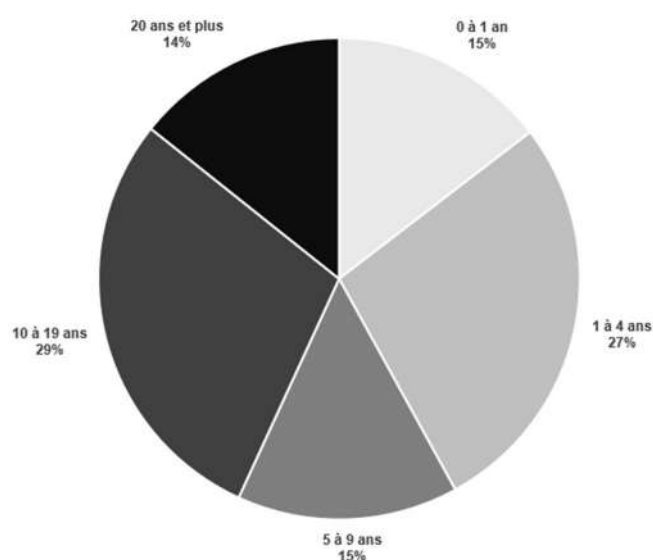
Répartition des hommes (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



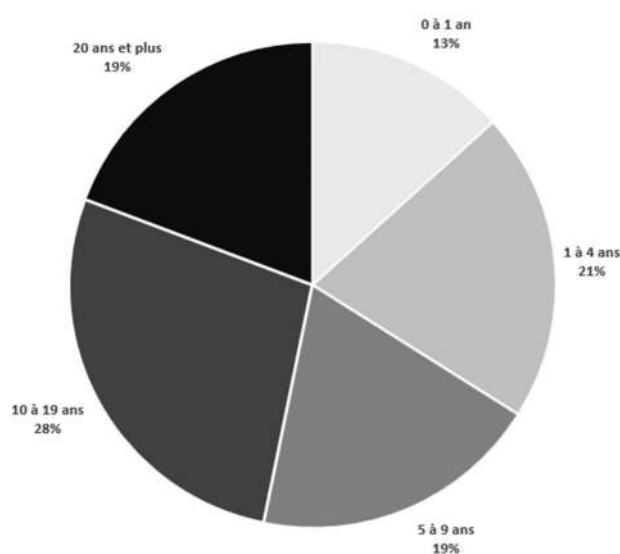
Répartition des personnels BIATSS par ancienneté et par genre au 31 décembre 2022

Ancienneté	Effectifs réels 2022	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	50	29
1 à 4 ans	94	45
5 à 9 ans	50	42
10 à 19 ans	98	59
20 ans et plus	49	42
Total général	341	217

Répartition des femmes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



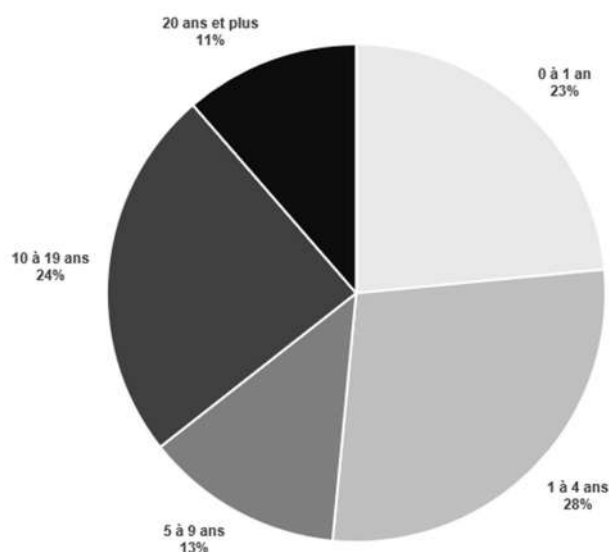
Répartition des hommes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



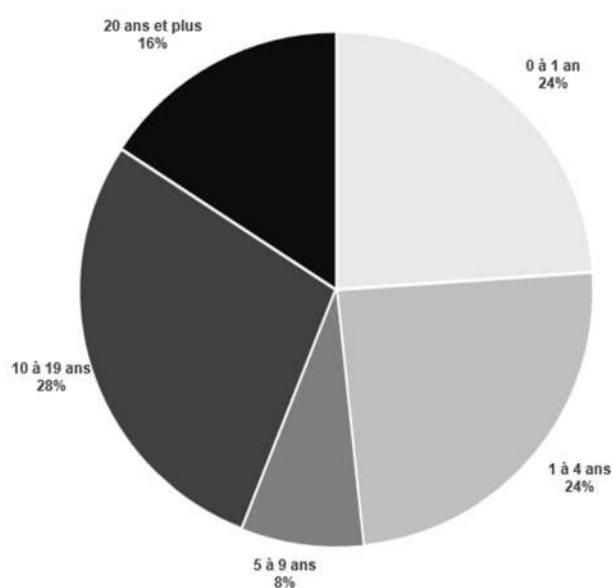
Répartition des personnels **ENSEIGNANTS (hors doctorants)** par ancienneté et par genre au 31 décembre 2022

Ancienneté	Effectifs réels 2022	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	31	50
1 à 4 ans	37	51
5 à 9 ans	17	16
10 à 19 ans	32	59
20 ans et plus	15	33
Total général	132	209

Répartition des femmes **ENSEIGNANTES (hors doctorants)** selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



Répartition des hommes **ENSEIGNANTS (hors doctorants)** selon l'ancienneté au 31 décembre 2022



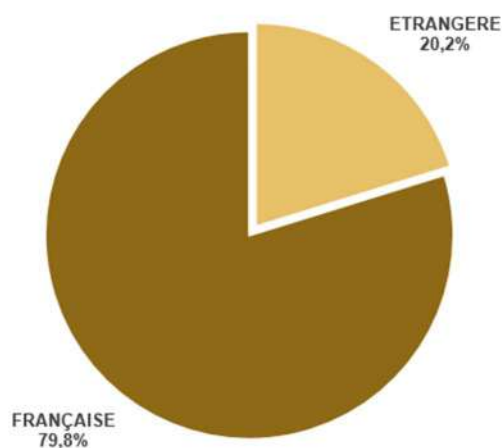
1.6 Autres caractéristiques (résidence et nationalité)

Répartition des personnels par département de résidence au 31 décembre 2022



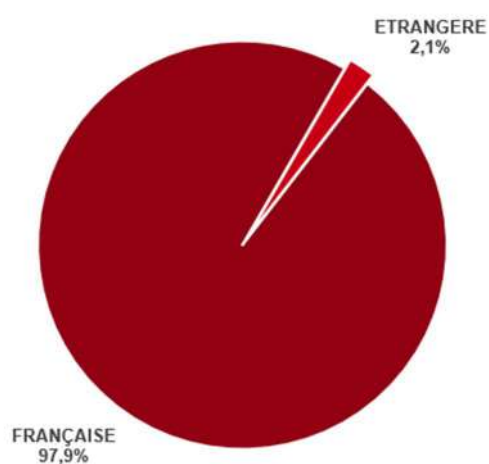
Répartition des ENSEIGNANTS par nationalité au 31 décembre 2022

Nationalité - Enseignants	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2022	2020	2021	2022	2021	2020	2022	2021	2020
ETRANGERE	111	99	114	111,0	99,0	114,0	20,2%	18,4%	20,9%
FRANÇAISE	438	440	432	435,3	437,5	428,3	79,8%	81,6%	79,1%
Total général	549	539	546	546,3	536,5	542,3	100%	100%	100%



Répartition des BIATSS par nationalité au 31 décembre 2022

Nationalité - BIATSS	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2022	2020	2021	2022	2021	2020	2022	2021	2020
ETRANGERE	12	17	20	12,0	16,6	19,3	2,1%	2,9%	3,4%
FRANÇAISE	546	565	567	529,7	546,9	544,1	97,9%	97,1%	96,6%
Total général	558	582	587	541,7	563,5	563,4	100%	100%	100%



2. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

2.1 Personnel BIATSS

Promotions des personnels BIATSS par genre sur l'année 2022

Type de promotion	NB de promotions		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Avancement de corps	8	6	14
Concours (endorecrutement)	1	3	4
Liste d'aptitude	3	0	3
Repyramidage ITRF	4	3	7
Avancement de grade	31	16	47
Examen professionnel	14	5	19
Tableau d'avancement	17	11	28
Total général	39	22	61

Promotions des personnels BIATSS par genre sur l'année 2022

Type d'avancement	FEMME	HOMME
Avancement de corps	57,1%	42,9%
Avancement de grade	66,0%	34,0%
Total général	63,9%	36,1%

2.2 Personnel ENSEIGNANTS

Avancements des personnels ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS sur l'année 2022

Population	Corps	Grade	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Promotion au titre du CNU	Promotion au titre de l'établissement
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	MCF	MCF Hors classe	27	5	2	3
		MCF Classe exceptionnelle	5	2	1	1
	PU	PU 1ère classe	14	2	1	1
		PU Classe Exceptionnelle 1	20	4	3	1
		PU Classe Exceptionnelle 2	21	5	3	2
ENSEIGNANTS 1ER et 2ND DEGRE	PRAG	PRAG Classe exceptionnelle	Inconnu	0		
		PRAG Hors classe	Inconnu	1		
	PRCE	PRCE Hors classe	Inconnu	0		
	PLP	PLP Hors classe	Inconnu	0		
	PE	PE Classe exceptionnelle	Inconnu	0		
		PE Hors classe	Inconnu	0		
Total fonctionnaires Enseignants et EC			87	19		

3. RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS

3.1 Pérennisation des agents contractuels

Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une pérennisation, entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022

	FEMME	HOMME	Total général
CDD devenu CDI	0	3	3
A	0	3	3
CDD devenu Titulaire	4	3	7
A	1	1	2
B	2	0	2
C	1	2	3
Total général	4	6	10

3.2 Mobilité interne BIATSS

Mobilité interne : Changement d'affectation, de service, de département ou de laboratoire au cours de l'année 2022. Peuvent être comptabilisés dans les mobilités internes les réorganisations ou projets de service.

Personnels BIATSS ayant effectué une mobilité interne, entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022

	FEMME	HOMME	Total général
Mobilité interne 2022	15	2	17
A	5	0	5
B	8	0	8
C	2	2	4
Total général	15	2	17

3.3 Flux de personnels (Entrées/Sorties)



Entrées / Sortie

Est considérée comme une ENTRÉE au cours de l'année 2021 :

- Un nouvel agent contractuel
- Une arrivée de concours
- Une arrivée par voie de détachement entrant
- Une arrivée par mutation
- Une arrivée par mise à disposition entrante
- Un retour de congé parental
- Un retour de CLM/CLD

Est considérée comme une SORTIE au cours de l'année 2021 :

- Une fin de contrat ou démission d'un agent contractuel
- Une fin de détachement entrant d'un agent titulaire
- Un départ par voie de détachement ou de disponibilité
- Un départ par voie de mutation ou de réussite de concours hors ENS de Lyon
- Un départ par mise à disposition sortante
- Un départ en retraite
- Un congé parental
- Un CLM/CLD
- Un décès



Emploi permanent / Emploi temporaire

Emploi permanent : emploi pérenne dans le temps, pouvant être pourvu par un titulaire ou temporairement par un agent contractuel.

Emploi temporaire : emploi limité dans le temps et répondant à un besoin déterminé.

**Entrées/Sorties des personnels sur emploi permanent / non permanent
entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022**

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2022	Sortie 2022
BIATSS	43,3%	40,6%
EMPLOI PERMANENT	90,2%	85,6%
EMPLOI NON PERMANENT	9,8%	14,4%
ENSEIGNANT	56,7%	59,4%
EMPLOI PERMANENT	64,0%	62,5%
EMPLOI NON PERMANENT	36,0%	37,5%
Total général	100,0%	100,0%

**Entrées/Sorties des personnels sur emploi permanent / non permanent par genre
entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022**

Population - Nature de l'emploi/Genre	Entrées 2021	Sortie 2021
FEMME	51,8%	52,0%
EMPLOI PERMANENT	78,2%	76,7%
EMPLOI NON PERMANENT	21,8%	23,3%
HOMME	48,2%	48,0%
EMPLOI PERMANENT	72,3%	66,7%
EMPLOI NON PERMANENT	27,7%	33,3%
Total général	100,0%	100,0%

Calcul du taux de rotation : $(\text{Nb d'entrées} + \text{Nb de sorties}) / (\text{Effectifs } 31/12/n + \text{Effectifs } 31/12/n-1)$

Entrées/Sorties des agents TITULAIRES par catégorie entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2022	Sortie 2022	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	42	43	106	-1	6,56%
A	20	16	41	4	2,78%
B	16	17	38	-1	2,55%
C	6	10	27	-4	1,24%
ENSEIGNANT	12	15	29	-3	2,08%
A	12	15	29	-3	2,08%
Total général	54	58	135	-4	8,65%

Entrées/Sorties des agents CONTRACTUELS par catégorie entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2022	Sortie 2022	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	81	61	142	20	15,2%
A	43	41	84	2	9,0%
B	28	16	44	12	4,7%
C	10	4	14	6	1,5%
ENSEIGNANT	149	137	286	12	30,6%
A	149	137	285	12	30,6%
Total général	230	198	428	32	45,7%

Calcul du taux de rotation : $(\text{Nb d'entrées} + \text{Nb de sorties}) / (\text{Effectifs } 31/12/n + \text{Effectifs } 31/12/n-1)$

**Entrées/Sorties des agents TITULAIRES par population et filière,
entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022**

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2022	Sortie 2022	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	42	43	85	-1	9,1%
AENES	8	8	16	0	1,7%
BIB	7	6	13	1	1,4%
ITRF	27	29	56	-2	6,0%
ENSEIGNANT	12	15	27	-3	2,9%
EC	8	8	16	0	1,7%
2ND ET 1ER DEGRÉ	4	7	11	-3	1,2%
Total général	54	58	112	-4	12,0%

**Entrées /Sorties des agents CONTRACTUELS par type de contrat
entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022**

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2022	Sortie 2022	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	81	61	142	20	15,2%
AUTRE	1	0	1	1	0,1%
CDD Loi 84-16	77	59	136	18	14,5%
CDI	3	2	5	1	0,5%
ENSEIGNANT	149	137	286	12	30,6%
ASSOCIE/INVITE	3		3	3	0,3%
ATER	25	19	44	6	4,7%
DOCTORANT	67	66	133	1	14,2%
LECTEUR/ML	10	11	21	-1	2,2%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	44	41	85	3	9,1%
Total général	230	198	428	32	45,7%

Motifs des Entrées/Sorties des personnels BIATSS entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022

A noter : La lecture de ces informations ne doit pas être confondue avec les tableaux du nombre d'entrées/sorties présentés en page 51.

Entrée 2022	123
Entrées-Retour CLM/CLD/CFP	3
Entrées-Retour congé parental	3
Entrées-Retour Détachement	5
Entrées-Retour Disponibilité	4
Entrées-Retour MAD	1
Entrées-CDD	78
Entrées-Mutation entrante	6
Entrées-Concours	12
Entrées-CDI	3
Entrées-Détachement entrant	7
Entrées-Sans Concours	1
Sortie 2022	104
Sortie-Disponibilité	7
Sortie- congé parental	3
Sortie-CLM/CLD/CFP	3
Sortie-Démission/Départ anticipé	13
Sortie-Retraite	3
Sortie-Fin de contrat	51
Sortie-Mutation Sortante	7
Sortie-Fin de détachement	1
Sortie-Intégration autre FP	3
Sortie-Disponibilité/Détachement sortant	4
Détachement sortant	9
Total général	227

Motifs des Entrées/Sorties des personnels ENSEIGNANTS entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022

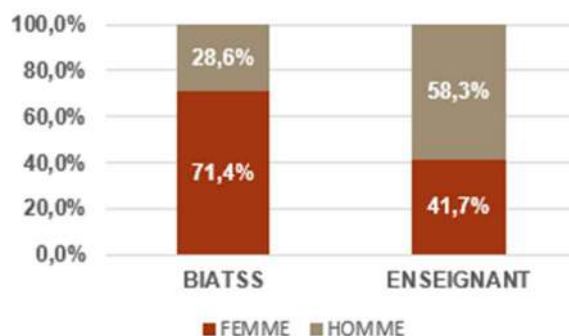
Entrée 2022	161
Entrées-Retour congé parental	1
Entrées-CDD	111
Entrées-Concours	47
Entrées-Détachement entrant	2
Sortie 2022	152
Sortie- congé parental	1
Sortie-Démission/Départ anticipé	17
Sortie-Fin de contrat	122
Sortie-Mutation Sortante	9
Sortie-Fin de détachement	2
Sortie-Fin de MAD	1
Total général	313

**Motifs des Entrées/Sorties des personnels par genre
entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022**

Motifs - Genre	FEMMES	HOMMES
ENTREE 2021	51,76%	48,24%
Entrées-Retour CLM/CLD/CFP	66,67%	33,33%
Entrées-Retour congé parental	100,00%	0,00%
Entrées-Retour Détachement	60,00%	40,00%
Entrées-Retour Disponibilité	25,00%	75,00%
Entrées-Retour MAD	100,00%	0,00%
Entrées-CDD	49,21%	50,79%
Entrées-Mutation entrante	100,00%	0,00%
Entrées-Concours	44,07%	55,93%
Entrées-CDI	66,67%	33,33%
Entrées-Détachement entrant	100,00%	0,00%
Entrées-Sans Concours	0,00%	100,00%
Sortie 2022	54,84%	45,16%
Sortie-Disponibilité	42,86%	57,14%
Sortie- congé parental	100,00%	0,00%
Sortie-CLM/CLD/CFP	66,67%	33,33%
Sortie-Démission/Départ anticipé	56,67%	43,33%
Sortie-Retraite	33,33%	66,67%
Sortie-Fin de contrat	45,66%	54,34%
Sortie-Mutation Sortante	56,25%	43,75%
Sortie-Fin de détachement	66,67%	33,33%
Sortie-Intégration autre FP	66,67%	33,33%
Sortie-Disponibilité/Détachement sortant(e)	100,00%	0,00%
Sortie-Fin de MAD	100,00%	0,00%
Détachement sortant	100,00%	0,00%
Total général	51,85%	48,15%

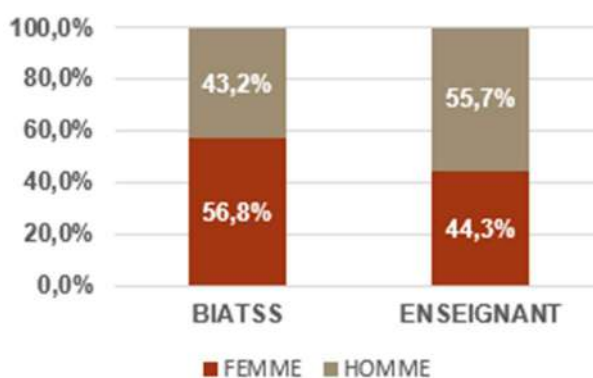
ENTRÉES des TITULAIRES par population, catégorie et par genre entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022

Population - Nature de l'emploi	FEMME	HOMME
BIATSS	71,4%	28,6%
A	60,0%	40,0%
B	87,5%	12,5%
C	66,7%	33,3%
ENSEIGNANT	41,7%	58,3%
A	41,7%	58,3%
Total général	64,8%	35,2%



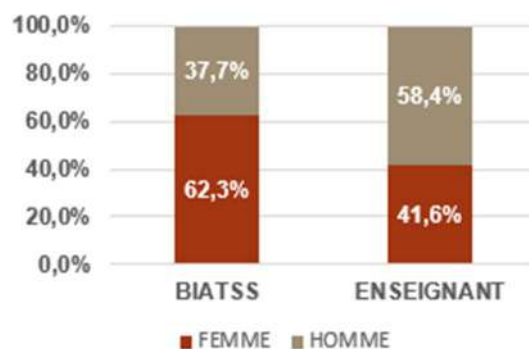
ENTRÉES des CONTRACTUELS par population, catégorie et genre entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022

Population - Nature de l'emploi	FEMME	HOMME
BIATSS	56,8%	43,2%
A	48,8%	51,2%
B	71,4%	28,6%
C	50,0%	50,0%
ENSEIGNANT	44,3%	55,7%
A	44,6%	55,4%
Total général	48,7%	51,3%



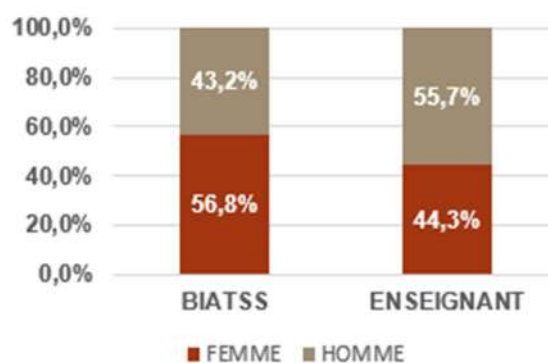
SORTIES des TITULAIRES par population, catégorie et par genre entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022

Population - Nature de l'emploi	FEMME	HOMME
BIATSS	62,3%	37,7%
A	53,7%	46,3%
B	87,5%	12,5%
C	50,0%	50,0%
ENSEIGNANT	41,6%	58,4%
A	41,6%	58,4%
Total général	48,0%	52,0%



SORTIES des CONTRACTUELS par population, catégorie et genre entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022

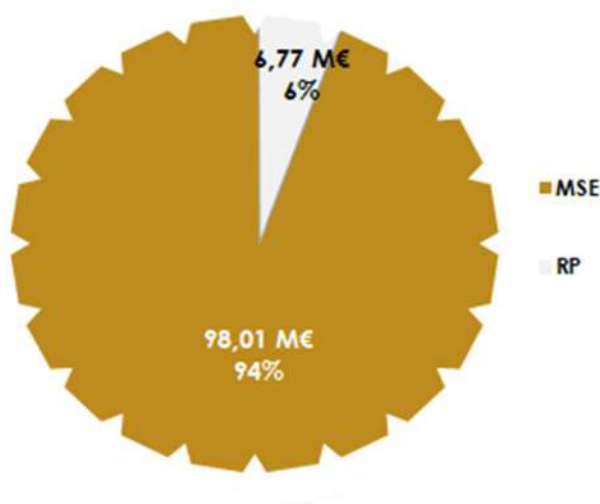
Population - Nature de l'emploi	FEMME	HOMME
BIATSS	56,8%	43,2%
A	48,8%	51,2%
B	71,4%	28,6%
C	50,0%	50,0%
ENSEIGNANT	44,3%	55,7%
A	44,6%	55,4%
Total général	48,7%	51,3%



4. RÉMUNÉRATIONS

4.1 La masse salariale

Dépenses de la masse salariale par support budgétaire



La masse salariale de l'ENS de Lyon repose est composée de deux supports budgétaires : la masse salariale État et de les crédits de personnels sur ressources propres.



