

**ÉCOLE
NORMALE
SUPÉRIEURE
DE LYON**

2017

*Bilan
social*



Sommaire

| | |
|--|-----------|
| SOMMAIRE | 1 |
| PREAMBULE | 3 |
| GLOSSAIRE | 5 |
| 1. EMPLOIS ET EFFECTIFS | 9 |
| 1.1 LES EFFECTIFS REELS | 9 |
| 1.1.1 Les effectifs globaux de l'ENS de Lyon | 9 |
| 1.1.2 Les personnels BIATSS de l'ENS de Lyon | 18 |
| 1.1.3 Les personnels enseignants de l'ENS de Lyon | 21 |
| 1.2 LES EMPLOIS BUDGETAIRES DE L'ENS DE LYON | 24 |
| 1.3 ANCIENNETE A L'ENS DE LYON | 26 |
| 1.4 PROMOTIONS ET MOUVEMENTS | 27 |
| 1.4.1 Promotions des agents titulaires..... | 27 |
| 1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires..... | 31 |
| 1.4.3 Flux de personnels | 33 |
| 1.4.4 Mobilités Internes BIATSS..... | 38 |
| 2. REMUNERATIONS | 39 |
| 2.1 REMUNERATIONS | 39 |
| 2.2 PRIMES ET INDEMNITES | 41 |
| 2.2.1 Personnels BIATSS de l'ENS de Lyon | 41 |
| 2.2.2 Personnels Enseignants de l'ENS de Lyon | 43 |
| 2.2.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)..... | 44 |
| 2.2.4 Aides au Retour à l'Emploi (ARE) en 2016..... | 44 |
| 2.2.5 Aligement entre régime indemnitaire des personnels BIATSS | 44 |
| 2.3 NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) | 45 |
| 3. CONDITIONS DE TRAVAIL | 46 |
| 3.1 RESIDENCE PRINCIPALE DES PERSONNELS TRAVAILLANT SUR LE SITE LYONNAIS | 46 |
| 3.2 ÉLÉMENTS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL | 48 |
| 3.2.1 Taux d'activité des personnels BIATSS | 48 |
| 3.2.2 Organisation du travail..... | 52 |
| 3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET) | 53 |
| 3.1 LES JOURS DE GREVE | 55 |
| 3.2 LES ABSENCES POUR CONGES MALADIE, MATERNITE ET PATERNITE | 56 |
| 4. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL | 62 |
| 4.1 LES COMITES ET COMMISSIONS | 62 |
| 4.1.1 Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'ENS de Lyon..... | 62 |
| 4.2 MEDECINE DE PREVENTION | 63 |
| 4.2.1 Extraits du rapport d'activité du service de médecine de prévention (le rapport complet est présenté en CHSCT et dans le bilan santé et sécurité au travail) | 63 |
| 4.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET | 67 |
| 4.4 LA POLITIQUE DU HANDICAP | 70 |
| 4.4.1 Les droits des travailleurs en situation de handicap | 71 |
| 5. FORMATION DES PERSONNELS | 72 |
| 6. DIALOGUE SOCIAL | 77 |
| 6.1 LES COMITES TECHNIQUES | 77 |
| 6.2 LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT (CPE) | 79 |
| 6.3 LES MOYENS SYNDICAUX | 79 |
| 7. POLITIQUE SOCIALE | 80 |
| 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 |
| ANNEXES ORDRES DU JOUR DES INSTANCES | 91 |

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, les relations professionnelles et la politique sociale de l'établissement. Il nous rappelle aussi que la gestion des ressources humaines dans toutes ses composantes (formation, gestion des effectifs et de la masse salariale) est un élément essentiel au fonctionnement global 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: éducation, formation, recherche.

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

Jean-François Pinton

Président

Glossaire

Filière

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

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

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

Définitions dans la fonction publique d'Etat

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

Catégorie hiérarchique

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

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

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

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

Corps

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

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

Grade et échelons

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

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

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

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

Effectifs réels

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

ETP : Équivalent Temps Plein

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

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

Contractuel

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

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

Population des étudiants

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

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

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

Les doctorants

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

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

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

Autres abréviations

AGPR : AGrégés PRéparateurs

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

Cat. : Catégorie.

CET : Compte Epargne-Temps.

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

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

MSE : Masse Salariale État.

RP : Ressources Propres.

SRIAS : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale.

1. Emplois et effectifs

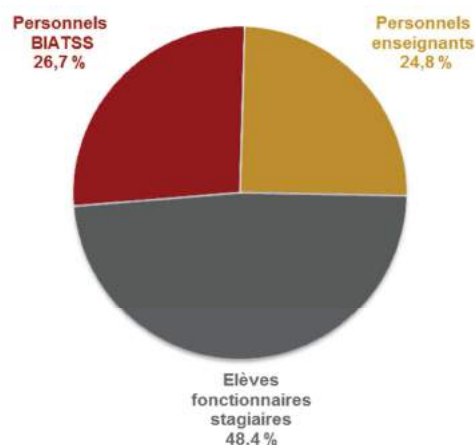
1.1 Les effectifs réels

1.1.1 Les effectifs globaux de l'ENS de Lyon

Effectifs de l'École

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

Effectifs de l'École au global au 31 décembre 2017



| | Effectifs | | | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
| Elèves fonctionnaires stagiaires | 1030 | 1042 | 1027 | 1036 | 1064 |
| Personnels BIATS | 568 | 549 | 549 | 538 | 531 |
| Personnels enseignants | 528 | 540 | 555 | 550 | 554 |
| Total | 2126 | 2131 | 2131 | 2124 | 2149 |

48,4 %

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

La population des BIATSS s'accroît de 3,5 % en un an, alors que dans le même temps la filière enseignante enregistre une baisse de 2,2 %.

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

A titre indicatif, 849 élèves fonctionnaires stagiaires sont rémunérés en 2017-2018, les autres étant en congés pour convenance personnelle ou, plus minoritairement, en insuffisance de résultats ou des élèves à titre étranger ne pouvant bénéficier du statut de fonctionnaire stagiaire.

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

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

De quoi parle-t-on ?

Les informations présentées dans ce bilan social concernent les personnels **fonctionnaires et contractuels** de l'ENS de Lyon en activité à la date du **31 décembre 2017**.

Cela inclut à la fois les personnels payés sur budget État et sur ressources propres. Les élèves fonctionnaires stagiaires ne sont pas pris en compte dans le périmètre du bilan social au vu de leur spécificité

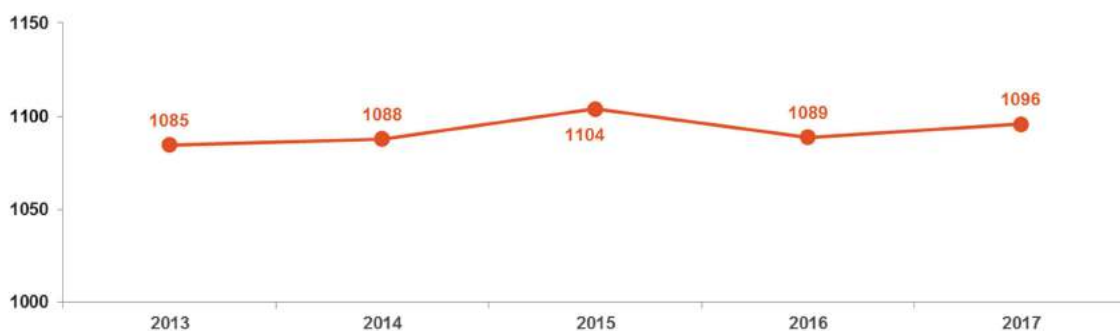
Sont exclus du bilan social les personnels: En détachement sortant (24),

En mise à disposition (MAD) sortante (5), en disponibilité (17),

En congé longue maladie (CLM) (1), en congé parental (1),

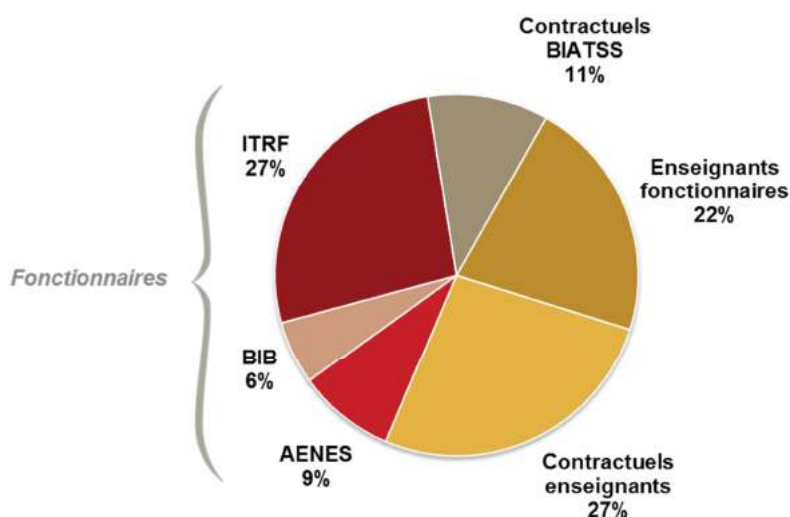
En congé pour formation professionnelle (CFP) (1),

En contrat d'apprentissage (1) ou étudiant (2)

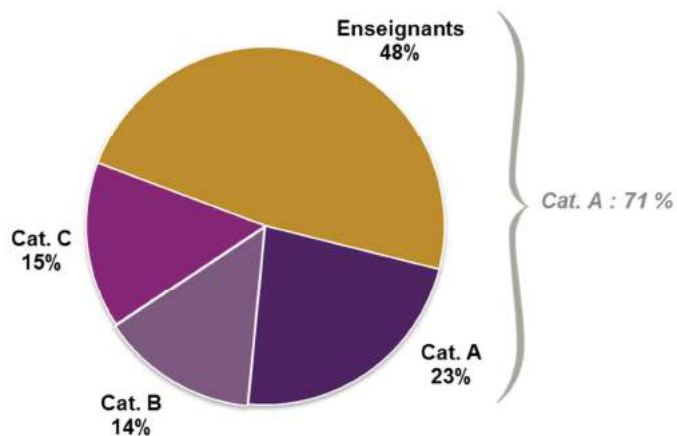


Répartition de l'ensemble des personnels au 31 décembre 2017

Par filière



Par catégorie



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

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

Répartition de l'ensemble des personnels selon la catégorie et la filière au 31 décembre 2017

| Filière | Catégorie | Effectifs réels 2017 | ETP 2017 | % des effectifs totaux 2017 | Effectifs réels 2016 |
|------------------------------|----------------|----------------------|---------------|-----------------------------|----------------------|
| Fonctionnaires AENES | A | 18 | 17,8 | 1,6% | 21 |
| | B | 37 | 36,1 | 3,4% | 41 |
| | C | 40 | 36,9 | 3,6% | 45 |
| | Total | 95 | 90,8 | 8,7% | 107 |
| Fonctionnaires Bibliothèques | A | 18 | 17,2 | 1,6% | 16 |
| | B | 22 | 21,4 | 2,0% | 20 |
| | C | 23 | 22,1 | 2,1% | 24 |
| | Total | 63 | 60,7 | 5,7% | 60 |
| Fonctionnaires ITRF | A | 145 | 141,1 | 13,2% | 137 |
| | B | 64 | 60,4 | 5,8% | 70 |
| | C | 83 | 81 | 7,6% | 85 |
| | Total | 292 | 282,5 | 26,6% | 292 |
| Contractuels BIATSS | A | 67 | 61,3 | 6,1% | 51 |
| | B | 32 | 30,6 | 2,9% | 22 |
| | C | 19 | 17,7 | 1,7% | 17 |
| | Total | 118 | 109,6 | 10,8% | 90 |
| BIATSS | | 568 | 543,6 | 51,8% | 549 |
| Enseignants | Fonctionnaires | 237 | 236,1 | 21,6% | 244 |
| | Non titulaires | 291 | 288,0 | 26,6% | 296 |
| | Total | 528 | 524,1 | 48,2% | 540 |
| TOTAL GENERAL | | 1096 | 1067,7 | 100,0% | 1089 |

Les informations relatives aux effectifs sont recueillies à un instant T, et présentent une « photographie » du personnel de l'établissement au 31/12 d'une année.

Ces données permettent donc l'analyse et la description d'un ensemble sans pour autant tirer de conclusion sur son évolution.

En effet, l'effectif de l'École est amené à évoluer au cours de l'année (en raison de l'effet report des décisions de recrutement dans le cadre des campagnes d'emplois, des mouvements inter-académiques, du calendrier lié à l'organisation des concours...).

Une diminution des effectifs des personnels enseignants par rapport au 31/12/2016 est observée : -2 %.

Le nombre d'agents titulaires BIATSS est en légère diminution (-2 %).

Des évolutions au sein des filières sont constatées:

- le nombre de fonctionnaires ITRF demeure stable
- le personnel AENES diminue de 11%
- le personnel de Bibliothèques augmente de 5%

Zoom sur les contractuels

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

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

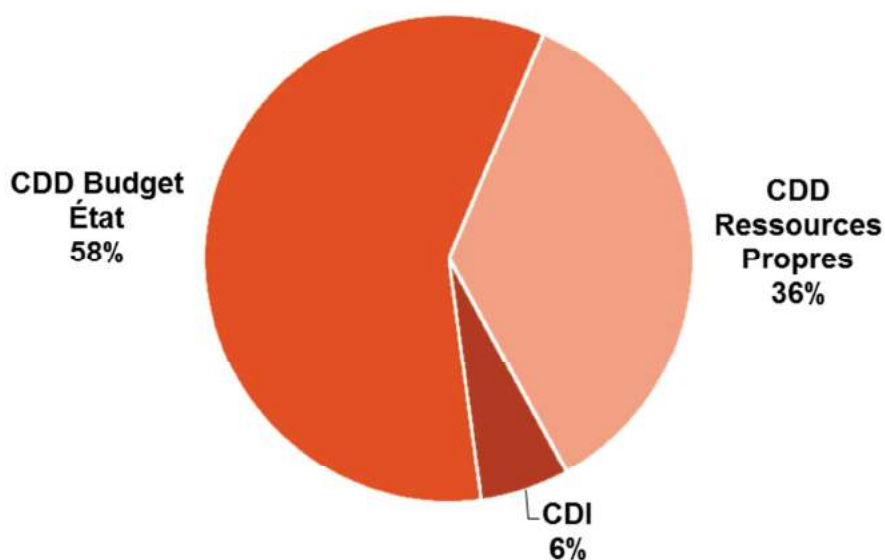
Ces derniers sont inclus même si dans certains cas ils sont déjà titulaires.

Répartition des personnels contractuels selon le type de contrat au 31 décembre 2017

| Filière | Catégorie | Effectifs réels 2017 | ETP 2017 | % des effectifs contractuels 2017 |
|---------------------------|---------------------------------------|----------------------|--------------|-----------------------------------|
| Contractuels BIATSS | CDI | 7 | 4,6 | 1,2% |
| | CDD Budget État | 69 | 65 | 16,3% |
| | CDD Ressources Propres | 42 | 40 | 10,1% |
| | Total contractuels BIATSS | 118 | 109,6 | 27,6% |
| Contractuels Enseignants | CDI | 1 | 0,8 | 0,2% |
| | CDD Budget État | 236 | 233,2 | 58,6% |
| | CDD Ressources Propres | 54 | 54,0 | 13,6% |
| | Total contractuels enseignants | 291 | 288,0 | 72,4% |
| TOTAL Contractuels | | 409 | 397,6 | 100,0% |

Répartition des **personnels contractuels BIATSS** au 31 décembre 2017 selon le type de contrat

Base : 118 contractuels BIATSS



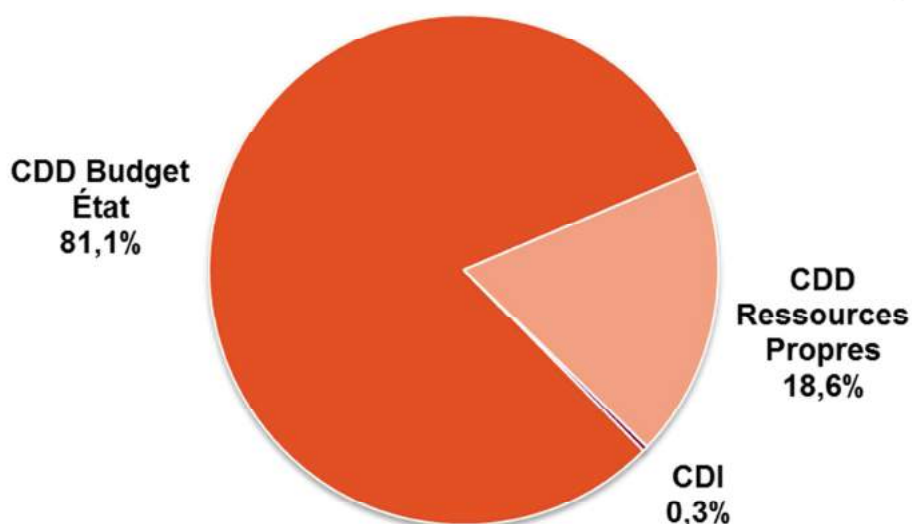
En décembre 2017, la part des contractuels rémunérés sur budget État augmente de 5 points par rapport à décembre 2016.

Ceux sur ressources propres représentaient 39% contre 36% cette année.

En décembre 2017, 6 des 7 CDI sont payés sur budget État (dont 5 agents du personnel médical).

Répartition des personnels **contractuels Enseignants** au 31 décembre 2017 selon le type de contrat

Base : 291 contractuels Enseignants



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

Caractéristiques sociodémographiques des personnels de l'ENS de Lyon

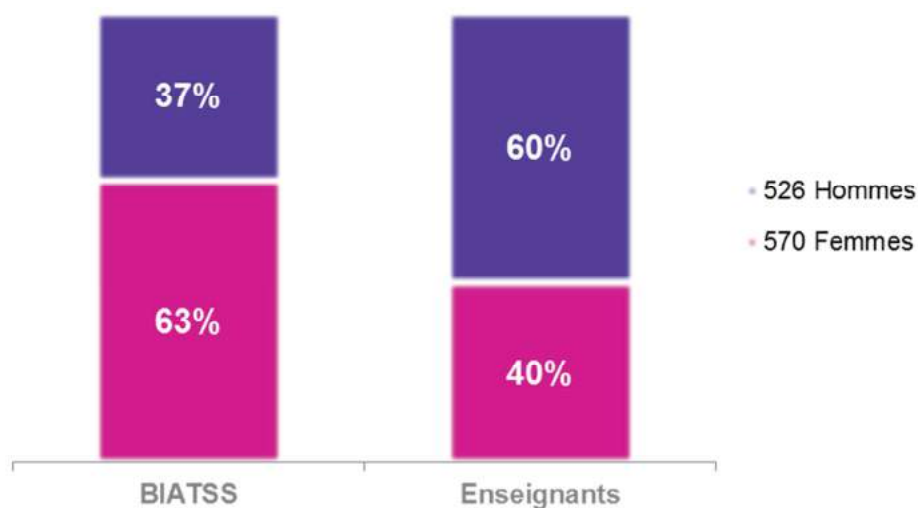
Répartition des personnels fonctionnaires et titulaires selon le sexe au 31 décembre 2017



52 %

C'est la proportion de femmes parmi l'ensemble des personnels de l'ENS de Lyon, une proportion comparable à celle de l'année 2016.

