

**ÉCOLE
NORMALE
SUPÉRIEURE
DE LYON**

2021

*Rapport
social unique*



Sommaire

PREAMBULE	4
GLOSSAIRE	6
1. EFFECTIFS	11
1.1 Les effectifs globaux	11
1.2 Caractéristiques générales	12
1.2.1 Titulaires / Contractuels	12
1.2.2 Filières	13
1.2.3 Catégories.....	15
1.2.4 Statuts	16
1.2.5 Genre	18
1.2.6 Recours aux contractuels	19
1.2.7 Positions	22
1.3 Caractéristiques de genre	24
1.4 Caractéristiques d'âge	29
1.5 Caractéristiques d'ancienneté	37
1.6 Autres caractéristiques (résidence et nationalité)	45
2. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS	46
2.1 Personnels BIATSS	46
2.2 Personnels Enseignants	47
3. RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS	48
4.1 Pérennisation des agents contractuels	48
4.2 Mobilité interne BIATSS	48
4.3 Flux de personnels (Entrées/Sorties)	49
4. RÉMUNÉRATIONS	57
5.1 La masse salariale	57
5.2 Rémunérations et traitements indiciaires	59
5.3 Primes et indemnités	61
5.3.1 Personnels BIATSS	61
5.3.2 Personnels ENSEIGNANTS	63
5.3.3 GIPA / ARE / NBI	65
5. FORMATIONS DES PERSONNELS	67
6.1 Les chiffres clés de la formation professionnelle	67
6.2 La répartition du budget pour la formation des personnels	68
6.3 La répartition de la formation selon les types de personnels	70
6.3.1 Focus BIATSS	71
6.3.2 Focus ENSEIGNANTS	72
6.4 La formation selon le genre	73
6.5 Les formations du réseau « Convergence »	74
6.6 Les caractéristiques de la formation professionnelle	75

6. ORGANISATION, TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES	77
7.1 Organisation et temps de travail	77
7.1.1 Les protocoles en vigueur.....	77
7.1.2 La retraite additionnelle de la fonction publique	78
7.2 Compte épargne temps (CET)	79
7.3 Quotités (temps partiels et temps incomplets)	81
7.4 Les absences	87
7. POLITIQUE SOCIALE	93
8.1 Action sociale	93
8.2 Prestations sociales	93
8.3 L'association ENSEMBLE	95
8.4 Assistante sociale et commission d'action sociale	97
8.5 Frais de transport en commun	99
8.6 Restauration	100
8.7 Psychologue du travail	102
8.8 La politique du handicap	102
8.8.1 Le taux d'emploi.....	102
8.8.2 Les droits des travailleurs en situation de handicap.....	103
8. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL.....	104
9.1 La nature des risques professionnels existants	104
9.2 Nature des incidents et accidents de travail déclarés ou non pour l'ensemble des personnels (y compris hors ENS de Lyon) en 2020	105
9.3 Le nombre et la nature des arrêts de travail imputable au service	106
9.4 Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée	107
9.5 Le nombre de suicides et tentatives de suicide	107
9.6 Les acteurs de la prévention et leurs activités	107
9.7 Les instances de prévention et leurs activités	110
9.8 Les commissions médicales	113
9.9 Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels	115
9.10 La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels	116
9. DIALOGUE SOCIAL.....	121
10.1 Les comités techniques (CT)	121
10.2 Caractéristiques des représentants du personnels	122
10.2.1 Comité Technique (CT).....	122
10.2.2 Commission paritaire d'établissement (CPE)	123
10.2.3 Le comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT)	124
10.2.4 Les moyens syndicaux mis à disposition.....	124
10. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES	124



Préambule

Le rapport social unique remplace le bilan social depuis 2021. Il est établi chaque année et apporte une vision globale et synthétique de l'évolution des ressources humaines au sein de notre 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.

Jean-François PINTON

Président de l'ENS de Lyon



Glossaire



Périmètre des données du rapport social unique

Les informations présentées dans ce rapport social unique (RSU) sont une photographie des données arrêtées au **31 décembre 2020**. Lorsque cela est possible et pertinent, ces données sont mises en perspectives avec les données des deux années précédentes. Pour certains indicateurs, selon leur nature, les données seront regardées sur l'ensemble de l'année 2020.

Sont comptabilisés dans les effectifs RSU, les personnels :

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

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

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



Effectifs réels, ETP, ETPT

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

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

Exemples :

Un agent à temps plein décomptera 1 ETP.

Un agent à 80% décomptera 0.8 ETP.

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

Exemples :

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

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

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



Fonction publique d'Etat

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



Catégories hiérarchiques

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



Corps

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

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



Grade et échelons

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

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

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

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



Contractuel

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

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



Les filières

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

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

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



Les personnels de l'ENS de Lyon

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

Population : ENSEIGNANTS

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



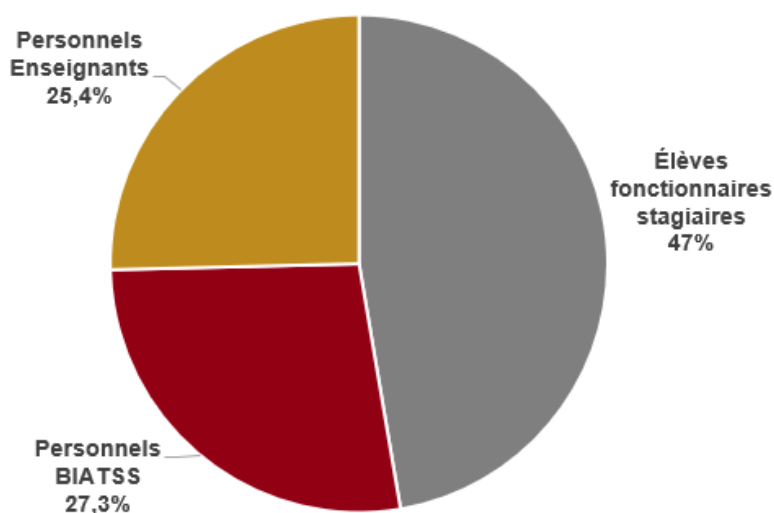
1. EFFECTIFS

1.1 Les effectifs globaux

Les effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018

Population	2020	2019	2018
Élèves fonctionnaires stagiaires	1018	1069	1054
Personnels BIATSS	587	568	573
Personnels Enseignants	546	529	532
Total général	2151	2166	2159

Répartition des effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2020



A noter : Sur les 1018 normaliens élèves, 888 sont rémunérés au 31/12/2020. Les autres sont non rémunérés car en congé pour convenances personnelles ou, plus minoritairement, en insuffisance de résultats.

1.2 Caractéristiques générales

1.2.1 Titulaires / Contractuels

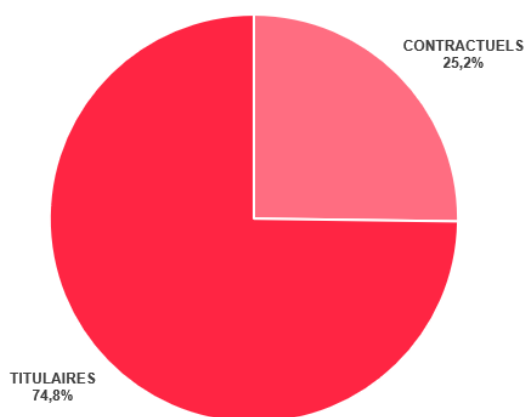
Effectifs réels TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2020



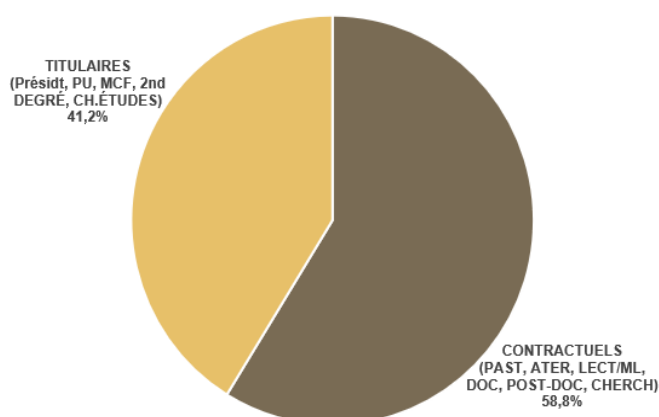
Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS, TITULAIRES ou CONTRACTUELS au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018

Population - Titulaires / Contractuels	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
BIATSS	587	568	567	563	542	542	51,8%	51,9%	51,7%
CONTRACTUELS	148	127	131	141	119	124	25,2%	22,4%	23,1%
TITULAIRES	439	441	436	423	423	418	74,8%	77,6%	76,9%
ENSEIGNANTS	546	527	530	542	523	526	48,2%	48,1%	48,3%
CONTRACTUELS (PAST, ATER, LECT/ML, DOC, POST-DOC, CHERCH)	321	305	299	318	302	296	58,8%	57,9%	56,4%
TITULAIRES (Présidt, PU, MCF, 2nd DEGRÉ, CH.ÉTUDES)	225	222	231	224	221	230	41,2%	42,1%	43,6%
Total général	1133	1095	1097	1106	1066	1068	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2020



Répartition des personnels ENSEIGNANTS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2020

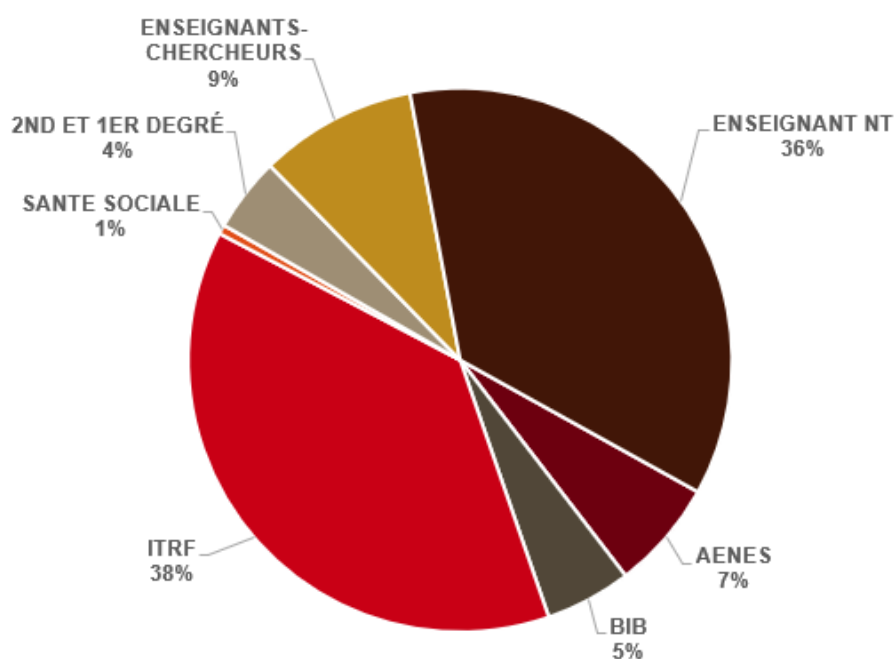


1.2.2 Filières

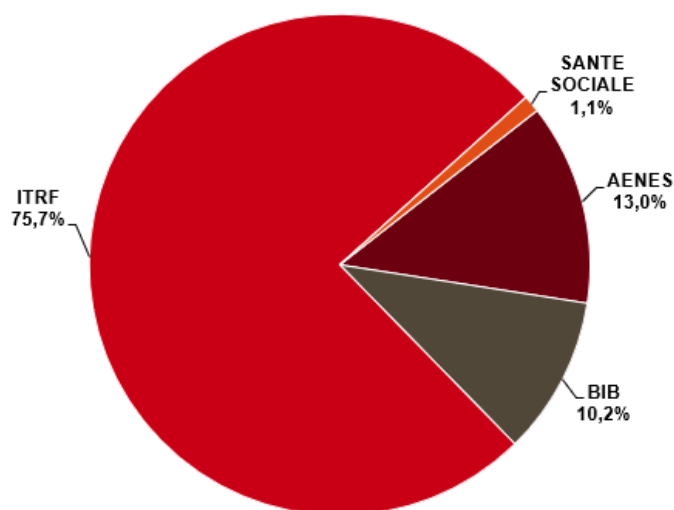
Répartition des personnels par filière au 31 décembre 2020

Population - Filière	Effectifs réels 2020	% effectif total 2020	% effectif total par population 2020
BIATSS	587	50,2%	50,2%
AENES	78	6,5%	13,0%
BIB	61	5,1%	10,2%
ITRF	441	38,0%	75,7%
SANTE SOCIALE	7	0,5%	1,1%
ENSEIGNANTS	546	49,8%	49,8%
2ND ET 1ER DEGRÉ	55	4,4%	8,9%
EC	170	9,4%	18,8%
ENSEIGNANT NT	321	36,0%	72,3%
Total général	1133	100%	100%

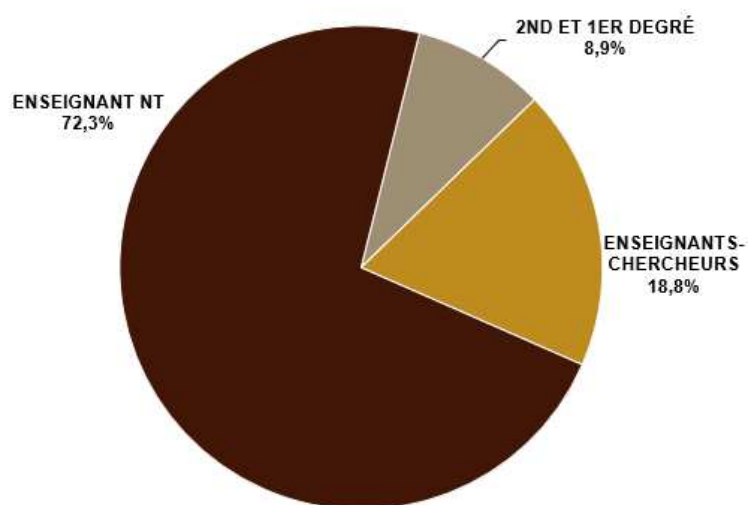
Répartition des personnels par filière au 31 décembre 2020



Répartition des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2020

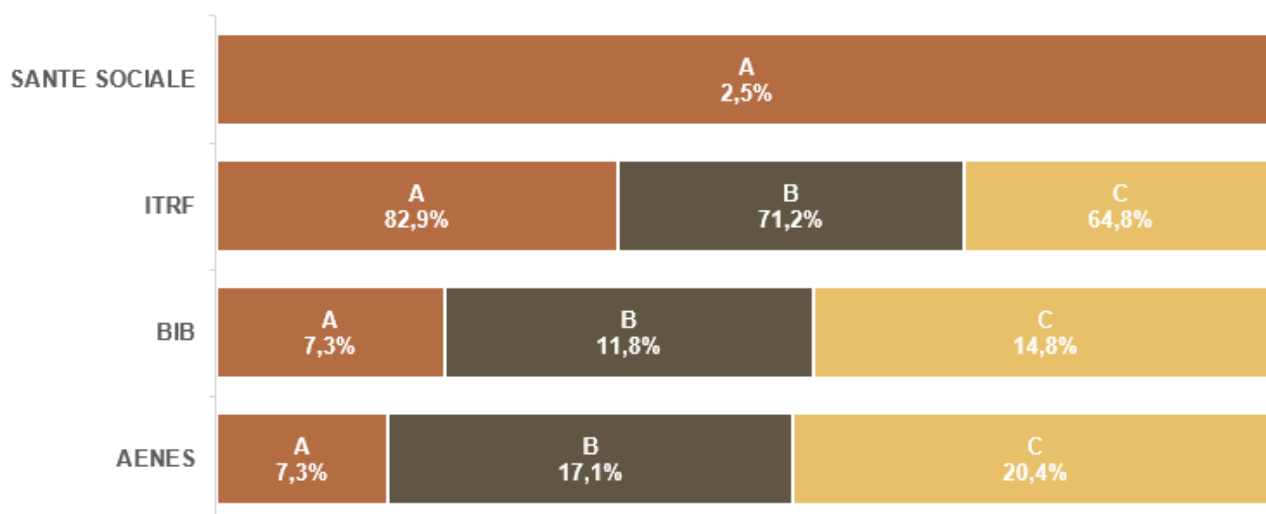


Répartition des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2020



Répartition des personnels BIATSS selon la filière et la catégorie au 31 décembre 2020

Filières - Catégories	A	B	C	Total	A	B	C	% filière sur total BIATSS
AENES	20	29	29	78	7,3%	17,1%	20,4%	13,3%
BIB	20	20	21	61	7,3%	11,8%	14,8%	10,4%
ITRF	228	121	92	441	82,9%	71,2%	64,8%	75,1%
SANTE SOCIALE	7	0	0	7	2,5%	0,0%	0,0%	1,2%
Total général	275	170	142	587	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



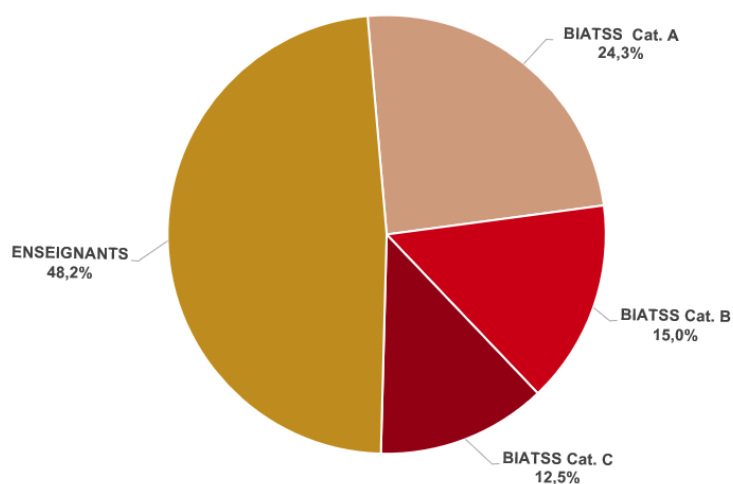
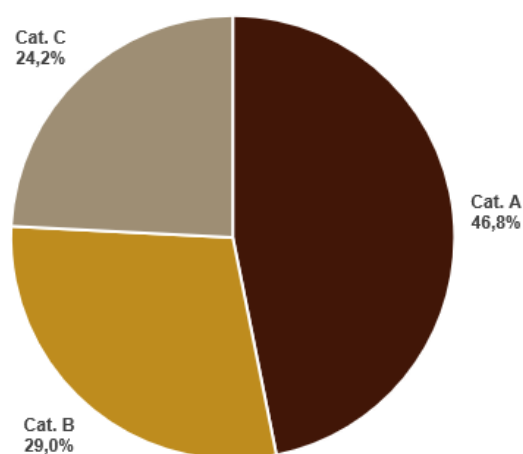
1.2.3 Catégories

Répartition des personnels selon la catégorie et la population
au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018

Population - Catégorie	Effectifs réels			ETP			% des effectifs totaux		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
BIATSS	587	568	567	563	542	542	51,8%	51,9%	51,7%
A	275	257	253	264	245	243	24,3%	23,5%	23,1%
B	170	160	155	162	153	148	15%	14,6%	14,1%
C	142	151	159	137	144	151	12,5%	13,8%	14,5%
ENSEIGNANTS	546	527	530	542	523	526	48,2%	48,1%	48,3%
Total général	1133	1095	1097	1106	1066	1068	100%	100%	100%

Répartition de l'ensemble des personnels par filière et catégorie
au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018

Population - Filière	Effectifs réels			ETP			% des effectifs totaux		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
BIATSS	587	568	567	563	542	542	51,8%	51,9%	51,7%
AENES	78	85	84	75	81	79	13,3%	15,0%	14,8%
A	20	19	19	19	19	19	25,6%	22,4%	22,6%
B	29	33	29	28	32	28	37,2%	38,8%	34,5%
C	29	33	36	27	30	33	37,2%	38,8%	42,9%
BIB	61	60	60	58	57	57	10,4%	10,6%	10,6%
A	20	19	17	19	17	16	32,8%	31,7%	28,3%
B	20	20	21	18	19	20	32,8%	33,3%	35,0%
C	21	21	22	20	21	22	34,4%	35,0%	36,7%
ITRF	441	416	417	427	402	403	75,1%	73,2%	73,5%
A	228	212	211	222	206	206	51,7%	51,0%	50,6%
B	121	107	105	116	102	100	27,4%	25,7%	25,2%
C	92	97	101	90	94	97	20,9%	23,3%	24,2%
SANTE SOCIALE	7	7	6	4	3	3	1,2%	1,2%	1,1%
A	7	7	6	4	3	3	100,0%	100,0%	100,0%
ENSEIGNANTS	546	527	530	542	523	526	48,2%	48,1%	48,3%
2ND ET 1ER DEGRÉ	55	50	58	54	49	57	10,1%	9,5%	10,9%
EC	170	172	173	170	172	172	31,1%	32,6%	32,6%
ENSEIGNANT NT	321	305	299	318	302	296	58,8%	57,9%	56,4%
Total général	1133	1095	1097	1106	1066	1068	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS par catégorie au 31 décembre 2020

Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie au 31 décembre 2020


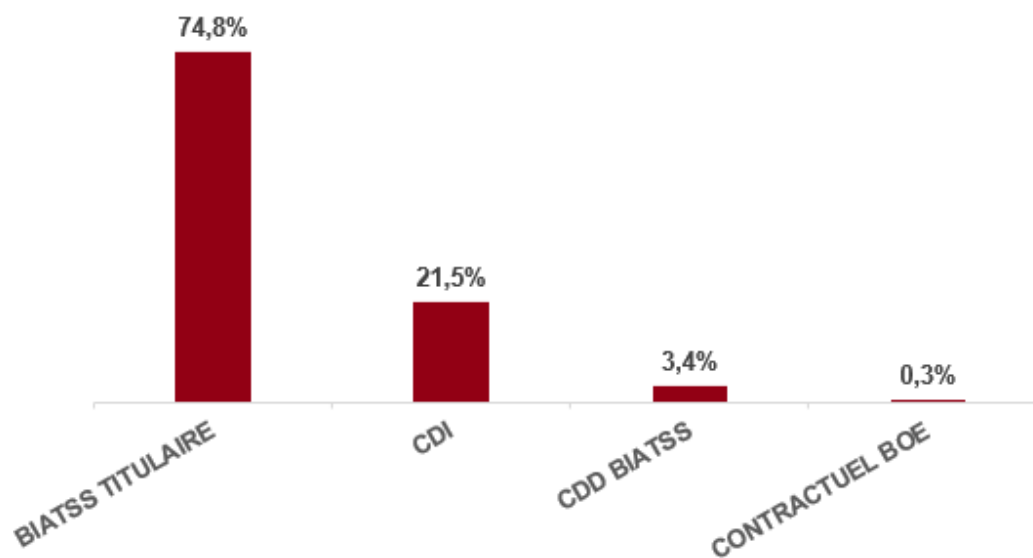
A noter : N'est pas présenté ici d'indicateur de répartition des personnels ENSEIGNANTS par catégorie car ces personnels appartiennent tous à la catégorie A.

1.2.4 Statuts

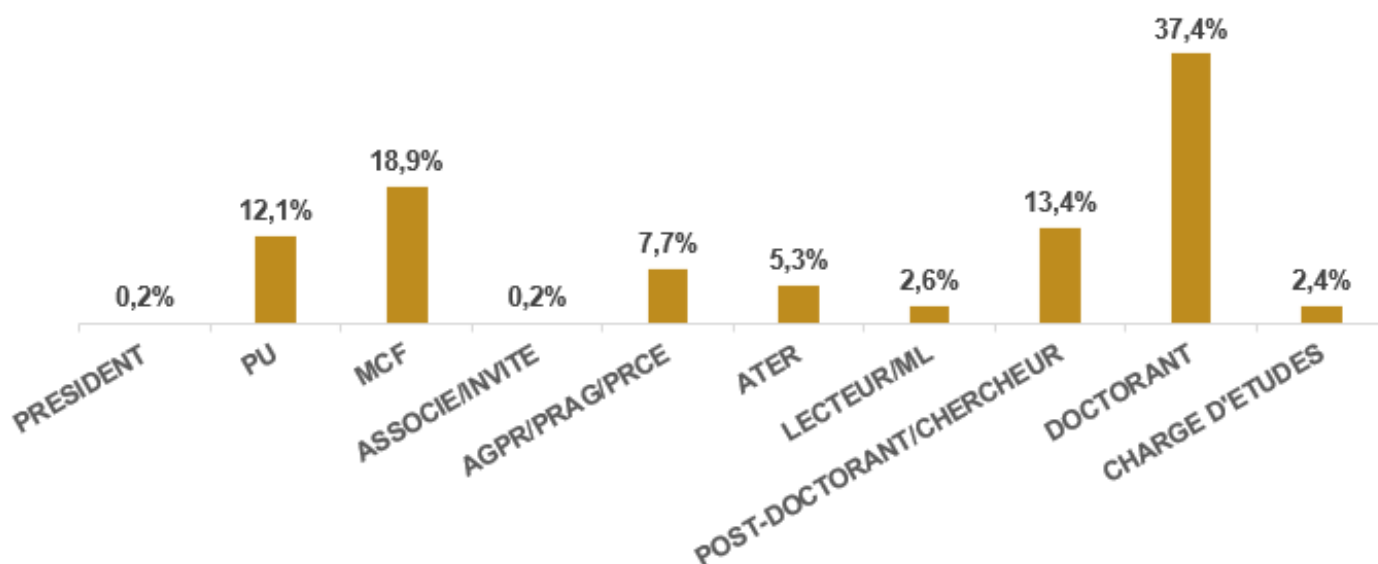
Répartition des personnels par statut au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018

Population - Statuts	Effectifs réels			ETP			% des effectifs totaux		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
BIATSS	587	568	567	563	542	542	51,8%	51,9%	51,7%
BIATSS TITULAIRE	439	441	436	423	423	418	74,8%	77,6%	76,9%
CDI	126	109	115	123	106	111	21,5%	19,2%	20,3%
CDD BIATSS	20	17	14	16	12	11	3,4%	3,0%	2,5%
CONTRACTUEL BOE	2	1	2	2	1	2	0,3%	0,2%	0,4%
ENSEIGNANT	546	527	530	542	523	526	48,2%	48,1%	48,3%
PRESIDENT	1	1	1	1	1	1	0,2%	0,2%	0,2%
PU	66	67	70	66	67	70	12,1%	12,7%	13,2%
MCF	103	104	102	103	104	101	18,9%	19,7%	19,2%
ASSOCIE/INVITE	1	2	2	1	1	1	0,2%	0,4%	0,4%
AGPR/PRAG/PRCE	42	40	46	41	39	46	7,7%	7,6%	8,7%
ATER	29	31	30	28	30	29	5,3%	5,9%	5,7%
LECTEUR/ML	14	17	18	14	17	18	2,6%	3,2%	3,4%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	73	58	44	72	58	44	13,4%	11,0%	8,3%
DOCTORANT	204	197	205	204	197	205	37,4%	37,4%	38,7%
CHARGE D'ETUDES	13	10	12	13	10	12	2,4%	1,9%	2,3%
Total général	1133	1095	1097	1106	1066	1068	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS par statut au 31 décembre 2020



Répartition des personnels ENSEIGNANTS par statut au 31 décembre 2020



1.2.5 Genre

Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le genre
au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018

Statuts	Effectifs réels					
	FEMME			HOMME		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
PRESIDENT	0	0	0	1	1	1
PU	15	14	14	51	53	56
MCF	43	44	42	60	60	60
ASSOCIE/INVITE	1	1	1	0	1	1
AGPR/PRAG/PRCE	18	18	20	24	22	26
ATER	16	15	13	13	16	17
LECTEUR/ML	11	14	16	3	3	2
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	33	26	13	40	32	31
DOCTORANT	86	85	93	118	112	112
CHARGE D'ETUDES	11	8	9	2	2	3
Total général	234	225	221	312	302	309

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

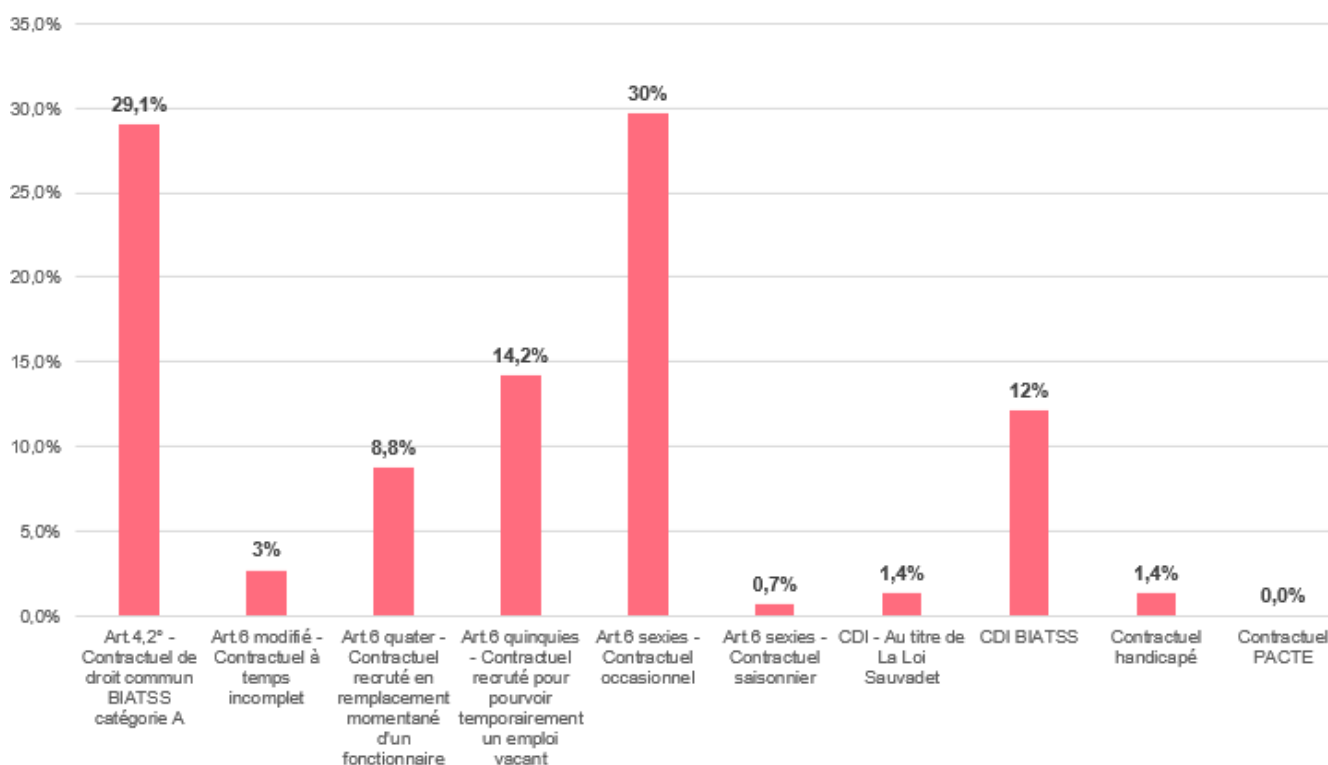
Statuts	FEMME	HOMME
PRESIDENT	0,0%	100,0%
PU	21,2%	78,8%
MCF	41,7%	58,3%
ASSOCIE/INVITE	60,0%	40,0%
AGPR/PRAG/PRCE	43,8%	56,3%
ATER	48,9%	51,1%
LECTEUR/ML	83,7%	16,3%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	41,1%	58,9%
DOCTORANT	43,6%	56,4%
CHARGE D'ETUDES	80,0%	20,0%
Total général	42,4%	57,6%

