

**ÉCOLE  
NORMALE  
SUPÉRIEURE  
DE LYON**

**2014**

*Bilan  
social*

# Sommaire

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>2</b>
MOT DU PRESIDENT	2
<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>3</b>
<b>1. EMPLOIS ET EFFECTIFS .....</b>	<b>6</b>
1.1 LES EFFECTIFS REELS	6
1.1.1 Les effectifs globaux de l'ENS de Lyon .....	6
1.1.2 Les personnels BIATSS de l'ENS de Lyon .....	15
1.1.3 Les personnels enseignants de l'ENS de Lyon .....	18
1.2 LES EMPLOIS BUDGETAIRES DE L'ENS DE LYON	20
1.3 ANCIENNETE A L'ENS DE LYON	22
1.4 PROMOTIONS ET MOUVEMENTS	23
1.4.1 Promotions des agents titulaires.....	23
1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires .....	27
1.4.3 Flux de personnels .....	29
1.4.4 Mobilités Internes BIATSS.....	34
<b>2. REMUNERATIONS.....</b>	<b>35</b>
2.1 REMUNERATIONS	35
2.2 PRIMES ET INDEMNITES	37
2.2.1 Personnels BIATSS de l'ENS de Lyon .....	37
2.2.2 Personnels Enseignants de l'ENS de Lyon.....	39
2.2.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) .....	40
2.2.4 Aides au Retour à l'Emploi (ARE).....	40
2.3 NOUVELLES BONIFICATIONS INDICIAIRES (NBI)	41
<b>3. CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>43</b>
3.1 RESIDENCE PRINCIPALE DES PERSONNELS TRAVAILLANT SUR LE SITE LYONNAIS	43
3.2 ÉLÉMENTS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL	45
3.2.1 Taux d'activité des personnels BIATSS .....	45
3.2.2 Organisation du travail.....	49
3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET) .....	50
3.3 LES JOURS DE GREVE	52
3.4 LES ABSENCES POUR CONGES MALADIE, MATERNITE ET PATERNITE	53
<b>4. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL .....</b>	<b>59</b>
4.1 LES COMITES ET COMMISSIONS	59
4.1.1 Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'ENS de Lyon .....	59
4.1.2 Commission Monod.....	59
4.1.3 Comité L3 .....	59
4.2 MEDECINE DE PREVENTION	60
4.2.1 Rapport d'activité du service de médecine de prévention.....	60
4.2.2 Psychologue du travail .....	64
4.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET	65
4.4 LA POLITIQUE DU HANDICAP	67
4.4.1 L'augmentation du taux d'emploi.....	67
4.4.2 Les droits des travailleurs en situation de handicap .....	69
<b>5. FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS .....</b>	<b>71</b>
<b>6. DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>76</b>
6.1 LES COMITES TECHNIQUES	76
6.2 LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)	79
<b>7. POLITIQUE SOCIALE.....</b>	<b>83</b>
7.1 ACTION SOCIALE	83
7.1.1 Prestations de l'établissement .....	84
7.1.2 Assistante sociale et commission d'action sociale .....	85
7.2 FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN	88
7.3 RESTAURATION	89
7.4 L'ASSOCIATION ENSEMBLE	91

# Préambule

## Mot du Président

L'ENS de Lyon met en œuvre une politique de gestion des ressources humaines au service de ses missions principales : l'excellence en recherche, formation, médiation des savoirs et innovation en éducation.

Chaque année, l'ENS de Lyon dresse un bilan de ses réalités sociales. A partir de différentes données chiffrées, il présente les effets de la politique conduite et des orientations stratégiques.

Réalisé conjointement par la Direction des Ressources Humaines et le Service Prospective et Aide au Pilotage, ce bilan se veut un outil majeur de la politique de gestion des ressources humaines de l'ENS de Lyon.

Outil de pilotage favorisant le dialogue social, il offre des informations sur les emplois, les personnels, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de travail, les conditions d'hygiène et sécurité, la formation continue, les relations professionnelles et la politique sociale de l'établissement.

Il est aussi un outil prospectif de gestion des ressources humaines permettant des comparaisons dans le temps ou avec d'autres établissements. L'année de référence est 2011, le bilan social ayant vocation à s'enrichir au cours des années. Depuis 2013, suite à la publication d'un nouveau décret sur les indicateurs des bilans sociaux, de nouveaux éléments ont été intégrés au document. Ce bilan social a pour objet de décrire les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée, mais également d'envisager des perspectives d'amélioration possibles dans notre établissement.