Répartition des personnels selon le sexe et la filière au 31 décembre 2017



Au sein

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

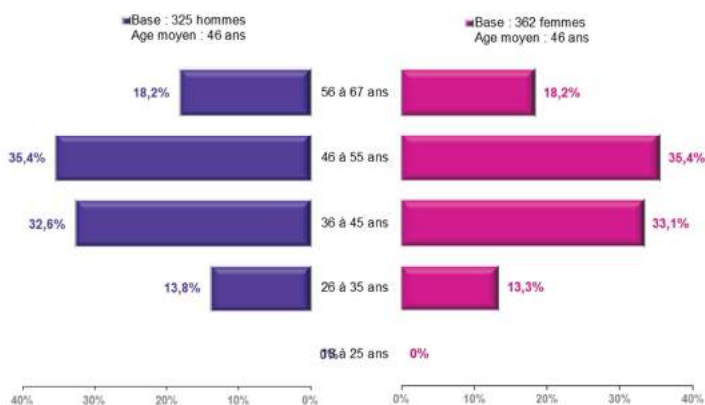
A l'inverse ; les femmes sont en nombre légèrement supérieur au sein des personnels BIATSS, représentant plus de 6 personnels sur 10.

Pyramide des âges des personnels au 31 décembre 2017



Pyramide des âges des personnels selon le statut au 31 décembre 2017

Fonctionnaires



Contractuels

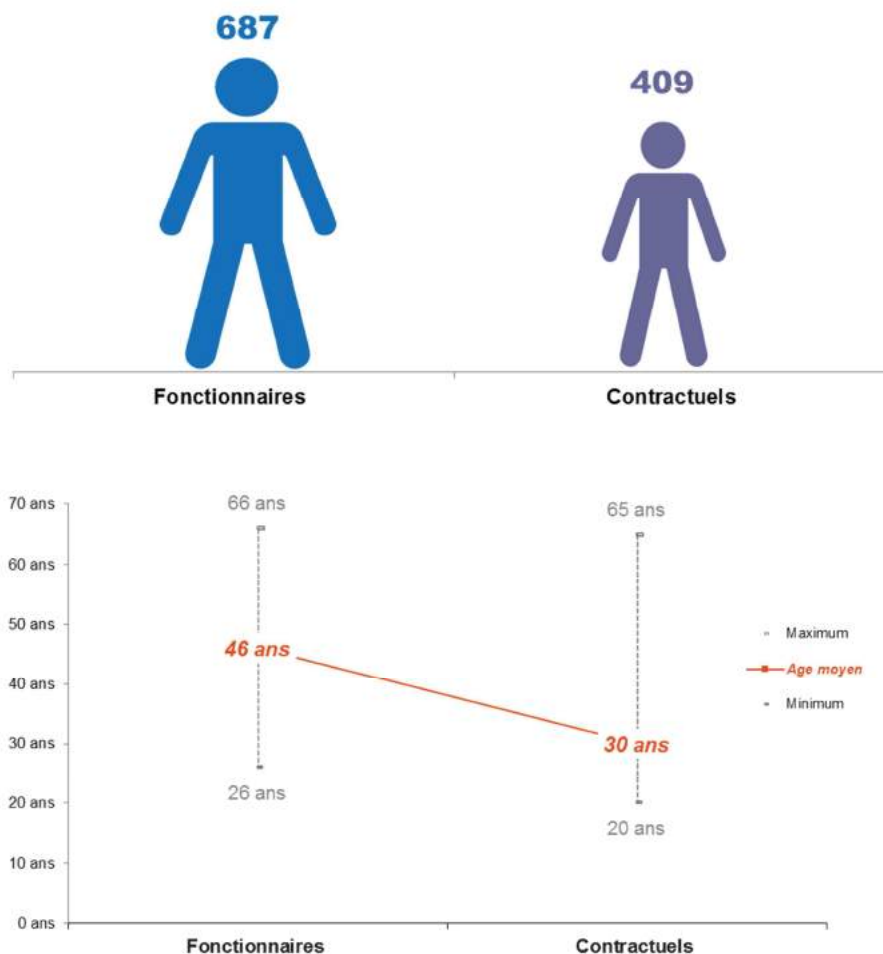


La pyramide des âges des personnels contractuels indique que cette population est jeune puisque plus de 9 personnels sur 10 ont moins de 35 ans.

Cela s'explique par la spécificité de cette population, dont 61% sont des personnels de type doctorants, ATER, ou lecteurs.

Caractéristiques d'âge des personnels selon le statut au 31 décembre 2017

| | Global | Fonctionnaires | Contractuels | 2016 |
|------------------------|--------|----------------|--------------|--------|
| Effectifs réels | 1096 | 687 | 409 | 1089 |
| Age moyen | 40 ans | 46 ans | 30 ans | 40 ans |
| Age Médian | 40 ans | 46 ans | 27 ans | 40 ans |
| Personne la plus jeune | 20 ans | 26 ans | 20 ans | 19 ans |
| Personne la plus âgée | 66 ans | 66 ans | 65 ans | 67 ans |



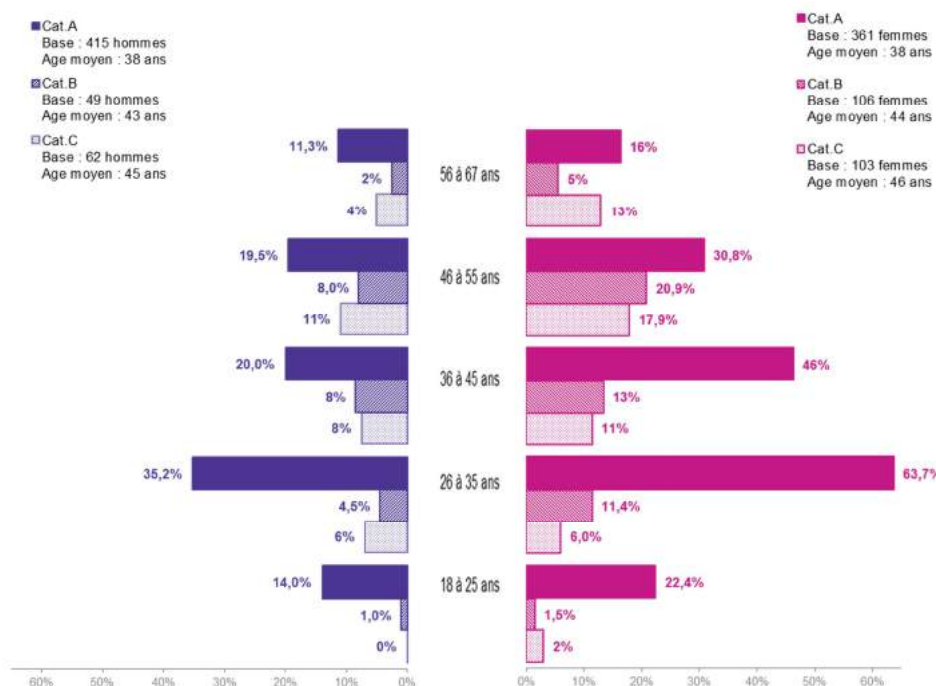
40 ans

C'est l'âge médian des personnels de l'École en 2017. Il était également de 40 ans en 2016.

De quoi parle-t-on ?

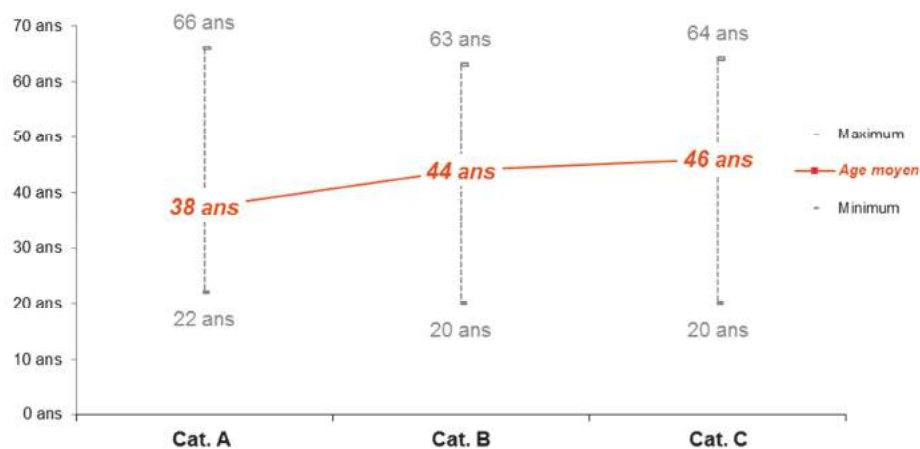
L'âge médian de 40 ans signifie que si l'on partage en deux groupes de même effectif les personnels de l'ENS de Lyon selon leur âge, la moitié la plus jeune a 40 ans ou moins et la moitié la plus âgée a 40 ans ou plus.

Pyramide des âges des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2017



Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2017

| | Global | Fonctionnaires | Contractuels | 2016 |
|------------------------|--------|----------------|--------------|--------|
| Effectifs réels | 1096 | 687 | 409 | 1089 |
| Age moyen | 40 ans | 46 ans | 30 ans | 40 ans |
| Age Médian | 40 ans | 46 ans | 27 ans | 40 ans |
| Personne la plus jeune | 20 ans | 26 ans | 20 ans | 19 ans |
| Personne la plus âgée | 66 ans | 66 ans | 65 ans | 67 ans |

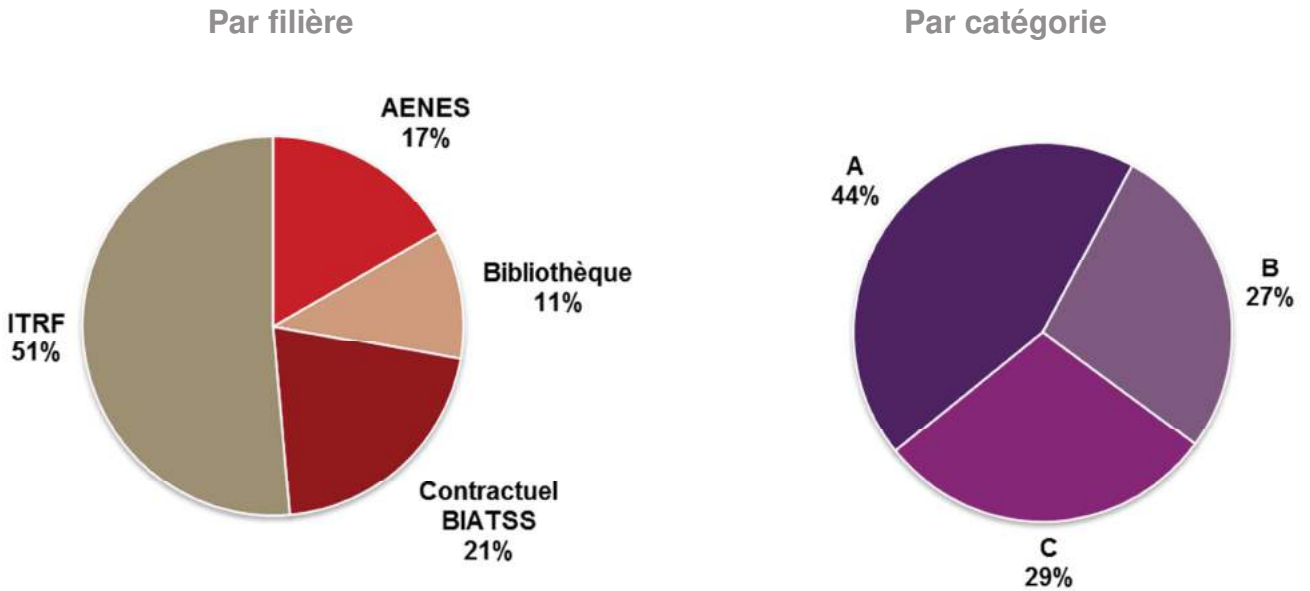


L'âge médian des personnels de catégorie A est le plus bas (38 ans), cela s'explique par la forte proportion des contractuels enseignants dans cette population, majoritairement constituée de doctorants (1 sur 2).

1.1.2 Les personnels BIATSS de l'ENS de Lyon

Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2017

Base : 568 effectifs réels
Fonctionnaires et contractuels

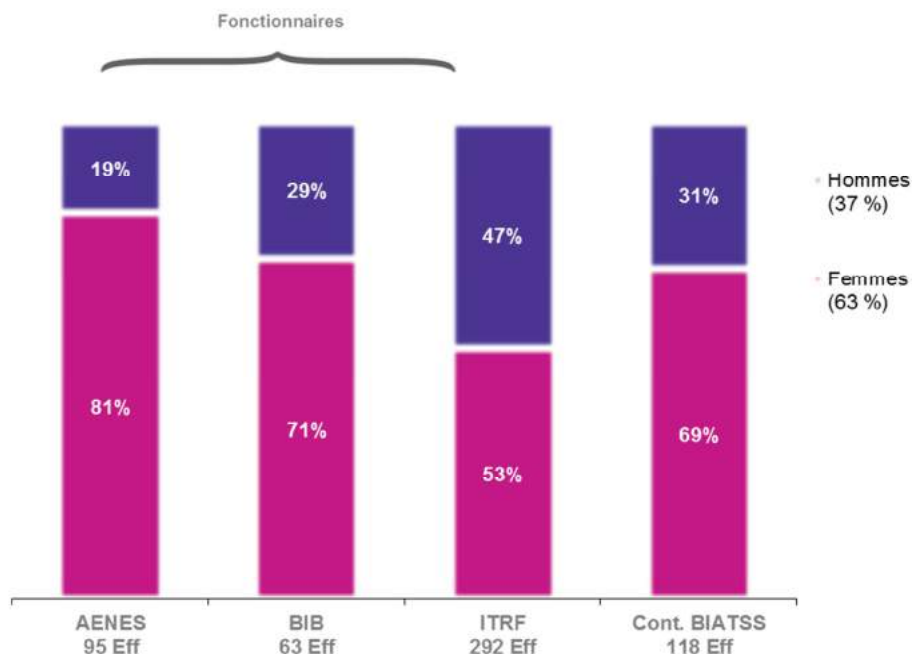


Répartition des personnels BIATSS par catégorie selon leur filière



Les personnels de catégorie A sont plus représentés dans la filière ITRF et parmi les agents contractuels (85%).

Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2017 selon le sexe par filière



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

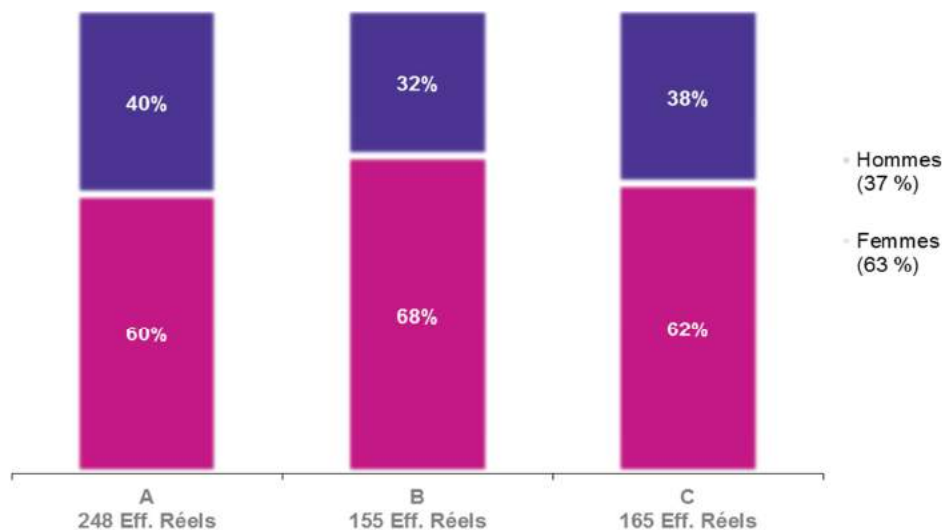
Une quasi parité pour les fonctionnaires de la filière ITRF.

69% des agents non titulaires BIATSS sont des femmes (contre 63% en 2016).

Une large majorité de femmes pour les fonctionnaires des autres filières : 71% de femmes parmi les personnels de Bibliothèque, à 81% pour la filière AENES.

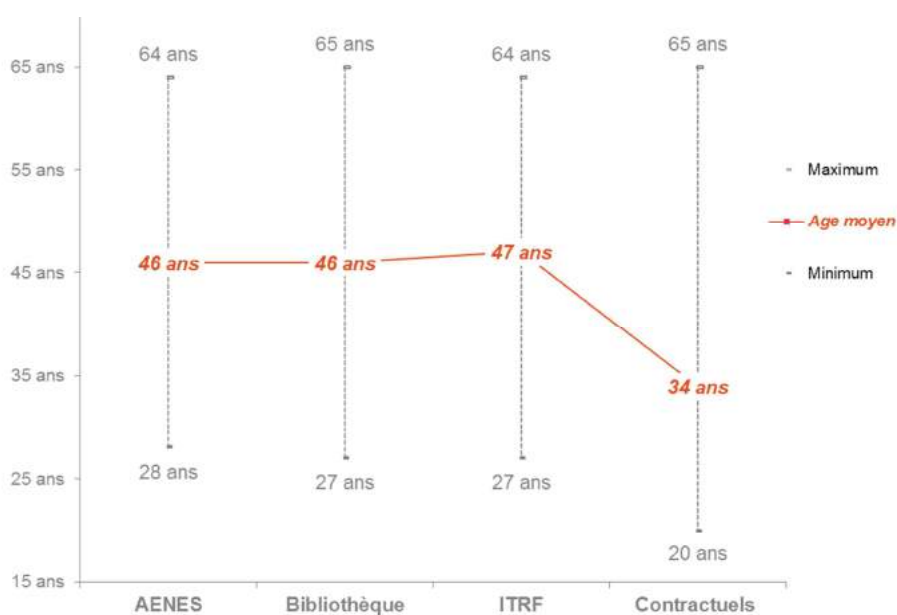
Ces chiffres restent stables par rapport à 2016.

Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2017 selon le sexe par catégorie



Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2017

| | Personnels BIATSS 2017 | AENES | Bibliothèque | ITRF | Contractuels |
|-------------------------------|---------------------------|--------|--------------|--------|--------------|
| Effectifs réels | 568 | 95 | 63 | 292 | 118 |
| Age moyen | 44 ans | 46 ans | 46 ans | 47 ans | 34 ans |
| Age médian | 45 ans | 46 ans | 46 ans | 47 ans | 32 ans |
| Personne la plus jeune | 20 ans | 28 ans | 27 ans | 27 ans | 20 ans |
| Personne la plus âgée | 65 ans | 64 ans | 65 ans | 64 ans | 65 ans |



L'âge moyen des fonctionnaires BIATSS est comparable. En revanche, les personnels contractuels sont en moyenne plus jeunes.

