

**ÉCOLE  
NORMALE  
SUPÉRIEURE  
DE LYON**

**2019**

*Bilan  
social*

# Sommaire

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>3</b>
<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>5</b>
<b>1. EMPLOIS ET EFFECTIFS .....</b>	<b>9</b>
1.1 LES EFFECTIFS REELS	9
1.1.1 Les effectifs globaux de l'ENS de Lyon.....	9
1.1.2 Les personnels BIATSS de l'ENS de Lyon.....	18
1.1.3 Les personnels enseignants de l'ENS de Lyon.....	21
1.2 LES EMPLOIS BUDGETAIRES DE L'ENS DE LYON	23
1.3 ANCIENNETE A L'ENS DE LYON	25
1.4 PROMOTIONS ET MOUVEMENTS	26
1.4.1 Promotions des agents titulaires.....	26
1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires .....	30
1.4.3 Flux de personnels .....	32
1.4.4 Mobilités Internes BIATSS.....	37
<b>2. REMUNERATIONS.....</b>	<b>38</b>
2.1 REMUNERATIONS	38
2.2 PRIMES ET INDEMNITES	40
2.2.1 Personnels BIATSS de l'ENS de Lyon .....	40
2.2.2 Personnels Enseignants de l'ENS de Lyon.....	42
2.2.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) .....	43
2.2.4 Aides au Retour à l'Emploi (ARE) .....	43
2.3 NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)	44
<b>3. CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>45</b>
3.1 RESIDENCE PRINCIPALE DES PERSONNELS TRAVAILLANT SUR LE SITE LYONNAIS	45
3.2 ÉLÉMENTS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL	47
3.2.1 Taux d'activité des personnels BIATSS .....	47
3.2.2 Organisation du travail.....	51
3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET) .....	52
3.1 LES JOURS DE GREVE	54
3.2 LES ABSENCES POUR CONGES MALADIE, MATERNITE ET PATERNITE	55
<b>4. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL .....</b>	<b>61</b>
4.1 LES COMITES ET COMMISSIONS	61
4.1.1 Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'ENS de Lyon.....	61
4.1.2 Comité L3 .....	61
4.2 MEDECINE DE PREVENTION	62
4.2.1 Rapport d'activité du service de médecine de prévention.....	62
4.2.2 Psychologue du travail.....	66
4.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET	67
4.4 LA POLITIQUE DU HANDICAP	69
4.4.1 L'augmentation du taux d'emploi.....	69
4.4.2 Les droits des travailleurs en situation de handicap.....	71
<b>5. FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS .....</b>	<b>72</b>
<b>6. DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>77</b>
6.1 LES COMITES TECHNIQUES	77
6.2 LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT (CPE)	79
6.3 LES MOYENS SYNDICAUX	79
<b>7. POLITIQUE SOCIALE.....</b>	<b>80</b>
7.1 ACTION SOCIALE	80
7.1.1 Prestations de l'établissement .....	81
7.1.2 Assistante sociale et commission d'action sociale.....	82
7.2 FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN	85
7.3 RESTAURATION	86
7.4 L'ASSOCIATION ENSEMBLE	88
<b>ANNEXES.....</b>	<b>92</b>
A. ORDRES DU JOUR DES INSTANCES	92
B. REPARTITION DES NBI	96



## Préambule

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

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

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

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

Jean-François Pinton

Président



# Glossaire

## Filière

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

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

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

## Définitions dans la fonction publique d'Etat

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

### Catégorie hiérarchique

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

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

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

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

### Corps

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

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

### Grade et échelons

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

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

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

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

## Effectifs réels

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

## ETP : Équivalent Temps Plein

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

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

## Contractuel

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

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

## Population des étudiants

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

- Les élèves fonctionnaires stagiaires : ils entrent à l'ENS de Lyon par la voie du concours et sont rémunérés durant la durée de leurs études (4 ans maxi)
- Les auditeurs de Licence ou de Master : ils sont admis sur dossier lors des commissions de sélection.
- Les doctorants
- Les élèves de CPES (Classe Préparatoire à l'Enseignement Supérieur)
- Les inscrits à l'HDR (Habilitation à Diriger des Recherches)
- Les auditeurs de cours qui suivent des cours à l'École mais n'y sont pas inscrits administrativement.

## Autres abréviations

**AGPR** : AGrégés PRéparateurs

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

**Cat.** : Catégorie.

**CET** : Compte Epargne-Temps.

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

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

**MSE** : Masse Salariale État.

**RP** : Ressources Propres.

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





# 1. Emplois et effectifs

## 1.1 Les effectifs réels

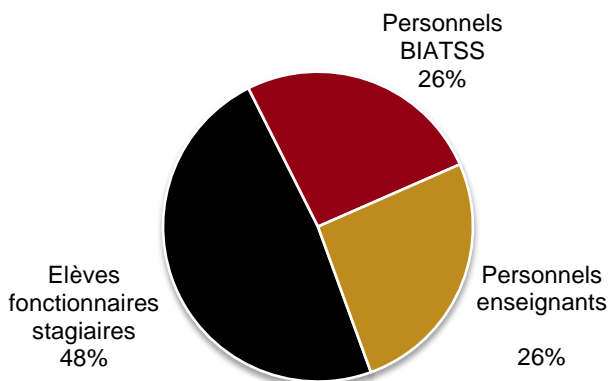
### 1.1.1 Les effectifs globaux de l'ENS de Lyon

#### Effectifs de l'École (élèves compris)

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

Le graphique suivant donne un aperçu de cette diversité et de sa répartition proportionnelle.

Effectifs de l'École au global au 31 décembre 2015



	Effectifs 2015	Effectifs 2014	Effectifs 2013
Elèves fonctionnaires stagiaires(1)	1027	1036	1064
Personnels BIATSS (2)	549	538	531
Personnels enseignants (3)	555	550	554
<b>Total</b>	<b>2131</b>	<b>2124</b>	<b>2149</b>

**48,2%**

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

Depuis trois ans, le nombre d'élèves fonctionnaires stagiaires a diminué de 3%. A l'inverse, la population des BIATSS s'est accrue de 3%. La filière enseignante semble plus stable malgré un chiffre légèrement inférieur en 2014.

A titre indicatif, 864 élèves fonctionnaires stagiaires sont rémunérés en 2015-2016, les autres étant en congé pour convenance personnelle ou, plus minoritairement, en insuffisance de résultats ou des élèves à titre étranger ne pouvant bénéficier du statut de fonctionnaire stagiaire. Au vu de la spécificité de la population des élèves fonctionnaires stagiaires, le choix a été fait de ne pas les prendre en compte dans la suite du bilan social. De plus, le calendrier contraint de cette année n'a pas permis d'apporter les évolutions souhaitées sur ce volet.

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

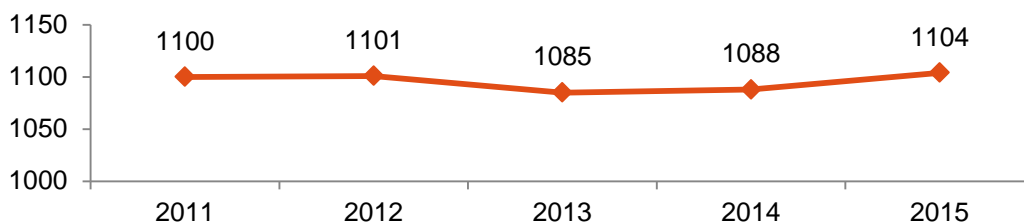
### De quoi parle-t-on ?

Les informations présentées dans ce bilan social concernent les personnels **fonctionnaires et contractuels** de l'ENS de Lyon en activité à la date **du 31 décembre 2015**. Cela inclut à la fois les personnels payés sur budget État et sur ressources propres.

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

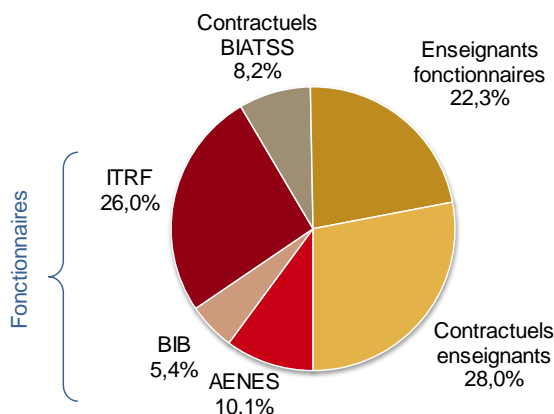
- En détachement sortant (16),
- En mise à disposition (MAD) sortante (6),
- En disponibilité (9),
- En congé longue durée (CLD) (3) ou congé longue maladie (CLM) (4),
- En congé parental (1),
- En congé pour formation professionnelle (CFP) (1),
- En position normale d'activité (PNA) (1),
- En contrat d'apprentissage (2) ou étudiant (2)

### Évolution des effectifs au 31 décembre



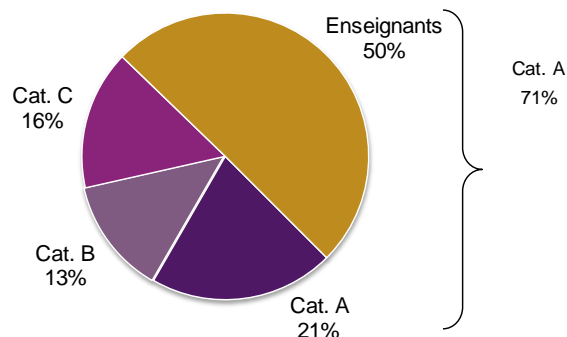
### Répartition de l'ensemble des personnels au 31 décembre 2015

#### Par filière :



#### Par catégorie :

Base : 1 104 effectifs réels fonctionnaires et contractuels



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

Les personnels enseignants sont constitués pour moitié de fonctionnaires, l'autre moitié ayant des statuts de contractuels. Ces derniers sont majoritairement doctorants (70% des personnels contractuels enseignants).

**Répartition de l'ensemble des personnels selon la catégorie et la filière  
au 31 décembre 2015**

Filière	Catégorie	Effectifs réels 2015	ETP 2015	% des effectifs totaux 2015	Effectifs réels 2014
<b>Fonctionnaires AENES</b>	A	22	21,4	2,0%	18
	B	42	40,5	3,8%	40
	C	48	45,2	4,3%	49
	<b>Total AENES</b>	<b>112</b>	<b>107,1</b>	<b>10,1%</b>	<b>107</b>
<b>Fonctionnaires Bibliothèques</b>	A	19	18,1	1,7%	16
	B	18	16,8	1,6%	17
	C	23	22,6	2,1%	23
	<b>Total Bibliothèque</b>	<b>60</b>	<b>57,5</b>	<b>5,4%</b>	<b>56</b>
<b>Fonctionnaires ITRF</b>	A	135	129,9	12,2%	133
	B	65	60,5	5,9%	68
	C	87	84,6	7,9%	86
	<b>Total ITRF</b>	<b>287</b>	<b>275,0</b>	<b>26,0%</b>	<b>287</b>
<b>Contractuels BIATSS</b>	A	54	49,6	4,9%	46
	B	20	18,2	1,8%	20
	C	16	15,5	1,4%	22
	<b>Total contractuels BIATSS</b>	<b>90</b>	<b>83,3</b>	<b>8,2%</b>	<b>88</b>
<b>BIATSS</b>	<b>Total personnels BIATSS</b>	<b>549</b>	<b>522,9</b>	<b>49,7%</b>	<b>538</b>
<b>Enseignants</b>	<b>Fonctionnaires</b>	<b>246</b>	<b>245,1</b>	<b>22,3%</b>	<b>249</b>
	<b>Non titulaires</b>	<b>309</b>	<b>306,6</b>	<b>28,0%</b>	<b>301</b>
	<b>Total Enseignants</b>	<b>555</b>	<b>551,7</b>	<b>50,3%</b>	<b>550</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1104</b>	<b>1074,6</b>	<b>100,0%</b>	<b>1088</b>

On constate une augmentation des effectifs par rapport à 2014, au niveau des personnels BIATSS comme des enseignants. Cela s'explique notamment par les arrivées de titulaires sur les postes vacants et par les réussites de concours des agents contractuels de l'établissement. Le chiffre de contractuels BIATSS est également en hausse, cependant il faut prendre en compte que des contrats de courte durée ont été mis en place en fin d'année, ce qui fait augmenter ce chiffre.

## Zoom sur les contractuels

### De quoi parle-t-on ?

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

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

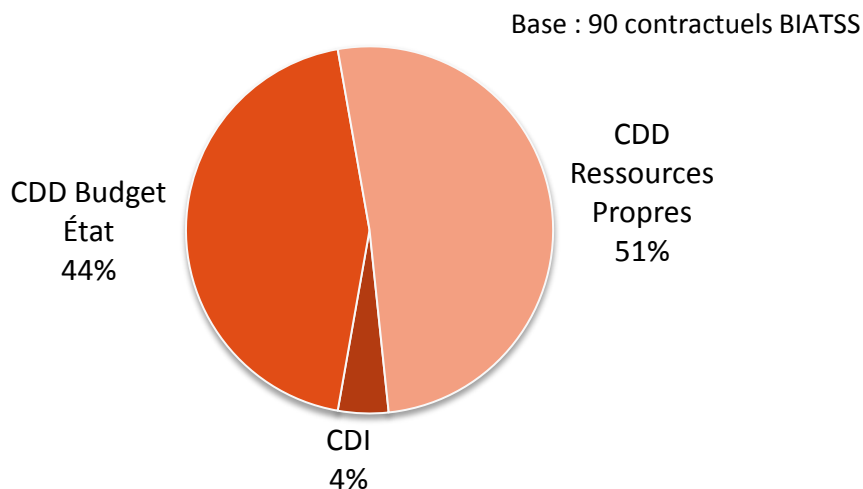
Pour les contractuels BIATSS, il faut distinguer les différents cas de recours au contrat : il peut s'agir d'un recrutement pour occuper un emploi permanent à temps complet ou à temps incomplet (article 4 et 6 de la loi n°84-16) ou d'un recrutement à titre temporaire dans certains cas spécifiques : remplacement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

Pour les contractuels enseignants, il s'agit des doctorants, des post-doctorants, des lecteurs et des ATER. Ces derniers sont inclus même si dans certains cas ils sont déjà titulaires.

### Répartition des personnels contractuels selon le type de contrat au 31 décembre 2015

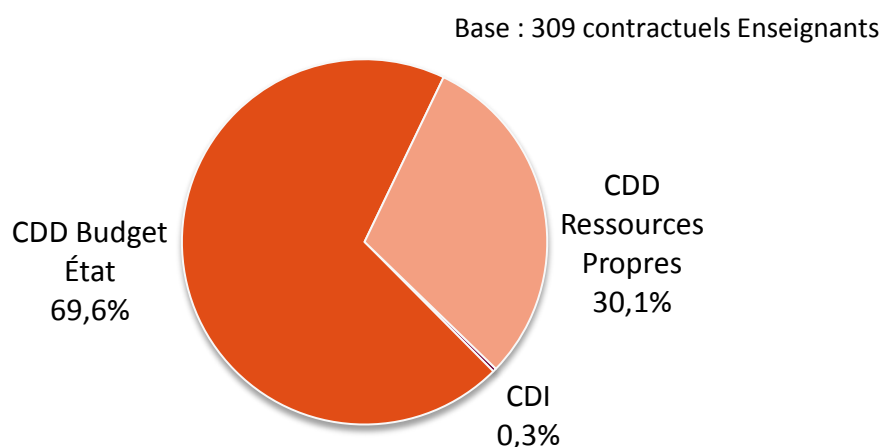
Filière	Catégorie	Effectifs réels 2015	ETP 2015	% des effectifs contractuels 2015	Effectifs réels 2014
Contractuels BIATSS	CDI	4	4	1,0%	6
	CDD Budget État	40	37,7	10,0%	46
	CDD Ressources Propres	46	41,6	11,5%	36,0
	<b>Total contractuels BIATSS</b>	<b>90</b>	<b>83,3</b>	<b>23%</b>	<b>88,0</b>
Contractuels Enseignants	CDI	1	1,0	0,3%	1,0
	CDD Budget État	215	213	53,9%	213
	CDD Ressources Propres	93	92,6	23,3%	87,0
	<b>Total contractuels enseignants</b>	<b>309</b>	<b>306,6</b>	<b>77%</b>	<b>301</b>
<b>TOTAL Contractuels</b>		<b>399</b>	<b>389,9</b>	<b>100%</b>	<b>389,0</b>

### Répartition des personnels contractuels BIATSS au 31 décembre 2015 selon le type de contrat



En décembre 2015, les contractuels sont majoritairement payés sur ressources propres alors qu'en 2014 ils ne représentaient que 41 % des contrats. Ceux sur budget État représentaient 51% contre 44% cette année. En décembre 2015, 2 des 5 CDI sont payés sur ressources propres. Concernant les raisons du recrutement des 90 personnels contractuels BIATSS, 48 % sont recrutés pour pallier des besoins temporaires, tandis que 52% sont embauchés pour occuper des emplois permanents.

### Répartition des personnels contractuels Enseignants au 31 décembre 2015 selon le type de contrat

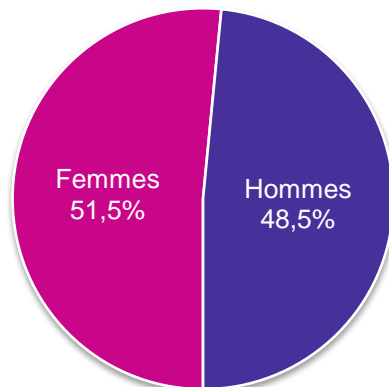


Les contractuels enseignants sont majoritairement recrutés sur budget État, représentant près de 7 agents sur 10.

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

### Répartition des personnels selon le sexe au 31 décembre 2015

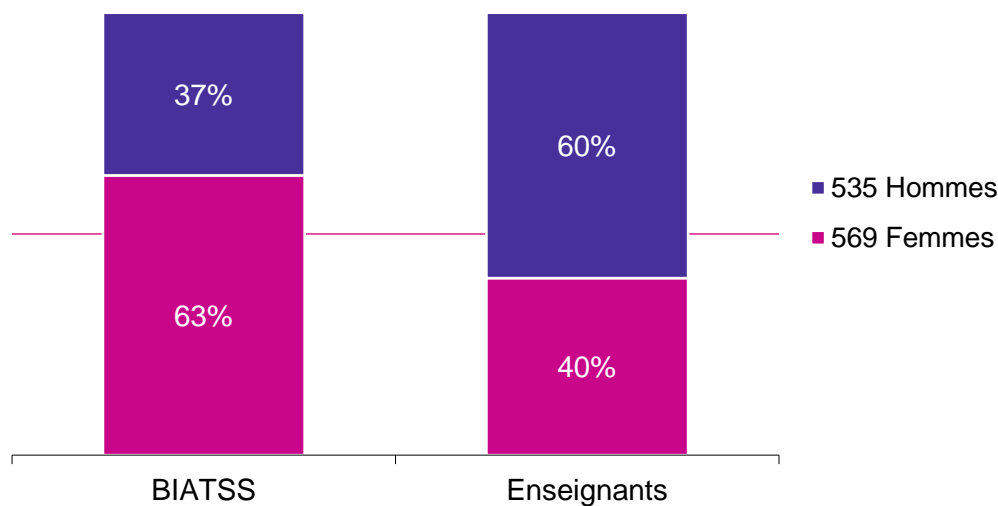
Base : 1 104 effectifs réels



**51.5%**

C'est la proportion de femmes parmi l'ensemble des personnels de l'ENS de Lyon, dans la continuité de l'année 2014.

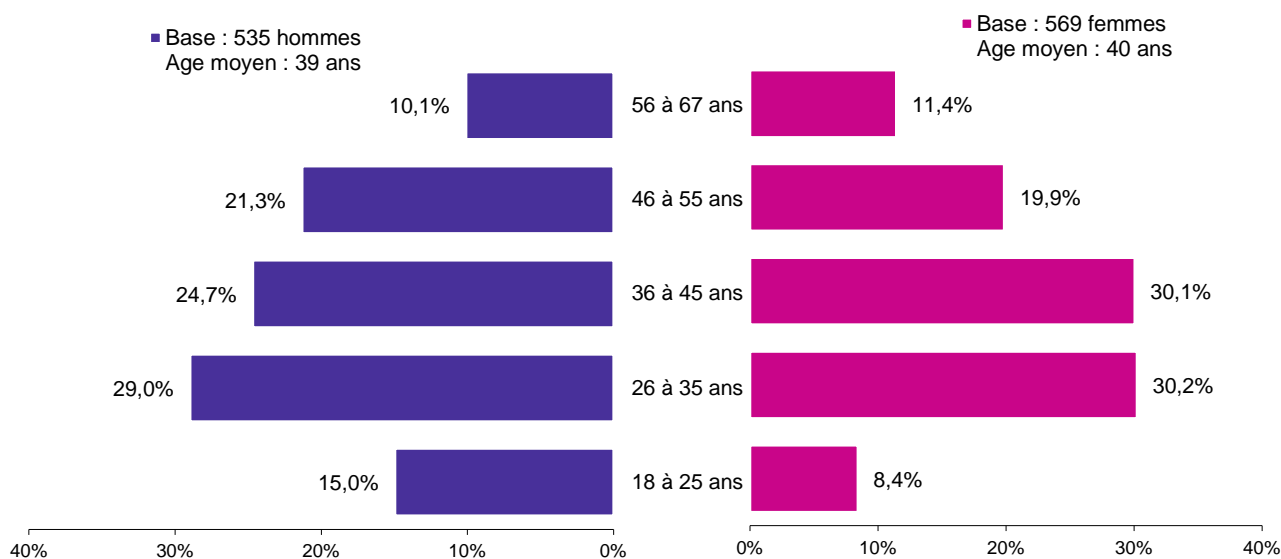
### Répartition des personnels selon le sexe et la filière au 31 décembre 2015



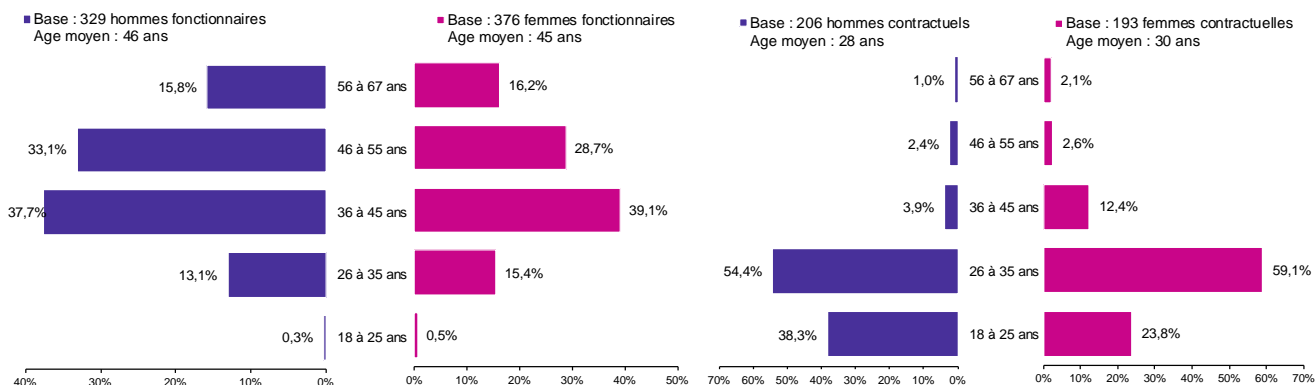
Au sein de la filière d'enseignement et de recherche, les hommes sont légèrement majoritaires et représentent 6 personnels enseignants sur 10.