Jean-François Pinton  
Président

# Glossaire

## Filière

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

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

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

## Définitions dans la fonction publique d'Etat

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

### Catégorie hiérarchique

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

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

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

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

### Corps

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

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

### Grade et échelons

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

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

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

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

## Effectifs réels

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

## ETP : Équivalent Temps Plein

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

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

## Contractuel

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

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

## Population des étudiants

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

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

## Autres abréviations

AGPR : AGrégés PRéparateurs

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

Cat : Catégorie.

CET : Compte Epargne Temps.

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

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

MSE : Masse Salariale État.

# 1. Emplois et effectifs

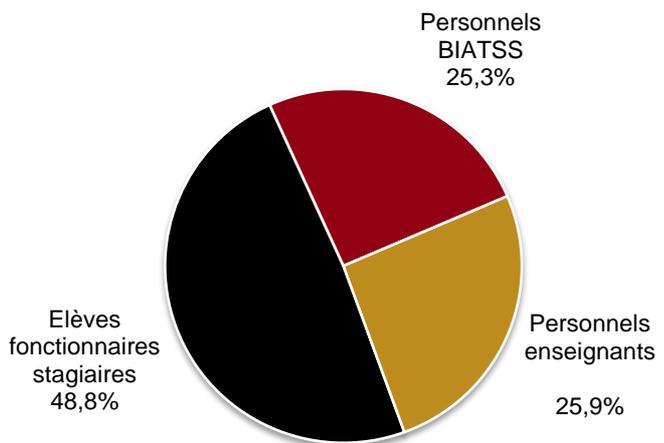
## 1.1 Les effectifs réels

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

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

L'École Normale Supérieure de Lyon, de par sa vocation, regroupe des publics très variés : des enseignants et enseignants-chercheurs, des élèves fonctionnaires stagiaires, des auditeurs et doctorants ainsi que des personnels de bibliothèque, administratifs, techniques et de santé. Le graphique suivant donne un aperçu de cette diversité et de sa répartition proportionnelle.

#### Effectifs de l'École au global au 31 décembre 2014



	Effectifs 2014	Effectifs 2013	Effectifs 2012
<b>Elèves fonctionnaires stagiaires</b>	1036	1064	1072
<b>Personnels BIATSS</b>	538	531	544
<b>Personnels enseignants</b>	550	554	557
<b>Total</b>	<b>2124</b>	<b>2149</b>	<b>2173</b>

**48,8%**

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

Les élèves fonctionnaires stagiaires représentaient 49,5% des effectifs globaux de l'École en 2013. La baisse du nombre d'élèves se retrouve exclusivement chez ceux qui ne sont pas rémunérés. Étant donné la spécificité de population des élèves fonctionnaires stagiaires, le choix a été fait de ne pas les prendre en compte dans la suite du bilan social.

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

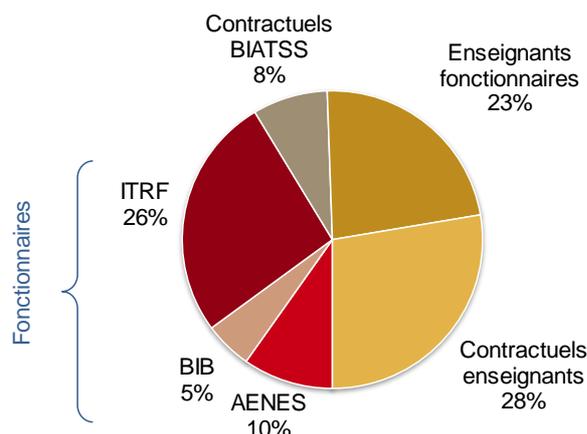
Les informations présentées dans ce bilan social concernent les personnels **fonctionnaires et contractuels** de l'ENS de Lyon en activité à la date **du 31 décembre 2014**. Cela inclut à la fois les personnels payés sur budget État et sur ressources propres.

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

- En détachement sortant (27),
- En mise à disposition (MAD) sortante(9),
- En disponibilité (14),
- En congé longue durée (CLD) ou congé longue maladie(CLM) (7),
- En congé parental (1),
- En congé pour formation professionnelle(CFP) (1).