1.1.3 Les personnels enseignants de l'ENS de Lyon

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

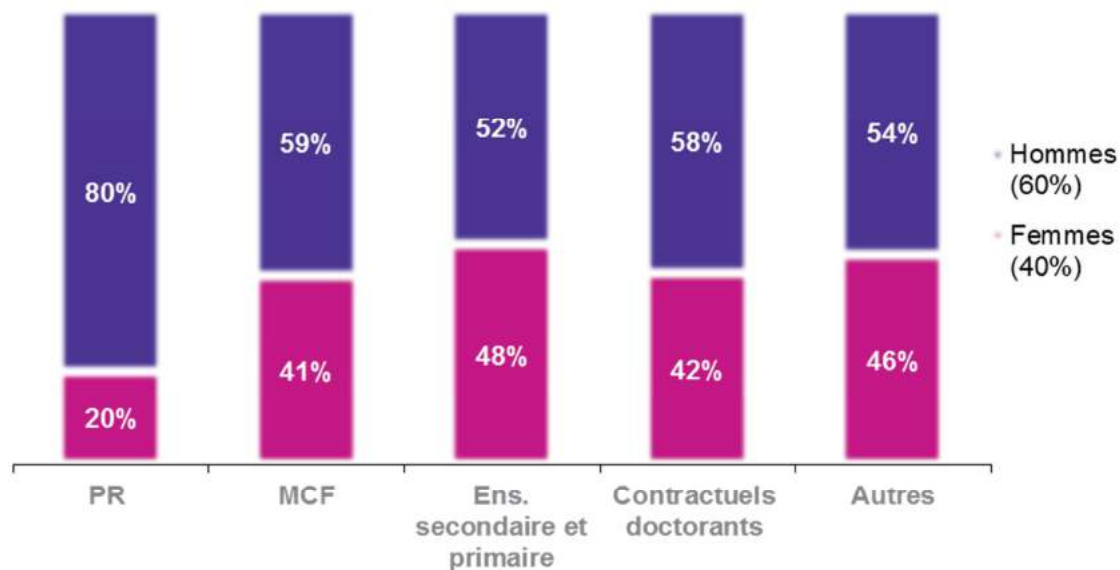
Répartition des personnels enseignants **par corps** au 31 décembre 2017

| Corps | Effectifs 2017 | % du total |
|--|----------------|-------------|
| Professeur des universités | 71 | 13% |
| Maître de conférences | 104 | 19,7% |
| Professeur agrégé | 49 | 9,3% |
| Professeur certifié (ou en lycée professionnel) | 8 | 1,5% |
| Professeur des écoles | 4 | 0,8% |
| Professeur associé à temps partiel | 2 | 0,4% |
| Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) | 26 | 4,9% |
| Lecteur (ou maître de langue) | 18 | 3,4% |
| Contractuel doctorant | 207 | 39,2% |
| Post doctorant | 38 | 7,2% |
| Directeur de Recherche | 1 | 0,2% |
| TOTAL Enseignants | 528 | 100% |

39%

C'est la proportion de contractuels doctorants au sein des personnels enseignants de l'École en activité au 31 décembre 2017, comme en 2016 et 2015.

Répartition des personnels Enseignants selon le sexe et le corps au 31 décembre 2017

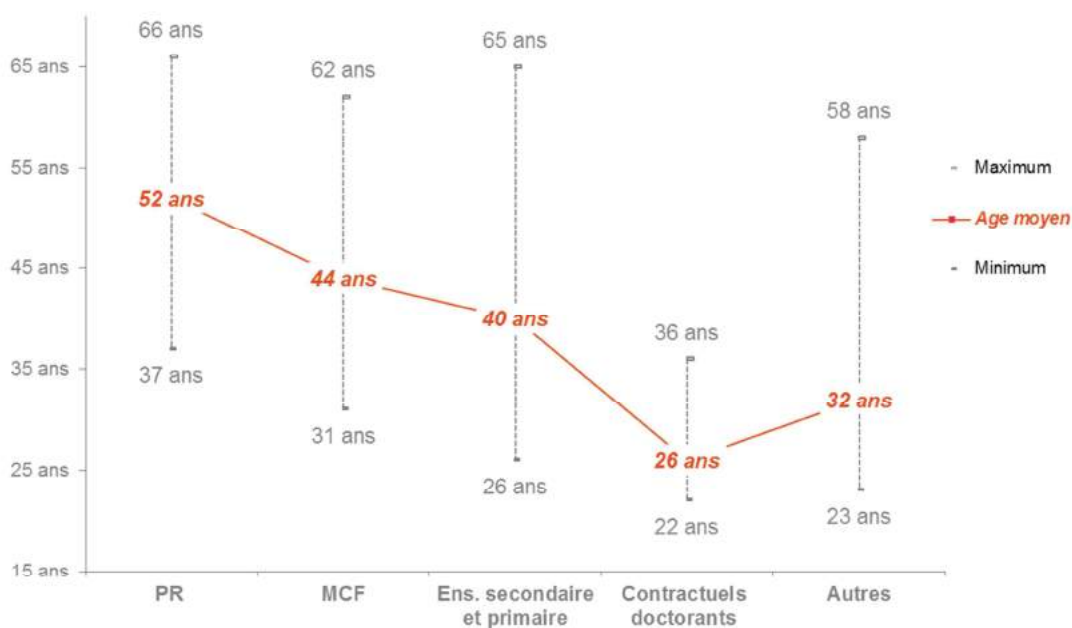


Au sein des personnels d'enseignement et de recherche, les hommes sont en nombre légèrement supérieur et représentent 6 personnels d'enseignement et de recherche sur 10. Des disparités s'observent selon les corps :

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

Caractéristiques d'âge des personnels Enseignants par corps au 31 décembre 2017

| | Personnels Enseignants | PR | MCF | Ens. secondaire et primaire | Contractuels doctorants | Autres |
|-------------------------------|------------------------|--------|--------|-----------------------------|-------------------------|--------|
| Effectifs réels | 528 | 73 | 104 | 61 | 207 | 83 |
| Age moyen | 36 ans | 52 ans | 44 ans | 40 ans | 26 ans | 32 ans |
| Age médian | 31 ans | 52 ans | 44 ans | 39 ans | 26 ans | 31 ans |
| Personne la plus jeune | 22 ans | 37 ans | 31 ans | 26 ans | 22 ans | 23 ans |
| Personne la plus âgée | 66 ans | 66 ans | 62 ans | 65 ans | 36 ans | 58 ans |



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

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

1.2 Les emplois budgétaires de l'ENS de Lyon

De quoi parle-t-on ?

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

La comparaison entre ces emplois budgétaires et les effectifs est le constat à la date d'observation : les effectifs présentés, « photographie » au 31 décembre 2017, 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 2017

| Filière | Catégorie | Corps | Supports budgétaires | Effectifs en activité à l'École | Effectifs occupant un support (MAD sortants, CLM, CLD, CFP) |
|---------|-----------|---------------------------|----------------------|---------------------------------|---|
| AENES | A | Agent comptable | 1 | 1 | |
| | | SGEPEs | 1 | 1 | |
| | | AENESR | 2 | 1 | 1 |
| | | AAE | 21 | 18 | |
| | | Infirmier | 2 | 1 | |
| | B | SAENES | 49 | 40 | |
| | C | ADJENES | 66 | 46 | |
| | | TOTAL AENES | 142 | 108 | 1 |
| BIB | A | Conservateur général | 1 | | |
| | | Conservateur | 14 | 11 | 1 |
| | | Bibliothécaire | 9 | 7 | |
| | B | BAS | 20 | 22 | |
| | C | MAG | 26 | 23 | |
| | | TOTAL Bibliothèque | 70 | 63 | 1 |
| ITRF | A | IGR | 29 | 28 | 1 |
| | | IGE | 100 | 97 | 3 |
| | | ASI | 24 | 26 | |
| | B | TCH | 81 | 87 | 1 |
| | C | ADT | 96 | 99 | 3 |
| | | | TOTAL ITRF | 330 | 337 |
| | | TOTAL GENERAL | 542 | 508 | 10 |

Les emplois budgétaires et effectifs réels des **personnels Enseignants et contractuels enseignants** sur budget État (hors doctorants) au 31 décembre 2017

| Corps | Supports budgétaires 2017 | Effectifs 2017 en activité à l'École | Effectif occupant un support (MAD sortante) |
|--------------------------|---------------------------|--------------------------------------|---|
| Emploi de direction | 3 | 1 | |
| PR | 83 | 71 | |
| MCF | 132 | 104 | 1 |
| Professeur agrégé | 55 | 49 | |
| Professeur certifié | 18 | 8 | |
| Professeur des écoles | 5 | 4 | |
| ATER | 13 | 26 | |
| PAST | 3 | 2 | |
| Lecteur ou maître langue | 16 | 18 | |
| Total | 328 | 283 | 1 |

870

C'est le nombre d'emplois budgétaires de l'ENS de Lyon en 2017

1.3 Ancienneté à l'ENS de Lyon

Ancienneté des personnels fonctionnaires dans l'École au 31 décembre 2017

| Filière | Catégorie | Effectifs 2017 | Ancienneté dans l'École | | | |
|-----------------------|----------------------|-------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|
| | | | Moins de 3 ans | Entre 3 et 5 ans | Entre 5 et 8 ans | Plus de 8 ans |
| Fonctionnaires BIATSS | A | 181 | 14% | 9% | 9% | 67% |
| | B | 123 | 16% | 7% | 15% | 62% |
| | C | 146 | 11% | 9% | 12% | 68% |
| | Total BIATSS | 450 | 14% | 9% | 12% | 66% |
| Enseignants | Total fonctionnaires | 237 | 15% | 8% | 17% | 60% |

86 %

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

Plus de 6 fonctionnaires sur 10 travaillent à l'École depuis plus de 8 ans.

Ancienneté des contractuels dans l'École au 31 décembre 2017

| Filière | Catégorie | Effectifs 2017 | Ancienneté dans l'École | | | |
|--------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|
| | | | 1 an ou moins | Entre 1 et 2 ans | Entre 2 et 3 ans | Plus de 3 ans |
| Contractuels BIATSS | A | 67 | 54% | 15% | 13% | 18% |
| | B | 32 | 63% | 16% | 9% | 13% |
| | C | 19 | 47% | 42% | 5% | 5% |
| | Total BIATSS | 118 | 55% | 19% | 11% | 14% |
| Contractuels Enseignants | ATER | 26 | 58% | 15% | 0% | 27% |
| | Lecteur ou maître de la | 18 | 67% | 28% | 6% | 0% |
| | Contractuel Doctorant | 210 | 32% | 31% | 34% | 1% |
| | Post doc | 40 | 50% | 20% | 10% | 15% |
| | PAST | 2 | 0% | 0% | 0% | 100% |
| | Total Enseignants | 296 | 39% | 28% | 26% | 6% |

1.4 Promotions et mouvements

1.4.1 Promotions des agents titulaires

53

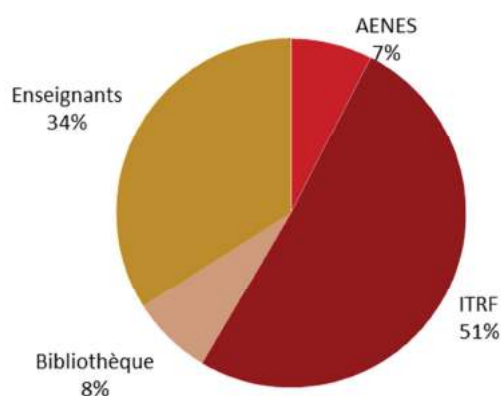
C'est le nombre d'agents concernés par une promotion dans l'établissement (tableau d'avancement, liste d'aptitude ou réussite de concours), toutes filières confondues.

Si l'on rapporte les promotions à la population titulaire, 7,78% de la population BIATSS a été concernée par une promotion en 2017, et 7,59% de la population enseignante.

Les promotions sont en grande majorité des promotions par tableau d'avancement (77%). Elles concernent toutes les filières. Les filières BIATSS représentent 66% des promotions. Si l'on s'intéresse à la répartition hommes/femmes, les femmes sont concernées à 48%.

Les promotions par tableau d'avancement ou liste d'aptitude restent à un niveau élevé (44 en 2017, 42 en 2016).

Répartition de l'ensemble des promotions par filière en 2017



Répartition de l'ensemble des promotions par sexe en 2017

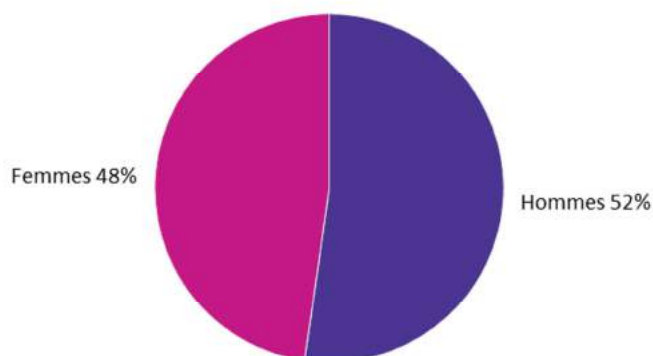


Tableau d'avancement (promotion des fonctionnaires dans le grade supérieur)
Tableau d'avancement des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon
Promotions obtenues en 2017

| Filière | Corps | Grade | 2017 | |
|---------------------|------------------------------------|---|--|------------------|
| | | | Nombre de promouvables ayant déposé un dossier | Nombre de promus |
| AENES | ADAE | APAE | 1 | 1 |
| | SAENES | SAENES classe exceptionnelle | 1 | 0 |
| | | SAENES classe supérieure | 0 | 0 |
| | ADJENES | ADJENES principal 1ère classe | 5 | 1 |
| | | ADJENES principal 2ème classe | 11 | 2 |
| | | ADJENES 1ère classe | 1 | 0 |
| Bibliothèque | Conservateurs | Conservateurs en chef | 3 | 0 |
| | BIBAS | Bibliothécaire hors classe | 2 | 0 |
| | | BIBAS classe exceptionnelle | 7 | 1 |
| | | BIBAS classe supérieure | 0 | 0 |
| | | Magasiniers | Magasinier principal 1ère classe | 4 |
| | Magasinier principal 2ème classe | 2 | 1 | |
| | Magasinier 1ère classe | 3 | 0 | |
| ITRF | IGR | IGR hors classe | 0 | 0 |
| | | IGR 1ère classe | 7 | 3 |
| | IGE | IGE hors classe | 0 | 0 |
| | | IGE 1ère classe | 19 | 5 |
| | TECH | TECH classe exceptionnelle | 5 | 1 |
| | | TECH classe supérieure | 6 | 2 |
| | ADT | Adjoint Technique Principal 1ère classe | 4 | 3 |
| | | Adjoint Technique Principal 2ème classe | 0 | 0 |
| | | Adjoint Technique 1ère classe | 2 | 2 |
| | Total fonctionnaires BIATSS | | | 83 |

27,7% des promouvables ayant déposé un dossier bénéficient d'une promotion

**Tableau d'avancement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs
de l'ENS de Lyon
Promotions obtenues en 2017**

| Filière | Corps | Grade | 2017 | |
|---|-------------|----------------------------|---|---------------------|
| | | | Nombre de promouvables ayant déposé un dossier | Nombre de promus |
| Enseignants | PRAG | PRAG HC | 16 | 1 |
| | PRCE | PRCE HC | 2 | 0 |
| | PE | PE HC | 0 | 0 |
| | PLP | PLP HC | 0 | 0 |
| Enseignants chercheurs | MCF | MCF HC | 32 | 7 |
| | PR | PR 1ère classe | 14 | 3 |
| | PR | PR Classe Exceptionnelle 1 | 31 | 6 |
| | PR | PR Classe Exceptionnelle 2 | 10 | 1 |
| Total fonctionnaires Enseignants et EC | | | 105 | 18 |

17% des promouvables ayant déposé un dossier bénéficient d'une promotion

**Liste d'aptitude (promotion des fonctionnaires dans le corps supérieur) -
Promotions obtenues en 2017**

| Filière | Corps | 2017 | |
|------------------------------------|--|---|------------------------|
| | | Nombre de promouvables ayant déposé un dossier | Nombre de promus |
| AENES | AAE | 1 | 0 |
| | SAENES | 9 | 0 |
| Bibliothèque | Conservateurs généraux | 1 | 0 |
| | Conservateurs | 0 | 0 |
| | Bibliothécaire | 4 | 0 |
| | Bibliothécaire assistant spécialisé | 2 | 0 |
| ITRF | Ingénieur de Recherche | 14 | 0 |
| | Ingénieur d'Etudes | 6 | 1 |
| | Assistant Ingénieur | 9 | 1 |
| | Technicien | 11 | 1 |
| Total fonctionnaires BIATSS | | 57 | 3 |

5,26 % des promouvables ayant déposé un dossier bénéficient d'une promotion

Promotion par concours des agents titulaires

11

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

9 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 2 agents (1 BIATSS et 1 ITRF) ont réussi un concours et ont quitté l'établissement.

Parité au sein des jurys de concours

Si l'on s'intéresse à la part des femmes dans les jurys de concours, elles sont à quasi parité dans les jurys ITRF, avec 49% des membres. Elles sont également représentées à plus de 40 % pour les comités de sélection (44%) et les jurys de lecteurs (60%). La proportion descend à 32,8% dans les jurys du second degré, et 38% pour les recrutements d'ATER.

En ce qui concerne les présidentes de jurys, elles représentent 20% des présidentes de comités de sélection (contre 38% en 2016) et 62,5% (contre 40% en 2016) dans les jurys ITRF. La proportion augmente pour les ATER (50% en 2017 contre 35% en 2016) et elles représentent 38% des présidentes de jury du second degré.

1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires

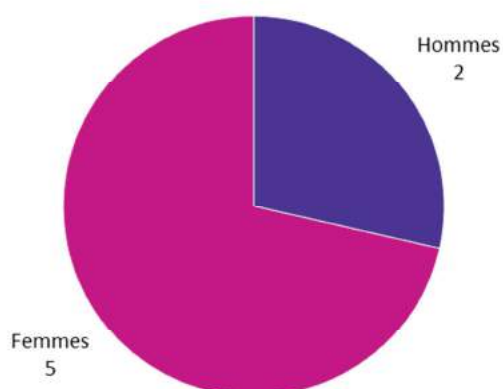
7

C'est le nombre d'agents dont la situation a été pérennisée en 2017.