Au sein des personnels BIATSS, les femmes sont en nombre légèrement supérieur, représentant plus de 6 personnels sur 10.

### Pyramide des âges des personnels au 31 décembre 2015



### Pyramide des âges des personnels selon le statut au 31 décembre 2015

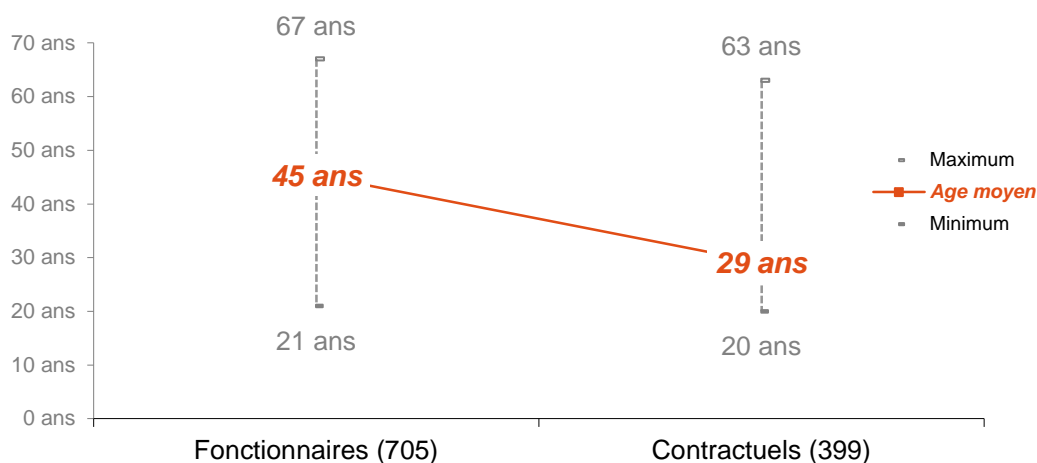


La pyramide des âges des personnels contractuels indique que cette population est jeune puisque près de 9 personnels sur 10 ont moins de 35 ans. Cela s'explique en partie par la spécificité de cette population, dont 64% sont des personnels de type doctorants, ATER, ou lecteurs.



## Caractéristiques d'âge des personnels selon le statut au 31 décembre 2015

	Effectifs totaux 2015 (1104)	Fonctionnaires (705)	Contractuels (399)	2014 (1088)
Age moyen	39 ans	45 ans	29 ans	39 ans
Age Médian	39 ans	45 ans	27 ans	39 ans
Personne la plus jeune	20 ans	21 ans	20 ans	20 ans
Personne la plus âgée	67 ans	67 ans	63 ans	67 ans



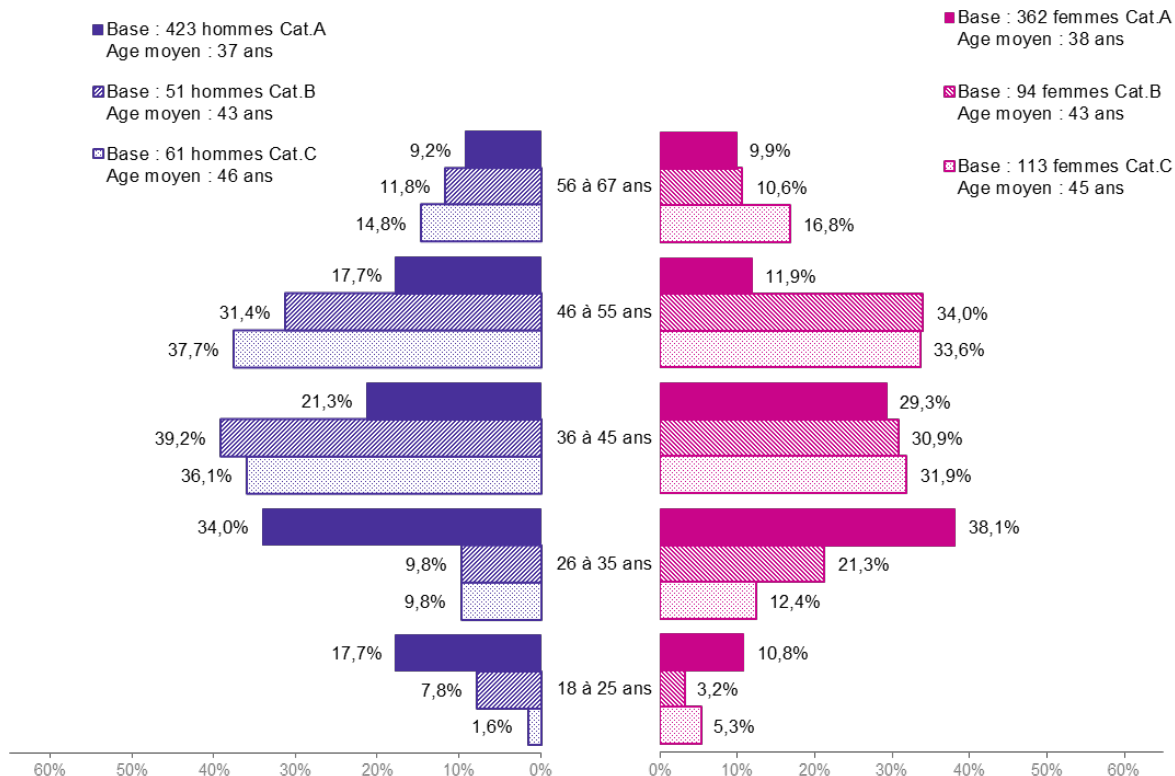
### 39 ans

C'est l'âge médian des personnels de l'École. Il était déjà de 39 ans en 2014.

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

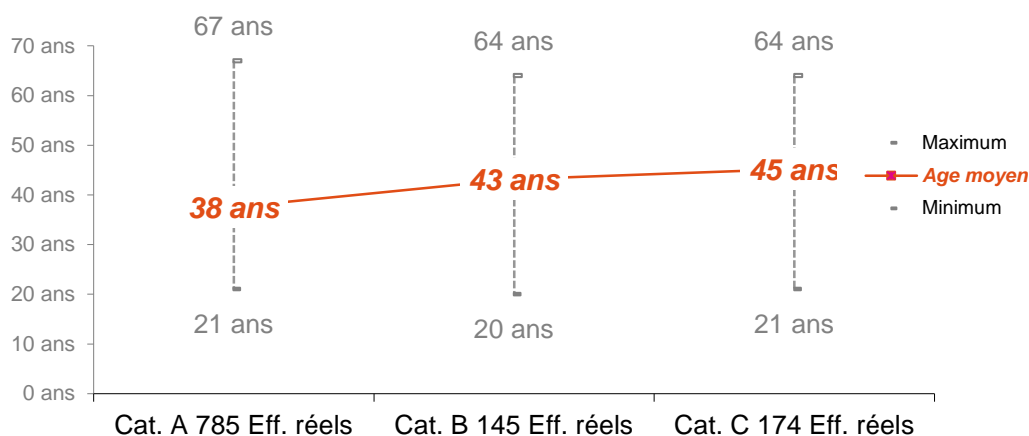
L'âge médian de 39 ans signifie que si l'on partage en deux groupes de même effectif les personnels de l'ENS de Lyon selon leur âge, la moitié la plus jeune a 39 ans ou moins et la moitié la plus âgée a 39 ans ou plus.

### Pyramide des âges des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2015



### Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2015

	Cat. A 785 Eff. réels	Cat. B 145 Eff. réels	Cat. C 174 Eff. réels
Age moyen	38 ans	43 ans	45 ans
Age Médian	35 ans	44 ans	46 ans
Personne la plus jeune	21 ans	20 ans	21 ans
Personne la plus âgée	67 ans	64 ans	64 ans



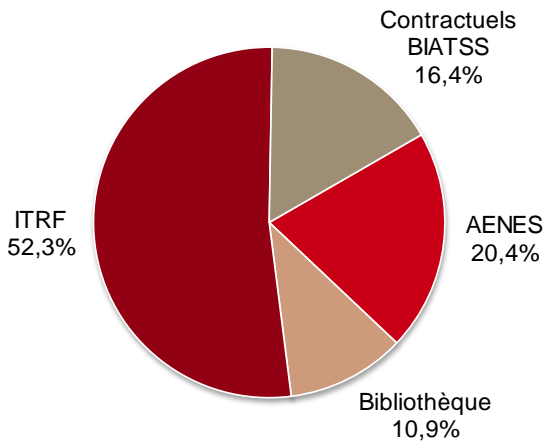
L'âge médian des personnels de catégorie A est le plus bas (35 ans), cela s'explique par la forte proportion des contractuels enseignants (un peu moins de 8 sur 10) dans cette population, majoritairement constituée de doctorants.

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

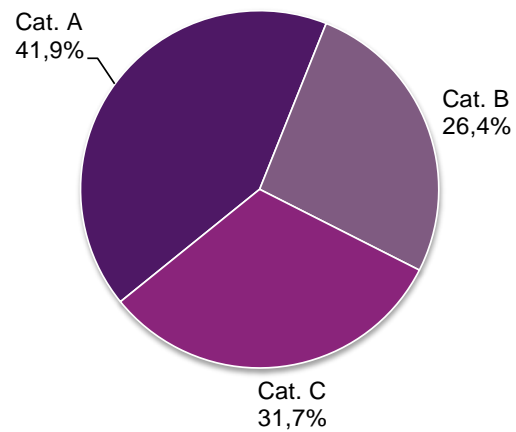
### Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2015

Base : 549 effectifs réels  
fonctionnaires et contractuels

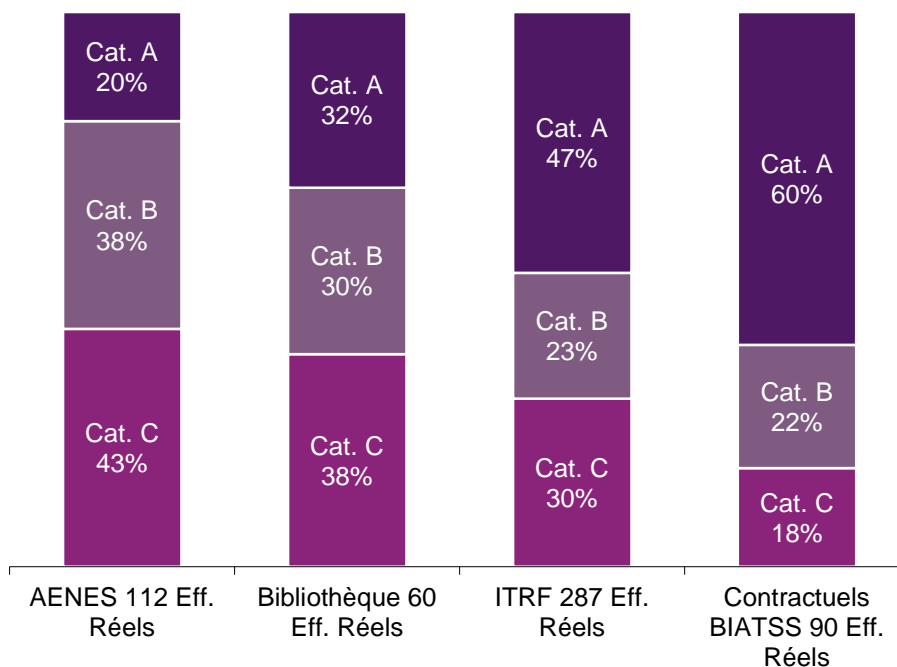
#### Par filière :



#### Par catégorie :

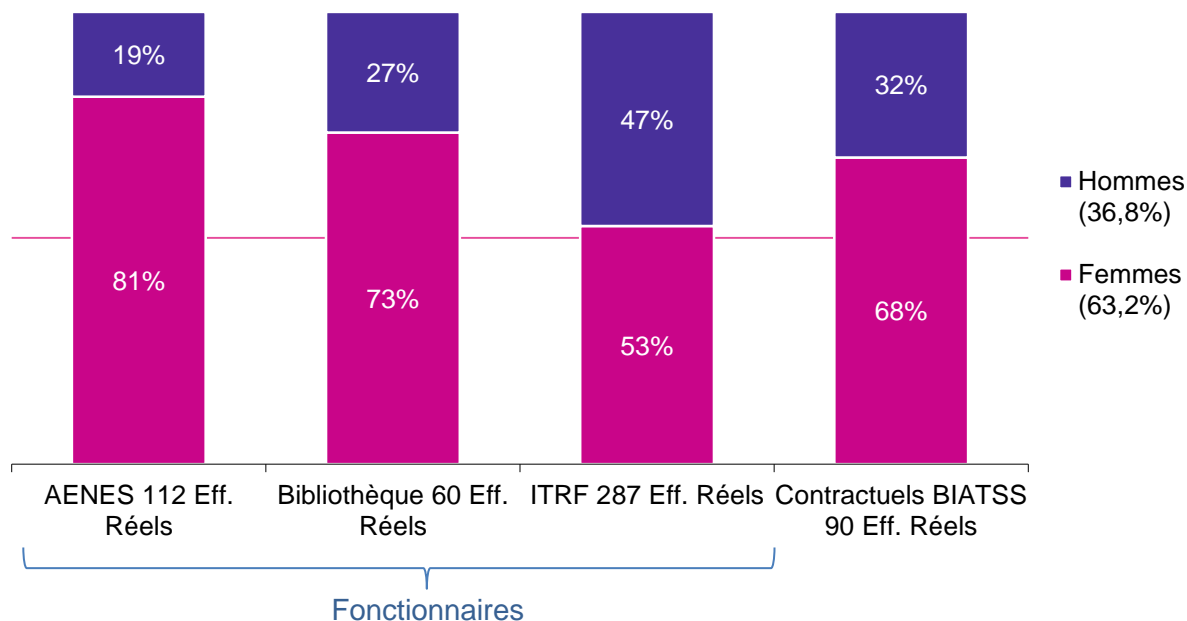


#### Selon la catégorie et la filière



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

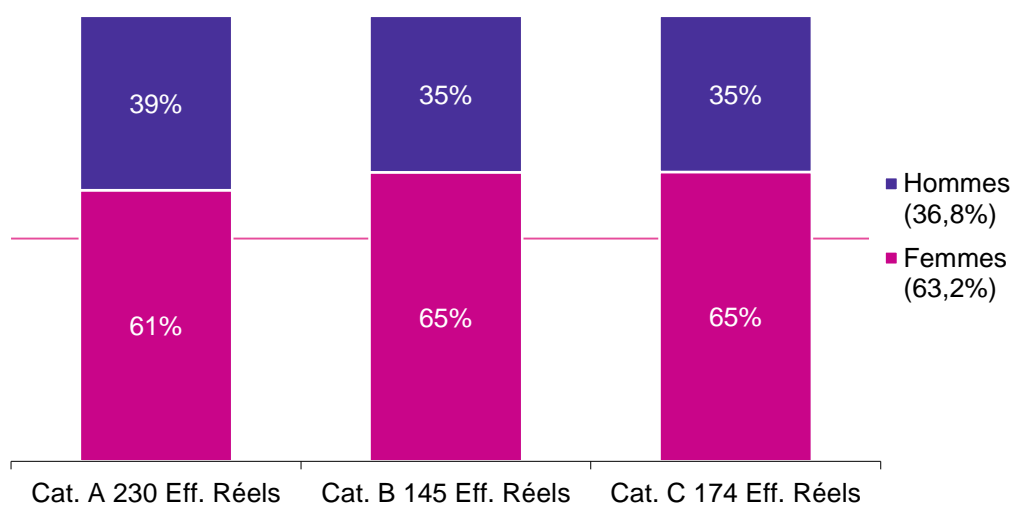
## Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2015 selon le sexe par filière



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

- Une quasi parité pour les fonctionnaires de la filière ITRF,
- 68% des agents non titulaires BIATSS sont des femmes (contre 61% en 2014),
- Une large majorité de femmes pour les fonctionnaires des autres filières : de 73% de femmes parmi les personnels de Bibliothèque à 81% pour l'AENES même si cette tendance s'amenuise légèrement depuis l'année dernière.

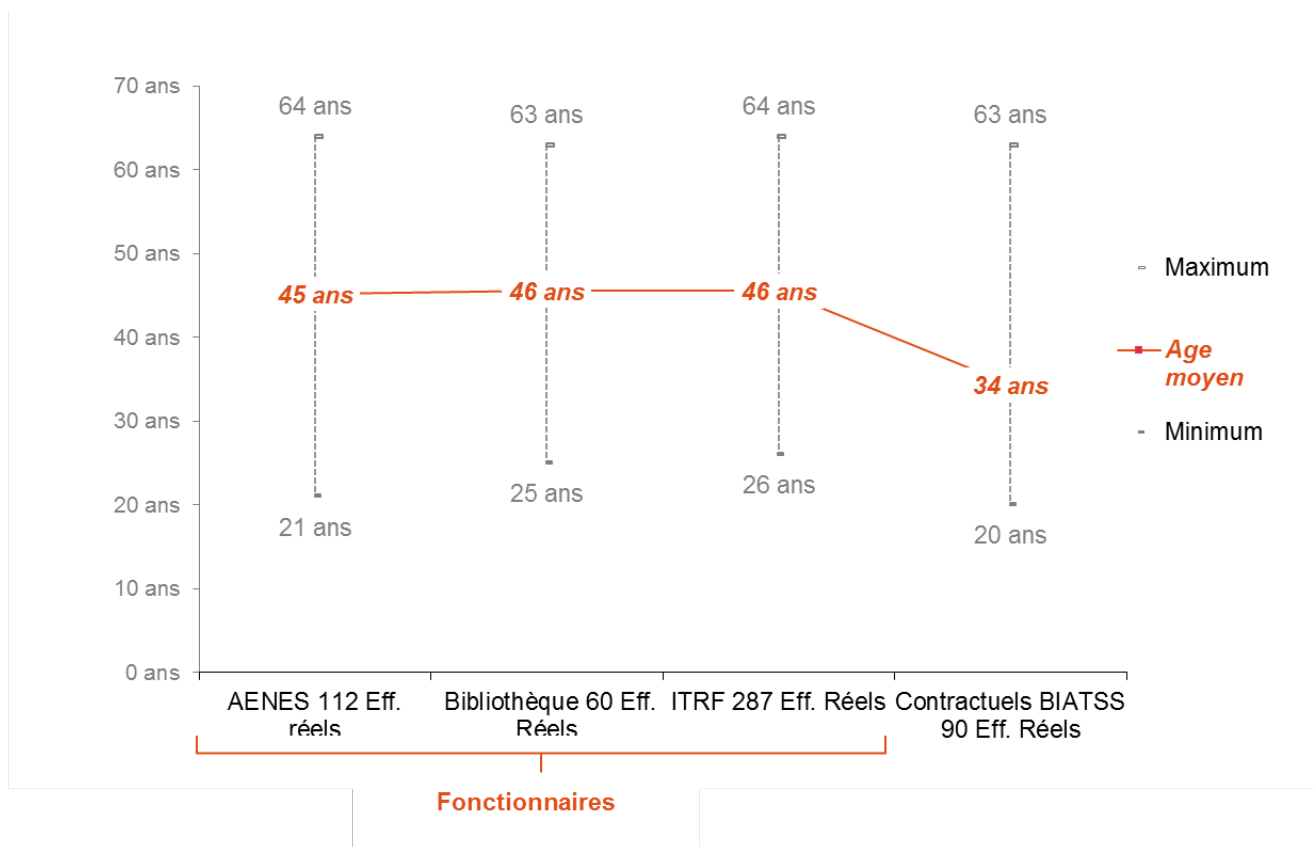
## Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2015 selon le sexe par catégorie



Parmi les personnels BIATSS, c'est au sein des catégories A que la répartition hommes-femmes est la plus proche de l'équilibre même si elles sont passées de 57% des personnels de catégorie A en 2013, à 61% en 2014 et 2015.

## Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2015

	Personnels BIATSS 2014 549 Eff. réels	Fonctionnaires			Contractuels BIATSS 90 Eff. Réels
		AENES 112 Eff. réels	Bibliothèque 60 Eff. Réels	ITRF 287 Eff. Réels	
<b>Age moyen</b>	44 ans	45 ans	46 ans	46 ans	34 ans
<b>Age médian</b>	44 ans	45 ans	46 ans	45 ans	31 ans
<b>Personne la plus jeune</b>	20 ans	21 ans	25 ans	26 ans	20 ans
<b>Personne la plus âgée</b>	64 ans	64 ans	63 ans	64 ans	63 ans



Si l'âge moyen au sein des fonctionnaires BIATSS est similaire, les personnels contractuels sont en moyenne plus jeunes : 34 ans parmi les contractuels BIATSS et entre 45 et 46 ans pour les fonctionnaires.