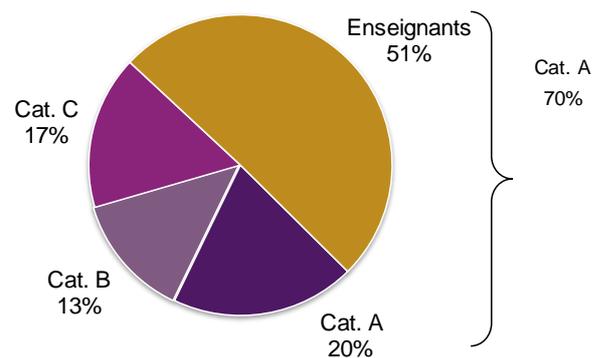
### Répartition de l'ensemble des personnels au 31 décembre 2014

#### Par filière :



#### Par catégorie :

Base : 1 088 effectifs réels fonctionnaires et contractuels



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

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

## 20

**C'est le nombre de personnels en détachement entrant à l'École dont un est de la filière BIATSS.**

**Répartition de l'ensemble des personnels selon la catégorie et la filière  
au 31 décembre 2014**

Filière	Catégorie	Effectifs réels 2014	ETP 2014	% des effectifs totaux 2014
<b>Fonctionnaires AENES</b>	A	18	17,8	1,7%
	B	40	38,3	3,7%
	C	49	46,2	4,5%
	<b>Total AENES</b>	<b>107</b>	<b>102,3</b>	<b>9,8%</b>
<b>Fonctionnaires Bibliothèques</b>	A	16	15,2	1,5%
	B	17	15,9	1,6%
	C	23	22,6	2,1%
	<b>Total Bibliothèque</b>	<b>56</b>	<b>53,7</b>	<b>5,1%</b>
<b>Fonctionnaires ITRF</b>	A	133	129,7	12,2%
	B	68	63,9	6,3%
	C	86	83,5	7,9%
	<b>Total ITRF</b>	<b>287</b>	<b>277,1</b>	<b>26,4%</b>
<b>Contractuels BIATSS</b>	A	46	42,3	4,2%
	B	20	19,6	1,8%
	C	22	20,5	2,0%
	<b>Total contractuels BIATSS</b>	<b>88</b>	<b>82,4</b>	<b>8,1%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>Total personnels BIATSS</b>	<b>538</b>	<b>515,5</b>	<b>49,4%</b>
<b>Enseignants</b>	Fonctionnaires	249	247,9	22,9%
	Non titulaires	301	300,5	27,7%
	<b>Total Enseignants</b>	<b>550</b>	<b>548,4</b>	<b>50,6%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1088</b>	<b>1063,9</b>	<b>100,0%</b>

## Zoom sur les contractuels

### De quoi parle-t-on ?

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

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

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

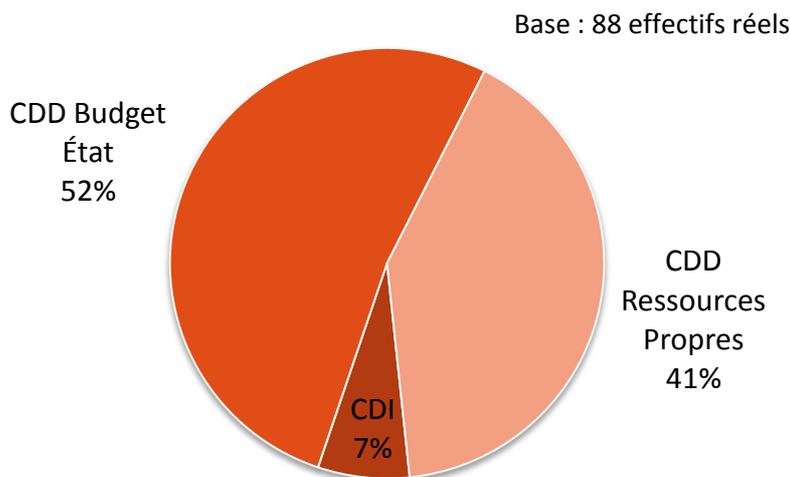
Pour les contractuels enseignants, il s'agit des doctorants, des post-doctorants, des lecteurs et des ATER. Ces derniers sont inclus même si dans certains cas ils sont déjà titulaires.

### Répartition des personnels contractuels selon le type de contrat au 31 décembre 2014

Filière	Catégorie	Effectifs réels 2014	ETP 2014	% des effectifs contractuels 2014
Contractuels BIATSS	CDI	6	6	1,5%
	CDD Budget État	46	41	11,8%
	CDD Ressources Propres	36	28	9,3%
	<b>Total contractuels BIATSS</b>	<b>88</b>	<b>75</b>	<b>23%</b>
Contractuels Enseignants	CDI	1	1,0	0,3%
	CDD Budget État	213	212	54,8%
	CDD Ressources Propres	87	87,0	22,4%
	<b>Total contractuels enseignants</b>	<b>301</b>	<b>300</b>	<b>77%</b>
<b>TOTAL Contractuels</b>		<b>389</b>	<b>375</b>	<b>100%</b>

On observe 15 contractuels de plus qu'en 2013, dont 12 BIATSS.