Cette pérennisation concerne uniquement des personnels BIATSS de la filière ITRF (5) et AENES. (2)

Répartition hommes-femmes des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2017

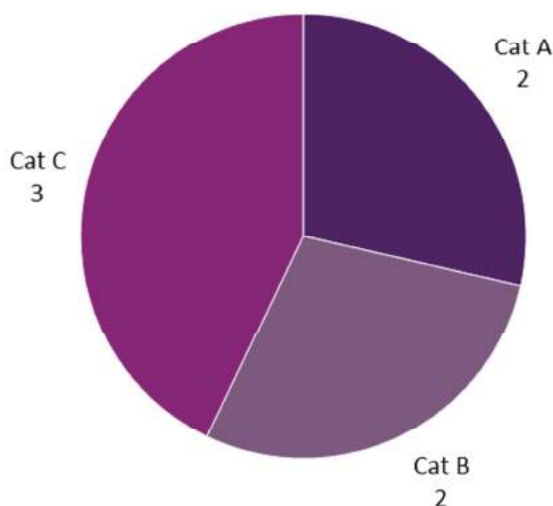
Base : 7 personnels BIATSS



titularisés en 2017

Catégorie des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2017

Base : 7 personnels BIATSS
titularisés en 2017



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 :

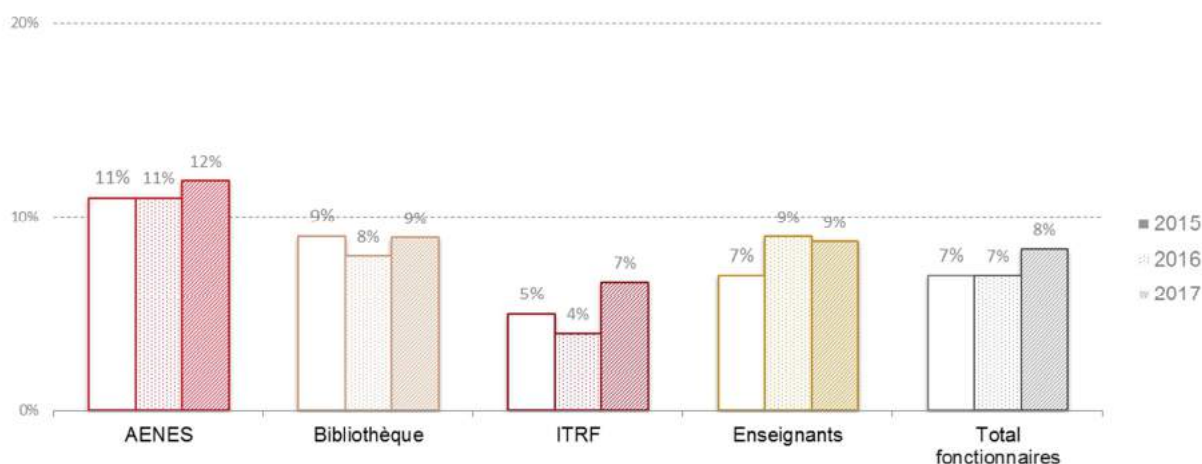
$$\frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})}{\text{Effectifs au 31 - 12 - 2016} + \text{effectifs 31 - 12 - 2017}}$$

Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2016 et 2017 selon la filière

| | Nombre d'entrées de fonctionnaires | Nombre de sorties de fonctionnaires | Solde (entrées - sorties) | Taux de rotation |
|----------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|------------------|
| AENES | 7 | 17 | -10 | 12% |
| Bibliothèque | 7 | 4 | 3 | 9% |
| ITRF | 17 | 22 | -5 | 7% |
| Enseignants | 17 | 24 | -7 | 9% |
| Total général | 48 | 67 | -19 | 8% |

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

Évolution des taux de rotation des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre 2015 et 2017 selon la filière



Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2016 et 2017 selon la catégorie

| Filière | Catégorie | Nombre d'entrées de fonctionnaires | Nombre de sorties de fonctionnaires | Solde (entrées - sorties) | Taux de rotation |
|-------------------------------|-----------|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|------------------|
| Fonctionnaires BIATS | A | 17 | 13 | 4 | 8% |
| | B | 8 | 16 | -8 | 9% |
| | C | 6 | 14 | -8 | 7% |
| Fonctionnaires Enseignants | A | 17 | 24 | -7 | 9% |
| Total général | | 48 | 67 | -19 | 8% |

Les flux de contractuels

Entrées – sorties des agents non titulaires BIATSS de l'ENS de Lyon entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2017

| selon le type de contrat | | |
|--------------------------|--|---|
| | Nombre de recrutements d'agents non titulaires | Nombre de départs d'agents non titulaires |
| CDD Budget État | 52 | 30 |
| CDD RP | 37 | 31 |
| CDI | 0 | 0 |
| Total général | 89 | 61 |

| Selon la catégorie | | |
|----------------------|--|---|
| | Nombre de recrutements d'agents non titulaires | Nombre de départs d'agents non titulaires |
| Catégorie A | 45 | 30 |
| Catégorie B | 27 | 18 |
| Catégorie C | 17 | 13 |
| Total général | 89 | 61 |

Focus sur les entrées de fonctionnaires

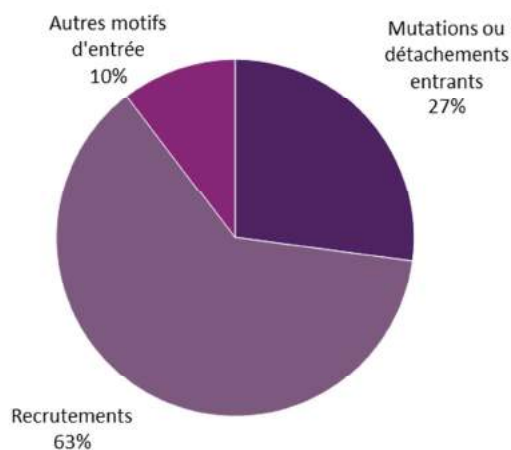
Entrées des fonctionnaires pendant l'année 2017 selon le motif et la catégorie

| Filière | Catégorie | Mutations ou détachements entrants | Recrutements | Autres motifs d'entrée |
|----------------------------|----------------------|------------------------------------|--------------|------------------------|
| Fonctionnaires BIATS | A | 6 | 8 | 3 |
| | B | 4 | 3 | 1 |
| | C | 3 | 3 | |
| | Total BIATS | 13 | 14 | 4 |
| Fonctionnaires Enseignants | A | 0 | 16 | 1 |
| | Total général | 13 | 30 | 5 |

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

Répartition des entrées de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2017 selon le motif

Base : 48 fonctionnaires BIATSS
et enseignants entrés à l'École en 2017



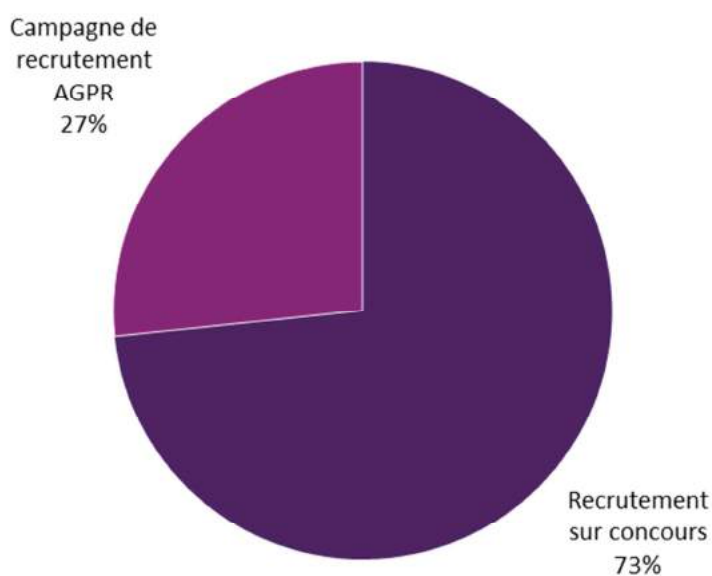
Près des 2/3 des entrées de fonctionnaires sont issues d'un recrutement, un peu plus d'1/4 sont issues d'une mutation ou d'un détachement entrant.

Focus sur le recrutement

| Filière | Catégorie | Recrutement sur concours | Recrutement sans concours, emploi réservé et titularisation de contrats handicap | Campagne de recrutement AGPR | Total fonctionnaires recrutés |
|----------------------------|----------------------|--------------------------|--|------------------------------|-------------------------------|
| Fonctionnaires BIATS | A | 8 | 0 | 0 | 8 |
| | B | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | C | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | Total BIATS | 14 | 0 | 0 | 14 |
| Fonctionnaires Enseignants | A | 8 | 0 | 8 | 16 |
| | Total général | 22 | 0 | 8 | 30 |

Répartition des recrutements de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2017 selon la voie d'accès

Base : 30 fonctionnaires BIATSS et enseignants recrutés à l'École en 2017



Focus sur les départs de fonctionnaires

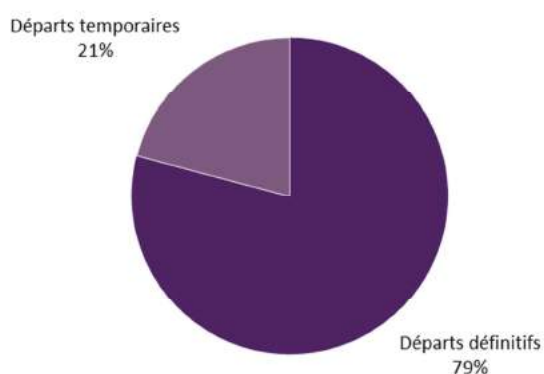
Les départs définitifs comprennent les retraites, démissions, fins de détachement et mutations. Les départs temporaires concernent les détachements, mises à disposition, congés de formation professionnelle, disponibilités et congés pour événements familiaux.

Départs des fonctionnaires entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2017 selon le type de départ

| Filière | Catégorie | Départs définitifs | Départs temporaires | Total départs de fonctionnaires |
|----------------------------|-------------|--------------------|---------------------|---------------------------------|
| Fonctionnaires BIATS | A | 8 | 5 | 13 |
| | B | 11 | 5 | 16 |
| | C | 11 | 3 | 14 |
| | Total BIATS | 30 | 13 | 43 |
| Fonctionnaires Enseignants | A | 23 | 1 | 24 |
| Total général | | 53 | 14 | 67 |

Répartition des fonctionnaires partis en 2017 selon le motif

Base : 67 fonctionnaires BIATSS et enseignants sortis de l'École en 2017



37,7%

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

En 2017, 20 personnes sont parties à la retraite, contre 17 en 2016 et 12 en 2015. L'âge moyen du départ en retraite est d'un point moins de 64 ans. Si l'on s'intéresse aux départs temporaires, il s'agit en majorité de départs en détachement et en disponibilité.

1.4.4 Mobilités Internes BIATSS

Les postes vacants en 2017, 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 2017 par type de mobilité et selon l'affectation

| Affectation des postes pourvus | Nombre de personnels | | | Total |
|---------------------------------|---|--|--|----------|
| | Avec une mobilité de service et de fonction | Avec une mobilité de fonction sans changement de service | Avec une mobilité de service sans changement de fonction | |
| Vice-présidence Etudes | | | | |
| Vice-présidence Recherche | 2 | | | |
| Direction générale des services | 2 | | | |
| BDL | 1 | | | |
| Présidence | 1 | | | |
| Total | 6 | | | 6 |

6

C'est le nombre d'agents de l'ENS de Lyon qui ont bénéficié d'une mobilité interne, soit une baisse par rapport à 2016

La mobilité interne concerne 1,3% de la population BIATSS, soit une baisse par rapport à 2016.

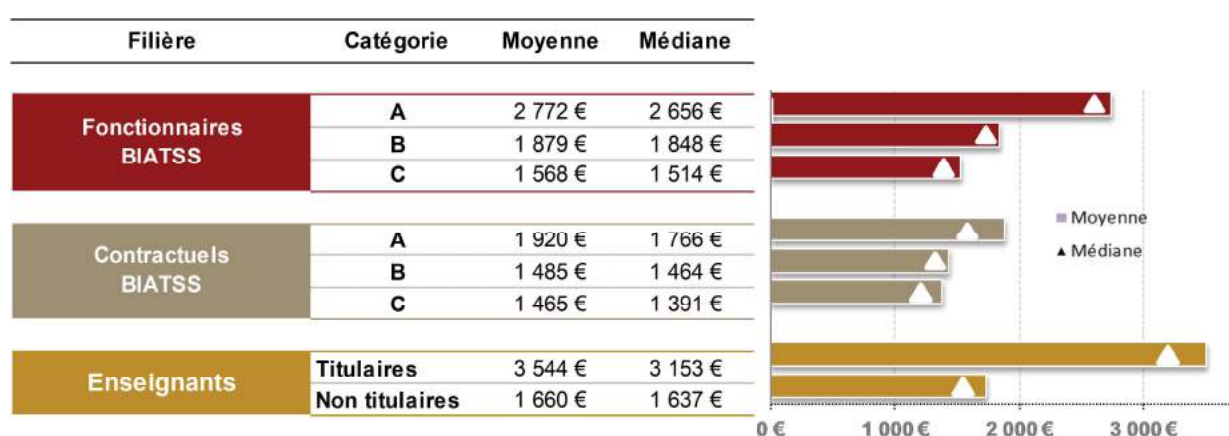
2. Rémunérations

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 2017 **selon la filière, le statut et la catégorie**



89 millions d'euros

Le montant des dépenses de personnels sur budget État en 2017.

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

- au GVT (glissement vieillesse technicité), c'est-à-dire à l'évolution mécanique liée aux avancements et promotions (changement d'échelons, de grades, de corps),
- à la revalorisation de 0,6% du point d'indice au 1^{er} février 2017,
- à la politique indemnitaire à l'initiative de l'établissement (revalorisation des primes des cat. C, alignement des primes AENES/ITRF, alignement des primes des contractuels sur les titulaires),
- à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et rémunérations (PPCR).

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

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

4,7 millions d'euros

C'est le montant des dépenses de personnels sur ressources propres en 2017.

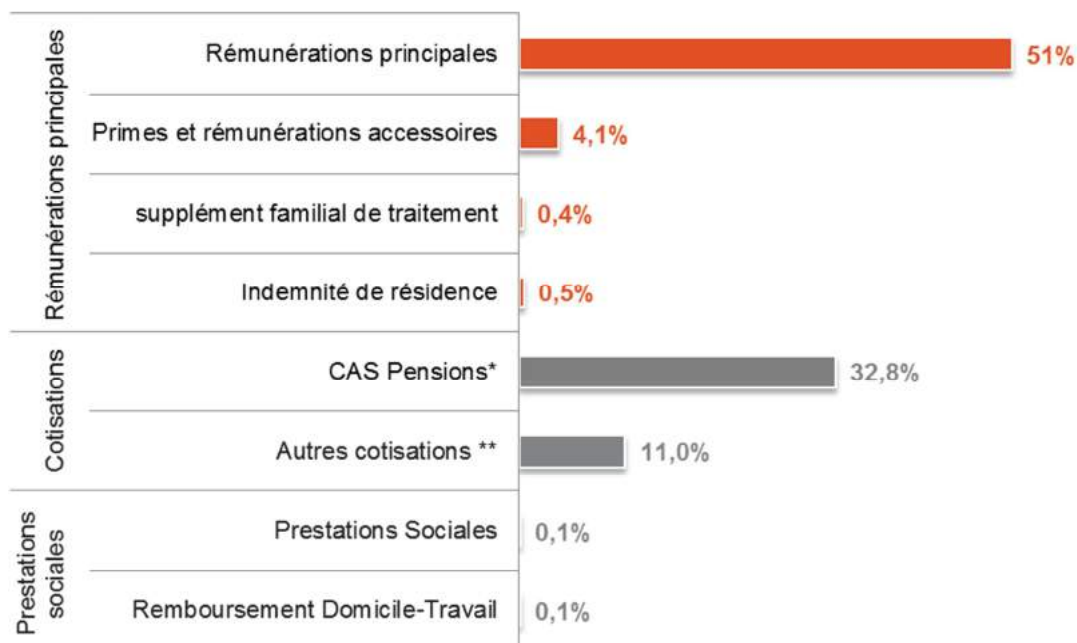
Évolution de la part annuelle de la cotisation employeur au sein de la dépense MSE aux pensions civiles de retraites « CAS Pensions » de 2011 à 2017



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 2017¹

Montant total des dépenses de personnel sur budget État : 89 051 293 €



¹ 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.

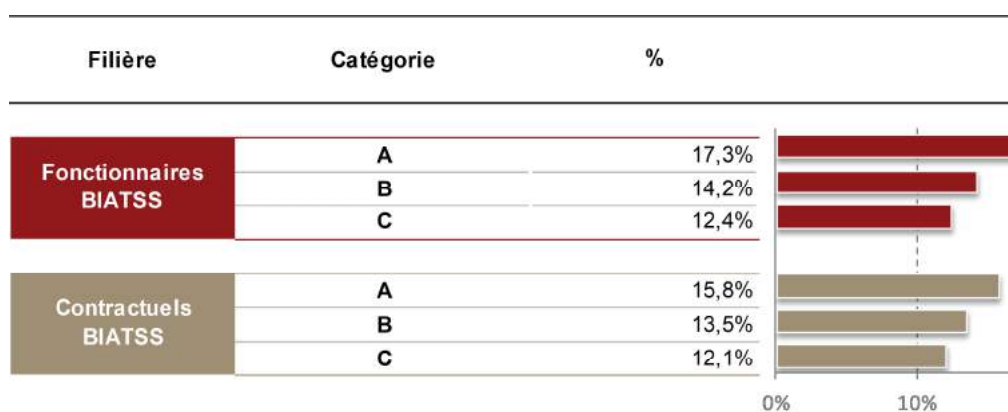
2.2 Primes et indemnités

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 indemnités² 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, la part des primes et indemnités est plus importante pour les agents de catégorie A.

Primes et indemnités des **personnels ITRF** versées au titre de l'année 2017

| Prime des ITRF | Nb de bénéficiaires | Montant versé |
|---|---------------------|---------------|
| PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique | 305 | 1 126 324 € |
| PFI : Prime de Fonction Informatique | 41 | 174 904 € |

² 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 2017**

| Primes des AENES et Bibliothèques | Nb de bénéficiaires | Montant versé |
|---|----------------------------|----------------------|
| IFSE : Indemnité de fonctions , de sujétions et d'expertise | 113 | 387 014 € |
| IAT : indemnités d'administration et de technicité | 24 | 64 765 € |
| IFTS : indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires | 32 | 123 452 € |

**Primes et indemnités des personnels de Bibliothèque
versées au titre de l'année 2017**

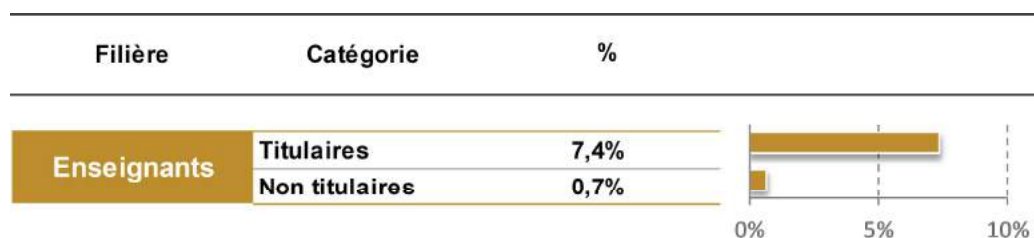
| Primes des Bibliothèques | Nb de bénéficiaires | Montant versé |
|---|----------------------------|----------------------|
| Indemnité spéciale | 13 | 69 467 € |
| Primes de technicité pour les corps bibliothécaires | 30 | 32 203 € |
| Indemnité pour travaux dangereux, insalubres... | 25 | 1 413 € |
| Primes de sujétions spéciales | 23 | 16 889 € |

**Primes et indemnités des personnels contractuels BIATSS
versées au titre de l'année 2017**

| | Nb de bénéficiaires | Montant versé |
|-----------------------------------|----------------------------|----------------------|
| Primes Contractuels BIATSS | 172 | 368 547 € |

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 2017

| Primes des Enseignants | Nb de bénéficiaires | Montant versé | Nb de bénéficiaires | Montant versé |
|--|---------------------|------------------|---------------------|------------------|
| PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur | 302 | 326 229 € | 304 | 328 295 € |
| PES : Prime d'excellence scientifique | 77 | 428 514 € | 72 | 396 018 € |
| Prime ERC | 2 | 51 750 € | 2 | 28 600 € |
| PRP : Prime de responsabilités pédagogiques | 12 | 36 290 € | 12 | 13 200 € |
| PCA : Prime pour charges administratives | 18 | 117 757 € | 15 | 107 400 € |

Une hausse de 90k€ du montant de primes versées est observée.

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.

18

C'est le nombre de bénéficiaires indemnisés en 2017 au titre de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (contre 31 en 2016).

| | 2017 | | 2016 | |
|--------------------|-------------------------|----------------|-------------------------|-----------------|
| | Nombre de bénéficiaires | Montant | Nombre de bénéficiaires | Montant |
| Catégorie A | 18 | 8 556 € | 31 | 43 064 € |
| Catégorie B | - | - | - | - |
| Catégorie C | - | - | - | - |
| Total | 18 | 8 556 € | 31 | 43 064 € |

2.2.4 Aides au Retour à l'Emploi (ARE) en 2017

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

Aucune ARE n'a été versée en 2017.