De quoi parle-t-on pour la MSE et les RP ?

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

98,01 millions €

Le montant des dépenses de personnels sur budget État

En 2022, l'évolution de la masse salariale État (MSE) s'explique principalement par :

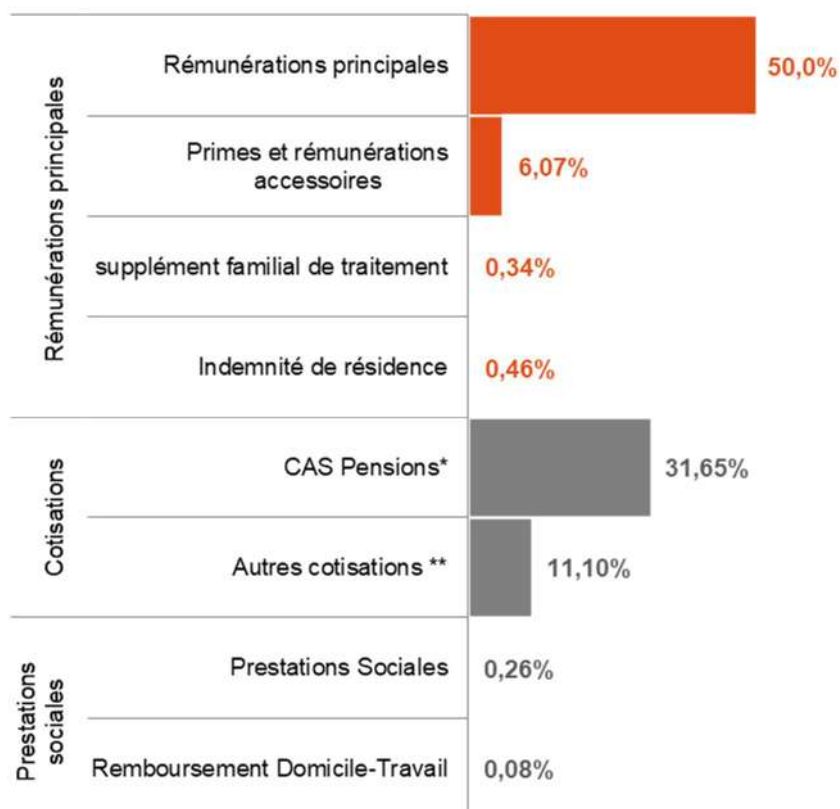
- le GVT (glissement vieillesse technicité), c'est-à-dire à la progression liée aux avancements et promotions (changement d'échelons, de grades, de corps)
- La LPR 2022 (Refonte indemnitaire et repyramidage)
- Les revalorisations du SMIC
- La revalorisation du point d'indice
- La mise en œuvre du RIFSEEP 2021-2023

Les ressources propres (RP) sont les dépenses de personnels sur budget propre correspondant aux heures complémentaires, aux jurys de concours et aux contrats de recherche.

6,77 millions €

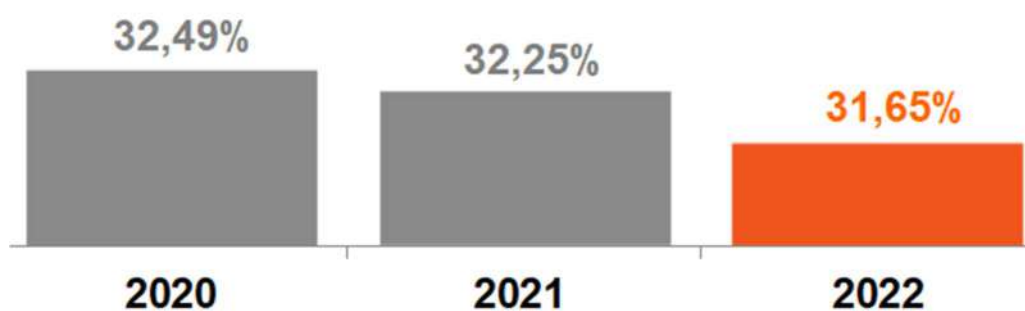
Le montant des dépenses de personnels sur ressources propres

Les dépenses de masse salariale par catégorie de rémunération



 Zoom sur le « CAS Pensions »

Evolution annuelle de la cotisation employeur sur MSE aux pensions civiles de retraites « CAS Pensions »



1 073

Plafond d'autorisations d'emplois Etat en ETPT
Hors Elèves fonctionnaires stagiaires

Nombre ETPT par genre (tous supports budgétaires confondus)

ETPT 2022 <i>Emplois rémunérés sur l'année</i>	Genre		
	Femme	Homme	Total
Biatss	347,8	215,9	563,7
Contractuels	94,8	56,9	151,7
Fonctionnaires	253,0	158,9	411,9
EC	204,5	310,5	515,0
Contractuels	119,7	170,2	289,9
Fonctionnaires	84,8	140,3	225,1
Total	552,3	526,4	1 078,7

Répartition ETPT par genre (tous supports budgétaires confondus)

ETPT 2022 <i>Emplois rémunérés sur l'année</i>	Genre		
	Femme	Homme	Total
Biatss	32,2%	20,0%	52,3%
Contractuels	8,8%	5,3%	14,1%
Fonctionnaires	23,5%	14,7%	38,2%
EC	19,0%	28,8%	47,7%
Contractuels	11,1%	15,8%	26,9%
Fonctionnaires	7,9%	13,0%	20,9%
Total	51,2%	48,8%	100,0%

Total des rémunérations annuelles brutes versées – selon la nature d’emploi

Agents sur emploi permanent : titulaires et CDI

Agents sur emploi non permanent : contractuels

Nature d'emplois <i>Brut total</i>	Genre		
	Femme	Homme	Total
Biatss	11 930 345 €	7 937 323 €	19 867 668 €
Non permanents	2 276 643 €	1 235 387 €	3 512 030 €
Permanents	9 653 702 €	6 701 935 €	16 355 637 €
EC	7 788 603 €	13 367 542 €	21 156 145 €
Non permanents	3 228 767 €	4 797 793 €	8 026 560 €
Permanents	4 559 836 €	8 569 749 €	13 129 585 €
Total	19 718 948 €	21 304 865 €	41 023 813 €

Nb d'équivalents temps plein annuels rémunérés – selon la nature d'emplois

Nature d'emplois <i>ETPT</i>	Genre		
	Femme	Homme	Total
Biatss	347,8	215,9	563,7
Non permanents	81,4	39,4	120,7
Permanents	266,4	176,5	442,9
EC	204,5	310,5	515,0
Non permanents	118,7	170,2	288,9
Permanents	85,8	140,3	226,1
Total	552,3	526,4	1078,7

Nb de mois de personnes physiques payées – selon la nature d'emplois

Nature d'emplois <i>Nb mois payés</i>	Genre		
	Femme	Homme	Total
Biatss	4 351	2 630	6 981
Non permanents	1 027	481	1 508
Permanents	3 324	2 149	5 473
EC	2 467	3 744	6 211
Non permanents	1 433	2 059	3 492
Permanents	1 034	1 685	2 719
Total	6 818	6 374	13 192

4.2 Rémunérations et traitements indiciaires

La base de calcul des indicateurs de rémunérations est normalisée pour permettre une analyse pertinente de ces éléments d'informations.

Ainsi, afin de neutraliser l'incidence du travail à temps partiel sur les traitements, nous procédons à une reconstitution fictive de la rémunération nette imposable.

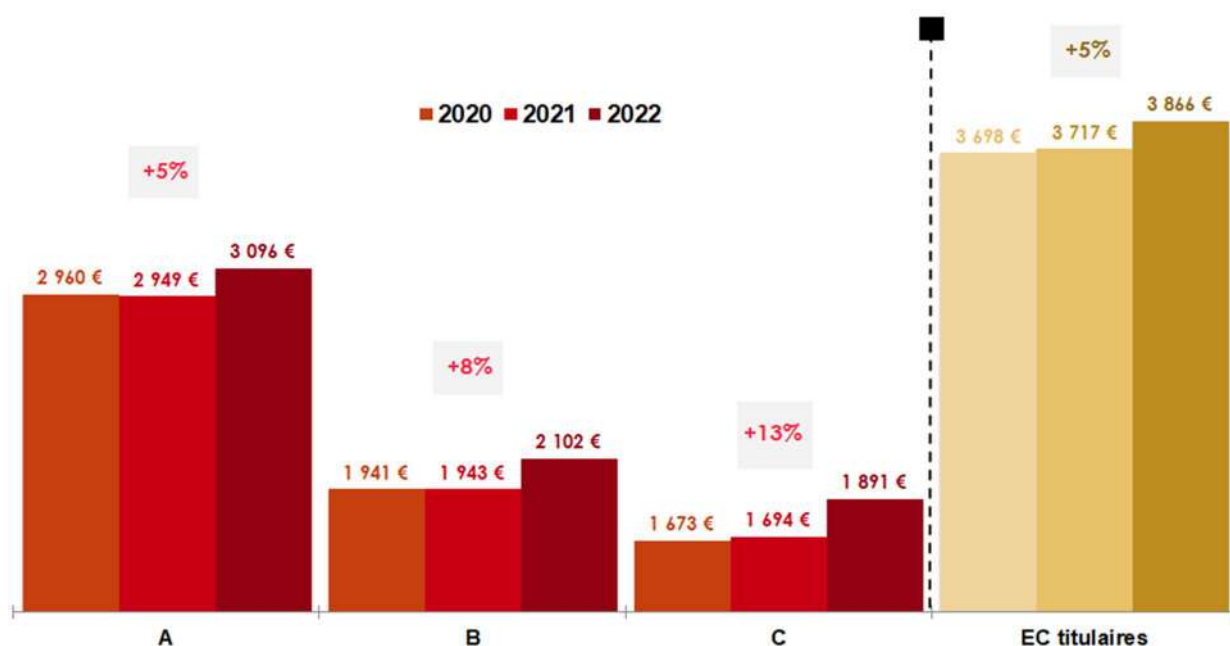
Rémunération nette mensuelle, moyenne et médiane selon la filière, le statut et la catégorie

Population - Filière	Catégorie	Moyenne	Médiane
Fonctionnaires BIATSS	A	3 096 €	2 836 €
	B	2 102 €	1 898 €
	C	1 891 €	1 654 €
Contractuels BIATSS	A	2 166 €	1 901 €
	B	1 609 €	1 485 €
	C	1 569 €	1 457 €
Enseignants	Titulaires	3 866 €	3 265 €
	Contactuels	1 776 €	1 599 €

Évolution annuelle de la rémunération nette mensuelle moyenne selon la filière, le statut et la catégorie

Population - Filière	Catégorie	2022	2021	2020	Écart 2021 - 2019	%
Fonctionnaires BIATSS	A	3 096 €	2 949 €	2 960 €	135 €	5%
	B	2 102 €	1 943 €	1 941 €	161 €	8%
	C	1 891 €	1 694 €	1 673 €	217 €	13%
Contractuels BIATSS	A	2 166 €	2 035 €	2 024 €	142 €	7%
	B	1 609 €	1 539 €	1 539 €	70 €	5%
	C	1 569 €	1 501 €	1 492 €	77 €	5%
Enseignants	Titulaires	3 866 €	3 717 €	3 698 €	168 €	5%
	Contactuels	1 776 €	1 690 €	1 702 €	74 €	4%

Évolution annuelle de la rémunération nette mensuelle moyenne selon la filière, le statut et la catégorie – Titulaires

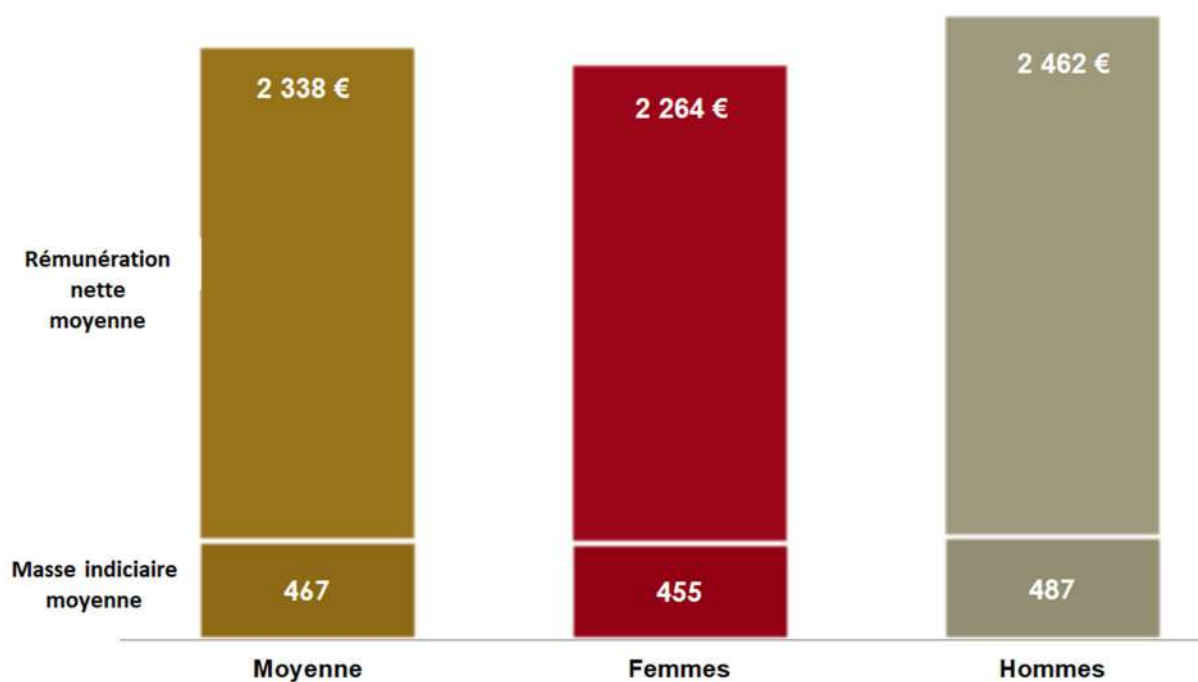


Rémunération nette mensuelle / traitement indiciaire moyen selon la filière, le statut, la catégorie et le genre

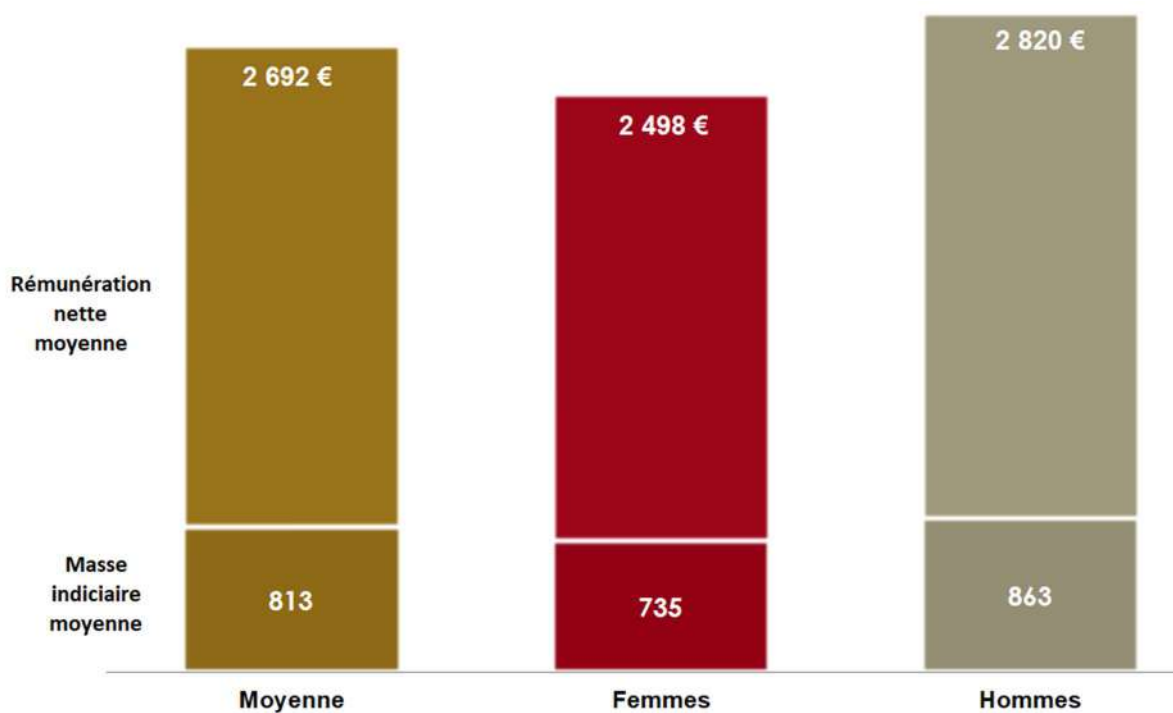
Population - Filière	Catégorie	Rémunération nette moyenne				Traitement indiciaire moyen *			
		Moyenne	Femmes	Hommes	Écarts Fms / Hms	Moyenne	Femmes	Hommes	Écarts Fms / Hms
BIATSS	Global	2 338 €	2 264 €	2 462 €	- 198 €	467	455	487	-32
Fonctionnaires BIATSS	A	3 096 €	3 023 €	3 192 €	-169 €	601	593	610	-17
	B	2 102 €	2 088 €	2 135 €	-47 €	419	416	424	-8
	C	1 891 €	1 900 €	1 876 €	24 €	378	380	374	5
Contractuels BIATSS	A	2 166 €	2 065 €	2 308 €	-243 €	452	432	481	-48
	B	1 609 €	1 616 €	1 577 €	39 €	349	349	349	0
	C	1 569 €	1 548 €	1 601 €	-52 €	342	339	345	-6
Enseignants	Global	2 692 €	2 498 €	2 820 €	- 322 €	813	735	863	-128
Titulaires		3 866 €	3 544 €	4 062 €	-518 €	893	821	937	-116
Contractuels		1 776 €	1 749 €	1 794 €	-45 €	402	395	408	-13

* Les agents rémunérés au forfait sont exclus de cette analyse

Rémunération nette mensuelle / traitement indiciaire moyen des personnels BIATSS selon le genre, le statut et la catégorie



Rémunération nette mensuelle / traitement indiciaire moyen des personnels ENSEIGNANTS selon le genre, le statut et la catégorie



Salaire net mensuel médian 2022, par population, statut et par genre 1^{er} et dernier décile

Rémunération nette 2022	1er Décile			Mediane			Dernier Décile		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Biatss	1 597 €	1 658 €	1 622 €	2 032 €	2 297 €	2 102 €	3 230 €	3 490 €	3 358 €
Contractuels	1 502 €	1 539 €	1 512 €	1 785 €	1 961 €	1 834 €	2 360 €	2 924 €	2 748 €
Fonctionnaires	1 692 €	1 683 €	1 688 €	2 185 €	2 389 €	2 258 €	3 415 €	3 680 €	3 530 €
EC	1 471 €	1 521 €	1 500 €	2 009 €	2 210 €	2 122 €	4 001 €	5 003 €	4 778 €
Contractuels	1 421 €	1 466 €	1 421 €	1 649 €	1 677 €	1 649 €	2 184 €	2 331 €	2 250 €
Fonctionnaires	2 472 €	2 667 €	2 559 €	3 250 €	3 791 €	3 513 €	4 983 €	5 615 €	5 418 €
Global	1 551 €	1 575 €	1 560 €	2 027 €	2 243 €	2 110 €	3 536 €	4 426 €	4 001 €

Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires :

- le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
- le dernier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Le revenu médian est le revenu qui divise la population en deux parties égales, c'est-à-dire tel que 50 % de la population ait un revenu supérieur et 50 % un revenu inférieur au revenu médian indiqué.

Rapport interdécile su salaire net mensuel médian 2022 par population, statut et par genre (1^{er} décile / dernier décile)

Rémunération nette 2022	Interdécile		
	Femme	Homme	Total
Biatss	2,0	2,1	2,1
Contractuels	1,6	1,9	1,8
Fonctionnaires	2,0	2,2	2,1
EC	2,7	3,3	3,2
Contractuels	1,5	1,6	1,6
Fonctionnaires	2,0	2,1	2,1
Global	2,3	2,8	2,6

Les rapports interdéciles permettent de mesurer la pondération d'une distribution : le rapport entre le premier et le dernier décile met en évidence l'écart entre le haut (9e décile) et le bas de la distribution (1er décile).

En 2022, 10% des personnels titulaires les mieux payés gagnent au moins 2,1 fois plus que les 10% les moins payés toutes populations confondues.

Au global le rapport interdécile (D9/D1) s'élève à 2,8 pour les hommes. Il est un peu moins élevé pour les femmes 2,3.

Primes et indemnités



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.

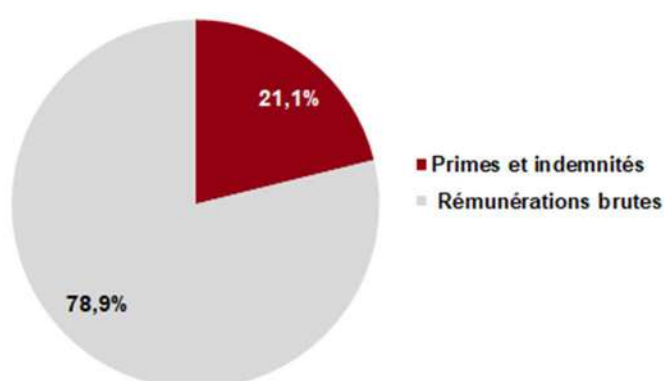
4.2.1 Personnels BIATSS

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale selon le statut et la catégorie

Population - Filière	Catégorie	Période			
		2022	2021	2020	%
Fonctionnaires	Global	21,1%	18,3%	18,7%	13,3%
	A	21,7%	19,7%	20,1%	7,5%
	B	20,5%	17,1%	17,4%	17,4%
	C	20,7%	16,3%	16,5%	25,4%
Contractuels	Global	15,6%	15,8%	16,5%	-5,3%
	A	16,4%	16,5%	17,7%	-7,4%
	B	13,7%	14,1%	14,3%	-4,2%
	C	11,7%	12,7%	13,1%	-10,4%

A noter : Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence ne sont pas inclus dans les indemnités.

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires en 2022



Primes et indemnités des personnels titulaires BIATSS

Primes et indemnités	2022		2021		2020	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
BIATSS Fonctionnaires	472	3 201 269 €	462	2 629 380 €	468	2 701 560 €
AENES	70	444 128 €	84	452 478 €	79	393 734 €
ITRF	337	2 299 738 €	314	1 793 993 €	325	1 940 886 €
Personnels des bibliothèques	65	457 404 €	64	382 909 €	64	366 939 €

A noter : Le nombre de bénéficiaires correspond au nombre d'agents ayant perçu une prime ou indemnité sur un exercice (12 mois).