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

*Note : Certains corps ont des effectifs faibles. Ainsi, l'ajout d'une personne au sein de ces corps peut faire évoluer les pourcentages de manière significative.*

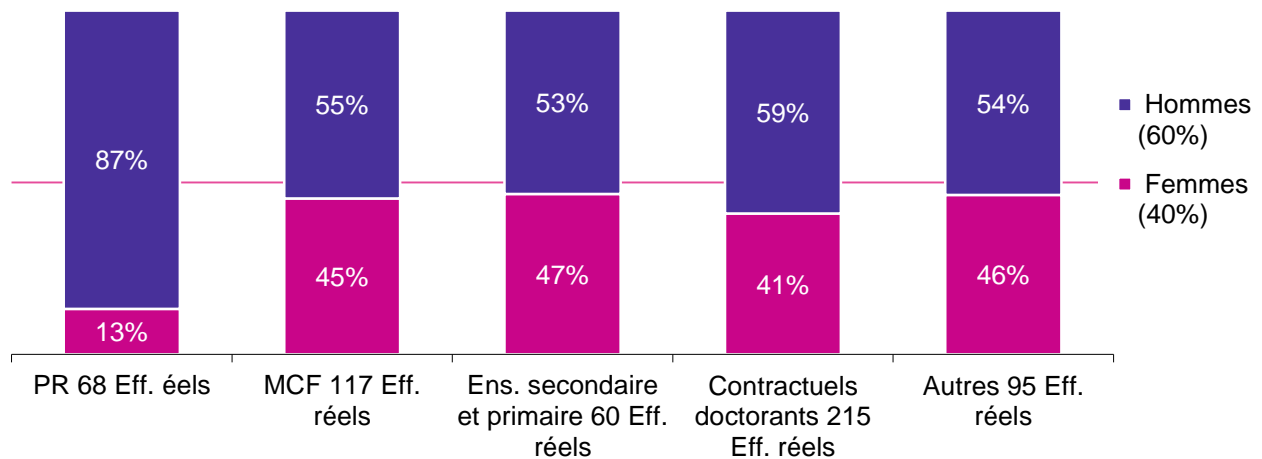
#### Répartition des personnels enseignants par corps au 31 décembre 2015

Corps	Effectifs réels 2015	% du total 2015
Professeur des universités	68	12,3%
Maître de conférences	117	21,1%
Professeur agrégé	48	8,6%
Professeur certifié (ou en lycée professionnel)	8	1,4%
Professeur des écoles	4	0,7%
Professeur associé à temps partiel	2	0,4%
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)	22	4,0%
Lecteur (ou maître de langue)	18	3,2%
Contractuel doctorant	215	38,7%
Post doctorant	52	9,4%
Directeur de Recherche	1	0,2%
<b>TOTAL Enseignants</b>	<b>555</b>	<b>100,0%</b>

**39%**

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

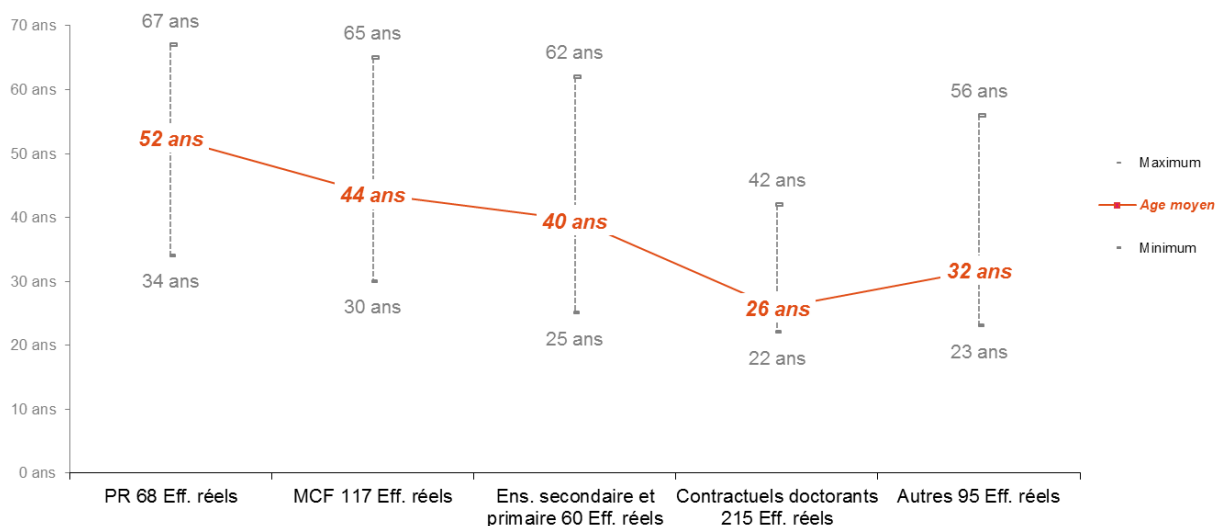
## Répartition des personnels Enseignants selon le sexe et le corps au 31 décembre 2015



Au sein des personnels d'enseignement et de recherche, les hommes sont en nombre légèrement supérieur et représentent 6 personnels d'enseignement et de recherche sur 10. Des disparités s'observent selon les corps :

- les enseignants du secondaire ou du primaire ont une répartition hommes-femmes assez proche de la parité ;
- parmi les MCF, les contractuels doctorants et les autres personnels d'enseignements de recherche : 57% sont des hommes ;
- les professeurs des universités restent très majoritairement des hommes, représentant près de 9 PR sur 10.

## Caractéristiques d'âge des personnels Enseignants par corps au 31 décembre 2015



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

- les contractuels doctorants et les autres personnels d'enseignement et de recherche sont des populations jeunes (avec une moyenne d'âge de respectivement 26 et 32 ans),
- les MCF et enseignants du secondaire et primaire ont des caractéristiques d'âge similaires et ont en moyenne entre 40 et 44 ans,
- les PR ont en moyenne 52 ans.

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

### De quoi parle-t-on ?

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

La comparaison entre ces emplois budgétaires et les effectifs est le constat à la date d'observation : les effectifs présentés, « photographie » au 31 décembre 2015, sont amenés à évoluer au cours de l'année.

### Les emplois budgétaires et effectifs réels des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels hors ressources propres en activité à l'École ou occupant un support au 31 décembre 2015

Filière	Catégorie	Corps	Supports budgétaires 2015	Effectifs 2015 en activité à l'École (hors contractuels sur RP)	Effectifs 2015 occupant un support (MAD sortants, CLM, CLD, CFP)
<b>AENES</b>	<b>A</b>	Agent comptable	1	1	
		SGEPES	1	1	
		AENESR	2		1
		AAE	21	19	
		Infirmier	2	1	
	<b>B</b>	SAENES	49	43	
<b>C</b>	ADJENES	66	49	2	
		<b>TOTAL AENES</b>	<b>142</b>	<b>114</b>	<b>3</b>
<b>BIB</b>	<b>A</b>	Conservateur général	1		
		Conservateur	14	11	3
		Bibliothécaire	9	8	
	<b>B</b>	BAS	19	18	
	<b>C</b>	MAG	27	23	
			<b>TOTAL Bibliothèque</b>	<b>70</b>	<b>60</b>
<b>ITRF</b>	<b>A</b>	IGR	30	28	1
		IGE	101	95	2
		ASI	24	25	1
	<b>B</b>	TCH	79	81	2
	<b>C</b>	ADT	96	97	1
			<b>TOTAL ITRF</b>	<b>330</b>	<b>326</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>			<b>542</b>	<b>500</b>	<b>13</b>



**Les emplois budgétaires et effectifs réels des personnels Enseignants et contractuels  
enseignants sur budget État (hors doctorants)  
au 31 décembre 2015**

<b>Corps</b>	<b>Supports budgétaires 2015</b>	<b>Effectifs 2015 en activité à l'École (hors contractuels sur RP)</b>	<b>Effectif occupant un support (MAD sortante)</b>
Emploi de direction	3	1	
PR	83	68	2
MCF	132	117	1
Professeur agrégé	55	48	
Professeur certifié	18	7	
Professeur des écoles	5	4	
ATER	13	22	
PAST	3	2	
Lecteur ou maître langue	16	18	
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>287</b>	<b>3</b>

**870**

C'est le nombre d'emplois budgétaires de l'ENS de Lyon en 2015

## 1.3 Ancienneté à l'ENS de Lyon

### Ancienneté des personnels fonctionnaires dans l'École au 31 décembre 2015

Filière	Catégorie	Effectifs 2015	Moins de 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 8 ans	Plus de 8 ans	Total
Fonctionnaires BIATSS	A	176	13%	8%	28%	51%	100%
	B	125	12%	14%	26%	49%	100%
	C	158	10%	8%	22%	60%	100%
	<b>Total BIATSS</b>	<b>459</b>	<b>12%</b>	<b>10%</b>	<b>25%</b>	<b>54%</b>	<b>100%</b>
Enseignants	<b>Total fonctionnaires</b>	<b>246</b>	<b>14%</b>	<b>14%</b>	<b>19%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

**12,5%**

C'est la part de fonctionnaires travaillant à l'École depuis moins de 3 ans, c'est 4 points de moins qu'en 2014

Plus de 85 % de la population a plus de 3 ans d'ancienneté, ce qui illustre une certaine stabilité. Un peu plus d'un fonctionnaire sur deux travaille en effet à l'École depuis plus de 8 ans.

### Ancienneté des contractuels dans l'École au 31 décembre 2015

Filière	Catégorie	Effectifs 2015	1 an ou moins	Entre 1 et 2 ans	Entre 2 et 3 ans	Plus de 3 ans	Total
Contractuels BIATSS	A	54	43%	28%	6%	24%	100%
	B	20	45%	25%	10%	20%	100%
	C	16	50%	19%	19%	13%	100%
	<b>Total BIATSS</b>	<b>90</b>	<b>44%</b>	<b>26%</b>	<b>9%</b>	<b>21%</b>	<b>100%</b>
Contractuels Enseignants	ATER	22	41%	23%	9%	27%	100%
	Lecteur ou ML	18	56%	33%	6%	6%	100%
	Contractuel Doctorant	215	36%	30%	29%	5%	100%
	Post doc	52	50%	37%	6%	8%	100%
	PAST	2	0%	0%	0%	100%	100%
	<b>Total Enseignants</b>	<b>309</b>	<b>39%</b>	<b>31%</b>	<b>22%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>

## 1.4 Promotions et mouvements

### 1.4.1 Promotions des agents titulaires

**43**

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

Si l'on rapporte les promotions à la population titulaire, 5,9% de la population BIATSS a été concernée par une promotion en 2015, et 6,5% de la population enseignante.

Les promotions sont en grande majorité des promotions par tableau d'avancement (86%). Elles concernent toutes les filières. Les filières BIATSS représentent 72% des promotions. Si l'on s'intéresse à la répartition hommes/femmes, les femmes sont concernées à 58%.

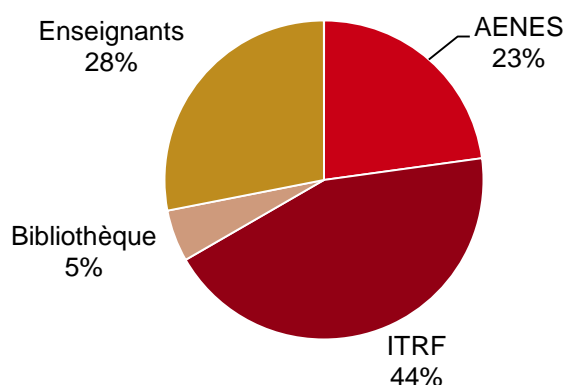
Les promotions par tableau d'avancement ou liste d'aptitude restent à un niveau élevé (39 en 2015, 41 en 2014 et 31 en 2013).

**8,7 ans**

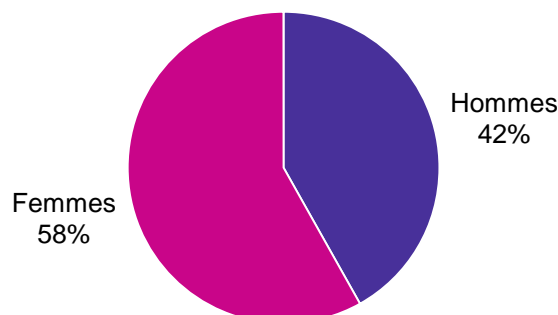
**C'est la durée moyenne entre deux promotions en 2015**

Cette durée est de 8,6 ans chez les personnels BIATSS et 9 ans chez les personnels enseignants.

**Répartition de l'ensemble des promotions par filière en 2015**



**Répartition de l'ensemble des promotions par sexe en 2015**



## Tableau d'avancement (promotion des fonctionnaires dans le grade supérieur)

Tableau d'avancement des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon  
Promotions obtenues en 2015

Filière	Corps	Grade	2015	
			Nombre de promouvables <sup>1</sup>	Nombre de promus
<b>AENES</b>	<b>ADAENES</b>	APAENES	0	0
	<b>SAENES</b>	SAENES classe exceptionnelle	6	1
		SAENES classe supérieure	17	1
	<b>ADJENES</b>	ADJENES principal 1 <sup>e</sup> classe	8	3
		ADJENES principal 2 <sup>e</sup> classe	14	3
		ADJENES 1 <sup>ère</sup> classe	3	1
<b>Bibliothèque</b>	<b>Conservateurs</b>	Conservateurs en chef	1	0
	<b>BIBAS</b>	BIBAS classe exceptionnelle	2	1
		BIBAS classe supérieure	1	1
	<b>Magasiniers</b>	Magasinier principal 1 <sup>e</sup> cl	1	1
		Magasinier principal 2 <sup>e</sup> cl	2	0
		Magasinier 1 <sup>e</sup> cl	0	0
<b>ITRF</b>	<b>IGR</b>	IGR hors classe	sans objet	sans objet
		IGR 1 <sup>ère</sup> classe	7	2
	<b>IGE</b>	IGE hors classe	0	0
		IGE 1 <sup>ère</sup> classe	15	2
	<b>TECH</b>	TECH classe exceptionnelle	0	0
		TECH classe supérieure	7	1
	<b>ADT</b>	Adjoint Technique Principal 1 <sup>e</sup> cl	1	0
		Adjoint Technique Principal 2 <sup>e</sup> cl	1	1
		Adjoint Technique 1 <sup>e</sup> cl	7	3
<b>Total fonctionnaires BIATSS</b>			<b>93</b>	<b>21</b>

<sup>1</sup> Pour les filières AENES et Bibliothèque, il s'agit des agents remplissant les conditions. Pour la filière ITRF, il s'agit des agents remplissant les conditions et ayant déposé un dossier.

**Tableau d'avancement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs  
de l'ENS de Lyon  
Promotions obtenues en 2015**

Filière	Corps	Grade	2015	
			Nombre de promouvables	Nombre de promus
<b>Enseignants</b>	<b>PRAG</b>	PRAG HC	15	0
	<b>PRCE</b>	PRCE HC	1	0
	<b>PE</b>	PE HC	0	0
	<b>PLP</b>	PLP HC	inconnu	1
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>MCF</b>	MCF HC	31	8
	<b>PR</b>	PR 1ère classe	13	3
	<b>PR</b>	PR Classe Exceptionnelle 1	23	3
	<b>PR</b>	PR Classe Exceptionnelle 2	9	1
<b>Total fonctionnaires Enseignants et EC</b>			<b>92</b>	<b>16</b>

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

**Liste d'aptitude des personnels fonctionnaires de l'ENS de Lyon  
Promotions obtenues en 2015**

Filière	Corps	2015		
		Nombre de promouvables	Nombre de promouvables ayant déposé un dossier	Nombre de promus
<b>AENES</b>	<b>ADAENES</b>	25	3	1
	<b>SAENES</b>	28	11	0
<b>Bibliothèque</b>	<b>Conservateurs généraux</b>		0	
	<b>Conservateurs</b>		0	
	<b>Bibliothécaire</b>	12	6	0
	<b>Bibliothécaire assistant spécialisé</b>	19	4	0
<b>ITRF</b>	<b>Ingénieur de Recherche</b>		13	0
	<b>Ingénieur d'Etudes</b>		4	0
	<b>Assistant Ingénieur</b>		10	0
	<b>Technicien</b>		12	1
<b>TOTAL fonctionnaires BIATSS</b>		<b>84</b>	<b>63</b>	<b>2</b>

## Promotion par concours des agents titulaires

**11**

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

4 agents ont réussi un concours ou un examen professionnel qui leur a permis de bénéficier d'une promotion tout en restant dans l'établissement. A noter également que 7 agents (5 BIATSS et 2 enseignants) ont réussi un concours et ont quitté l'établissement.

### Parité au sein des jurys de concours

Si l'on s'intéresse à la part des femmes dans les jurys de concours, elles sont à parité dans les jurys ITRF, avec 50% des membres. Elles sont également représentées à plus de 40 % pour les comités de sélection (46%) et les jurys de lecteurs (44%). La proportion descend à 32% dans les jurys du second degré, puis 23% pour les recrutements d'ATER.

En ce qui concerne les présidentes de jurys, on constate une augmentation par rapport à 2014 : elles représentent 60% des présidentes de comités de sélection et 40% dans les jurys ITRF. La proportion passe à 21% pour les ATER et elles ne sont pas représentées sur les autres concours.

## 1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires

**10**

**C'est le nombre d'agents dont la situation a été pérennisée en 2015.**

Cette année, ces pérennisations concernent uniquement des personnels BIATSS. Dans la filière ITRF, sur les 6 concours ouverts à l'ENS de Lyon, 4 agents non titulaires déjà dans l'établissement ont pu être pérennisés. Cinq contractuels de l'École ont également réussi un concours AENES, parmi eux 2 ont pu être affectés dans l'établissement.

Dans le cadre des recrutements de travailleurs handicapés, 2 contractuels ont été pérennisés et 1 nouveau contrat de ce type a été proposé.

4 concours Sauvadet ouverts en 2015 ont permis la titularisation de 3 contractuels de l'établissement.

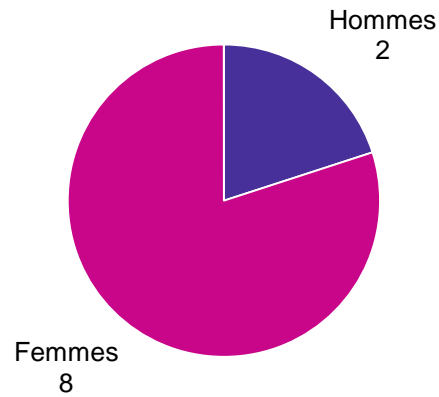
### De quoi parle-t-on ?

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite loi Sauvadet, a pour objet de favoriser l'accès des contractuels à l'emploi titulaire et d'encadrer les cas de recours et les conditions de renouvellement des contrats. Cette loi assouplit les conditions de transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée et met en place un dispositif de titularisation par l'organisation de concours réservés.

Si l'on s'intéresse aux agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012 (loi Sauvadet), 12 personnes étaient concernées au 1er janvier 2015. Au 31 décembre 2015, 9 personnes sont toujours concernées par le processus de titularisation, dont 4 sont encore dans l'établissement, en CDI.

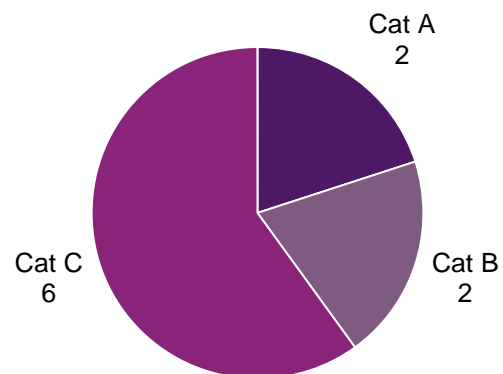
## Répartition hommes-femmes des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2015

Base : 10 personnels BIATSS titularisés en 2015



## Catégorie des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2015

Base : 10 personnels BIATSS titularisés en 2015





## 1.4.3 Flux de personnels

### Les flux de fonctionnaires

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

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

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

Taux de rotation :

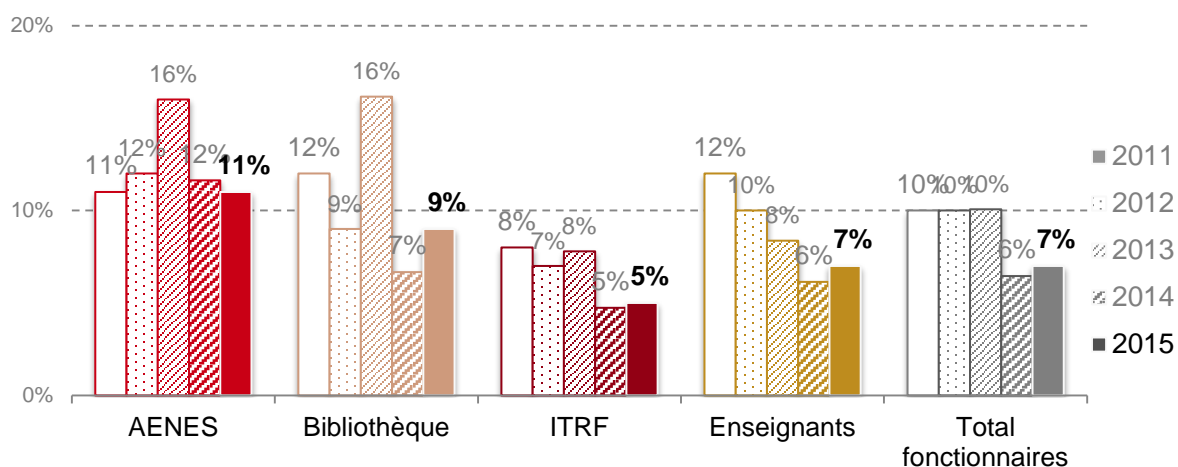
$$\frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})}{\text{Effectifs au 31 - 12 - 2014} + \text{effectifs 31 - 12 - 2015}}$$

#### Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2014 et 2015 selon la filière

	Nombre d'entrées de fonctionnaires	Nombre de sorties de fonctionnaires	Solde (entrées - sorties)	Taux de rotation
<b>AENES</b>	13	10	3	11%
<b>Bibliothèque</b>	7	4	3	9%
<b>ITRF</b>	17	13	4	5%
<b>Enseignants</b>	15	18	-3	7%
<b>Total général</b>	52	45	7	7%

On constate une augmentation des entrées de titulaires (12 personnes en plus) et une baisse des sorties, le solde étant positif cette année.

#### Évolution des taux de rotation des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre 2012 et 2015 selon la filière



## Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2014 et 2015 selon la catégorie

Filière	Catégorie	Nombre d'entrées de fonctionnaires	Nombre de sorties de fonctionnaires	Solde (entrées - sorties)	Taux de rotation*
<b>Fonctionnaires BIATSS</b>	A	13	7	6	6%
	B	10	9	1	8%
	C	14	11	3	8%
<b>Fonctionnaires Enseignants</b>	A	15	18	-3	7%
<b>Total général</b>		<b>52</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>7%</b>

### Les flux de contractuels

#### Entrées – sorties des agents non titulaires BIATSS de l'ENS de Lyon entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015

##### Selon le type de contrat

	Nombre de recrutements d'agents non titulaires	Nombre de départs d'agents non titulaires
<b>CDD Budget État</b>	<b>30</b>	<b>29</b>
<b>CDD RP</b>	<b>37</b>	<b>22</b>
<b>CDI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>	<b>67</b>	<b>51</b>

##### Selon la catégorie

	Nombre de recrutements d'agents non titulaires	Nombre de départs d'agents non titulaires
<b>Catégorie A</b>	<b>48</b>	<b>22</b>
<b>Catégorie B</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>8</b>	<b>18</b>
<b>Total général</b>	<b>67</b>	<b>51</b>

Les arrivées de contractuels notamment de catégorie A sont plus nombreuses cette année, notamment au niveau des ressources propres. Certains départs sont quant à eux dus à une réussite de concours.