2.2.5 Alignement entre régime indemnitaire des personnels BIATSS

Alignement entre les filières AENES et ITRF

| Catégories | ETPT 2017 | Montant |
|--------------------|--------------|-----------------|
| Catégorie A | 114,3 | 31 620 € |
| Catégorie B | 63,1 | 20 890 € |
| Catégorie C | 121,6 | 17 506 € |
| Total | 299,0 | 70 015 € |

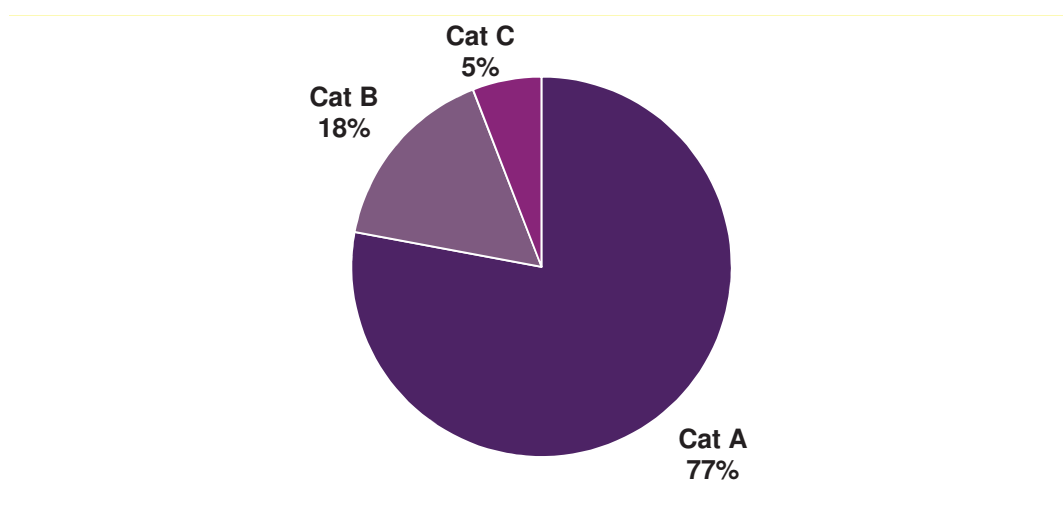
Alignement des primes entre les **agents contractuels et les agents titulaires** sur support budgétaire État

| Catégories | ETPT 2017 | Montant |
|--------------|--------------|------------------|
| Catégorie A | 15,7 | 60 520 € |
| Catégorie B | 23,9 | 47 405 € |
| Catégorie C | 15,2 | 26 313 € |
| Total | 54,8 | 134 237 € |

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.

Répartition des NBI par catégorie



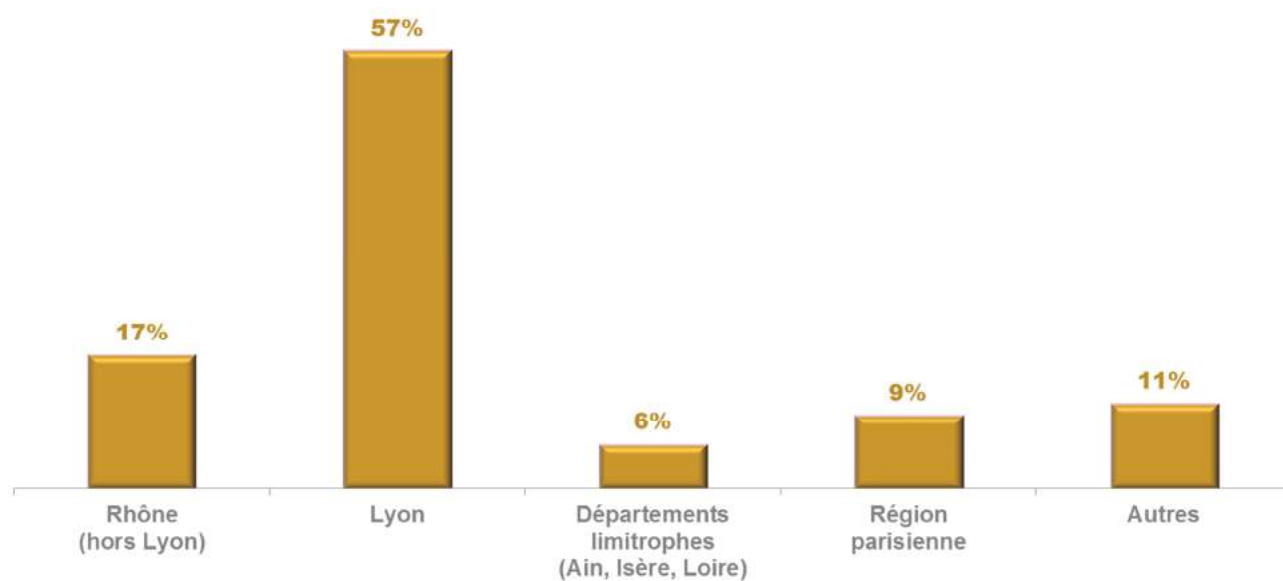
Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, on constate que les NBI concerne en majorité les catégories A (78%), les catégories B et C représentant 18 et 5%.

3. Conditions de travail

3.1 Résidence principale des personnels travaillant sur le site lyonnais

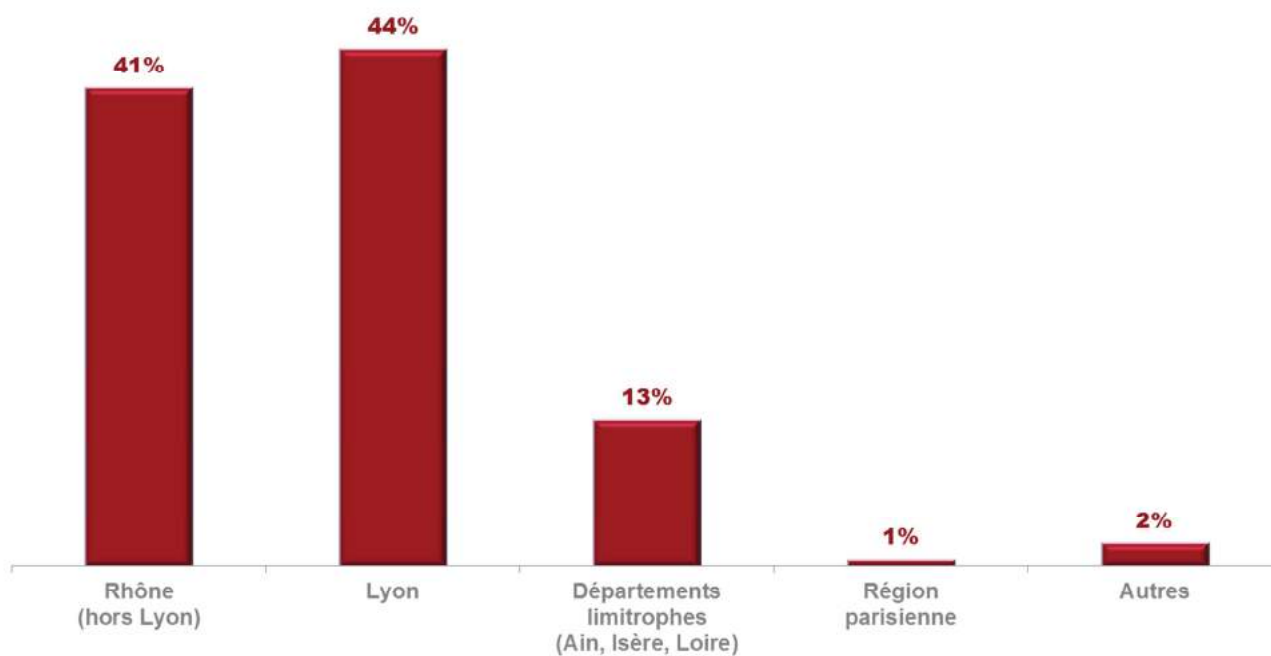
Lieu de résidence des **personnels Enseignants** de l'ENS de Lyon travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2017

| Filière | Lieu de résidence | Effectifs 2017 | % par filière |
|-------------|--|----------------|---------------|
| Enseignants | Rhône (hors Lyon) | 91 | 17% |
| | Lyon | 299 | 57% |
| | Départements limitrophes (Ain, Isère, Loire) | 30 | 6% |
| | Région parisienne | 50 | 9% |
| | Autres | 58 | 11% |
| | Total Enseignants | | 528 |



Lieu de résidence des **personnels BIATSS** de l'ENS de Lyon
travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2017

| Filière | Lieu de résidence | Effectifs 2017 | % par filière |
|---------------|--|----------------|---------------|
| BIATSS | Rhône (hors Lyon) | 232 | 41% |
| | Lyon | 251 | 44% |
| | Départements limitrophes (Ain, Isère, Loire) | 71 | 13% |
| | Région parisienne | 3 | 1% |
| | Autres | 11 | 2% |
| | Total BIATSS | | 568 |



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.).

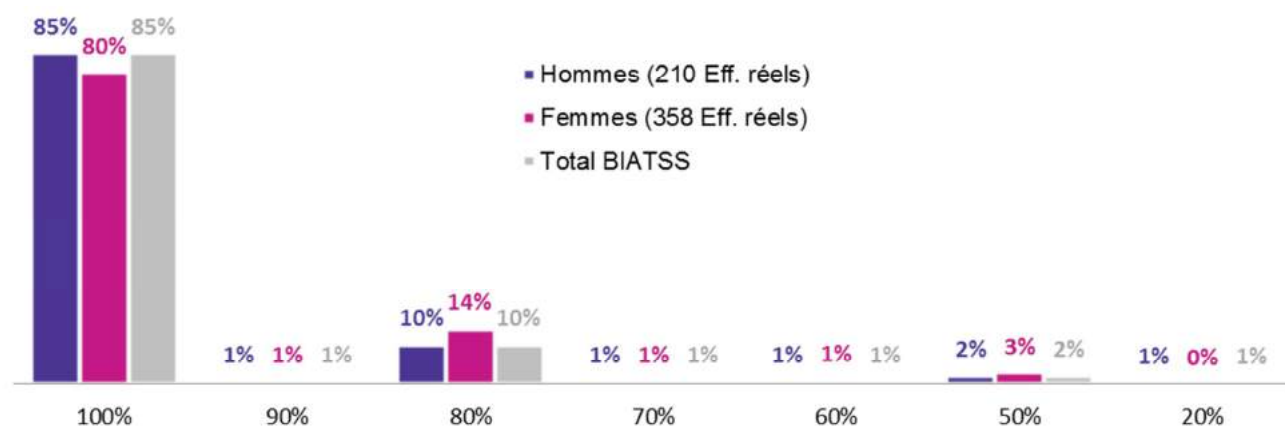
A noter également que certains contractuels se voient proposés des contrats à temps incomplet.

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 2017

| Filière | Catégorie | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% | 20% | Total |
|-------------------|--------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| Personnels BIATSS | A | 213 | 2 | 22 | 2 | 0 | 6 | 3 | 248 |
| | B | 129 | 1 | 18 | 2 | 3 | 2 | 0 | 155 |
| | C | 138 | 1 | 18 | 1 | 2 | 5 | 0 | 165 |
| | Total en effectifs | 480 | 4 | 58 | 5 | 5 | 13 | 3 | 568 |
| | Total en % | 85% | 1% | 10% | 1% | 1% | 2% | 1% | 100% |

Quotité de travail des personnels BIATSS selon le sexe au 31 décembre 2017



15%**C'est la proportion de personnels BIATSS travaillant à temps partiel.**

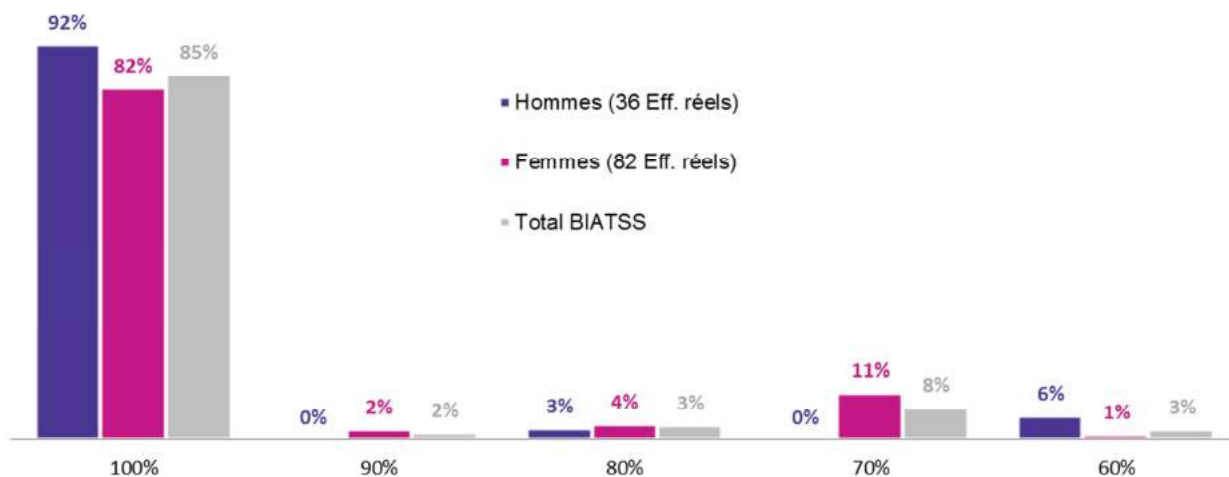
La quotité travaillée diffère selon le sexe : 1 femme sur 5 travaille à temps partiel contre seulement 1 homme sur 10. Le 80% est le temps partiel le plus largement mis en place, puisqu'il représente 66% des temps partiels des personnels BIATSS de l'École.

Focus sur les temps partiels des contractuels BIATSS

Quotité de travail des contractuels au 31 décembre 2017
selon la catégorie

| Filière | Catégorie | 100% | 80% | 70% | 50% | 20% | Total |
|---------------------|--------------------|------|-----|-----|-----|-----|-------|
| Contractuels BIATSS | A | 56 | 1 | 2 | 5 | 3 | 67 |
| | B | 28 | 1 | 1 | 2 | 0 | 32 |
| | C | 16 | 0 | 1 | 2 | 0 | 19 |
| | Total en effectifs | 100 | 2 | 4 | 9 | 3 | 118 |
| | Total en % | 85% | 2% | 3% | 8% | 3% | 100% |

Quotité de travail des contractuels BIATSS au 31 décembre 2017
selon le sexe



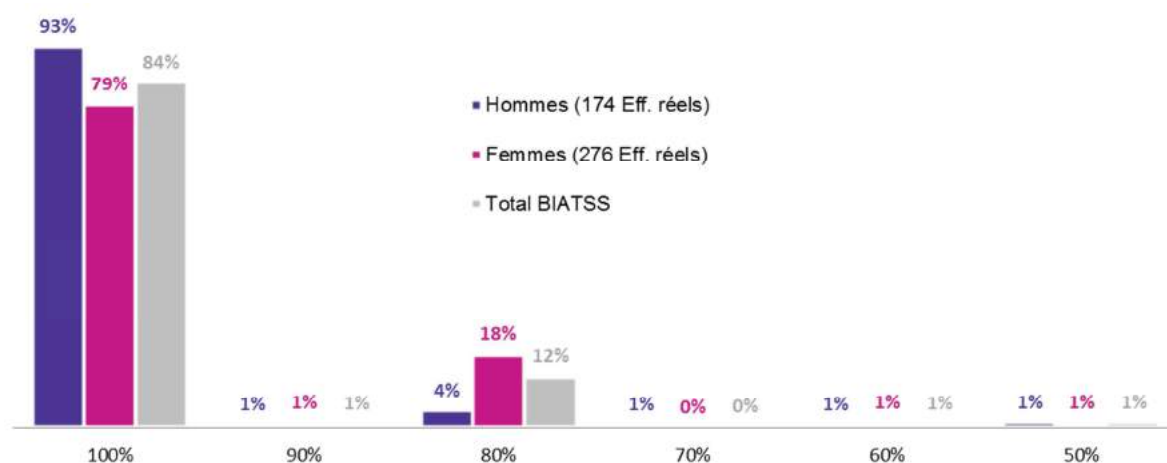
Parmi les 118 contractuels BIATSS, 15 % sont à temps partiel.
En 2017, 4/5 des contractuels BIATSS à temps partiel sont des femmes.

Focus sur les temps partiels des fonctionnaires BIATSS

Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS selon la catégorie

| Filière | Catégorie | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% | Total |
|--------------------------|--------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| Fonctionnaires BIATSS | A | 157 | 2 | 21 | 0 | 0 | 1 | 181 |
| | B | 101 | 1 | 17 | 1 | 2 | 1 | 123 |
| | C | 122 | 1 | 18 | 0 | 2 | 3 | 146 |
| | Total en effectifs | 380 | 4 | 56 | 1 | 4 | 5 | 450 |
| | Total en % | 84% | 1% | 12% | 0% | 1% | 1% | 100,0% |

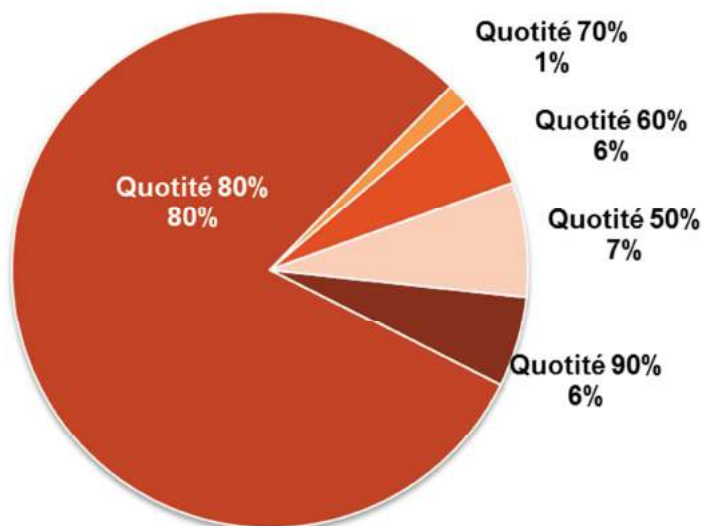
Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS selon le sexe



Parmi les 450 fonctionnaires BIATSS, 16% travaillent à temps partiel.

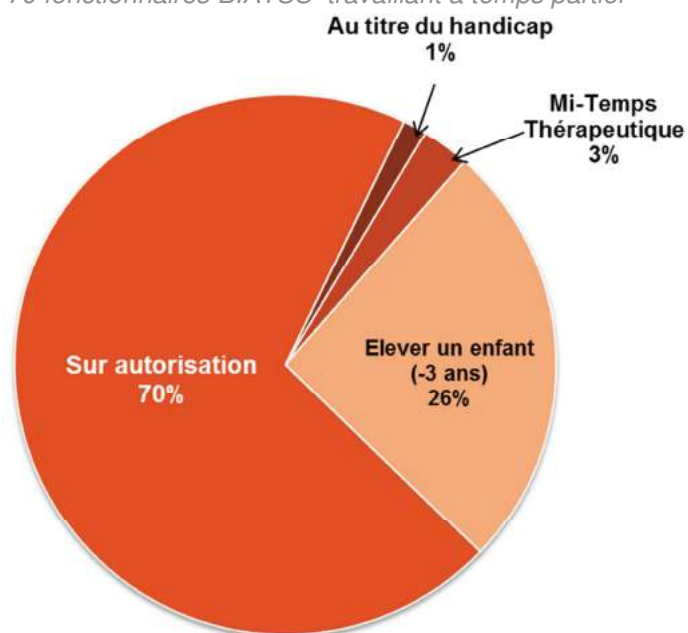
Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon à temps partiel au 31 décembre 2017

Base : 70 fonctionnaires BIATSS travaillant à temps partiel



Modalités de travail à temps partiel des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2017

Base : 70 fonctionnaires BIATSS travaillant à temps partiel



Parmi les 73 fonctionnaires BIATSS à temps partiel :

- 4/5 travaillent à 80%,
- 70% sont des temps partiels sur autorisation,

3.2.2 Organisation du travail

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

568

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, 83% des agents sont soumis au protocole ARTT classique. 16% ont des horaires atypiques et 1% des horaires variables, une répartition qui reste globalement stable.