Primes et indemnités des personnels titulaires BIATSS



Montant moyen des primes perçues par bénéficiaires BIATSS

Primes et indemnités	2022	2021	2020	€	%
BIATSS Fonctionnaires	6 782 €	5 691 €	5 773 €	1 010 €	17%
AENES	6 345 €	5 387 €	4 984 €	1 361 €	27%
ITRF	6 824 €	5 713 €	5 972 €	852 €	14%
Personnels des bibliothèques	7 037 €	5 983 €	5 733 €	1 304 €	23%

Primes et indemnités des personnels contractuels BIATSS

Primes et indemnités	Type	2022	2021	2020
BIATSS Contractuels	Montant	739 473 €	668 558 €	583 900 €
	Montant moyen	3 107 €	2 998 €	2 979 €
	Nb bénéficiaires	238	223	196

Masse salariale brute annuelle des 10 plus hautes rémunérations

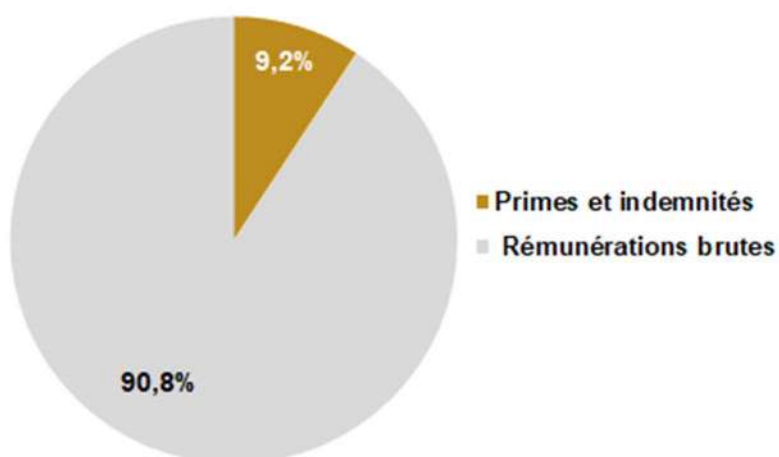
Population	somme 10 plus hautes rémunérations	Nb femmes bénéficiaires	Nb hommes bénéficiaires	durée cumulée mois
BIATSS	696 746 €	6	4	120

4.2.2 Personnels ENSEIGNANTS

Part des primes et indemnités dans la rémunération selon le statut

Population - Filière	Catégorie	2022	2021	2020
Enseignants	Titulaires	9,2%	9,1%	9,1%
	Contractuels	1,3%	0,7%	1,1%

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires



Primes et indemnités des personnels ENSEIGNANTS

Primes et indemnités	2022		2021		2020	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Enseignants	582	1 274 731 €	299	1 133 450 €	317	1 180 430 €
RIPEC C1	182	485 733 €	0	0 €	0	0 €
RIPEC C2	25	51 140 €	0	0 €	0	0 €
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	109	130 978 €	291	481 483 €	292	317 426 €
PES : Prime d'excellence scientifique	73	408 975 €	83	452 542 €	83	478 542 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	12	43 200 €	11	39 600 €	11	39 600 €
PCA : Prime pour charges administratives	17	86 413 €	19	133 627 €	20	140 961 €
Indemnités de commission	13	14 320 €	9	8 487 €	22	15 778 €
Indemnité inflation	321	32 100 €	0	0 €	0	0 €
Indemnité fin de contrat	12	21 872 €	0	0 €	0	0 €
Prime ERC	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Prime exceptionnelle Covid	0	0 €	1	660 €	267	183 360 €
GIPA	0	0 €	17	17 052 €	8	4 763 €

A noter : Le nombre de bénéficiaire correspond au nombre d'agents ayant perçus au moins une prime et/ou indemnités.

Évolution annuelle du montant de primes et indemnités des personnels ENSEIGNANTS

Population	2022	2021	2020
Enseignants	1 274 731 €	1 133 450 €	1 180 430 €



Masse salariale brute des 10 plus hautes rémunérations

Population	somme 10 plus hautes rémunérations	Nb femmes bénéficiaires	Nb hommes bénéficiaires	durée cumulée mois
Enseignants	891 087 €	2	8	120

4.2.3 GIPA / ARE / NBI



Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

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.

Les agents ayant bénéficiés de ce dispositif en 2022 se verront versé la GIPA sur l'exercice 2023.



Aides au retour à l'emploi (ARE)

Au 1^{er} janvier 2010, avec le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), 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.

ARE	2022		2021		2020	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
BIATSS Fonctionnaires	2	17 621 €	0	- €	0	- €



Nouvelle bonification indiciaire

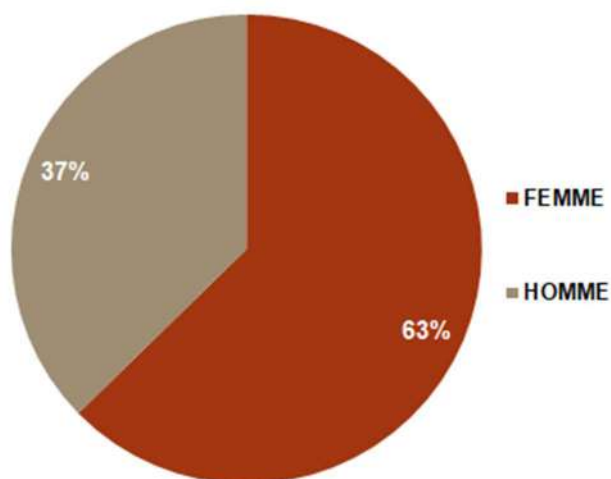
La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément indemnitaire lié à la nature de l'emploi effectivement exercé. Le bénéfice de la NBI est attaché à l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) par catégorie

Catégorie	%
A	93%
B	7%
Total	100%

Répartition du nombre de bénéficiaires NBI par genre

Genre	%
FEMME	63%
HOMME	37%
Total	100%



5. FORMATIONS DES PERSONNELS

5.1 Les chiffres clés de la formation professionnelle

Les chiffres clés présentés ci-après comprennent l'ensemble des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon, ainsi que les personnels des établissements partenaires, travaillant sur le site de l'école tels que le CNRS, l'INSERM, l'INRIA.

Les formations individuelles concernent les formations techniques ou métiers. Elles sont réalisées à la demande d'un agent, d'une équipe ou du chef de service dans le cadre de l'adaptation au poste ou du développement des compétences.

Les formations transversales sont les formations collectives proposées par l'établissement. Elles découlent des axes stratégiques et sont publiées chaque année dans le plan de formation.

Données au titre des années 2020 / 2021/2022

	2020	2021	2022
Nombre de formations	156	147	167
Nombre de jours de formation	990	1292	1399
Nombre de stagiaires	1082	1092	958
Nombre d'agents formés	486	584	565
Nombre de jour de formation suivi par agent	2	2,2	2,5

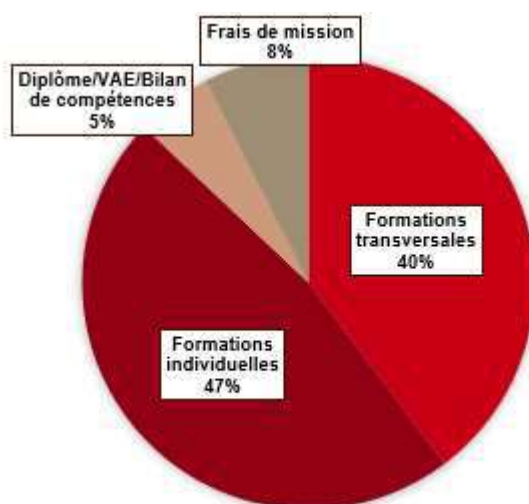


5.2 La répartition du budget pour la formation des personnels

La réalisation du budget alloué à la formation professionnelle au 31 décembre 2020 / 2021/ 2022

Type de formation	2020		2021		2022	
	Budget prévisionnel	Budget réalisé	Budget prévisionnel	Budget réalisé	Budget prévisionnel	Budget réalisé
Formations transversales	65 000 €	57 329 €	70 000 €	50 666 €	78 550 €	56 270 €
Formations individuelles	65 000 €	58 019 €	75 000 €	69 344 €	83 450 €	67 024 €
Accompagnement des services	3 000 €	-	-	-	-	-
Diplôme/VAE/Bilan de compétences	5 000 €	8 014 €	10 000 €	3 900 €	15 000 €	7 708 €
Frais de mission	16 000 €	5 066 €	10 000 €	6 590 €	10 000 €	10 619 €
Total	154 000 €	128 428 €	165 000 €	130 500 €	187 000 €	141 621 €

Répartition du budget dépensé en formation professionnelle au 31 décembre 2022



5.3 La répartition de la formation selon les types de personnels

Répartition des personnels formés selon la filière et la catégorie au 31 décembre 2022

Type de personnels / catégorie	Effectifs réels	Nb d'agents formés	Nb agents formés en 2022	Rappel Nb agents formés en 2021
BIATSS	557	334	60,0%	59,3%
Catégorie A	288	153	53,1%	52,1%
Catégorie B	152	124	81,6%	71,4%
Catégorie C	117	57	48,7%	60,2%
ENSEIGNANTS	549	37	6,7%	10,4%
Externes Personnels hébergés	-	181	-	-
Total	1106	552	-	-

A noter : Un agent n'est comptabilisé qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations.

Répartition des formations suivies selon la filière au 31 décembre 2022

Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
Personnels ENS	33	104	79	56	2 944 I
Personnels extérieurs (CNRS, INSERM, INRIA, IFE)	23	204	207	131	4 476 I
Total	56	308	286	187	7 420 I

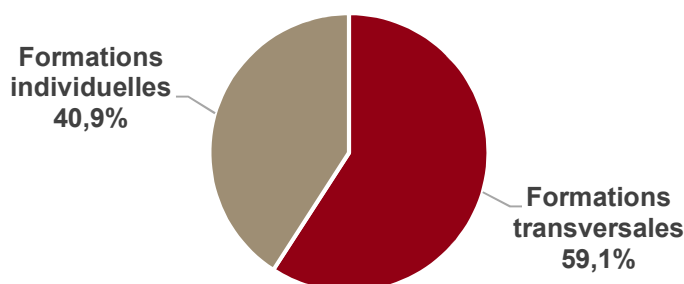
Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
Personnels BIATSS	155	968	620	334	118 488 I
Personnels Enseignants	27	75	47	37	9 767 I
Total	182	1043	667	371	128 255 I

5.3.1 Focus BIATSS

Répartition des formations suivies pour les personnels BIATSS au 31 décembre 2022

Types de formations	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents
Formations transversales	59	572	374	240
Formations individuelles	108	396	246	166
Total	167	968	620	406

Répartition du type de formation suivi par les personnels BIATSS au 31 décembre 2022

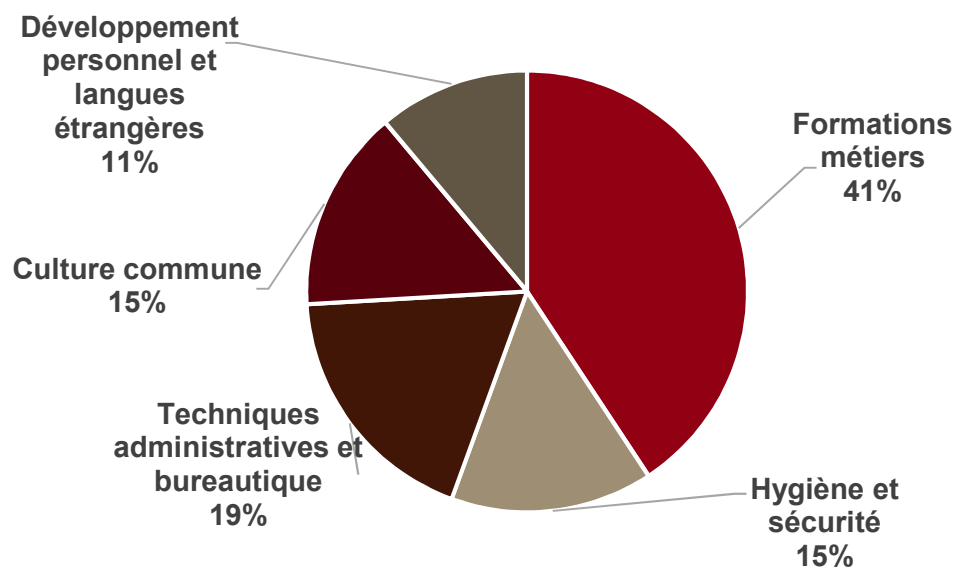


5.3.2 Focus ENSEIGNANTS

Répartition des domaines de formations suivies par les personnels ENSEIGNANTS

Domaine de formation	nombre de formations	nombre de jours	nombre de stagiaires
Formations métiers	11	26	15
Hygiène et sécurité	4	11	6
Techniques administratives et bureautique	5	14	13
Culture commune	4	7	10
Développement personnel et langues étrangères	3	17	3
Total général	27	75	47

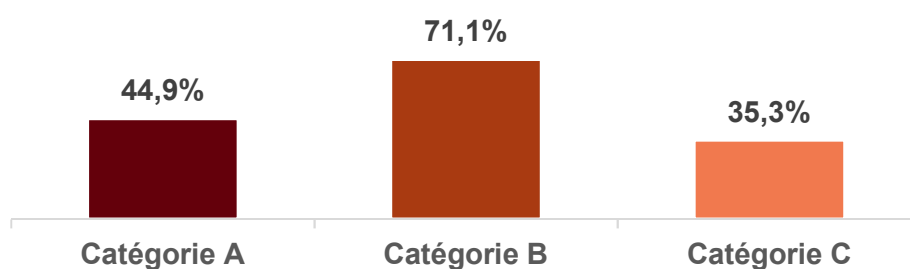
Répartition des domaines de formations suivies par les personnels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2022



5.4 La formation selon le genre

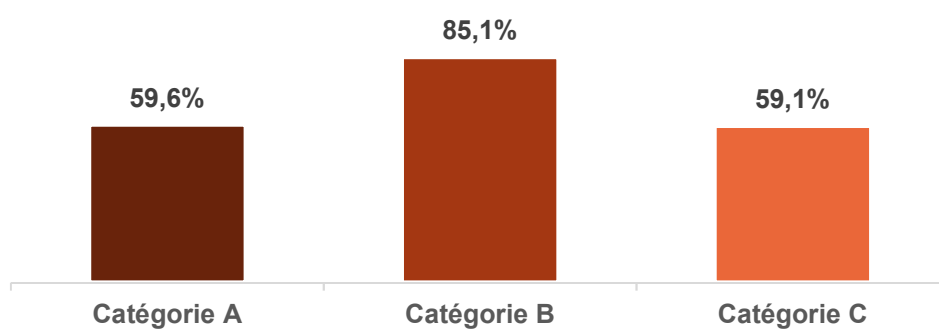
Répartition des agents formés HOMME par catégorie au 31 décembre 2022

Catégorie	Effectifs HOMME	Nb d'hommes formés	% des agents homme formés
Catégorie A	127	57	44,9%
Catégorie B	38	27	71,1%
Catégorie C	51	18	35,3%
Total	216	102	47,2%



Répartition des agents formés FEMME par catégorie au 31 décembre 2022

Catégorie	Effectifs FEMME	Nb de femmes formés	% des agents femme formés
Catégorie A	161	96	59,6%
Catégorie B	114	97	85,1%
Catégorie C	66	39	59,1%
Total	341	232	68,0%



5.5 Les formations du réseau « Convergence »

L'ENS de Lyon fait partie des 15 établissements lyonnais porteurs des actions de formation mutualisées « Convergence ».

Cette dynamique de mutualisation entre les établissements lyonnais permet non seulement de développer une offre de formation plus large à moindre coût mais aussi de développer le réseau professionnel interuniversitaire au profit des agents.

Répartition des formations du réseau « Convergence » au 31 décembre 2022

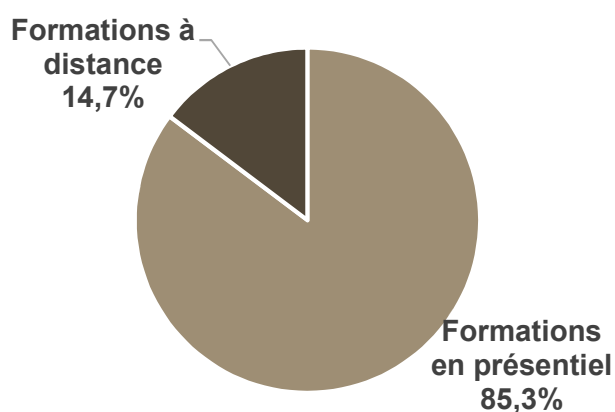
Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
Personnels ENS	33	104	79	56	2 944 €
Personnels extérieurs (CNRS, INSERM, INRIA, IFE)	23	204	207	131	4 476 €
Total	56	308	286	187	7 420 €

5.6 Les caractéristiques de la formation professionnelle

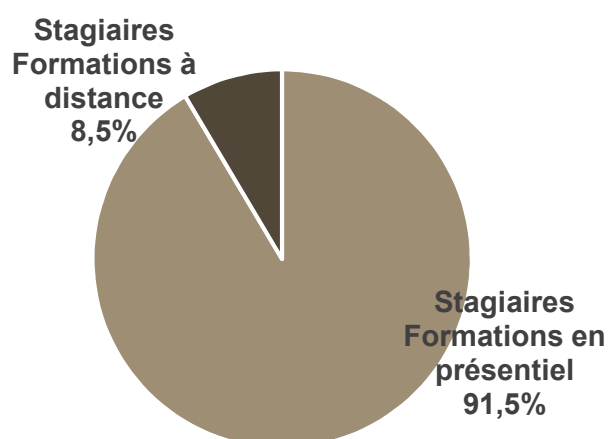
Répartition des types de formats de la formation professionnelle au 31 décembre 2022

	Nombre de formations	Nombre de jours de formation	Nombre de stagiaires
Présentiel	139	957	610
Distance	24	86	57
Total	163	1043	667

Répartition du nombre de formations selon le type de format réalisées au 31 décembre 2022



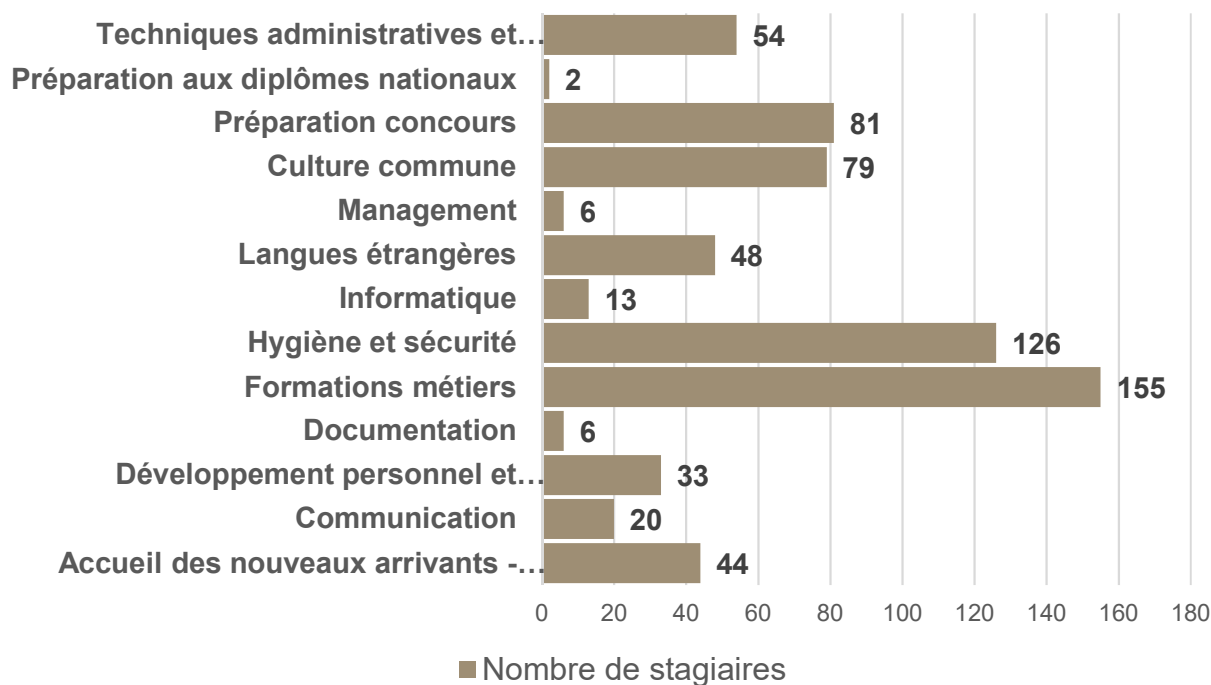
Répartition du nombre de stagiaires ayant suivi une formation selon le type de format au 31 décembre 2022



Répartition des domaines de formation selon la nomenclature interministérielle au 31 décembre 2022

Domaine de formation	Nombre de formations	Nombre de jours	Nombre de stagiaires
Accueil des nouveaux arrivants – sensibilisation à l’environnement	7	57	44
Communication	4	21	20
Développement personnel et professionnel	14	92	33
Documentation	6	11	6
Formations métiers	66	225	155
Hygiène et sécurité	20	238	126
Informatique	4	41	13
Langues étrangères	7	97	48
Management	2	6	6
Culture commune	5	49	79
Préparation concours	2	124	81
Préparation aux diplômes nationaux	17	5	2
Techniques administratives et bureautiques	9	76	54
Total général	163	1042	667

Répartition du nombre de stagiaires par domaine de formation au 31 décembre 2022



6. ORGANISATION, TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES

6.1 Organisation et temps de travail



De quoi parle-t-on pour l'organisation du travail ?

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.

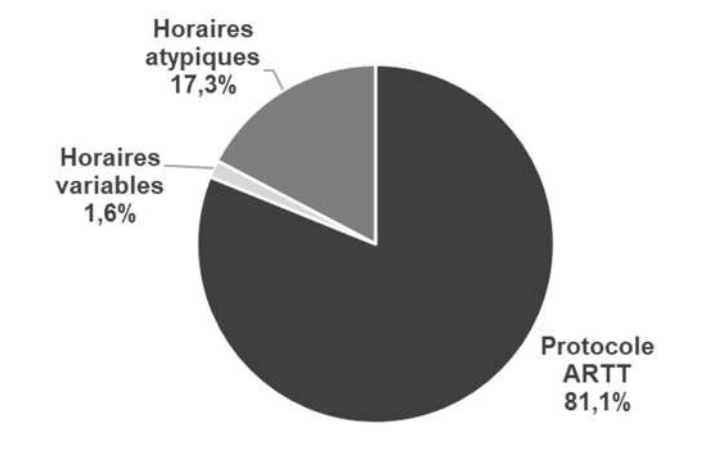
Des protocoles spécifiques sont mis en place pour certains métiers nécessitant des horaires particuliers. Il faut également distinguer :

- 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 (concernent les personnels de bibliothèque, et de manière exceptionnelle les personnels de maintenance et certains personnels d'astreinte).