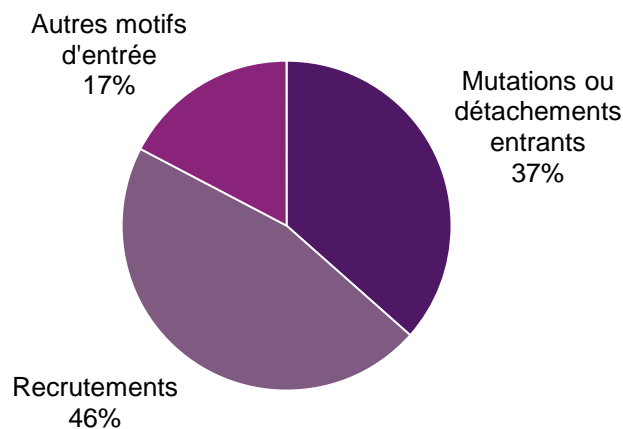
## Focus sur les entrées de fonctionnaires

### Entrées des fonctionnaires pendant l'année 2015 selon le motif et la catégorie

Filière	Catégorie	Mutations ou détachements entrants	Recrutements	Autres motifs d'entrée
Fonctionnaires BIATSS	A	8	2	3
	B	5	3	2
	C	5	7	2
	<b>Total BIATSS</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>7</b>
Fonctionnaires Enseignants	A	1	12	2
<b>Total général</b>		<b>19</b>	<b>24</b>	<b>9</b>

### Répartition des entrées de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2015 selon le motif

Base : 52 fonctionnaires BIATSS  
et enseignants entrés à l'École en 2015



Plus d'une entrée de fonctionnaire sur deux est un recrutement, 1 entrée sur 3 est issue d'une mutation ou d'un détachement entrant. Les autres motifs d'entrée de personnels fonctionnaires s'expliquent en grande partie par des retours de disponibilité.

En 2015, 8 postes vacants ont été publiés sur la BRIEP (Bourse Régionale Interministérielle à l'Emploi Public) et ont abouti au recrutement de 6 agents titulaires. Seuls les postes vacants sont publiés, et non les remplacements pour congés maternité, maladie ou surcharge d'activité.

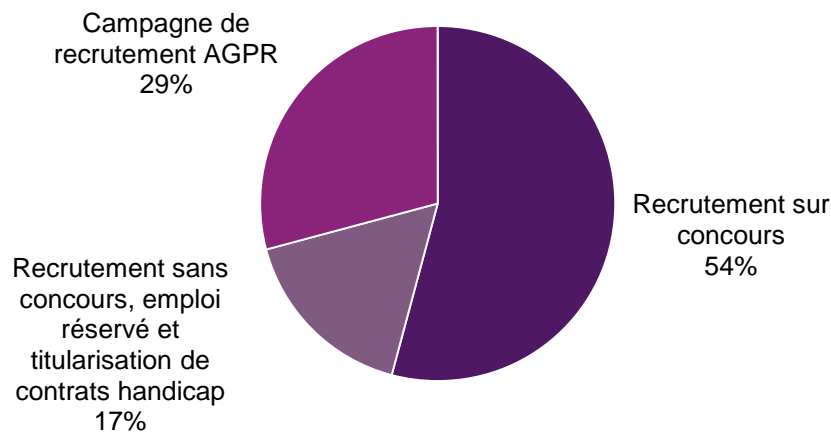
## Focus sur le recrutement

### Recrutement des fonctionnaires selon la voie d'accès

Filière	Catégorie	Recrutement sur concours	Recrutement sans concours, emploi réservé et titularisation de contrats handicap	Campagne de recrutement AGPR	Total fonctionnaires recrutés
<b>Fonctionnaires BIATSS</b>	A	2	0	0	2
	B	3	0	0	3
	C	3	4	0	7
	<b>Total BIATS</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
<b>Fonctionnaires Enseignants</b>	A	5	0	7	12
<b>Total général</b>		<b>13</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>24</b>

### Répartition des recrutements de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2015 selon la voie d'accès

Base : 24 fonctionnaires BIATSS et enseignants recrutés à l'École en 2015



Plus de 80% des recrutements de fonctionnaires en 2015 sont réalisés via un concours. 3 recrutements sur concours parmi les 8 concours BIATSS sont des concours Sauvadet.

## Focus sur les départs de fonctionnaires

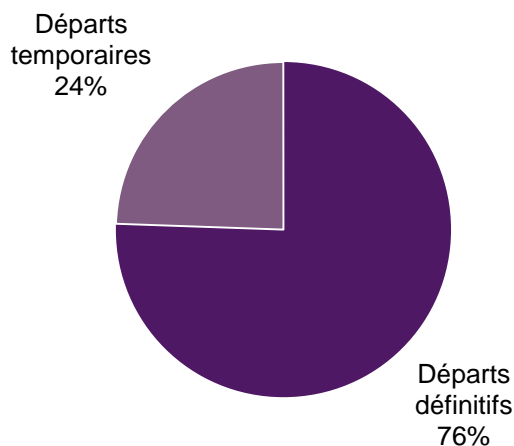
Les départs définitifs comprennent les retraites, démissions, fins de détachement et mutations. Les départs temporaires concernent les détachements, mises à disposition, congés de formation professionnelle, disponibilités et congés pour événements familiaux.

### Départs des fonctionnaires entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015 selon le type de départ

Filière	Catégorie	Départs définitifs	Départs temporaires	Total départs de fonctionnaires
Fonctionnaires BIATS	A	4	3	7
	B	6	3	9
	C	9	2	11
	<b>Total BIATSS</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>27</b>
Fonctionnaires Enseignants	A	15	3	18
<b>Total général</b>		<b>34</b>	<b>11</b>	<b>45</b>

### Répartition des fonctionnaires partis en 2015 selon le motif

Base : 45 fonctionnaires BIATSS et enseignants sortis de l'École en 2015



**36%**

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

En 2015, 12 personnes sont parties à la retraite, contre 15 en 2014 et 19 en 2013. L'âge moyen du départ en retraite est de 64 ans. Si l'on s'intéresse aux départs temporaires, il s'agit en majorité de départs en détachement.

## 1.4.4 Mobilités Internes BIATSS

Les postes vacants en 2015, non pourvus par des affectations rectorales, ont été ouverts à la mobilité via l'application de mobilité. L'application mobilité a été ouverte aux personnels titulaires et en contrat à durée indéterminée.

### Répartition des personnels BIATSS ayant obtenu une mobilité interne en 2015 par type de mobilité et selon l'affectation

Affectation des postes pourvus	Nombre de personnels			Total
	Avec une mobilité de service et de fonction	Avec une mobilité de fonction sans changement de service	Avec une mobilité de service sans changement de fonction	
Vice-présidence Etudes	2			2
Vice-présidence Recherche	2			2
Direction générale des services	5	7		12
BDL				
Présidence	1	1		2
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>8</b>		<b>18</b>

**18**

**C'est le nombre d'agents de l'ENS de Lyon qui ont bénéficié d'une mobilité interne, soit une progression importante (7 en 2014).**

La mobilité concerne 3,5% de la population BIATSS, soit une augmentation après 2 années consécutives de baisse.

## 2. Rémunérations

### Remarque

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

### 2.1 Rémunérations

Rémunération nette mensuelle médiane et moyenne des personnels payés par l'École au titre de l'année 2015 selon la filière, le statut et la catégorie

Filière	Catégorie	Moyenne	Médiane
Fonctionnaires BIATSS	A	2 664 €	2 572 €
	B	1 780 €	1 727 €
	C	1 485 €	1 436 €
Contractuels BIATSS	A	1 809 €	1 580 €
	B	1 401 €	1 356 €
	C	1 343 €	1 307 €
Enseignants	Titulaires	3 402 €	3 026 €
	Non titulaires	1 740 €	1 634 €

### 87,7 millions d'euros

Le montant des dépenses de personnels sur budget État en 2015.

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

- à la prise en charge des rémunérations de 16 enseignants-chercheurs au 1er janvier 2015, auparavant gérés par le rectorat de Lyon,
- au GVT (glissement vieillesse technicité), c'est-à-dire à l'évolution mécanique liée aux avancements et promotions (changement d'échelons, de grades, de corps),
- au dispositif relatif à la résorption de l'emploi précaire (loi Sauvadet).

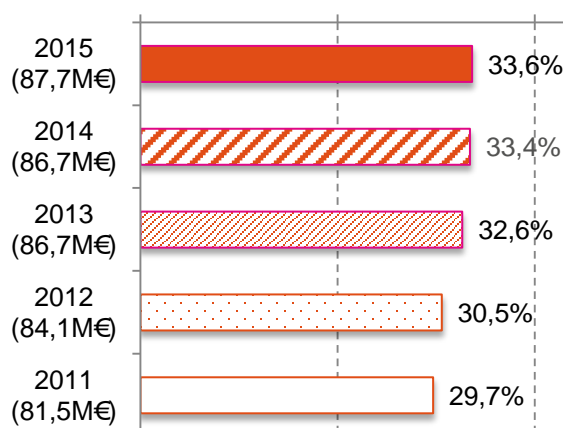
La MSE correspond à toutes les dépenses de personnels transférées au moment du passage de l'établissement aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE).

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

### 5,9 millions d'euros

C'est le montant des dépenses de personnels sur budget propre en 2015.

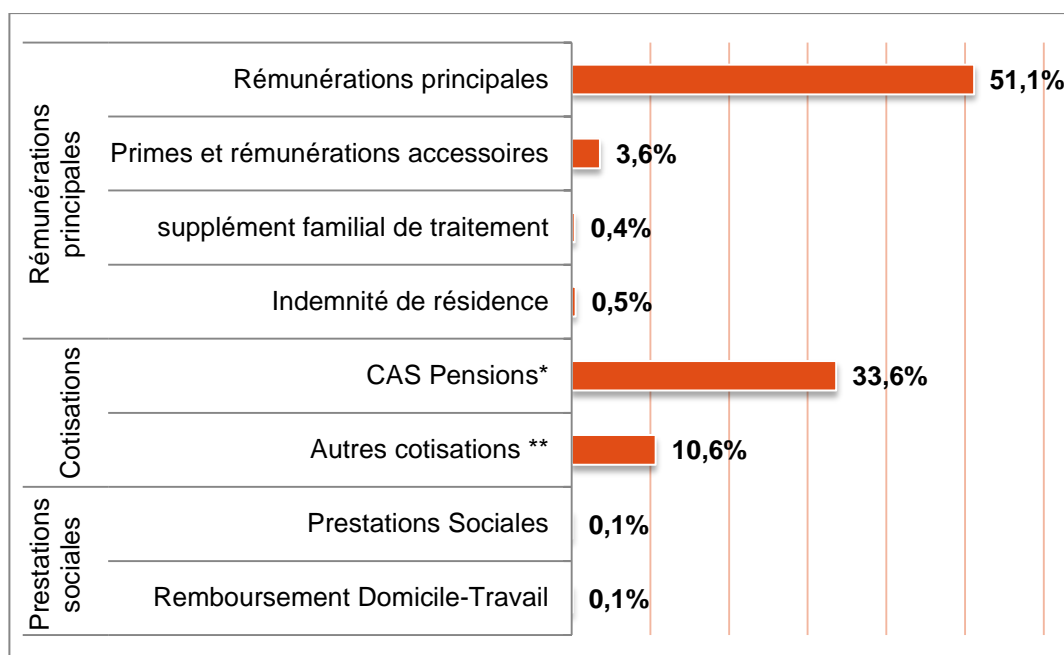
## Évolution de la part annuelle de la cotisation employeur au sein de la dépense MSE aux pensions civiles de retraites « CAS Pensions » de 2011 à 2015



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

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

## Répartition des dépenses de personnel de l'ENS de Lyon au titre de l'année 2015<sup>2</sup>



Montant total des dépenses de personnel sur budget État : 87 738 542 €

<sup>2</sup> Sont incluses dans les autres cotisations : Contr. solidarité Autonomie, Cot pat fds nat aide logement, Cot pat FNAL déplaçonnée, Cot pat IRCANTEC TR A, Cot pat IRCANTEC TR B, Cot pat maladie dépl, Cot pat RAFP, Cot pat vieillesse déplaf, Cot pat vieillesse Plaf, Cot pat vst transport, Cot pat accident travail, Cot patron. alloc fam, Cotis patron. ASSEDIC.



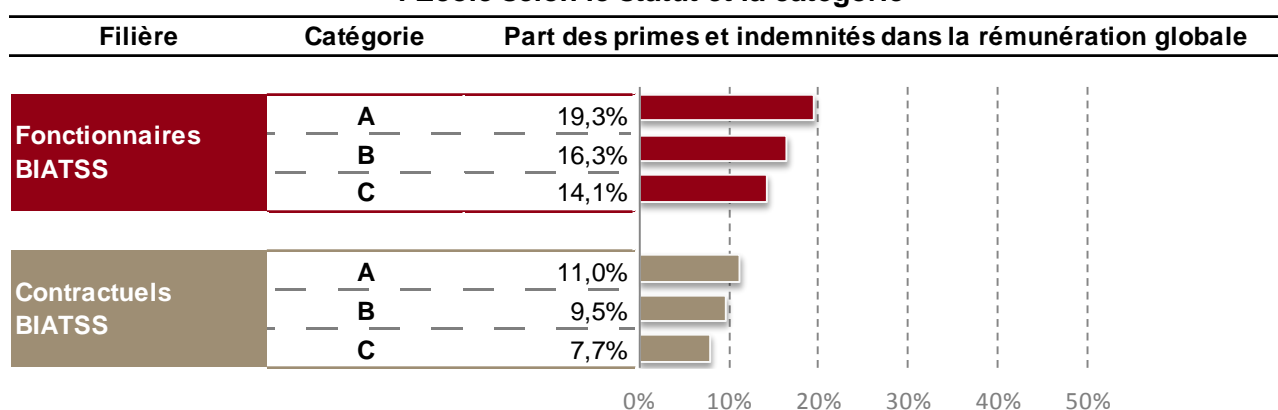
## 2.2 Primes et indemnités

### De quoi parle-t-on ?

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

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

Part des primes et indemnités<sup>3</sup> dans la rémunération globale des personnels payés par l'École selon le statut et la catégorie



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

### Primes et indemnités des personnels ITRF versées au titre de l'année 2015

Prime des ITRF	Nombre de bénéficiaires	Montant versé
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique	315	1 131 019 €
PFI : Prime de Fonction Informatique	43	170 771 €

<sup>3</sup> Les indemnités incluent également le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence

**Primes et indemnités des personnels AENES et de Bibliothèque  
versées au titre de l'année 2015**

<b>Primes des AENES et Bibliothèques</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Montant versé</b>
IAT : indemnités d'administration et de technicité	84	187 838 €
IFTS : indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires	25	100 233 €
PFR : Prime de fonctions et de résultats	69	296 573 €

**Primes et indemnités des personnels de Bibliothèque  
versées au titre de l'année 2015**

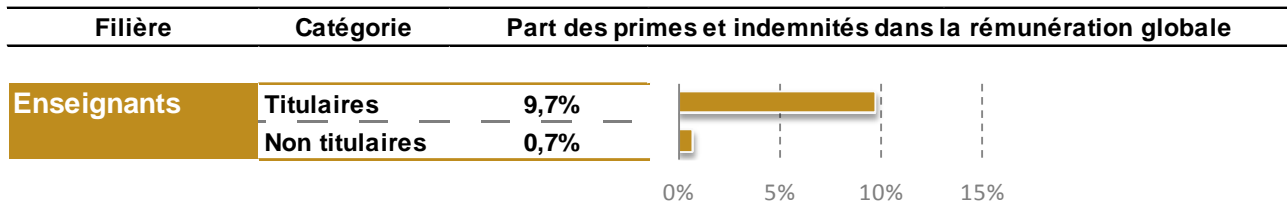
<b>Primes des Bibliothèques</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Montant versé</b>
Indemnité spéciale	12	73 757 €
Primes de technicité pour les corps bibliothécaires	27	29 871 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres...	27	1 743 €
Primes de sujétions spéciales	26	16 275 €
Indemnité de chaussures et panier	26	744 €

**Primes et indemnités des personnels contractuels BIATSS  
versées au titre de l'année 2015**

	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Montant versé</b>
Prime Contractuel BIATSS	159	141 504 €

## 2.2.2 Personnels Enseignants de l'ENS de Lyon

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



Primes et indemnités des personnels Enseignants versées au titre de l'année 2015

Prime des Enseignants	Nombre de bénéficiaires	Montant versé
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	299	334 572 €
PES : Prime d'excellence scientifique	72	408 792 €
Prime ERC	4	48 875 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	11	12 100 €
PCA : Prime pour charges administratives	18	79 900 €

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

### De quoi parle-t-on ?

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

**74**

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

**- 12 %**

C'est la baisse du montant versé au titre de la GIPA par rapport à l'année 2014.

### Montant des indemnités versées en 2015 au titre de la GIPA

	2015		2014		2013	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
<b>Catégorie A</b>	49	59 737 €	41	57 971 €	24	36 652 €
<b>Catégorie B</b>	9	2 366 €	4	494 €	4	865 €
<b>Catégorie C</b>	16	1 484 €	48	13 946 €	25	4 156 €
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>63 587 €</b>	<b>93</b>	<b>72 411 €</b>	<b>53</b>	<b>41 673 €</b>

Ce sont les personnels de catégorie B qui bénéficient le moins de cette indemnité.

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

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

S'il reste encore des ARE versées par l'ENS de Lyon aux anciens personnels qui ne rentrent pas dans le cadre de cette convention, le versement d'ARE continue de diminuer particulièrement depuis 2013.

### Aides au Retour à l'Emploi prises en charge par l'ENS de Lyon en 2015 anciens personnels contractuels sur budget État

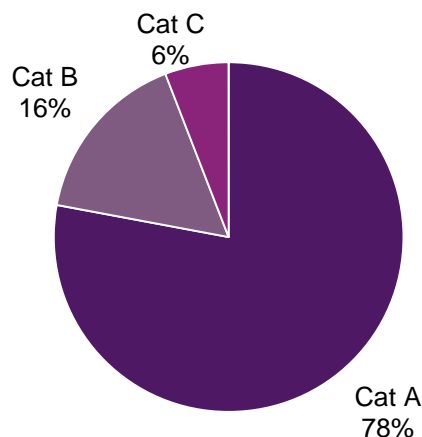
	2015	2014	2013
<b>Nombre de personnes indemnisées</b>	1	2	2
<b>Nombre total de jours indemnisés</b>	28 jours	58 jours	581 jours
<b>Montant des indemnités</b>	<b>873 €</b>	1 770 €	13 644 €

## 2.3 Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

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

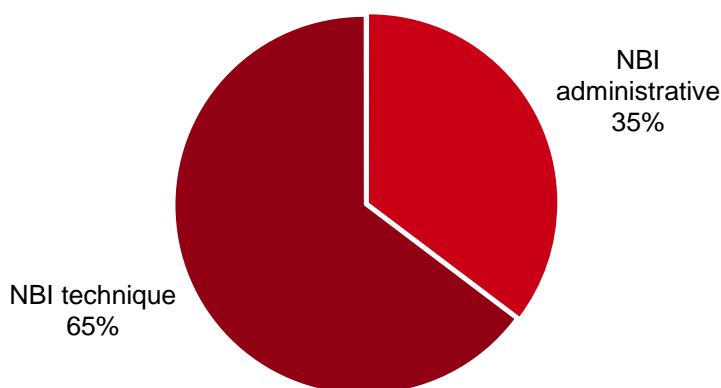
L'établissement est doté de 1650 points. Aucun changement n'a eu lieu entre 2014 et 2015. Le détail figure en annexe.

Répartition des NBI par catégorie



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

Répartition des NBI par type



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

### 3. Conditions de travail

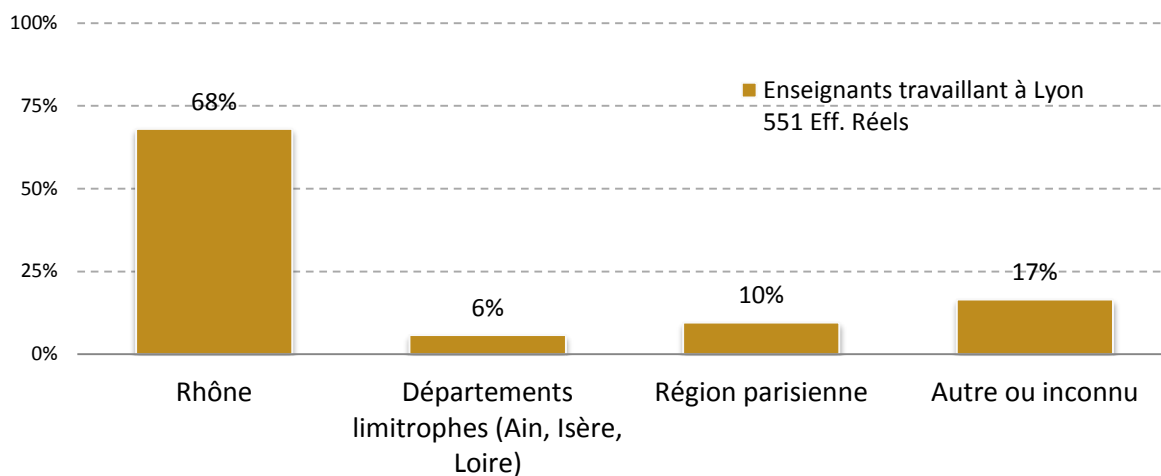
#### 3.1 Résidence principale des personnels travaillant sur le site lyonnais

**99%**

des personnels en activité à l'École au 31 décembre 2015 travaillent sur le site lyonnais.