1.2.6 Recours aux contractuels

Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2020

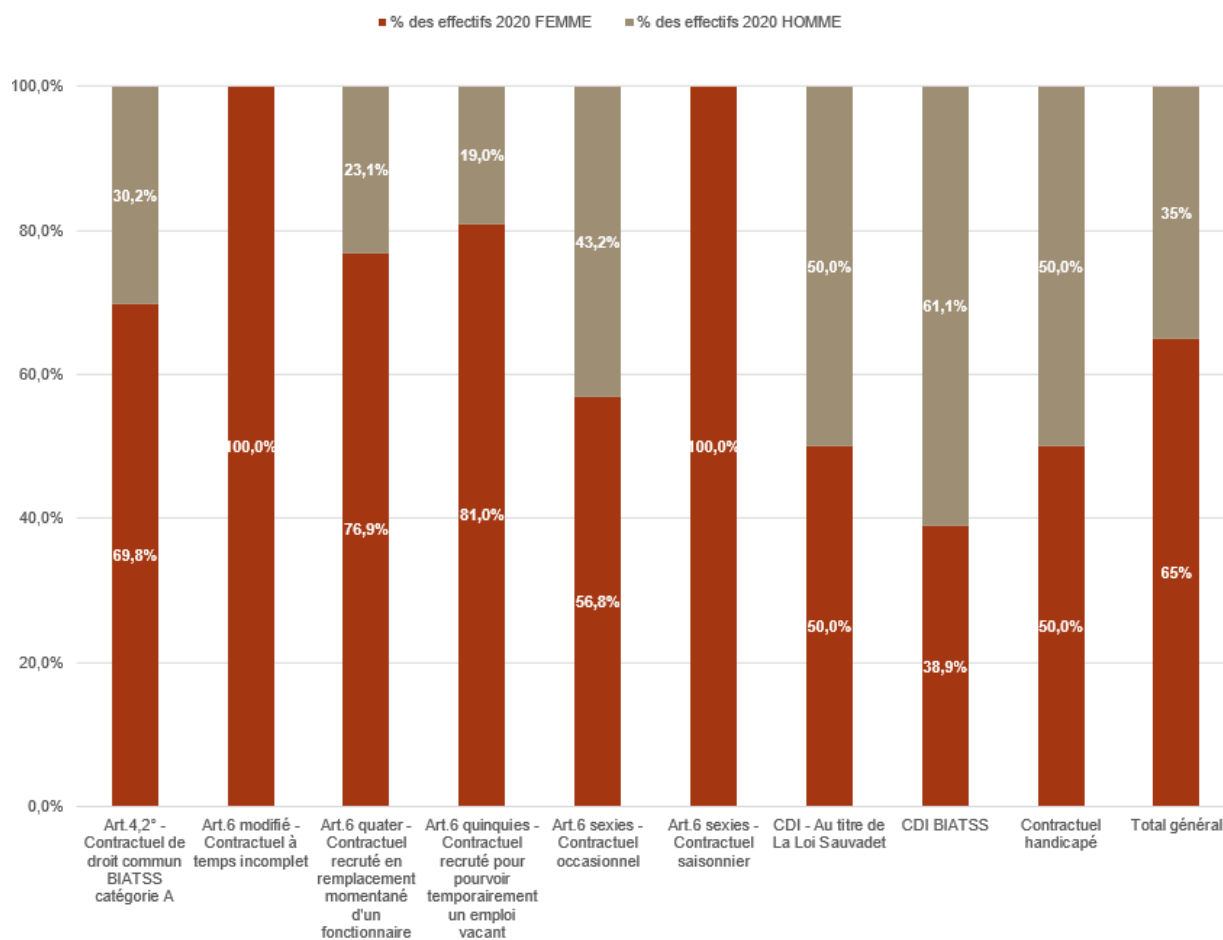
Contractuels BIATSS	Effectifs réels			ETP			% des effectifs totaux		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Art.4,2° - Contractuel de droit commun BIATSS catégorie A	43	42	34	43	41	32	29,1%	33,1%	26,0%
Art.6 modifié - Contractuel à temps incomplet	4	2	2	3	2	1	3%	1,6%	1,5%
Art.6 quater - Contractuel recruté en remplacement momentané d'un fonctionnaire	13	9	12	13	8	11	8,8%	7,1%	9,2%
Art.6 quinques - Contractuel recruté pour pourvoir temporairement un emploi vacant	21	24	31	21	24	31	14,2%	18,9%	23,7%
Art.6 sexies - Contractuel occasionnel	44	31	34	43	31	34	30%	24,4%	26,0%
Art.6 sexies - Contractuel saisonnier	1	0	2	1	0	2	0,7%	0,0%	1,5%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	2	2	2	2	2	2	1,4%	1,6%	1,5%
CDI BIATSS	18	15	12	14	10	9	12%	11,8%	9,2%
Contractuel handicapé	2	1	2	2	1	2	1,4%	0,8%	1,5%
Contractuel PACTE	0	1	0	0	1	0	0,0%	0,8%	0,0%
Total général	148	127	131	141	119	124	100%	100%	100%

Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2020

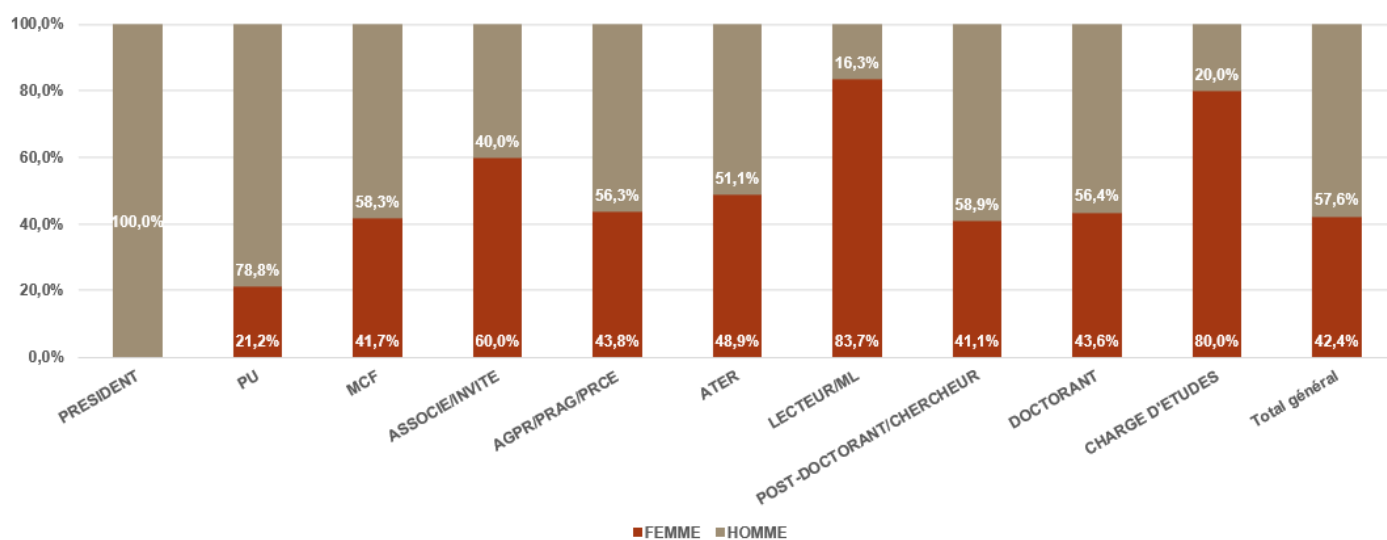


Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par genre au 31 décembre 2020

Contractuels BIATSS	% des effectifs 2020	
	FEMME	HOMME
Art.4,2° - Contractuel de droit commun BIATSS catégorie A	69,8%	30,2%
Art.6 modifié - Contractuel à temps incomplet	100,0%	0,0%
Art.6 quater - Contractuel recruté en remplacement momentané d'un fonctionnaire	76,9%	23,1%
Art.6 quinquies - Contractuel recruté pour pourvoir temporairement un emploi vacant	81,0%	19,0%
Art.6 sexies - Contractuel occasionnel	56,8%	43,2%
Art.6 sexies - Contractuel saisonnier	100,0%	0,0%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	50,0%	50,0%
CDI BIATSS	38,9%	61,1%
Contractuel handicapé	50,0%	50,0%
Total général	65%	35%

Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par genre au 31 décembre 2020


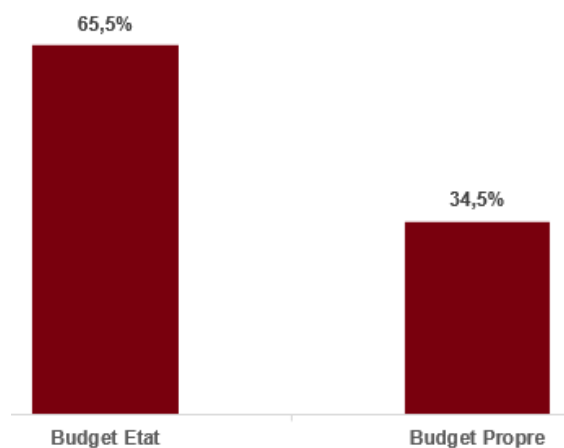
Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le genre au 31 décembre 2020



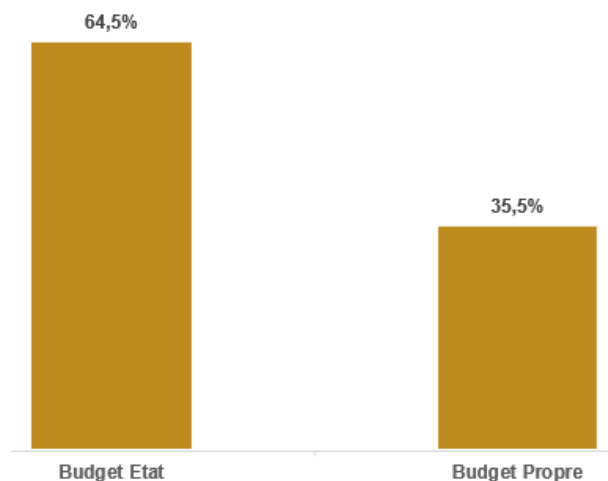
Financement des CONTRACTUELS par budget Etat et budget propre au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018

Population - Financement	Effectifs réels			ETP			% sur le nb total de contractuels		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
BIATSS	148	127	131	141	119	124	31,6%	29,4%	30,5%
Budget Etat	97	88	83	91	82	79	65,5%	69,3%	63,4%
Budget Propre	51	39	48	50	38	46	34,5%	30,7%	36,6%
ENSEIGNANTS	321	305	299	318	302	296	68,4%	70,6%	69,5%
Budget Etat	207	210	223	205	208	221	64,5%	68,9%	74,6%
Budget Propre	114	95	76	113	95	76	35,5%	31,1%	25,4%
Total général	469	432	430	459	422	420	100%	100%	100%

Financement des contractuels BIATSS au 31 décembre 2020



Financement des contractuels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2020



1.2.7 Positions

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

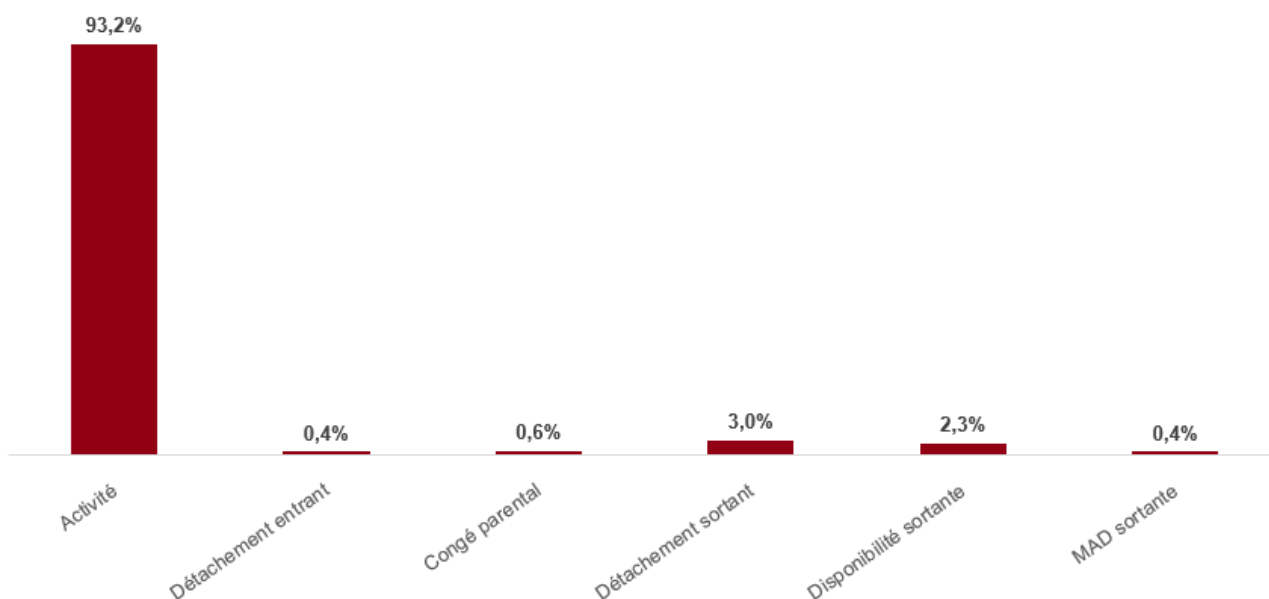
Répartition des TITULAIRES par position au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018 (dont personnels exclus du périmètre effectifs RSU)

Positions	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Activité	651	654	660	91,4%	91,6%	91,3%
Congé parental	2	2	2	0,3%	0,3%	0,3%
Détachement entrant	17	15	17	2,4%	2,1%	2,4%
Détachement sortant	22	19	23	3,1%	2,7%	3,2%
Disponibilité sortante	16	16	13	2,2%	2,2%	1,8%
MAD entrante	2	6	5	0,3%	0,8%	0,7%
MAD sortante	2	2	3	0,3%	0,3%	0,4%
Total général	712	714	723	100,0%	100,0%	100,0%

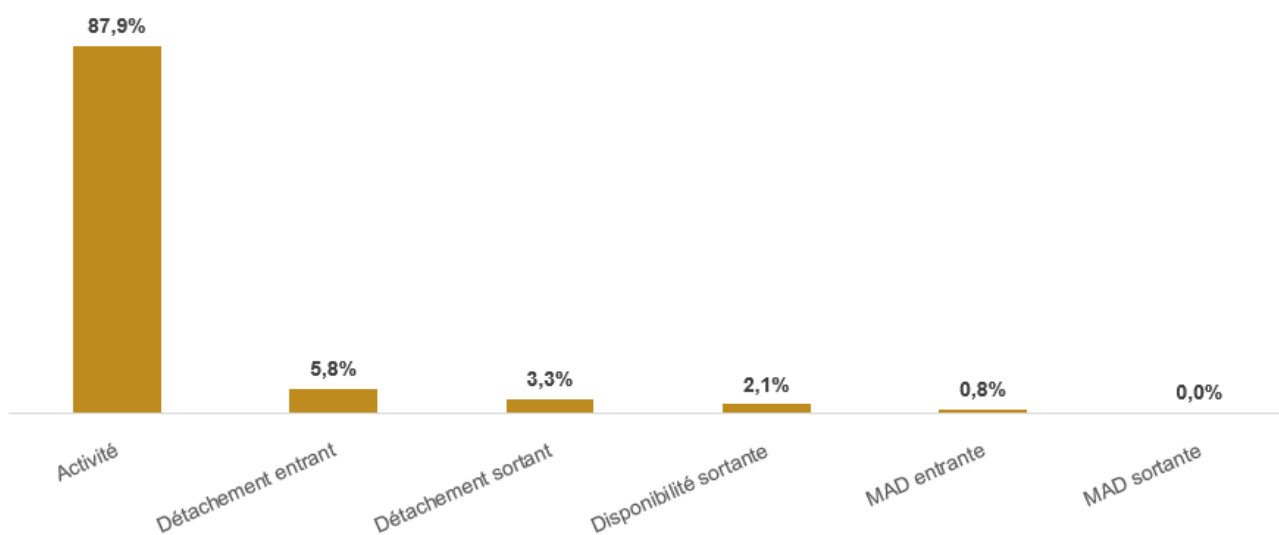
Répartition des TITULAIRES par population et par position au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018

Population - Positions	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
BIATSS	472	472	474	66,3%	66,1%	65,6%
Activité	440	442	442	93,2%	93,6%	93,2%
Congé parental	2	2	2	0,4%	0,4%	0,4%
Détachement entrant	3	4	4	0,6%	0,8%	0,8%
Détachement sortant	14	13	16	3,0%	2,8%	3,4%
Disponibilité sortante	11	10	8	2,3%	2,1%	1,7%
MAD sortante	2	1	2	0,4%	0,2%	0,4%
ENSEIGNANT	240	242	249	33,7%	33,9%	34,4%
Activité	211	212	218	87,9%	87,6%	87,6%
Détachement entrant	14	11	13	5,8%	4,5%	5,2%
Détachement sortant	8	6	7	3,3%	2,5%	2,8%
Disponibilité sortante	5	6	5	2,1%	2,5%	2,0%
MAD entrante	2	6	5	0,8%	2,5%	2,0%
MAD sortante	0	1	1	0,0%	0,4%	0,4%
Total général	712	714	723	100,0%	100,0%	100,0%

Répartition des personnels BIATSS selon la position au 31 décembre 2020



Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la position au 31 décembre 2020

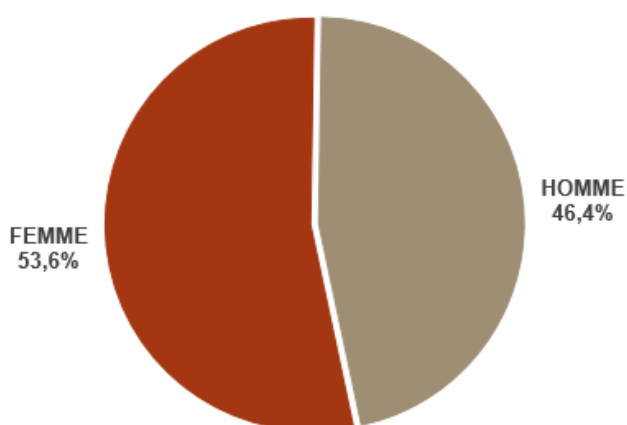


1.3 Caractéristiques de genre

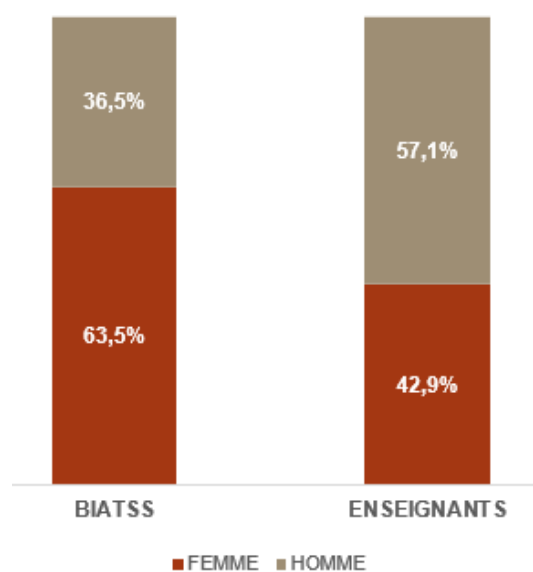
Répartition des personnels par population et par genre au 31 décembre 2020

Population	Effectifs réels 2020		ETP 2020		% des effectifs totaux 2020	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
BIATSS	373	214	355	208,4	63,5%	36,5%
ENSEIGNANTS	234	312	231,6	310,7	42,9%	57,1%
Total général	607	526	586,6	519,1	53,6%	46,4%

Répartition des personnels par genre au 31 décembre 2020



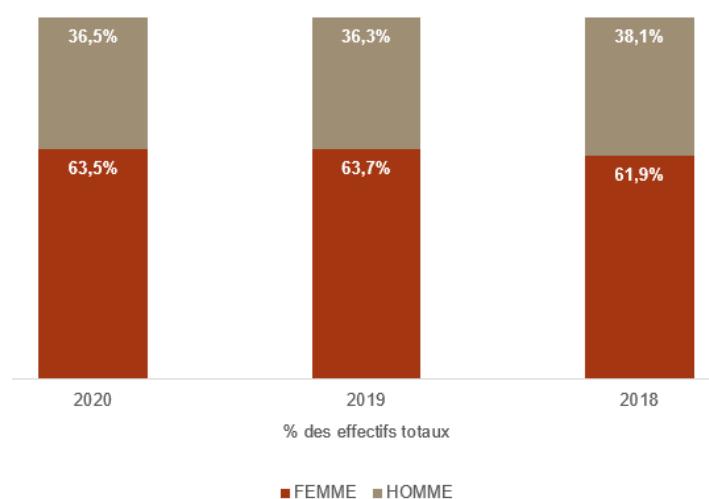
Répartition par population et par genre au 31 décembre 2020



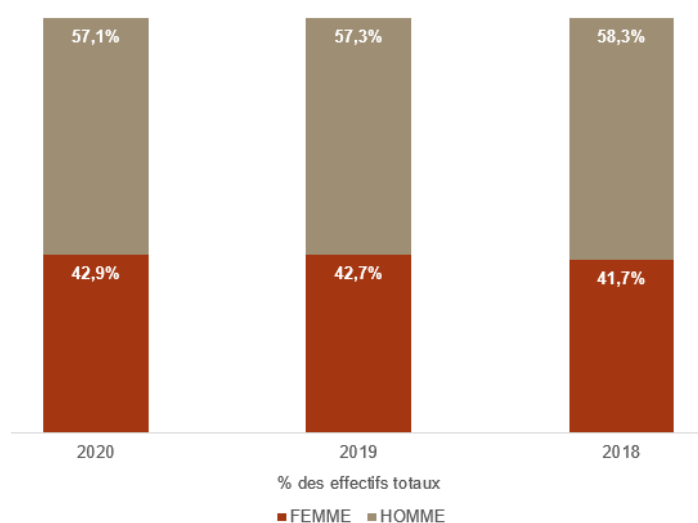
Répartition par population et par genre au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018

Population - Genre	Effectifs réels			ETP			% des effectifs totaux		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
BIATSS	587	568	567	563	542	542	51,8%	51,9%	51,7%
FEMME	373	362	351	355	343	333	63,5%	63,7%	61,9%
HOMME	214	206	216	208	199	209	36,5%	36,3%	38,1%
ENSEIGNANTS	546	527	530	542	523	526	48,2%	48,1%	48,3%
FEMME	234	225	221	232	223	219	42,9%	42,7%	41,7%
HOMME	312	302	309	311	300	307	57,1%	57,3%	58,3%
Total général	1133	1095	1097	1106	1066	1068	100,0%	100,0%	100,0%

Répartition des personnels BIATSS par genre au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018



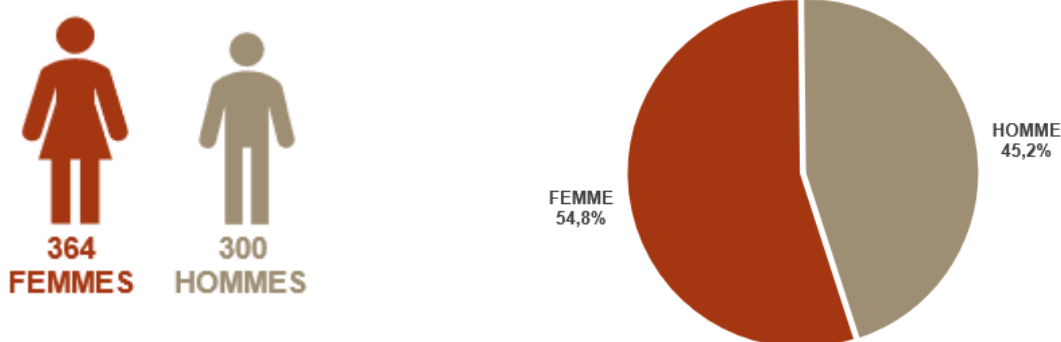
Répartition des personnels ENSEIGNANTS par genre au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018



Répartition des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018

Genre	% sur le nb total de titulaires		
	2020	2019	2018
FEMME	54,8%	54,4%	52,8%
HOMME	45,2%	45,6%	47,2%
Total général	100,0%	100,0%	100,0%

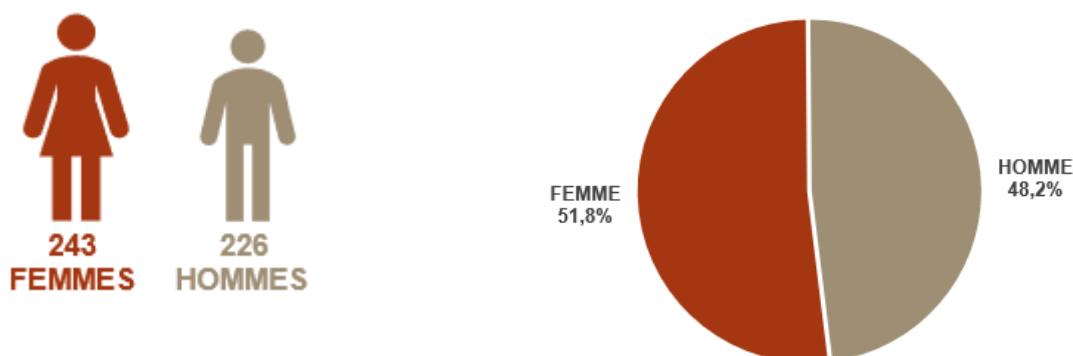
Effectifs réels des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2020 / 2019 / 2018



Répartition des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2020

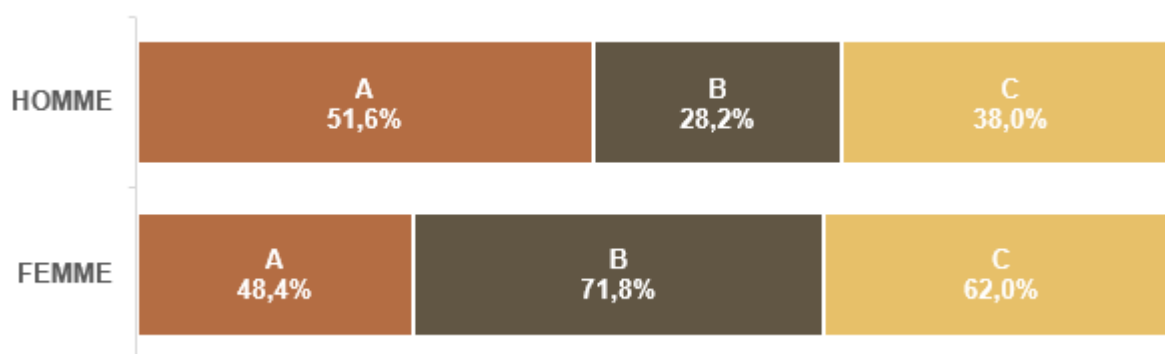
Genre	% sur le nb total de contractuels		
	2020	2019	2018
FEMME	51,8%	52,3%	51,2%
HOMME	48,2%	47,7%	48,8%
Total général	100,0%	100,0%	100,0%

Effectifs réels des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2020

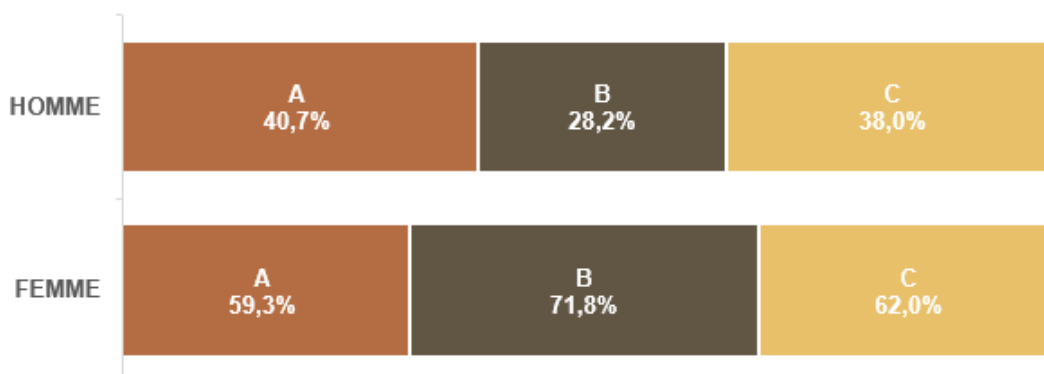


Répartition des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2020

Genre	A	B	C	Total 2020	A	B	C	% total par catégorie
FEMME	397	122	88	607	48,4%	71,8%	62,0%	53,6%
HOMME	424	48	54	526	51,6%	28,2%	38,0%	46,4%
Total général	821	170	142	1133	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%


Répartition des personnels BIATSS par genre selon la catégorie au 31 décembre 2020

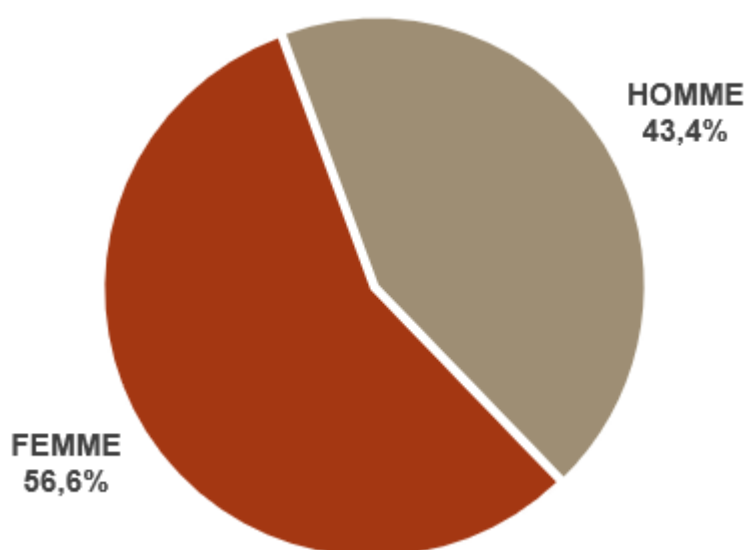
Genre	A	B	C	Total 2020	A	B	C	% par genre sur total BIATSS
FEMME	163	122	88	373	59,3%	71,8%	62,0%	63,5%
HOMME	112	48	54	214	40,7%	28,2%	38,0%	36,5%
Total général	275	170	142	587	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



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

Répartition par genre des emplois d'encadrement supérieur au 31 décembre 2020

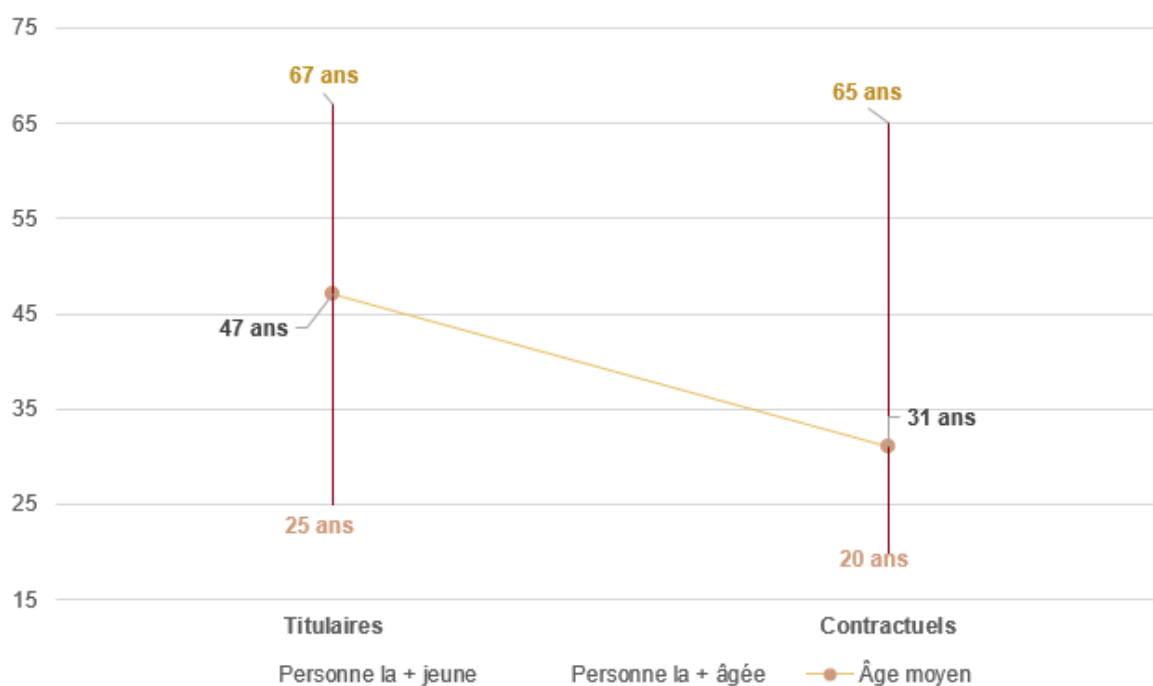
Emplois de direction, d'encadrement supérieur	Effectifs réels 2020	% des effectifs totaux
FEMME	10	56,6%
HOMME	7	43,4%
Total général	17	100%



1.4 Caractéristiques d'âge

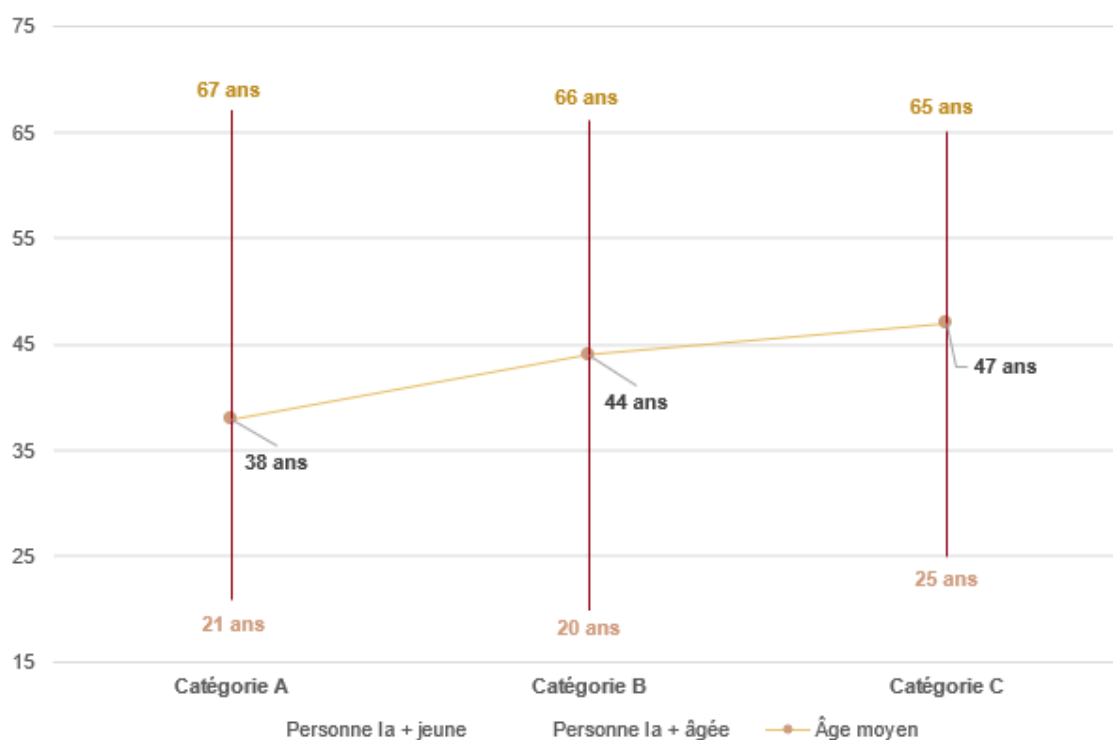
Caractéristiques d'âge des personnels au 31 décembre 2020