6.1.1 Les protocoles en vigueur

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 second degré détachés), titulaires ou contractuels, à temps plein et à temps partiel.

Répartition du nombre d'agents ayant un temps de travail soumis au protocole ARTT et aux protocoles spécifiques au 31 décembre 2022



Répartition du nombre d'agents ayant un temps de travail soumis au protocole ARTT et aux protocoles spécifiques par type de personnels au 31 décembre 2022

Type de personnels	Nb agents	% nb agents
Protocole ARTT	464	81,1%
BIATSS	450	78,7%
Chargés d'études et de recherche	12	2,1%
Enseignants administratifs	2	0,3%
Horaires variables	9	1,6%
Sécurité	7	1,2%
Régisseurs	2	0,3%
Horaires atypiques	99	17,3%
Entretien manutention	21	3,7%
BDL	78	13,6%
Total	572	-

Le **protocole télétravail** à l'ENS de Lyon s'applique aux personnels Biatss dont la quotité de travail est au moins égale à 80% et dont les fonctions le permettent selon les possibilités suivantes :

- 2 jours maximum par semaine, non divisibles en demi-journées pour les personnels à 100%
- 1 jour maximum (2 de manière exceptionnelle) pour les personnels à 80%
- 1.5 jour maximum par semaine si l'agent bénéficie d'un aménagement sur 4.5 jours, avec une demi-journée divisible à placer prioritairement sur la demi-journée aménagée ou, en fonction de la nécessité de service, en placement libre sur la semaine.
- 10 jours flottant (sur l'année universitaire non divisibles en demi-journée). Ce dispositif peut être cumulé avec les précédents, sous réserve d'une présence sur site à minima de 2 jours et des nécessités de service.

Au titre de la campagne 2022/2023, 328 agents ont bénéficié du dispositif de télétravail, auxquels il convient d'ajouter 19 agents sur le dispositif de télétravail médical (certains pouvant être concerné par les deux dispositifs).

Nombre de jours	HOMMES	FEMMES	Nombre total d'agents	% HOMMES	%FEMMES	% total
2 jours	30	50	80	29,13%	21,28%	23,67%
1,5 jours	32	71	103	31,07%	30,21%	30,47%
1 jour	28	67	95	27,18%	28,51%	28,11%
0,5 jour	6	30	36	5,83%	12,77%	10,65%
Flottant	7	17	24	6,80%	7,23%	7,10%
Total général	103	235	338	100,00%	100,0%	100%



6.1.2 La retraite additionnelle de la fonction publique

De quoi parle-t-on pour la RAFP ?

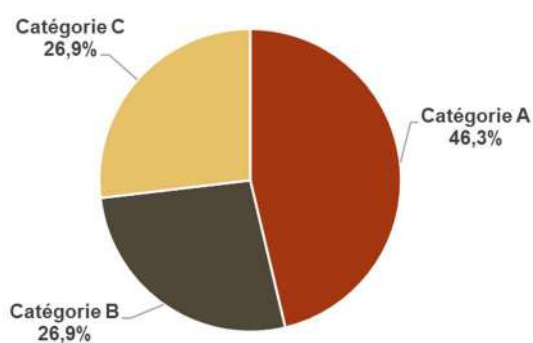
La **retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)** est une pension de retraite versée en complément de la retraite de base. Durant toute la carrière d'un fonctionnaire, celui-ci accumule des points de retraite. Ils sont notamment calculés en prenant compte de diverses primes et indemnités versées tout au long de la carrière professionnelle.

Catégorie de personnels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nb de jours RAFP	0	0	16	16

6.2 Compte épargne temps (CET)

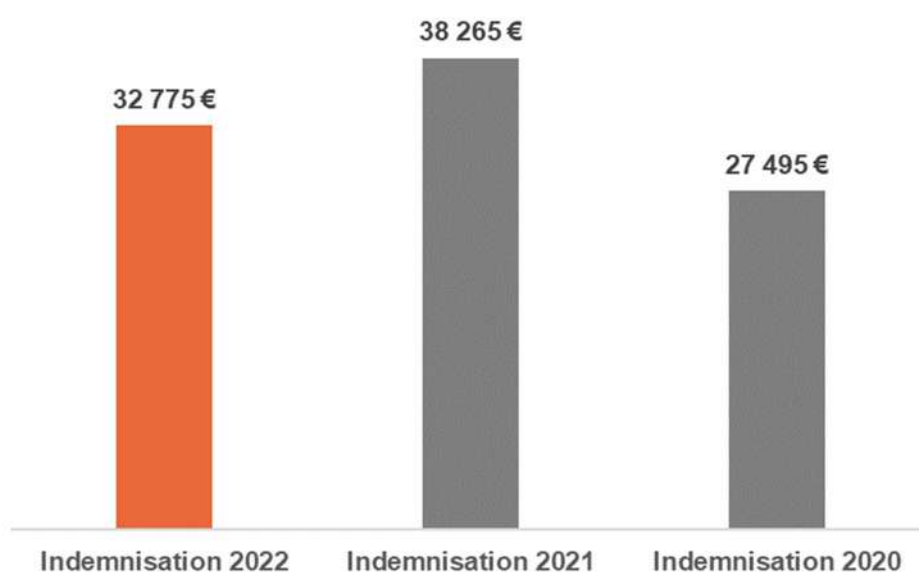
Répartition du nombre d'agents détenant un CET au 31 décembre 2022

Catégorie	Nb agents	% nb agents
Catégorie A	93	46,3%
Catégorie B	54	26,9%
Catégorie C	54	26,9%
Total général	201	-



Répartition des sommes versées du CET aux agents sur les années 2022, 2021 et 2020

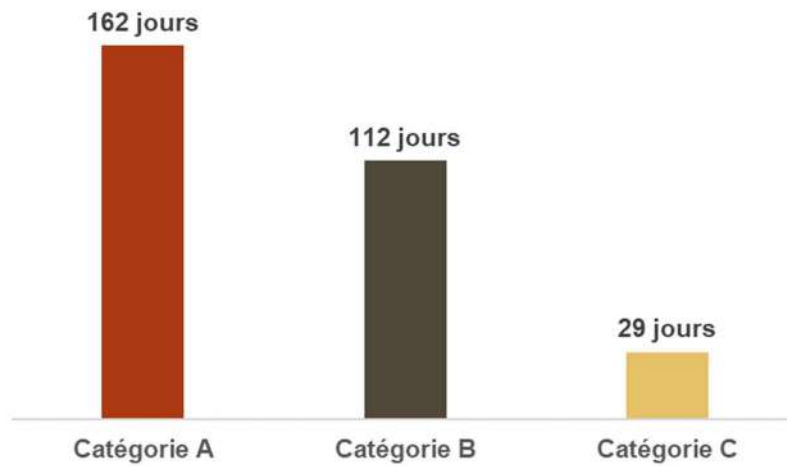
CET	Indemnisation 2022	Indemnisation 2021	Indemnisation 2020
Evolution des sommes versées pour les CET	32 775 €	38 265 €	27 495 €



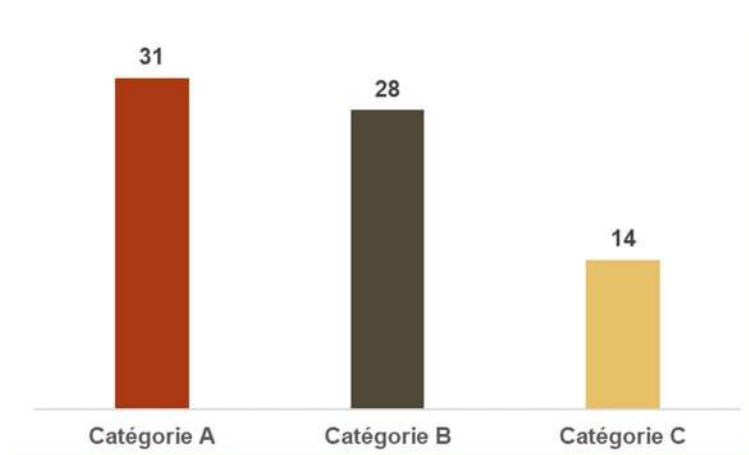
Caractéristiques des personnels détenant un CET au 31 décembre 2022

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2022	Total 2021
Nombre d'agents ayant un CET	93	54	54	201	184
Nombre de jours CET utilisés dans l'année	162 jours	112 jours	29 jours	303 jours	380 jours
Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année	31	28	14	73	67
Nombre de jours déposés fin 2021 sur les CET	264 jours	241 jours	100 jours	605 jours	707 jours
Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET	1625 jours	1080 jours	873 jours	3578 jours	3308 jours

Répartition du nombre de jours de CET utilisés par les agents selon la catégorie au 31 décembre 2022



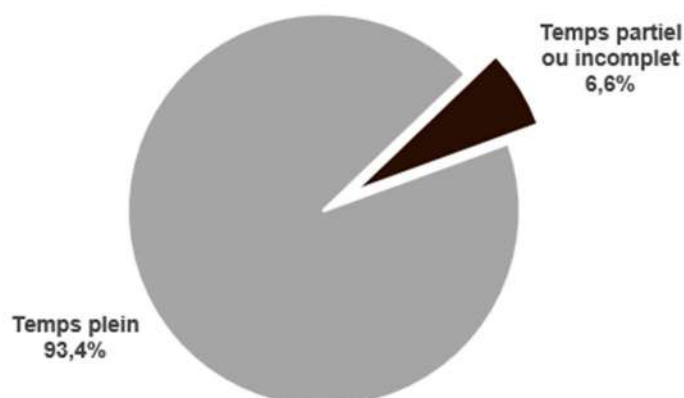
Répartition du nombre d'agent ayant déposé des jours de CET selon la catégorie au 31 décembre 2022



6.3 Quotités (temps partiels et temps incomplets)

Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2022

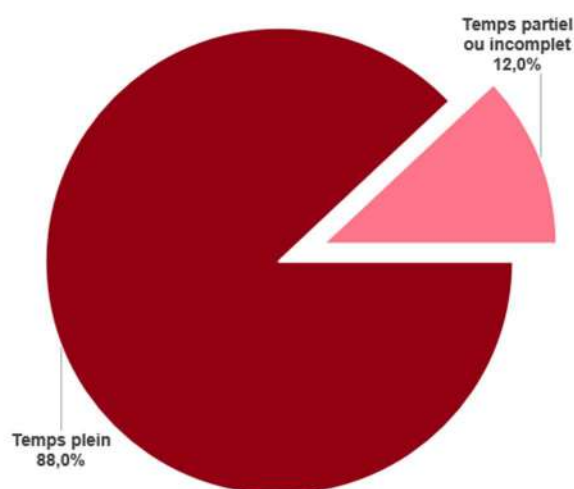
Temps plein / Temps partiel ou incomplet	Effectifs 2022
Temps plein	1034
Temps partiel ou incomplet	73
Total général	1107



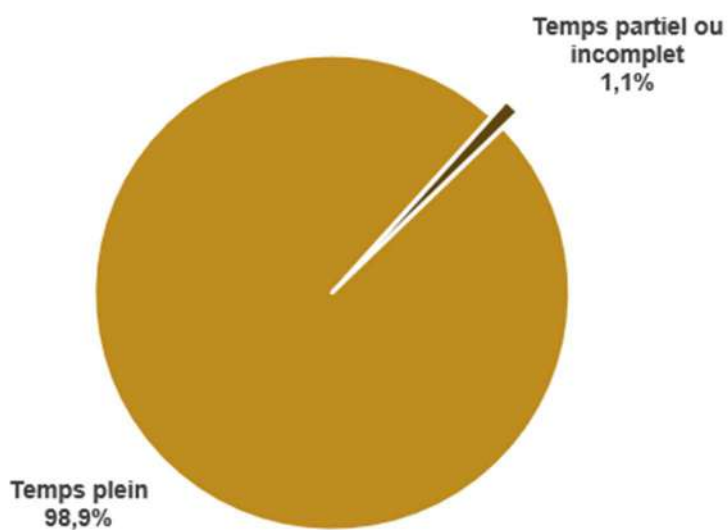
Répartition des personnels par quotité de travail selon la population au 31 décembre 2022

Quotité	Effectifs réels 2022	
	BIATSS	ENSEIGNANT
Temps plein	491	543
Temps partiel ou incomplet	67	6
90%	5	0
80%	42	1
70%	2	0
60%	5	0
50%	7	5
40%	2	0
30%	1	0
20%	3	0
Total général	558	549

Répartition des personnels BIATSS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2022



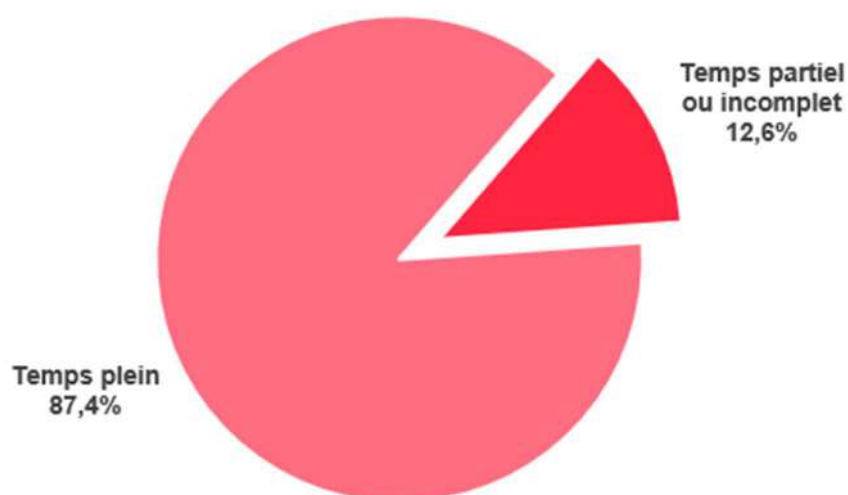
Répartition des personnels ENSEIGNANTS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2022



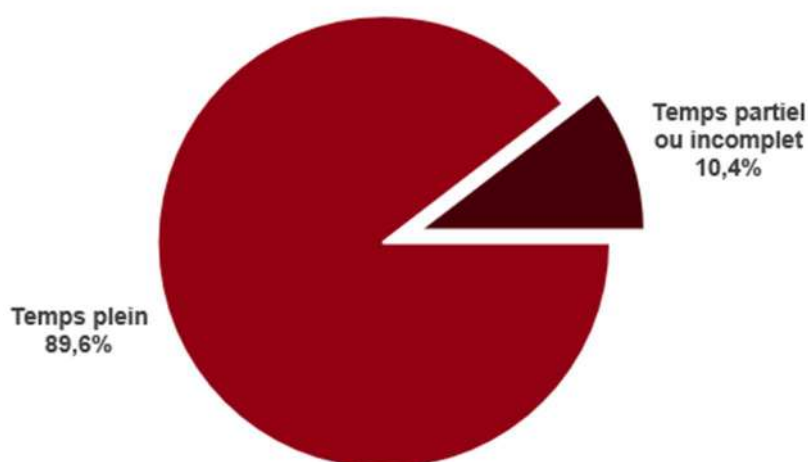
Répartition des personnels BIATSS selon la quotité de travail au 31 décembre 2022

Quotité	Effectifs réels 2022	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
Temps plein	129	362
Temps partiel ou incomplet	15	52
90%	0	5
80%	4	38
70%	1	1
60%	1	4
50%	3	4
40%	2	0
30%	1	0
20%	3	0
Total général	144	414

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2022



Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2022



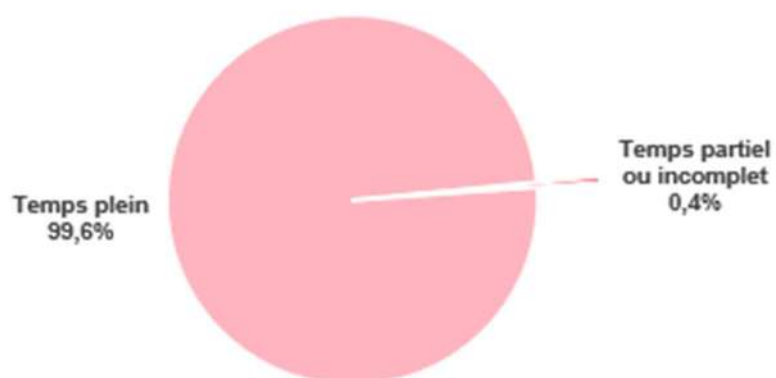
Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie et la quotité de travail au 31 décembre 2022

Catégorie - Titulaires/Contractuels	Quotités de travail chez les BIATSS en 2022									
	100	90	80	70	60	50	40	30	20	
CONTRACTUEL	89,6%	0,0%	2,8%	0,7%	0,7%	2,1%	1,4%	0,7%	2,1%	
A	88,7%	0,0%	3,8%	0,9%	0,9%	0,0%	1,9%	0,9%	2,8%	
B	93,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	
C	88,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	
TITULAIRE	87,4%	1,2%	9,2%	0,2%	1,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
A	92,2%	1,7%	5,6%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	
B	84,3%	0,8%	12,6%	0,0%	1,6%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	
C	83,2%	0,9%	11,2%	0,9%	1,9%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	
Total général	88,0%	0,9%	7,5%	0,4%	0,9%	1,3%	0,4%	0,2%	0,5%	

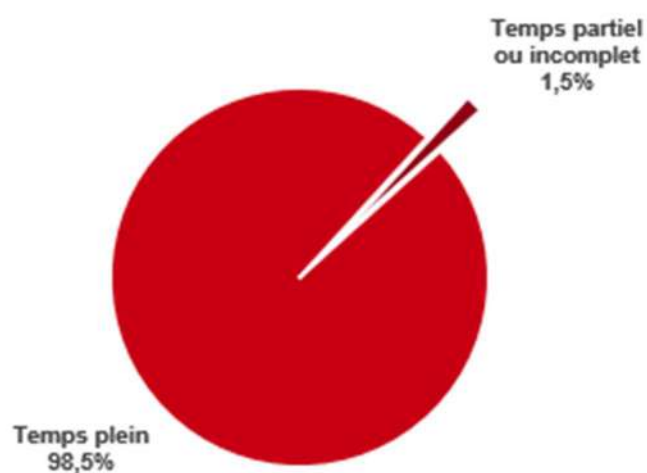
Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la quotité de travail au 31 décembre 2022

Quotité	Effectifs réels 2022	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
Temps plein	319	224
Temps partiel ou incomplet	5	1
80%	0	1
50%	5	0
Total général	324	225

Répartition des personnels ENSEIGNANTS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2022



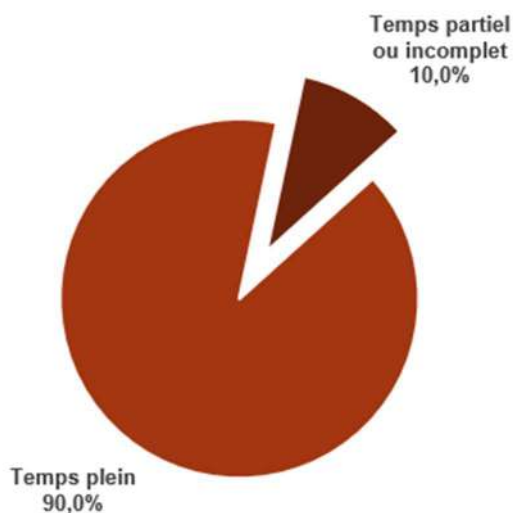
Répartition des personnels ENSEIGNANTS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2022



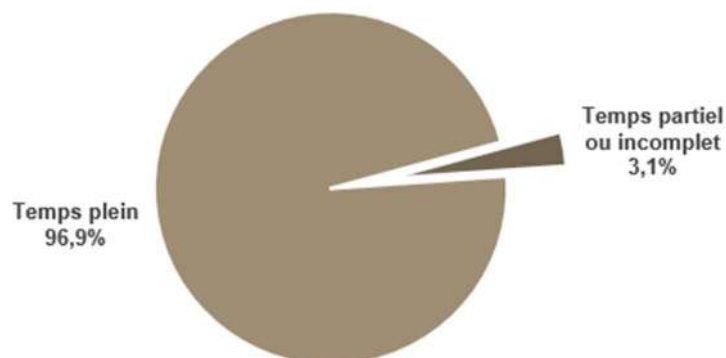
Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet par genre au 31 décembre 2022

Quotité	Effectifs réels 2022	
	FEMME	HOMME
Temps plein	505	529
Temps partiel ou incomplet	56	17
90%	5	0
80%	36	7
70%	2	0
60%	4	1
50%	7	5
40%	1	1
30%	0	1
20%	1	2
Total général	561	546

Répartition des femmes à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2022

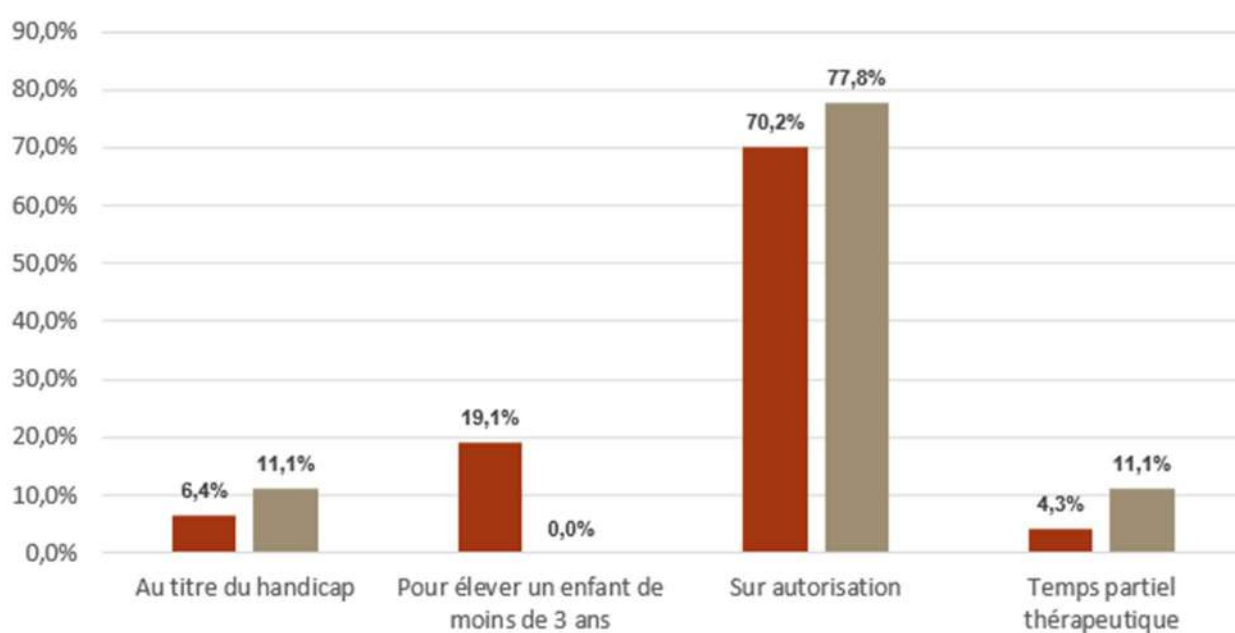


Répartition des hommes à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2022



Répartition des personnels à temps partiel par motif et par genre au 31 décembre 2022

Quotité	FEMME	HOMME	Total général
Au titre du handicap	3	1	4
Pour élever un enfant de moins de 3 ans	9	0	9
Sur autorisation	33	7	40
Temps partiel thérapeutique	2	1	3
Total général	47	9	56



6.4 Les absences



De quoi parle-t-on pour les absences ?