Lieu de résidence des personnels Enseignants de l'ENS de Lyon travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2015

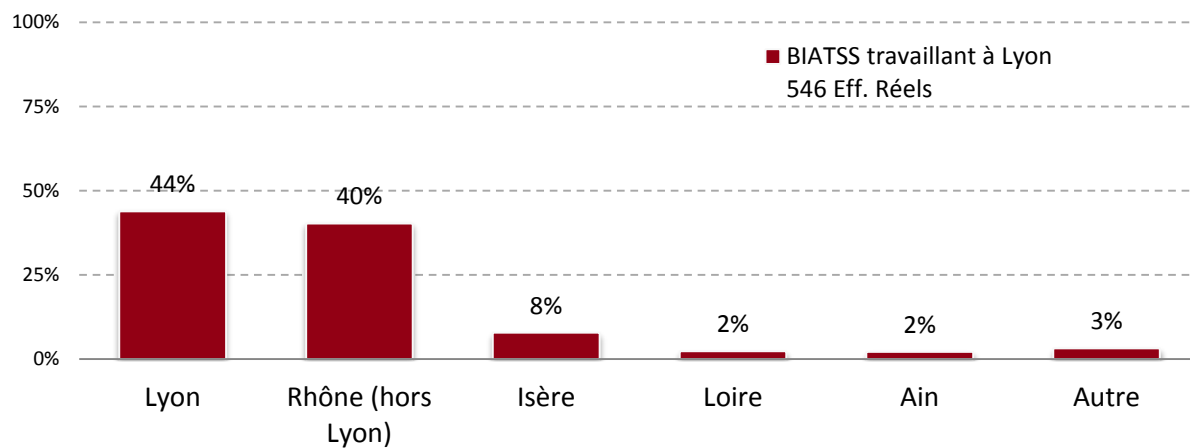
Filière	Lieu de résidence	Effectifs 2015	% par filière
Enseignants	Rhône	375	68%
	Départements limitrophes (Ain, Isère, Loire)	32	6%
	Région parisienne	53	10%
	Autre ou inconnu	91	17%
	<b>Total Enseignants</b>	<b>551</b>	<b>100%</b>



A noter que 4 personnels de la filière des Enseignants ne travaillent pas sur le site lyonnais de l'École, 2 sont à Marseille et 2 en région parisienne.

### Lieu de résidence des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2015

Filière	Lieu de résidence	Effectifs 2015	% par filière
BIATSS	Lyon	240	44%
	Rhône (hors Lyon)	220	40%
	Isère	43	8%
	Loire	13	2%
	Ain	12	2%
	Autre	18	3%
	<b>Total BIATSS</b>		<b>546</b>



3 personnels BIATSS de l'École travaillent en dehors du site lyonnais, deux à Marseille et un en région parisienne.

## 3.2 Éléments sur le temps de travail

### 3.2.1 Taux d'activité des personnels BIATSS

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

Deux principaux types de temps partiel existent pour les fonctionnaires :

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

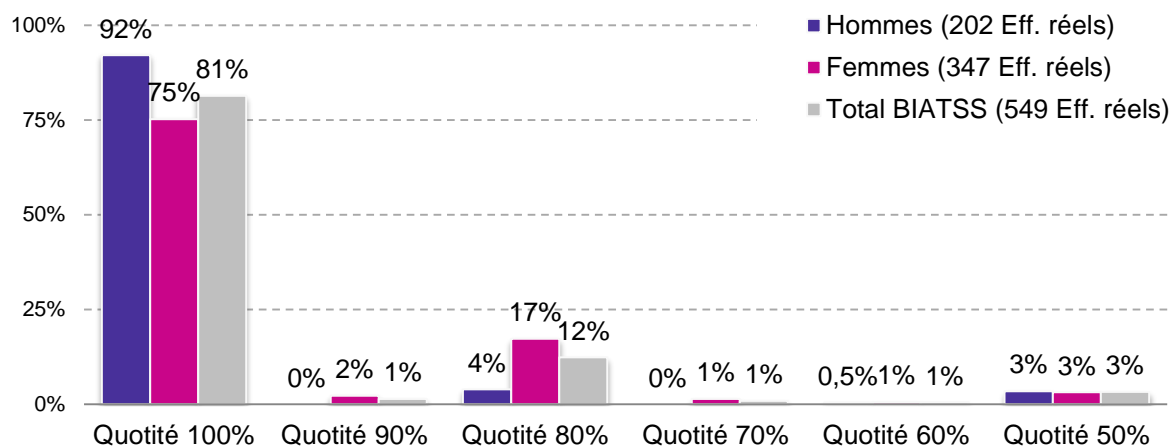
A noter également que certains contractuels se voient proposés des contrats à temps incomplet.

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

#### Quotité de travail des personnels BIATSS selon la catégorie au 31 décembre 2015

Filière	Catégorie	Quotité 100%	Quotité 90%	Quotité 80%	Quotité 70%	Quotité 60%	Quotité 50%	Total
Personnels BIATSS	A	191	3	23	2	0	11	230
	B	107	4	26	2	2	4	145
	C	149	1	19	1	1	3	174
	Total en effectifs	447	8	68	5	3	18	549
	Total en %	81%	1%	12%	1%	1%	3%	100%

#### Quotité de travail des personnels BIATSS selon le sexe au 31 décembre 2015





**19%**

**C'est la proportion de personnels BIATSS travaillant à temps partiel. C'est 2 points de plus qu'en 2014.**

La quotité travaillée diffère selon le sexe : 1 femme sur 4 travaille à temps partiel contre seulement 5% des hommes. Le 80% est le temps partiel le plus largement mis en place, puisqu'il représente 67% des temps partiels des personnels BIATSS de l'École.

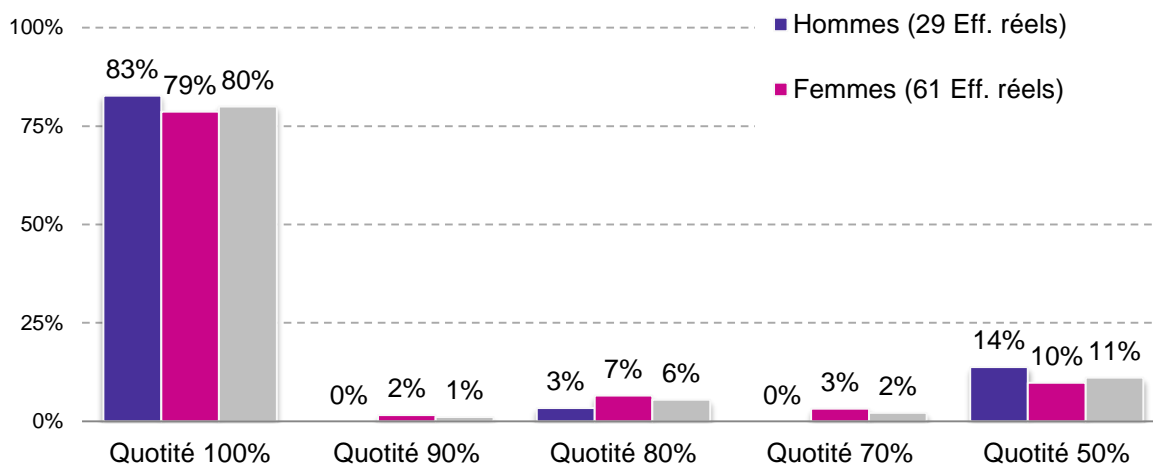
### Focus sur les temps partiels des contractuels BIATSS

**Quotité de travail des contractuels au 31 décembre 2015  
selon la catégorie**

Filière	Catégorie	Quotité 100%	Quotité 90%	Quotité 80%	Quotité 70%	Quotité 60%	Quotité 50%	Total
Contractuels BIATSS	A	43	0	3	1	0	7	54
	B	14	1	2	1	0	2	20
	C	15	0	0	0	0	1	16
	Total en effectifs	72	1	5	2	0	10	90
	Total en %	80,0%	1,1%	5,6%	2,2%	0,0%	11,1%	100,0%

Parmi les 18 contractuels BIATSS ne travaillant pas à 100%, 12 sont en contrat à temps incomplet et 6 ont choisi de travailler à temps partiel.

**Quotité de travail des contractuels BIATSS au 31 décembre 2015  
selon le sexe**



Parmi les 90 contractuels BIATSS, 20% sont à temps partiel. Encore une fois une disparité existe selon le sexe puisque les femmes sont plus souvent en contrat à temps partiel même si l'écart s'amenuise par rapport à 2014.

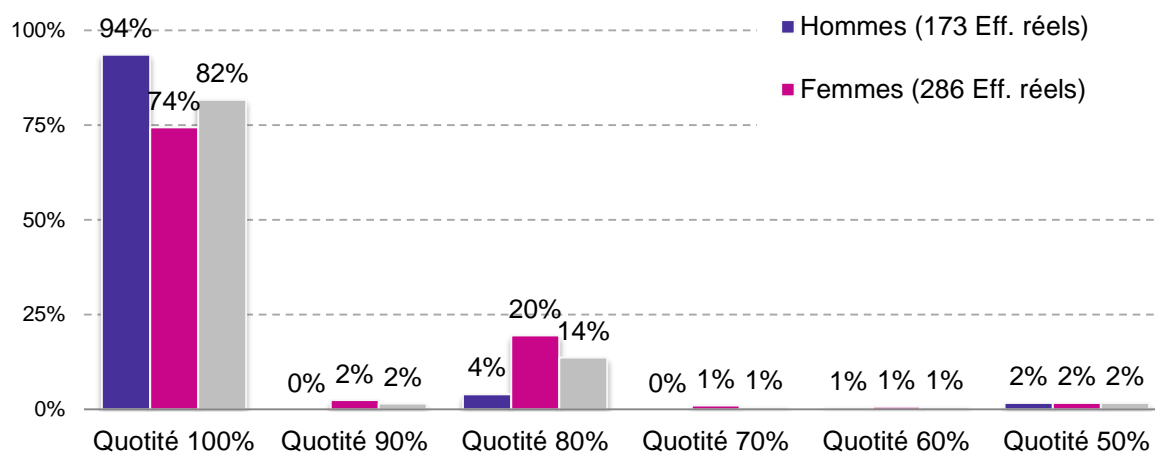
Parmi les 18 contractuels BIATSS à temps partiel, 10 travaillent à mi-temps dont 6 femmes.

## Focus sur les temps partiels des fonctionnaires BIATSS

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

Filière	Catégorie	Quotité 100%	Quotité 90%	Quotité 80%	Quotité 70%	Quotité 60%	Quotité 50%	Total
Fonctionnaires BIATSS	A	148	3	20	1	0	4	176
	B	93	3	24	1	2	2	125
	C	134	1	19	1	1	2	158
	Total en effectifs	375	7	63	3	3	8	459
	Total en %	81,7%	1,5%	13,7%	0,7%	0,7%	1,7%	100,0%

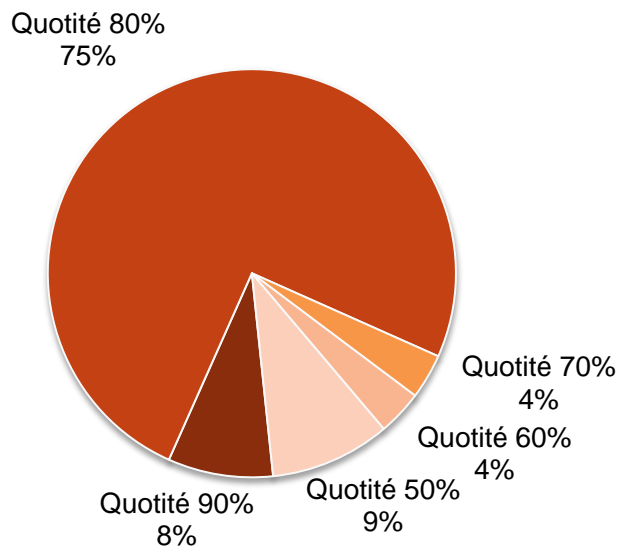
### Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS selon la catégorie



Parmi les 459 fonctionnaires BIATSS, 18% travaillent à temps partiel. C'est la plupart du temps le travail à 80% qui est privilégié.

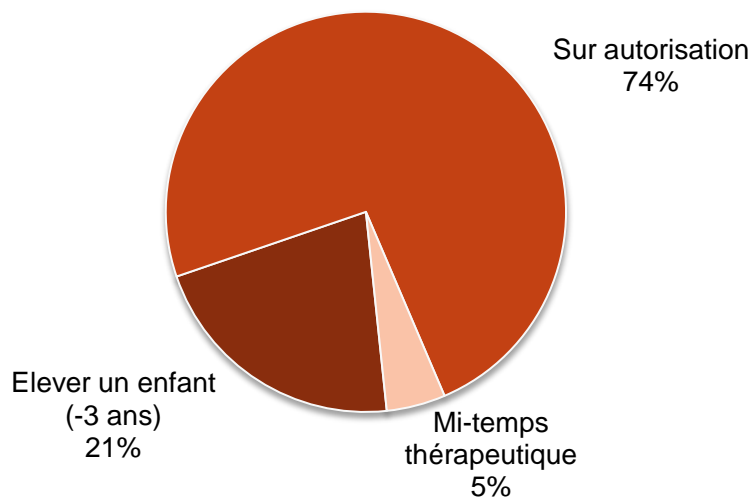
## Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon à temps partiel au 31 décembre 2015

Base : 84 fonctionnaires BIATSS  
travaillant à temps partiel



## Modalités de travail à temps partiel des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2015

Base : 84 fonctionnaires BIATSS  
travaillant à temps partiel



Parmi les 84 fonctionnaires BIATSS à temps partiel :

- 3 sur 4 travaillent à 80%, comme en 2014,
- 74% sont des temps partiels sur autorisation,
- les temps partiels de droits sont, cette année, exclusivement octroyés pour élever un enfant de moins de 3 ans.

### 3.2.2 Organisation du travail

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

**569**

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

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

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

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

Il faut distinguer :

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

Si l'on s'intéresse à la répartition globale des agents en fonction de leur organisation du travail, 79% des agents sont soumis au protocole ARTT classique. 20% ont des horaires atypiques et 2% des horaires variables, une répartition qui reste stable.

### 3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET)

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

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

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

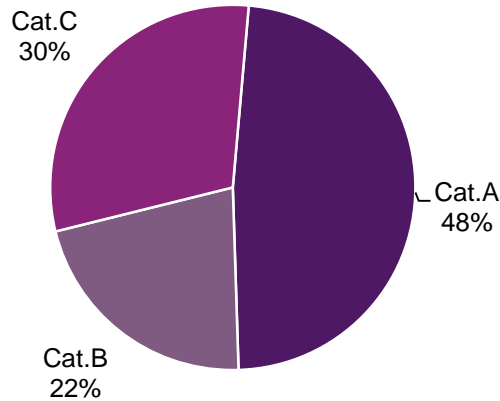
Cette possibilité est ouverte dès que l'agent dispose de 20 jours sur son CET. Les 20 premiers jours sont à utiliser sous forme de congés. Au-delà, l'agent doit exercer un droit d'option : conserver ses jours sur son CET, se les faire indemniser ou les faire prendre en compte au sein du régime de la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

#### Récapitulatif des Comptes Epargne-Temps des personnels de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2015

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total 2015	Total 2014
Nombre d'agents ayant un CET	89	40	56	185	184
Nombre de jours CET utilisés en congés dans l'année	100 jours	66 jours	50 jours	216 jours	318 jours
Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année	22	10	9	41	39
Nombre de jours déposés fin 2015 sur les CET	179 jours	56 jours	52 jours	287 jours	248 jours
Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET	1483 jours	618 jours	788 jours	2889 jours	2812 jours

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

Base : 185 CET ouverts au 31 décembre 2015



Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, on observe que 48% des CET concernent des catégories A. Ce sont les agents de cette catégorie qui déposent en moyenne le plus de jours sur leurs CET (8 jours).

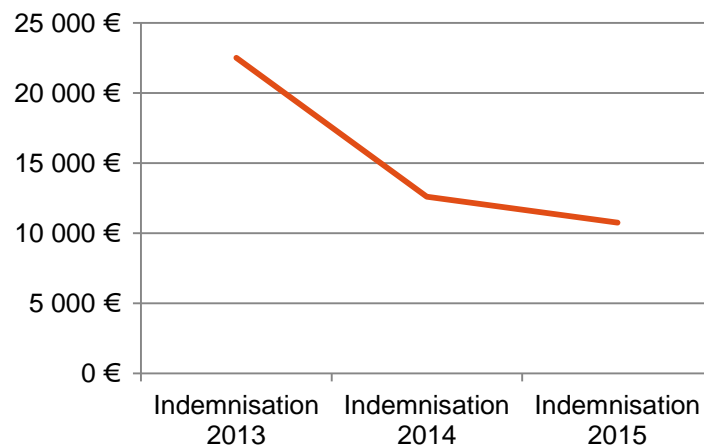
**2 889**

**C'est le nombre total de jours épargnés sur les 185 CET des personnels en activité à l'ENS de Lyon au 31 décembre 2015, un chiffre en légère augmentation par rapport à 2014 (2 812 jours).**

Le nombre de jours déposés par les agents sur les CET est de 287 cette année. Le niveau remonte par rapport à l'année dernière (248 jours) mais reste inférieur à 2012 (917) et 2013 (463). Cela est dû en grande partie à la politique menée par l'établissement qui incite les agents à prendre leurs congés annuels de manière régulière au cours de l'année.

Cette année, le droit d'option a entraîné l'indemnisation de 103 jours et le placement en épargne retraite de 6 jours, pour un coût total de 10 760 €.

### Évolution des sommes versées pour les CET



La politique menée a aussi un impact financier non négligeable pour l'établissement : la baisse des indemnités se poursuit.

### 3.1 Les jours de grève

En 2015, un jour d'appel national à la grève a été recensé.

Au cours de ces journées, 12 agents ont fait grève, représentant 12 jours d'absence cumulés.

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

### De quoi parle-t-on ?

Les absences comptabilisées sont les absences pour maladie ordinaire, congés maternité ou paternité, les congés pour enfants malades ainsi que les congés longue durée ou longue maladie entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2015.

Le nombre de jour(s) d'absence correspond au décompte des jours d'absence cumulés par les agents en activité à l'ENS de Lyon ou mis à disposition entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2015. Cette durée s'exprime en jours ouvrés (c'est-à-dire n'incluant pas les samedis, dimanches et jours fériés).

### Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarées en 2015 selon le motif d'absence (hors accidents de services et de trajets)

Motifs d'absence	Nombres d'agents absents	Nombres de jours ouvrés d'arrêt
Congés maladie ordinaire	278	4 592 jours
Congés Longue Durée (CLD) ou Longue Maladie (CLM)	14	1 852 jours
Congés maternité	12	763 jours
Congés paternité	11	99 jours
Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée	124	324 jours
<b>Total</b>	<b>439</b>	<b>7 630 jours</b>

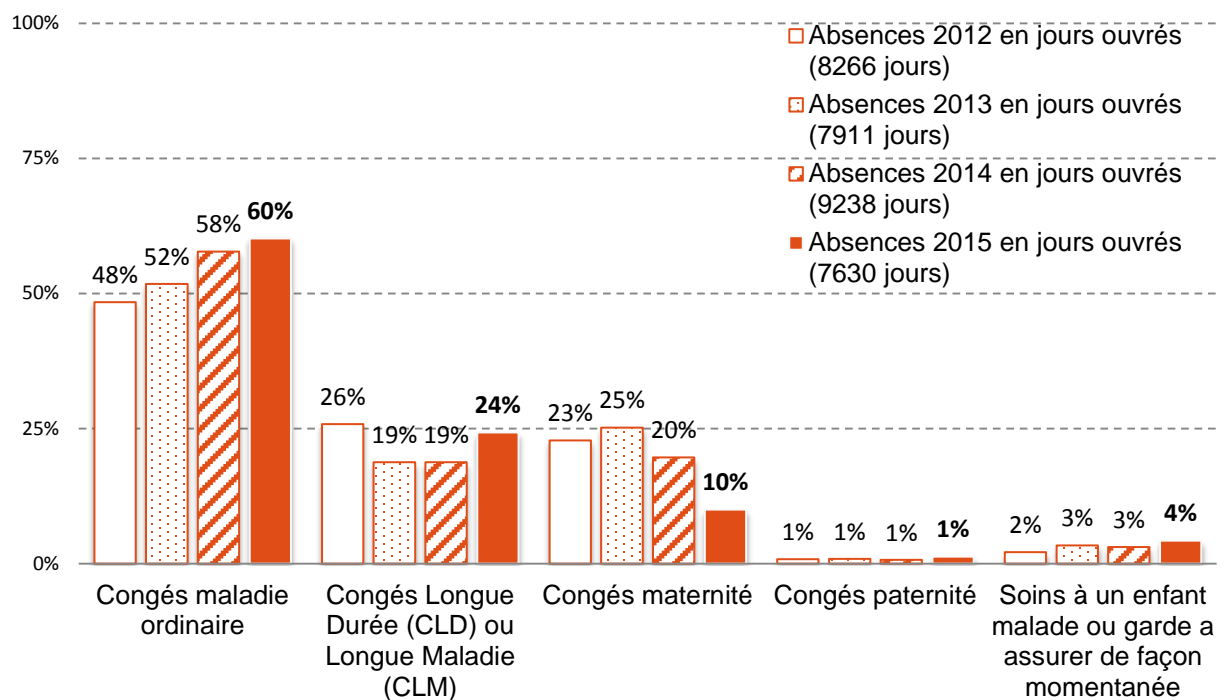
À noter qu'un agent peut avoir été absent pour plusieurs motifs.

**-17%**

C'est la baisse du nombre de jours ouvrés d'absence entre les années 2014 et 2015. Celle-ci s'explique principalement par le nombre réduit de congés maternité en 2015 (12 en 2015 contre 31 en 2014)



## Évolution de la répartition des motifs d'absences



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

Les congés maternité sont le motif d'un jour d'absence sur 10 en 2015 contre 1 sur 5 en 2014.

En ce qui concerne les congés pour enfant malade, ils ne représentent que 4% des jours d'absence, avec une durée d'absence moyenne de 2,6 jours par agent ayant bénéficié du dispositif (2,7 en 2014).

Les congés longue maladie (CLM) et les congés longue durée (CLD), représentent un peu moins d'un quart des jours d'absence cumulés mais ne concernent que 14 agents.

### De quoi parle-t-on ?

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

Taux d'absentéisme :

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

**3,6%**

**C'est le taux d'absentéisme sur l'année 2015 toutes filières confondues. Il était 4,4% en 2014**

## Focus sur les congés paternité des personnels

### Récapitulatif des congés paternité théoriques et pris sur l'année 2015

Filière	Catégorie	Effectifs d'hommes ayant eu un enfant en 2015	Nombre de jours de congés paternité théoriques	Nombre de jours de congés paternité pris
BIATSS	A	5	55 jours	44 jours
	B	1	11 jours	11 jours
	C	3	33 jours	33 jours
	Total BIATSS	9	99 jours	88 jours
Enseignants	A	6	66 jours	11 jours
Total		15	165 jours	99 jours

Le nombre de jours de congés paternité théoriques est le nombre de jours qui auraient été pris si chaque homme ayant eu un enfant en 2015 avait posé les 11 jours calendaires de congé paternité auxquels il a droit.