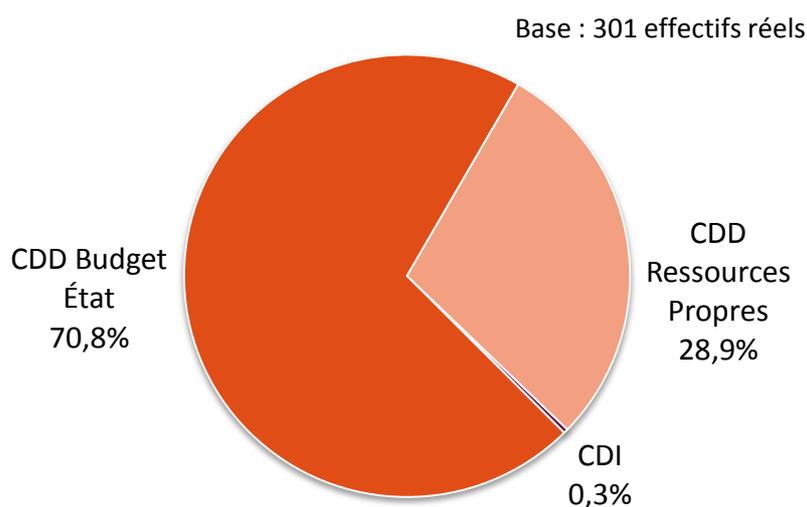
### Répartition des personnels contractuels BIATSS au 31 décembre 2014 selon le type de contrat



En décembre 2014, les contractuels sont majoritairement payés sur budget État alors qu'en 2013 ils ne représentaient que 42% des contrats. Ceux sur ressources propres représentaient 51%. En décembre 2014, 6 des 7 CDI sont payés sur ressources propres.

Concernant les raisons du recrutement des 88 personnels contractuels BIATSS, 56% sont recrutés pour pallier des besoins temporaires, tandis que 44% sont embauchés pour occuper des emplois permanents.

### Répartition des personnels contractuels Enseignants au 31 décembre 2014 selon le type de contrat

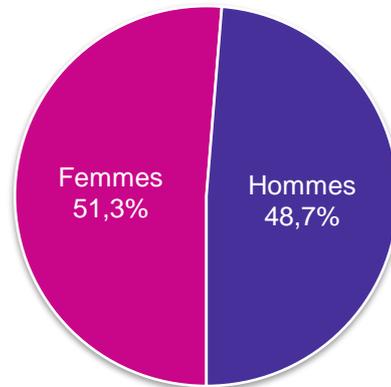


Les contractuels enseignants sont majoritairement recrutés sur budget État, représentant 7 agents sur 10.

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

### Répartition des personnels selon le sexe au 31 décembre 2014

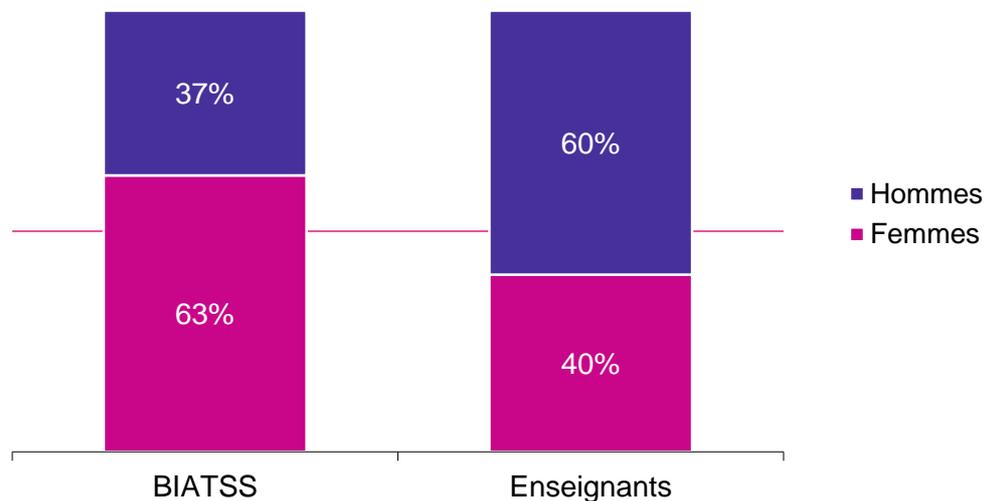
Base : 1 088 effectifs réels



**51%**

C'est la proportion de femmes parmi l'ensemble des personnels de l'ENS de Lyon, dans la continuité de l'année 2013.