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

- la maladie ordinaire
- les congés maternité ou paternité
- les congés pour enfants malades
- les congés de longue durée ou longue maladie
- ainsi que les autres motifs d'absences que sont les accidents de service ou accidents du travail, les accidents de trajet.

Le nombre de jours d'absence correspond au décompte des jours d'absence cumulés par les agents en activité à l'ENS de Lyon ou mis à disposition.

La durée s'exprime en **jours ouvrés** (*hors samedis, dimanches et jours fériés*).

Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2022 et 2021

Motifs d'absence	2022				2021				Écarts - nb de jours ouvrés	
	Nb d'agents absents	Nb d'absence	Nb de jours ouvrés	%	Nb d'agents absents	Nb d'absence	Nb de jours ouvrés	%	En nb	En %
Global	487	767	10 303	100%	340	492	8 884	100%	1 419	16%
Accident de service	5	5	141	1,4%	7	7	520	5,9%	-379	-72,9%
Accident du travail	2	2	266	2,6%	2	3	248	2,8%	18	7,3%
Accident de trajet	10	11	215	2,1%	6	6	179	2,0%	36	20,1%
CLM - CLD	15	15	2 166	21,0%	8	9	1 100	12,4%	1 066	96,9%
Congés maladie ordinaire	341	532	5 803	56,3%	230	327	5 244	59,0%	559	10,7%
Congés maternité	19	19	1 270	12,3%	23	23	1 364	15,4%	-94	-6,9%
Congés paternité	10	13	173	1,7%	8	9	79	0,9%	94	119,0%
Soins à un enfant	85	170	269	2,6%	56	108	150	1,7%	119	79,3%

A noter : un agent peut comptabiliser plusieurs motifs d'absence

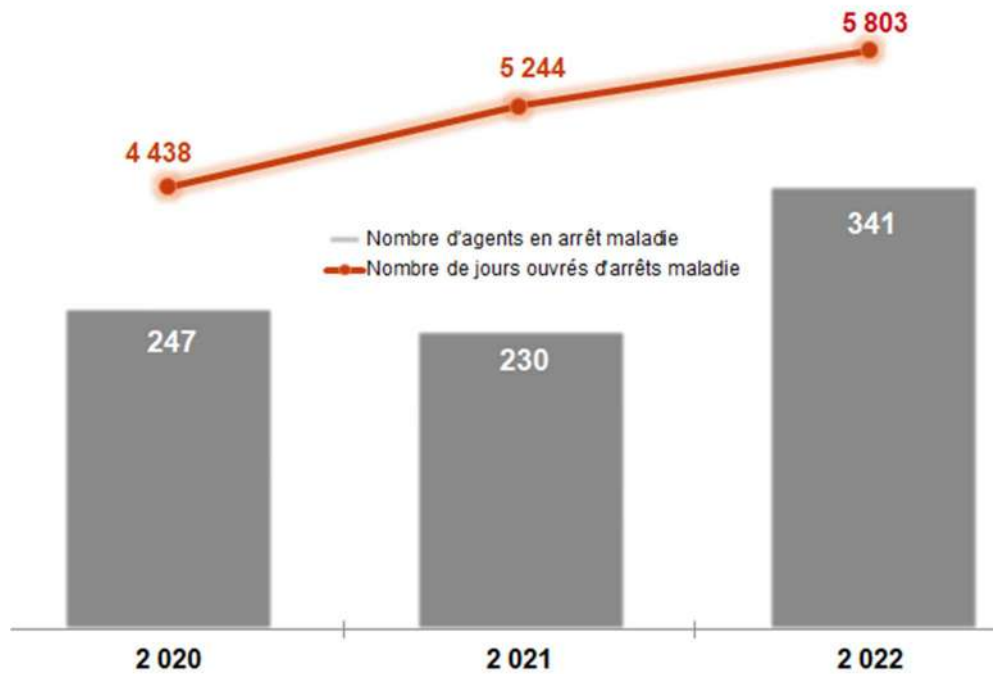
Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2022 par catégorie statutaire

Motifs d'absence	Nb d'agents absents				Nb d'absence				Nb de jours ouvrés d'absence			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Global	248	135	104	487	363	223	181	767	4 978	2 089	3 236	10 303
Accident de service	1	2	2	5	1	2	2	5	4	117	20	141
Accident du travail	1	0	1	2	1	0	1	2	12	0	254	266
Accident de trajet	6	1	3	10	7	1	3	11	21	28	166	215
CLM - CLD	10	0	5	15	10	0	5	15	1 152	0	1 014	2 166
Congés maladie ordinaire	170	95	76	341	239	156	137	532	2 691	1 525	1 587	5 803
Congés maternité	13	4	2	19	13	4	2	19	912	245	113	1 270
Congés paternité	4	4	2	10	5	5	3	13	56	82	35	173
Soins à un enfant	43	29	13	85	87	55	28	170	130	92	47	269

Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2022 par genre

Motifs d'absence	Nb d'agents absents			Nb d'absence			Nb de jours ouvrés d'absence		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Global	334	153	487	529	238	767	7 040	3 263	10 303
Accident de service	1	4	5	1	4	5	9	132	141
Accident du travail	2	0	2	2	0	2	266	0	266
Accident de trajet	2	8	10	2	9	11	3	212	215
CLM - CLD	12	3	15	12	3	15	1 600	566	2 166
Congés maladie ordinaire	235	106	341	365	167	532	3 698	2 105	5 803
Congés maternité	19	0	19	19	0	19	1 270	0	1 270
Congés paternité	0	10	10	0	13	13	0	173	173
Soins à un enfant	63	22	85	128	42	170	194	75	269

Évolution annuelle du nombre de jours d'absence et du nombre d'agents ayant été au moins une fois en arrêt pour maladie ordinaire



Calcul du taux d'absentéisme global



De quoi parle-t-on pour le taux d'absentéisme ?

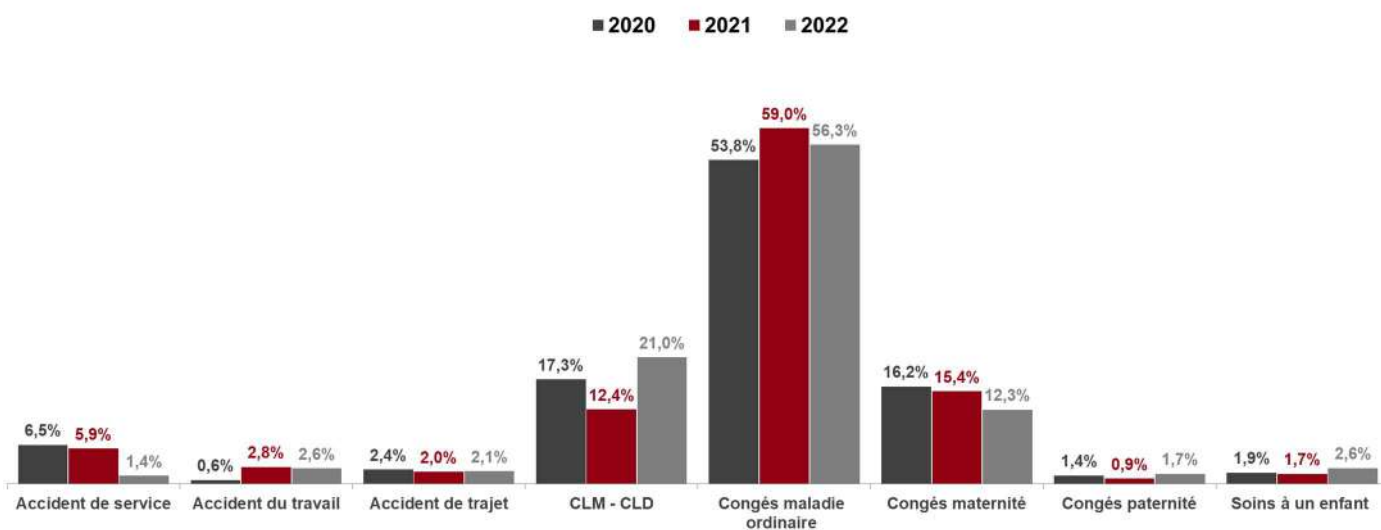
Le taux d'absentéisme mesure le ratio entre le nombre de jours ouvrés d'absences et le temps de travail effectif, toute population confondue (hors élèves fonctionnaires stagiaires). Seuls les motifs d'absence pour maladie ordinaire sont inclus.

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Jours ouvrés d'absence}}{\text{ETPT annualisés} \times \text{nombre de jours travaillés dans l'année T}}$$

Taux d'absentéisme	2022	2021	2020
Global	2,7%	2,4%	2,0%

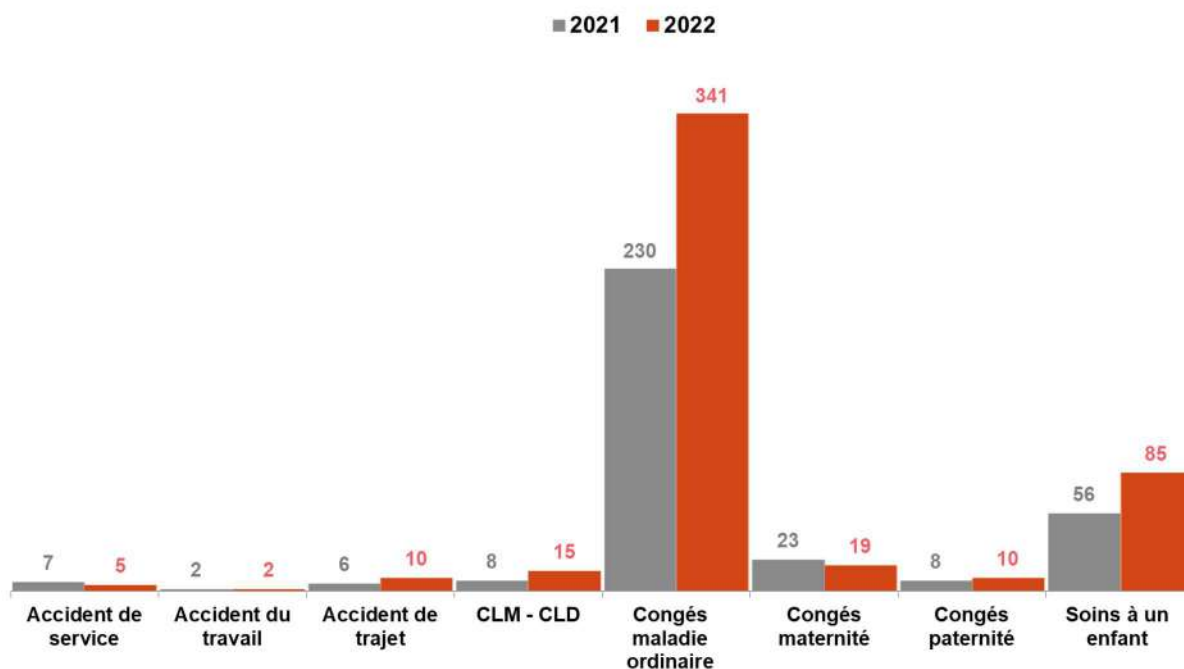
Répartition annuelle des absences par motifs d'absence

Motifs d'absence	Répartition %		
	2022	2021	2020
Global	100%	100%	100%
Accident de service	1,4%	5,9%	6,5%
Accident du travail	2,6%	2,8%	0,6%
Accident de trajet	2,1%	2,0%	2,4%
CLM - CLD	21,0%	12,4%	17,3%
Congés maladie ordinaire	56,3%	59,0%	53,8%
Congés maternité	12,3%	15,4%	16,2%
Congés paternité	1,7%	0,9%	1,4%
Soins à un enfant	2,6%	1,7%	1,9%



Les absences pour **maladie ordinaire** sont majoritaires et représentent **plus de la moitié** des jours d'absence comptabilisés.

Répartition annuelle du nombre d'absent en fonction du motif d'absence



**Zoom sur les personnels BIATSS****Récapitulatif des absences des personnels BIATSS selon le motif d'absence**

Population	Motifs d'absence	2022		2021		2020		Écarts - nb de jrs ouvrés 2022 / 2021	
		Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	En nb	En %
BIATSS	Total	415	7 949	272	6 070	288	6 032	1 879	31%
	Congés Maladie Ordinaire	294	4 780	191	3 901	203	3 665	879	23%
	CLM - CLD	12	1 881	8	1 100	7	1 317	781	71%
	Congés Maternité	14	846	14	884	13	830	-38	-4%
	Congés Paternité	10	173	5	46	8	71	127	276%
	Soins à un enfant ou garde	85	269	54	139	57	149	130	94%

Dans ce tableau, le « nombre d'agents absents » présente le nombre d'agent ayant connu au moins une absence par motif.

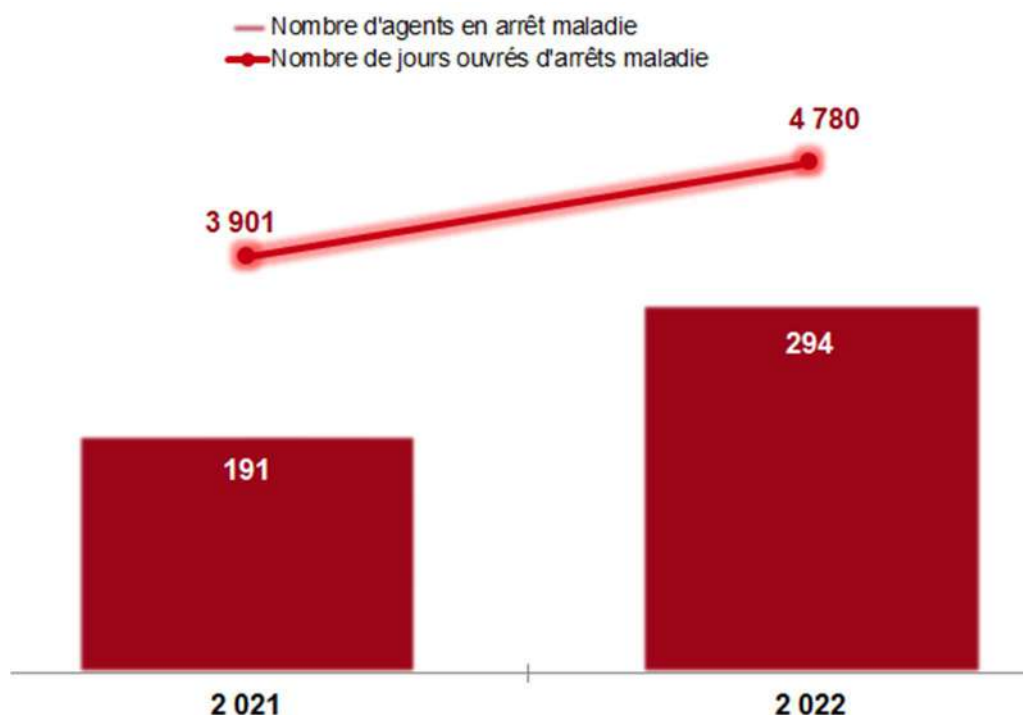
Ainsi, un agent ayant connu plusieurs absences pour congé maladie ordinaire n'est comptabilisé qu'une seule fois.

En 2022, 415 agents BIATSS (soit 143 de plus qu'en 2021 ; +53%) ont connu au moins une absence pour les motifs d'absence suivants :

- Congé maladie ordinaire
- Congé longue maladie (CLM) et congé longue durée (CLD)
- Congé maternité
- Congé paternité
- Soins à un enfant ou garde d'enfant

Par ailleurs, le nombre de jours ouvrés d'absence augmente également : 7 949 jours ouvrés sont comptabilisés : soit 1 879 jours d'absence de plus par rapport à 2021 (+31%).

Évolution annuelle du nombre de jours d'absence et du nombre d'agents ayant été au moins une fois en arrêt pour maladie ordinaire



Évolution annuelle du taux d'absentéisme des personnels BIATSS pour congés maladie ordinaire

Taux d'absentéisme	2022	2021	2020
BIATSS	4,2%	3,4%	3,3%

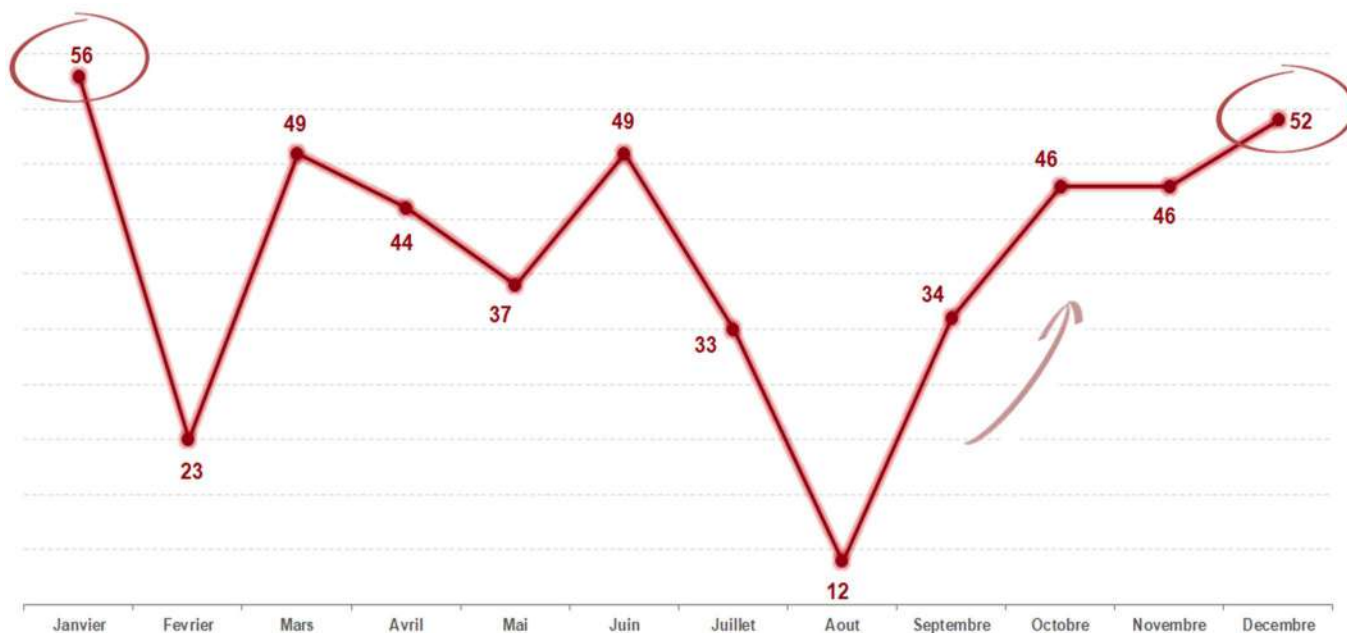
Taux d'absentéisme des personnels BIATSS pour congés maladie ordinaire en fonction du genre

Taux d'absentéisme	Femme	Homme	Global
BIATSS	4,5%	3,7%	4,2%

Taux d'absentéisme des personnels BIATSS pour congés maladie ordinaire en fonction de la catégorie statutaire

Taux d'absentéisme	A	B	C	Global
BIATSS	2,9%	4,9%	6,2%	4,2%

Évolution mensuelle du nombre d'absence pour congés maladie ordinaire

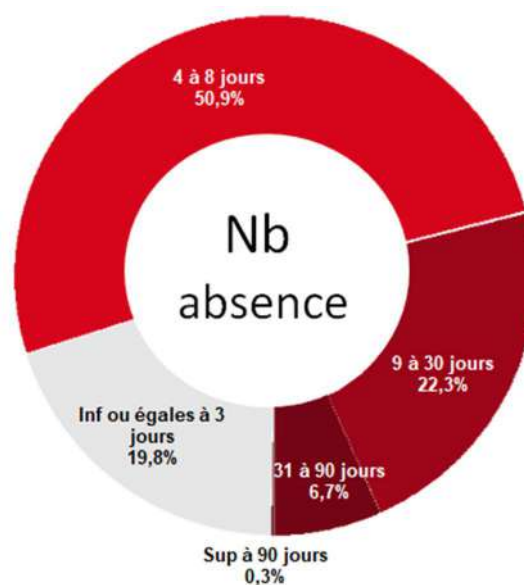
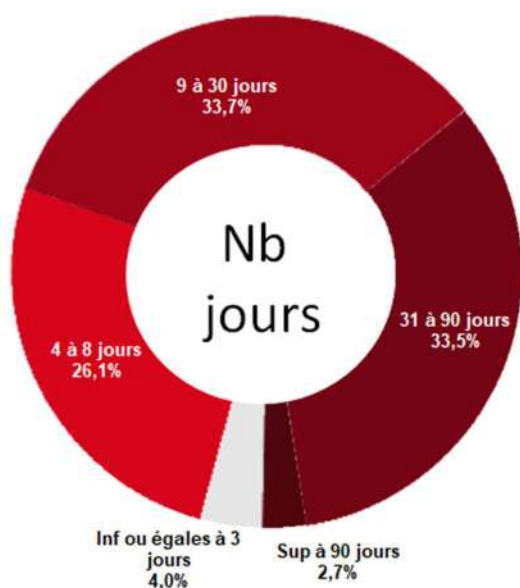


Nombre de jours de carence des personnels Biatss par catégorie statutaire et genre

Catégorie statutaire	Genre		
	Femme	Homme	Total
BIATSS	223	122	345
A	99	58	157
B	68	33	101
C	56	31	87

Répartition du nombre de jours d'absence et du nombre d'absence pour maladie ordinaire en fonction de la durée

Durée d'absence	Répartition	
	Nb de jrs d'absence	Nb d'absence
BIATSS titulaires	3 871	373
Inf ou égales à 3 jours	155	74
4 à 8 jours	1 011	190
9 à 30 jours	1 303	83
31 à 90 jours	1 297	25
Sup à 90 jours	105	1



Absences des personnels BIATSS titulaires pour congés maladie ordinaire en fonction de la catégorie d'âge et de la durée d'absence

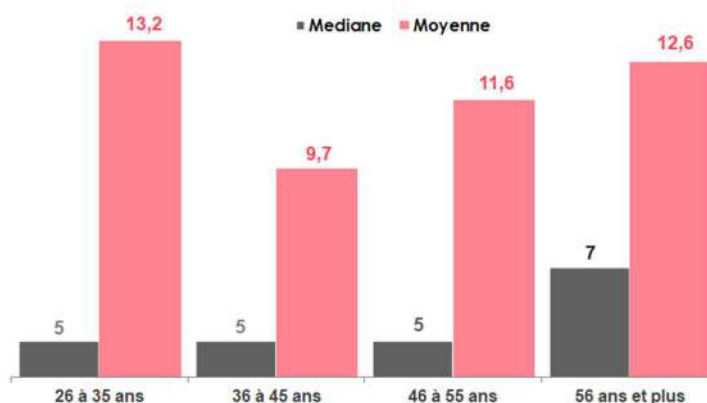
Catégorie d'âge	Répartition du nombre d'absence par durée				
	Inf ou égales à 3 jours	4 à 8 jours	9 à 30 jours	> 30 jrs	Total
BIATSS titulaires	20%	51%	22%	7%	100%
18 à 25 ans	0%	0%	0%	0%	0%
26 à 35 ans	22%	63%	11%	4%	100%
36 à 45 ans	26%	54%	17%	3%	100%
46 à 55 ans	24%	46%	21%	10%	100%
56 ans et plus	9%	49%	34%	8%	100%

Plus d'une absence sur deux est une absence de 4 à 8 jours.