Effectifs réels	Global	Titulaires	Contractuels
	1133	664	469
Âge moyen	40 ans	47 ans	31 ans
Âge médian	40 ans	47 ans	28 ans
Personne la + jeune	20 ans	25 ans	20 ans
Personne la + âgée	67 ans	67 ans	65 ans



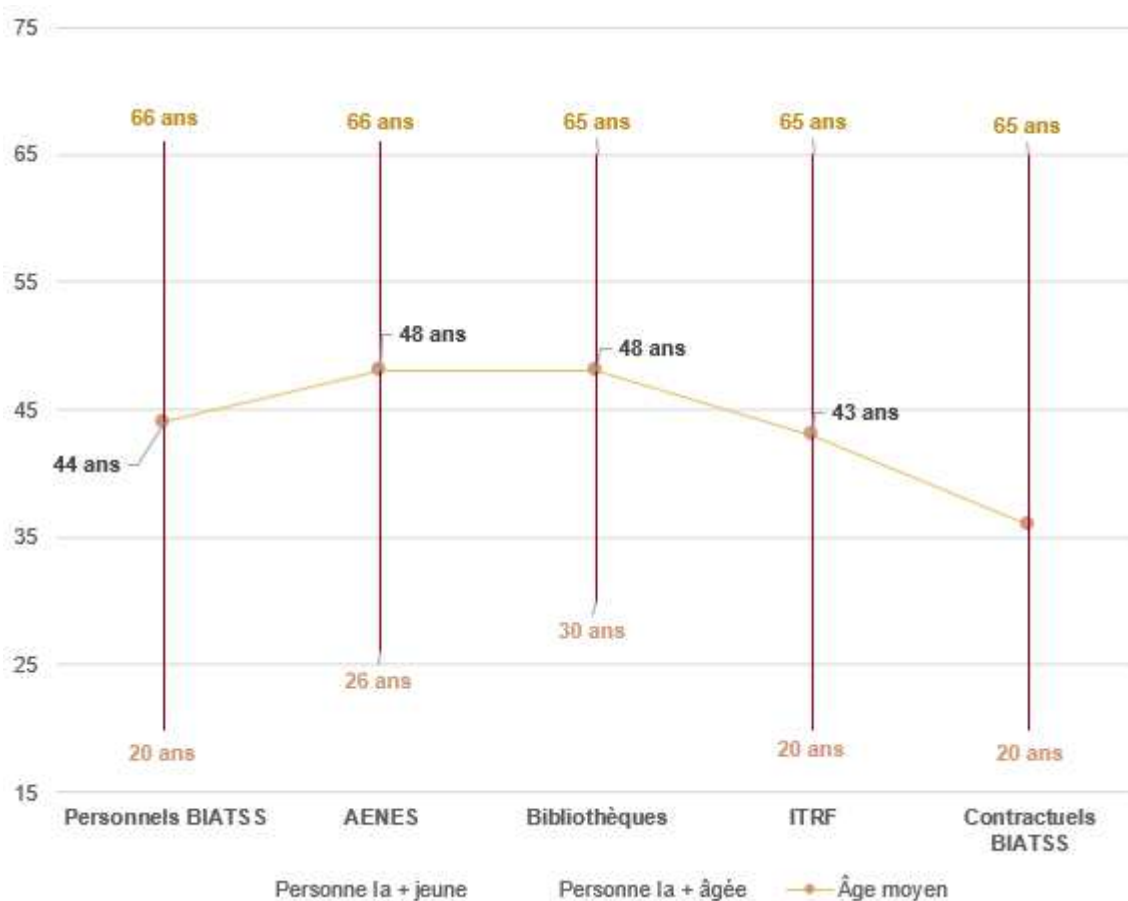
Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2020

Catégorie	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Effectifs réels	821	170	142
Âge moyen	38 ans	44 ans	47 ans
Âge médian	36 ans	45 ans	49 ans
Personne la + jeune	21 ans	20 ans	25 ans
Personne la + âgée	67 ans	66 ans	65 ans



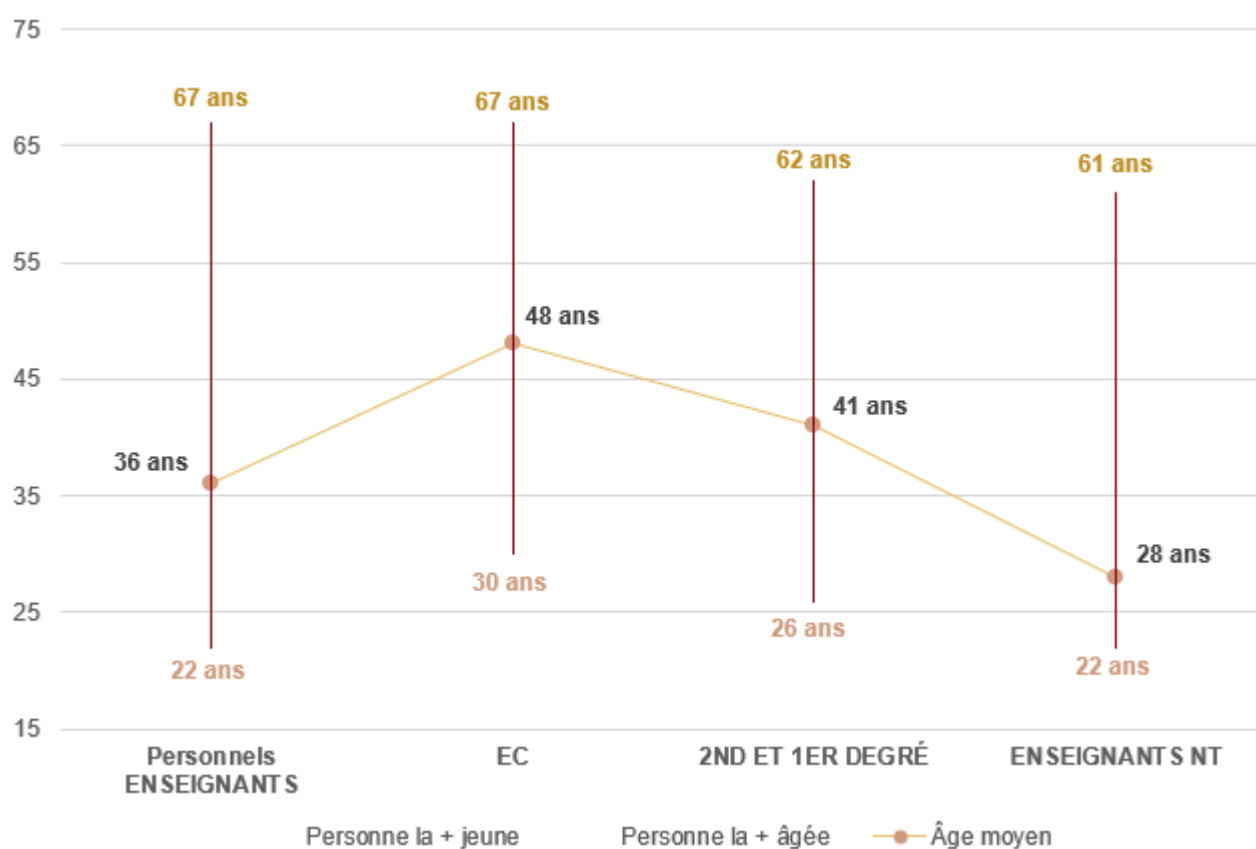
Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2020

Filières	Personnels BIATSS	AENES	Bibliothèques	ITRF	Contractuels BIATSS
Effectifs réels	587	78	61	441	148
Âge moyen	44 ans	48 ans	48 ans	43 ans	36 ans
Âge médian	45 ans	49 ans	48 ans	44 ans	35 ans
Personne la + jeune	20 ans	26 ans	30 ans	20 ans	20 ans
Personne la + âgée	66 ans	66 ans	65 ans	65 ans	65 ans



Caractéristiques d'âge des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2020

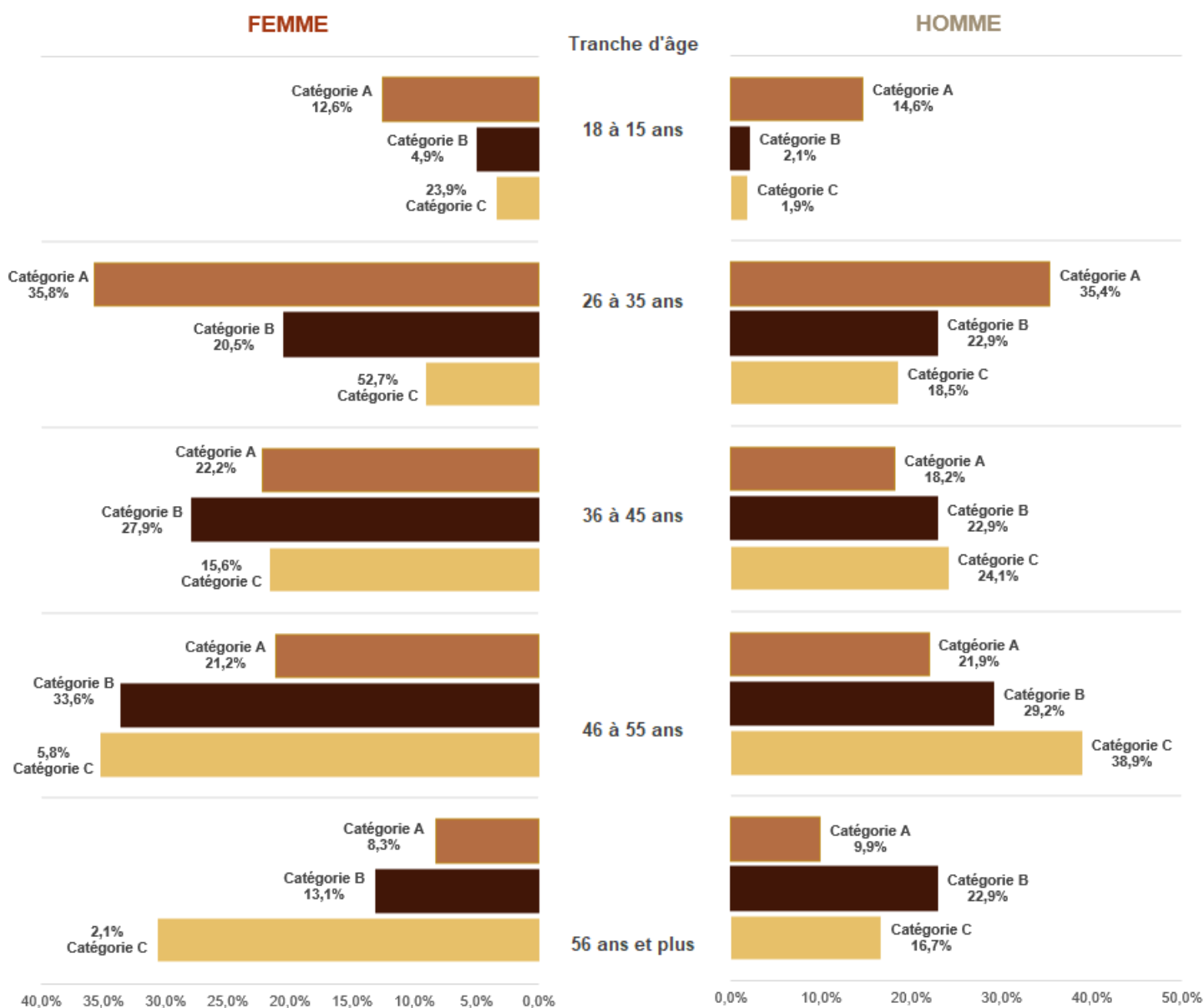
Filières	Personnels ENSEIGNANTS	EC	2ND ET 1ER DEGRÉ	ENSEIGNANTS NT
Effectifs réels	546	170	55	321
Âge moyen	36 ans	48 ans	41 ans	28 ans
Âge médian	31 ans	48 ans	40 ans	27 ans
Personne la + jeune	22 ans	30 ans	26 ans	22 ans
Personne la + âgée	67 ans	67 ans	62 ans	61 ans



Caractéristiques d'âge des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2020

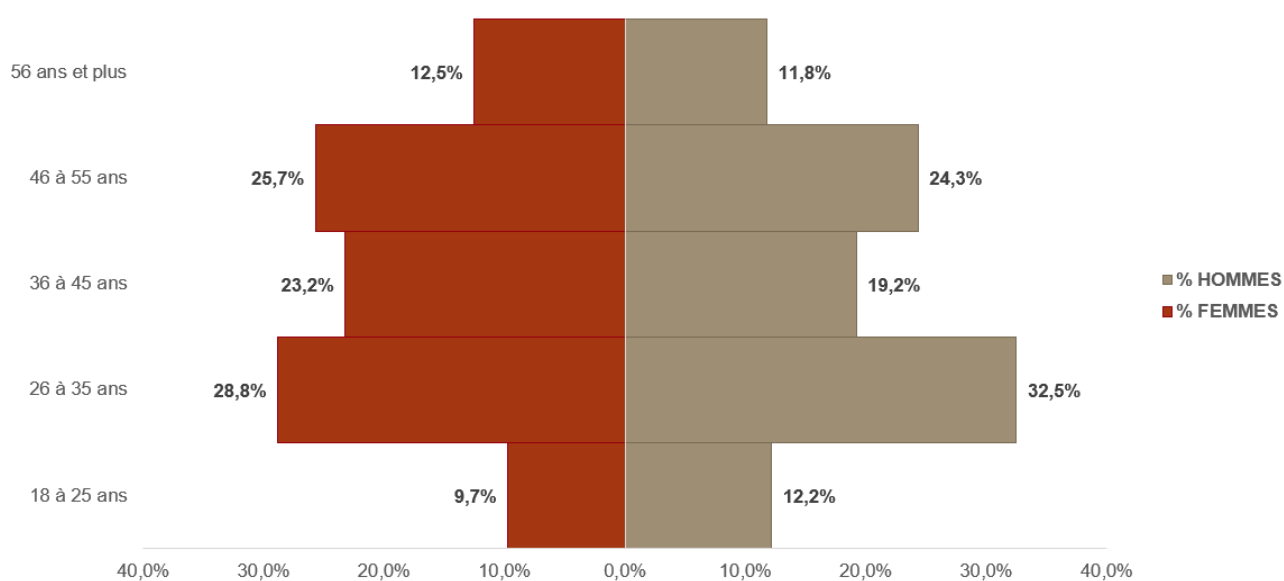
Tranche d'âge	Effectifs							
	FEMME				HOMME			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
18 à 25 ans	50	6	3	59	62	1	1	64
26 à 35 ans	142	25	8	175	150	11	10	171
36 à 45 ans	88	34	19	141	77	11	13	101
46 à 55 ans	84	41	31	156	93	14	21	128
56 ans et plus	33	16	27	76	42	11	9	62
Total général	397	122	88	607	424	48	54	526

Pyramide des âges des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2020



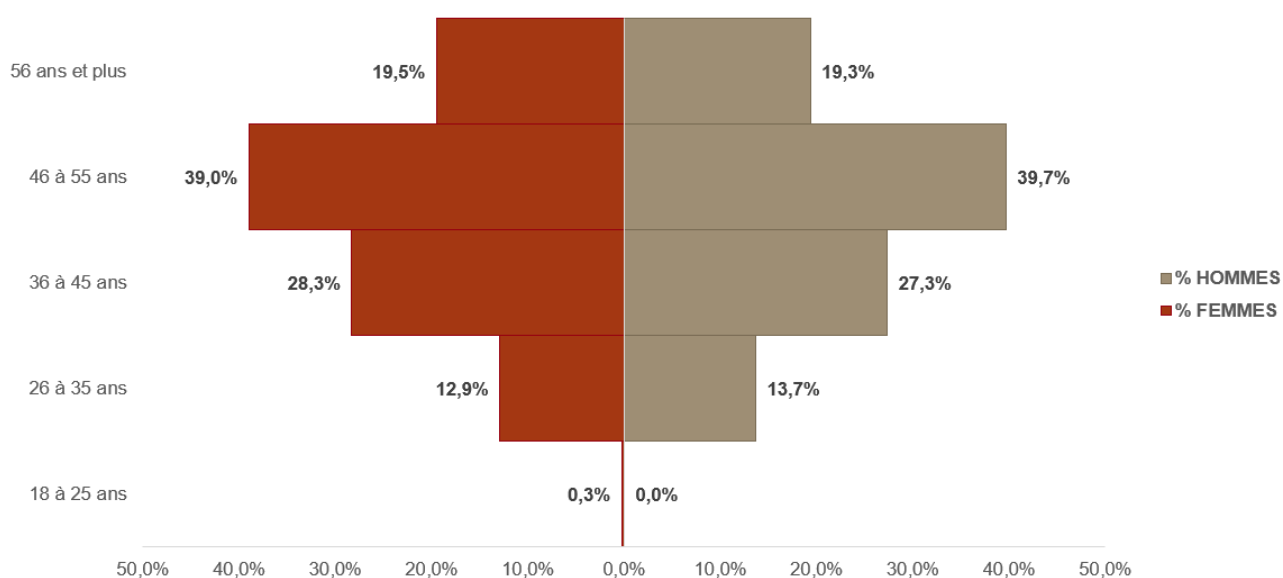
Pyramide des âges des personnels par genre au 31 décembre 2020

Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	59	64	9,7%	12,2%
26 à 35 ans	175	171	28,8%	32,5%
36 à 45 ans	141	101	23,2%	19,2%
46 à 55 ans	156	128	25,7%	24,3%
56 ans et plus	76	62	12,5%	11,8%
Total général	607	526	100,0%	100,0%



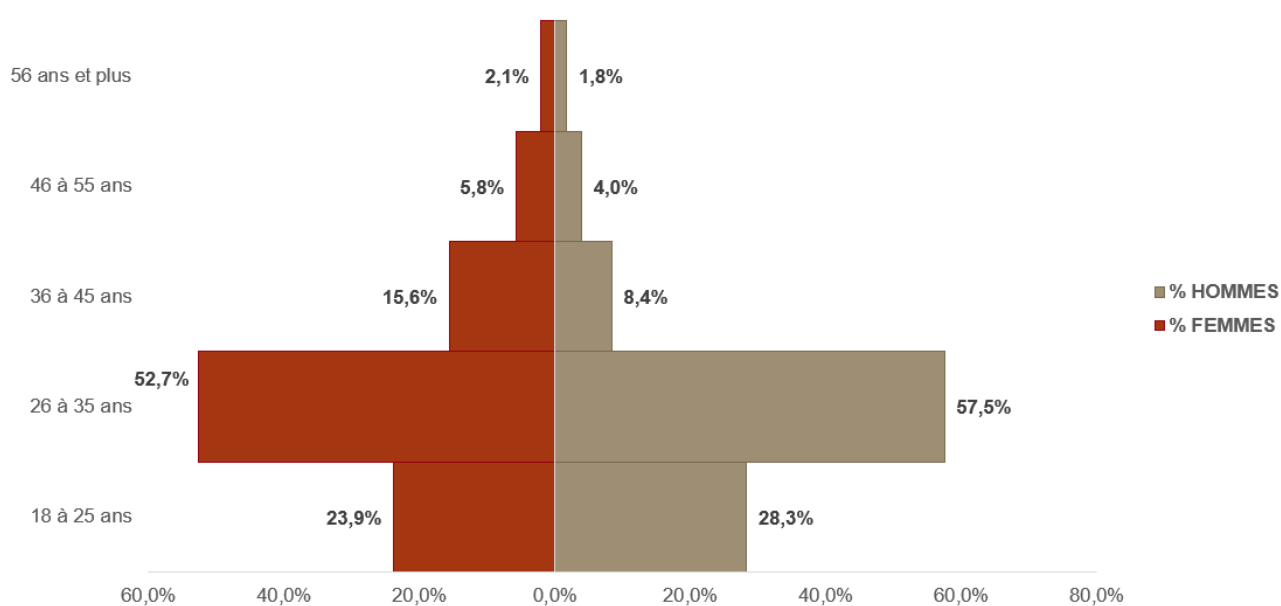
Pyramide des âges des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2020

Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	1		0,3%	0,0%
26 à 35 ans	47	41	12,9%	13,7%
36 à 45 ans	103	82	28,3%	27,3%
46 à 55 ans	142	119	39,0%	39,7%
56 ans et plus	71	58	19,5%	19,3%
Total général	364	300	100,0%	100,0%



Pyramide des âges des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2020

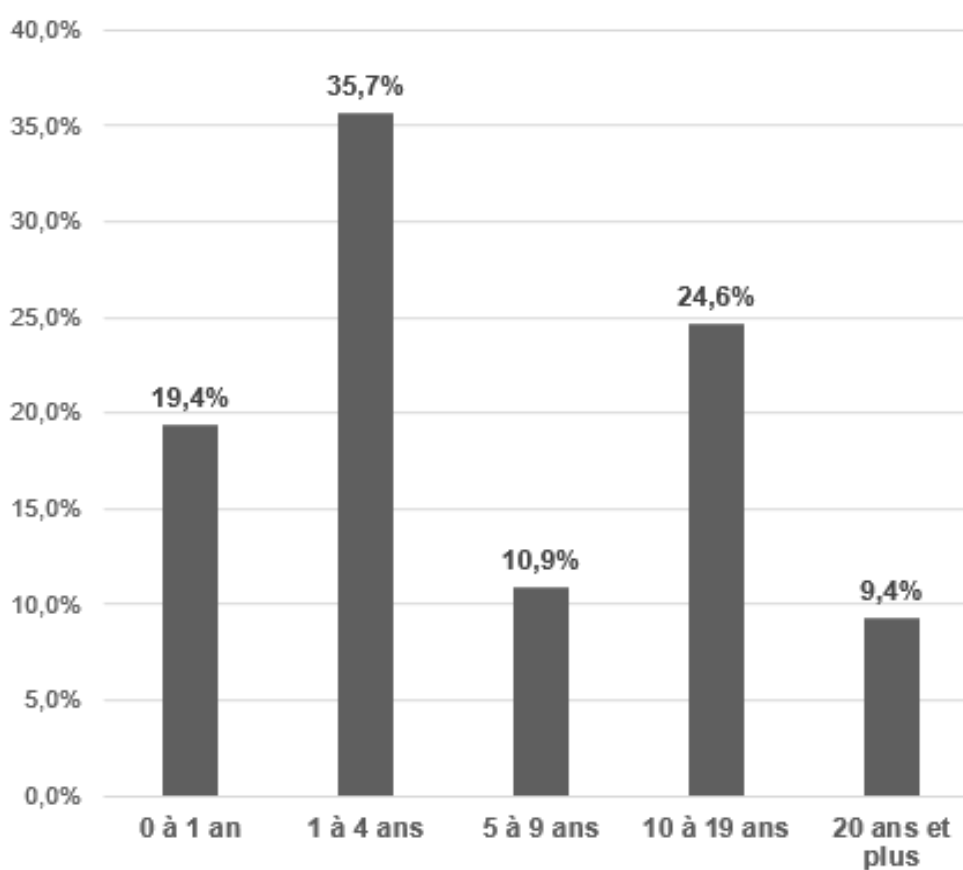
Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	58	64	23,9%	28,3%
26 à 35 ans	128	130	52,7%	57,5%
36 à 45 ans	38	19	15,6%	8,4%
46 à 55 ans	14	9	5,8%	4,0%
56 ans et plus	5	4	2,1%	1,8%
Total général	243	226	100,0%	100,0%



1.5 Caractéristiques d'ancienneté

Répartition des personnels selon l'ancienneté au 31 décembre 2020

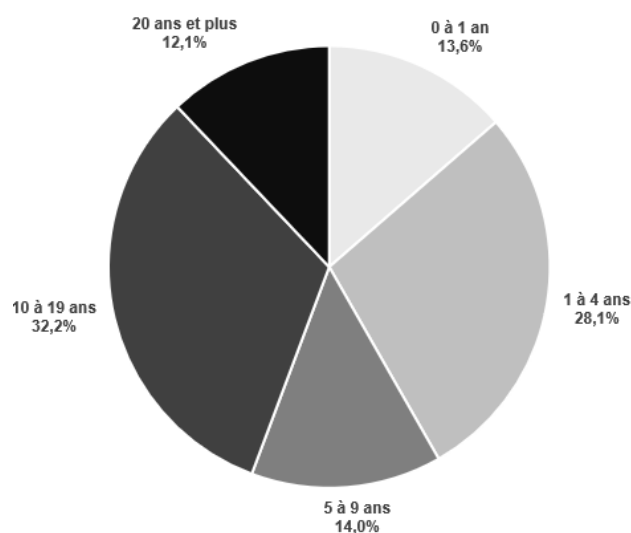
Ancienneté	Effectifs réels 2020
0 à 1 an	220
1 à 4 ans	404
5 à 9 ans	124
10 à 19 ans	279
20 ans et plus	106
Total général	1133



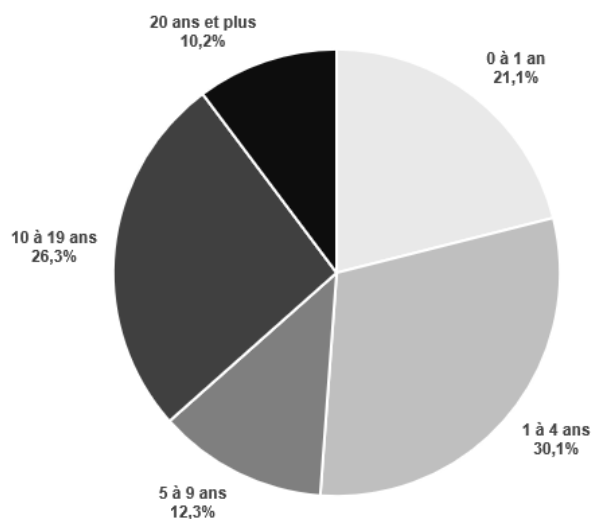
Répartition des personnels par ancienneté et par population (hors doctorants) au 31 décembre 2020

Ancienneté	Effectifs réels 2020	
	BIATSS	ENSEIGNANT (hors doctorants)
0 à 1 an	80	72
1 à 4 ans	165	103
5 à 9 ans	189	90
10 à 19 ans	71	35
20 ans et plus	82	42
Total général	587	342

Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



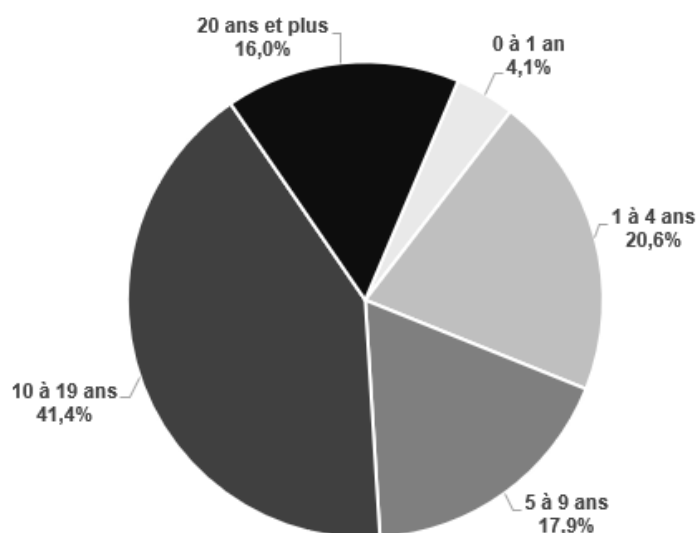
Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



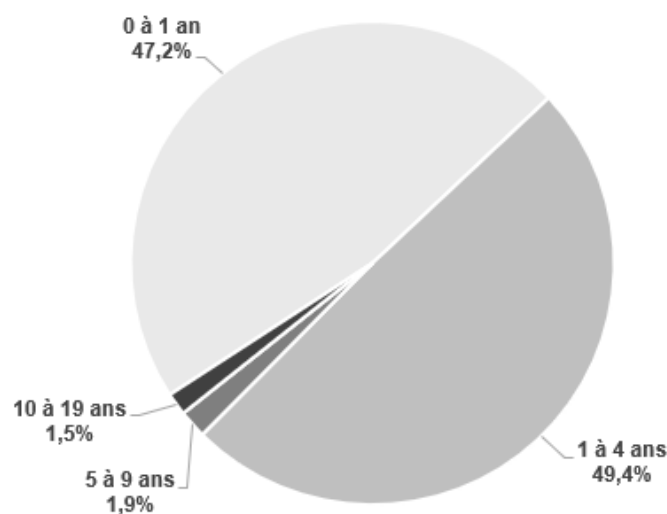
Répartition des personnels (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2020

Ancienneté	Effectifs réels 2020	
	CONTRACTUELS	TITULAIRES
0 à 1 an	125	27
1 à 4 ans	131	137
5 à 9 ans	5	119
10 à 19 ans	4	275
20 ans et plus	0	106
Total général	265	664

Répartition des personnels **TITULAIRES** selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



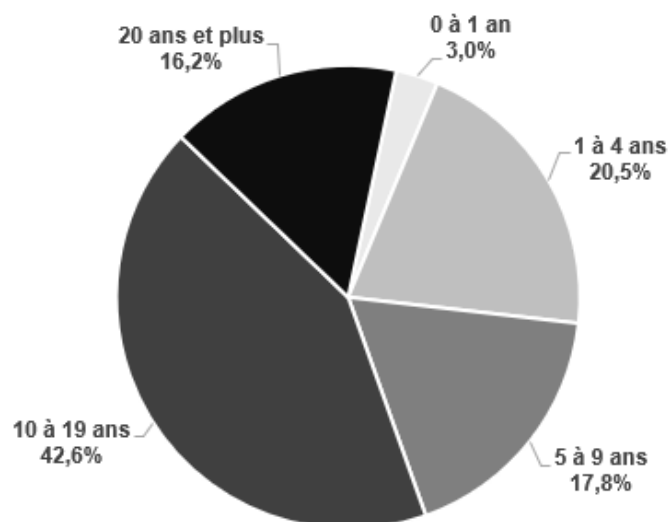
Répartition des personnels **CONTRACTUELS** (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



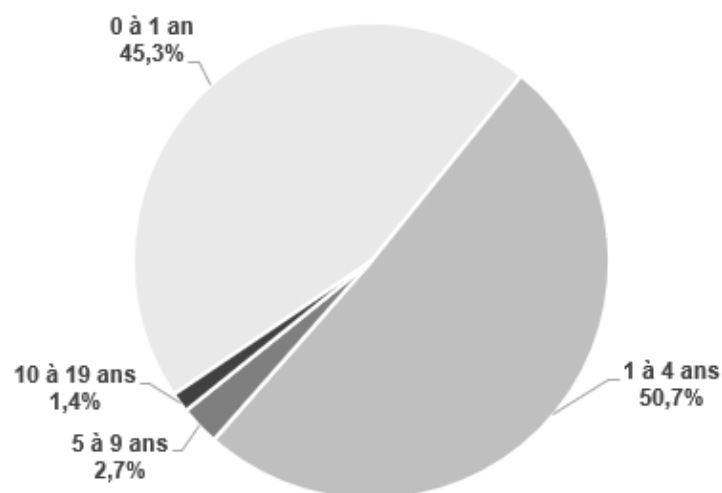
Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2020

Ancienneté	Effectifs réels 2020	
	CONTRACTUELS	TITULAIRES
0 à 1 an	67	13
1 à 4 ans	75	90
5 à 9 ans	4	78
10 à 19 ans	2	187
20 ans et plus	0	71
Total général	148	439