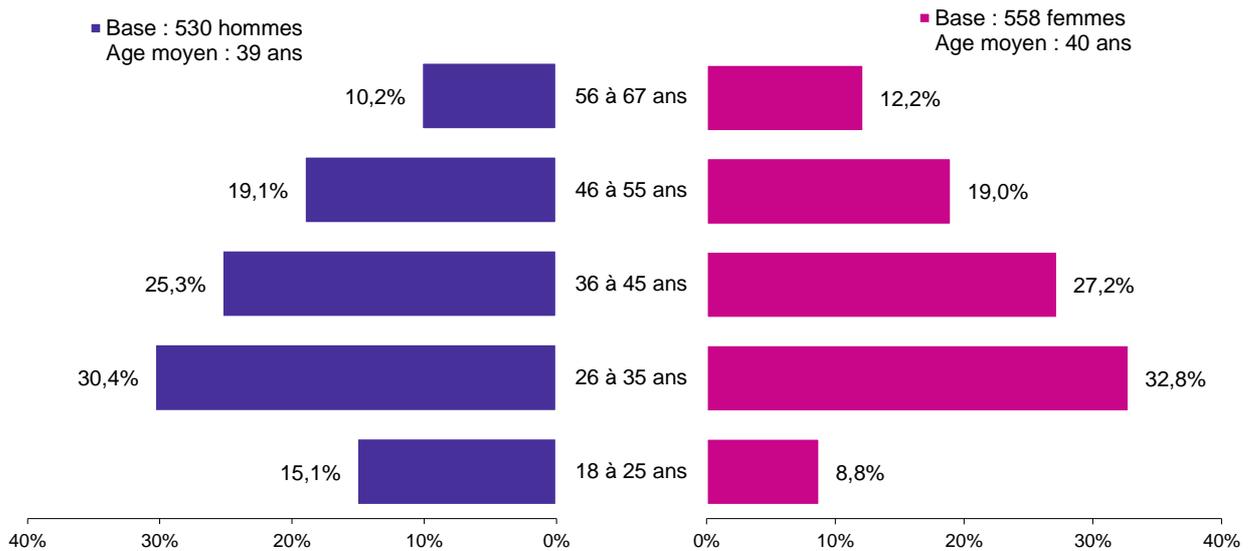
### Répartition des personnels selon le sexe et la filière au 31 décembre 2014



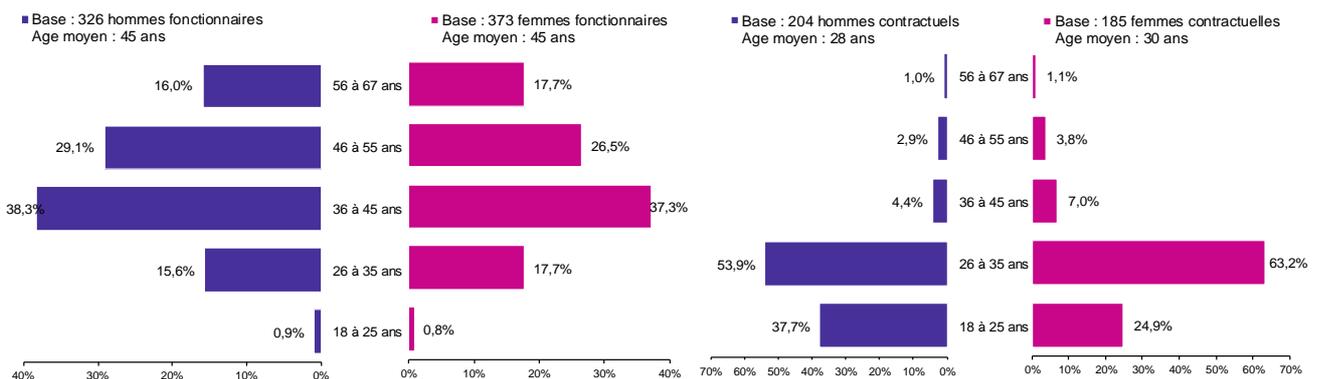
Au sein de la filière d'enseignement et de recherche, les hommes sont légèrement majoritaires et représentent 6 personnels enseignants sur 10.