Absence en fonction des catégories d'âge

Catégorie d'âge	2022		2021	
	Nb de jrs d'absence	Nb d'absence	Nb de jrs d'absence	Nb d'absence
BIATSS titulaires	4 212	364	3 375	233
18 à 25 ans	-	-	-	-
26 à 35 ans	567	43	320	30
36 à 45 ans	810	85	617	41
46 à 55 ans	1 549	134	1 457	101
56 ans et plus	1 286	102	981	61

Catégorie d'âge	Durée d'absence	
	Médiane	Moyenne
BIATSS titulaires	5	12
18 à 25 ans	-	-
26 à 35 ans	5	13,2
36 à 45 ans	5	9,7
46 à 55 ans	5	11,6
56 ans et plus	7	12,6



7. POLITIQUE SOCIALE

7.1 Action sociale



De quoi parle-t-on par action sociale ?

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, l'École 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 universitaire 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
- Post-doctorants possédant un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois
- Contractuels doctorants et moniteur
- ATER, Lecteurs et maître de langue.

7.2 Prestations sociales

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 2022

Nature de la demande	Nombre de demandes satisfaites	Montant versé par l'ENS
Participation aux frais de centre de loisirs avec hébergement	0	0 €
Participation aux frais de centre de loisirs sans hébergement	3	238,43 €
Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif, en centre familial ou séjours linguistiques	0	0 €
Participation aux activités sportives	14	838,43 €

TOTAL	17	1076,86 €
-------	----	-----------

A noter que les 17 demandes satisfaites concernent 8 personnes. Ces personnes sont en majorité des agents de catégorie B (50%) (contre 37,5% de catégorie C).

Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, 62,5% des personnes appartiennent à la tranche d'âge 36-45 ans, 25% sont dans la tranche d'âge 46 à 55 ans.

134,60 €

C'est le montant moyen des prestations sociales versées en 2022 par personne aidée.

À ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 9047,16 €.

Année	2020	2021	2022
Dépenses de prestations sociales	6000,72 €	7646 €	10124,02 €

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.

7.3 L'association ENSemble

L'association ENSemble est l'association du personnel de l'ENS de Lyon et compte 244 adhérents en 2022.

40 000 €

C'est le montant de la subvention versée par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2022 à l'association ENSemble.



Membres du bureau

- Horia CHELLALI, Présidente,
- Claudia BARDOUX, Secrétaire,
- Ouarda HAKIM, Trésorière.

Mot de la Présidente ENSemble



Une nouvelle équipe est en place depuis le 1 janvier 2018.

L'association du personnel existe depuis 13 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 244 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 cinq 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.

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.



Horia Chellali

Actions et ventes de l'association ENSEMBLE

Manifestations – ventes
Arbre de Noël
Achat places de cinéma
Achat de tickets « Musée des Confluences »
Achat de coupons « Calicéo »
Achat de goodies
Espace CE billetterie
Journée Festive

Partenariats

Partenariats	Offre adhérents
Unité Clinique ostéopathe <i>Dardilly</i>	15,00 € la consultation ostéopathe
CEESO <i>Lyon 7^{ème}</i>	15,00 € la consultation ostéopathe
Centre balnéothérapie CALICEO <i>Sainte-Foy-lès-Lyon</i>	Prix réduit
Espace billetterie CE	Prix réduit
Vente tickets cinéma UGC ciné cité Pathé Gaumont	Prix réduit
Vente de fromages	Prix réduit
Vente de parfumerie	Prix réduit
Achat groupé de confiseries Cobiscol	Prix réduit
Exposition de produits de la Crète	Prix réduit
Achat groupé biscuiterie Jeannette	Prix réduit
Achat groupé biscuits Saint-Michel	Prix réduit
Café Brocéliande	Prix réduit

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.

7.4 Assistante sociale et commission d'action sociale

Une assistante sociale est disponible pour accompagner les agents qui en ont besoin. Elle reçoit à l'ENS de Lyon tous les lundis et un mercredi par mois, ainsi qu'un jeudi et un vendredi après midi par mois. La permanence est affichée sur l'intranet. Elle est mise à disposition par ACTIS.



De quoi parle-t-on pour 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.

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.

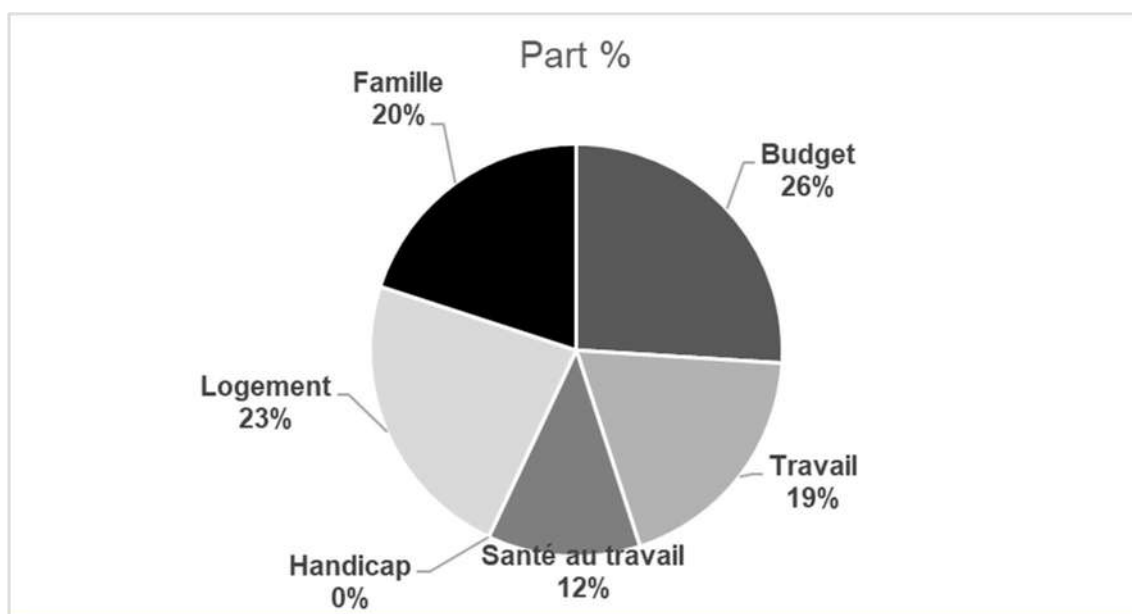
Répartition des personnes suivies avec ACTIS par population en 2022

Catégorie	Non renseigné	CDD contractuel	Fonctionnaires	Normaliens	Total
Nombre de dossiers	70	0	0	0	70
%	100%	0%	0%	0%	

Il est à noter que la présentation des personnes suivies par type de population, n'a pas été retracée cette année faute d'export dans le logiciel de suivi du prestataire.

Répartition des sujets abordés avec ACTIS en 2022

Domaine intervention	Budget	Travail	Santé au travail	Handicap	Logement	Famille
Part %	26%	19%	12%	0%	23%	20%



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 99 entretiens en présentiel sur l'année, ainsi que 107 entretiens téléphoniques et 168 courriels ou courriers échangés.

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

L'assistante sociale participe aux réunions mensuelles avec les médecins de prévention et le DGS et participe également depuis décembre 2017 à la Cellule de Veille Sociale (CVS).



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 2021, les entretiens ont abouti à la présentation de 11 dossiers (10 ayant reçu un avis favorable.)

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.

10 030 €

C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2022.

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.

7.5 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 94 824 €. 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 pour le PDA ?

Le Plan de Déplacements Administration (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 polluant.

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 2022 est de 183 abonnés sur l'ensemble des sites pour un montant total de participation de l'établissement de 57 685,3€.

152 509,3 €

C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2022

7.6 Restauration

Niveau de subvention selon le profil de l'agent	Descartes		Monod		TOTAL		passages 2021	différence par rapport à 2021
	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%		
Personnels ENS de Lyon INM = ou < à 325	346	1,07%	551	0,00%	897	1,34%	1938	-1 041
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 326- 364	14 736	45,49%	15 149	4,64%	29 885	44,78%	20977	8 908
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 365 et 534	8 584	26,50%	13 802	11,44%	22 386	33,54%	11025	11 361
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 535 et 625	2 699	8,33%	1 331	0,00%	4 030	6,04%	2587	1 443
Personnels ENS de Lyon INM = ou > à 626	5 457	16,84%	2 935	0,00%	8 392	12,57%	4626	3 766
Autres (régularisation normaliens...)	574	1,77%	572	0,00%	1 146	1,72%	NC	NC
TOTAL	32 396	100%	34 340	16%	66 736	100%	41153	25 583

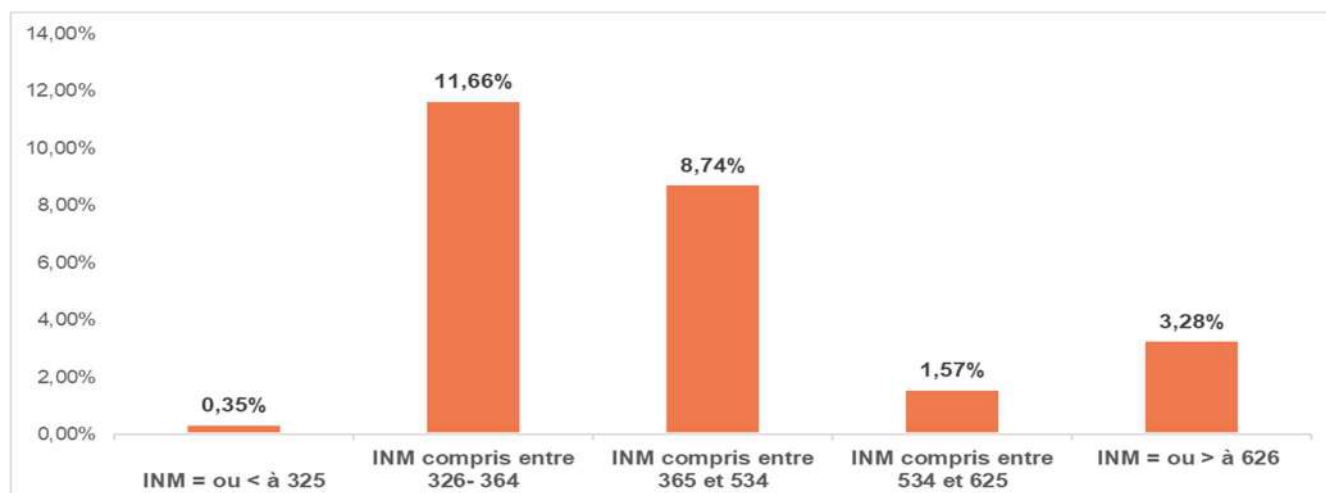
A noter qu'en 2022 une régularisation concernant les normaliens a été effectuée comme l'année précédente (mais de l'ordre de 1100 passages contre 1800 l'année dernière). Ces derniers ont été paramétrés par erreur sur la période septembre 2022 novembre 2022 au tarif étudiant et étaient donc exclus des remontés d'effectifs.

L'erreur a été corrigée et une régularisation financière a été faite auprès du CROUS.

Répartition des passages aux restaurants CROUS Descartes et Monod sur l'année 2022

Type d'utilisateur	Nombre de passages 2022	% du total 2022
Etudiants (auditeurs)	149 048	58,17%
Personnels ENS de Lyon INM = ou < à 325	897	0,35%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 326- 364	29 885	11,66%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 365 à 534	22 386	8,74%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 535 et 625	4 030	1,57%
Personnels ENS de Lyon INM = ou > à 626	8 392	3,28%
Autres (régularisation normaliens...)	1 146	0,45%
Autres organismes/invités/passagers extérieurs	40 444	15,78%
TOTAL	256 228	100%

Répartition du nombre de passages selon l'INM des personnels sur l'année 2022



Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Descartes sur l'année 2022

Type d'utilisateur	Nombre de passages	% du total
Personnels ENS de Lyon INM = ou < à 325	346	1,07%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 326- 364	14 736	45,49%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 365 et 534	8 584	26,50%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 535 et 625	2 699	8,33%
Personnels ENS de Lyon INM = ou > à 626	5 457	16,84%
Autres (régularisation normaliens...)	574	1,77%
TOTAL	32 396	-

Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Monod sur l'année 2022

Type d'utilisateur	Nombre de passages	% du total
Personnels ENS=< 325	551	1,60%
Personnels ENS INM 326 à 364	15149	44,11%
Personnels ENS INM 365 à 534	13802	40,19%
Personnels ENS INM 535 à 625	1331	3,88%
Personnels ENS INM => 626	2935	8,55%
Autres (régularisation normaliens...)	572	1,67%
TOTAL	34340	

7.7 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 2022, les rendez-vous avec les psychologues des **Réseaux PAS** sont les mercredis (matin et après-midi) et les jeudis et vendredis (après-midi) à l'agence **MGEN** - 54 Avenue Jean Jaurès Lyon 7ème. Pendant les 2 périodes de confinement les rendez-vous ont continué en téléphonique.

4 agents ont consulté le psychologue (en face à face et/ou téléphonique) le nombre total de rendez-vous n'a cependant pas été précisé

7.8 La politique du handicap



Quel est le contexte réglementaire sur la politique du handicap ?

La première définition légale du handicap en France s'inscrit dans la loi 2005-102 du 11 février 2005 :

« 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. »

En 2016, une définition donnée par la CNUPDPH (Convention des Nations Unies pour le Droit des Personnes Handicapées) établit le rôle prépondérant de l'environnement dans l'entrave ou la facilitation des activités des personnes ayant des troubles du fonctionnement organique et/ou psychique.

Cette définition s'inscrit dans la promotion d'une société dite « inclusive », c'est-à-dire qui deviendrait partout accessible à tous.

Les objectifs du travail mené en interne sont :

- **Pour les agents** : créer un environnement capacitant, qui favorise le recrutement, l'accueil et le maintien dans l'emploi.
- **Pour les étudiants, notamment normaliens** : améliorer les compétences de l'École pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants concernés, c'est-à-dire :
 - Assurer le droit à la compensation dans la limite de l'aménagement raisonnable par le biais des Plans d'Accompagnement
 - Sensibiliser les différents acteurs concernés et favoriser l'émergence de compétences pédagogiques inclusives

Les éléments relatifs à la politique handicap de l'École (schéma directeur, archives vidéo d'actions de sensibilisation...) sont à lire dans la page du site publique de l'École : L'École>Nous connaître>Nos Engagements>Handicap.

7.8.1 Le 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 : par l'emploi direct (recrutements, et maintien dans l'emploi), par la sous-traitance et par la contribution financière aux fonds dédiés.

5,22%

C'est le pourcentage de travailleurs en situation de handicap déclarés au 31 décembre 2022 à l'ENS de Lyon.

Ce taux est en progression par rapport à celui de l'année dernière (4,73%).

Ce taux rend compte de l'écart entre le nombre de nouvelles personnes ayant une RQTH (par le recrutement ou l'acquisition de la RQTH pour des personnes déjà en poste) et le nombre des personnes ayant une RQTH et quittant l'École (retraite ou invalidité) ajouté à celui des personnes pour lesquelles la RQTH est arrivée à échéance et qui n'ont pas souhaiter demander son renouvellement.

En 2022 :

- 10 nouvelles personnes sont devenues Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi :
 - 2 nouveaux doctorants
 - 5 personnes recrutées
 - 3 personnes déjà en poste au sein de l'École ayant obtenu la RQTH en 2022
- 5 personnes n'ont plus été comptées comme Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
 - 1 départ à la retraite
 - 1 fin de doctorat
 - 1 fin de CDD
 - 1 non renouvellement de RQTH
 - 1 rupture conventionnelle dans le cadre d'une évolution professionnelle

Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 58 au 31 décembre 2022 (44 en 2018). Les titulaires représentent près de 80% de cette population.

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

Année	2020	2021	2022
Nombre d'agents	51	53	58

7.8.2 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.

Les médecins de prévention ont l'autorité pour préconiser les aménagements à mettre en œuvre. La qualité des liens entre ces différents acteurs c'est-à-dire leur formalisation, la connaissance et la reconnaissance de l'expertise de chacun, conditionne celle de l'accompagnement apporté aux agents (à leurs encadrants et collègues aussi lorsqu'une communication est construite en accord avec l'agent concerné).

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 RQTH 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 et de justifier d'un taux d'IPP d'au moins 50% pour toute la durée d'assurance).
- ... et d'autres aides à consulter sur le catalogue dédié du FIPHFP



Zoom 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...

7194,99 €

C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2022 à l'ENS de Lyon.

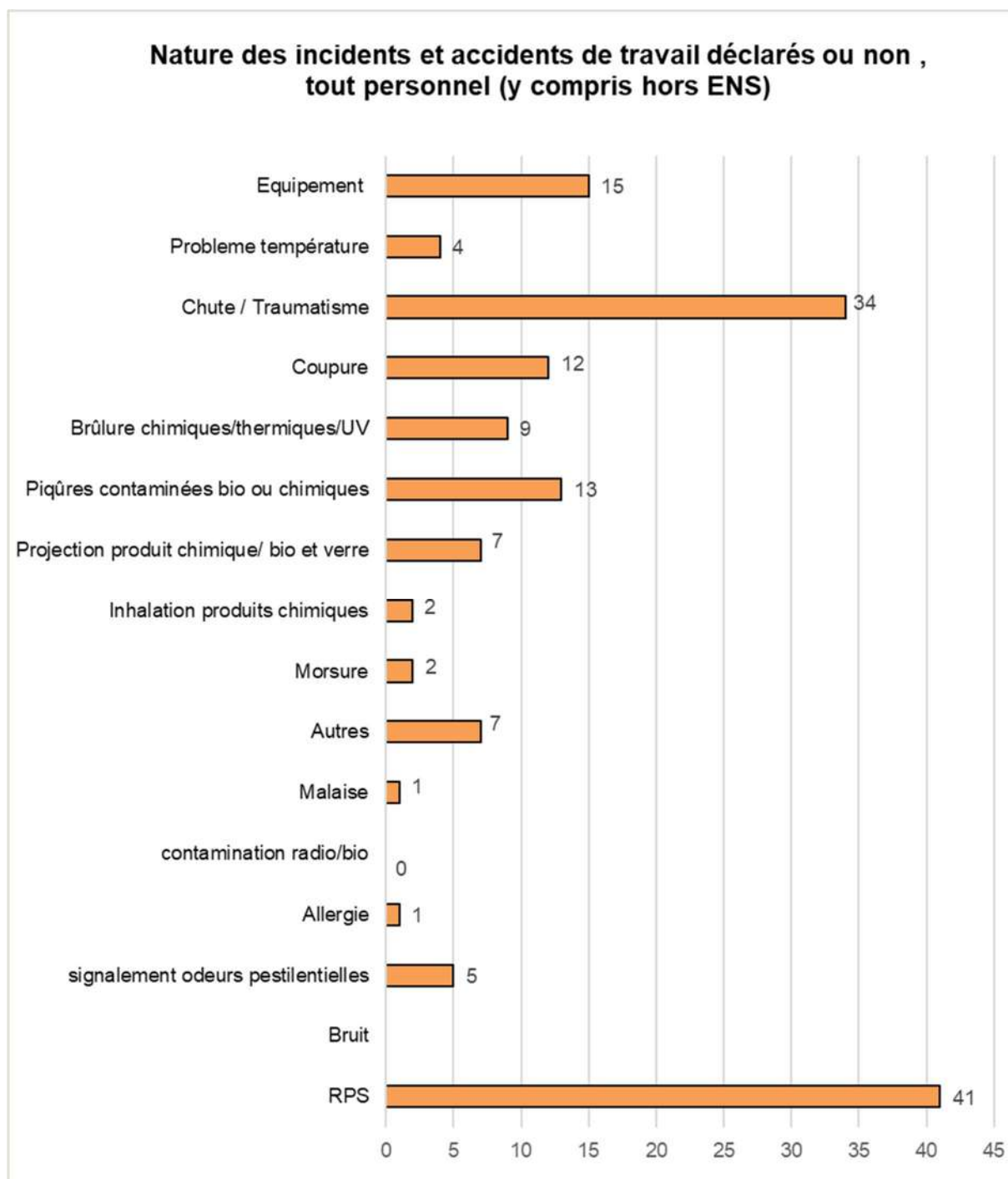
Ces aménagements sont pris sur le budget du chargé de mission handicap suite à une demande de l'agent reconnu travailleur handicapé, et validé par un avis médical.

8. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

8.1 La nature des risques professionnels existants

Nature des risques professionnels
Ambiances : <ul style="list-style-type: none"> • Bruit • Eclairage • Températures • Odeurs gênantes
Charge mentale et risques psychosociaux (RPS)
Chutes : <ul style="list-style-type: none"> • En hauteur • De plain-pied
Électricité
Équipements de travail et matériels de laboratoires : <ul style="list-style-type: none"> • Ecrasement • Coupures • Projections
Expérimentation animale : <ul style="list-style-type: none"> • Manipulation d'un animal à priori sain : griffure, allergie, morsure • OGM de classe de 2 ou 3
Incendie
Laser
Manutention manuelle et postures de travail
Manutention mécanique
Missions et interventions terrain
Rayonnements ionisants
Rayonnements non ionisants
Risques biologiques
Risques chimiques
Travail sur écran : <ul style="list-style-type: none"> • Mauvaise ergonomie du poste de travail (exemple : écran ou clavier trop haut, absence de rideaux)
Risque routier
Coactivité
Activités physiques

8.2 Nature des incidents et accidents de travail déclarés ou non pour l'ensemble des personnels (y compris hors ENS de Lyon) en 2022

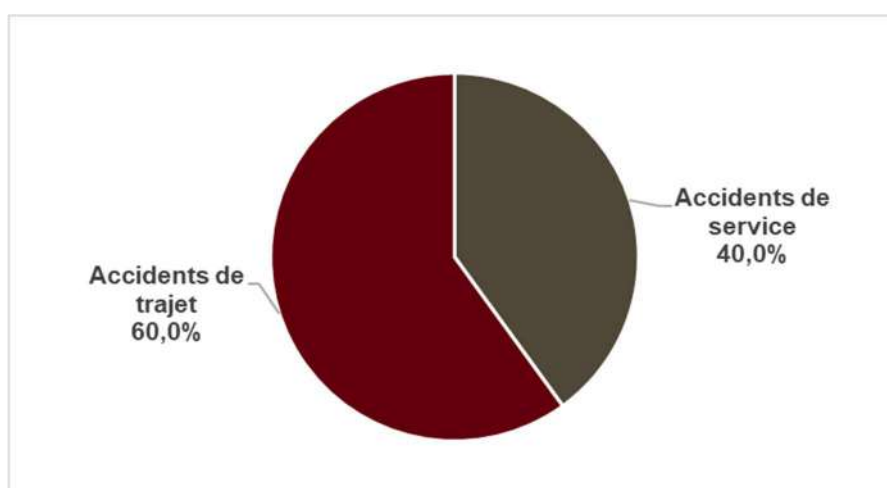


8.3 Le nombre et la nature des arrêts de travail imputable au service

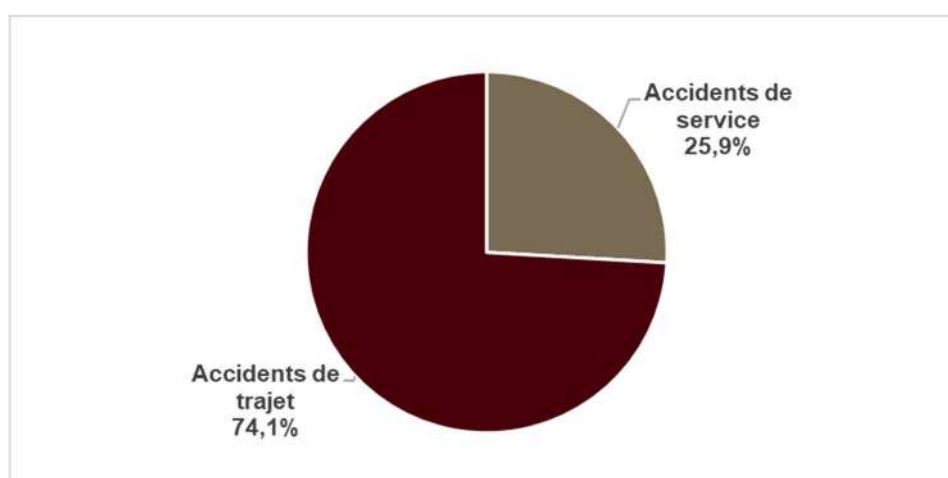
Répartition de la nature des accidents de service et de trajet des personnels déclarés en 2022

Type d'absence	Nb agents ayant déclaré un accident	Nb accidents déclarés et reconnus	Nb accidents ayant entraîné un arrêt de travail	jours d'arrêts
Accidents de service	13	12	4	42
Accidents de trajet	12	11	6	120
Total général	25	23	10	162

Répartition des accidents ayant entraîné un arrêt de travail par type d'absence en 2022



Répartition des jours d'arrêt selon le type d'absence en 2022



8.4 Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée

Une notification de danger grave et imminent a eu lieu le 20 septembre 2022 pour le Bureau du suivi financier concernant des agents en situation de grande souffrance et de détresse.

8.5 Le nombre de suicides et tentatives de suicide

Aucun en 2022.

8.6 Les acteurs de la prévention et leurs activités

Les acteurs de la prévention	
Ingénieur de prévention des risques professionnels (temps complet) et conseillère de prévention (article 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié d'établissement)	1
Technicien.es préventions des risques (2 à temps complets et un à 80%) parmi lesquels : <ul style="list-style-type: none"> • 1 conseillère en radioprotection administrative et manager du risque partie en août 2022 mais dont la mission de CRP est en cours de reprise par la nouvelle technicienne • 1 référente sécurité laser administrative ; 	3
Secrétaire médicale (à 100%)	1
Médecin du travail (temps médical de 1 jour (1 ETP))	2
Médecin pour les étudiants (temps médical de 12h/semaine)	1
Infirmière de santé au travail pour le personnel (à 100%)	1
Psychologue du travail (arrivée le 1 ^{er} septembre 2022) (à 70%)	1
Infirmières pour les étudiants et les doctorants (à 100%)	2
Psychologues pour les étudiants et les doctorants (16h/semaine chacun)	2
Psychologue pour les personnels au centre de santé MGEN	1
Personnes compétentes en radioprotection (PCR)	6
Référents sécurité laser	3

Les acteurs de la prévention	
Assistants de prévention (article 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié d'établissement) : 30 assistants de prévention sur le site Monod 22 assistants de prévention sur le site Descartes 5 assistants de prévention sur le site Buisson 1 assistant de prévention au CRMN 1 assistant de prévention à Lyon Sud 3 assistants de prévention à l'IGFL	62
Assistante sociale des personnels	1

Les assistants de prévention

Chaque directeur de laboratoire ou chef de service nomme un assistant de prévention afin de l'aider dans les missions liées à l'hygiène, la sécurité et l'environnement. Une formation pour les nouveaux assistants de prévention est proposée chaque année par les partenaires et tutelles (UCBL, CNRS, Lyon 2) ainsi que des journées de remise à niveau et des journées à thèmes.

Ordre du jour de la réunion des assistants de prévention du 24 juin 2022

1. Mise à jour de la liste des Assistants de prévention,
2. Présentation du registre santé et sécurité au travail dématérialisé,
3. Animation du réseau des Assistants de prévention,
4. Rapport d'activité des Assistants de prévention,
5. Formations à venir à destination des Assistants de prévention,
6. Nouvelles campagnes de formation SST,
7. Rappel procédure travaux, nouveaux équipement et documents réglementaires,
8. Questions diverses.

En 2022, il y a eu **4 ateliers AP inter-établissement** et **1 journée « 2022 - Année des AP CNRS »**

- 1 atelier « Procédures Accidents de travail » le 10 février 2022 (19 AP du site ENS)
- 1 atelier « Bilan d'activité AP » le 11 mars 2022 (22 AP du site ENS)
- 1 atelier « Le DUER, un outil de pilotage de la prévention des risques » le 10 mai 2022 (16 AP du site ENS)
- 1 Atelier « Evolutions dossiers OGM » le 30 juin 2022 (5 AP du site ENS)

La journée « l'année des AP CNRS » : 16 AP CNRS ou AP de l'ENS de Lyon se trouvant dans une UMR CNRS

En 2022, **13 AP ENS ont été formés**

Il y a eu 3 sessions de formation AP inter-établissement :

Lors de la première session de mars/avril, 2 AP ENS ont été formés

La deuxième session d'avril/mai s'est passée sur le site de L'ENS, 10 AP ENS ont été formés

1 AP et 1 assistante ingénieur en prévention des risques formés sur la 3^{ème} session d'octobre novembre

4 nouveaux AP sont en attente de formation pour 2023.

Fin 2022, il reste 9 unités de travail sur 63 qui n'ont jamais désignées d'AP. Une unité doit trouver et renommer un AP suite à un départ.



Conseiller(ères) en radioprotection (anciennement Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR))

Conseiller(ères) en radioprotection (PCR)	5 jusqu'en juillet 2022 puis 4
Sources scellées et non scellées	1 (CRP) puis 0
Sources non scellées	3*
Sources scellées	2*

* 1 PCR assure une mission concernant les sources non scellées et sources émettrices de rayons X

La conseillère en radioprotection du service prévention et santé au travail (SPST) de l'ENS de Lyon a quitté l'ENS fin juillet 2022. Elle s'est chargée en mars 2022 de la demande initiale d'enregistrement. La décision d'enregistrement initial a été accordée jusqu'au **17/03/2032**.

Ses missions ont été partagées en attendant la nomination d'une nouvelle CRP (formation prévue en avril 2023 et nomination) :

- Une PCR de l'établissement a repris la mission de CRP d'établissement
- La conseillère de prévention a repris la mission de PGMN (préposée à la garde des matières nucléaires) et celle de Conseiller SISERI (Système d'Information de la Surveillance de l'Exposition au Rayonnement Ionisants) Employeur.

Ordre du jour de la réunion des conseiller(ères) en radioprotection 1^{er} avril 2022

Objectif de la réunion : Faire le point d'avancement des actions à réaliser suite à la dernière réunion des CRP de décembre 2021 et répartir les missions de Conseillère en radioprotection avant son départ en juillet 2022.

1. *Les vérifications périodiques :*
2. *Suivi administratif et réglementaire en radioprotection*
3. *Gestion des badges d'accès*
4. *Gestion des dosimètres*
5. *Commande des radioéléments*
6. *Formation pour les sources non scellées*
7. *Formation pour les générateurs à rayons X*
8. *Etude de poste de travail*
9. *Contrôle d'ambiance et contrôle de contamination surfacique*

10. *Compteur à scintillation*
11. *Gestion des déchets radioactifs*
12. *Vérification des appareils de mesures*
13. *Procédures d'urgences*
14. *Visite médicale*

Il a été acté que la responsable du service de prévention et santé au travail commence à prendre en charge les missions de la CRP dès le mois d'avril 2022 pour qu'il y ait un tuilage.



La médecine du travail

Le Docteur LE DOZE, arrivée en janvier 2021 est à 80%. Elle a en charge le personnel du site Descartes, les biologistes, les géologues et les physiciens sur le site Monod.

Le docteur LAPORTE est à 20%. Il a en charge les chimistes et le reste du personnel du site Monod ainsi que les personnels de la bibliothèque.

- Une infirmière en santé au travail est présente à temps complet. Elle est la référente des personnels et des doctorants.
- Une secrétaire médicale à 100% assure les convocations médicales et la gestion du planning des médecins et de l'assistante-sociale.
- Le rapport 2022 des médecins du travail fait l'objet d'un document à part présenté en F3SCT.



L'inspection santé et sécurité au travail

Une inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche s'est déroulée du 4 au 6 juin 2019.

Les préconisations des inspecteurs ont alimenté le programme annuel de prévention 2022.

8.7 Les instances de prévention et leurs activités



Le comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail (CHSCT)

En 2022, 5 séances du CHSCT se sont déroulées à l'ENS de Lyon.

Ordres du jour des CHSCT en 2022	Points à l'ordre du jour
CHSCT extraordinaire du 6 janvier 2022 en visioconférence	<ol style="list-style-type: none"> Mise en œuvre des nouvelles mesures sanitaires conformément à la circulaire du 29 décembre 2021.
CHSCT du 1^{er} mars 2022	<ol style="list-style-type: none"> Approbation des procès-verbaux du 7 avril 2020, 14 avril 2020, 9 octobre 2020, 3 novembre 2020, 26 novembre 2020, 5 février 2021, 6 mai 2021, 14 juin 2021, 25 juin 2021, 28 juin 2021, 7 juillet 2021, 8 octobre 2021 et du 2 septembre 2021 (<i>pour vote</i>). Point sur le télétravail et sur les réunions (<i>pour information</i>). Bilan de santé et de sécurité au travail 2021 (<i>pour avis</i>). Programme annuel de prévention 2022 (<i>pour avis</i>). Programme de formation en santé et sécurité au travail 2022 (<i>pour avis</i>). Bilan des médecins du travail 2021 (<i>pour information</i>). Rapport de l'assistante sociale (<i>pour information</i>). Bilan annuel de la cellule action (<i>pour information</i>). Point sur le choix d'un prestataire pour les enquêtes CHSCT (<i>pour information</i>). Point sur les accidents du travail (<i>pour information</i>). Suivi des registres SST (<i>pour information</i>). Suivi des avis du CHSCT (<i>pour information</i>). Questions diverses.
CHSCT du 27 juin 2022	<ol style="list-style-type: none"> Approbation des procès-verbaux du 9 octobre 2020, 3 novembre 2020, 26 novembre 2020, 5 février 2021, 25 juin 2021, 8 octobre 2021, 2 septembre 2021, 6 janvier 2022 et du 1^{er} mars 2022 (<i>pour vote</i>). Programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (<i>pour avis</i>). Missions et responsabilités de tous les encadrants en matière de prévention des risques (<i>pour avis</i>). Visites CHSCT (<i>pour avis</i>) : <ul style="list-style-type: none"> Service admission et concours, Centre international de recherche en infectiologie (CIRI). Rapport d'activité 2021 (<i>pour information</i>). Retour sur les enquêtes administratives (<i>pour information</i>). Point sur les accidents du travail (<i>pour information</i>). Suivi des registres SST (<i>pour information</i>). Suivi des avis du CHSCT (<i>pour information</i>). Questions diverses.

Ordres du jour des CHSCT en 2022	Points à l'ordre du jour
<p>CHSCT du 12 septembre 2022</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approbation des procès-verbaux (<i>pour vote</i>). 2. Organisation du service courrier (<i>pour vote</i>) en présence de <i>Stéphane Jardin, directeur de la DMG</i> 3. Journée des assistant.es de prévention exerçant leurs missions dans les unités de recherche sous tutelle CNRS (<i>pour information</i>). 4. Protocoles des visites du CHSCT (<i>pour vote</i>). 5. Point sur les visites CHSCT (<i>pour information</i>) : <ul style="list-style-type: none"> - Service admission et concours, - Centre international de recherche en infectiologie (CIRI). 6. Point sur les accidents du travail (<i>pour information</i>). 7. Suivi des registres SST (<i>pour information</i>). 8. Suivi des avis du CHSCT (<i>pour information</i>). 9. Questions diverses.
<p>CHSCT du 24 novembre 2022</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approbation des procès-verbaux du 3 novembre 2020, 5 février 2021, 2 septembre 2021, du 1^{er} mars 2022 et du 27 juin 2022 (<i>pour vote</i>). 2. Organisation du service courrier (<i>pour vote</i>) en présence de <i>Stéphane Jardin, directeur de la DMG</i>. 3. Procédure pour danger grave et imminent (DGI) (<i>pour vote</i>). 4. Clôture du DGI du 20 septembre 2022 (<i>pour vote</i>). 5. Projet de plan de sobriété énergétique (<i>pour information</i>) en présence de <i>Agnès Gahigi, directrice de cabinet</i> 6. Retour sur les visites CHSCT (<i>pour information</i>) : <ul style="list-style-type: none"> - Institut de génomique fonctionnelle de Lyon (IGFL) - Laboratoire Triangle 7. Point sur les visites CHSCT (<i>pour information</i>) : <ul style="list-style-type: none"> - Service admission et concours, - Centre international de recherche en infectiologie (CIRI). 8. Nomination d'un Référent Sécurité Laser au Laboratoire de Physique (<i>pour information</i>). 9. Situation du restaurant Monod suite aux divers incidents des mois de septembre-octobre en présence de <i>Richard Mikolajczyk, directeur du patrimoine</i>. 10. Point sur les accidents du travail (<i>pour information</i>). 11. Suivi des registres SST (<i>pour information</i>) 12. Suivi des avis du CHSCT (<i>pour information</i>). 13. Questions diverses.

3 visites CHSCT en 2022

- 1 visite de de l'IGFL organisée par le CRHSCT du CNRS le 6 septembre 2022
- 1 visite du laboratoire Triangle votée en CHSCT de novembre 2021 et qui a eu lieu le 16 juin et 27 juin 2022. Objet : condition de travail des doctorants
- 1 visite du CIRI votée en CHSCT du 27 juin 2022 a eu lieu le 1^{er} décembre. L'objet de la visite portait sur une dégradation des conditions de travail suite à des faits pouvant s'apparenter à du harcèlement moral.

8.8 Les commissions médicales



Conseil médical

En 2022, 5 dossiers ont été présentés au conseil médical en formation plénière la commission de réforme



Passages spontanés au service médical

Des agents doctorants sur toute l'année 2022 où ont été enregistrés :

72 passages au service de médecine de prévention sur les sites Descartes et Monod dont :

- **25 pour des soins infirmiers**
- **11 pour des demandes d'informations ou des renseignements**
- **22 pour des examens complémentaires**
- **9 pour des accidents de travail**
- **5 pour des accidents de trajet**

716 contacts établis par mail ou téléphone dont :

- 276 pour suivi infirmier
- 252 pour des demandes d'information/conseils ou nouvelles données de la part des agents
- 50 pour relance d'examens complémentaires
- 22 signalement reçus par les élus du personnel, des responsables ou la direction
- 116 liens avec les ressources humaines ou responsables de service



Visites médicales

- Nombre d'agents ou doctorants convoqués : 743 (595 en 2021).
- Nombre de vus : 713 (585 en 2021).
- Absentéisme : 4% (1,7 % en 2021).

Les motifs de visites médicales :	2021	2022
Visites systématiques	167	193
Visites d'embauche ou premières visites	112	140
Visites occasionnelles dont	248	329
A la demande du médecin du travail	87	120
A la demande de l'agent	104	128 dont 20 à la demande spontanée de l'agent soit consultations dites d'urgence
A la demande de l'administration	8	18
A la demande de l'infirmière	9	8
Entretiens à distance	40 dont 17 à la demande des médecins du travail	55 dont 36 à la demande des médecins du travail
Visite de pré-reprise	10	4
Visite de reprise après arrêt maladie	35	36
Visite de reprise après congé maternité	6	5
Visite de reprise après accident du travail	7	6



8.9 Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

- **L'Instruction générale hygiène et sécurité**

Une Instruction Générale hygiène, sécurité, santé au travail et protection de l'environnement visant à établir une organisation adaptée et à promouvoir une démarche globale et cohérente de prévention des risques a été présentée et validée au CHSCT du 10 novembre 2017. Cette Instruction Générale rappelle le rôle de chacun des acteurs de l'établissement en matière de sécurité et santé au travail.

- **Le Livret d'accueil hygiène, sécurité et santé au travail**

Un livret d'accueil hygiène et sécurité traduit également en anglais, est téléchargeable sur le site intranet de l'ENS.

- **Le programme annuel de prévention 2023**

- **Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels**

- 62 unités de travail ont été identifiées en 2022
- 82 % des unités ont déjà effectué leur évaluation des risques
- 60 % des unités de travail ont mis à jour leur plan d'action en 2022

En 2022, 37 unités de travail ont mis à jour leur EVRP sur 62 soit 60 %. L'application EVRP a été déployée dans 6 unités et 9 personnes ont été formées.

- **Les plans de prévention**

Lors de travaux effectués à l'ENS par une ou plusieurs entreprises extérieures, une analyse des risques doit être effectuée.

Lorsque ces risques existent ou que l'opération est d'une durée totale supérieure à 400 heures de travail sur douze mois ou comporte des travaux dangereux, un plan de prévention doit être arrêté. Un protocole de sécurité doit être arrêté pour les opérations de chargement et de déchargement. Un permis de feu doit être délivré lors de la réalisation de travaux par points chauds (hors postes fixes).

- **Le registre de danger grave et imminent**

- **Le registre de santé et sécurité au travail**

Le registre de santé et sécurité au travail doit être mis à la disposition de tous les agents et usagers, dans tous les services ou unités quels que soient les effectifs, afin de pouvoir consigner toutes les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il

peut accompagner ce visa d'observations.

S'il estime que les remarques figurant sur le registre de santé et sécurité sont pertinentes, le chef de service prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire.

- On compte 28 registres de santé et sécurité au travail à l'ENS de Lyon
- 1 registre dématérialisé a été déployé en septembre 2022 (GLPI)

8.10 La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels



La formation en santé et sécurité au travail

L'employeur a une obligation de formation de son personnel aux risques auxquels il est exposé. Il peut s'agir de **formation générale** (risque incendie, électrique, routier..., dispositions à prendre en cas d'accident) ou **particulière** (ex. conditions d'exécution du travail, conduite d'autoclaves).

Concernant les modalités, ces formations peuvent, selon les cas, être dispensées dans le milieu de travail sous la responsabilité du supérieur hiérarchique, ou hors milieu de travail dans le cadre d'une session organisée.

Les sessions de formations sont annoncées sur l'**intranet** ou sur la lettre hebdomadaire **Entre NouS**. En fonction du nombre de réponse, une sélection des candidatures est réalisée en fonction des besoins.

En 2022, 2326 heures minimales de formation en hygiène et sécurité et au moins 373 personnes formées

Les thématiques de formations réalisées en 2022

Habilitation électrique H0-B0
 Assistants de prévention - Atelier - Les procédures accidents de travail
 Rôles et fonctions de l'assistante médicale en santé au travail
 Assistant de prévention - Formation initiale
 Assistant de prévention - module unités de travail scientifiques
 Conduite et exploitation d'un autoclave - formation initiale
 Echafaudages roulants : montage, réception, utilisation et maintenance
 Évacuation en cas d'incendie (BDL)
 Evaluer et prévenir les risques biologiques chimiques et radioactifs en laboratoire de recherche en biologie
 Formation nouveaux arrivants : Hygiène et sécurité à l'ENS
 Habilitation électrique - Niv 1 et supérieur
 Habilitation électrique H0-B0
 Habilitation électrique non électricien - niveau BS BE Manœuvre
 Manipulation des extincteurs
 Prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran
 Sauvetage secourisme du travail (SST) - recyclage
 Sauvetage secourisme du travail (SST) formation initiale
 Sécurité dans l'utilisation des gaz
 SSIAP 2 - remise à niveau
 SSIAP 2 Recyclage
 SST Formation initiale
 Gérer sereinement les situations de tension : Prévenir, agir et guérir
 Gérer son temps et ses priorités

Rendez-vous encadrants (1,5 h)

Sensibilisation à l'égalité pour mieux comprendre et prévenir les discriminations
 Adapter sa capacité d'adaptation et développer son agilité managériale
 Construire les repères pour encadrer un collaborateur en situation de handicap

Journée de la prévention du 7 juin 2022 _ 177 participants

Conseils d'installation ergonomique
 Manipulation des extincteurs
 Prévenir les TMS, gestuelle préventive
 Gestes qui sauvent
 Stand nutrition santé
 Bilans corporels individuels
 Réveil musculaire
 Etirements fin de journée
 Lutter contre la fatigue oculaire
 Routine sport - réveil musculaire
 Routine sport - étirements de fin de journée

- **10 Enquêtes conduites à la suite d'accidents, accidents graves ou révélateurs de dangers graves et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel**

Les analyses d'accident sont réalisées en présence de la victime, de l'AP de l'unité de travail concernée, d'un agent du service de prévention de l'ENS. Les membres du CHSCT sont conviés. Si l'employeur de la victime n'est pas l'ENS, l'analyse sera menée par le conseiller de prévention de l'employeur ou son représentant.