**9**

**C'est le nombre d'hommes du personnels de l'École ayant pris un congé paternité sur les 15 qui y avaient droit**

Le cumul des jours de congés paternité non pris est de 66 jours. Parmi les 6 hommes n'ayant pas souhaité bénéficier de ces congés, un est BIATSS de catégorie A et les autres sont de la filière enseignante.

### Focus sur les congés de plus de 6 mois des personnels

En 2015, 4 personnels ont été absents pour une durée supérieure ou égale à six mois, dans le cadre de congés maternité, longue durée ou longue maladie. Un personnel titulaire a pris un congé parental de plus de 6 mois.

4 personnels sont partis en disponibilité au cours de l'année 2015 dont deux de plus de 6 mois : 2 pour convenances personnelles et 2 pour suivi de conjoint.

## Focus sur les absences des personnels BIATSS

Récapitulatif des absences des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon<sup>4</sup> déclarées en 2015 selon le motif d'absence

Filière	Motifs d'absence	Nombres d'agents absents	Nombres de jours ouvrés d'arrêt
Absences des personnels BIATSS	Congés maladie ordinaire	251	4 273 jours
	Congés Longue Durée (CLD) ou Longue Maladie (CLM)	13	1 759 jours
	Congés maternité	5	204 jours
	Congés paternité	9	76 jours
	Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée	124	324 jours
	<b>Total</b>		<b>402</b>

402 agents fonctionnaires ou contractuels BIATSS ont été absents en 2015, cumulant 6 636 jours ouvrés d'absence.

**6,3%**

C'est le taux d'absentéisme des personnels BIATSS en 2015. Il était de 7,7% en 2014

<sup>4</sup> Personnels fonctionnaires et contractuels en activité à l'ENS de Lyon y compris les personnels mis à disposition au CROUS ou au PRES de Lyon

## Focus sur les congés maladie ordinaire

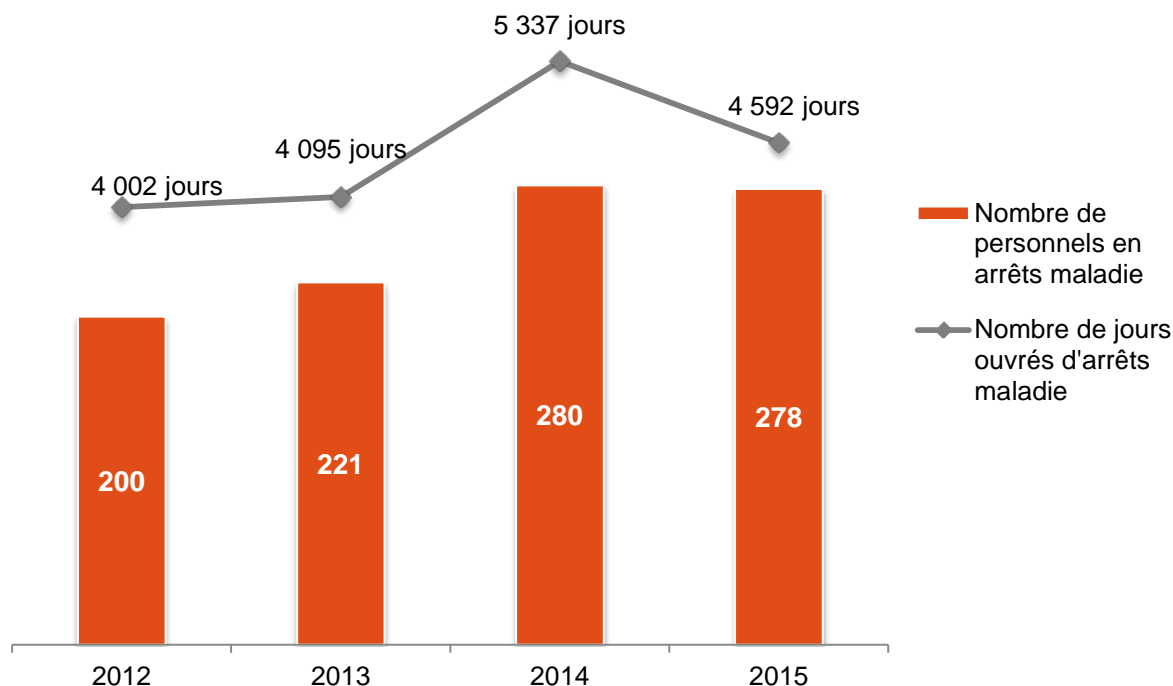
### 6,9 jours ouvrés

C'est la durée moyenne d'un arrêt maladie ordinaire (8,1 j en 2014)

### 3 jours ouvrés

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

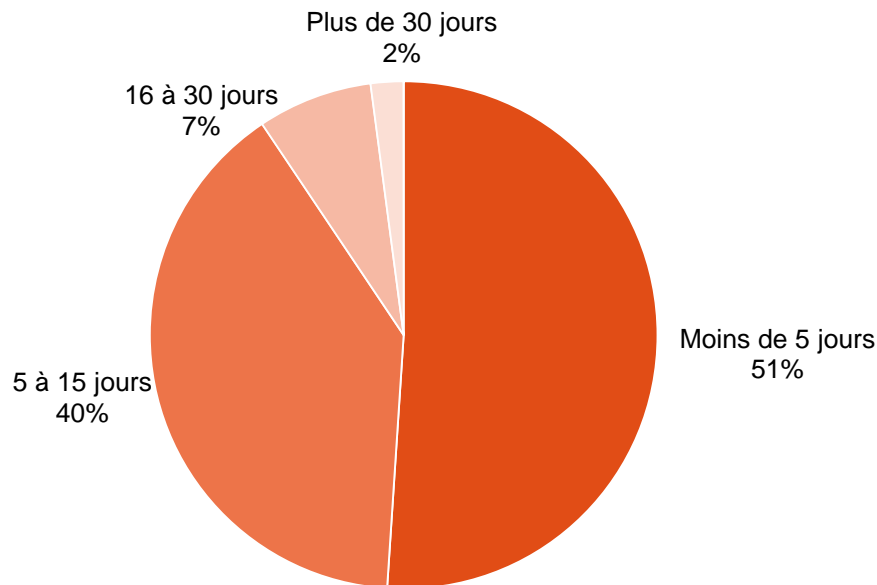
Évolution sur 4 ans du nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire et du nombre d'agents de l'ENS de Lyon ayant été en arrêts maladie



Si le nombre de personnels en arrêt maladie reste stable, le nombre de jours ouvrés d'arrêts a lui fortement diminué entre 2015 et 2014 (-14%).

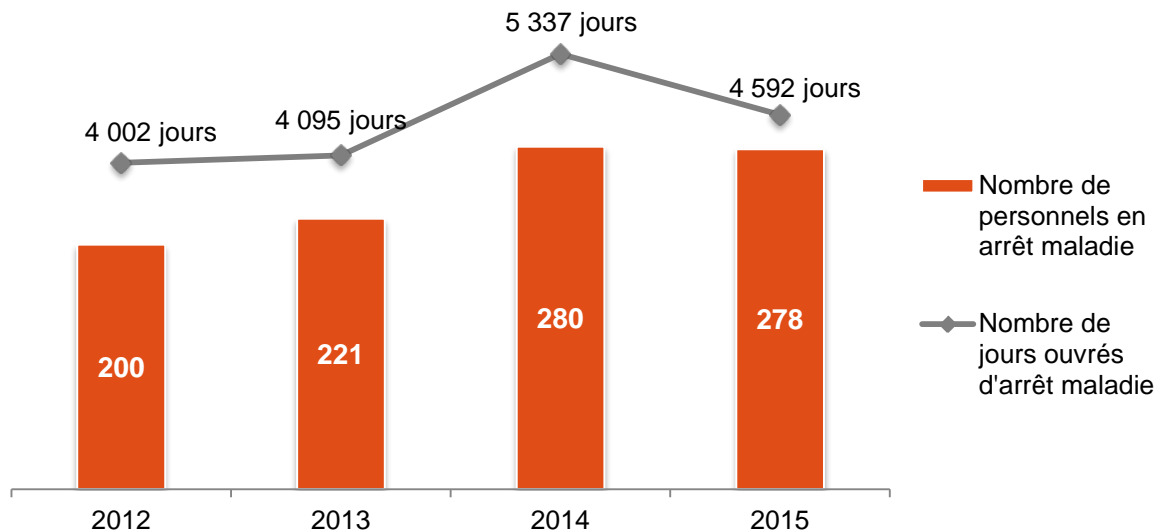
## Répartition des arrêts maladie déclarés en 2015 selon leur durée

Base : 670 arrêts maladie déclarés en 2015  
(280 agents concernés)



Un peu plus de la moitié des congés maladie ordinaire dure moins de 5 jours et 9 % durent plus de 15 jours.

### Évolution par trimestre du nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire et du nombre d'agents de l'ENS de Lyon ayant été en arrêts maladie en 2015



Le troisième trimestre de l'année compte peu d'arrêts maladie en comparaison du reste de l'année. Les congés d'été, au cours desquels les agents ne sont pas présents sur leur lieu de travail, pourraient expliquer en partie cet écart.

## 4. Sécurité et santé au travail

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

### 4.1 Les comités et commissions

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

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

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

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

### 3

**C'est le nombre de CHSCT organisé en 2015.**

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail, 75% des membres sont des hommes parmi les titulaires, et 62,5% parmi les suppléants.

#### 4.1.2 Comité L3

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

Le Comité L3 a pour but d'instituer un dialogue régulier entre l'ENS de Lyon, le CNRS, l'INSERM, l'UCBL et la fondation Mérieux concernant notamment :

- l'utilisation du L3 par l'ensemble des partenaires et son entretien, ainsi que la répartition des frais entre les partenaires ;
- le respect des règles d'hygiène et de sécurité et leur adaptation aux évolutions législatives ou réglementaires ;
- tous travaux nécessaires concernant le L3, les installations et le matériel s'y trouvant ;
- toute autre question concernant l'organisation générale du L3.

Trois réunions ont eu lieu en 2015.

## 4.2 Médecine de prévention

L'ENS de Lyon dispose de deux médecins de prévention, le docteur Isabelle Joly et le docteur Eric Laporte. Le docteur Joly a en charge le personnel du site Descartes, les biologistes et les géologues sur le site Monod. Le docteur Laporte a lui en charge le reste du personnel du site Monod.

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

Le docteur Guillaud-Bataille est venue en renfort deux demi-journées par semaine pendant un mois fin 2015 pour recevoir en visite médicale une partie des normaliens du site Descartes.

Une infirmière de l'éducation nationale et une infirmière en santé au travail sont présentes à temps complet.

L'assistante du service prévention et santé au travail est maintenant complètement intégrée au service de médecine de prévention à mi-temps et participe à la gestion administrative du service.

### 4.2.1 Rapport d'activité du service de médecine de prévention

#### Visites médicales

Nombre d'agents convoqués : 719

Nombre d'agents vus : 605

**16 %**

**C'est l'absentéisme aux visites médicales (personnes ne s'étant pas présentées, excusées tardivement ou reportées à la demande des médecins).**

Malgré une légère augmentation par rapport à l'année dernière, la diminution de l'absentéisme est confirmée, suite à la réorganisation des convocations aux visites médicales. Cet absentéisme reste pour autant à l'origine d'une perte de temps pour l'ensemble de l'équipe.

Pour l'ensemble de l'établissement, les motifs de visites médicales sont les suivants :

- 238 pour visites systématiques
- 151 visites d'embauche ou premières visites
- 40 visites de reprise après un arrêt maladie, congé maternité ou accident du travail.
- 173 visites occasionnelles à la demande de l'agent, du médecin de prévention ou à la demande de l'administration contre 103 en 2014. Le nombre de ces visites supplémentaires est important et a augmenté de façon très significative cette année. Cela conduit à réduire le temps disponible pour le suivi périodique systématique.

Pour les examens complémentaires et les vaccinations prescrits, il s'agit de :

- 308 bandelettes urinaires et 55 contrôles en cas d'anomalie
- 306 tests visuels
- 42 tests de la fonction respiratoire
- 41 tests auditifs
- 59 suivis de la tension artérielle
- 113 bilans sanguins
- 19 radiographies pulmonaires
- 2 bilans ophtalmologiques pour la surveillance des personnes utilisant des lasers de classe 3B et 4
- 1 scanner thoracique (surveillance post-exposition amiante)
- 10 vaccins

Pour les conseils et orientations, il s'agit de :

- 45 orientations vers le médecin traitant
- 127 orientations vers un spécialiste : 28 psychologues, 23 ophtalmologues, 23 dermatologues, 16 psychiatres, 7 gastro-entérologues pour les principaux.
- 12 orientations vers l'assistante sociale
- 6 orientations vers les ressources humaines
- 2 orientations vers le comité médical
- 52 conseils
- 17 études de poste
- 8 accompagnements dans le cadre d'une reconnaissance de travailleur handicapé

Les conclusions professionnelles sont les suivantes et incomplètes du fait d'un codage différent entre les deux médecins :

- 453 compatibilités
- 1 demande de changement de poste de travail
- 60 aménagements de poste
- 76 sans conclusion

### Passages spontanés dans les infirmeries

Nombre d'agents à l'infirmerie Descartes : 491

Nombre d'agents à l'infirmerie Monod : 455

**+ 10 %**

**C'est l'augmentation des passages spontanés dans les infirmeries de l'établissement.**

En 2014, le service de santé au travail avait déjà enregistré une augmentation des passages de 45,5%.

### Activités de tiers temps :

17 études de poste et/ou visites de locaux ont été réalisées.

Le service de médecine de prévention a participé à 3 CHSCT, 1 réunion du groupe ACTE et finalisé une enquête réalisée dans le cadre de ce groupe. Une présentation du service médical a été faite aux élèves lors de leur rentrée.

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

Une rencontre entre le personnel du service de médecine de prévention et la Vice-Présidente Etudes a eu lieu pour travailler sur les mesures à mettre en place pour accompagner les étudiants dans leur cursus universitaire quand ce dernier est perturbé par des problèmes de santé.

Les réunions de service se sont poursuivies en 2015 : elles ne permettent pas forcément de réunir tout le personnel du service le même jour mais sont l'occasion d'échanger, de rédiger des



documents et d'harmoniser nos pratiques. La communication de l'équipe est de bonne qualité et facilitée par la présence régulière de l'assistante et des infirmières.

Le recours à des appuis disponibles en interne à l'établissement est précieux et complémentaire. Il s'agit du recours à la psychologue pour les étudiants et à l'assistante sociale.

Les collaborations avec nos autres collègues du service prévention et santé au travail sont régulières et efficaces.

De plus, pour répondre à la problématique des difficultés psychiatriques rencontrées par un nombre croissant d'étudiants, le développement du réseau avec des professionnels extérieurs a été poursuivi :

- Prise de contact avec le service des urgences psychiatriques de l'hôpital du Vinatier (novembre 2015)
- Rencontre de deux psychologues libérales (novembre 2015)
- Rencontre avec le Professeur TERRA (novembre 2015)
- Rencontre avec l'équipe de la clinique psychiatrique Notre-Dame à Villeurbanne (décembre 2015).

Actions mises en place par le service médical :

- 1 collecte de sang sur le site Descartes (octobre 2015)
- 2 formations initiales au PSC1 à destination des étudiants (juin 2015)
- 1 conférence « Prévention-Santé Alcool » avec l'ANPAA, à destination des étudiants (à la rentrée de septembre 2015)

Les médecins et les infirmières bénéficient d'une formation continue. En 2015, ils ont participé à différentes formations et réunions :

- « Actualités Claude Bernard » pour un médecin
- « Prévention des Risques Psycho-Sociaux » pour un médecin
- Journées de la Société de Médecine du Travail de Lyon intitulée « Urgence en santé au travail » et « Qualité de vie au travail » pour les médecins
- Participation aux journées du groupe ressources sur les conduites addictives (ANPAA) pour une infirmière et un médecin
- Recyclage formateur PSC1 pour une infirmière
- Journées d'Aide Médicale d'Urgences en milieu du travail pour une infirmière
- Formation au logiciel en santé au travail « MEDTRA » : 42 journées cumulées pour l'ensemble de l'équipe.

Le déménagement des locaux du service médical du site Monod en décembre 2015 a également sollicité du temps et de la disponibilité à l'assistante et aux infirmières.

## Commentaires généraux

### Aspects portant sur l'expression des agents en visite médicale et les risques psychosociaux :

La charge et le temps consacrés au travail par certains chercheurs et personnels représentent un facteur de risque. Cela peut conduire à des situations d'épuisement professionnel. Nous notons dans certains collectifs que le soutien social est insuffisant tant sur le plan des collègues de travail que des relations avec la hiérarchie. De même la reconnaissance comme les possibilités d'évolution professionnelle sont souvent exprimées comme limitées.

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

En ce qui concerne les étudiants, nous avons pu constater, à l'occasion de leur suivi, que certains d'entre eux présentent des fragilités psychologiques (des manifestations de stress, d'anxiété...) voire des pathologies psychiatriques avérées. Ces constats sont non seulement confirmés en 2015 mais on observe une augmentation du nombre d'étudiants en difficulté. Ils ont conduit à poursuivre les actions développées dans le paragraphe sur les activités de tiers-temps. Sur le plan de l'analyse des motifs pouvant participer à ces situations, le changement d'environnement de vie (ville, famille, rémunération ou pas), la découverte du contenu du cursus proposé et le changement nécessaire dans l'organisation de leur travail. Ces éléments justifieraient des actions de prévention complémentaires pour lesquelles des réflexions sont en cours.

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

Concernant le **risque radioactif** : des moyens dosimétriques adaptés à l'évaluation de l'exposition aux radio-éléments manipulés existent. Ils mettent en évidence que cette exposition reste à un niveau faible ou non mesurable.

Le nombre d'agents disposant d'un dosimètre extrémité est limité alors que celui d'agents disposant d'un dosimètre de poitrine est beaucoup plus important. Une réévaluation du nombre d'agents réellement exposés devrait être réalisée. Les objectifs étant de limiter le nombre de dosimètres inutiles et inversement de s'assurer que les utilisateurs effectifs disposent des dosimètres adaptés (poitrine et extrémité).

Concernant le **risque chimique** : la mise en œuvre de la réglementation sur les produits Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques prévoit une démarche de substitution systématique de ces produits ou en cas d'impossibilité la mise en place de procédés en circuit fermé. Il nous semble que cette démarche n'est pas vue comme prioritaire. Nous rappelons l'importance de mesures de prévention strictes vis à vis de ces produits comme des produits chimiques en général pour limiter le risque de voir apparaître des pathologies en rapport avec ces expositions. La prise en compte du risque nanoparticulaire est également nécessaire.

Des mesures d'exposition atmosphériques ont été réalisées au département de chimie et au RDP fin 2014. Une première présentation du rapport a été effectuée début 2015 mais l'exploitation de ce rapport reste à faire : mesures correctives et évaluation de leur efficacité.

Concernant le **risque biologique** : nous disposons d'une liste des pathogènes manipulés en L3.

Une réunion visant à harmoniser les pratiques de surveillance médicale professionnelle et à établir un plan d'urgence commun pour des laboratoires L3 du site de Gerland s'est tenue au mois de

septembre 2014. Elle a abouti à un protocole de surveillance médicale commun et une procédure d'urgence. Un plan d'urgence commun devrait être élaboré par les responsables des L3.

Les connaissances des utilisateurs de ces produits chimiques et des agents biologiques pathogènes sont variables et pour certains insuffisantes (étiquetage, Fiches de Données de Sécurité...). L'information des femmes en âge de procréer est également à renforcer. Notre temps de présence ne nous permet pas de participer à des réunions collectives d'information et de sensibilisation avec les préventeurs. Au-delà des informations qui sont données individuellement lors des visites médicales, nous avons réalisé une plaquette que nous allons mettre à disposition des femmes en âge de procréer.

### Objectifs de l'équipe médicale : bilan 2015 et objectifs 2016

- Poursuivre et renforcer les visites de locaux (services, laboratoires, départements) pour permettre la mise en œuvre effective de notre activité de tiers temps orientée sur la connaissance des postes de travail. Cet objectif n'est que partiellement atteint et reste d'actualité pour 2016.
- Rédiger une plaquette d'information sur les risques professionnels pour les déplacements à l'étranger. Non réalisé en 2015 mais conservé comme objectif 2016.
- Poursuivre les réunions de travail de l'équipe médicale : une réunion de l'équipe complète dans l'année et une réunion mensuelle le vendredi matin de l'équipe restreinte.
- Mettre en place un logiciel en santé au travail : effective au 1 janvier 2016.

## 4.2.2 Psychologue du travail

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

En 2015, la permanence de la psychologue MGEN a fermé en juin par manque de passage ; 1 agent a consulté entre janvier et juin. Elle a ré-ouvert début novembre : 5 agents ont consulté depuis la réouverture. Les permanences ont lieu un jeudi matin par mois sur le site Monod et un jeudi matin par mois sur le centre de santé MGEN.

## 4.3 Les accidents de service et de trajet

### De quoi parle-t-on ?

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

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

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

### 31

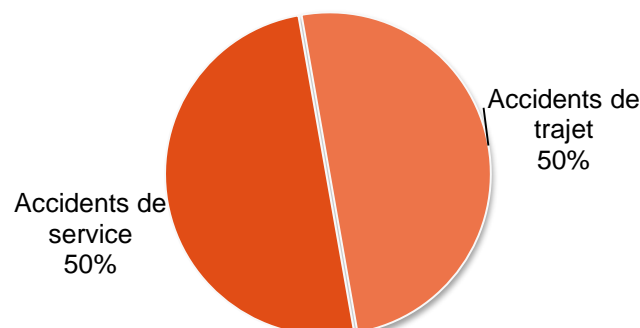
**C'est le nombre d'agents qui ont été concernés par un accident de service ou de trajet en 2015.**

32 accidents ont été reconnus comme imputables au service : certaines personnes ont été victimes de plusieurs accidents. Ce chiffre est en légère diminution par rapport à 2014 (33 agents concernés). A noter cependant la forte augmentation des accidents de trajet (16 contre 6 en 2014).