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

## Pyramide des âges des personnels au 31 décembre 2014



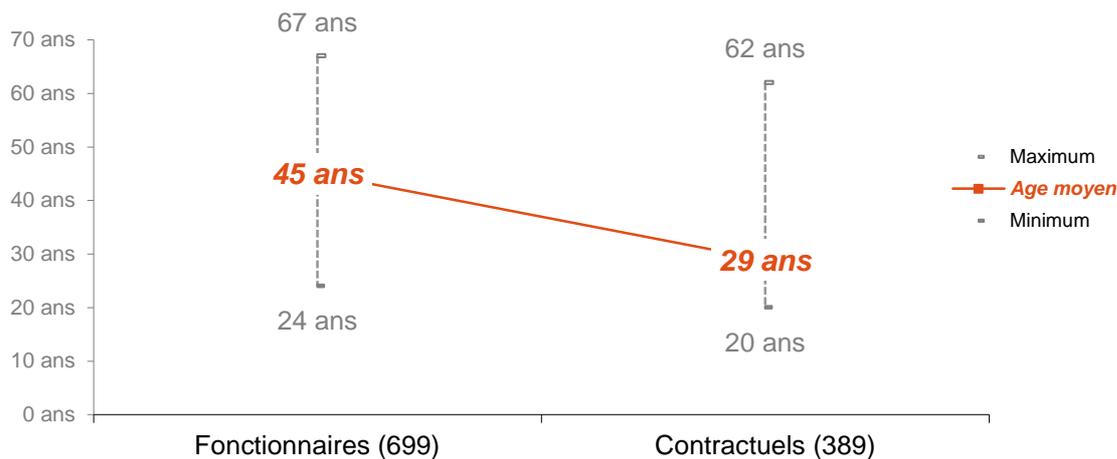
## Pyramide des âges des personnels selon le statut au 31 décembre 2014



La pyramide des âges des personnels contractuels indique que cette population est jeune puisque près de 9 personnels sur 10 ont moins de 35 ans. Cela s'explique par la spécificité de cette population, dont 77% sont des personnels de type doctorants, ATER, ou lecteurs.

## Caractéristiques d'âge des personnels selon le statut au 31 décembre 2014

	Effectifs totaux 2014 (1088)	Fonctionnaires (699)	Contractuels (389)	Effectifs totaux 2013 (1085)
Age moyen	39 ans	45 ans	29 ans	39 ans
Age Médian	39 ans	43 ans	28 ans	38 ans
Personne la plus jeune	20 ans	24 ans	20 ans	20 ans
Personne la plus âgée	67 ans	67 ans	62 ans	67 ans