- **15 Visites de locaux et 13 études de poste par les agents du service prévention et/ou le médecin de prévention et/ou l'infirmière et le CHSCT**

Les visites des locaux permettent de faire un point sur les risques existants, l'existence du document unique, les acteurs de la prévention, les mesures de préventions existantes...

Le poste de travail est l'environnement dans lequel le travailleur passera le plus clair de son temps, et pratiquement toute sa journée au travail. L'étude du poste de travail a pour objectif d'identifier les éventuels facteurs de risques professionnels liés à l'aménagement et à l'équipement de l'espace de travail.

Les résultats de l'étude serviront par la suite à concevoir et à mettre en place les mesures qui permettront de réduire, voire d'éliminer, les dangers pour la santé et l'intégrité physique du titulaire du poste.

- **Gestion des déchets spéciaux**

44,752 tonnes de déchets spéciaux évacués en 2022 :

- 20,04 tonnes de déchets chimiques,
- 16,12 tonnes de déchets biologiques,
- 8,48 tonnes de déchets d'équipements électriques et électroniques.
- 112 kg de déchets radioactifs

Les déchets chimiques dangereux et assimilés sont enlevés tous les 15 jours par une société agréée ; il y a eu 22 collectes en 2022

Le SPST tient une permanence hebdomadaire dans le bâtiment souté (M12) afin d'améliorer la qualité des informations fournies aux prestataires et de conseiller les usagers sur l'étiquetage des déchets ; ceci représente 43 permanences d'1 heure sur l'année 2022.

Les déchets biologiques sont collectés trois fois par semaine par une société agréée.

Les déchets d'équipements électriques et électroniques sont regroupés dans le local D3E de la souté M12 ; ils ont été collectés 2 fois en 2022 par la société PAPREC D3E.

Les déchets radioactifs à demi-vie courte sont traités en décroissance et suivis par la Conseillère en Radioprotection de l'établissement. Ils sont triés dès leur production par les utilisateurs. Les PCR de chaque zone contenant des sources non scellées doivent faire appliquer le plan de gestion des déchets radioactifs. Les déchets à demi-vie longue, supérieure à 100 jours, sont en attente d'enlèvement par l'ANDRA dans la souté de stockage des déchets radioactifs.

L'ENS de Lyon, à la fois réceptionneur et expéditeur de matières dangereuses par route, fait appel à l'expertise d'un conseiller à la sécurité pour le transport de marchandises dangereuses. C'est une obligation depuis le 1er janvier 2001. Ceci représente 4 réunions dans l'année ou les aspects de réglementation et leur mise en oeuvre par l'établissement sont

abordés. La réunion du mois de décembre est l'occasion pour le Conseiller Externe de faire l'audit des pratiques de nos prestataires pour la collecte des déchets dangereux et DASRI.

- Conformément à la réglementation, un rapport annuel Transports de Matières Dangereuses est établi par le conseiller au transport sur la base des données renseignées par le SPST au mois de janvier, chaque année depuis 2012.
- **Un registre chronologique de la production et de l'expédition des déchets dangereux**, rendu obligatoire par le Décret n° 2005-635 du 30 mai 2005 relatif au contrôle des circuits de traitement des déchets est renseigné par un technicien du service prévention.
Depuis 2012, il est étendu à tous les déchets sortant de l'entreprise.
Le SPST tient à jour ce registre chronologique où sont consignés tous les déchets sortants, à l'exception des déchets assimilés aux ordures ménagères.

Autres déchets :

- Les déchets banals sont traités sur tous les sites de l'ENS de Lyon : une filière spécifique est prévue pour les papiers/cartons, la terre, les ferrailles ainsi que pour les boîtes de cônes.
- Les cartouches laser sont reprises par une association de lutte contre le cancer et par une entreprise spécialisée.
- Sur le site Monod, les tubes fluorescents sont gérés par la société d'électricité en marché
- Sur le site Descartes, une société de collecte met à disposition 2 containers d'une capacité de 1200 tubes.
- Les cartouches Nespresso : Depuis le mois de décembre 2020, les collectes des dosettes sont gérées par la direction des moyens généraux (DMG).

- **Nombre de cas de recours à un expert en 2022**

Le conseiller sécurité transport de matières dangereuses

Ce conseiller à la sécurité a pour mission de promouvoir dans l'établissement toute action de nature à faciliter l'exécution des transports de marchandises dangereuses et à aider à la prévention des risques pour les personnes, les biens ou l'environnement. Il conseille le service de prévention dans la prise en charge des déchets spéciaux mais aussi dans la réception en toute conformité de colis ou emballages de toute nature de marchandises dangereuses.

- Les vérifications périodiques en radioprotection sont effectuées par une société agréée par l'ASN (Autorité de Sûreté Nucléaire) ; Ceci concerne les locaux contenant toute source de rayonnements ionisants ainsi que les appareils à rayons X.
- Appel à un expert pour la caractérisation des déchets radioactifs sur site.
- Le Contrôle annuel des sorbonnes est obligatoire et effectué par un bureau de contrôle agréé.
- Les vérifications techniques réglementaires des installations techniques (Installations électriques, Ascenseurs, Installations de gaz, Systèmes de sécurité incendie, Dispositifs de

ventilation mécanique, portails et portes automatiques, Elévateur de personne à mobilité réduite, extincteurs) et des matériels de laboratoires (PSM, autoclave..) sont assurées par des bureaux de contrôle agréés.



Description d'actions visant à intégrer la composante sécurité dans la conception et le choix des bâtiments, installations, machines, produits, procédés de travail et dans la formation en 2022 :

- Evaluations des risques avant l'installation de nouveaux process ou machines.
- Accompagnement des unités de travail pour l'évaluation des risques professionnels ;
- Suivi de l'évaluation des risques
- Aide à l'évaluation des risques
- Formation au logiciel EVRP
- Accompagnement d'unité de travail pour l'évaluation en sécurité et sûreté biologique pour un dossier soumis à l'ANSM ;
- Assistance auprès des laboratoires aux déclarations réglementaires (CODECOH OGM, MOT)

Quelques exemples de formations données par le service de prévention des risques :

- 1 Formation des nouveaux entrants ENS ;
- Formation à la radioprotection ;
- 8 Formations au logiciel EVRP
- 3 Interventions dans les formations continues des AP inter-établissement;
- 3 interventions dans la formation initiale des AP interétablissement
- 1 formation de 2 agents sur la gestion des colis de sources non scellées ;



Actions de prévention en métrologie et aides techniques :

- Mesures avec appareil PID pour analyser les Composés Organiques Volatils suite à alerte (odeurs M4, M5..)
- Pilotage du contrôle des sorbonnes
- Conseil sur les déclarations autoclaves
- Destruction de stupéfiants et psychotropes
- Assistance aux déclarations obligatoires : précurseurs de drogue, nanoparticules, autoclave, Andra
- Réunions avec le laboratoire de chimie pour les problèmes de gestion des déchets chimiques dont 1 avec le prestataire de gestion et de collecte.
- Réunion avec les référents L2 et L2 CIRI / accréditation L2
- Information auprès des chefs de service pour expliquer le rôle de l'AP et ce qu'est l'EVRP
- Conseils de prévention et de sécurité en amont de projets de recherche
- Conseil de prévention auprès de directeurs de laboratoire
- Réunion logiciel radiotrack
- Conseil de prévention pour l'organisation de la fête de la science



Réunions et activités transversales :

- Participation à la commission hygiène et sécurité du CIRI ;
- Participation aux réunions de présentation de rentrée ;
- Participation aux réunions des assistants de prévention des partenaires ;
- Participation des infirmières aux réunions de l'UDL sur la santé des étudiants ;
- Participations aux instances (CA, CT, CEVE, CHSCT)
- Participation à des réunions BDE / DGS, DGS / Responsables Foyers-KFêt
- Réunions de préparations des instances ;
- Participation aux réunions bi mensuelles avec le directeur général des services et mensuelles avec le Président ;
- Participation aux réunions bi mensuelles des chefs de service et avec le DGS et la DRH.
- Participations à des réunions organisées par le ministère et la région sur la prise en compte du Handicap ;
- Réponse aux diverses enquêtes du ministère sur la santé et sécurité au travail
- Participations aux réunions pour des travaux prévisionnels (Visite sur site, analyse des risques)
- Réunion mensuelle avec les conseillers de prévention des tutelles
- Réunions DIRPAT, VP Recherche sur les demandes de travaux
- Réunion de suivis des prestations de collecte déchets dangereux et DASRI
- Participation à la commission de prévention VSS, harcèlement, discrimination
- Participation au Groupe de travail Bilan Carbone piloté par le Cabinet de la Présidence

9. DIALOGUE SOCIAL

9.1 Les comités techniques (CT)

Les comités techniques sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs à :

- L'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services
- La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et de compétences (GPEEC)
- L'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels
- La mise en place des grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critère de répartition y afférents
- la formation et le développement des compétences et qualifications professionnelles
- L'égalité professionnelle, la parité et 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.

9

C'est le nombre de comités techniques qui ont été organisés en 2022

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 (60%).

Dossiers récurrents :

La politique de l'établissement dans différents domaines est présentée chaque année comme prévu par la réglementation. Cela concerne notamment la campagne d'emplois et de recrutements, les principes d'organisation des services et de la politique indemnitaire pour les enseignants et enseignants-chercheurs, et le plan de formation

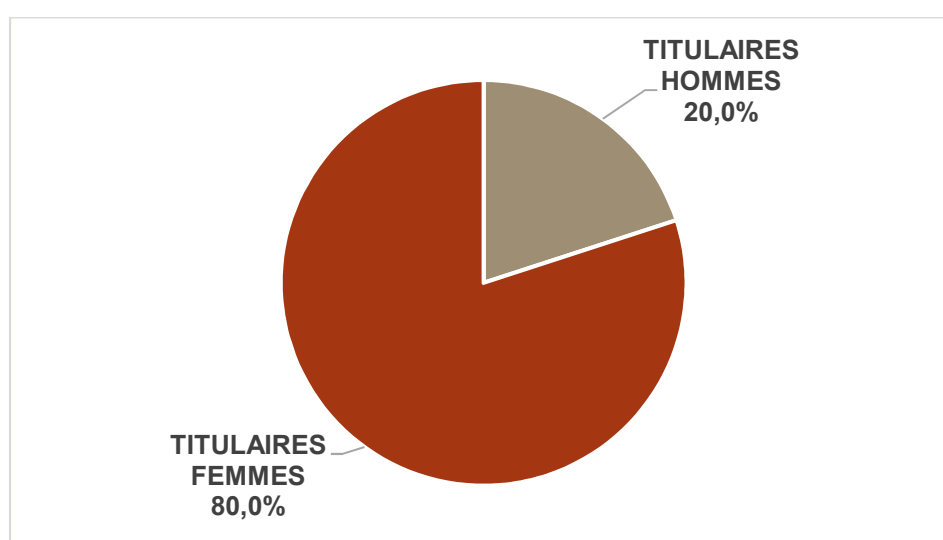
9.2 Caractéristiques des représentants du personnels

9.2.1 Comité Technique (CT)

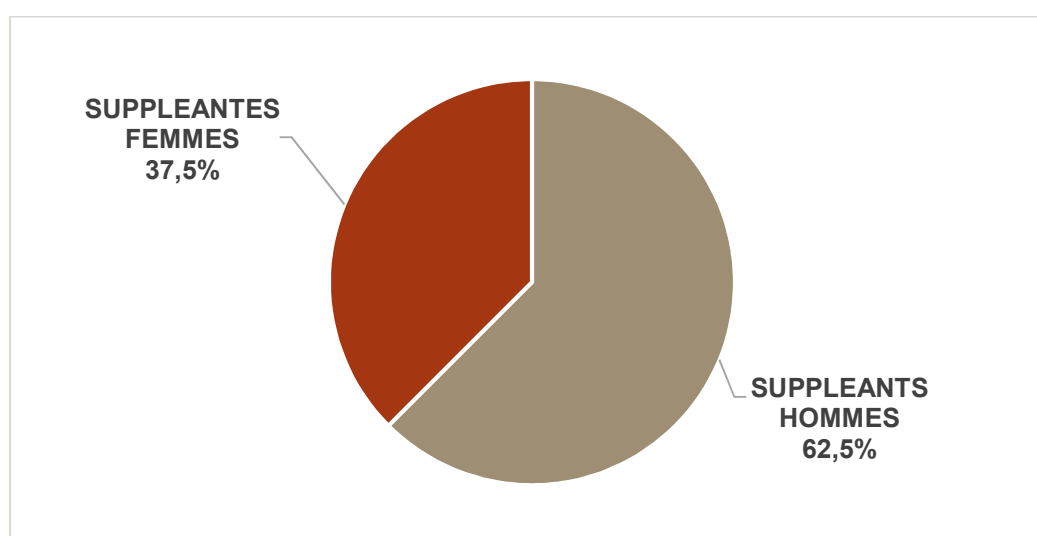
Répartition du nombre de représentants du personnel au CT par genre en 2021

Mandat	FEMMES	HOMMES	Total
Titulaires	8	2	10
Suppléants	3	5	8

Répartition du nombre de représentants du personnel TITULAIRES au CT par genre en 2022



Répartition du nombre de représentants du personnel SUPPLEANTS au CT par genre en 2022

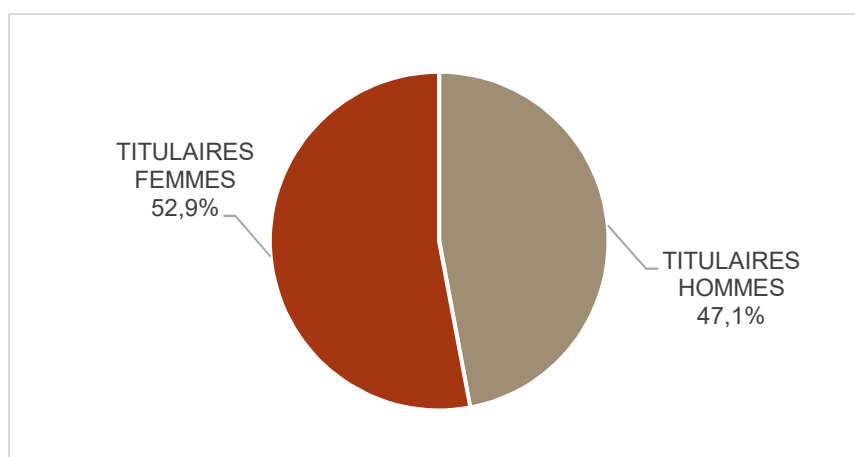


9.2.2 Commission paritaire d'établissement (CPE)

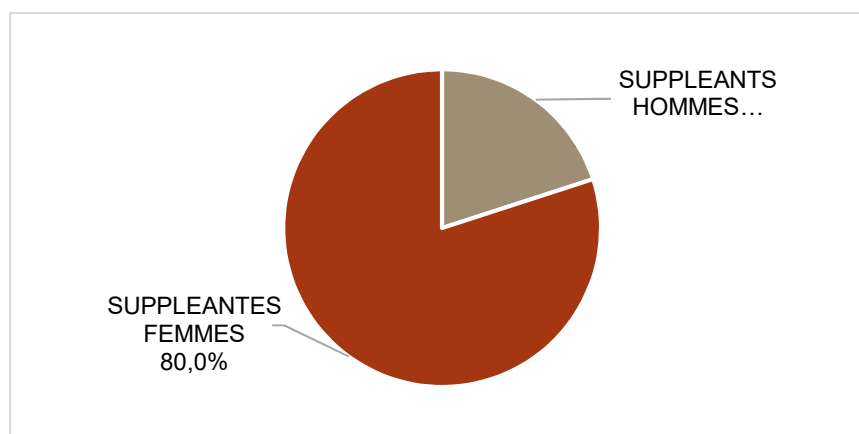
Répartition du nombre de représentants de l'administration par genre à la CPE en 2022

Mandat	Nb de représentants de l'administration	Nb de représentants du personnel
Titulaires	17	17
FEMMES	9	13
HOMMES	8	4
Suppléants	17	15
FEMMES	7	12
HOMMES	10	3

Répartition du nombre de représentants de l'administration TITULAIRES par genre à la CPE



Répartition du nombre de représentants du personnel SUPPLEANTS par genre à la CPE en 2022



9.2.3 Le comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT)

Répartition du nombre de représentants du personnel au CHSCT par genre en 2022

Mandat	Nb de représentants du personnel
Titulaires	8
FEMMES	5
HOMMES	3
Suppléants	8
FEMMES	7
HOMMES	1

9.2.4 Les moyens syndicaux mis à disposition



Locaux mis à disposition des organisations syndicales

Locaux syndicaux	Syndicat	Surface disponible
Site Monod MGN1 NORD 028	CGT	16 m ²
Site Descartes D1 002	SGEN-CFDT	13 m ²
Site Descartes D4 081	SUD	19,8 m ²



Moyens accordés aux organisations syndicales autres que locaux

Un crédit de reprographie de 2500 feuilles A4 et 1000 feuilles A3 par année civile et par OS représentée au sein d'un des conseils de l'ENS.



Nombre de réunions, crédit de temps syndical alloué

En 2022 ce sont déroulées 7 réunions de dialogue social, 5 réunions mensuelles d'information syndicale ce sont déroulées. A noter que 4 personnels bénéficient pour l'année universitaire 2022/2023 d'une décharge syndicale (national) pour des durées respectives de 1164 h, 1120 h, 642h et 20h.



Nombre de jours de grève

En 2022, 8 appels national à la grève ont été recensés. Au cours de ces journées, 71 agents ont fait grève.

9.3 Mission égalité et non-discrimination

Au printemps 2021, l'ENS de Lyon a mis en place un dispositif de signalement des actes de discrimination, de harcèlement et de violence sexiste ou sexuelle. Ce dispositif peut être saisi par toute personne s'estimant victime ou témoin d'une telle situation. Il est accessible aussi bien aux membres du personnel, aux normalien·nes élèves ou étudiant·es et aux doctorant·es de l'ENS ainsi qu'aux personnes extérieures à l'ENS. Les signalements anonymes et réalisés de façon collective sont également possibles.

Le RSU 2022 intègre les données de ce dispositif de signalement afin de présenter le nombre de saisines, les types de faits signalés et le profil des personnes ayant réalisé un signalement. Les informations suivantes concernent donc aussi bien les membres du personnel, les étudiant·es et les doctorant·es afin d'assurer une cohérence entre le fonctionnement du dispositif (le public concerné), les données recueillies et cette restitution.

■ Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année 2022

En 2022, 15 saisines sont à noter pour des faits qui concernent des personnels, des étudiant·es et des doctorant·es de l'ENS, actuel·les ou passé·es. Un dernier signalement relève d'une situation de contexte.

Sur ces 16 dossiers :

- Cinq signalements ont été réalisés par des personnels de l'ENS,
- Deux par des doctorant·es,
- Cinq par des normalien·nes élèves ou étudiant·es,
- Deux signalements sont des auto-saisines de la Cellule Action,
- Deux signalements ont été réalisés par des personnes extérieures à l'ENS.

Cinq d'entre eux sont des signalements collectifs.

10 signalements ont été réalisés par des femmes et 1 par un homme.

Les motifs de ces signalements sont multiples : discriminations et propos discriminatoires, harcèlement moral, agissements sexistes, harcèlement sexuel, violences sexistes ou sexuelles (agression, viol).

Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente, ventilé selon le type de suites données 12 mois après le signalement

Suites données aux signalements reçus en 2021	Effectif
Action de prévention	1
Rappel à l'ordre	4
Enquête administrative sans suite disciplinaire	6
Enquête administrative avec sanction disciplinaire	1
Enquête administrative avec suite disciplinaire suivie d'une procédure d'appel	1
Sans suite (faute d'éléments d'information suffisants : signalements anonymes)	2
Total général	15

Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type de d'acte et de discrimination

Nombre de signalements par type de faits, selon le statut des signalant·es.

Types de faits signalés	Auto-saisine	Doctorant·e	Étudiant·e / Élève	Personnel ENS	Personne extérieure	Ensemble
Agissements sexistes	1		1	2		4
Propos discriminatoires	1		1	1		3
Discrimination (handicap)			1			1
Harcèlement moral		2	1	2		5
Harcèlement sexuel			1	1		2
Violence sexiste ou sexuelle			1		2	3
Ensemble	2	2	6	6	2	18

Deux signalements concernent deux types de faits (agissement sexiste et propos discriminatoires pour l'un ; harcèlement moral et violence sexiste ou sexuelle pour l'autre), ce qui explique le total de signalements égal à 18 faits.

Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensées au cours de l'année par les dispositifs de signalement, ventilé par Sexe.

Nombre de victimes par type de faits, selon le statut et le sexe des signalant·es.

Types de faits signalés	Auto-saisine	Doctorant·e		Étudiant·e / Élève		Personnel ENS		Personne extérieure		Ensemble
		F	Signalement Collectif	F	Signalement Collectif	F	Signalement Collectif	F	H	
Agissements sexistes	Indéterminé			Indéterminé		2	Indéterminé			> 2
Propos discriminatoires	Indéterminé				Indéterminé		Indéterminé			Indéterminé
Discrimination (handicap)				1						1
Harcèlement moral		1	Indéterminé	1		2				> 4
Harcèlement sexuel				1		1				2
VSS				1				1	1	3
Ensemble	Indéterminé	1	Indéterminé	> 4	Indéterminé	5	Indéterminé	1	1	> 12

Le nombre de victimes est « indéterminé » dans le cadre de signalements qui font référence à une situation de contexte (ex : affiche présente dans un bureau), à un signalement collectif (ex : un groupe d'étudiant·es / de personnels ou une classe dont l'effectif est inconnu) ou bien, en cas d'auto-saisine du dispositif.

Nombre de signalements par type d'actes ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie ou niveau hiérarchique de la victime ;
- Sexe de la victime ;

Types de faits signalés	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Etudiant·es contractuel·les	Ensemble
	F	F	F	F	
Agissements sexistes	1			1	2
Harcèlement moral		1	1		2
Harcèlement sexuel	1				1
Ensemble	2	1	1	1	5

Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année.

Aucune

Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées et mise en œuvre liées à la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale ; la poursuite d'agents pour faute de service.

8 demandes de protection fonctionnelle demandées.

0 accordée dans le cadre de la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale.

4 accordées (4 femmes) dans le cadre de la poursuite d'agents pour faute de service.

Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle.

Au titre de la protection des agents victimes : 0 €

Au titre de la protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale : 0 €

Au titre de la condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service : 0 €

Au titre de la protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents : 0 €

Au titre de la protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent : 0 €

10. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

En 2022, et suite à une enquête administrative, 3 procédures disciplinaires ont été engagées, dont une a donné lieu à une sanction et une autre à une relaxe.

DIRECTION
DES RESSOURCES
HUMAINES

Présentation instance 2023

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