3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET)

De quoi parle-t-on ?

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

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

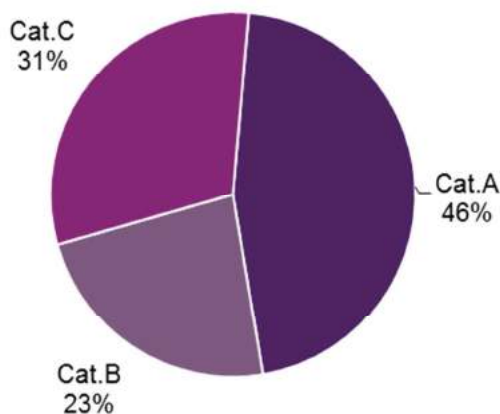
Cette possibilité est ouverte dès que l'agent dispose de 20 jours sur son CET. Les 20 premiers jours sont à utiliser sous forme de congés. Au-delà, l'agent doit exercer un droit d'option : conserver ses jours sur son CET, se les faire indemniser ou les faire prendre en compte au sein du régime de la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

Récapitulatif des Comptes Epargne-Temps des personnels de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2017

| | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total 2017 | Total 2016 |
|---|------------|-----------|-----------|------------|------------|
| Nombre d'agents ayant un CET | 97 | 49 | 65 | 211 | 194 |
| Nombre de jours CET utilisés dans l'année | 140 jours | 12 jours | 58 jours | 210 jours | 135 jours |
| Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année | 54 | 19 | 27 | 100 | 58 |
| Nombre de jours déposés fin 2017 sur les CET | 417 jours | 134 jours | 232 jours | 783 jours | 422 jours |
| Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET | 1786 jours | 656 jours | 952 jours | 3394 jours | 2875 jours |

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

Base : 211 CET ouverts au 31 décembre 2017



Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, on observe que 46% des CET concernent des catégories A.

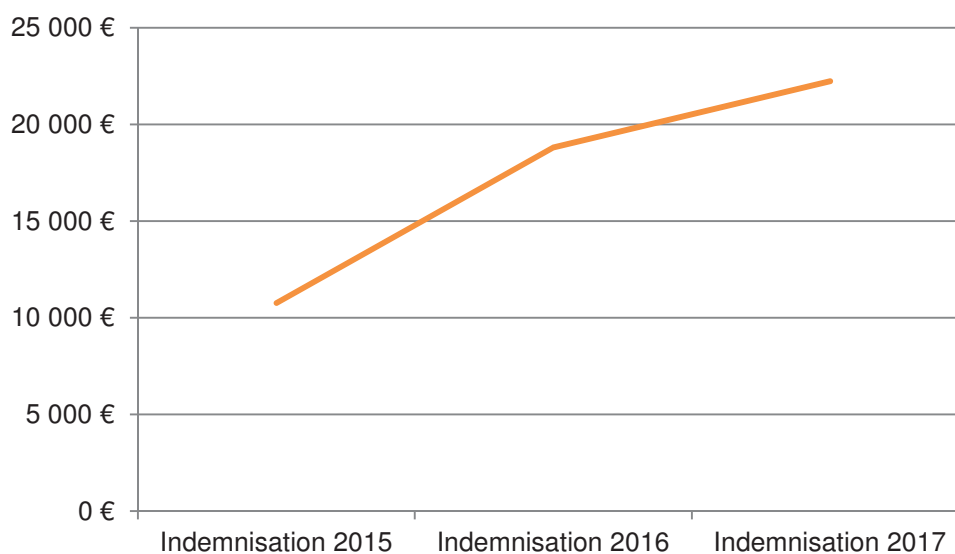
3394

C'est le nombre total de jours épargnés sur les 211 CET des personnels en activité à l'ENS de Lyon au 31 décembre 2017, un chiffre en augmentation par rapport à 2016 (2 875 jours).

Le nombre de jours déposés par les agents sur les CET est de 783 cette année. Le niveau augmente par rapport à l'année dernière (422 jours).

Cette année, le droit d'option a entraîné l'indemnisation de 202 jours et le placement en épargne retraite de 8 jours, pour un coût total de 22 230 €.

Évolution des sommes versées pour les CET



On observe une hausse par rapport à l'année dernière du montant des sommes versées au titre du CET.

3.1 Les jours de grève

En 2017, 4 jours d'appel national à la grève ont été recensés.

Au cours de ces journées, 16 agents ont fait grève, représentant 27 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^{er} janvier et le 31 décembre 2016.

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

Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarées en 2017 selon le motif d'absence (hors accidents de services et de trajets)

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

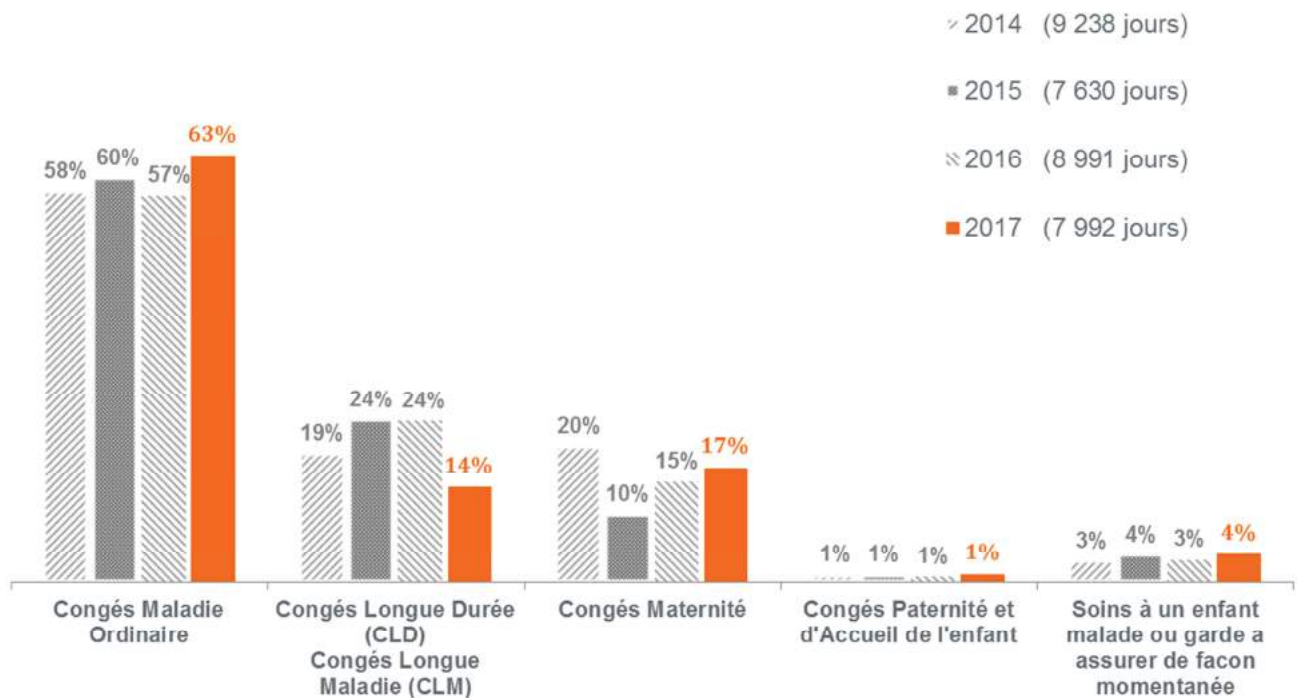
| Motifs d'absence | Nombre d'agents absents | Fréquence d'absence | Nombre de jours ouvrés d'arrêt |
|---|-------------------------|---------------------|--------------------------------|
| Congés Maladie Ordinaire * | 293 | 543 | 5022 |
| Congés Longue Durée (CLD) / Congés Longue Maladie (CLM) | 9 | 9 | 1123 |
| Congés Maternité | 19 | 29 | 1345 |
| Congés Paternité et d'Accueil de l'enfant | 13 | 13 | 99 |
| Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée | 115 | 239 | 333 |
| Total | 449 | 833 | 7922 |

* dont une maladie professionnelle

- 2,6%

C'est la diminution du nombre de jours ouvrés d'absence pour maladie ordinaire entre les années 2017 et 2016.

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 63% du nombre de jours d'absence comptabilisés.

Les congés longue maladie (CLM) et les congés longue durée (CLD), représentent près 14% des jours d'absence cumulés (contre 24% en 2016) et concernent 9 agents.

De quoi parle-t-on ?

Le taux d'absentéisme mesure le ratio entre le nombre de jours d'absences pour congés maladie ordinaire.

Taux d'absentéisme :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire}}{\text{ETPT annualisés} \times \text{nombre de jours travaillés dans l'année}}$$

2,4%

Comme en 2016, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire sur l'année 2017 toutes filières confondues s'élève à 2,40%.

Focus sur les congés paternité des personnels

Récapitulatif des congés paternité théoriques et pris sur l'année 2017

| Filière | Catégorie | Effectifs d'hommes ayant eu un enfant en 2017 | Nombre de jours de congés paternité théoriques | Nombre de jours de congés paternité pris (en calendaires) |
|--------------------|---------------------|---|--|---|
| BIATSS | A | 4 | 44 | 44 |
| | B | 2 | 22 | 22 |
| | C | 3 | 33 | 33 |
| | Total BIATSS | 9 | 99 | 99 |
| Enseignants | A | 4 | 35 | 35 |
| | TOTAL | 13 | 134 | 134 |

Le nombre de jours de congés paternité théoriques correspond au nombre de jours qui peut être pris par chaque agent ayant eu un enfant en 2017 (soit 11 jours calendaires de congés paternité).

Focus sur les absences des personnels BIATSS

Récapitulatif des absences des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon³ déclarées en 2017 selon le motif d'absence

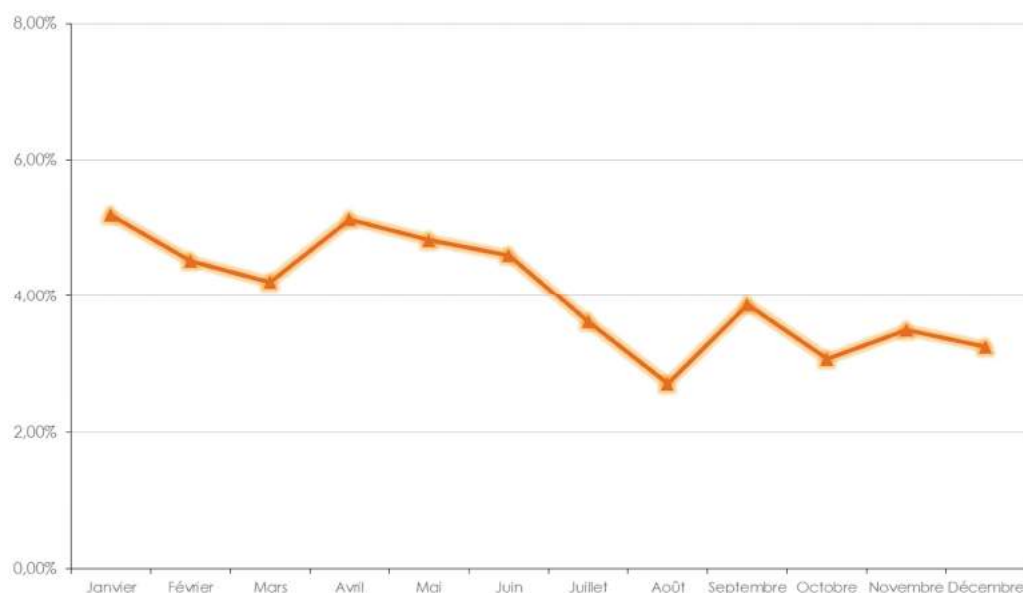
| Filière | Motifs d'absence | Nombre d'agents absents | Nombre de jours ouvrés d'arrêt |
|---------|---|-------------------------|--------------------------------|
| BIATSS | Congés Maladie Ordinaire | 257 | 4 367 |
| | Congés Longue Durée (CLD) / Congés Longue Maladie (CLM) | 7 | 968 |
| | Congés Maternité | 14 | 1 069 |
| | Congés Paternité et d'Accueil de l'enfant | 9 | 74 |
| | Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée | 112 | 325 |
| | Total | 399 | 6 803 |

399 agents fonctionnaires ou contractuels BIATSS ont été absents en 2017, cumulant 6 803 jours ouvrés d'absence : soit 17 jours en moyenne par absent (contre 20,5 en 2016).

4,05%

C'est le taux d'absentéisme des personnels BIATSS en 2017 pour maladie ordinaire. Il était de 4,45 % en 2016.

Évolution mensuelle du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire en 2017



³ 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

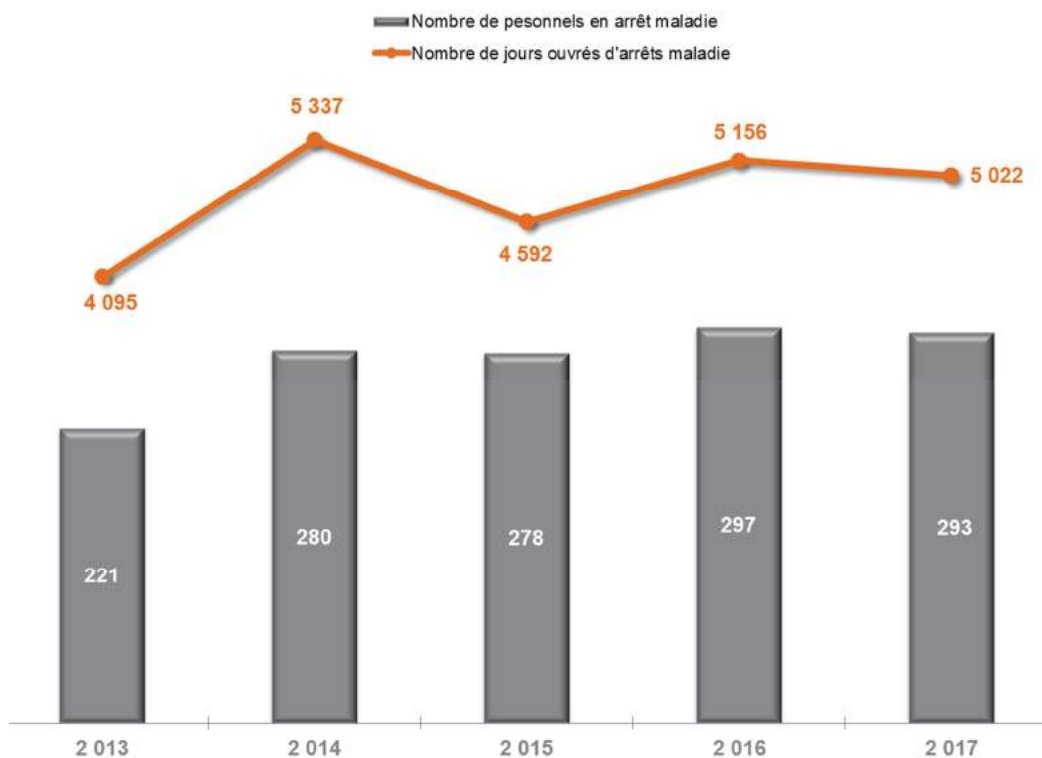
6,9 jours ouvrés

C'est la durée moyenne d'un arrêt maladie ordinaire (7 jours en 2016)

4 jours ouvrés

C'est la durée médiane d'un arrêt maladie ordinaire (la moitié des arrêts maladie dure 4 jours ou moins, l'autre moitié dure 4 jours ou plus). Cette durée médiane était également de 4 jours en 2016.

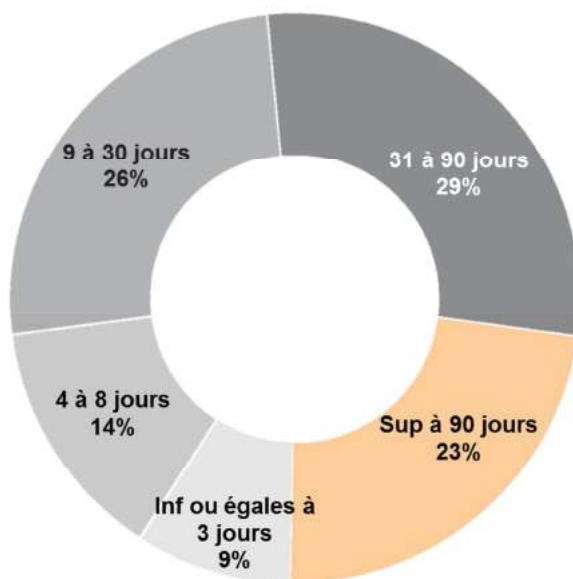
Évolution sur 5 ans du nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire et du nombre d'agents de l'ENS de Lyon ayant été en arrêts maladie



Le nombre de personnels en arrêt maladie et le nombre de jours ouvrés d'arrêts demeurent stable entre 2016 et 2017.

Répartition des arrêts maladie déclarés en 2017 selon leur durée

Base : 543 arrêts maladie déclarés en 2017
(293 agents concernés)



Près d'un quart des arrêts maladies durent moins de 9 jours, dans le même temps, 23 % durent plus de 90 jours.

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 est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

Les conditions de travail portent sur les domaines suivants : organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches) ; environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit) ; aménagement des postes de travail et adaptation à l'homme ; construction, aménagement et entretien des locaux ; durée, horaires, aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ; nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail. Le CHSCT intervient également dans le cadre de situations de risques particuliers (réalisation de travaux par une entreprise extérieure, implantation, transfert ou modification d'installations classées pour l'environnement, nuisances d'un établissement voisin).

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.

4 C'est le nombre de CHSCT organisé en 2017.

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, 50% des membres sont des hommes parmi les titulaires, et 62,5% parmi les suppléants.

| | | |
|--------------------|---|-------|
| Hommes titulaires | 4 | 50% |
| Femmes titulaires | 4 | 50% |
| Hommes suppléants | 5 | 62,5% |
| Femmes suppléantes | 3 | 37,5% |

4.2 Médecine de prévention

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

Organisation du service de médecine de prévention

Le personnel :

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

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

- Une infirmière de l'éducation nationale et une infirmière en santé au travail sont présentes à temps complet.
- Une troisième infirmière, à temps complet, est arrivée en août
- Une secrétaire médicale à 70%.

Les locaux et le matériel :

Sur le site Monod : les locaux permettent à la fois une meilleure qualité d'accueil des personnels et des étudiants et une amélioration de nos conditions de travail. L'insonorisation qui était insuffisante a été améliorée en fin d'année.

Sur le site Descartes : les locaux sont agréables et partagés avec le CNRS. Le problème d'insonorisation entre les différentes pièces persiste.

Depuis la rentrée de septembre et après accord du CHSCT, le service médical du site MONOD reste le lieu d'accueil principal pour les visites médicales des personnels, élèves et étudiants de l'ENS. Il est à noter qu'une permanence d'une infirmière a été ré ouverte, en septembre, sur le site Descartes, le matin.