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



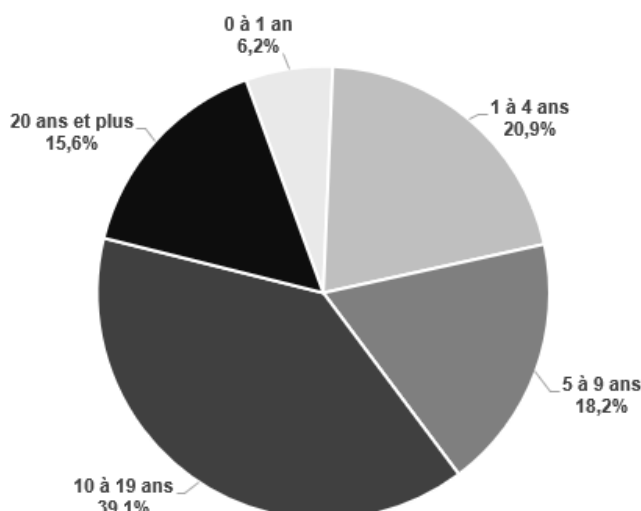
Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



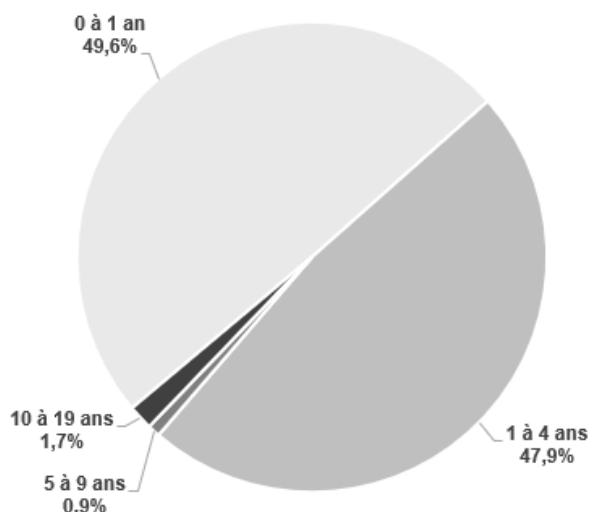
Répartition des personnels **ENSEIGNANTS (hors doctorants)** selon l'ancienneté au 31 décembre 2020

Ancienneté	Effectifs réels 2020	
	CONTRACTUELS	TITULAIRES
0 à 1 an	58	14
1 à 4 ans	56	47
5 à 9 ans	1	41
10 à 19 ans	2	88
20 ans et plus	0	35
Total général	117	225

Répartition des personnels **ENSEIGNANTS TITULAIRES** selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



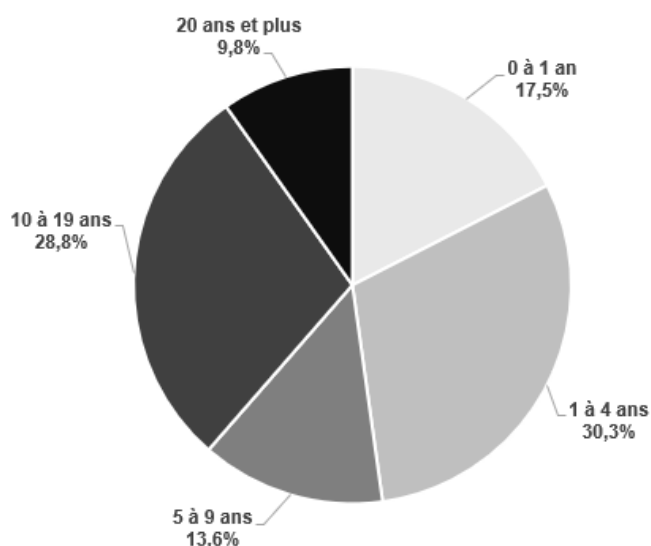
Répartition des personnels **ENSEIGNANTS CONTRACTUELS (hors doctorants)** selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



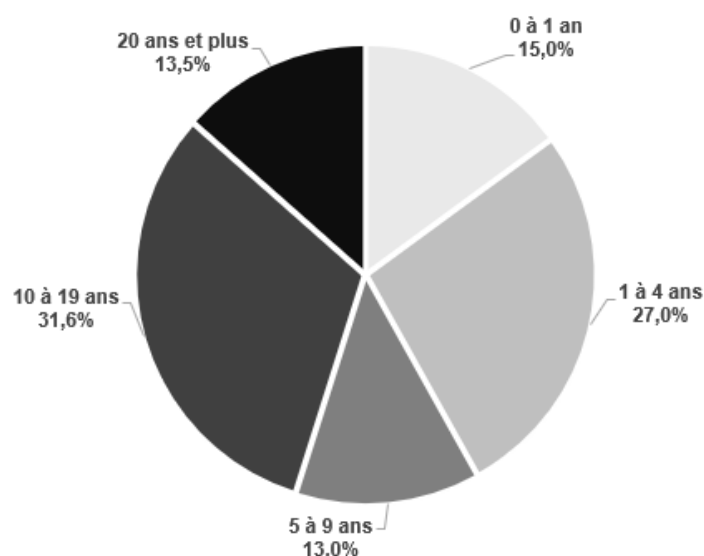
Répartition des personnels (hors doctorants) par ancienneté et par genre au 31 décembre 2020

Ancienneté	Effectifs réels 2020	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	91	61
1 à 4 ans	158	110
5 à 9 ans	71	53
10 à 19 ans	150	129
20 ans et plus	51	55
Total général	521	408

Répartition des femmes (hors doctorantes) selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



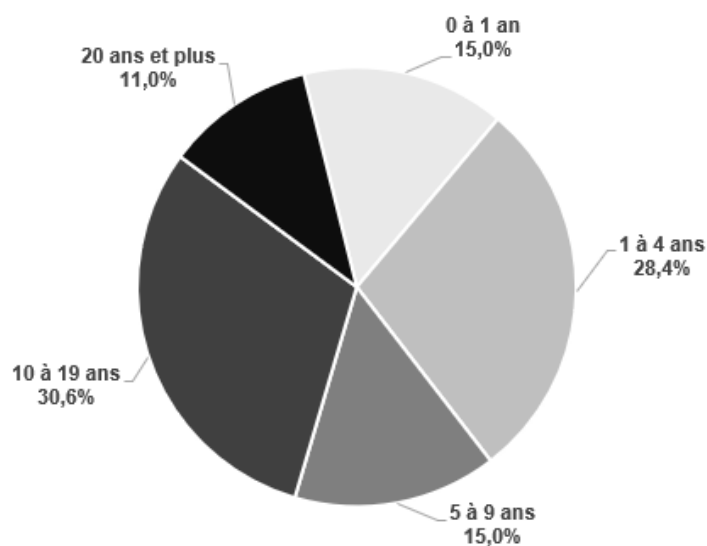
Répartition des hommes (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



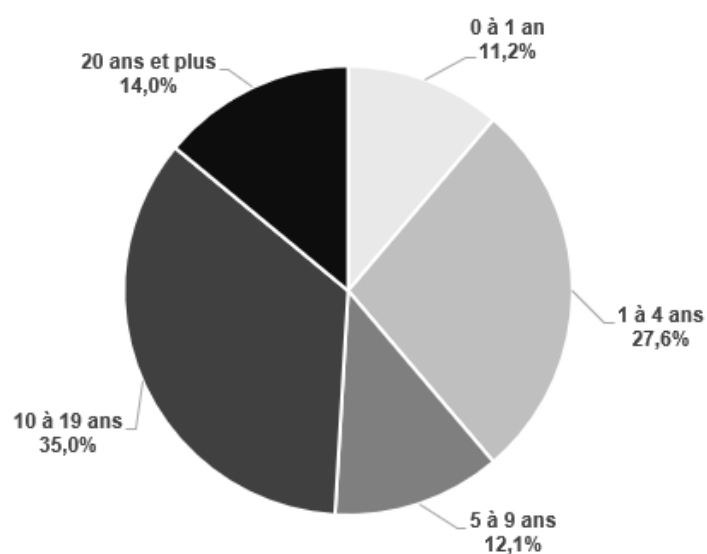
Répartition des personnels BIATSS par ancienneté et par genre au 31 décembre 2020

Ancienneté	Effectifs réels 2020	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	56	24
1 à 4 ans	106	59
5 à 9 ans	56	26
10 à 19 ans	114	75
20 ans et plus	41	30
Total général	373	214

Répartition des femmes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



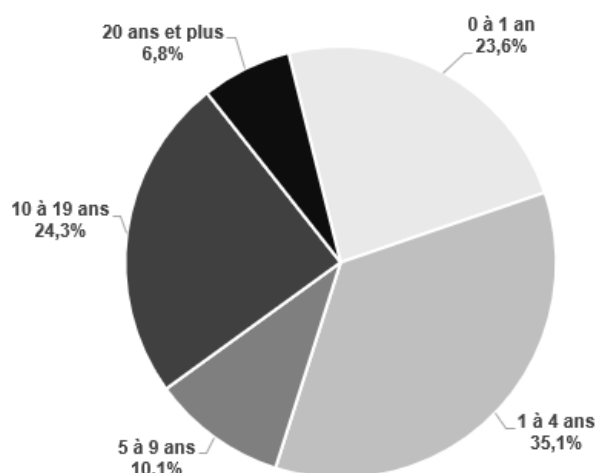
Répartition des hommes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



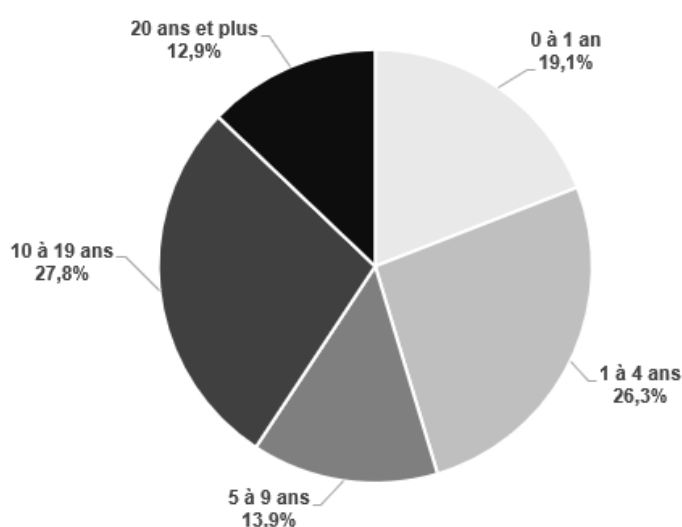
Répartition des personnels **ENSEIGNANTS (hors doctorants)** par ancienneté et par genre au 31 décembre 2020

Ancienneté	Effectifs réels 2020	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	35	37
1 à 4 ans	52	51
5 à 9 ans	15	27
10 à 19 ans	36	54
20 ans et plus	10	25
Total général	148	194

Répartition des femmes **ENSEIGNANTES (hors doctorants)** selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



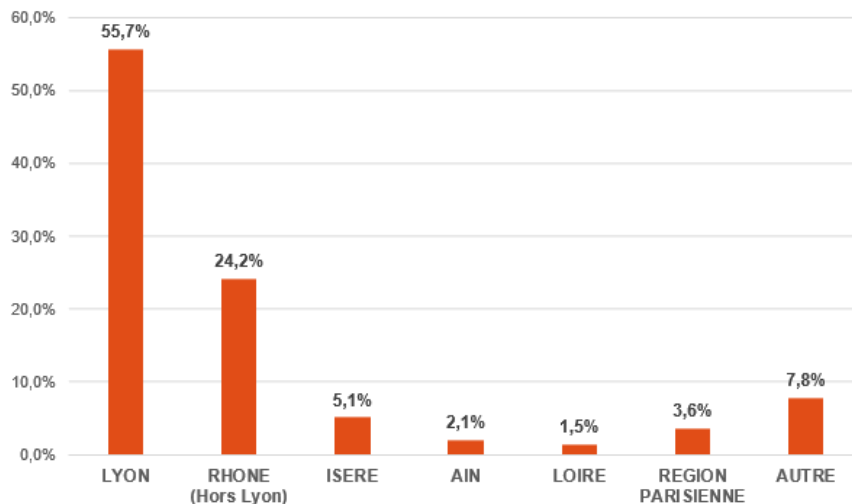
Répartition des hommes **ENSEIGNANTS (hors doctorants)** selon l'ancienneté au 31 décembre 2020



1.6 Autres caractéristiques (résidence et nationalité)

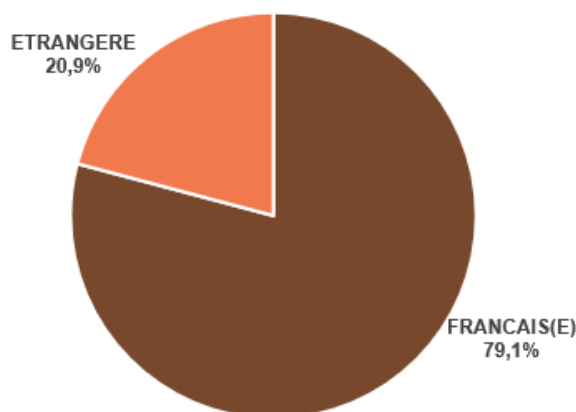
Répartition des personnels par département de résidence au 31 décembre 2020

Départements	Effectifs réels 2020	% des effectifs totaux 2020
LYON	631	55,7%
RHONE (Hors Lyon)	274	24,2%
ISERE	58	5,1%
AIN	24	2,1%
LOIRE	17	1,5%
REGION PARISIENNE	41	3,6%
AUTRE	88	7,8%
Total général	1133	100,0%



Répartition des ENSEIGNANTS par nationalité au 31 décembre 2020

Nationalité - Enseignants	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
FRANCAIS(E)	432	424	438	428,3	420,3	433,9	79,1%	80,5%	82,6%
ETRANGERE	114	103	92	114,0	103,0	92,0	20,9%	19,5%	17,4%
Total général	546	527	530	542,3	523,3	525,9	100%	100%	100%



2. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

2.1 Personnels BIATSS

Promotions des personnels BIATSS sur l'année 2020

Type de promotion	Nb de promotions
Avancement de corps	6
Concours (endorecrutement)	2
Liste d'aptitude	4
Avancement de grade	22
Examen professionnel	3
Tableau d'avancement	19
Total général	28

Promotions des personnels BIATSS par genre sur l'année 2020

Type d'avancement	FEMMES	HOMMES
Avancement de corps	66,7%	33,3%
Avancement de grade	63,6%	36,4%
Total général par genre	64,3%	35,7%

2.2 Personnels Enseignants

Avancements des personnels ENSEIGNANTS sur l'année 2020

Population	Corps	Grade	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Promotion au titre du CNU	Promotion au titre de l'établissement
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	MCF	MCF Hors classe	34	8	6	2
		MCF Classe exceptionnelle	5	0	0	0
	PU	PU 1ère classe	14	3	2	1
		PU Classe Exceptionnelle 1	24	6	4	2
		PU Classe Exceptionnelle 2	18	3	1	2
ENSEIGNANTS 1ER et 2ND DEGRE	PRAG	PRAG Classe exceptionnelle	Inconnu	0		
		PRAG Hors classe	Inconnu	0		
	PRCE	PRCE Hors classe	Inconnu	0		
	PLP	PLP Hors classe	Inconnu	0		
	PE	PE Classe exceptionnelle	Inconnu	1		
		PE Hors classe	Inconnu	0		
Total fonctionnaires Enseignants et EC			95	21		

3. RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS

4.1 Pérennisation des agents contractuels

Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une pérennisation,
entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020

	FEMME	HOMME	Total général
CDD devenu CDI	1	0	1
A	1	0	1
CDD devenu TITULAIRE	8	2	10
A	3	1	4
B	2	0	2
C	3	1	4
Total général	9	2	11

4.2 Mobilité interne BIATSS

Mobilité interne : Changement d'affectation, de service, de département ou de laboratoire au cours de l'année 2020. Peuvent être comptabilisés dans les mobilités internes les réorganisations ou projets de service.

Personnels BIATSS ayant effectué une mobilité interne,
entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020

	FEMME	HOMME	Total général
Mobilité interne	42	20	62
A	8	4	12
B	22	6	28
C	12	10	22
Total général	42	20	62

4.3 Flux de personnels (Entrées/Sorties)



Entrées / Sortie

Est considérée comme une ENTRÉE au cours de l'année 2020 :

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

Est considérée comme une SORTIE au cours de l'année 2020 :

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



Emploi permanent / Emploi temporaire

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

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

**Entrées/Sorties des personnels sur emploi permanent / non permanent
entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020**

Population - Nature de l'emploi	ENTRÉES 2020	SORTIES 2020
BIATSS	36,2%	32,4%
Emploi non permanent	34,6%	18,3%
Emploi permanent	65,4%	81,7%
ENSEIGNANT	63,8%	67,6%
Emploi non permanent	30,8%	23,2%
Emploi permanent	69,2%	76,8%
Total général	100,0%	100,0%

**Entrées/Sorties des personnels sur emploi permanent / non permanent par genre
entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020**

Population - Nature de l'emploi	ENTRÉE 2020	SORTIE 2020
FEMMES	54,5%	55,1%
Emploi non permanent	29,5%	18,6%
Emploi permanent	70,5%	81,4%
HOMMES	45,5%	44,9%
Emploi non permanent	35,3%	25,3%
Emploi permanent	64,7%	74,7%
Total général	100,0%	100,0%

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

**Entrées/Sorties des agents TITULAIRES par catégorie
entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020**

Population - catégorie	ENTRÉES 2020	SORTIES 2020	Solde (entrées-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	17	28	-11	5,1%
A	13	15	-2	7,7%
B	4	7	-3	4,2%
C	0	6	-6	2,3%
ENSEIGNANT	18	16	2	7,6%
A	18	16	2	7,6%
Total général	35	44	-9	6,0%

**Entrées/Sorties des agents CONTRACTUELS par catégorie
entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020**

Catégories	ENTRÉES 2020	SORTIES 2020	Solde (entrées-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	64	32	32	34,9%
A	37	17	20	32,1%
B	23	10	13	46,5%
C	4	5	-1	25,0%
ENSEIGNANT	125	109	16	37,4%
A	125	109	16	37,4%
Total général	189	141	48	36,6%

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

**Entrées/Sorties des agents TITULAIRES par population et filière,
entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020**

Population - filière	ENTRÉES 2020	SORTIES 2020	Solde (entrées-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	17	28	-11	5,1%
AENES	3	10	-7	8,0%
BIB	3	2	1	4,1%
ITRF	11	16	-5	4,5%
ENSEIGNANT	18	16	2	7,6%
2ND ET 1ER DEGRÉ	12	8	4	19,0%
EC	6	8	-2	4,1%
Total général	35	44	-9	23,1%

**Entrées /Sorties des agents CONTRACTUELS par type de contrat
entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020**

Type de contrat	ENTRÉES 2020	SORTIES 2020	Solde (entrées-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	64	32	32	34,9%
CDD BIATSS	60	30	30	38,3%
CDI	4	2	2	16,2%
ENSEIGNANT	125	109	16	37,4%
ASSOCIE/INVITE	0	1	-1	33,3%
ATER	14	19	-5	55,0%
DOCTORANT	68	54	14	30,4%
LECTEUR/ML	10	13	-3	74,2%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	33	22	11	42,0%
Total général	189	141	48	36,6%

A noter : La lecture de ces informations ne doit pas être confondue avec les tableaux des motifs entrées/sorties présentés page 52. Pour exemple : en 2020 l'École a recruté 3 CDI et a vu un retour de congé parental d'un agent CDI, ce qui porte à 4 le nombre d'entrées concernant des agents CDI.

Motifs des Entrées/Sorties des personnels BIATSS entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020

ENTRÉES 2020	81
Entrée - CDD	60
Entrée - CDI	3
Entrée - Concours	6
Entrée - Mutation entrante	8
Entrée - Retour de CLM/CLD	2
Entrée - Retour de congé parental	2
SORTIES 2020	60
Sortie - CLM/CLD	1
Sortie - Congé parental	2
Sortie - Détachement sortant	6
Sortie - Disponibilité sortante	2
Sortie - Fin de contrat	31
Sortie - Fin de détachement	1
Sortie - MAD sortante	1
Sortie - Mutation sortante	9
Sortie - Retraite	6
Sortie - Réussite concours hors ENS de Lyon	1
Total général	141

A noter : La lecture de ces informations ne doit pas être confondue avec les tableaux du nombre d'entrées/sorties présentés en page 51. Pour exemple : en 2020, 3 entrées ont eu lieu suite à recrutement en CDI et 2 entrées suite à retour de congé parental. Parmi ces 2 retours de congé parental, un des agents est un agent CDI. Nous retrouvons donc bien les 4 entrées concernant des agents CDI, mentionnées dans les tableaux du nombre d'entrées/sorties page 51.

Motifs des Entrées/Sorties des personnels ENSEIGNANTS entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020

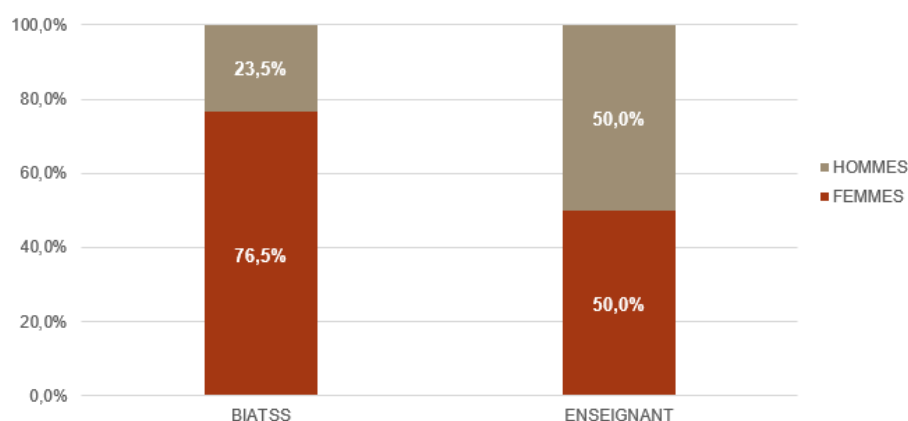
ENTRÉES 2020	143
Entrée - CDD	118
Entrée - Concours	9
Entrée - Détachement entrant	15
Entrée - Retour de CLM/CLD	1
SORTIES 2020	125
Sortie - Décès	1
Sortie - Détachement sortant	3
Sortie - Fin de contrat	109
Sortie - Fin de détachement	5
Sortie - Mutation sortante	5
Sortie - Retraite	2
Total général	268

**Motifs des Entrées/Sorties des personnels par genre
entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020**

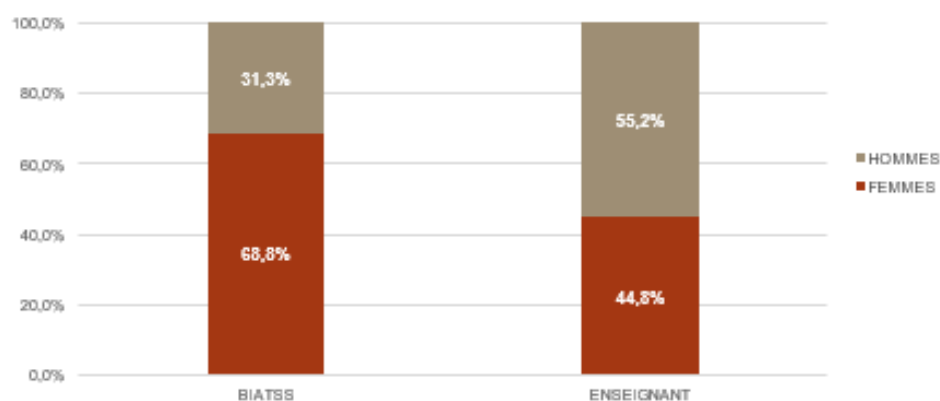
Motifs - genre	FEMMES	HOMMES
ENTRÉES 2020	54,5%	45,5%
Entrée - CDD	53,9%	46,1%
Entrée - CDI	33,3%	66,7%
Entrée - Concours	46,7%	53,3%
Entrée - Détachement entrant	66,7%	33,3%
Entrée - Mutation entrante	75,0%	25,0%
Entrée - Retour de CLM/CLD	33,3%	66,7%
Entrée - Retour de congé parental	50,0%	50,0%
SORTIES 2020	55,1%	44,9%
Sortie - CLM/CLD	0,0%	100,0%
Sortie - Congé parental	100,0%	0,0%
Sortie - Décès	0,0%	100,0%
Sortie - Détachement sortant	55,6%	44,4%
Sortie - Disponibilité sortante	100,0%	0,0%
Sortie - Fin de contrat	52,1%	47,9%
Sortie - Fin de détachement	83,3%	16,7%
Sortie - MAD sortante	0,0%	100,0%
Sortie - Mutation sortante	64,3%	35,7%
Sortie - Retraite	62,5%	37,5%
Sortie - Réussite concours hors ENSL	100,0%	0,0%
Total général	54,8%	45,2%

**ENTRÉES des TITULAIRES par population, catégorie et par genre
entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020**

	FEMMES	HOMMES
BIATSS	76,5%	23,5%
A	84,6%	15,4%
B	50,0%	50,0%
C	0,0%	0,0%
ENSEIGNANT	50,0%	50,0%
A	50,0%	50,0%
Total général	62,9%	37,1%

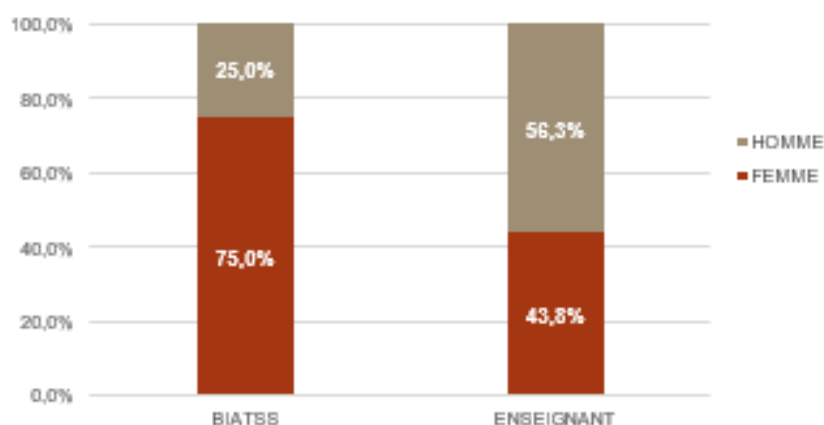

**ENTRÉES des CONTRACTUELS par population, catégorie et genre
entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020**

	FEMMES	HOMMES
BIATSS	68,8%	31,3%
A	56,8%	43,2%
B	87,0%	13,0%
C	75,0%	25,0%
ENSEIGNANT	44,8%	55,2%
A	44,8%	55,2%
Total général	52,9%	47,1%



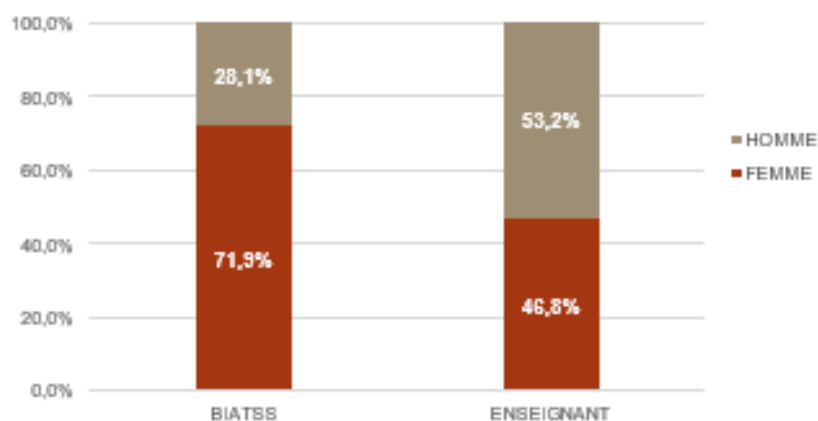
SORTIES des TITULAIRES par population, catégorie et par genre entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020

	FEMME	HOMME
BIATSS	75,0%	25,0%
A	66,7%	33,3%
B	85,7%	14,3%
C	83,3%	16,7%
ENSEIGNANT	43,8%	56,3%
A	43,8%	56,3%
Total général	63,6%	36,4%



SORTIES des CONTRACTUELS par population, catégorie et genre entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020

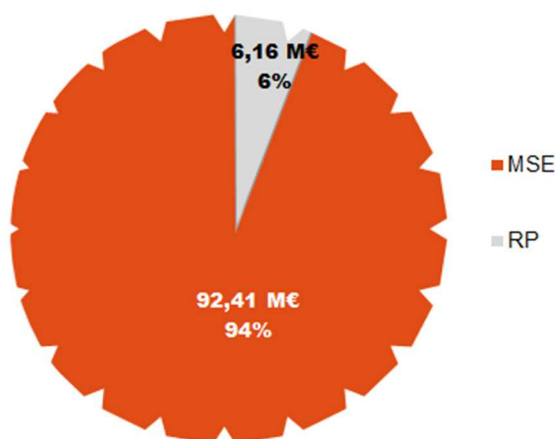
	FEMME	HOMME
BIATSS	71,9%	28,1%
A	64,7%	35,3%
B	90,0%	10,0%
C	60,0%	40,0%
ENSEIGNANT	46,8%	53,2%
A	46,8%	53,2%
Total général	52,5%	47,5%



4. RÉMUNÉRATIONS

5.1 La masse salariale

Dépenses de la masse salariale par support budgétaire



La masse salariale de l'ENS de Lyon se distingue en 2 parts, une part relative de la masse salariale État et de la masse salariale sur ressources propres dans les dépenses de personnel.