### Récapitulatif des accidents de service et de trajet des personnels de l'ENS de Lyon au déclarés en 2015

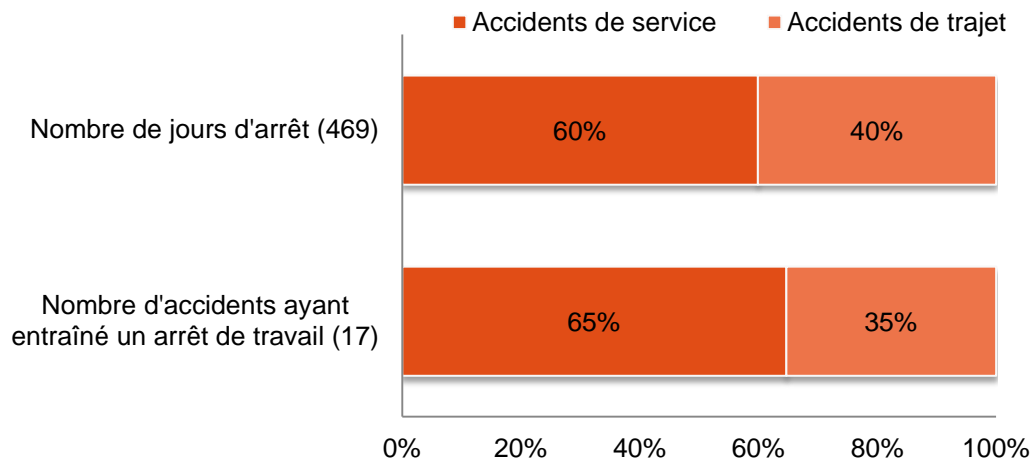
Type d'absence	Nombre d'agents ayant déclaré un accident	Nombre d'accidents déclarés et reconnus	Nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail	Nombre de jours d'arrêt
Accidents de service	15	16	11	281 jours
Accidents de trajet	16	16	6	188 jours
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>469 jours</b>

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



Base : 32 accidents déclarés et reconnus en 2015

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



Base : 32 accidents déclarés et reconnus en 2015

Les accidents sont répartis à part égale entre accidents de service et accidents de trajet. Cela représente une augmentation importante des accidents de trajet par rapport à 2014 (17% d'accidents de trajet).

On constate que cette année ce sont les accidents de service qui ont plus souvent entraîné un arrêt de travail (dans près de 2 accidents sur 3). Le nombre de jours d'arrêt est lui en baisse depuis 2013 avec 469 jours d'arrêt (contre 547 en 2013 et 491 en 2014).

A noter qu'une maladie professionnelle a été déclarée en 2015 mais aucune allocation temporaire pour invalidité n'a été versée.

### De quoi parle-t-on ?

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

La formule de calcul est la suivante :

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

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

La formule de calcul est la suivante :

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

**10,5**

C'est le **taux de fréquence des accidents en 2015 pour 1 million d'heures travaillées.**

**15,4**

C'est l'**indice de fréquence des accidents en 2015 pour 1 000 agents.**

## 4.4 La politique du handicap

### De quoi parle-t-on ?

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

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

L'École est activement engagée dans une politique de recrutement, d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Cette politique active doit permettre d'augmenter le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais également de maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap et d'inaptitude.

En 2015, cette politique s'est notamment traduite par une action de sensibilisation au handicap les 11 et 12 mai 2015. Menée en partenariat avec l'ADAPT (association pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et l'ALGED (association Lyonnaise de Gestion d'Établissements pour personnes Déficiantes), cette action a voulu sensibiliser sur ce thème et mieux faire connaître aux agents les avantages à se déclarer travailleur handicapé. Des débats et des ateliers ont été proposés ainsi qu'un spectacle humoristique.

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

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

**3,71 %**

**C'est le pourcentage de travailleurs en situation de handicap déclarés au 31 décembre 2015 à l'ENS de Lyon.**

Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 41 au 31 décembre 2015. Les titulaires représentent près de 90% de cette population.

Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, les personnels de catégorie C sont les plus représentés avec 54% des effectifs. Les personnels de catégorie A représentent 20% et ceux de catégorie B 27% de la population.

La filière ITRF est largement représentée avec près de 60% de l'effectif.

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

Année	2013	2014	2015
Nombre d'agents	29	37	41

La progression du nombre d'agents continue. Depuis l'année 2013, l'établissement a augmenté le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 40 %, passant de 29 agents recensés à 41. Ce chiffre est encore insuffisant, mais les campagnes de sensibilisation et de recensement devraient permettre de continuer cette progression. A noter également qu'un travail est mené en lien avec le service social sur les situations de handicap pour aider les agents à déposer leur dossier.

Cette progression passe également par la voie du recrutement par voie contractuelle. Les personnes en situation de handicap non fonctionnaires ont en effet la possibilité d'être recrutées dans la fonction publique sans concours, après une période d'emploi en qualité d'agent non-titulaire. La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emploi concerné (généralement un an) avant d'être titularisés.

D'autres actions sont mises en place pour se rapprocher de l'obligation d'emploi de l'établissement :

- développement de partenariats avec des organismes pour participer à des forums de recrutement et accueillir des stagiaires en situation de handicap (pour une mise en situation au travail ou une reconversion),
- sous-traitance pour les fournitures et les prestations,
- aménagements de poste,
- mise en place de formations spécifiques pour le maintien dans l'emploi,
- dépenses d'accessibilité.

L'ensemble de ces dépenses sont comptabilisées et permettent une déduction de la contribution au FIPHFP.

**97 600 €**

**C'est le montant dépensé pour les travaux d'accessibilité en 2015 à l'ENS de Lyon.**

## 4.4.2 Les droits des travailleurs en situation de handicap

La reconnaissance d'un handicap recouvre des réalités extrêmement diverses. Cette reconnaissance relève de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie (qui remplace la Cotorep). Il faut donc déposer un dossier à la Maison départementale des personnes handicapées.

La reconnaissance d'un handicap donne lieu à l'ouverture de droits et de prestations spécifiques :

- le temps partiel de droit ;
- une priorité pour les mutations ;
- une bonification supplémentaire sur les chèques vacances (majoration de 30% de la bonification versée par l'État) ;
- des formations adaptées au handicap si celui-ci est survenu en cours de carrière ;
- des bilans de compétence et des formations spécifiques en vue d'une reconversion éventuelle en cas d'inaptitude aux fonctions ;
- l'aménagement du poste de travail ;
- un départ anticipé à la retraite (sous réserve d'avoir validé une durée de cotisation minimale).

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

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

**26 240 €**

**C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2015 à l'ENS de Lyon.**

Ces aménagements de poste ont concerné 13 agents. En 2014, 18 300 € avaient été dépensés. Avec près de 40% de dépenses en plus en 2015, l'augmentation se poursuit et illustre la politique active de l'établissement. Ces aménagements sont pris sur le budget de l'action sociale suite à une demande de l'agent reconnu travailleur handicapé, validé par un avis médical. Le télétravail a également été expérimenté dans ce cadre : 2 personnes ont été concernées en 2015.



## 5. Formation continue des personnels

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

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

### Les chiffres clés

	2012	2013	2014	2015
Nombre de formations	218	280	245	228
Nombre de jours de formation	1568	1940	1688	1769
Nombre de stagiaires <sup>1</sup>	1166	1731	1390	1562
Nombre d'agents formés <sup>2</sup>	512	658	581	644
Nombre de jour de formation par agent	3,1	2,95	2,9	2,7

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

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

Les chiffres clés comprennent le personnel de l'ENS ainsi que le personnel des établissements partenaires travaillant sur le site de l'ENS (CNRS, INSERM, INRA ....) qui participe notamment aux formations hygiène et sécurité ainsi que les personnels extérieurs en cas de mutualisation de formations.

**644**

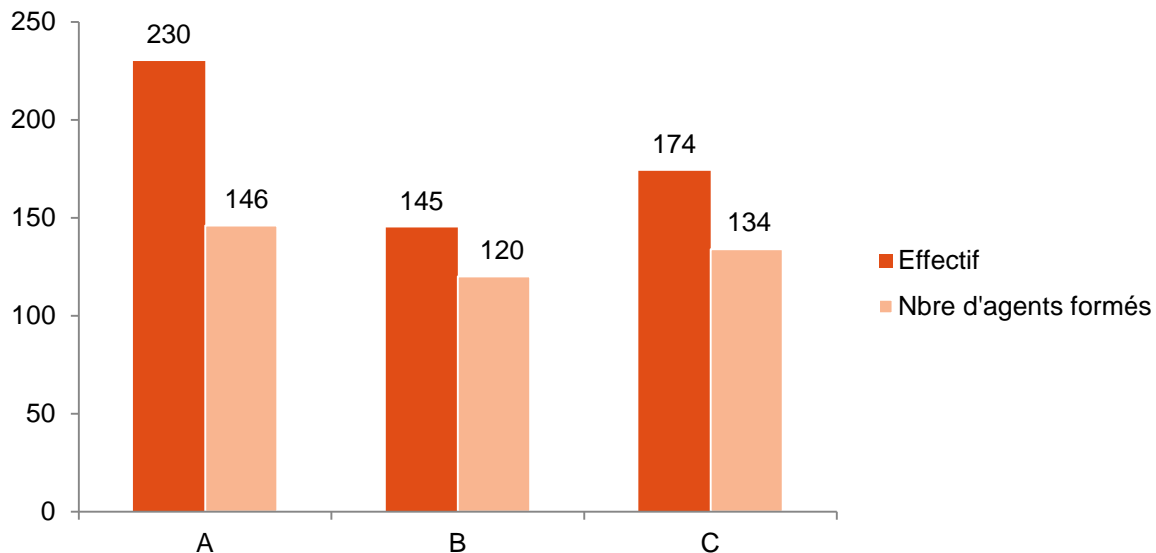
**C'est le nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation continue au moins au cours de l'année 2015.**

Le nombre de jours de formation et d'agents formés a augmenté respectivement de 4,8% et 12,4% par rapport à l'année 2014.

Le service a monté moins de formations mais sur plusieurs jours et bien suivies par les agents.

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

### Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2015 par catégorie



**73%**

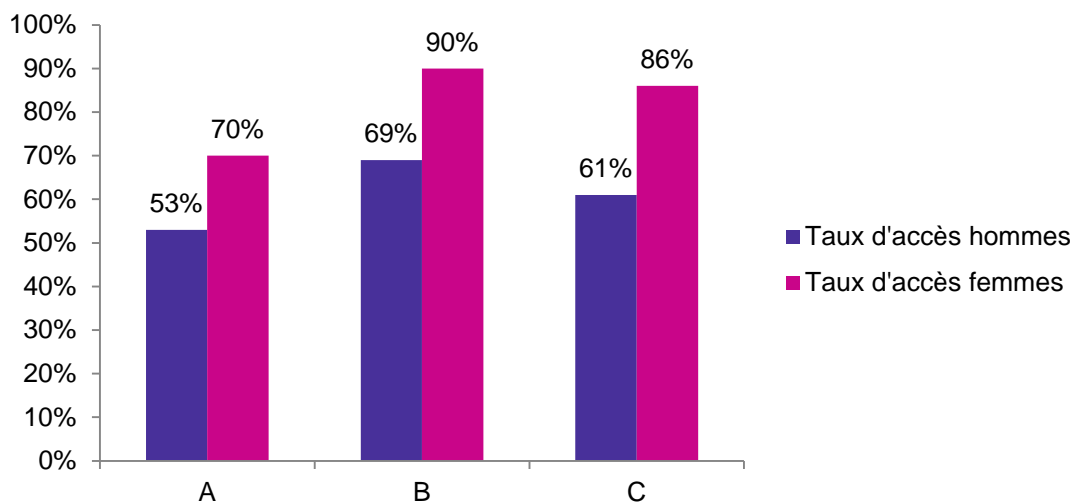
C'est le taux d'accès à la formation continue des personnels BIATSS en 2015.

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

La mutualisation des formations, organisée soit pour des personnels présents à l'école soit en réseau de formation lyonnais (R2A) porte à 160 agents appartenant à des structures extérieures, le nombre d'agents formés soit une augmentation de 32% par rapport à 2014.

Les agents de l'école bénéficient aussi de cette situation car la bonne santé du réseau de formation lyonnais permet à des personnels de l'ENS de suivre des formations dans d'autres universités/écoles (ex : parcours gestionnaire RH). Ceci explique aussi le nombre de stagiaires formés en 2015.

### Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2015 par catégorie et par sexe



Les femmes ont toujours un taux d'accès à la formation significatif (80%). A noter également : les hommes de la catégorie C sont beaucoup plus formés que l'année dernière (61 % au lieu de 43 %). Ils ont participé aux préparations concours et à l'anglais ainsi qu'à des formations métiers et techniques (bibliothéconomie, jardin, maintenance etc ..)

#### Les chiffres clés par population

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

	Nombre de formations	Nombre de jours de formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'agents formés	Nombre de jour de formation par agent	Coût
BIATSS	222	1 378	1271	400	3,4	162 675€
Enseignants	18	63	40	33	1,9	5 611€
Etudiants	9	74	66	51	1,5	4 358€
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>1515</b>	<b>1377</b>	<b>484</b>	<b>3,1</b>	<b>172 644€</b>

La formation des personnels est principalement orientée vers les personnels BIATS (92% de stagiaires en 2015)

Le budget du service permet aux étudiants de se former à l'utilisation du théâtre Kantor (habilitation électrique, échafaudage roulant,...) et aux formations réglementaires en hygiène et sécurité. La vice-présidence études a pris en 2015 une partie du coût en charge pour le théâtre

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

## Le coût de la formation continue des personnels

### Le coût direct de la formation continue des personnels en 2015

	2015	2014
Dépenses pédagogiques	157 199 €	152 650 €
Frais de mission	15 445 €	16 168 €
<b>Total</b>	<b>172 644 €</b>	<b>168 818 €</b>

Le budget consacré à la formation a été augmenté en 2015, pour prendre en compte les formations des enseignants qui n'ont pas pu se mettre en place et qui seront reportées en 2016. Le budget consacré aux personnels de l'ENS est inférieur de 16 114€ au budget réalisé total. Les personnes extérieures à l'ENS qui sont formées le sont principalement pour des questions de réglementation en hygiène et sécurité (environ 6 000€), le reste vient de la mutualisation (achats publics, gestionnaires RH, concours,...), des formations en anglais et des formations gestionnaires.

Les frais de mission ont baissé en 2015, le service formation essaie dans la mesure du possible de mutualiser les formations, de les organiser en intra et de privilégier les prestataires lyonnais.

Chaque année, le service formation lance, en collaboration avec le service mobilité internationale, la campagne pour les échanges administratifs Erasmus. La commission de formation sélectionne les dossiers. Si les frais de mission dépassent le montant de la bourse, le service formation finance la différence (104€ en 2015).

### La réalisation du budget au titre de l'année 2015

	Prévu	Réalisé
Formations transversales	74 000 €	68 190 €
Formations individuelles	86 115 €	100 000 €
Diplôme/VAE/Bilan de compétences	5 000 €	5 143 €
Frais de mission	20 000 €	15 445 €
<b>Total</b>	<b>185 115 €</b>	<b>188 778 €</b>

Cette année des moyens habituellement affectés à la rémunération des jurys de concours ont pu être libérés et réinjectés dans la formation. Certains services ont aidés à financer des formations très coûteuses et le report des formations destinées aux enseignants ont également libéré des fonds. Un appel a donc été lancé à l'automne qui a connu un grand succès et a permis de satisfaire bon nombre de demandes avant la clôture du budget.

Le taux de réalisation budgétaire est donc de 100%.

Par rapport à la prévision, on constate donc que la part des formations individuelles représente 53% de la réalisation totale. Les agents ressentent le besoin d'avoir des formations sur-mesure correspondant à leurs pratiques professionnelles.

Le financement de diplôme/VAE/bilan de compétences a représenté 5 143€ ce qui montre que les demandes dans ce cadre sont bien en augmentation.

La commission qui a traité ces demandes a accordé un congé de formation professionnelle en 2015 pour un changement de carrière.

L'indemnité forfaitaire de l'agent (85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence pendant 12 mois) est financée par la masse salariale état. Le montant est donc à rajouter à l'effort de formation de l'établissement.

Cette année, 3 bilans de compétences ont pu être financés.

### De quoi parle-t-on ?

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

Si l'on s'intéresse au suivi des formations et à l'accompagnement des agents (agents titulaires ou nouveaux lauréats) ayant réussi un concours, 5 agents sur 9 pour les ITRF ont eu un parcours de formation et 3 agents sur 3 pour les AENES.

## 6. DIALOGUE SOCIAL

### 6.1 Les Comités techniques

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

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

- à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

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

#### 6

**C'est le nombre de comités techniques qui ont été organisés en 2015. Lors d'un comité, il a donné lieu à une deuxième réunion, comme prévu par l'article 48 du décret n°2011-184 du 15 février 2011.**

De nouveaux élus ont été installés en 2015. A cette occasion, ils ont été informés des compétences du comité technique et du mode de fonctionnement, et ont suivi une formation spécifique. 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 hommes (60% des membres).

Les projets mis en œuvre qui peuvent être mentionnés dans le cadre du dialogue social pour l'année 2015 :

#### Communication

L'ENS de Lyon a mis en place deux actions afin de répondre aux besoins des représentants du personnel en termes de communication et d'information.

- l'accès à une adresse de messagerie électronique par organisation syndicale.
- la mise à disposition de pages d'information syndicale sur le site intranet institutionnel de l'établissement.

A noter également que des relevés de décision des comités techniques ont été réalisés. Ils permettent à l'ensemble des agents d'avoir les informations synthétiques sur les projets présentés en comité technique. Ils sont en ligne sur l'intranet, ainsi que les ordres du jour et les compte-rendus.

Sur les commissions – internes et consultatives - utiles au fonctionnement de l'établissement, suite à une demande des représentants du personnel, une proposition a été élaborée pour les commissions formation et action sociale. Elle a formalisé davantage leur composition, les nominations ainsi que leurs missions. Les membres sont désignés parmi les membres élus en CT.

### **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
- le programme annuel de prévention 2015
- les principes d'organisation des services et de la politique indemnitaire pour les enseignants et enseignants-chercheurs
- le plan de formation

### **Autres dossiers**

En 2015, des évolutions ont été mises en œuvre sur deux sujets transverses.

#### Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)

La possibilité d'accorder des CRCT aux enseignants chercheurs, notamment aux maîtres de conférences, a été augmentée, le contingent Etablissement passant de deux à dix semestres. L'effort important consenti par l'Ecole à l'égard de ces congés a été souligné par les représentants du personnel.

#### La politique des agents non titulaires

Une évolution de la politique des agents non titulaires a été proposée et votée par les instances de l'établissement. Elle permet d'augmenter la durée des contrats dans certains cas précis et propose de nouvelles modalités de recrutement pour les agents contractuels recrutés dans le cadre d'un contrat de recherche.

La politique reste cependant inscrite dans le cadre de la loi Sauvadet qui a mis en place de nouvelles conditions de recours aux agents non titulaires (motifs et durée de contrat). Le recrutement contractuel doit rester une exception qui doit respecter des principes édictés par la loi.

A noter également que deux groupes de travail ont été mis en place en 2015, et devraient aboutir en 2016 : l'un concerne le régime indemnitaire, l'autre le télétravail.

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

### De quoi parle-t-on ?

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

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

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

### 11

**C'est le nombre de commissions paritaires qui ont été organisées en 2015.**

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants à la Commission Paritaire d'Etablissement, on observe que pour les titulaires, la parité est respectée pour les représentants du personnel (50% de chaque sexe) ainsi que pour les représentants de l'administration. Par contre, pour les représentants suppléants du personnel, ce sont les hommes qui sont le plus représentés (67%).

### CPE en formation restreinte

Les CPE en formation restreinte ont été réunies 6 fois pour la filière ITRF, 3 pour la filière AENES et 2 pour la filière Bibliothèque. Des consultations de la CPE ont également eu lieu par voie électronique afin de traiter des demandes de mobilité urgentes.

## 6.3 Les moyens syndicaux

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

A ce jour sur les trois sites de l'établissement, 63,5 m<sup>2</sup> sont mis à disposition des représentants du personnel.



## 7. Politique Sociale

### 7.1 Action sociale

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

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

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

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

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

Les personnels concernés par ces prestations sont les suivants :

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

### 7.1.1 Prestations de l'établissement

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

#### Prestations sociales versées par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2015

Nature de la demande	Nombre de demandes satisfaites	Montant versé par l'ENS
Participation aux frais de centre de loisirs avec hébergement	11	1 500 €
Participation aux frais de centre de loisirs sans hébergement	17	1 148 €
Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif, en centre familial ou séjours linguistiques	6	539 €
Participation aux activités sportives	32	1 650 €
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>4 837 €</b>

A noter que les 66 demandes satisfaites concernent 25 personnes. Ces personnes sont en majorité des agents de catégorie C (64%), contre 20% de catégorie B et 16% de catégorie A.

Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, près de 64% des personnes appartiennent à la tranche d'âge 36-45 ans, 24 % ont plus de 46 ans et 12 % moins de 36 ans.

**190 €**

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

A ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 4 788 €

Année	2013	2014	2015
<b>Dépenses de prestations sociales</b>	<b>8 403 €</b>	<b>10 176 €</b>	<b>9 625 €</b>

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

## 7.1.2 Assistante sociale et commission d'action sociale

### L'assistante sociale

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

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

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

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

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

**73**

**C'est le nombre de personnes suivies par l'assistante sociale en 2015.**

Le nombre de personnes rencontrées poursuit sa hausse. Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux agents suivis par l'assistante sociale, 36 étaient des agents jamais suivis auparavant, contre 33 en 2014, le suivi est donc plus régulier.

Profil des personnels	Effectifs 2015	%
<b><u>Catégories</u></b>		
Catégorie A / élèves	23	32%
Catégorie B	13	18%
Catégorie C	37	51%
	73	
<b><u>Sexe</u></b>		
Hommes	36	49%
Femmes	37	51%
<b><u>Statut</u></b>		
Fonctionnaires / élèves	66	90%
Contractuels	7	10%
<b><u>Situation familiale</u></b>		
Célibataire/veuf	25	34%
En couple	33	45%
Divorcé	15	21%

Les agents étaient majoritairement des fonctionnaires et la moitié était des femmes. Les agents de catégorie C sont toujours les plus représentés avec près de 51% des entretiens réalisés. A noter cependant une progression des agents de catégorie A. Si l'on s'intéresse plus précisément à la situation familiale, l'assistante sociale a accompagné 15 familles monoparentales.

A noter également que le nombre d'actions menées par l'assistante sociale est beaucoup plus important que le nombre de dossiers suivis. L'assistante a mené plus de 100 entretiens sur l'année, ainsi que presque autant d'entretiens téléphoniques et des échanges de mail.