Le service de médecine de prévention utilise le logiciel MEDTRA spécifique en santé au travail mis en place en 2016. Celui-ci n'a pas été utilisable pendant plus de 3 mois (de la rentrée à mi-décembre 2017) pour les nouveaux étudiants, suite aux changements d'applicatifs liées aux inscriptions administratives à la Scolarité.

Activités médicales

Le travail réalisé est celui de l'ensemble de l'équipe : médecins, infirmières et assistante. Les données ci-dessous sont sous-estimées par rapport au dysfonctionnement de MEDTRA

620 passages spontanés au service médical

811 contacts établis par mail ou par téléphone

Les visites médicales :

- Nombre d'agents convoqués : **530** (546 en 2016)

- Nombre d'agents vus : **507**(526 en 2016)

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

- 86 visites systématiques (139 en 2016, soit – 38%)
- 142 visites d'embauche ou premières visites (180 en 2016, soit – 21%)
- 241 visites occasionnelles (contre 144 en 2016, soit + 67%)
- 5 visites de pré-reprise (8 en 2016), 27 visites de reprise après arrêt maladie (35 en 2016), 5 congé maternité (3 en 2016) ou 1 accident du travail (2 en 2016).

■ Activités de tiers temps

Des études de postes et/ou visites de locaux ont été réalisées ainsi comme la participation à 4 CHSCT.

La rencontre mensuelle avec le Directeur Général des Services et le service des Ressources Humaines se poursuit. Ces échanges sont favorables à la prise en compte et l'accompagnement de situations individuelles ou collectives qui le justifient. Une réflexion a été engagée au deuxième semestre pour mettre en place une cellule de veille sociale comparable à celle existante sur l'université Lyon 3.

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 et du chargé de mission handicap dont la compétence et l'investissement constitue une précieuse ressource pour notre équipe.

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

■ Commentaires généraux

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

Les visites occasionnelles ont très fortement augmenté, devenant majoritaires. Cela conduit à réduire le nombre de visites d'embauche (pénalisant la mise en œuvre d'un suivi médical professionnel) et des visites systématiques. De ce fait notre capacité à disposer d'une vision plus globale du fonctionnement des différents collectifs de travail est altérée.

Nous notons néanmoins à travers le nombre de situations individuelles de souffrance prises en charge, que plusieurs collectifs sont en difficulté en particulier dans les services ressources.

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

Inversement, des facteurs protecteurs restent présents : sens du travail (au sens de son utilité pour les autres) et soutien social au sein de l'équipe.

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

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

4.2.2 Psychologue du travail

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

En 2017, les rendez vous de la psychologue MGEN se sont déroulés le jeudi matin deux fois par mois au Centre de santé MGEN (54 Avenue Jean Jaurès Lyon 7^{ème}). 14 agents ont consulté la psychologue pour un total de 23 rendez vous

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.

23

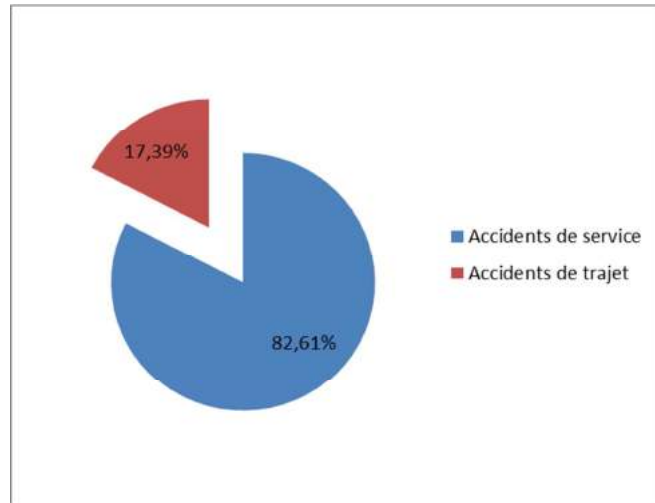
C'est le nombre d'agents qui ont été concernés par un accident de service ou de trajet en 2017.

23 accidents ont été reconnus comme imputables au service (via une commission interne qui comprend la Directrice des Ressources Humaines, la Responsable du service SPST, des représentants syndicaux désignés parmi les représentants des personnels au CHSCT). Ce chiffre est en diminution par rapport à 2016 (30 agents concernés). A noter cependant, l'augmentation du nombre de jours d'arrêts globaux imputables en grande partie sur les accidents de trajets (arrêts longs).

Récapitulatif des accidents de service et de trajet des personnels de l'ENS de Lyon au déclarés en 2017

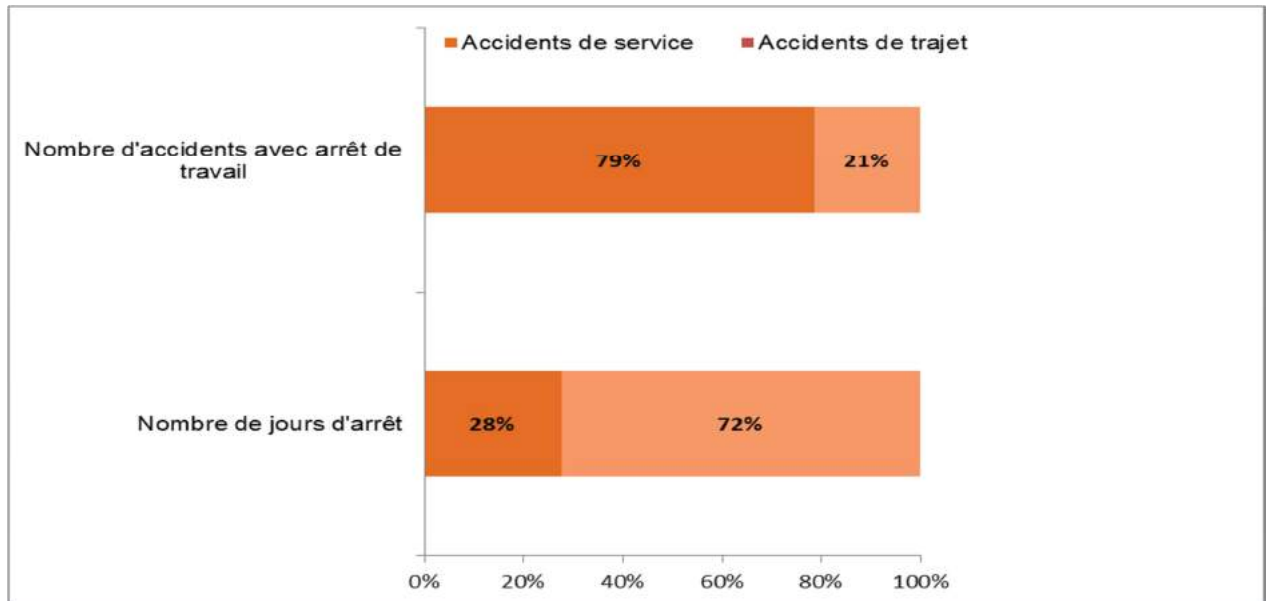
| Type d'absence | Nombre d'agents ayant déclaré un accident | Nombre d'accidents déclarés et reconnus | Nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail | Nombre de jours d'arrêt |
|----------------------|---|---|---|-------------------------|
| Accidents de service | 19 | 19 | 11 | 129 jours |
| Accidents de trajet | 4 | 4 | 3 | 339 jours |
| Total | 23 | 23 | 14 | 468 jours |

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



base : 23 accidents déclarés et reconnus en 2017

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



Base : 23 accidents déclarés et reconnus en 2017

Les accidents de service représentent 79% des accidents ayant entraîné un arrêt et 28% du volume des jours d'arrêt (contre 73% et 96% en 2016). Globalement le nombre de jours d'arrêt est lui en augmentation avec 468 jours d'arrêt (contre 273 en 2016) un niveau comparable à celui de 2015.

De quoi parle-t-on ?

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

La formule de calcul est la suivante :

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

L'**indice de fréquence** permet 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 :

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

8,58

C'est le **taux de fréquence des accidents en 2017 pour 1 million d'heures travaillées.**

12,77

C'est l'**indice de fréquence des accidents en 2017 pour 1 000 agents.**

4.4 La politique du handicap

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

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

Adoption d'un schéma pluriannuel en matière de politique du handicap 2017-2020.

Un poste de chargé de mission handicap a été créé au 1^{er} septembre 2016. Son rôle est d'assurer la coordination, la pérennisation et le prolongement de la politique de l'Ecole en matière de handicap, il a en outre préparé et proposé le schéma pluriannuel en matière de politique handicap 2017-2020

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.

3,83%

C'est le pourcentage de travailleurs en situation de handicap déclarés au 31 décembre 2017 à l'ENS de Lyon.

Ce taux est stable par rapport à celui de l'année dernière (3.94%). Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 42 au 31 décembre 2017 (43 en 2016). Les titulaires représentent près de 83% de cette population.

Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, les personnels de catégorie C sont les plus représentés avec près de 50% des effectifs. Les personnels de catégorie A représentent un peu plus de 21% et ceux de catégorie B presque 29% de la population.

La filière ITRF est largement représentée avec 57% de l'effectif.

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

| Année | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------|------|------|------|
| Nombre d'agents | 41 | 43 | 42 |

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

4.4.1 Les droits des travailleurs en situation de handicap

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

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

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

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

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

Priorité pour les mutations ;

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

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

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

Aménagement du poste de travail ;

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

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

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

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

8 528,75 €

C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2017 à l'ENS de Lyon.

Ces aménagements sont pris sur le budget de l'action sociale suite à une demande de l'agent reconnu travailleur handicapé, validé par un avis médical. La forte baisse par rapport à 2016 s'explique par la fin de la prise en charge des transports domicile/travail pour 2 agents et le recrutement de contractuels reconnus TH en lieu et place de prestations versées à l'ADAPT.

5. Formation 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

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|
| Nombre de formations | 245 | 228 | 230 | 236 |
| Nombre de jours de formation | 1688 | 1769 | 1643 | 1719 |
| Nombre de stagiaires | 1390 | 1562 | 1316 | 1330 |
| Nombre d'agents formés ² | 581 | 644 | 599 | 621 |
| Nombre de jour de formation par agent | 2,9 | 2,9 | 2,7 | 2,8 |

Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations.

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

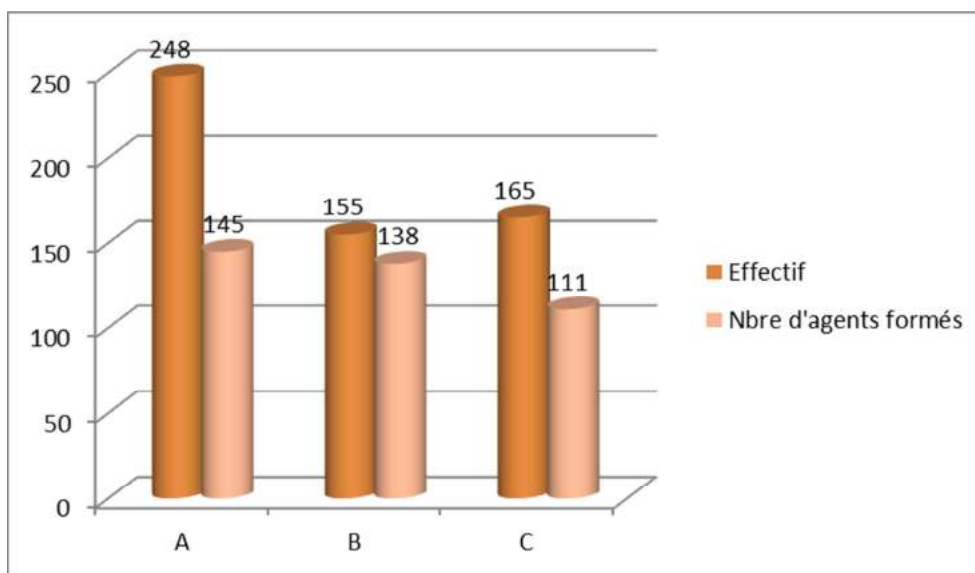
Les chiffres clés comprennent le personnel de l'ENS ainsi que le personnel des établissements partenaires travaillant sur le site de l'ENS (CNRS, INSERM, INRA ...) qui participe notamment aux formations hygiène et sécurité ainsi que les personnels extérieurs en cas de mutualisation de formations.

621

C'est le nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation au moins au cours de l'année 2017.

Le taux d'accès à la formation des personnels

Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2017 par catégorie

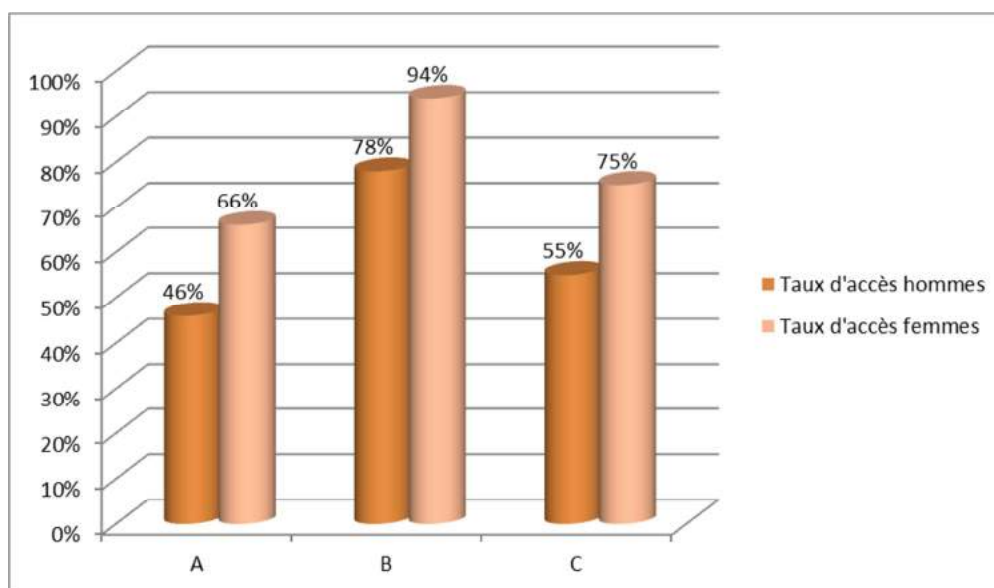


70%

C'est le taux d'accès à la formation des personnels BIATSS en 2017.

Le taux d'accès à la formation était de 72 % en 2016. Les agents de la catégorie B sont les plus formés.

Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2017 par catégorie et par sexe



On remarque que les agents de sexe féminin en catégorie B ont été la population la plus formée en 2017. De plus, on peut voir qu'en deuxième position se situe les agents de sexe masculin en catégorie B qui ont un taux de formation supérieur à celui des agents de catégorie C de sexe féminin qui occupent la troisième position.

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 |
|--------------------|----------------------|------------------------------|----------------------|------------------------|---------------------------------------|------------------|
| BIATS | 231 | 1370 | 1037 | 394 | 3,5 | 191 227 € |
| Enseignants | 23 | 51 | 33 | 27 | 1,9 | 5 671 € |
| Etudiants | 9 | 26 | 22 | 18 | 1,3 | 2045 € |
| Apprentis | - | - | - | - | - | 10 890 € |
| Total | 263 | 1447 | 1092 | 439 | 3,3 | 209 833€ |

La formation des personnels est principalement orientée vers les personnels BIATS : 95% de stagiaires en 2017. Les enseignants ont été formés sur le thème d'hygiène et sécurité. Quelques enseignants ont pu participer à des formations transversales. A noter aussi que ces chiffres ne comprennent pas les participations des enseignants à des colloques, séminaires et écoles d'été

Le coût de la formation des personnels

Evolution de la réalisation du budget

| La réalisation du budget | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
|----------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | prévu | réalisé | prévu | réalisé | prévu | réalisé |
| Formations transversales | 74 000 € | 68 190 € | 70 050 € | 60 323 € | 71 300 € | 61 197 € |
| Formations individuelles | 86 115 € | 100 000 € | 85 950 € | 87 122 € | 106 200 € | 108 472 € |
| Accompagnement des services | - | - | - | - | 5 000 € | 4 240 € |
| Diplôme/VAE/Bilan de compétences | 5 000 € | 5 143 € | 5 000 € | 4 560 € | 7 000 € | 6 090 € |
| Frais de mission | 20 000 € | 15 445 € | 20 000 € | 17 911 € | 16 500 € | 19 794 € |
| Frais de formation des apprentis | - | - | 4 000 € | 8 996 € | 6 000 € | 10 890 € |
| Total | 185 115 € | 188 778 € | 185 115 € | 178 912 € | 212 000 € | 210 683 € |

Le taux de réalisation budgétaire est de 99% en 2017, soit une augmentation de 2%.

Les formations transversales représentent 29% (34% en 2016) du budget réalisé et les formations individuelles 51.5% de la réalisation totale (49% en 2016).

Certaines formations transversales n'ont pu se réaliser pour plusieurs motifs tels que les absences, projet reporté etc.

Le financement de diplôme/VAE/bilan de compétences a représenté 6090€ et un accompagnement de services a été financé à hauteur de 4240€.

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

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

A noter que 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 (2387 € en 2017).

L'établissement a choisi d'augmenter les forfaits journaliers des frais de mission ce qui se traduit par une hausse des frais de missions à hauteur de 1 883€ des dépenses.

Il est important de signaler que le coût moyen des formations individuelles a augmenté en moyenne de 230 euros.

La commission de formation

La commission de formation, s'est réunie en 2017 les :

- 30 janvier : Elle a examiné le bilan du plan de formation 2016. Elle a validé le plan et l'offre de formation 2017
- 22 juin : Elle a examiné des demandes de diplômes, VAE, bilan de compétences et congé formation au printemps 2017. Elle a accordé un congé formation, deux bilans de compétence et une demande de diplôme.
- 4 décembre : Elle a décidé après étude des dossiers des candidats de l'attribution de 3 bourses de mobilité Erasmus, qui permettent à des agents administratifs de partir une semaine dans un pays étranger pour échanger sur leurs pratiques professionnelles.

De quoi parle-t-on ?

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

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

6. DIALOGUE SOCIAL

6.1 Les Comités techniques

De quoi parle-t-on ?

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

à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;

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

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

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

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

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

à l'insertion professionnelle ;

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

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

9

C'est le nombre de comités techniques qui ont été organisés en 2017, dont trois organisés dans le cadre d'une deuxième réunion, comme prévu par l'article 48 du décret n°2011-184 du 15 février 2011.

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

Dossiers récurrents

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

- la campagne d'emplois et de recrutements
- les principes d'organisation des services et de la politique indemnitaire pour les enseignants et enseignants-chercheurs

- le plan de formation

Il est à noter concernant l'année 2017 qu'un point d'information relatif au projet IDEX a été fait à chaque séance.

6.2 La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

9

C'est le nombre de commissions paritaires qui ont été organisées en 2017.

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants à la Commission Paritaire d'Établissement, on observe que pour les représentants du personnel ce sont les femmes qui sont le plus représentées tant pour les titulaires (59%) que pour les suppléants (70%). La parité est respectée pour les représentants de l'administration (50% de chaque sexe)

Sur les 9 consultations de la CPE 1 a eu lieu par voie électronique afin de traiter d'une demande de mobilité.

6.3 Les moyens syndicaux

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

A ce jour sur l'établissement, 19,8 m² sont mis à disposition des représentants du personnel (un local sur le site Descartes).