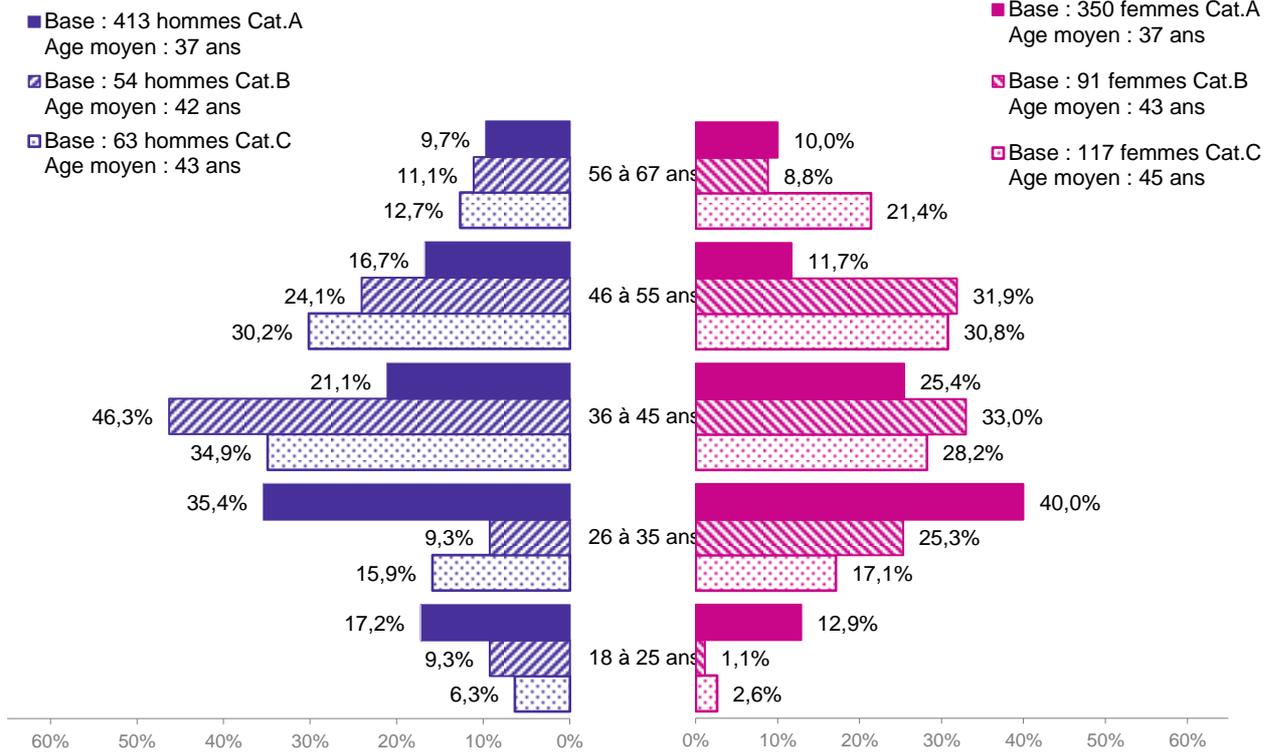
### 39 ans

C'est l'âge médian des personnels de l'École. Il était de 38 ans en 2013 ce qui laisse entrevoir un léger vieillissement du personnel de l'École.

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

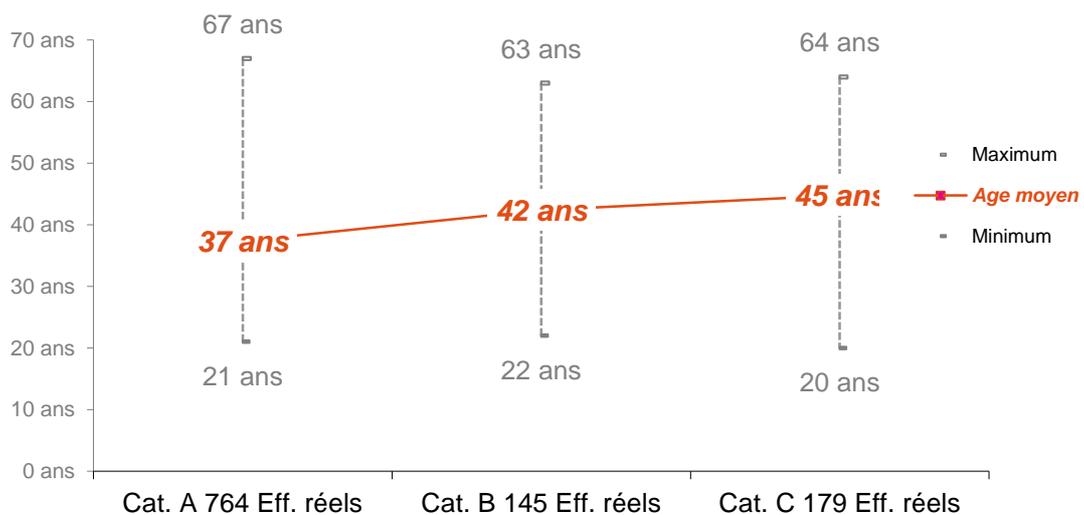
L'âge médian de 39 ans signifie que si l'on partage en deux groupes de même effectif les personnels de l'ENS de Lyon selon leur âge, la moitié la plus jeune a 39 ans ou moins et la moitié la plus âgée a 39 ans ou plus.

### Pyramide des âges des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2014



### Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2014

	Cat. A 764 Eff. réels	Cat. B 145 Eff. réels	Cat. C 179 Eff. réels
Age moyen	37 ans	42 ans	45 ans
Age Médian	35 ans	43 ans	45 ans
Personne la plus jeune	21 ans	22 ans	20 ans
Personne la plus âgée	67 ans	63 ans	64 ans



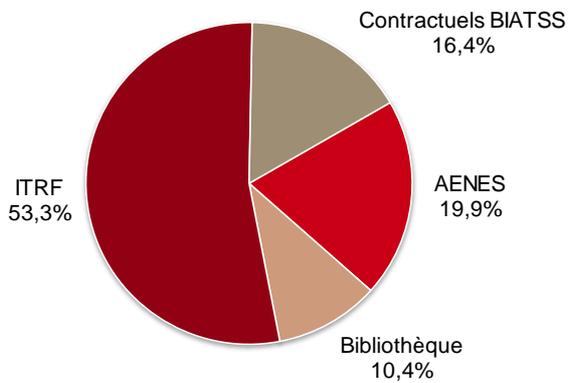
L'âge médian des catégories A est le plus bas (35 ans), cela s'explique par la forte proportion des contractuels enseignants (8 sur 10) dans cette population, majoritairement constituée de doctorants.