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

Le budget et le logement représentent les domaines d'intervention principaux. Dans ce cadre, un partenariat avec CRESUS, une association qui travaille sur l'accompagnement budgétaire, a débuté et a permis l'orientation de 2 agents.

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

## La commission d'action sociale

La Commission d'Action Sociale est une commission paritaire qui se réunit 4 à 5 fois par an.

Elle 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 2015, les entretiens ont abouti à la présentation de 24 dossiers parmi lesquels 23 demandes d'aides ont reçu un avis favorable. Un chiffre en progression par rapport à 2014, et au même niveau que 2013.

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

**12 020 €**

**C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2015. Un chiffre qui retrouve le niveau de 2013 après une baisse en 2014.**

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 afférent.

## 7.2 Frais de transport en commun

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

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

Le montant de la participation aux frais de transport domicile-travail s'élève à 95 593 €. Cette somme inclut les abonnés des transports en commun de l'ensemble des sites mais pas les dépenses du PDA.

### De quoi parle-t-on ?

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

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

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

La moyenne des abonnements PDA sur l'année 2015 est de 263 abonnés sur l'ensemble des 3 sites pour un montant total de participation de l'établissement de 75 863 €

**175 995 euros**

**C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2015.**

Si l'on s'intéresse en détail à ce remboursement domicile-travail, on constate que près de 750 personnes sont concernées, en incluant les normaliens. .

## 7.3 Restauration

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

Au cours de l'année 2015, les tarifs n'ont pas augmenté pour les agents. Le prix d'un repas est ainsi de 2,44 € pour les agents dont l'indice de rémunération est inférieur à 325 et de 4,08 € pour les agents dont l'indice de rémunération est entre 325 et 466. Au-delà le tarif est de 5,53 €.

**116 000 euros**

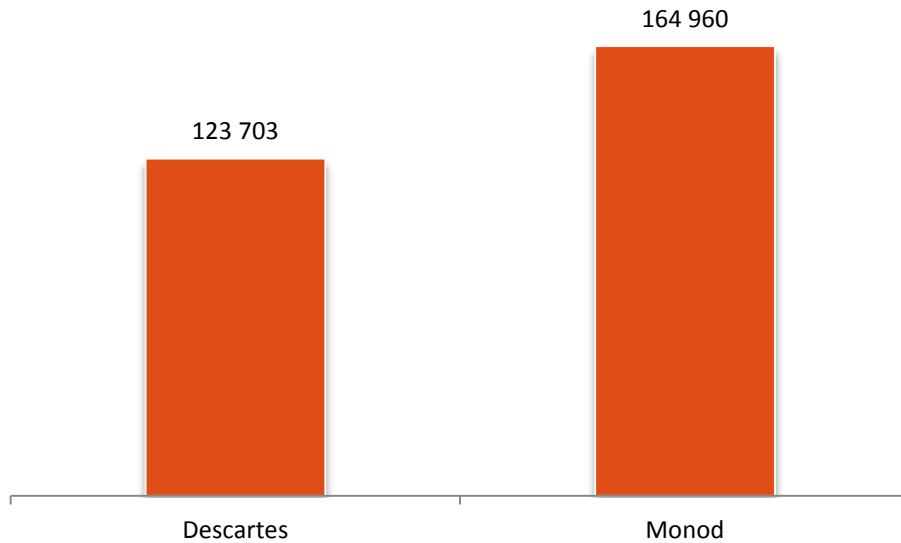
**C'est le montant total de la participation financière de l'ENS de Lyon à la restauration des agents.**

La participation de l'ENS de LYON à la restauration des agents s'illustre également par la mise à disposition de 6 agents de l'École auprès du CROUS.

### Fréquentation et usagers du restaurant au cours de l'année 2015

Type d'usager	Descartes		Monod		Total	
	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%
Etudiants (auditeurs + Crous)	57 528	47%	70 364	43%	127 892	44%
Personnels ENSL subventionnés (<314)	2 261	2%	896	1%	3 157	1,1%
Personnels ENSL subventionnés entre 314- 465	36 329	29%	37 390	23%	73 719	25,5%
Personnels ENSL non subventionnés (>465)	18 528	15,0%	15 490	9%	34 018	12%
Autres organismes	6 487	5%	39 225	24%	45 712	15,8%
ENS invités	301	0,2%	733	0,4%	1 034	0,4%
Extérieurs	2 269	2%	862	0,5%	3 131	1,1%
<b>TOTAL</b>	<b>123 703</b>	<b>100%</b>	<b>164 960</b>	<b>100%</b>	<b>288 663</b>	<b>100%</b>

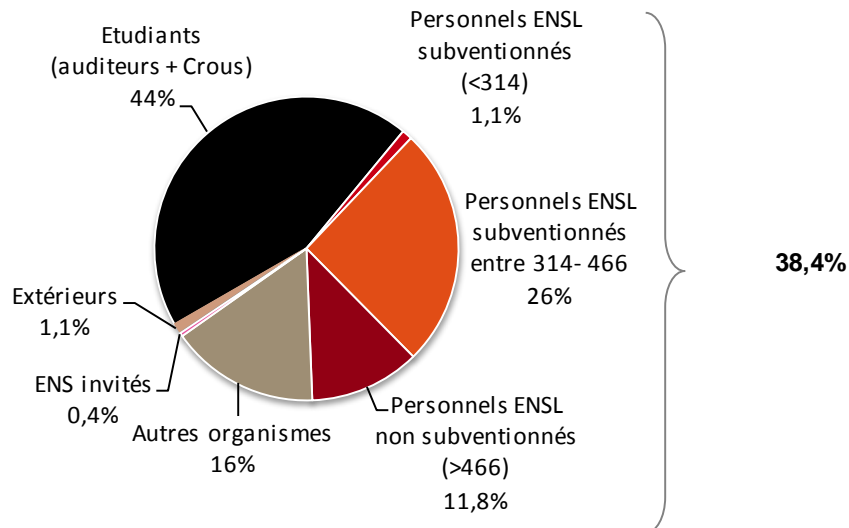
## Fréquentation des restaurants du CROUS selon le site



La fréquentation globale des restaurants est en diminution par rapport à 2014 (288 663 en 2015 contre 314 685 entrées en 2014), ce qui a un impact sur les deux sites, la diminution étant d'environ 8%.

## Usagers des restaurants au cours de l'année 2015

Base : 228 663 passages  
au restaurant en 2015



Les élèves et auditeurs représentent 44% des usagers des restaurants Descartes et Monod, la part des personnels poursuivant sa baisse (38.4% contre 39,5% en 2014 et 41% en 2013).



## 7.4 L'association ENSEMBLE

L'Association « Ensemble » a bénéficié d'une subvention de l'ENS de Lyon de 32 000 € pour l'année 2015.

### MOT DE LA PRESIDENTE

Déjà membre du bureau depuis de nombreuses années, j'ai pris avec grand plaisir le poste de présidente de l'association au premier septembre 2015. Je poursuis donc cette aventure avec un bureau plus restreint suite aux départs d'Elke Hallez qui a changé de poste et Paméla Petit.

Voilà 7 ans que l'association du personnel existe au sein de l'ENS. Elle œuvre 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 287 adhérents. C'est une grande première pour l'association de vous accueillir aussi nombreux, et les inscriptions ne sont pas closes. Nous sommes ravies de notre succès. Les personnels de toutes catégories, de toutes filières, administratifs ou enseignants, se retrouvent ainsi.

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

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

Cette année, pour la première fois, nous avons été sollicitées par l'AFM-Téléthon pour se joindre à eux pour promouvoir le téléthon. Nous avons donc organisé une tombola. 351 tickets au tarif unitaire de 2,00 euros ont été vendus ce qui a permis de récolter la somme de 702,00 euros. Le chèque a été remis le 10 décembre à Marylise Cottet & Kéo-Rainsy Phan. De nombreux lots ont été gagnés. Nous remercions Marylise et Kéo pour leur grand dévouement dans la récolte de magnifiques lots. Nous remercions également tous les partenaires qui ont participé à cette action.

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, le Régisseur, mais aussi à de nombreux services ou directions pour leur confiance et leurs implications tant matérielles que financières sur les différents événements organisés par l'association.

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

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

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

Marie-Françoise GUIOT

**287****C'est le nombre d'adhérents à l'association.****Membres du bureau :**Du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 26 juin 2015 :

Elke Hallez, Présidente,  
 Marie-Françoise Guiot, Vice-Présidente,  
 Monique Gallardo, Trésorière,  
 Nathalie Bonhomme, Trésorière-adjointe,  
 Pamela Petit, Secrétaire,  
 Nathalie Bonhomme, Secrétaire-adjointe.

Du 27 juin 2015 au 31 août 2015 :

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

Du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 31 décembre 2015 :

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

**Calendrier des manifestations de l'année 2015**

- 13 et 14 juin 2015 : Prévion d'un voyage au Futuroscope ANNULE par manque d'inscription
  - 25 juin 2015 : journée festive sur le site Monod – 130 participants = 5100 €
  - 7 décembre 2015 : Prévion d'une soirée Fête des Lumières sur le Livia avec repas et conteur. La Fête des Lumières ayant été annulée, les 23 participants ont été remboursés
  - 14 décembre 2015 : arbre de Noël – amphi Charles Mérieux  
Participation de 500 enfants = 13 000 €
  - Achat de places de cinéma : 1780 places = 12 060 €
  - Achat de tickets « Musée des Confluences » : 500 tickets = 3 000 €
  - Achat de coupons « Calicéo » : 90 coupons de 2h = 1 170 €, 15 coupons 10 H = 1040 €, 4 coupons 5 H = 228 €, 7 chèques de 10 H = 73 €
- A compter du 1er septembre, les prix de ventes des tickets cinéma « UGC » et « Pathé » ainsi que les tickets « Musée des Confluences » ont augmentés de 1 euro/ticket – le prix de vente est de 6 euros au lieu de 5 euros.

## Partenariats

- Canal CE : 52 000 offres de loisirs (parcs de loisirs, activités sportives, spectacles, idées cadeaux ...) et une offre illimitée de voyages,
- Boulangerie Banette 219, avenue Jean Jaurès – Lyon 7ème : 5% de réduction aux adhérents d'ENsemble,
- Unité Clinique ostéopathique à Dardilly : consultations ostéopathiques à 15,00 €,
- CEESO Lyon 39, rue Pasteur, Lyon 7ème : consultations ostéopathiques à 15,00 €,
- POTAGER CITY : paniers de légumes livrés sur place tous les mardis (paniers livrés sur les sites Descartes et Monod),
- Partenariat avec le centre de balnéothérapie CALICEO à Ste-Foy les Lyon,
- Parc de loisirs nature City aventure de Ste-Foy les Lyon,
- Calicéo

## Actions en faveur des adhérents

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

## Activités sportives proposées

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

## Activités de loisirs créatifs proposées

Cours de scrapbooking, de carterie et d'aquarelle, Nail Art

Le Bureau d'ENsemble



# Annexes

## A. Ordres du jour des instances

### Comités techniques

#### CT du 2 février 2015

- Installation du Comité Technique
  - *Présentation des membres*
  - *Sollicitations du CT*
- Approbation du PV du 25 novembre 2014
- Avis sur la procédure de recrutement des enseignants et enseignants chercheurs
- Avis sur les modalités d'utilisation par les organisations syndicales d'une adresse de messagerie électronique et de pages d'information syndicale accessibles sur le site intranet
- Point d'information sur le suivi de carrière des enseignants
- Point d'information sur la désignation des membres des représentants des personnels au CHSCT
- Questions diverses

#### CT du 12 mars 2015

- Approbation du procès-verbal de la séance du 2 février 2015
- Formation des personnels :
  - Bilan du plan de formation 2014
  - Avis sur le plan de formation 2015
- Agents non titulaires :
  - Point d'information
    - contractuels BIATSS
    - concours réservés 2015
  - Avis sur la modification des grilles de rémunération
- Avis sur la modification du règlement intérieur de l'ENSL
- Avis sur des modifications d'organisation
- Présentation du bilan 2014 de l'action sociale
- Présentation du bilan social 2014
- Questions diverses
  - Déménagements

#### CT du 19 juin 2015

- Approbation du procès-verbal de la séance du 12 mars 2015
- Avis sur la composition des commissions internes à l'établissement
- Avis sur les périodes de fermeture administrative 2015/2016
- Avis sur la politique des non titulaires (Catégories A et fonctions sans corps de référence dans la fonction publique)
- Avis sur le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)
- Organisation administrative :
  - Avis sur la VP RIEMS, affaires juridiques
  - Point d'information sur la DPMG
  - Point d'information sur le cabinet et les services rattachés à la présidence
- Conditions et santé au travail
  - Présentation du bilan 2014 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement
  - Présentation du rapport de l'inspection santé et sécurité au travail
  - Avis sur le programme annuel de prévention 2015
- Avis sur le règlement des Etudes

- Point d'information sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- Questions diverses
  - Point d'étape sur la Campagne Emplois 2016
  - Hamac version 3
  - Télétravail
  - Point d'information sur les pièces versées au dossier de l'agent
  - Point d'information sur la ComUE
  - Point d'information sur les logements de fonction et concessions de logement à l'ENS
  - Indemnité vélo

### **CT BIS du 6 juillet 2015**

- Avis sur la politique des non titulaires
- Questions diverses
- Point d'étape sur la Campagne Emplois 2016
- Hamac version 3
- Télétravail
- Point d'information sur les pièces versées au dossier de l'agent
- Point d'information sur la ComUE
- Point d'information sur les logements de fonction et concessions de logement à l'ENS
- Indemnité vélo

### **CT du 8 septembre 2015**

- Approbation du procès-verbal des séances des 19 juin et 6 juillet 2015
- Avis sur l'accréditation des Etudes
- Point d'information sur l'organisation des services
- Point d'information sur les logements de fonction
- Questions diverses

### **CT du 1er octobre 2015**

- Approbation du procès-verbal de la séance du 8 septembre 2015
- Avis sur la campagne d'emplois et de recrutements 2016
- Avis sur la politique indemnitaire de fin d'année des personnels BIATSS
- Avis sur la politique indemnitaire (ajustement des primes de la filière ITFR sur la filière AENES)
- Avis sur la mise en œuvre technique du Rifseep et mise en place d'un groupe de travail
- Avis sur la grille de rémunération des conférenciers
- Avis sur le rapport d'activité 2014
- Avis sur la modification du règlement intérieur
- Point d'information sur la campagne de mobilité interne 2015
- Point d'information sur les concours 2015
- Point d'information sur le dossier administratif de l'agent
- Questions diverses

### **CT du 3 décembre 2015**

- Approbation du procès-verbal des séances du 8 septembre et 1 octobre 2015
- Enseignants et enseignants-chercheurs
  - Avis sur les principes d'organisation des services 2015-2016
  - Avis sur les principes de la politique indemnitaire 2015-2016
- Organisation administrative
  - Avis sur la création du bureau des stages à la vice-présidence Etudes
  - Avis sur le rattachement d'ENS éditions à la vice-présidence Recherche
  - Avis sur la création de l'hôtel à projets éducation
  - Avis sur l'organisation de Bibliothèque
  - Point d'information sur le cabinet

- Point d'information sur la Direction du Patrimoine et des Moyens Généraux
- Point d'information sur le bilan statistique des primes de fin d'année des personnels BIATSS
- Point d'information sur la masse salariale et le plafond d'emplois du budget initial 2016
- Point d'information sur plan campus
- Questions diverses

## Commissions paritaires d'établissement

### Personnels ITRF

#### **CPE 5 février 2015**

- Approbation du procès-verbal de la séance du 26 août 2014
- Questions diverses
- Liste d'aptitude pour le corps de Technicien
- Liste d'aptitude pour le corps d'Assistant ingénieur,
- Liste d'aptitude pour le corps d'Ingénieur d'études,
- Liste d'aptitude pour le corps d'Ingénieur de recherche

#### **CPE 26 mars**

- Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- Questions diverses
- Avis sur une demande d'intégration
- Avis sur une demande de détachement

#### **CPE 21 mai 2015**

- Approbation du procès-verbal de la séance du 26 août 2014
- Questions diverses
- Avis sur des demandes de titularisation de personnels de catégorie B
- Avis sur des demandes de mutation entrantes de personnels de catégorie A

#### **CPE 6 juillet 2015**

- Approbation du procès-verbal de la séance du 21 mai 2015
- Questions diverses
- Tableau d'avancement des personnels de catégorie C
- Avis sur les propositions de réduction d'ancienneté d'échelon des personnels de catégorie C
- Tableau d'avancement des personnels de catégorie B
- Avis sur les propositions de réduction d'ancienneté d'échelon des personnels de catégorie B
- Tableau d'avancement des personnels de catégorie A
- Avis sur les propositions de réduction d'ancienneté d'échelon des personnels de catégorie A

#### **CPE 4 novembre 2015**

- Approbation du procès-verbal de la séance du 21 mai 2015
- Questions diverses
- Avis sur une demande de mutation sortante
- Avis sur trois demandes de détachement sortant

#### **CPE 9 décembre 2015**

- Demande de renouvellement de stage d'un personnel ingénieur de recherche
- Questions diverses

## Personnels AENES

### CPE du 10 avril 2015

- Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- Questions diverses
- Avis sur les demandes de mutation intra-académique des personnels de cat C
- Avis sur les demandes de mutation intra-académique des personnels de cat B
- Liste d'aptitude pour l'accès au corps des Attachés d'administration de l'Etat
- Avis sur les demandes de mutation intra-académique des personnels de cat A
- Tableaux d'avancement pour l'accès au grade d'Attaché principal d'administration de l'Etat

### CPE 30 avril 2015

- Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- Questions diverses
- Proposition de classement pour la liste d'aptitude pour l'accès au corps de SAENES
- Avis sur la titularisation d'un agent de catégorie A

### CPE du 23 juin

- Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- Questions diverses
- Avis sur les réductions et majorations d'ancienneté des agents de catégorie C
- Avis sur les réductions et majorations d'ancienneté des agents de catégorie B
- Avis sur les réductions et majorations d'ancienneté des agents de catégorie A
- Avis sur une demande de détachement dans le corps des attachés d'un agent de catégorie A ITRF

## Personnels des bibliothèques

### CPE du 26 mars 2015

- Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- Questions diverses
- Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés
- Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des bibliothécaires
- Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des conservateurs
- Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des conservateurs généraux

### CPE du 24 septembre 2015

- Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- Questions diverses
- Propositions pour les tableaux d'avancement pour l'accès au grade de magasinier de bibliothèque 1re classe
- Propositions pour les tableaux d'avancement pour l'accès au grade de magasinier de bibliothèque principal 2e classe
- Propositions pour les tableaux d'avancement pour l'accès au grade de magasinier de bibliothèque principal 1re classe
- Propositions pour les tableaux d'avancement pour l'accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisés de classe supérieure
- Propositions pour les tableaux d'avancement pour l'accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle
- Proposition pour les tableaux d'avancement pour l'accès au grade de conservateur en chef des bibliothèques



## B. Répartition des NBI

Bénéficiaire	Points attribués	
Directeur général des services	50	
Administrateur de la COMUE	50	
Agent comptable	40	
<b>Total</b>	<b>140</b>	
Chefs de service		
Direction des affaires internationales (DAI)	40	
Cabinet	30	
DGS adjoint ingénierie financière	30	
DGS adjoint - Direction des Affaires Financières (DAF)	40	
Direction du Patrimoine et des Moyens Généraux (DPMG)	40	
Direction des Ressources Humaines (DRH)	40	
Prospective et Aide au Pilotage (SPAP)	30	
Affaires juridiques, affaires générales	30	
Prévention et Santé au Travail (SPST)	30	
Etudes et Scolarité	40	
Vie étudiante	30	
Admission et concours	30	
Administration de la Recherche	40	
Ingénierie de projets	30	
ENS Média	30	
Editions	30	
<b>Total</b>	<b>540</b>	
Autres responsabilités		
DAI	Chargé de la coopération internationale	20
	Responsable du service mobilité Internationale	20
Direction générale	Assistante	15
	Assistante	10
	Chauffeur	10
Agence comptable	Responsable du contrôle de paye	20
Bibliothèque Denis Diderot de Lyon	Administration du SIGB bib	20
	Administration du SIGB bib	20
	Mission portail	20
	Coordination technique du département système d'information	20
Pôle ressources	Assistante	10
DAF	Responsable du service financier	20
	Responsable du service des contrats et opérations pluriannuelles	20
	Responsable du service du budget	20
	Responsable du service achats/marchés	20
DPMG	Responsable cellule administrative	20
	Responsable des moyens généraux	20
	Responsable maintenance interne	15

Bénéficiaire		Points attribués
	Responsable de la reprographie	15
	Responsable adjoint moyens généraux	15
	Chef d'équipe entretien	15
	Coordinateur sécurité Monod	15
DRH	Adjoint au DRH	20
	Responsable de la gestion administrative et financière des personnels	20
	Responsable de la gestion administrative et financière des personnels	20
	Responsable GPEEC	20
	Coordinateur de la paie	15
SPAP	Chargé de l'allocation des moyens et pilotage de la masse salariale	20
SPST	Adjoint au responsable du service hygiène et sécurité	20
Diffusion des savoirs	Chargé de mission affaires culturelles	20
Editions	Responsable du secteur promotion-diffusion	20
ENS Média	Responsable de l'unité production et prestations audiovisuelles	20
	Responsable de l'unité multimédia	20
	Responsable de l'unité création graphique	20
Admission et concours	Responsable adjoint du service admission et concours	15
Vie étudiante	Régisseur du théâtre	15
Départements	Responsable technique du département de physique	20
	Responsable technique du département de chimie	20
	Responsable technique du département de biologie	20
	Fonctions à responsabilités techniques au département de biologie	20
	Fonctions à responsabilités techniques au département de biologie	15
	Fonctions à responsabilités techniques au département des sciences de la terre	15
Institut Français de l'éducation (Ifé)	Responsable département administratif et financier	40
	Responsable veille et analyses	20
	Responsable ingénierie formation innovante	20
	Adjoint recherche délégué Ifé	20
Laboratoires	Fonctions à responsabilités techniques au laboratoire de chimie	20
	Fonctions à responsabilités techniques à l'atelier de mécanique	20
	Fonctions à responsabilités techniques à l'atelier de mécanique	20
	Co-responsable ICAR 3/S3CoDi	20
	Responsable magasin biologie	10
	Responsable technique de l'animalerie	20
<b>Total</b>		<b>965</b>

NB : La valeur du point indiciaire est de 55,56 € brut annuel (4,63 € mensuel)

*\* Papier issu des forêts européennes*

**DIRECTION  
DES RESSOURCES  
HUMAINES**  
**SERVICE PROSPECTIVE  
ET AIDE AU PILOTAGE**  
Février 2016

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