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

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

92,41 millions €

Le montant des dépenses de personnels sur budget État

En 2020, l'évolution de la masse salariale État (MSE) s'explique principalement par :

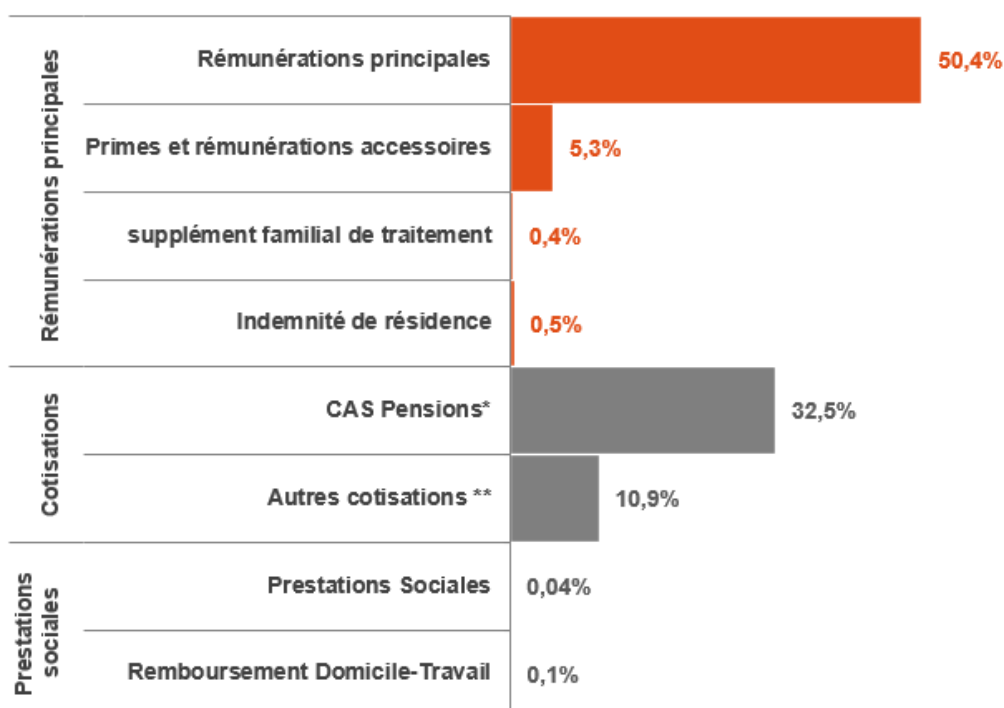
- le GVT (glissement vieillesse technicité), c'est-à-dire à la progression liée aux avancements et promotions (changement d'échelons, de grades, de corps),
- l'application du protocole parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR)
- le versement de primes et indemnités exceptionnelles.
- les mouvements de personnels

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

6,16 millions €

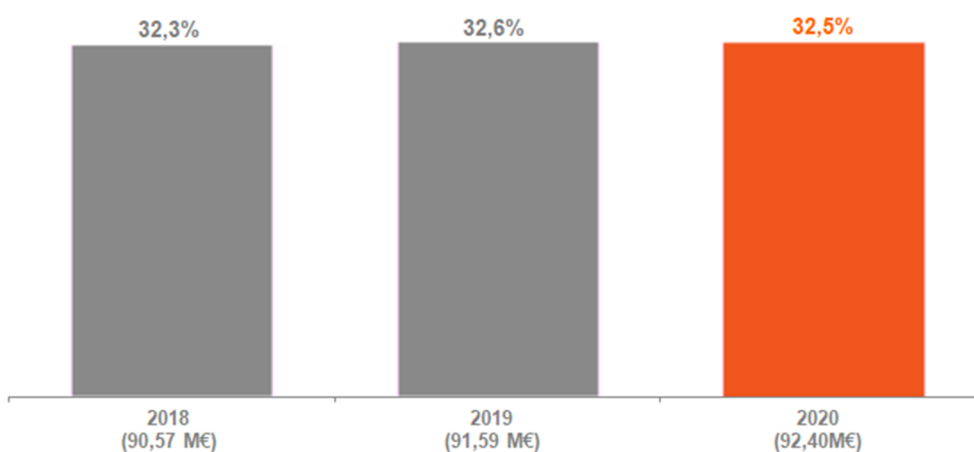
Le montant des dépenses de personnels sur ressources propres

Les dépenses de masse salariale par catégorie de rémunération



Zoom sur le « CAS Pensions »

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



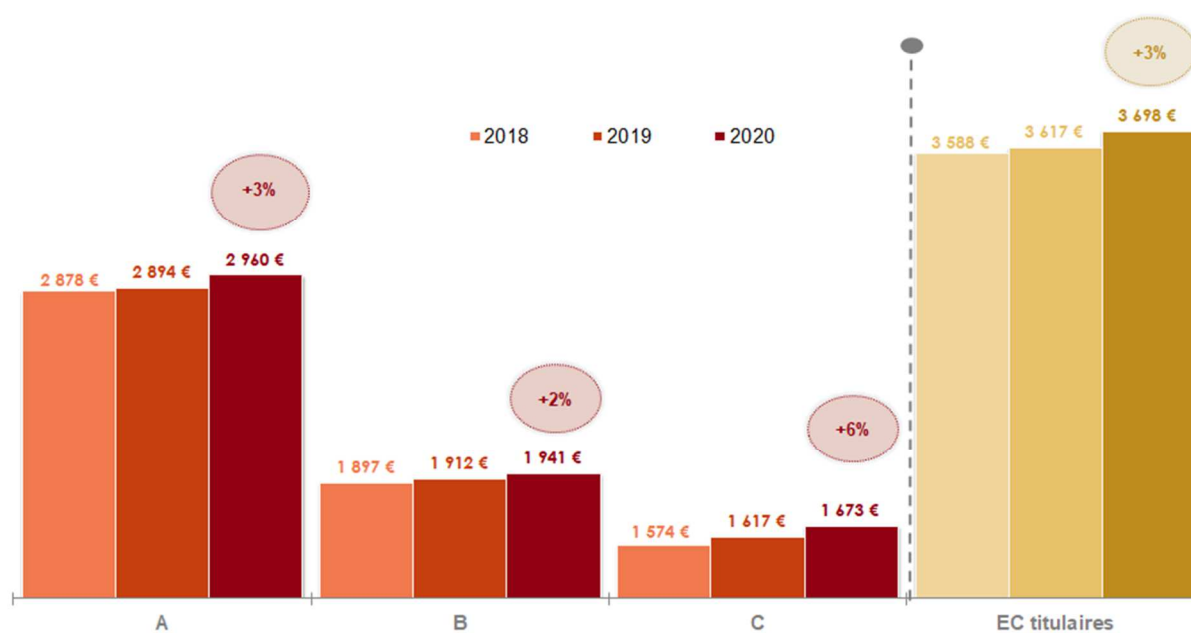
5.2 Rémunérations et traitements indiciaires

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

Population - Filière	Catégorie	Moyenne	Médiane
Fonctionnaires BIATSS	A	2 960 €	2 827 €
	B	1 941 €	1 885 €
	C	1 673 €	1 621 €
Contractuels BIATSS	A	2 024 €	1 893 €
	B	1 539 €	1 466 €
	C	1 492 €	1 416 €
Enseignants	Titulaires	3 698 €	3 237 €
	Contactuels	1 641 €	1 636 €

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

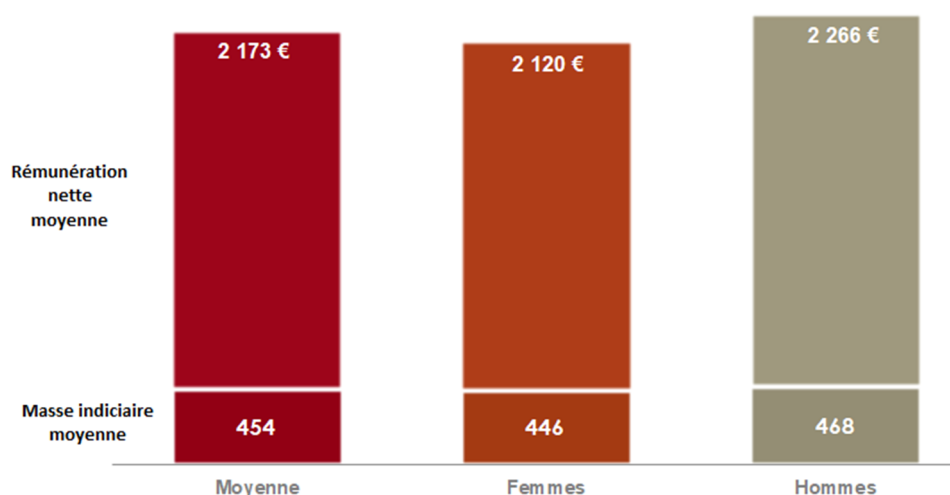
Population - Filière	Catégorie	2020	2019	2018	Écart	2018
Fonctionnaires BIATSS	A	2 960 €	2 894 €	2 878 €	83 €	3%
	B	1 941 €	1 912 €	1 897 €	44 €	2%
	C	1 673 €	1 617 €	1 574 €	99 €	6%
Contractuels BIATSS	A	2 024 €	1 990 €	1 986 €	38 €	2%
	B	1 539 €	1 548 €	1 503 €	35 €	2%
	C	1 492 €	1 456 €	1 448 €	44 €	3%
Enseignants	Titulaires	3 698 €	3 617 €	3 588 €	110 €	3%
	Contactuels	1 702 €	1 672 €	1 657 €	45 €	3%



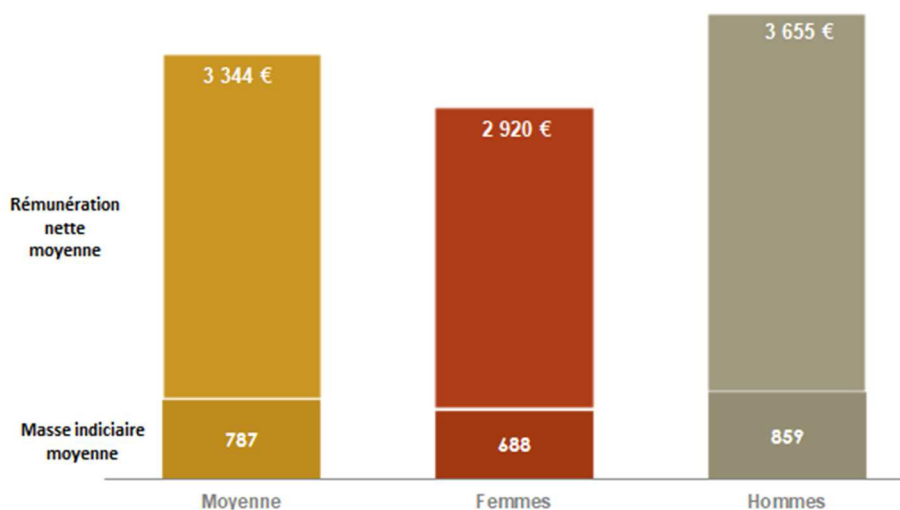
Rémunération nette mensuelle / traitement indiciaire moyen selon la filière, le statut, la catégorie et le genre en 2020

Population - Filière	Catégorie	Rémunération nette moyenne				Traitement indiciaire moyen			
		Moyenne	Femmes	Hommes	Écarts Fms / Hms	Moyenne	Femmes	Hommes	Écarts Fms / Hms
BIATSS	Global	2 173 €	2 120 €	2 266 €	- 146 €	454	446	468	-22
Fonctionnaires BIATSS	A	2 960 €	2 935 €	2 994 €	-59 €	597	599	594	4
	B	1 941 €	1 919 €	1 987 €	-67 €	413	409	421	-11
	C	1 673 €	1 685 €	1 653 €	31 €	360	362	358	3
Contractuels BIATSS	A	2 024 €	1 963 €	2 118 €	-156 €	427	416	445	-29
	B	1 539 €	1 534 €	1 575 €	-42 €	342	341	355	-14
	C	1 492 €	1 505 €	1 473 €	32 €	330	331	329	3
Enseignants	Global	3 344 €	2 920 €	3 655 €	- 734 €	787	688	859	-171
	Titulaires	3 698 €	3 370 €	3 900 €	-529 €	872	797	918	-121
	Contractuels	1 702 €	1 641 €	1 803 €	-162 €	394	379	417	-38

Rémunération nette mensuelle / traitement indiciaire moyen des personnels BIATSS selon le genre, le statut et la catégorie en 2020



Rémunération nette mensuelle / traitement indiciaire moyen des personnels ENSEIGNANTS selon le genre, le statut et la catégorie en 2020



5.3 Primes et indemnités

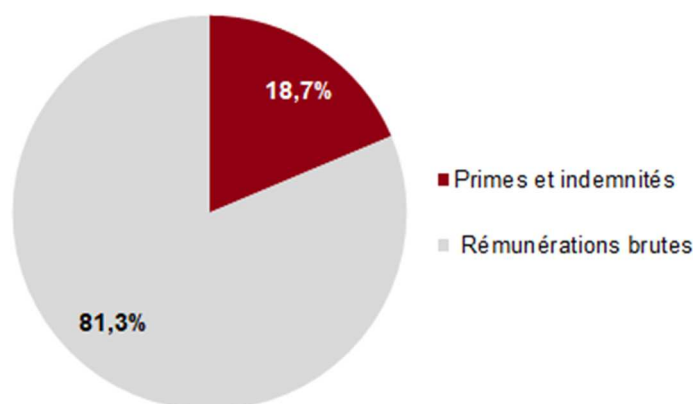
5.3.1 Personnels BIATSS

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

Population - Filière	Catégorie	%			
		2020	2019	2018	%
Fonctionnaires	Global	18,7%	17,2%	17,7%	5,4%
	A	20,1%	19,0%	19,9%	1,1%
	B	17,4%	15,6%	15,8%	9,9%
	C	16,5%	14,4%	14,5%	13,3%
Contractuels	Global	16,5%	14,0%	14,9%	10,6%
	A	17,7%	15,1%	16,3%	8,7%
	B	14,3%	13,0%	13,2%	8,0%
	C	13,1%	12,2%	12,2%	7,5%

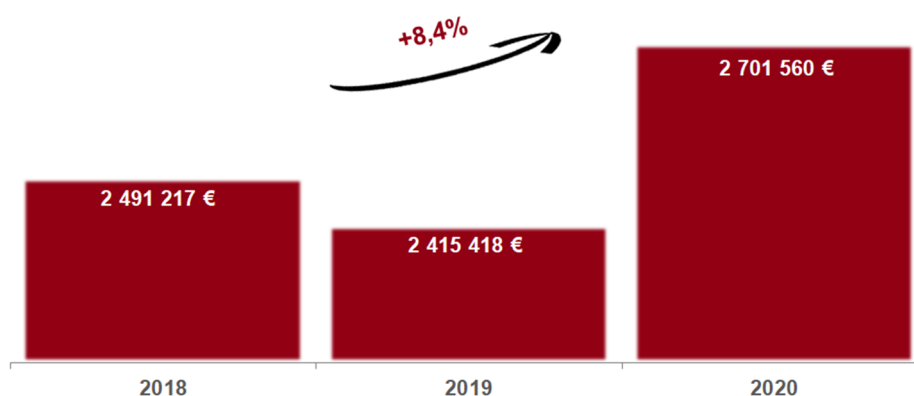
A noter : Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence ne sont pas inclus dans les indemnités.

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires en 2020



Primes et indemnités des personnels titulaires BIATSS

Primes et indemnités	2020		2019		2018	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
BIATSS Fonctionnaires	468	2 701 560 €	473	2 415 418 €	486	2 491 217 €
AENES	79	393 734 €	81	345 110 €	103	471 699 €
ITRF	325	1 940 886 €	330	1 732 425 €	315	1 667 053 €
Personnels des bibliothèques	64	366 939 €	62	337 883 €	68	352 465 €

Primes et indemnités des personnels titulaires BIATSS

Montant moyen des primes perçues par bénéficiaires BIATSS

Primes et indemnités	2020	2019	2018	2017	€	%
BIATSS Fonctionnaires	5 773 €	5 107 €	5 126 €	4 110 €	1 662 €	40%
AENES	4 984 €	4 261 €	4 580 €	3 444 €	1 540 €	45%
ITRF	5 972 €	5 250 €	5 292 €	4 352 €	1 620 €	37%
Personnels des bibliothèques	5 733 €	5 450 €	5 183 €	4 217 €	1 516 €	36%

Primes et indemnités des personnels contractuels BIATSS

Primes et indemnités	Type	2020	2019	2018
BIATSS Contractuels	Montant	583 900 €	479 662 €	473 463 €
	Nb bénéficiaires	196	177	203

Masse salariale brute annuelle des 10 plus hautes rémunérations

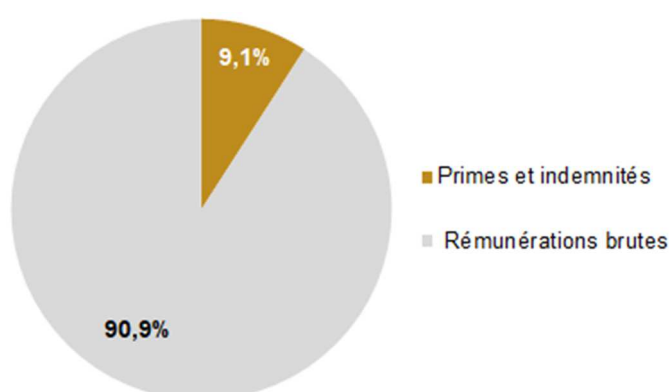
Population	somme 10 plus hautes rémunérations	Nb femmes bénéficiaires	Nb hommes bénéficiaires	durée cumulée mois
BIATSS	659 884 €	5	5	120

5.3.2 Personnels ENSEIGNANTS

Part des primes et indemnités dans la rémunération selon le statut en 2020, 2019 et 2018

Population - Filière	Catégorie	2020	2019	2018
Enseignants	Titulaires	9,1%	7,9%	8,5%
	Contractuels	1,1%	0,9%	0,7%

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires en 2020



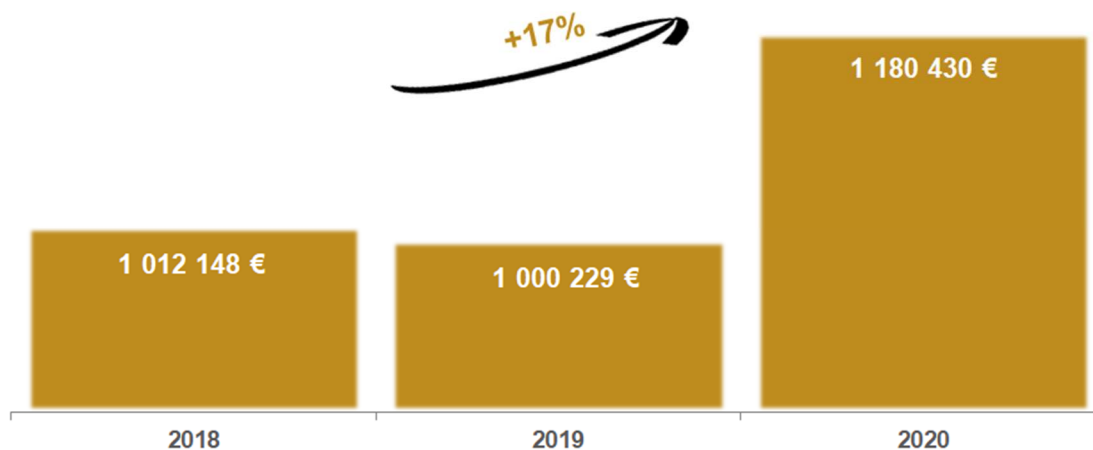
Primes et indemnités des personnels ENSEIGNANTS

Primes et indemnités	2020		2019		2018	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Enseignants	317	1 180 430 €	297	1 000 229 €	300	1 012 148 €
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	292	317 426 €	292	324 482 €	296	324 834 €
PES : Prime d'excellence scientifique	83	478 542 €	86	490 917 €	87	475 041 €
Prime ERC	0	0 €	1	13 800 €	1	6 900 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	11	39 600 €	12	26 400 €	12	52 800 €
PCA : Prime pour charges administratives	20	140 961 €	17	133 583 €	17	124 259 €
Prime exceptionnelle Covid	267	183 360 €	0	0 €	0	0 €
Indemnités de commission	22	15 778 €	18	10 673 €	18	21 327 €
GIPA	8	4 763 €	6	376 €	10	6 987 €

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

Évolution annuelle du montant de primes et indemnités des personnels ENSEIGNANTS

Population	2020	2019	2018
Enseignants	1 180 430 €	1 000 229 €	983 834 €



Masse salariale brute des 10 plus hautes rémunérations

Population	somme 10 plus hautes rémunérations	Nb femmes bénéficiaires	Nb hommes bénéficiaires	durée cumulée mois
Enseignants	886 996 €	2	8	120

5.3.3 GIPA / ARE / NBI



Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

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

Versement de la GIPA en 2020 / 2019 / 2018

GIPA	2020		2019		2018	
	Nb de bénéficiaire	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
A	12	6 961 €	7	406 €	16	9 680 €
B	-	- €	-	-	-	-
C	-	- €	-	-	-	-
Total	12	6 961 €	7	406 €	16	9 680 €



Aides au retour à l'emploi (ARE)

Au 1^{er} janvier 2010, avec le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), une convention ASSEDIC a été signée permettant la prise en charge des ARE par le Pôle Emploi pour les anciens personnels contractuels de l'ENS de Lyon.

En 2020, aucun agent n'a bénéficié de ce dispositif.



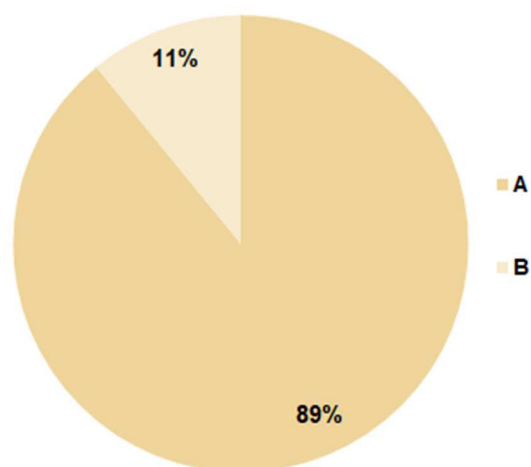
Nouvelle bonification indiciaire

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

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) par catégorie en 2020 / 2019 / 2018

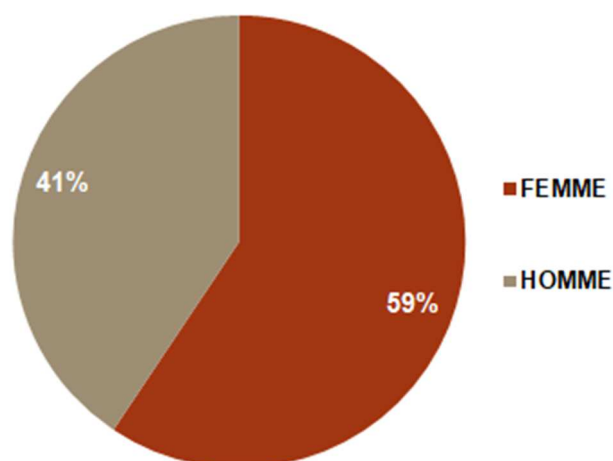
Catégorie	2020	2019	2018
A	89%	88%	83%
B	11%	12%	17%
Total	100%	100%	100%

Part de la NBI par catégorie en 2020



Répartition du nombre de bénéficiaires NBI par genre en 2020 / 2019 / 2018

Genre	2020	2019	2018
FEMME	59%	58%	56%
HOMME	41%	42%	44%
Total	100%	100%	100%



5. FORMATIONS DES PERSONNELS

6.1 Les chiffres clés de la formation professionnelle

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

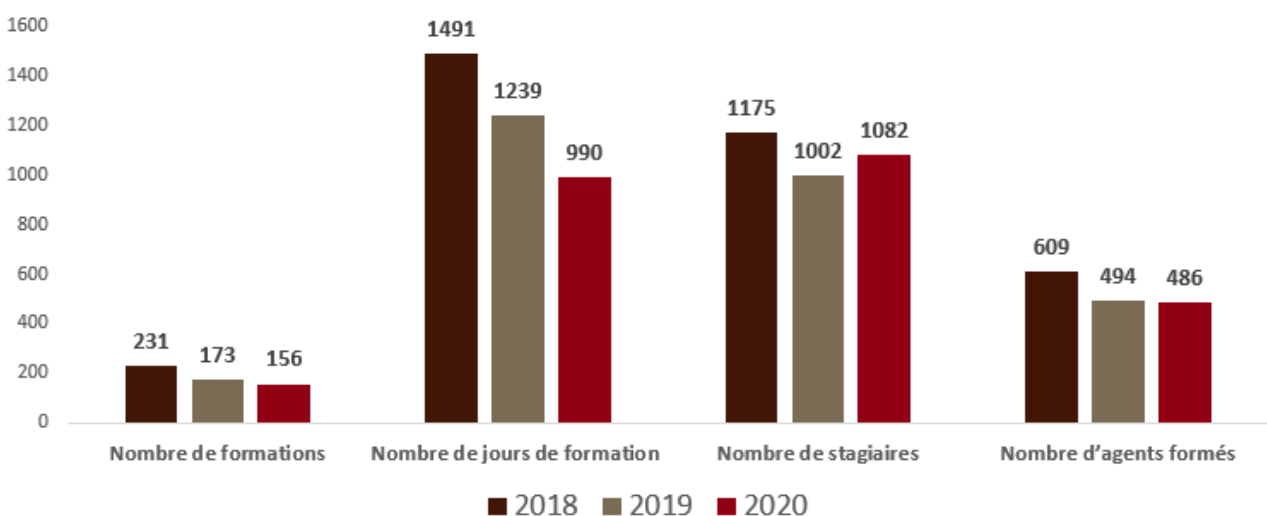
Une amélioration notable dans l'élaboration des indicateurs, celle de la représentativité de la filière des enseignants/enseignants-chercheurs sur les trois dernières années.

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

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

Données au titre des années 2018 / 2019 / 2020

	2018	2019	2020
Nombre de formations	231	173	156
Nombre de jours de formation	1491	1239	990
Nombre de stagiaires ¹	1175	1002	1082
Nombre d'agents formés ²	609	494	486
Nombre de jour de formation suivi par agent	2,4	2,5	2



¹ Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations

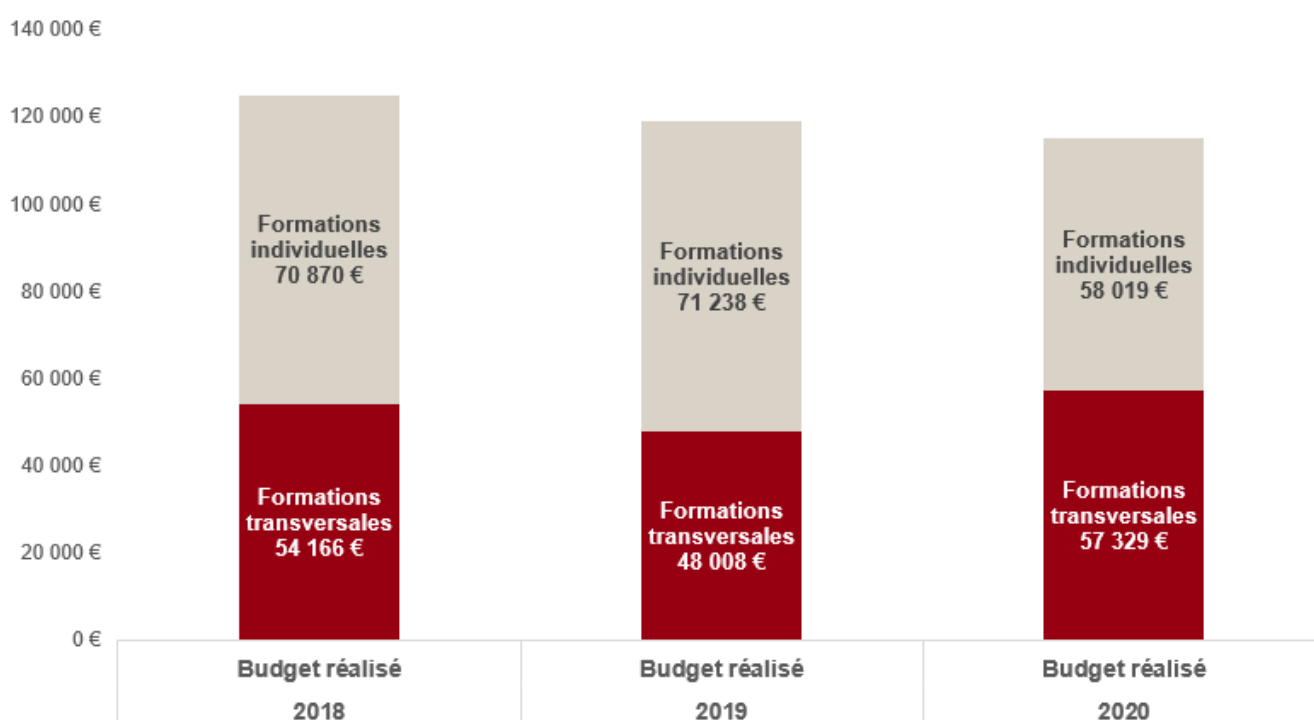
² Un agent n'est comptabilisé qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations.

6.2 La répartition du budget pour la formation des personnels

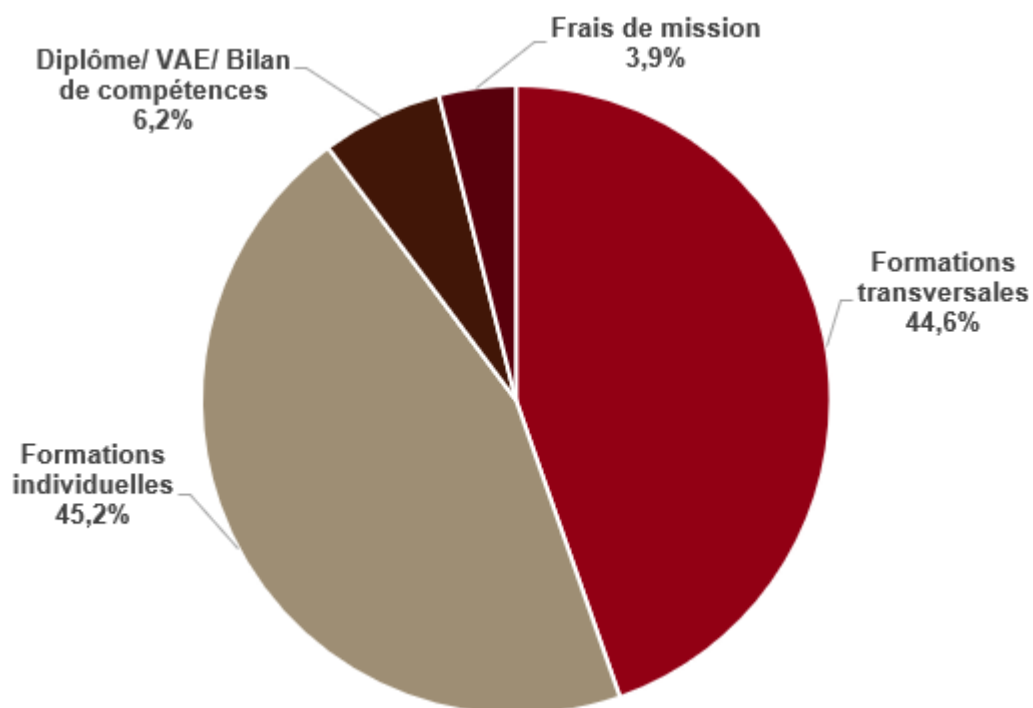
La réalisation du budget alloué à la formation professionnelle au 31 décembre 2018 / 2019 / 2020

Type de formation	2018		2019		2020	
	Budget prévisionnel	Budget réalisé	Budget prévisionnel	Budget réalisé	Budget prévisionnel	Budget réalisé
Formations transversales	70 000 €	54 166 €	71 000 €	48 008 €	65 000 €	57 329 €
Formations individuelles	85 510 €	70 870 €	80 000 €	71 238 €	65 000 €	58 019 €
Accompagnement des services	7 000 €	-	4 000 €	3 720 €	3 000 €	-
Diplôme/VAE/Bilan de compétences	7 990 €	4 854 €	6 000 €	3 366 €	5 000 €	8 014 €
Frais de mission	19 500 €	21 890 €	19 000 €	12 169 €	16 000 €	5 066 €
Total	190 000 €	151 780 €	180 000 €	138 501 €	154 000 €	128 428 €

Répartition du budget dépensé pour les formations transversales et les formations individuelles au 31 décembre 2018 / 2019 / 2020



Répartition du budget dépensé en formation professionnelle au 31 décembre 2020



6.3 La répartition de la formation selon les types de personnels

Répartition des personnels formés selon la filière et la catégorie au 31 décembre 2020

Type de personnels / catégorie	Effectifs réels	Nb d'agents formés	% agents formés en 2020
BIATSS	587	328	55,9%
Catégorie A	275	149	54,2%
Catégorie B	170	114	67,1%
Catégorie C	142	65	45,8%
ENSEIGNANTS	546	35	6,4%
Externes Personnels hébergés	-	120	-
Total	1133	363	-

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

Répartition des formations suivies selon la filière au 31 décembre 2020

	Nb de formations ³	Nb de jours de formation	Nb de stagiaires ⁴	Nb d'agents formés ⁵	Nb de jour de formation par agent	Coût total
BIATSS	146	766	849	328	2,3	102 119 €
ENSEIGNANTS	27	58	41	35	1,7	11 003 €
Total	173	824	890	363	4	113 122 €

³ Le nombre de formation est globalisé : un BIATSS, un Enseignant et un étudiant pouvant participer à la même formation

⁴ Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations.

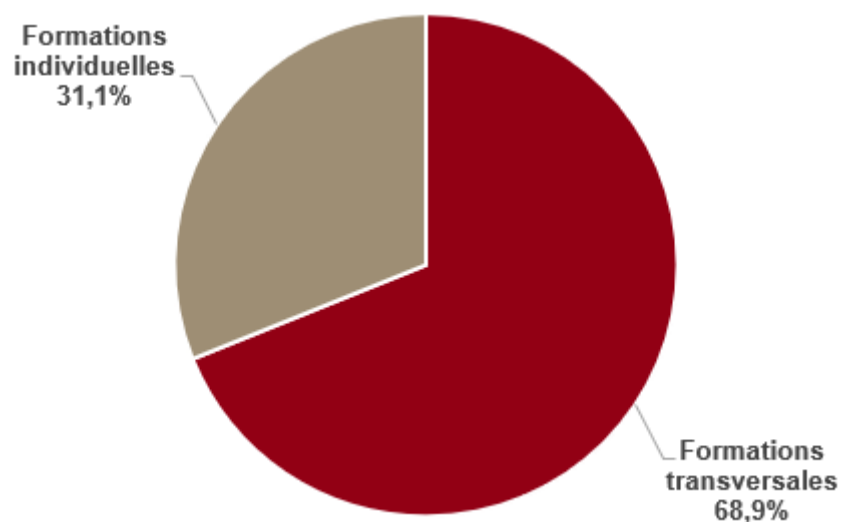
⁵ Un agent n'est comptabilisé qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations.

6.3.1 Focus BIATSS

Répartition des formations suivies pour les personnels BIATSS au 31 décembre 2021

Types de formations	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires ⁶	Nb d'agents ⁷
Formations transversales	63	487	678	288
Formations individuelles	83	279	171	130
Total	146	766	849	418

Répartition du type de formation suivi par les personnels BIATSS au 31 décembre 2021



⁶ Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations.

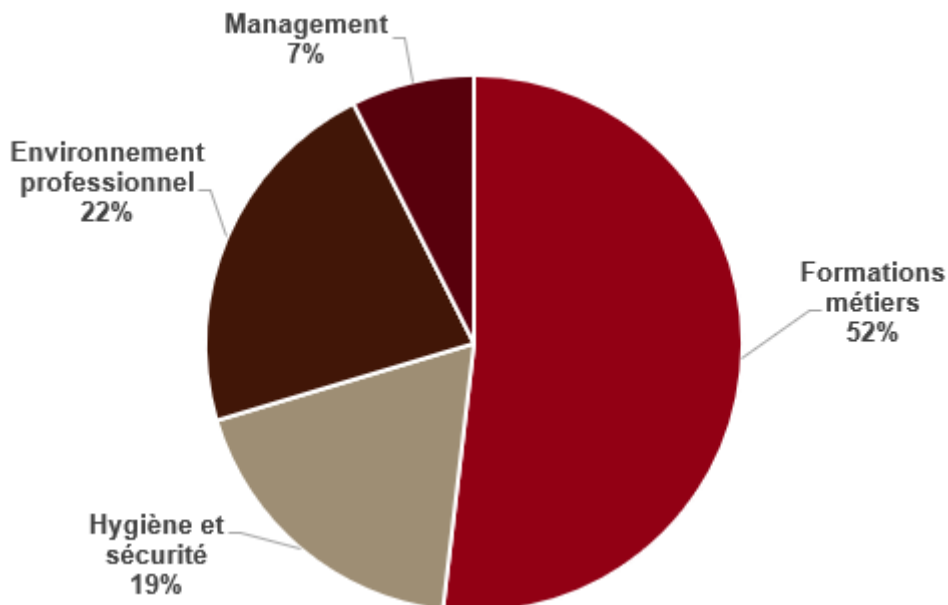
⁷ Un agent n'est comptabilisé qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations.