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 2017

| Nature de la demande | Nombre de demandes satisfaites | Montant versé par l'ENS |
|---|--------------------------------|-------------------------|
| Participation aux frais de centre de loisirs avec hébergement | 5 | 624,41€ |
| Participation aux frais de centre de loisirs sans hébergement | 28 | 1 226,5 € |
| Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif, en centre familial ou séjours linguistiques | 14 | 843,12€ |
| Participation aux activités sportives | 25 | 1 721,91€ |
| TOTAL | 72 | 4 415,94 € |

A noter que les 72 demandes satisfaites concernent 26 personnes. Ces personnes sont en majorité des agents de catégorie C (57,7 %), contre 15,4% de catégorie B et 26,9 % de catégorie A.

Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, près de 53,8% des personnes appartiennent à la tranche d'âge 36-45 ans, 30,8% ont plus de 46 ans et 15,4 % moins de 36 ans.

169,8 €

C'est le montant moyen des prestations sociales versées en 2017 par personne aidée.

A ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 2664,32€.

| Année | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|---------------|---------------|------------------|
| Dépenses de prestations sociales | 9625 € | 7711 € | 7080,26 € |

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.

83

C'est le nombre de personnes suivies par l'assistante sociale en 2017.

Le nombre de personnes rencontrées est en baisse de 8,8 % (mais reste à un niveau supérieur à celui de l'année 2015 où 73 agents étaient rencontrés). Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux agents suivis par l'assistante sociale, 34 étaient des agents nouvellement suivis, contre 47 en 2016.

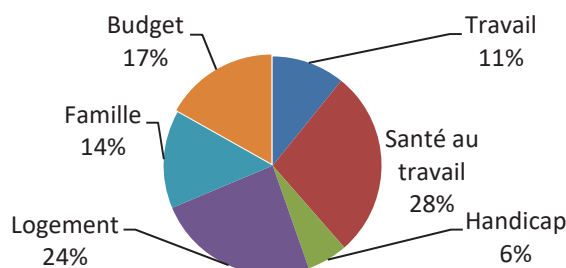
| Profil des personnels | Effectifs 2017 | % |
|-----------------------------------|-------------------|-----|
| <u>Catégories</u> | | |
| <i>Catégorie A / élèves</i> | 25 | 30% |
| <i>Catégorie B</i> | 20 | 24% |
| <i>Catégorie C</i> | 38 | 46% |
| | 83 | |
| <u>Sexe</u> | | |
| <i>Hommes</i> | 33 | 40% |
| <i>Femmes</i> | 50 | 60% |
| <u>Statut</u> | | |
| <i>Fonctionnaires / élèves</i> | 66 | 80% |
| <i>Contractuels</i> | 17 | 20% |
| <u>Situation familiale</u> | | |
| <i>Célibataire/Veuf</i> | 29 | 35% |
| <i>En couple</i> | 42 | 51% |
| <i>Divorcé</i> | 12 | 14% |

Les agents étaient majoritairement des fonctionnaires. Les agents de catégorie C sont les plus représentés avec près de 46% des suivis. Si l'on s'intéresse plus précisément à la situation familiale, l'assistante sociale a accompagné 8 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 99 entretiens sur l'année (chiffre stable par rapport à 2016), ainsi que 154 d'entretiens téléphoniques et un nombre équivalent d'échanges de mail. Sur un temps de présence un jour par semaine, ce chiffre est relativement important. En 2017, l'assistante sociale a également réalisé 5 visites à domicile.

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

Cette année, et pour la première fois, c'est le domaine de la santé au travail (28 %) qui représente le premier domaine d'intervention. Viennent ensuite le logement (24 %) puis le budget pour 17 %. 15 demandes d'aide financières ont été présentées en 2017 (contre 21 en 2016).

domaines principaux par dossier

Dans ce cadre, un partenariat avec CRESUS depuis 2016, une association qui travaille sur l'accompagnement budgétaire, a permis l'orientation de 2 agents en 2017.

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

Depuis le milieu de l'année 2016, l'assistante sociale participe aux réunions mensuelles avec les médecins de prévention et le DGS.

La commission d'action sociale

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

Si l'on s'attache à la présentation des dossiers en commission d'action sociale sur l'ensemble de l'année 2017, les entretiens ont abouti à la présentation de 19 dossiers qui ont tous reçu un avis favorable. Un chiffre en baisse par rapport à 2016.

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.

11 000 €

C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2017. Un chiffre en légère baisse par rapport à celui de 2016.

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 règlementaire 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 103 367,91 €. 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 2017 est de 244 abonnés sur l'ensemble des 3 sites pour un montant total de participation de l'établissement de 73 641,15 €.

177 009.06 euros

C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2017

Si l'on s'intéresse en détail à ce remboursement domicile-travail, on constate que près de 689 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.

Depuis le 1^{er} novembre 2016, une nouvelle grille tarifaire a été instituée, cela s'est traduit notamment par la création d'une nouvelle tranche intermédiaire pour les personnels dont l'INM est compris entre 326 et 364. De même, l'Ecole subventionne désormais le repas des agents ayant un INM compris entre 475 et 625.

Le prix d'un repas est donc de 2,50€ pour les agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à 325 et de 5,56 € pour les agents dont l'indice de rémunération est entre 475 et 625. Au-delà le tarif est de 6,54 €.

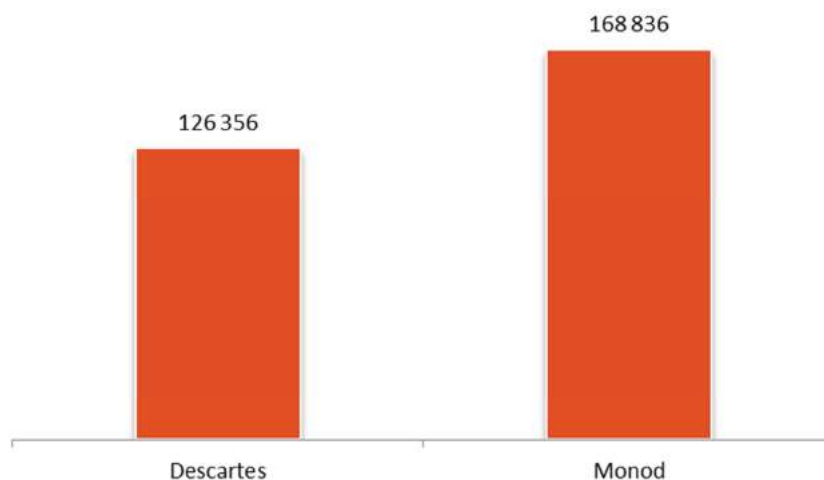
165 755,68 euros

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

Fréquentation et usagers du restaurant au cours de l'année 2017

| Type d'utilisateur | Descartes | | Monod | | Total | |
|--|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|
| | Nombre de passages | % | Nombre de passages | % | Nombre de passages | % |
| Etudiants (auditeurs + Crous) | 64 817 | 51,30% | 78 992 | 46,79% | 143 809 | 48,72% |
| Personnels ENSL subventionnés =<325 | 1 839 | 1,46% | 273 | 0,16% | 2 112 | 0,72% |
| Personnels ENSL subventionnés entre 326- 364 | 18 386 | 14,55% | 18 273 | 10,82% | 36 659 | 12,42% |
| Personnels ENSL subventionnés entre 365- 474 | 10 346 | 8,19% | 15 190 | 9,00% | 25 536 | 8,65% |
| Personnels ENSL subventionnés entre 475-625 | 7 940 | 6,28% | 2 833 | 1,68% | 10 773 | 3,65% |
| Personnels ENSL subventionnés => 626 | 9 493 | 7,51% | 5 174 | 3,06% | 14 667 | 4,97% |
| Autres organismes | 10 255 | 8,12% | 45 505 | 26,95% | 55 760 | 18,89% |
| ENS invités | 23 | 0,02% | 879 | 0,52% | 902 | 0,31% |
| Passagers/Extérieurs | 3 257 | 2,58% | 1 717 | 1,02% | 4 974 | 1,69% |
| TOTAL | 126 356 | 100% | 168 836 | 100% | 295 192 | 100% |

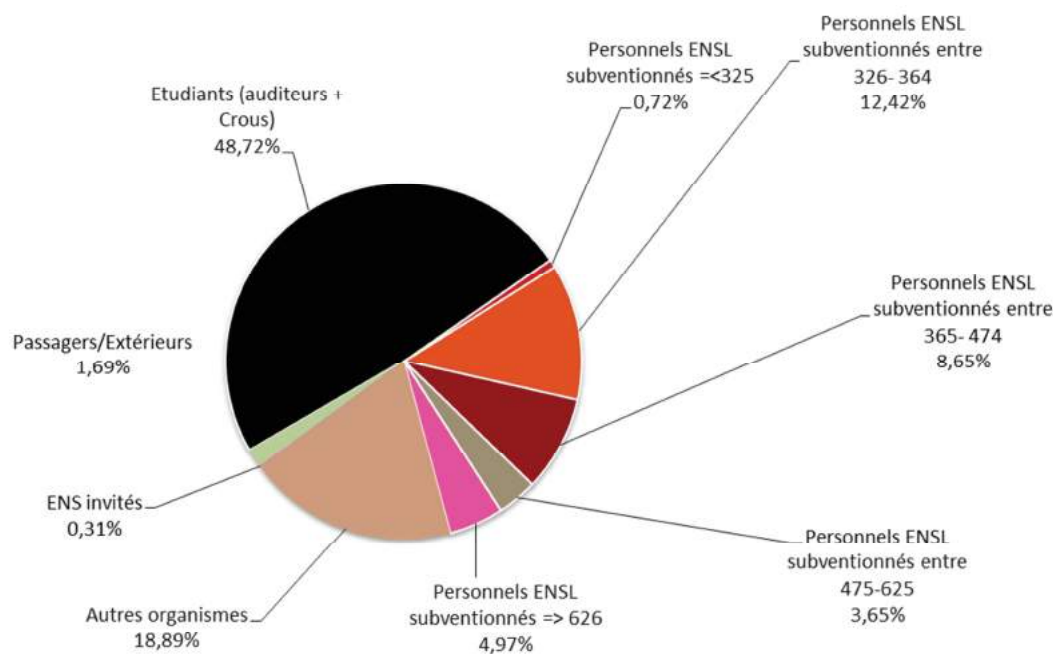
Fréquentation des restaurants du CROUS selon le site



La fréquentation globale des restaurants affiche une légère hausse par rapport à 2016 (295 192 en 2017 contre 287 794 entrées en 2016 soit + 2,8%), qui se matérialise par une hausse de 10,6% sur le restaurant Descartes et une baisse de 2,7% sur le restaurant Monod

Usagers des restaurants au cours de l'année 2017

Base : 295 192 passages
au restaurant en 2017



Les élèves et auditeurs représentent 48,72% des usagers des restaurants Descartes et Monod, la part des personnels représentant 30,4% (contre 37,51% en 2016)

7.4 L'association ENSEMBLE

L'Association « Ensemble » a bénéficié d'une subvention de l'ENS de Lyon de 35 000 € pour l'année 2017.

MOT DE LA PRESIDENTE

Une nouvelle équipe est en place depuis le 1 septembre 2017.

L'association du personnel existe depuis 9 ans au sein de l'ENS. Elle œuvre toujours chaque jour sans relâche dans le but d'offrir au plus grand nombre, des activités culturelles, sportives, de loisirs à des tarifs préférentiels. Elle organise dans le local situé à côté de la Bibliothèque Diderot de Lyon, des ventes de produits gastronomiques régionaux de qualité, de parfums, de tickets cinéma, de la billetterie (musée des confluences, Caliceo ...). Nous avons au quotidien le souci de développer nos partenariats.

Nous comptons au 31 décembre 255 adhérents. C'est toujours le même plaisir pour l'association de vous accueillir aussi nombreux. Chaque année, nous sommes ravies de notre succès. Les personnels de toutes catégories, de toutes filières, administratifs ou enseignants, se retrouvent ainsi.

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

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

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

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

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

Horia Chellali

255**C'est le nombre d'adhérents à l'association.****Membres du bureau :**Du 1^{er} septembre 2017 au 31 décembre 2017 :

Horia Chellali, Présidente,
 Christian Lesdema, Trésorière,
 Aurélie Barre, Trésorière-adjointe,
 Claudia Bardoux, Secrétaire,

Calendrier des manifestations de l'année 2017

06 décembre 2017 : arbre de Noël – UGC Confluence
 Participation de 485 enfants = 23774 €
 Achat de places de cinéma : 350 places = 2203€
 Achat de tickets « Musée des Confluences » : 40 tickets = 280 €
 Achat de coupons « Calicéo » : 35 coupons de 2h = 472.50 €, 7 coupons 10 H = 500.05 €,

Partenariats

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

Actions en faveur des adhérents

Vente de billets cinéma,
 Vente de fromages avec dégustation,
 Vente de parfumerie à prix réduit,
 Achat groupé de confiseries CobiscoL,
 Exposition -Vente des Chocolats Weiss,
 Exposition –Vente ALOE VERA
 Exposition –Vente TEFAL
 Achat Groupé pour les Biscuits Bijou
 Foie gras « Catinel »
 Achat de saumon et truite fumée
 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.

Le Bureau d'ENSEmble

ANNEXES Ordres du jour des instances

Comités techniques

CT du 16 février 2017

- Approbation des procès-verbaux des séances du 2 décembre 2016 et du 13 décembre 2016
- Avis sur le projet de service d'ENS Médias
- Avis sur l'organigramme du service des études et de la scolarité
- Avis sur le plan de formation
- Avis sur le bilan social
- Point d'information sur le rapport d'activité
- Point d'information sur le dispositif RIFSEEP
- Conditions de santé au travail :
 - présentation des rapports annuels 2016 des médecins de prévention
 - bilan du programme de prévention 2016
 - orientations stratégiques du ministère 2017
 - programme annuel 2017 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

CT du 13 avril 2017

- Approbation du procès-verbal de la séance du 16 février 2017
- Avis sur l'organisation de la DAJI
- Avis sur le contingent CRCT établissement
- Avis sur le diplôme de l'ENS de Lyon
- Avis sur la modification du règlement des études
- Avis sur la modification du règlement intérieur
- Avis sur le calendrier de formation 2017/2018
- Avis sur les périodes de fermeture administrative 2017/2018
- Point d'information dispositif bibliothèque ouverte
- Point d'information 30 ans ENS de Lyon
- Questions diverses

CT du 19 juin 2017

- Approbation du procès verbal de la séance du 13 avril 2017
- Enseignants et enseignants-chercheurs :
 - Avis sur les principes d'organisation des services 2017-2018
 - Avis sur les principes de la politique indemnitaire 2017-2018
- Modification des articles 5-2 et 25-6 du règlement intérieur de l'ENS de Lyon
- Avis sur l'organisation de la DSI suppression du PIL.
- Avis dispositif bibliothèque ouverte.
- Avis sur l'avenant de la convention CROUS
- Information règlement des astreintes.
- Point d'information chargés d'étude.
- Questions diverses

CT bis du 29 juin 2017

- Avis dispositif bibliothèque ouverte.

CT du 2 octobre 2017

- Approbation du procès-verbal de la séance du 19 juin 2017
- Approbation du procès-verbal de la séance du ct bis du 29 juin 2017
- Avis règlement des astreintes patrimoine/sécurité
- Avis sur la politique indemnitaire de fin d'année des personnels BIATSS
- Avis sur le dispositif exceptionnel d'heures supplémentaires
- Avis sur l'organisation administrative
 - Projet de service Sécurité
 - Projet de service DUNES
- Point d'information sur les concours 2017
- Point d'information sur l'IDEX
- Questions diverses

CT exceptionnel du 23 octobre 2017

- Avis sur le règlement intérieur de l'ENS de Lyon

CT exceptionnel bis du 2 novembre 2017

- Avis sur le règlement intérieur de l'ENS de Lyon

CT du 30 novembre 2017

- Avis sur le règlement intérieur de l'ENS de Lyon
- Approbation des procès verbaux des séances du 02 Octobre 2017, du 23 Octobre 2017, du 02 Novembre 2017.
- Avis sur la campagne d'emploi 2018
- Avis sur la politique indemnitaire BIATS (reconnaissance d'investissement exceptionnel)
- Avis sur la Nouvelle Bonification Indiciaire
- Avis sur la politique de gestion des contractuels
- Avis sur l'organisation de la Vice Présidence Recherche
- Avis sur l'organisation de la Direction des Affaires Financières
- HRS4R
- Point d'information sur l'IDEX
- Questions diverses

CT bis du 11 décembre 2017

- Approbation du procès verbal du 2 Novembre 2017.
- Avis sur la campagne d'emploi 2018
- Avis sur la politique indemnitaire BIATSS (reconnaissance d'investissement exceptionnel)
- Avis sur la Nouvelle Bonification Indiciaire
- Avis sur HRS4R
- Avis sur la motion présentée par les organisations syndicales sur le sujet de l'université cible
- Point d'information sur l'IDEX

- Questions diverses

Commissions paritaires d'établissement

Une CPE plénière commune à l'ensemble des corps s'est tenue le 13 octobre 2017, dans laquelle le règlement intérieur de la CPE plénière a été présenté, ainsi qu'une synthèse des entrées et sorties des personnels AENES ITRF et Bibliothèque .

Personnels ITRF

➤ Jeudi 2 février 2017 :

- I – Approbation du procès verbal
- II – Examen des candidatures à la liste d'aptitude des corps ITRF
- III – Questions diverses

➤ CPE électronique du mercredi 8 mars 2017 :

- I - Avis sur une mutation entrante

➤ CPE du 3 juillet 2017:

- I – Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- II – Questions diverses
- III – Avis sur une demande de mise en disponibilité d'un personnel de catégorie C
- IV – Avis sur les candidatures au Tableau d'avancement au grade de :
 - ATRF 1^e classe
 - ATRF Principal 2^e classe
 - ATRF Principal 1^e classe
 - Technicien classe supérieure
 - Technicien classe exceptionnelle
 - IGE 1^{re} classe
 - IGE hors classe
 - IGR 1^{re} classe

Personnels AENES

➤ Jeudi 19 janvier 2017 :

- I – Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- II – Questions diverses
- III – Avis sur les demandes de mutation inter-académique

➤ Vendredi 7 avril 2017 :

- I – Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- II – Questions diverses
- III – Avis sur les demandes de mutation intra-académique
- IV – Avis sur les candidatures à la Liste d'aptitude des personnels AENES
- V – Avis sur les candidatures au Tableau d'avancement au grade d'APAE
- VI – Avis sur une demande de détachement d'un personnel de catégorie B

Personnels des bibliothèques

➤ Lundi 27 mars 2017 :

- I – Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- II – Questions diverses
- III – Demande de détachement d'un personnel ITRF dans le corps des magasiniers
- IV – Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés
- V – Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des conservateurs
- VI – Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des conservateurs
- VII – Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des conservateurs généraux

➤ Lundi 25 septembre 2017 :

- I - Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- II - Questions diverses
- III - Propositions sur les tableaux d'avancement des personnels de catégorie C
- IV - Propositions sur les tableaux d'avancement des personnels de catégorie B
- V - Propositions pour les tableaux d'avancement des personnels de catégorie A

➤ Jeudi 23 novembre 2017 :

- I - Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- II - Questions diverses
- III - Propositions pour les tableaux d'avancement des personnels de catégorie A Bibliothécaire - grade Hors Classe - 2017
- IV - Propositions pour les tableaux d'avancement des personnels de catégorie A Bibliothécaire - grade Hors Classe – 2018

** Papier issu des forêts européennes*

**DIRECTION
DES RESSOURCES
HUMAINES**

Février 2018

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