6.3.2 Focus ENSEIGNANTS

Répartition des domaines de formations suivies par les personnels ENSEIGNANTS

Domaine de formation	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires ⁸
Formations métiers	14	39	22
Hygiène et sécurité	5	11	9
Environnement professionnel	6	6	8
Management	2	2,5	2
Total général	27	58	41

Répartition des domaines de formations suivies par les personnels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2021

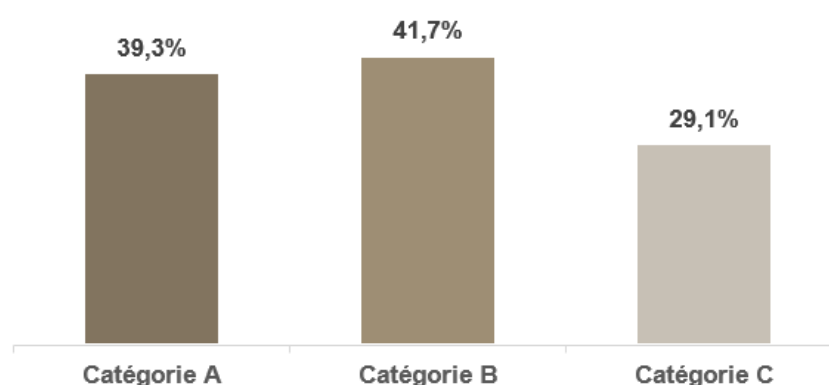


⁸ Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations.

6.4 La formation selon le genre

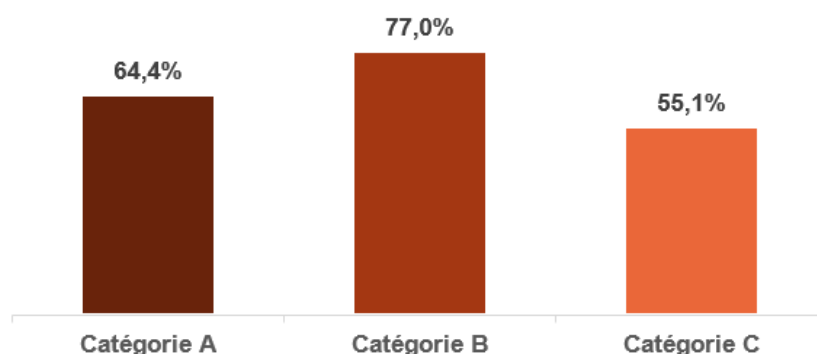
Répartition des agents formés HOMME par catégorie au 31 décembre 2021

Catégorie	Effectifs HOMME	Nb d'hommes formés ⁹	% des hommes formés
Catégorie A	112	44	39,3%
Catégorie B	48	20	41,7%
Catégorie C	55	16	29,1%
Total	215	80	37,2%



Répartition des agents formés FEMME par catégorie au 31 décembre 2021

Catégorie	Effectifs FEMME	Nb de femmes formés	% des femmes formées
Catégorie A	163	105	64,4%
Catégorie B	122	94	77,0%
Catégorie C	89	49	55,1%
Total	374	248	66,3%



⁹ Un agent n'est comptabilisé qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations.

6.5 Les formations du réseau « Convergence »



De quoi parle-t-on pour « Convergence » ?

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

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

Répartition des formations du réseau « Convergence » au 31 décembre 2020

	Nb de formations ¹⁰	Nb de jours	Nb de stagiaires ¹¹	Nb d'agents formés ¹²	Coût total
Personnels ENS	29	94	108	76	6 701 €
Personnels extérieurs des établissements (Lyon & Saint-Etienne)	15	80	100	56	6 619 €
Personnels hébergés					
Total	44	174	208	132	13 320 €

¹⁰ Le nombre de formation est globalisé : un externe et un interne pouvant participer à la même formation.

¹¹ Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations.

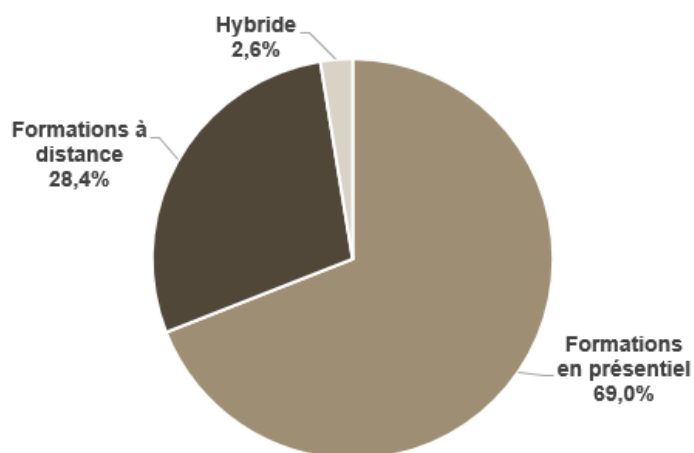
¹² Un agent n'est comptabilisé qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations.

6.6 Les caractéristiques de la formation professionnelle

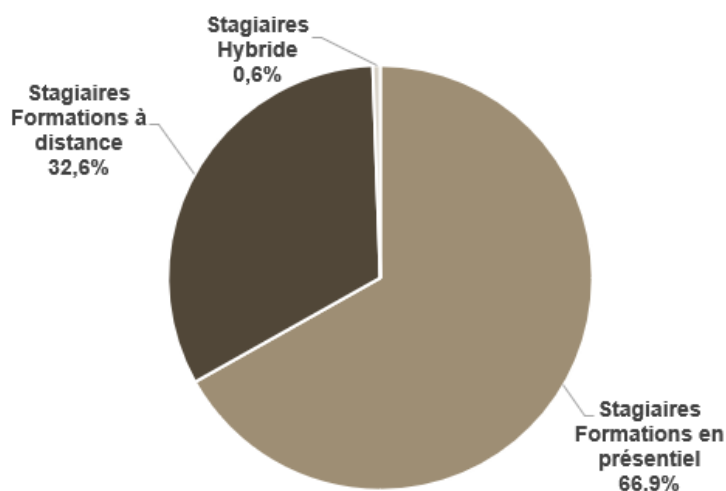
Répartition des types de formats de la formation professionnelle au 31 décembre 2021

	Nombre de formations	Nombre de jours de formation	Nombre de stagiaires ¹³
Présentiel	107	588	597
Distance	44	216	291
Hybride	4	25	5
Total	155	829	893

Répartition du nombre de formations selon le type de format réalisées au 31 décembre 2020



Répartition du nombre de stagiaires ayant suivi une formation selon le type de format au 31 décembre 2020

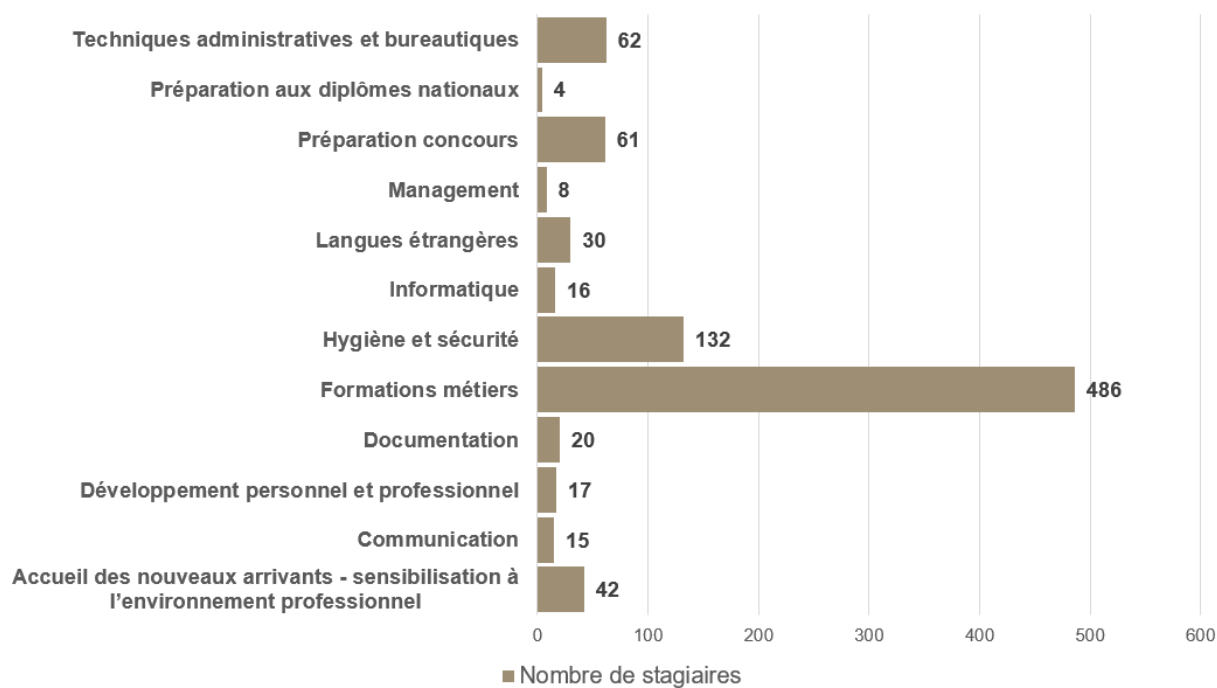


¹³ Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations.

Répartition des domaines de formation selon la nomenclature interministérielle au 31 décembre 2020

Domaine de formation	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires ¹⁴
Accueil des nouveaux arrivants - sensibilisation à l'environnement professionnel	4	35	42
Communication	5	31	15
Développement personnel et professionnel	8	36	17
Documentation	9	20	20
Formations métiers	65	361	486
Hygiène et sécurité	12	85	132
Informatique	7	38	16
Langues étrangères	9	48	30
Management	1	4	8
Préparation concours	19	88	61
Préparation aux diplômes nationaux	4	16	4
Techniques administratives et bureautiques	12	67	62
Total général	155	824	893

Répartition du nombre de stagiaires par domaine de formation au 31 décembre 2021



¹⁴ Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations.

6. ORGANISATION, TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES

7.1 Organisation et temps de travail



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

Les **horaires d'arrivée** sont compris du **lundi au vendredi, entre 7h30 et 9h30**.

Les **horaires de sortie** sont compris **entre 16h et 19h**, sauf pour les personnels bénéficiant d'un horaire aménagé et sauf autorisation exceptionnelle du responsable hiérarchique pour nécessité de service.

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

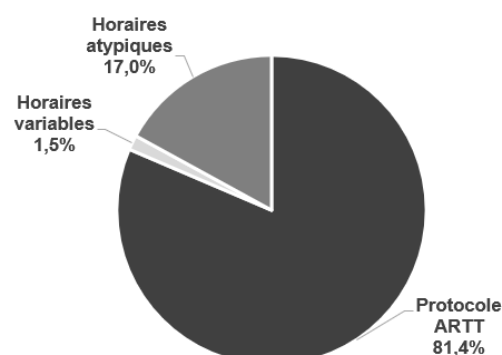
- Les **horaires variables** : cela comprend les horaires en alternance hebdomadaire matin/après-midi (horaires concernant les agents de sécurité) et les horaires amenés à se prolonger le soir (horaires concernant les régisseurs du théâtre et de la résidence) ;
- Les **horaires atypiques** : cela comprend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

7.1.1 Les protocoles en vigueur

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

Répartition du nombre d'agents ayant un temps de travail soumis au protocole ARTT et aux protocoles spécifiques au 31 décembre 2020

	Nb agents	% nb agents
Protocole ARTT	478	81%
Horaires variables	9	2%
Horaires atypiques	100	17%
Total	587	-



Répartition du nombre d'agents ayant un temps de travail soumis au protocole ARTT et aux protocoles spécifiques par type de personnels au 31 décembre 2020

Type de personnels	Nb agents	% nb agents
Protocole ARTT	493	81,9%
BIATS	478	79,4%
Chargés d'études et de recherche	13	2,2%
Enseignants administratifs	2	0,3%
Horaires variables	9	1,5%
Sécurité	7	1,2%
Régisseurs	2	0,3%
Horaires atypiques	100	16,6%
Entretien manutention	19	3,2%
Restaurant	0	0,0%
BDL	81	13,5%
Total	602	-



7.1.2 La retraite additionnelle de la fonction publique

De quoi parle-t-on pour la RAFP ?

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

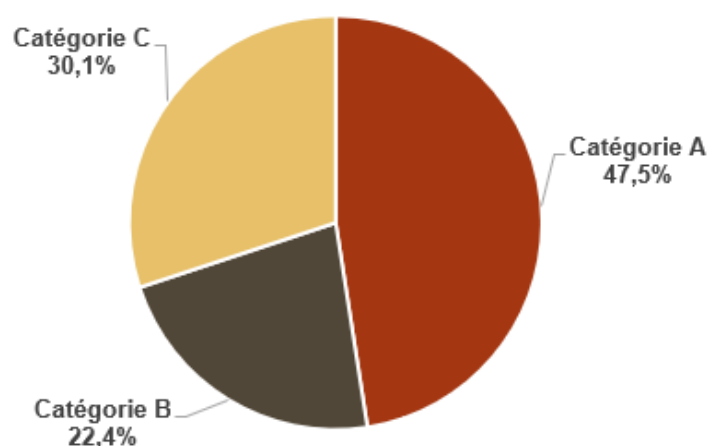
Répartition des jours indemnisés RAFP selon la catégorie en 2020

Catégorie de personnels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nb de jours RAFP	0	0	8	8
Nb de jours indemnisés	140	58	37	235
Total de jours indemnisés	140	58	45	243
Total indemnisation	18 900 €	5 220 €	3 375 €	27 495 €

7.2 Compte épargne temps (CET)

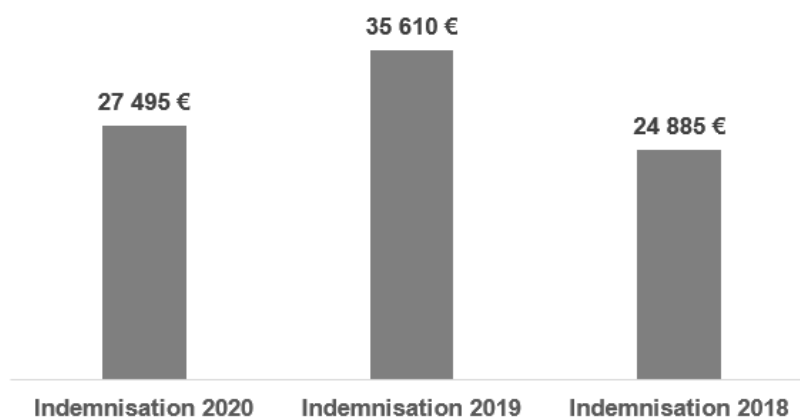
Répartition du nombre d'agents détenant un CET au 31 décembre 2020

Catégorie	Nb agents	% nb agents
Catégorie A	87	47,5%
Catégorie B	41	22,4%
Catégorie C	55	30,1%
Total général	183	-



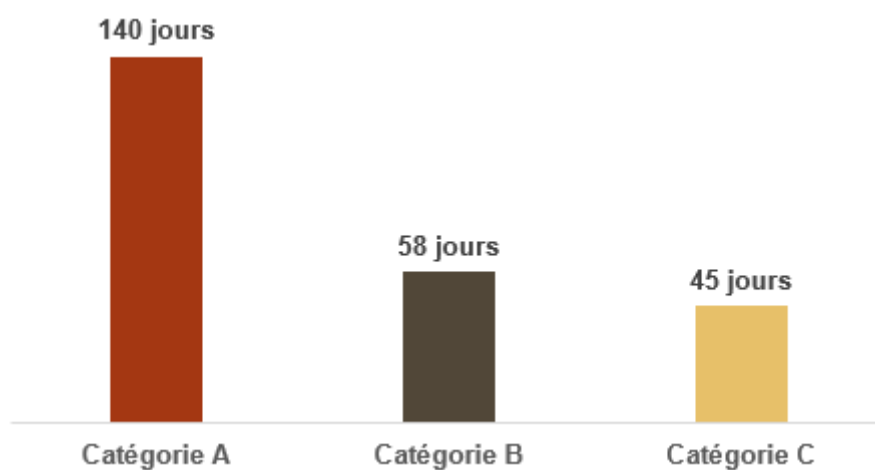
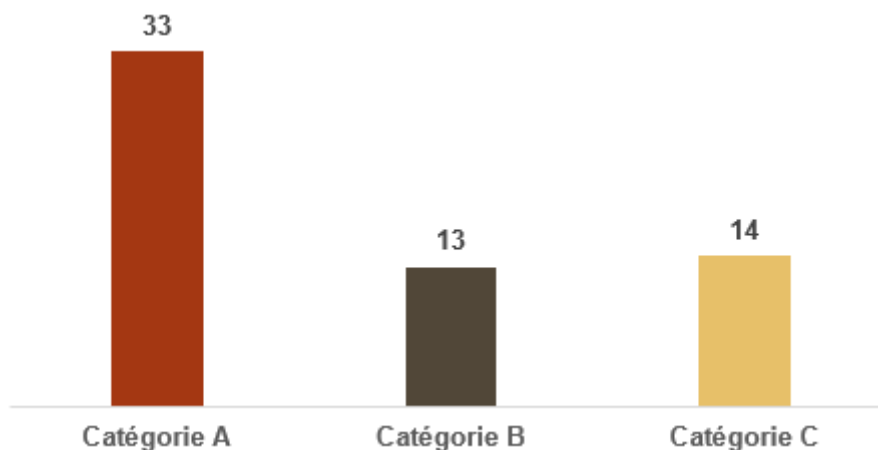
Répartition des sommes versées du CET aux agents sur les années 2020, 2019 et 2018

CET	Indemnisation 2020	Indemnisation 2019	Indemnisation 2018
Evolution des sommes versées pour les CET	27 495 €	35 610 €	24 885 €



Caractéristiques des personnels détenant un CET au 31 décembre 2020

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2020	Total 2019
Nombre d'agents ayant un CET	87	41	55	183	183
Nombre de jours CET utilisés dans l'année	140 jours	58 jours	45 jours	243 jours	326 jours
Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année	33	13	14	60	44
Nombre de jours déposés fin 2020 sur les CET	290 jours	113 jours	110 jours	513 jours	418 jours
Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET	1623 jours	800 jours	961 jours	3384 jours	3240

Répartition du nombre de jours de CET utilisés par les agents selon la catégorie en 2020

Répartition du nombre d'agents ayant déposé des jours CET selon la catégorie en 2020


7.3 Quotités (temps partiels et temps incomplets)

Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2020

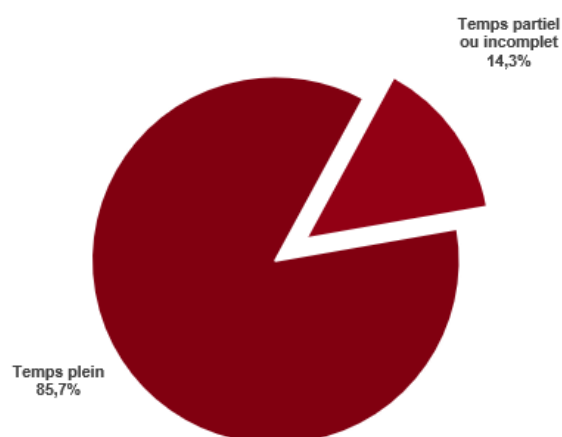
Temps plein / Temps partiel ou incomplet	Effectifs réels 2020
Temps plein	1038
Temps partiel ou incomplet	95
Total général	1133



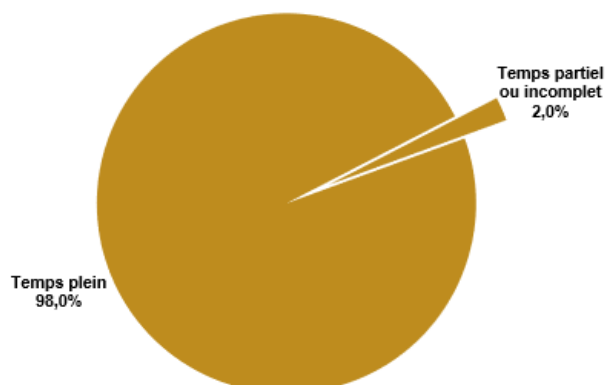
Répartition des personnels par quotité de travail selon la population au 31 décembre 2020

Quotité	Effectifs réels 2020	
	BIATSS	ENSEIGNANTS
Temps plein	503	535
Temps partiel ou incomplet	84	11
90%	4	1
80%	58	4
70%	2	1
60%	2	0
50%	14	5
20%	4	0
Total général	587	546

Répartition des personnels BIATSS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2020



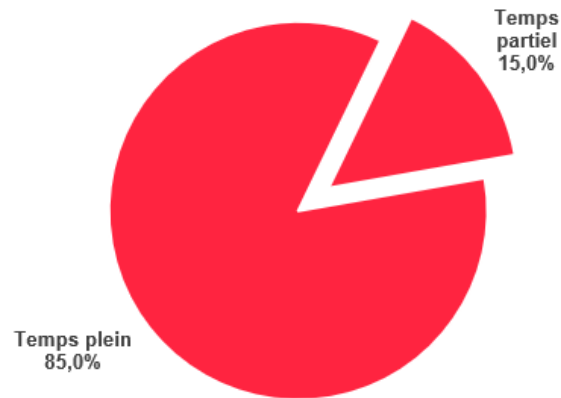
Répartition des personnels ENSEIGNANTS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2020



Répartition des personnels BIATSS selon la quotité de travail au 31 décembre 2020

Quotité	Effectifs réels 2020	
	CONTRACTUELS	TITULAIRES
Temps plein	130	373
Temps partiel ou incomplet	18	66
90%	0	4
80%	9	49
70%	1	1
60%	0	2
50%	4	10
20%	4	0
Total général	148	439

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2020



Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2020



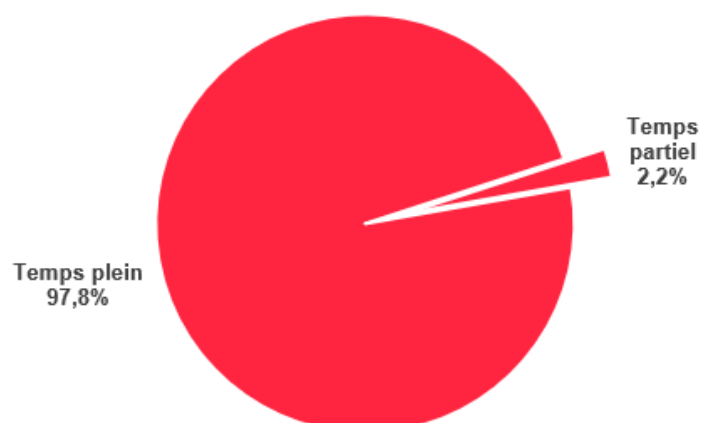
Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie et la quotité de travail au 31 décembre 2020

Catégorie - Titulaires/Contractuels	Quotités						
	100%	90%	80%	70%	60%	50%	20%
CONTRACTUELS	87,8%	0,0%	6,1%	0,7%	0,0%	2,7%	2,7%
A	89,0%	0,0%	3,3%	1,1%	0,0%	2,2%	4,4%
B	85,4%	0,0%	9,8%	0,0%	0,0%	4,9%	0,0%
C	87,5%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TITULAIRES	85,0%	0,9%	11,2%	0,2%	0,5%	2,3%	0,0%
A	87,5%	1,1%	8,7%	0,0%	0,0%	2,7%	0,0%
B	80,6%	0,8%	14,7%	0,0%	1,6%	2,3%	0,0%
C	85,7%	0,8%	11,1%	0,8%	0,0%	1,6%	0,0%
Total général	85,7%	0,7%	9,9%	0,3%	0,3%	2,4%	0,7%

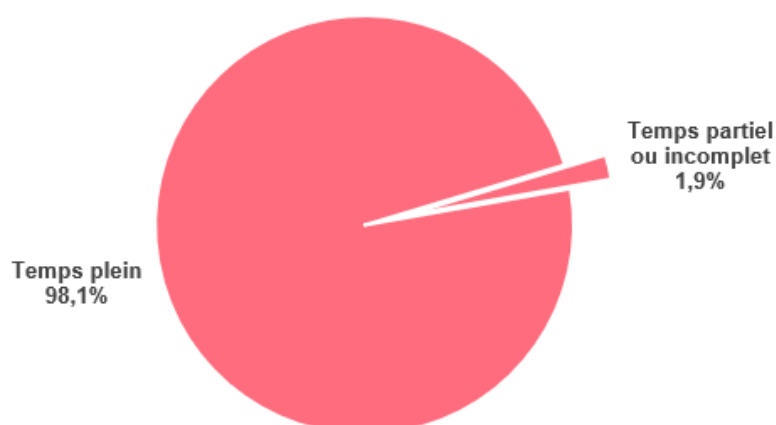
Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la quotité de travail au 31 décembre 2020

Étiquettes de lignes	CONTRACTUEL	TITULAIRE
Temps plein	315	220
Temps partiel ou incomplet	6	5
90%	0	1
80%	1	3
70%	0	1
50%	5	0
Total général	321	225

Répartition des personnels ENSEIGNANTS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2020



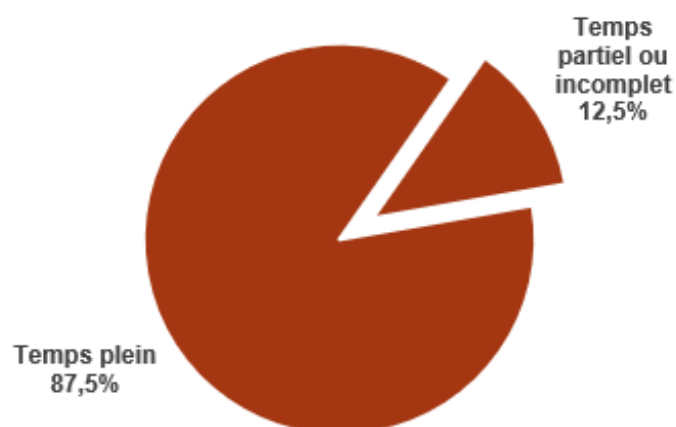
Répartition des personnels ENSEIGNANTS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2020



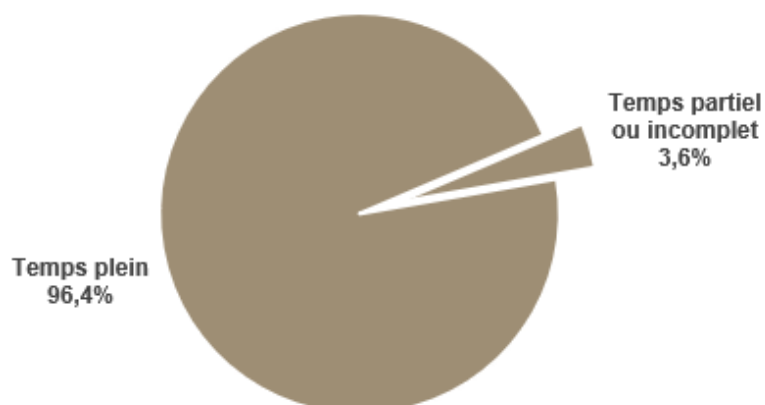
Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet par genre au 31 décembre 2020

Quotité	Effectifs réels 2020	
	FEMME	HOMME
Temps plein	531	507
Temps partiel ou incomplet	76	19
90%	4	1
80%	53	9
70%	1	2
60%	2	0
50%	15	4
20%	1	3
Total général	607	526

Répartition des femmes à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2020

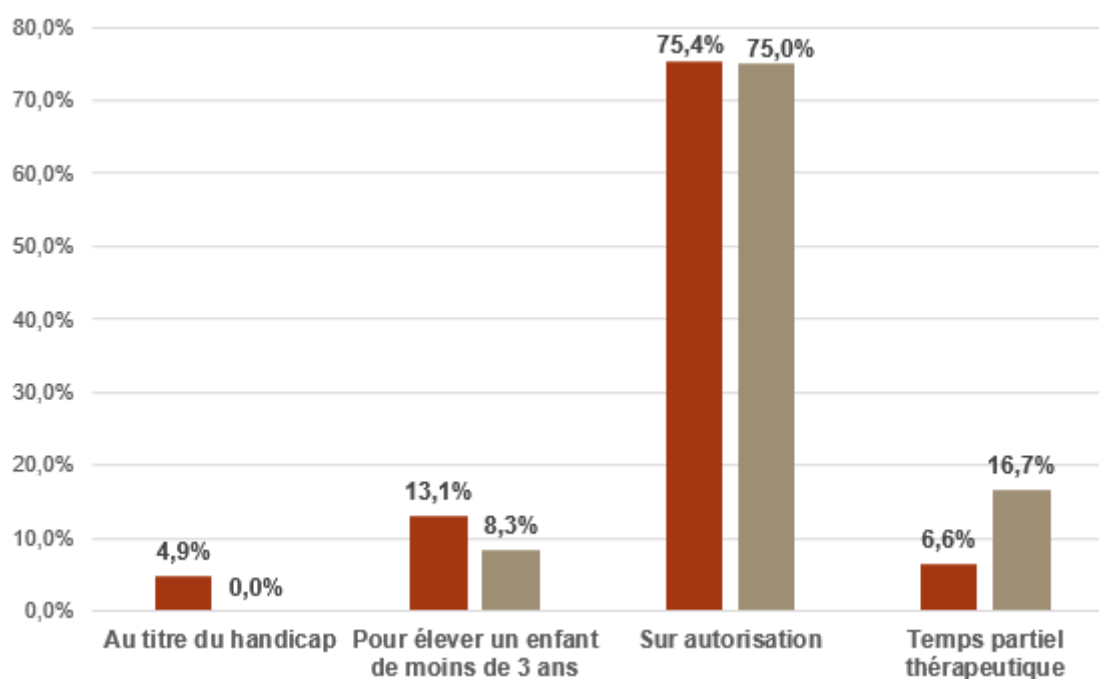


Répartition des hommes à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2020



Répartition des personnels à temps partiel par motif et par genre au 31 décembre 2020

Quotité	FEMME	HOMME	Total général
Au titre du handicap	3	0	3
Pour élever un enfant de moins de 3 ans	8	1	9
Sur autorisation	46	9	55
Temps partiel thérapeutique	4	2	6
Total général	61	12	73



7.4 Les absences



De quoi parle-t-on pour les absences ?

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

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

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

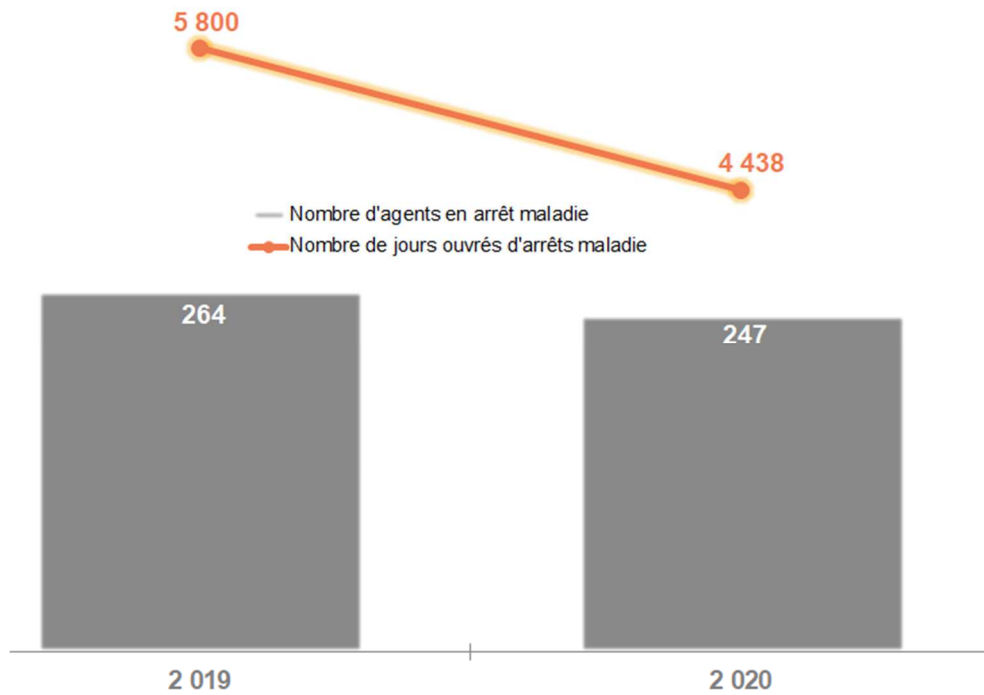
La durée s'exprime en **jours ouvrés** (*hors samedis, dimanches et jours fériés*).

Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2020 et 2019

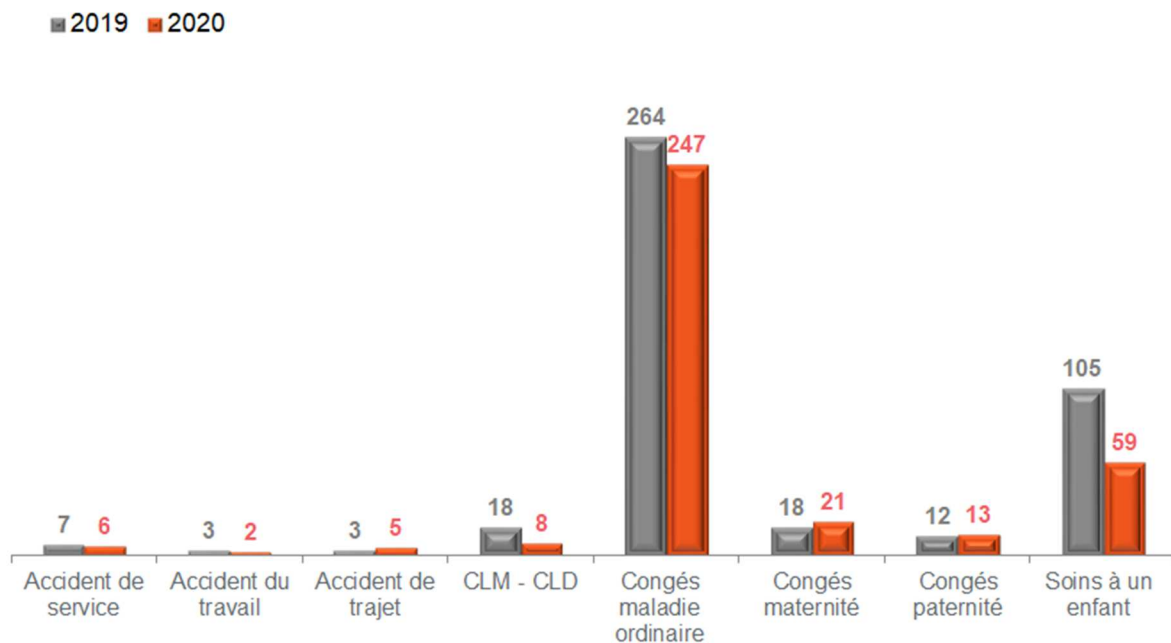
Motifs d'absence	2020				2019				Écarts - nb de jours ouvrés	
	Nb d'agents absents	Nb d'absence	Nb de jours ouvrés	%	Nb d'agents absents	Nb d'absence	Nb de jours ouvrés	%	En nb	En %
Global	361	477	8 256	100%	430	807	9 356	100%	-1 100	-12%
Accident de service	6	5	535	6,5%	7	8	318	3,4%	217	68,2%
Accident du travail	2	3	52	0,6%	3	3	22	0,2%	30	136,4%
Accident de trajet	5	8	197	2,4%	3	3	64	0,7%	133	207,8%
CLM - CLD	8	2	1 431	17,3%	18	19	1 778	19,0%	-347	-19,5%
Congés maladie ordinaire	247	322	4 438	53,8%	264	524	5 800	62,0%	-1 362	-23,5%
Congés maternité	21	15	1 334	16,2%	18	18	1 007	10,8%	327	32,5%
Congés paternité	13	13	115	1,4%	12	12	96	1,0%	19	19,8%
Soins à un enfant	59	109	154	1,9%	105	220	271	2,9%	-117	-43,2%

A noter : Un agent peut avoir été absent pour plusieurs motifs.

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

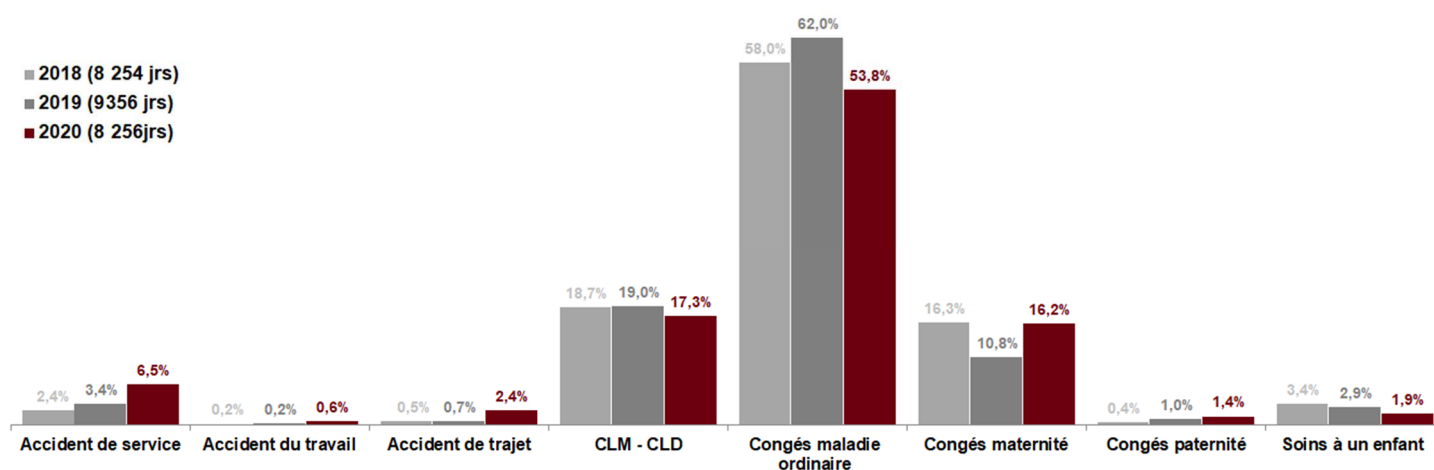


Évolution annuelle du nombre d'agent absent en fonction du motif d'absence



Évolution de la répartition des absences par motifs

Motifs d'absence	Répartition %		
	2020	2019	2018
Global	100%	100%	100%
Accident de service	6,5%	3,4%	2,4%
Accident du travail	0,6%	0,2%	0,2%
Accident de trajet	2,4%	0,7%	0,5%
CLM - CLD	17,3%	19,0%	18,7%
Congés maladie ordinaire	53,8%	62,0%	58,0%
Congés maternité	16,2%	10,8%	16,3%
Congés paternité	1,4%	1,0%	0,4%
Soins à un enfant	1,9%	2,9%	3,4%



Les congés « maladie ordinaire » sont majoritaires et représentent près de 54% du nombre de jours d'absence comptabilisés.

La part des absences pour accident (de service, du travail et de trajet) est en hausse entre 2018 et 2020 : +6,4 points (en cumulant ces 3 motifs d'absence). À l'inverse, la part du nombre de jours d'absence pour congés maladie ordinaire diminue : +8,2 points entre 2019 et 2018.

Calcul du taux d'absentéisme global



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

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

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

Taux d'absentéisme	2020	2019	2018
Global	2,0%	2,7%	2,2%



Zoom sur les personnels BIATSS

Récapitulatif des absences des personnels BIATSS selon le motif d'absence

Population	Motifs d'absence	2020		2019		2018		Écarts - nb de jrs ouvrés	
		Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	En nb	En %
BIATSS	Total	288	6 032	368	7 147	365	6 761	-729	-11%
	Congés Maladie Ordinaire	203	3 665	231	4 521	230	4 048	-383	-9%
	CLM - CLD	7	1 317	16	1 726	11	1 521	-204	-13%
	Congés Maternité	13	830	10	574	10	897	-67	-7%
	Congés Paternité	8	71	7	56	3	21	50	238%
	Soins à un enfant ou garde	57	149	104	270	111	274	-125	-46%

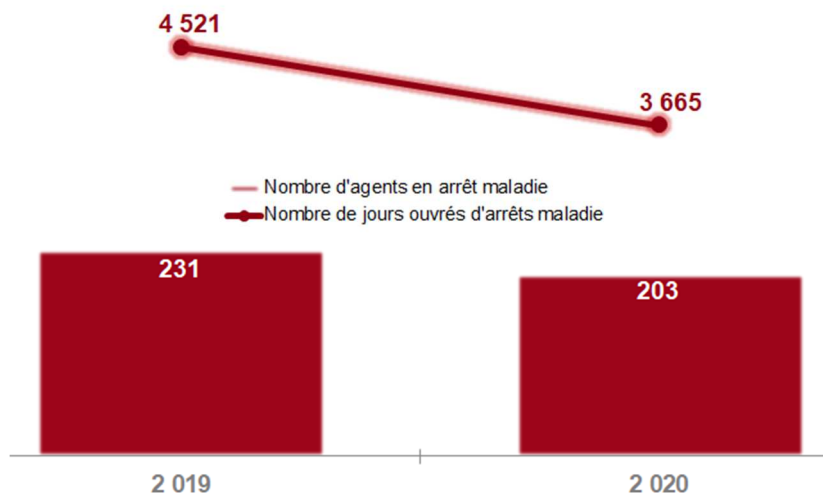
Dans ce tableau, le « nombre d'agents » présente le nombre d'agent ayant connu au moins une absence par motif. Pour exemple, un agent ayant connu plusieurs absences pour congé maladie ordinaire n'est comptabilisé qu'une fois.

En 2020, 288 agents BIATSS ont connu au moins une absence pour les motifs d'absence suivants :

- Congé maladie ordinaire
- Congé longue maladie (CLM) et congé longue durée (CLD)
- Congé maternité
- Congé paternité
- Soins à un enfant ou garde d'enfant en 2020

Par ailleurs, 6 032 jours ouvrés d'absence sont comptabilisés : soit 1 115 jours ouvrés d'absence de moins par rapport à 2019 (- 15,6%).

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

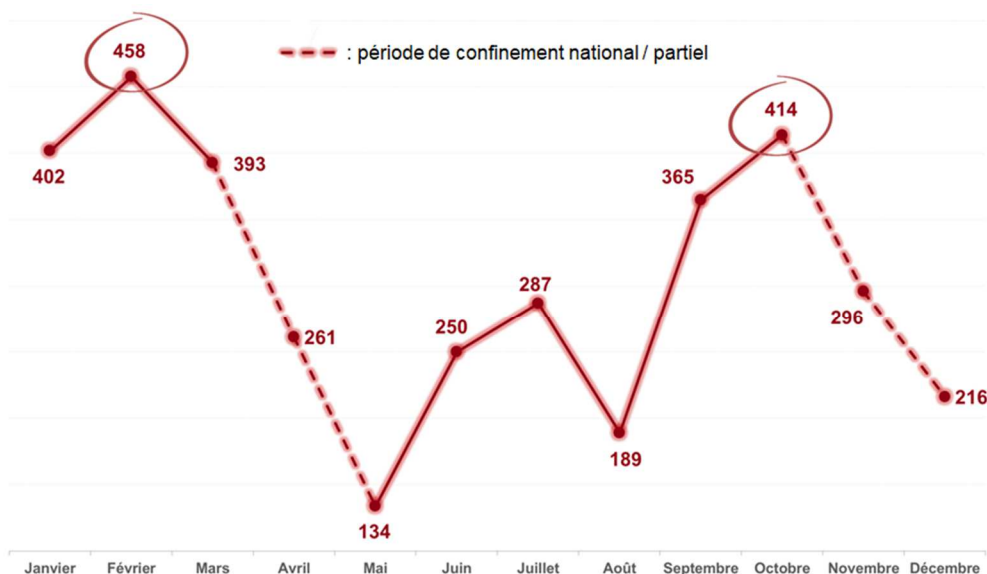


Évolution annuelle du taux d'absentéisme des personnels BIATSS pour congés maladie ordinaire

Taux d'absentéisme	2020	2019	2018
BIATSS	3,3%	4,1%	3,6%

Zoom sur les personnels BIATSS titulaires

Évolution mensuelle du nombre de jours d'absence pour congés maladie ordinaire



L'évolution mensuelle de l'absentéisme vise à identifier si des périodes sont plus touchées par l'absentéisme. Cette analyse nécessite notamment de faire un lien avec le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19.

11,1 jours ouvrés

Durée moyenne d'un arrêt maladie ordinaire

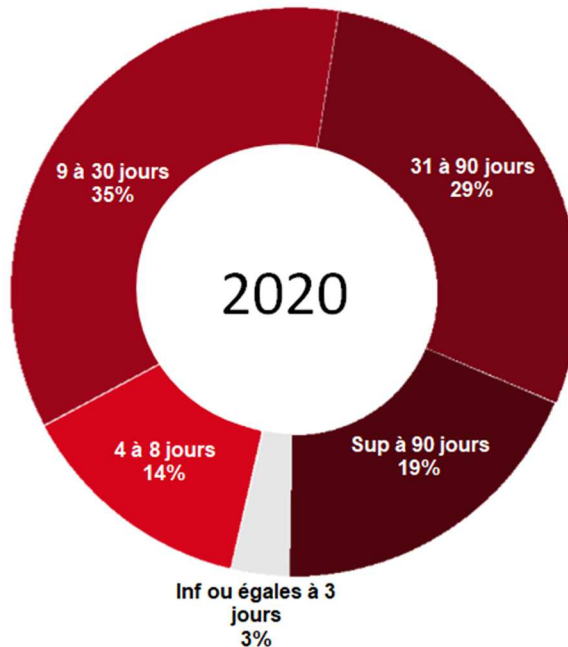
La moitié des arrêts maladie dure 7 jours ou moins, l'autre moitié dure 7 jours ou plus (+ 1 jour par rapport à 2019).

7 jours ouvrés

Durée médiane d'un arrêt maladie ordinaire

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

Durée d'absence	Répartition %	
	2020	2019
BIATSS	100%	100%
Inf ou égales à 3 jours	3,3%	5,7%
4 à 8 jours	13,6%	18,1%
9 à 30 jours	35,3%	33,7%
31 à 90 jours	28,8%	21,4%
Sup à 90 jours	18,9%	21,0%



La part du nombre de jours d'absence inférieur à 9 jours diminue (- 6,9 points), celle du nombre de jours compris entre 31 à 90 jours augmente de 7,4 points.

Aucun jour de grève

En 2020, il n'a pas été recensé de jours de grève.

7. POLITIQUE SOCIALE

8.1 Action sociale



De quoi parle-t-on par action sociale ?

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

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

Le bureau action sociale fait partie du service environnement au travail de la direction des ressources humaines, mis en place à la rentrée universitaire 2014.

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

Les personnels concernés par ces prestations sont les suivants :

- Agents titulaires et stagiaires
- Élèves fonctionnaires stagiaires
- Agents contractuels
- Post-doctorants possédant un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois
- Contractuels doctorants et moniteur
- ATER, Lecteurs et maître de langue.

8.2 Prestations sociales

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

Prestations sociales versées par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2020

Nature de la demande	Nombre de demandes satisfaites	Montant versé par l'ENS
Participation aux frais de centre de loisirs avec hébergement	1	38 €
Participation aux frais de centre de loisirs sans hébergement	7	334 €
Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif, en centre familial ou séjours linguistiques	1	239 €
Participation aux activités sportives	7	350 €
TOTAL	16	961 €

A noter que les 16 demandes satisfaites concernent 10 personnes. Ces personnes sont en majorité des agents de catégorie A (40 %), contre 30% de catégorie B et C.

Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, 70% des personnes appartiennent à la tranche d'âge 36-45 ans, 30% sont dans la tranche d'âge 46 à 55 ans.

96,10 €

C'est le montant moyen des prestations sociales versées en 2019 par personne aidée.

À ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 5 940,72€.

Année	2018	2019	2020
Dépenses de prestations sociales	7075,24€	10518,68€	6000,72€

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.

8.3 L'association ENSemble

L'association ENSemble est l'association du personnel de l'ENS de Lyon et compte 180 adhérents en 2020.

40 000 €

C'est le montant de la subvention versée par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2020 à l'association ENSemble.



Membres du bureau

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

Mot de la Présidente ENSemble



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

L'association du personnel existe depuis 11 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 180 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 quatre ans, début septembre, au forum des associations.

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

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

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



Horia Chellali

Actions et ventes de l'association ENSEMBLE

Manifestations – ventes	Quantité	Coût
Arbre de Noël	488 enfants	23 720,00 €
Achat places de cinéma	960 places	11 568,00 €
Achat de tickets « Musée des Confluences »	40 tickets	260,00 €
Achat de coupons « Calicéo »	39 coupons de 2h 13 coupons de 10h	581,00 € 929,00 €

Partenariats

Partenariats	Offre adhérents
Boulangerie Banette <i>219 avenue Jean Jaurès, Lyon 7ème</i>	5% pour les adhérents ENSEMBLE
Unité Clinique ostéopathique <i>Dardilly</i>	15,00 € la consultation ostéopathique
CEESO <i>Lyon 7ème</i>	15,00 € la consultation ostéopathique
POTAGER CITY <i>Site Monod et Descartes</i>	Paniers de légumes livrés à l'école tous les mardis
Centre balnéothérapie CALICEO <i>Sainte-Foy-lès-Lyon</i>	Prix réduit
Espace billetterie CE	Prix réduit
Vente tickets cinéma UGC ciné cité Pathé Gaumont	Prix réduit
Vente de fromages	Prix réduit
Vente de parfumerie	Prix réduit
Achat groupé de confiseries Cobiscol	Prix réduit
Exposition vente ALOE VERA	Prix réduit
Exposition vente produits cosmétiques	Prix réduit
Exposition de produits de la Crète	Prix réduit
Achat groupé biscuiterie Jeannette	Prix réduit
Achat groupé biscuits Saint-Michel	Prix réduit
Café Brocéliande	Prix réduit

Activités sportives proposées

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

8.4 Assistante sociale et commission d'action sociale

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



De quoi parle-t-on pour ACTIS ?

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

Le partenariat avec ACTIS a été mis en place en 2012.

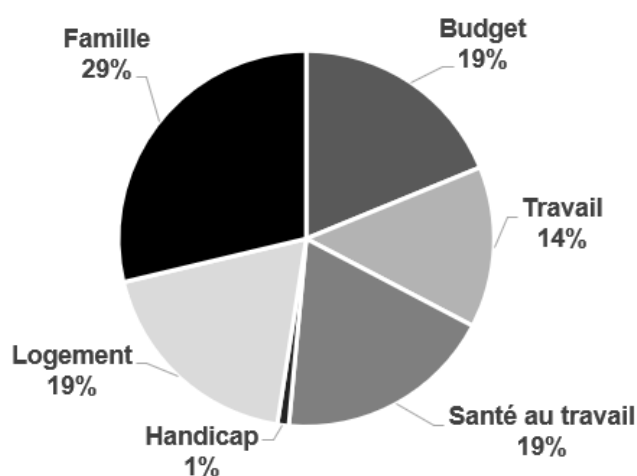
L'assistante sociale intervient principalement auprès des agents en leur proposant un accompagnement individualisé sur de nombreuses thématiques. Cet accompagnement individualisé doit permettre de faciliter l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Répartition des personnes suivies avec ACTIS selon la catégorie en 2020

Catégorie	Non renseigné	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Autre	Total
Nombre de dossiers	42	5	8	23	1	79
%	53,2%	6,3%	10,1%	29,1%	1,3%	-

Répartition des sujets abordés avec ACTIS en 2020

Domaine intervention	Budget	Travail	Santé au travail	Handicap	Logement	Famille
Part %	19%	14%	19%	1%	19%	29%



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 64 entretiens en présentiel sur l'année, ainsi que 89 entretiens téléphoniques et 174 courriels ou courriers échangés.

Le service social a continué de développer son intervention notamment auprès de la SRIAS (places en crèches et séjours pour famille en difficulté), auprès du SIAL pour les demandes de logements et continue le suivi sur les autres thèmes, en lien avec les infirmières et les médecins de prévention. L'assistante sociale participe aux réunions mensuelles avec les médecins de prévention et le DGS et participe également depuis décembre 2017 à la Cellule de Veille Sociale (CVS).



La commission d'action sociale

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

Si l'on s'attache à la présentation des dossiers en commission d'action sociale sur l'ensemble de l'année 2020, les entretiens ont abouti à la présentation de 17 dossiers qui ont tous reçu un avis favorable. Un chiffre en hausse par rapport à 2020.

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.

13 100 €

C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2020.

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.

8.5 Frais de transport en commun

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

L'établissement continue son engagement avec le Sytral et Keolis dans le cadre du Plan de Déplacements Administrations (PDA), permettant un financement complémentaire au-delà de 50 %. Le montant de la participation aux frais de transport domicile-travail s'élève à 73916,03 €. Cette somme inclut les abonnés des transports en commun de l'ensemble des sites mais pas les dépenses du PDA.



De quoi parle-t-on pour le PDA ?

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

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

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

La moyenne des abonnements PDA sur l'année 2020 est de 180 abonnés sur l'ensemble des 3 sites pour un montant total de participation de l'établissement de 52 215 €.

126 131,03 €

C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2020

8.6 Restauration

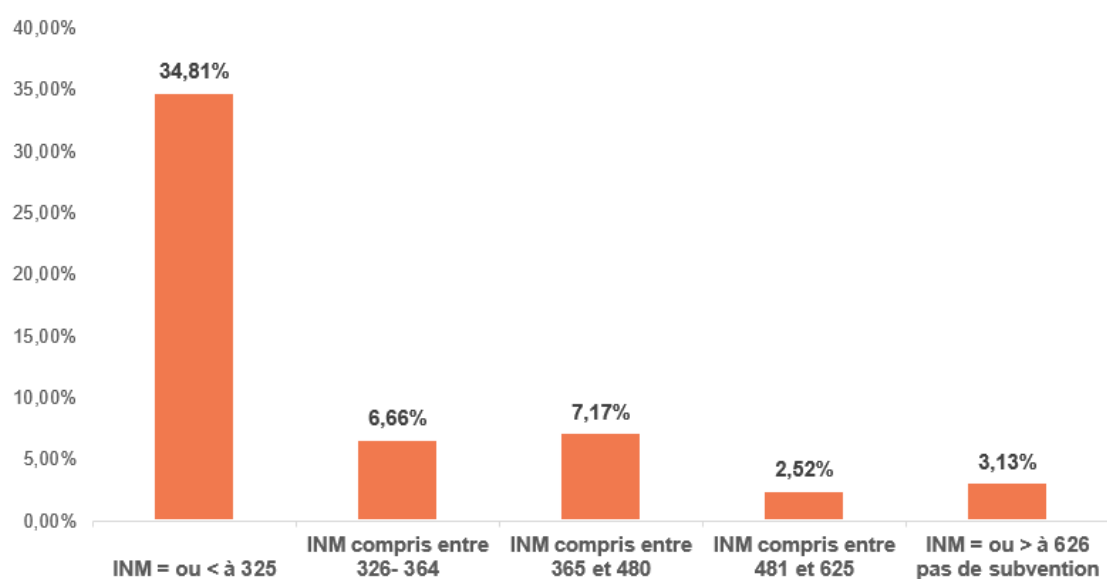
Niveau de subvention selon le profil de l'agent	Descartes		Monod + ISFA		TOTAL		passages 2019	différence par rapport à 2019
	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%		
Personnels ENS de Lyon <i>INM = ou < à 325</i>	40 783	64,22%	0	0,00%	40 783	64,12%	1043	39 740
Personnels ENS de Lyon <i>INM compris entre 326- 364</i>	7 776	12,25%	28	4,64%	7 804	12,27%	21002	-13 198
Personnels ENS de Lyon <i>INM compris entre 365 et 480</i>	8 337	13,13%	69	11,44%	8 406	13,22%	23205	-14 799
Personnels ENS de Lyon <i>INM compris entre 481 et 625</i>	2 948	4,64%	0	0,00%	2 948	4,63%	8099	-5 151
Personnels ENS de Lyon <i>INM = ou > à 626 pas de subvention</i>	3 658	5,76%	7	1,16%	3 665	5,76%	10900	-7 235
TOTAL	63 502	100%	104	17%	63 606	100%	64249	-643

A noter qu'en 2020 une régularisation concernant les normaliens a été effectuée. Ces derniers ont été paramétrés par erreur sur la période septembre 2019 novembre 2020 au tarif étudiant et étaient donc exclus des remontés d'effectifs.

L'erreur a été corrigée et une régularisation financière a été faite auprès du CROUS. Cette régularisation explique que le montant acquitté en 2020 se monte à 114 920 euros après régularisation (73 606 € si la situation d'erreur avait perduré), ainsi que le nombre important de passages en INM inférieur à 325 (+40 000 €) qui reflète cette régularisation.

Répartition des passages aux restaurants CROUS Descartes et Monod sur l'année 2020

Type d'utilisateur	Nombre de passages 2020	% du total 2020
Etudiants (auditeurs)	41 480	35,40%
Personnels ENS de Lyon INM = ou < à 325	40 783	34,81%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 326- 364	7 804	6,66%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 365 et 480	8 406	7,17%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 481 et 625	2 948	2,52%
Personnels ENS de Lyon INM = ou > à 626 pas de subvention	3 665	3,13%
Autres organismes	11 668	9,96%
ENS invités	0	0,00%
Passagers/Extérieurs	420	0,36%
TOTAL	117174	100%

Répartition du nombre de passages selon l'INM des personnels sur l'année 2020

Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Descartes sur l'année 2020

Type d'utilisateur	Nombre de passages	% du total
Personnels ENS de Lyon INM = ou < à 325	40 783	64,22%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 326- 364	7 776	12,25%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 365 et 480	8 337	13,13%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 481 et 625	2 948	4,64%
Personnels ENS de Lyon INM = ou > à 626 pas de subvention	3 658	5,76%
TOTAL	63 502	-

Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Monod sur l'année 2020

Type d'utilisateur	Nombre de passages	% du total	Monod	Cafet Gerland
Personnels ENS=< 325	0	0%	0	0
Personnels ENS INM 326 à 364	28	27%	0	28
Personnels ENS INM 365 à 480	69	66%	0	69
Personnels ENS INM 481 à 625	0	0%	0	
Personnels ENS INM => 626	7	7%	0	7
TOTAL	104	-		

8.7 Psychologue du travail

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

En 2020, les rendez-vous avec les psychologues des Réseaux PAS sont les mercredis (matin et après-midi) et les jeudis (après-midi) à l'agence MGEN - 54 Avenue Jean Jaurès Lyon 7^{ème}. Pendant les 2 périodes de confinement les rendez-vous ont continué en téléphonique.

13 agents ont consulté le psychologue (en face à face et/ou téléphonique) pour un **total de 28 rendez-vous**. La répartition estimée est de % de personnels enseignants, % de personnels BIATSS et % de doctorants.

8.8 La politique du handicap



Quel est le contexte réglementaire sur la politique du handicap ?

« 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

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

À l'image des nouvelles politiques européennes, cette définition s'inscrit dans la promotion d'une société « inclusive », c'est-à-dire qui deviendrait partout accessible à tous.

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

- **Pour les agents** : 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'École pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants concernés.

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'École en matière de handicap. En outre, il a préparé et proposé le schéma pluriannuel en matière de politique handicap 2017-2020 consultable sur le site : L'École>Nous connaître>Nos Engagements>Handicap.

8.8.1 Le taux d'emploi

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

4,41%

C'est le pourcentage de travailleurs en situation de handicap déclarés au 31 décembre 2020 à l'ENS de Lyon.

Ce taux est en légère progression par rapport à celui de l'année dernière (4,4%). Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 51 au 31 décembre 2020 (44 en 2018). Les titulaires représentent près de 80% de cette population.

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

Année	2018	2019	2020
Nombre d'agents	44	49	51

8.8.2 Les droits des travailleurs en situation de handicap

Les troubles qui peuvent entraîner une situation de handicap dans le cadre professionnel sont multiples. Il n'est pas toujours simple d'exprimer les besoins d'aménagements nécessaires dans le contexte du cadre de travail. Les agents qui connaissent une entrave dans l'exercice de leur métier en raison d'un trouble du fonctionnement lié à une pathologie ou un accident peuvent être accompagnés, s'ils le souhaitent, dans leur démarche par le référent handicap, l'assistante sociale et le service des ressources humaines de l'établissement.

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

La RQTH donne lieu à l'ouverture de droits et de prestations spécifiques :

- Temps partiel de droit, sur simple avis du médecin de prévention ;
- Priorité pour les mutations ;
- Bonification supplémentaire sur les chèques vacances (majoration de 30% de la bonification versée par l'État) ;
- Formations adaptées au handicap si celui-ci est survenu en cours de carrière ;
- Bilans de compétence et des formations spécifiques en vue d'une reconversion éventuelle en cas d'inaptitude aux fonctions ;
- Aménagement du poste de travail ;
- Départ anticipé à la retraite (sous réserve d'avoir validé une durée de cotisation minimale et de justifier d'un taux d'IPP d'au moins 50% pour toute la durée d'assurance).



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

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

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

17 429 €**C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2020 à l'ENS de Lyon.**

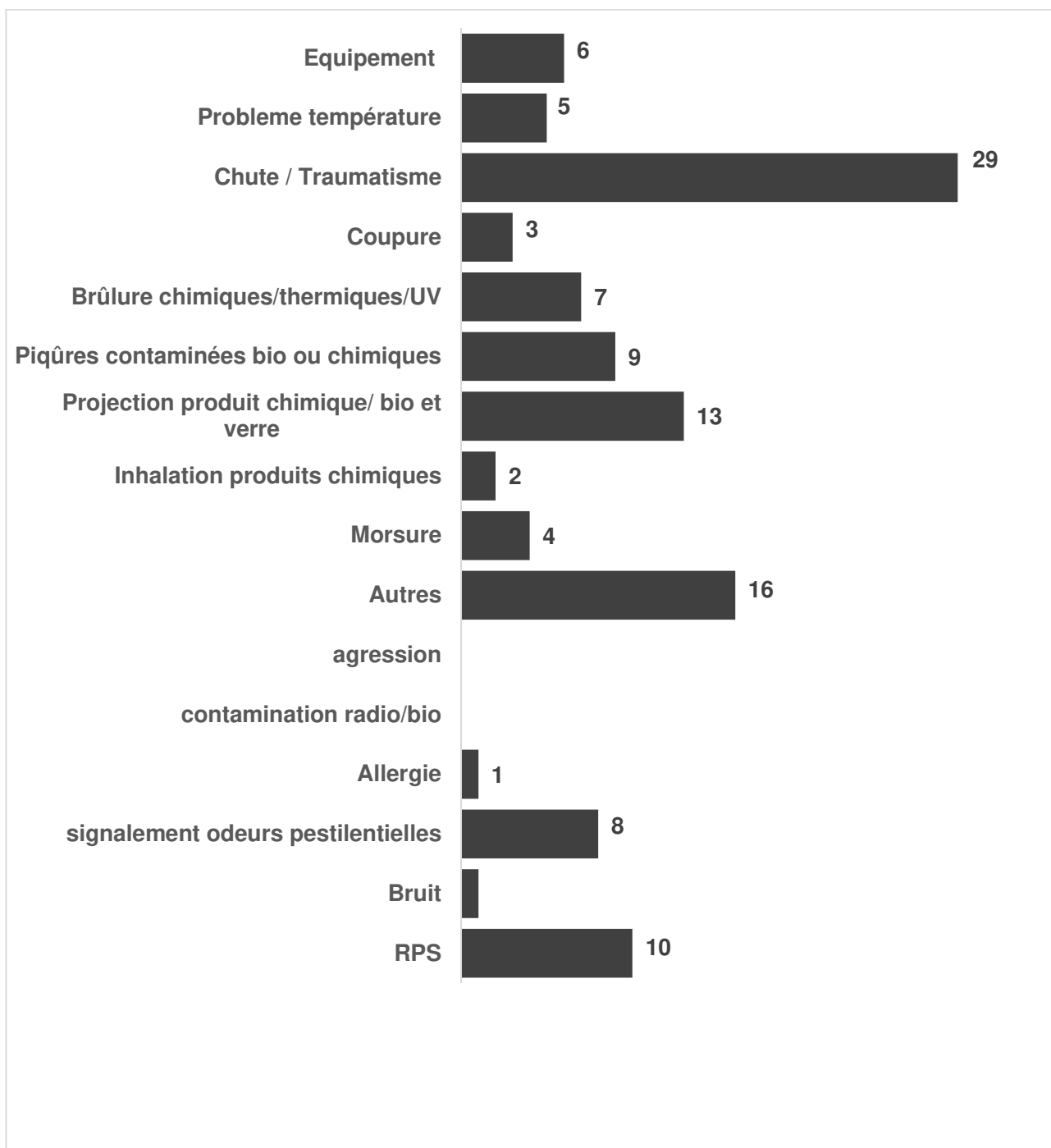
Ces aménagements sont pris sur le budget du chargé de mission handicap suite à une demande de l'agent reconnu travailleur handicapé, et validé par un avis médical.

8. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

9.1 La nature des risques professionnels existants

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

9.2 Nature des incidents et accidents de travail déclarés ou non pour l'ensemble des personnels (y compris hors ENS de Lyon) en 2020

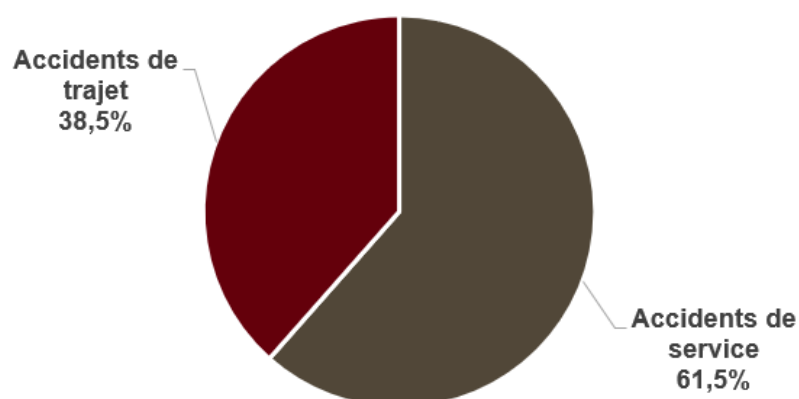


9.3 Le nombre et la nature des arrêts de travail imputable au service

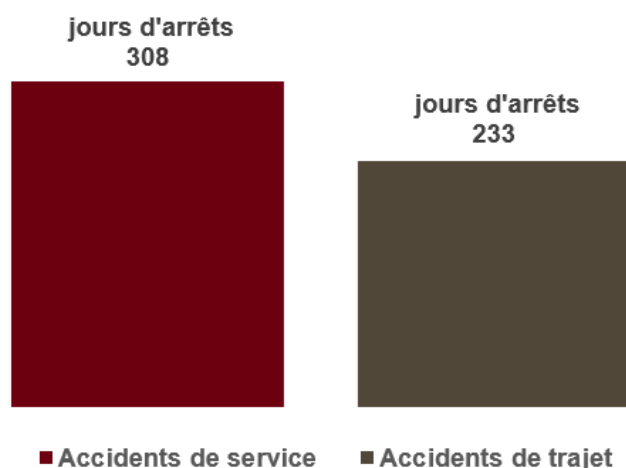
Répartition de la nature des accidents de service et de trajet des personnels déclarés en 2020

Type d'absence	Nb agents ayant déclaré un accident	Nb accidents déclarés et reconnus	Nb accidents ayant entraîné un arrêt de travail	Nb jours d'arrêts
Accidents de service	13	12	8	308
Accidents de trajet	9	9	5	233
Accident de misison	1	1	0	0
Total général	23	22	13	541

Répartition des accidents ayant entraîné un arrêt de travail par type d'absence en 2020



Répartition des jours d'arrêt selon le type d'absence en 2020



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

Notification le 6 octobre 2020 en lien avec la situation de travail d'une normalienne élève.
 Cette étudiante a déposé plainte contre un normalien étudiant pour violences conjugales qu'elle a subi sur le site de l'ENS de Lyon pendant leur relation.

9.5 Le nombre de suicides et tentatives de suicide

Aucun suicide ou tentative de suicide n'a été communiqué en 2020.

9.6 Les acteurs de la prévention et leurs activités

Les acteurs de la prévention	
Ingénieur de prévention des risques professionnels (temps complet) et conseiller de prévention (article 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié d'établissement)	1
Techniciens (2 à temps complets et un à 80%) parmi lesquels : <ul style="list-style-type: none"> • 1 conseillère en radioprotection administrative et manager du risque • 1 référente sécurité laser administrative 	3
Secrétaire médical (à 80%)	1
Médecin du travail (temps médical de 1 jour)	1
Médecins généralistes pour les étudiants et la classe passerelle (temps médical de 15h/semaine)	2
Infirmière de santé au travail pour le personnel (à 100%)	1
Infirmières pour les étudiants et les doctorants (16h/semaine)	2
Psychologue du travail pour les personnels au centre de santé MGEN	1
Personnes compétentes en radioprotection (PCR)	8
Référents sécurité laser	3
Assistants de prévention (article 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié d'établissement) : <ul style="list-style-type: none"> • 24 assistants de prévention sur le site Monod • 11 assistants de prévention sur le site Descartes • 3 assistants de prévention sur le site Buisson • 1 assistant de prévention au CRMN • 1 assistant de prévention à Lyon Sud • 3 assistants de prévention à l'IGFL 	43

Les assistants de prévention

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

Ordre du jour de la réunion des 43 assistants de prévention (AP) du 14 décembre 2020 :

- Point sur la situation liée à la COVID 19 et retour d'expérience suite aux deux confinements
- Déploiement EVRP – Formations
- Rappel concernant les travaux dangereux au sein de l'établissement
- Formation initiale et formation continue des assistants de prévention
- Formation PDP
- Formation TMD 1.3 : recensement des besoins en laboratoire
- Autres formations mutualisées (tutelles et partenaires)
- Information sur la « journée de la prévention » en 2021
- Informations internes à l'ENS
- Questions diverses

En 2020, il n'y a pu avoir qu'une seule formation AP et un seul assistant de prévention de l'ENS de Lyon a pu être formé.

Il reste 17 unités de travail sur 61 qui n'ont pas désignées d'assistant de prévention.

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

Conseiller(ères) en radioprotection (PCR)	8
Sources scellées et non scellées	2
Sources non scellées	3
Sources scellées	3

Le ou la conseillère en radioprotection administrative de l'ENS de Lyon participe aux rassemblements annuels des PCR de la région Auvergne-Rhône Alpes, dont la dernière date du 07 avril 2019. Ces rassemblements permettent aux PCR d'échanger sur les veilles réglementaires et aussi d'échanger avec les inspecteurs de l'ASN pour mettre en œuvre efficacement les nouvelles dispositions issues des décrets précités.

Ordre du jour de la réunion des conseiller(ères) en radioprotection du 11 décembre 2020

- Retour sur les rapports d'intervention des vérifications périodiques des lieux de travail par Algade de 2020 (si reçu car intervention 16 et 17/11/2020)
- Point d'avancement sur l'arrêté du 18 décembre 2019 relatif aux modalités de la personne compétente en radioprotection et de certification des organismes de formation et des organismes compétents en radioprotection
- Organisation du service de radioprotection
- Questions diverses :
 - Achat d'un SAX au laboratoire de chimie
 - Vérification des niveaux ambiants d'exposition externe (microscope électronique à balayage) ;
 - Retour à l'ensemble des CRP de la mise en place d'un logiciel informatique de suivi des activités des sources non scellées (dans un premier temps sur le site MONOD)
 - Point d'avancement des actions suite à l'inspection.
 - Parcours des nouveaux utilisateurs (autorisation du responsable)



La médecine du travail

En 2020, le temps médical était de deux jours et demi par semaine.

- **Le Docteur JOLY** avait 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 en santé au travail est présente à temps complet. Elle est la référente à part entière des personnels et des doctorants.
- **Deux infirmières** à temps complet sont référentes du **suivi des étudiants** pour une du site Monod et pour l'autre, du site Descartes. Elles peuvent recevoir des agents ou doctorants en l'absence l'infirmière en santé au travail.
- **Une assistante à 80%** assure entre autres la gestion administrative du service et la gestion du planning de l'assistante-sociale.

Le service de médecine du travail rédige un rapport annuel qui est présenté en CHSCT.



L'inspection santé et sécurité au travail

Une inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche s'est déroulée du 4 au 6 juin 2019 (la dernière inspection datée d'avril 2014).

Les préconisations des inspecteurs ont alimenté le programme annuel de prévention 2020.

9.7 Les instances de prévention et leurs activités



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

En 2020, **20 séances du CHSCT** se sont déroulées à l'ENS de Lyon.

Ordres du jour des CHSCT en 2020	Points à l'ordre du jour
CHSCT exceptionnel du 12 mars 2020	Mesures prises concernant le coronavirus
CHSCT exceptionnel du 17 mars 2020	Point d'information mesures COVID-19
CHSCT exceptionnel du 24 mars 2020	COVID-19 et plan de continuité des activités : point sur la situation à l'ENS (<i>pour information</i>)
CHSCT exceptionnel du 31 mars 2020	COVID-19 et plan de continuité des activités : point sur la situation à l'ENS (<i>pour information</i>)
CHSCT exceptionnel du 7 avril 2020	1. COVID-19 et plan de continuité des activités : point sur la situation à l'ENS (<i>pour information</i>) 2. Point sur le plan de reprise des activités
CHSCT exceptionnel du 14 avril 2020	1. COVID-19 et plan de continuité des activités : point sur la situation à l'ENS (<i>pour information</i>) Point sur le plan de reprise des activités 2. Point sur le plan de reprise des activités 3. Proposition de Registre Santé et Sécurité au Travail
CHSCT exceptionnel du 21 avril 2020	1. COVID-19 et plan de continuité des activités : point sur la situation à l'ENS (<i>pour information</i>) 2. Programme de formation annuel santé et sécurité au travail (pour avis) 3. Questions diverses
CHSCT exceptionnel du 7 mai 2020	1. Point sur le plan de reprise des activités 2. Questions diverses
CHSCT exceptionnel du 14 mai 2020	1. Point sur la visite du CHSCT du jeudi matin 14 mai. 2. Questions diverses
CHSCT exceptionnel du 25 mai 2020	1. Point sur les deux premières semaines de reprise : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur le nombre de salariés sur site / chiffres et évolutions / conditions de travail sécurisées pour celles et ceux qui vont venir sur site – (nombre de femmes et d'hommes présents sur le site dont entreprises privées). ▪ En particulier, points spécifiques sur les services : MMO, bibliothèque, maison du courrier, entreprises extérieures sous contrat. ▪ Consultation des plans de préventions des entreprises extérieures. 2. Evolution pressentie semaine à venir <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les effectifs reprenant le travail vont-ils augmenter ? Mise à dispo de masques et état des stocks ? Nouvelle visite CHSCT ? 3. Questions et demandes <ul style="list-style-type: none"> ▪ Question sur les issues de secours avec les règles sanitaires et le lien SPST / sécurité ; ▪ Question sur le renouvellement d'air ; ▪ Retour sur la formation gestes barrières / aérosols ; ▪ Participation (subvention) aux repas conformément à la réglementation tant que le restaurant administratif (CROUS) n'est pas ouvert ;

CHSCT exceptionnel du 25 mai 2020	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Privilégier le travail à distance jusqu'au mois de juillet minimum ; ▪ La participation de l'employeur aux frais personnels engagés par les agents pour assurer le télétravail ; ▪ Libre circulation des représentants du personnel : accès à tous les locaux et au local syndical (article 74 du décret CHSCT : « Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions ») ; ▪ Salle de concours. <p>4. Rentrée 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Médecine de prévention (avis et rapport inspection générale) ; ▪ Nouvelle organisation du travail : présentiel / distanciel : personnels BIATSS et EC- supports / moyens humains et techniques ; ▪ Organisation des cours présentiel – distanciel (répartitions effectifs) ; ▪ Organisation des résidences.
CHSCT exceptionnel du 2 juin 2020	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avenant au PRA d'établissement pour le mois de juin ; 2. Présentation du PRA de la bibliothèque Diderot de Lyon (services proposés, organisation, conditions de travail) ; 3. Point sur la communication entre les membres du CHSCT ; 4. Modalités de constitution des ODJ ; 5. Retour sur l'enquête « comment vivez-vous le confinement » et pistes de travail ; 6. Point sur le retour des questionnaires ASA à partir du 11 mai 2020 ; 7. Question de l'accueil sur Descartes.
CHSCT exceptionnel du 9 juin 2020	<ol style="list-style-type: none"> 1. Point sur la communication entre les membres du CHSCT ; 2. Modalités de constitution des ODJ ; 3. Retour sur l'enquête « comment vivez-vous le confinement » et pistes de travail ; 4. Point sur le retour des questionnaires ASA à partir du 11 mai 2020 ; 5. Procédure d'accès aux bibliothèques d'agrégation ; 6. Modification de l'organisation de travail des activités d'enseignement à la rentrée en distanciel ou hybride <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation des EC (organisation – calendrier) ▪ Evaluation de la charge de travail pour les EC, pour les BIATSS assurant la maintenance technique des plateformes d'enseignement en ligne et pour l'accompagnement des cours. 7. Point d'information sur l'avancée de l'expertise CHSCT dans le cadre de l'université cible : calendrier retenu, début des opérations.
CHSCT exceptionnel du 23 juin 2020	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evolution du PRA (en fonction des annonces gouvernementales) (<i>pour information</i>) ; 2. Point sur les conditions de travail et étude à la rentrée : plan de charge pour les personnels BIATSS-EC et conditions d'accueil des étudiants (<i>pour information</i>) ; 3. Proposition des représentants du personnel en CHSCT et des élu-es étudiant-es suite à l'avis du 4/10/2019 sur les dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles : mise en place / aménagement / organisation d'une journée de formation /sensibilisation / information dédiée à ces questions pour les primo-arrivants étudiants-élèves (<i>pour avis</i>) ; 4. Plan de désamiantage de la bibliothèque Monod (<i>pour information</i>).
CHSCT exceptionnel du 3 juillet 2020	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approbation des PV du 15 novembre et du 3 décembre 2019 (<i>pour avis</i>) ; 2. Bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2019 (article 61 du décret 82-453 modifié) (<i>pour avis</i>) ; 3. Présentations du rapport annuel 2019 des médecins de prévention (article 28 du décret 82-453 modifié) (<i>pour information</i>) ; 4. Bilan du programme de prévention 2019 (<i>pour information</i>) ; <p>Programme annuel 2020 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 61 du décret 82-453 modifié) (<i>pour avis</i>) ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Organigramme VPR ; 6. Accidents / Incidents (<i>pour information</i>) ;

	7. Relevés des registres SST (<i>pour information</i>).
CHSCT exceptionnel du 21 juillet 2020	1. Protocole sanitaire de rentrée (<i>pour information</i>) ; 2. PRA bibliothèque pour la rentrée (<i>pour information</i>).
CHSCT exceptionnel du 4 septembre 2020	1. Mise en place de la circulaire de rentrée ; 2. Questions diverses
CHSCT exceptionnel du 9 octobre 2020	1. Avis sur le projet de statuts pour la création de l'établissement expérimental : Création de l'Université de Lyon Saint-Etienne, établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel expérimental : adoption des statuts et du projet de décret de création incluant les dispositions relatives à l'Université de Lyon Saint-Etienne, les dispositions relatives à l'ENS de Lyon et les dispositions transitoires et finale (<i>pour avis</i>) ; 2. Présentation de la démarche d'évaluation HCERES de l'établissement (<i>pour information</i>) ; 3. Suppression de la commission de réforme interne (<i>pour information</i>) ; 4. Accidents /incidents (<i>pour information</i>) ; 5. Relevés des registres SST (<i>pour information</i>) ; 6. Protocole sanitaire nouvelle version (<i>pour information</i>) ; 7. Retour sur le comité des usagers CROUS (<i>pour information</i>) ; 8. Suivi des avis CHSCT (<i>pour information</i>) ; 9. Questions diverses.
CHSCT exceptionnel du 3 novembre 2020	1. Plan de continuité des activités de l'ENS de Lyon suite au Décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ; 2. Questions diverses.
CHSCT exceptionnel du 17 novembre 2020	1. Point sur le Plan de Continuité des Activités de l'ENS de Lyon suite au Décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ; 2. Questions diverses.
CHSCT exceptionnel du 26 novembre 2020	1. Suivi sur le danger grave et imminent du 6 octobre 2020 ; 2. Point sur les accidents / incidents et les registres Santé et Sécurité au Travail ; 3. Information sur le forfait mobilité durable ; Information de la démarche sur le plan égalité professionnelle ; 3. Information sur le service MMO ; 3. Information sur la démarche HCERES.

2 visites de la délégation CHSCT ont été réalisées en 2020 :

- Visite de la Bibliothèque Diderot de Lyon dont l'objet était de faire un point sur la situation de l'ensemble des personnels au regard des risques psychosociaux mais aussi d'observer les lieux d'exercice.
- Visite des locaux de l'ENS suite à la reprise après confinement.

9.8 Les commissions médicales

Commissions de réformes

En 2020, 3 dossiers ont été présentés à la commission de réforme.

Passages spontanés au service médical

Des agents doctorants sur toute l'année 2020 où ont été enregistrés :

64 passages au service médical aux sites Descartes et Monod dont :

- 22 pour des soins infirmiers
- 15 pour des demandes d'informations ou des renseignements
- 13 pour des examens complémentaires
- 10 pour des accidents de travail
- 4 pour des accidents de trajet

Passages spontanés au service médical

1 680 contacts établis par mail ou téléphone dont :

- 754 pour suivi infirmier
- 526 pour des demandes ou nouvelles données de la part des agents
- 38 pour relance d'examens complémentaires
- 38 signalement reçus par les élus du personnel, des responsables ou la direction
- 324 liens avec les ressources humaines ou responsables de service

Visites médicales

- Nombre d'agents ou doctorants convoqués : 249 (512 en 2019).
- Nombre de vus : 245 (476 en 2019).

A noter : Cette forte diminution est expliquée par le premier confinement, la reprise progressive des activités de visite médicale avant l'été et de la réduction du temps médical à partir du mois de juillet.

- Absentéisme 1.6 % en 2020 (7 % en 2019).

Les motifs de visites médicales :	2020	2019
Visites systématiques	33	171
Visites d'embauche ou premières visites	30	90
Visites occasionnelles	155	163
A la demande du médecin de prévention	42	64
A la demande de l'administration	8	11
A la demande de l'infirmière	13	9
Entretiens à distance	45	-
Visite de pré-reprise	3	11
Visite de reprise après arrêt maladie	19	30
Visite de reprise après congé maternité	1	4
Visite de reprise après accident du travail	1	4

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

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

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

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

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

En 2020, le service de prévention et le service de formation de l'ENS ont fait appel à un organisme afin de proposer un livret d'accueil numérique. Le travail sur ce livret n'était pas terminé fin 2020.

- **Le programme annuel de prévention 2021**
- **Le bilan santé et sécurité au travail 2020**
- **Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels**
 - 62 unités de travail ont été identifiées en 2020
 - 82 % des unités ont déjà effectué leur évaluation des risques
 - 34% des unités de travail ont mis à jour leur plan d'action en 2020
- **Les plans de prévention**
- **Le registre de danger grave et imminent**
- **Les registres en santé et sécurité au travail**

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



La formation en santé et sécurité au travail

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

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

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

En 2020, 1010 heures minimales de formation en hygiène et sécurité.

Les thématiques de formations réalisées en 2020

- Télétravail : Accompagnement santé et bien-être du dos
- Prévention des risques psycho-sociaux (Assistant.es de prévention)
- Formation conseiller à la sécurité module EA
- Conduite et exploitation d'un autoclave - formation initiale
- Conduite et exploitation d'un autoclave - recyclage
- Elus du CHSCT - Etablissement
- Elus du CHSCT - Syndicat
- Formation nouveaux arrivants : Hygiène et sécurité à l'ENS
- Manipulation des extincteurs
- Responsable sécurité laser - Niveau 3
- SST Formation initiale
- Responsabilité civile et pénale des encadrants en matière de santé et sécurité au travail
- Travail à distance dans un contexte particulier
- Communication non violente - Agent
- Gestion des conflits
- Agents : Comment aborder sereinement retour sur site & évolution des organisations de travail ?
- Managers : Comment accompagner le changement et renforcer le collectif au travail ?
- Session de formation des assistants de prévention organisée par le CNRS en octobre 2020
- Formation astreinte et agents IDEX en février 2020
- Formations complémentaires en radioprotection : formations à la radioprotection sources non scellées initiales, formation à la radioprotection sources non scellées recyclage, formation au microtomographe, formation au XRad-320, formation au diffractomètre

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

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

- **Visites de locaux et 8 études de poste par les agents du service prévention et/ou le médecin de prévention et/ou l'infirmière et le CHSCT**

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

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

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

- **Gestion des déchets spéciaux**

39,39 tonnes de déchets spéciaux évacués en 2020 :

- 13,53 tonnes de déchets chimiques,
- 18,07 tonnes de déchets biologiques,
- 7,796 tonnes de déchets d'équipements électriques et électroniques.

On peut constater l'impact significatif de la crise COVID sur la production de déchets dangereux (environ - 18 %) ; le Laboratoire de Chimie, plus gros pourvoyeurs dans ce domaine a notamment vu ses activités réduites durant la période de confinement (mars – mai 2020). Le CIRI ayant maintenu une activité durant cette même période, le volume de déchets infectieux n'a lui pas sensiblement baissé.

A noter que depuis le dernier trimestre 2020, l'ENS de Lyon interdit le rejet de déchets javellisés dans le réseau eaux domestiques usagées ; ces déchets empruntent désormais la filière de traitement des déchets dangereux (près de 600 kg entre septembre et décembre 2020).

Les déchets chimiques dangereux et assimilés sont enlevés tous les 15 jours par une société agréée ; il y a eu 15 collectes en 2020.

Le SPST tient une permanence hebdomadaire dans le bâtiment soute (M12) afin d'améliorer la qualité des informations fournies aux prestataires et de conseiller les usagers sur l'étiquetage des déchets ; ceci représente 21 permanences d'1 heure sur l'année 2020.

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

En 2020, et malgré le confinement de 2 mois du printemps, l'évacuation des Déchets d'Activités de Soins Infectieux s'est poursuivie avec un fonctionnement adapté et avec la validation du Conseiller externe au transport de marchandises dangereuses.

Les déchets d'équipements électriques et électroniques sont regroupés dans le local D3E de la soute M12 ; Ils ont été collectés 2 fois en 2020 par la société PAPREC D3E pour un total de 7.79 tonnes contre 18.06 Tonnes en 2019.

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

L'ENS de Lyon, à la fois réceptionneur et expéditeur de matières dangereuses par route, fait appel à l'expertise d'un conseiller à la sécurité pour le transport de marchandises dangereuses. C'est une obligation depuis le 1er janvier 2001.

Conformément à la réglementation, un rapport annuel Transports de Matières Dangereuses est établi par le conseiller au transport sur la base des données renseignées par le SPST au mois de janvier, chaque année depuis 2012.

- **Un registre chronologique de la production et de l'expédition des déchets dangereux,** rendu obligatoire par le Décret n° 2005-635 du 30 mai 2005 relatif au contrôle des circuits de traitement des déchets est renseigné par un technicien du service prévention.

Depuis 2012, il est étendu à tous les déchets sortant de l'entreprise.

Le SPST tient à jour ce registre chronologique où sont consignés tous les déchets sortants, à l'exception des déchets assimilés aux ordures ménagères.

Autres déchets :

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

Le conseiller sécurité transport de matières dangereuses

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

Autres actions sur les risques professionnels :

- Les vérifications périodiques en radioprotection sont effectuées par une société agréée par l'ASN (Autorité de Sûreté Nucléaire). Ceci concerne les locaux contenant toute source de rayonnements ionisants ainsi que les appareils à rayons X
- Le Contrôle annuel des sorbonnes est obligatoire et effectué par un bureau de contrôle agréé. La société est passée 3 fois cette année (janvier, mai et juillet) suite à des dysfonctionnements de sorbonnes
- Trois psychologues du travail en formation, auditrices au CNAM sont intervenues pour mettre en place un questionnaire et des espaces de discussion sur le travail dans un laboratoire de l'établissement
- L'inspecteur de l'ANSM (Agence Nationale de sécurité du médicament) dans le cadre de l'inspection d'un laboratoire de l'école
- L'inspecteur de l'ASN (Autorité de Sûreté Nucléaire) dans le cadre du renouvellement notre autorisation
- Contrôle des sorbonnes par un bureau de contrôle agréé.

Description d'actions visant à intégrer la composante sécurité dans la conception et le choix des bâtiments, installations, machines, produits, procédés de travail et dans la formation en 2020 :

- Evaluations des risques avant l'installation de nouveaux process ou machines.
- Accompagnement des unités de travail pour l'évaluation des risques professionnels ;
- Suivi de l'évaluation des risques
- Aide à l'évaluation des risques
- Formation au logiciel EVRP
- Accompagnement d'une unité de travail pour l'évaluation en sécurité et sûreté biologique pour un dossier soumis à l'ANSM
- Assistance auprès des laboratoires aux déclarations réglementaires (CODECOH, GM, MOT)
- Gestion du projet d'installation de cages pour les Dewar d'azote : suite au déménagement d'une partie du RDP au M3. Les dewars d'azote ne devaient plus être dans le bâtiment donc en extérieur mais au plus proche des utilisateurs
- Formations à la sécurité des nouveaux entrants de l'IGFL dont une en anglais
- Formation des nouveaux entrants ENS
- Formation aux risques Monod pour les entreprises extérieures personnels d'astreintes de l'ENS
- Formations à la radioprotection dont une en anglais.

Actions de prévention en métrologie et aides techniques :

- Mesures avec appareil PID pour analyser les Composés Organiques Volatils suite à alerte (odeurs M4, M5)
- Pilotage du contrôle des sorbonnes
- Formation des assistants de prévention au logiciel EVRP
- Formation des assistants de prévention inter-établissements lyonnais
- Conseil sur les déclarations autoclaves
- Destruction de stupéfiant et psychotropes
- Déclarations obligatoires : précurseurs de drogue, nanoparticules, autoclave, Andra
- Assistance département de chimie sur un problème avec du NANH2.

Réunions et activités transversales :

- Participation à la commission hygiène et sécurité du CIRI
- Participation aux réunions de présentation de rentrée
- Participation aux réunions des assistants de prévention des partenaires (UCBL1)
- Participation aux commissions d'imputabilité (2)
- Participation à la commission santé des étudiants (4)
- Participation des infirmières aux réunions de l'UDL sur la santé des étudiants
- Participations aux instances (CA, CT, CEVE) et CODIR
- Réunions de préparations des instances (3)
- Participation aux réunions bi mensuelles avec le directeur général des services et mensuelles avec le Président
- Participation aux réunions de coordination administrative
- Participation aux réunions bi mensuelles du pôle ressources et avec le DGS et la RH
- Participations à des réunions organisées par le ministère et la région sur la prise en compte du Handicap
- Participation à une réunion de directeurs de département
- Réponse aux enquêtes du ministère sur la santé et sécurité au travail
- Réunion de coordination sécurité dans le cadre des travaux sur Monod (2)
- Participations aux réunions pour des travaux prévisionnels (Visite sur site, analyse des risques) et participation aux réceptions des travaux (OPMAD)
- Réunion avec les conseillers de prévention des tutelles (11)
- Réunions DIRPAT, VP Recherche sur les demandes de travaux (une quinzaine)
- Comité des usagers du CROUS
- Participation aux réunions du groupe de travail sur les RPS dans le cadre de l'IDEX
- Participation à la réunion sur la QVT du club des décideurs MGEN-ARACT à la suite de laquelle nous avons demandé à profiter de l'accompagnement de l'ARACT dans notre démarche QVT)
- Participation au webinaire de l'ANACT organisé par le ministère de l'enseignement supérieur portant sur les modalités de retour d'expérience sur la crise sanitaire.

9. DIALOGUE SOCIAL

10.1 Les comités techniques (CT)

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

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

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

8

C'est le nombre de comités techniques qui ont été organisés en 2020, dont 2 organisés dans le cadre d'une deuxième réunion, comme prévu par l'article 48 du décret n°2011-184 du 15 février 2021.

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants du personnel au Comité technique, les titulaires comme les suppléants sont en majorité des femmes (60%).

Dossiers récurrents :

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

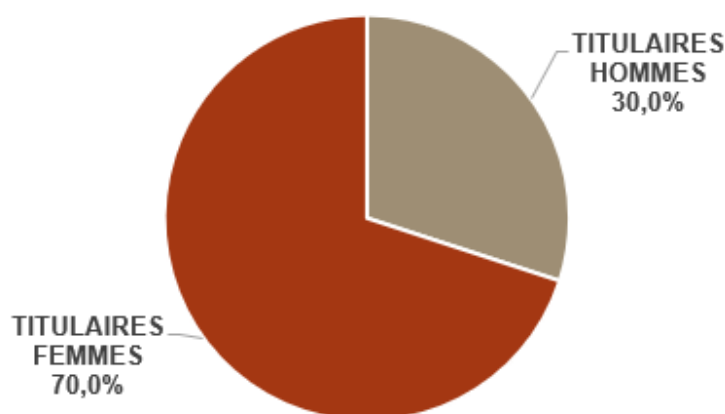
10.2 Caractéristiques des représentants du personnels

10.2.1 Comité Technique (CT)

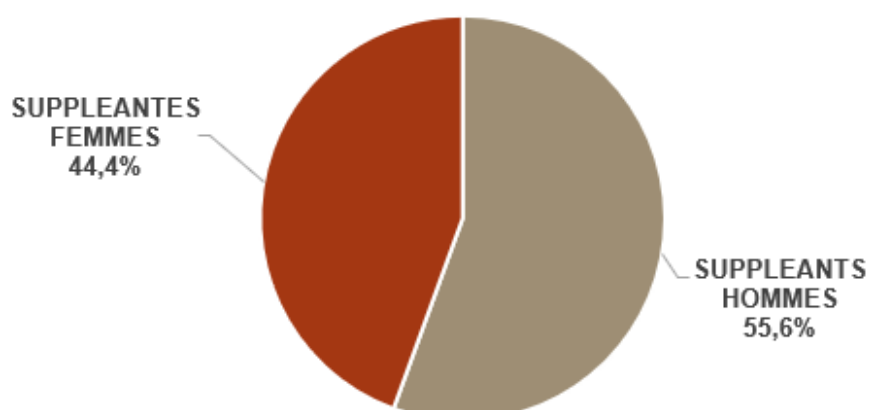
Répartition du nombre de représentants du personnel au CT par genre en 2020

Mandat	FEMMES	HOMMES	Total
Titulaires	7	3	10
Suppléants	4	5	9

Répartition du nombre de représentants du personnel TITULAIRES au CT par genre en 2020



Répartition du nombre de représentants du personnel TITULAIRES au CT par genre en 2020

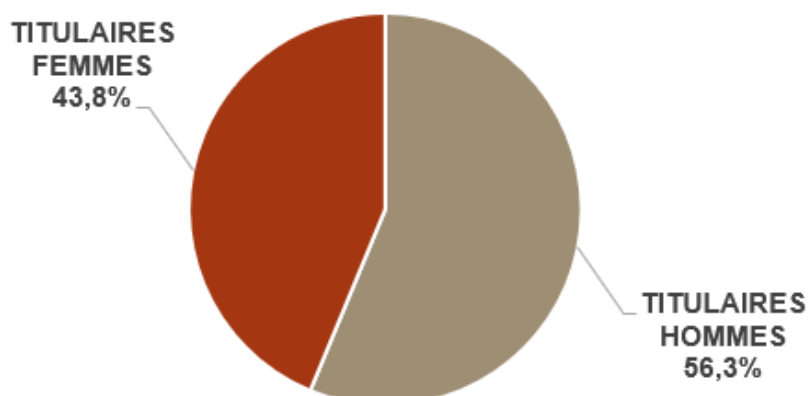


10.2.2 Commission paritaire d'établissement (CPE)

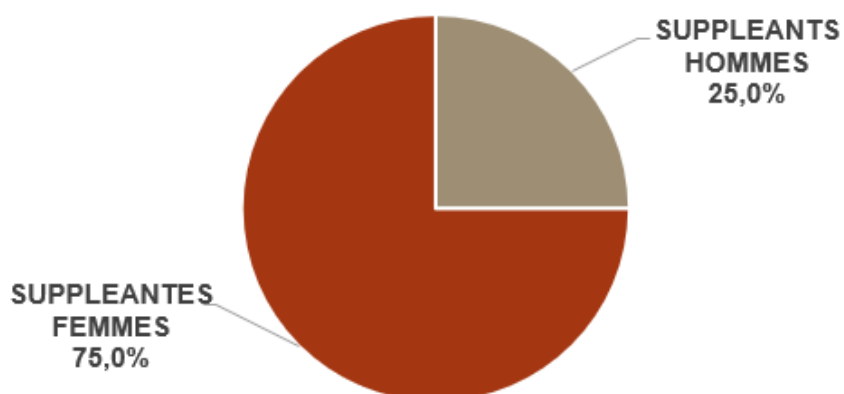
Répartition du nombre de représentants de l'administration par genre à la CPE en 2020

Mandat	Nb de représentants de l'administration	Nb de représentants du personnel
Titulaires	16	16
FEMMES	7	8
HOMMES	9	8
Suppléants	12	12
FEMMES	9	9
HOMMES	3	3

Répartition du nombre de représentants de l'administration TITULAIRES par genre à la CPE en 2020



Répartition du nombre de représentants du personnel SUPPLEANTS par genre à la CPE en 2020



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

Répartition du nombre de représentants du personnel au CHSCT par genre en 2020

Mandat	Nb de représentants du personnel
Titulaires	10
FEMMES	4
HOMMES	6
Suppléants	10
FEMMES	4
HOMMES	6

10.2.4 Les moyens syndicaux mis à disposition

Locaux mis à disposition des organisations syndicales

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

10. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

1 sanction disciplinaire prononcée en 2020
concernant un personnel BIATSS

** Papier issu des forêts européennes*

**DIRECTION
DES RESSOURCES
HUMAINES**

Présentation instance 2021

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