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

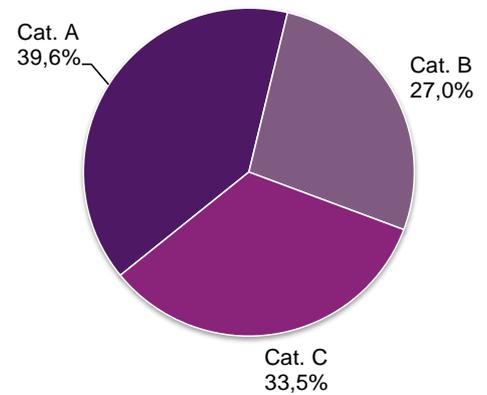
### Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2014

Base : 538 effectifs réels  
fonctionnaires et contractuels

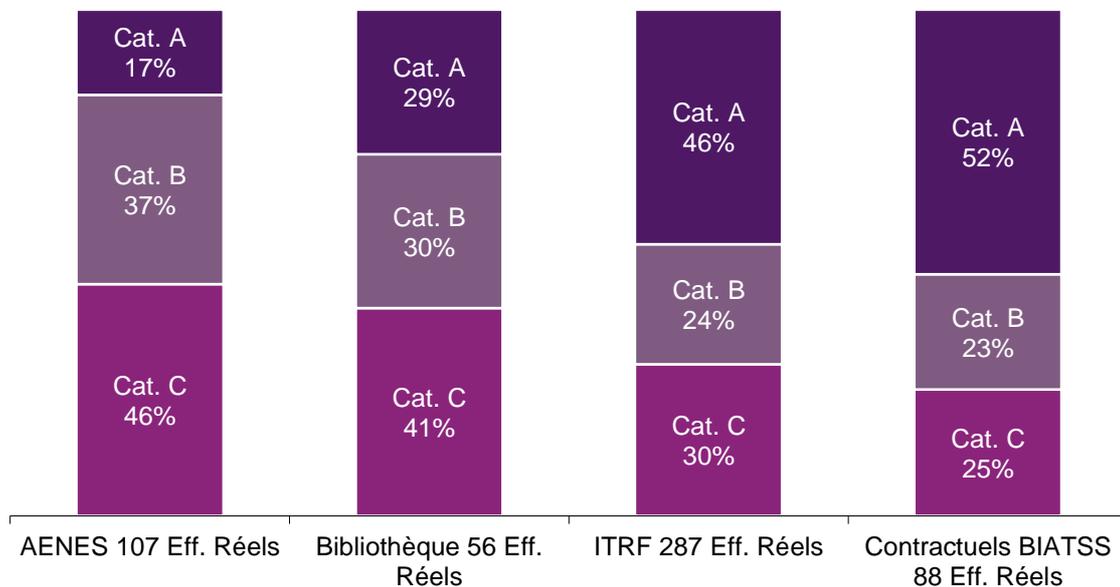
#### Par filière :



#### Par catégorie :

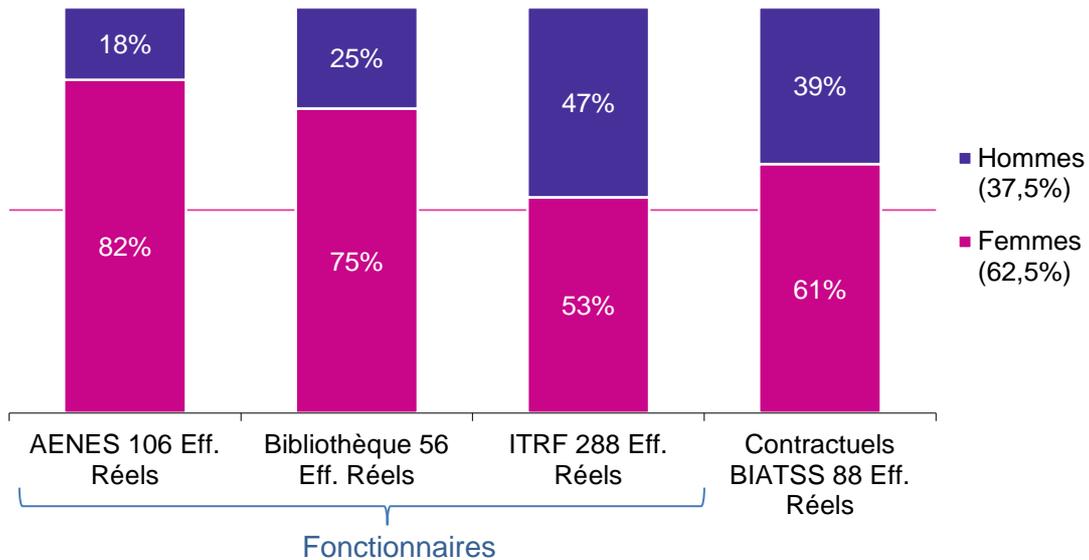


#### Selon la catégorie et la filière



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

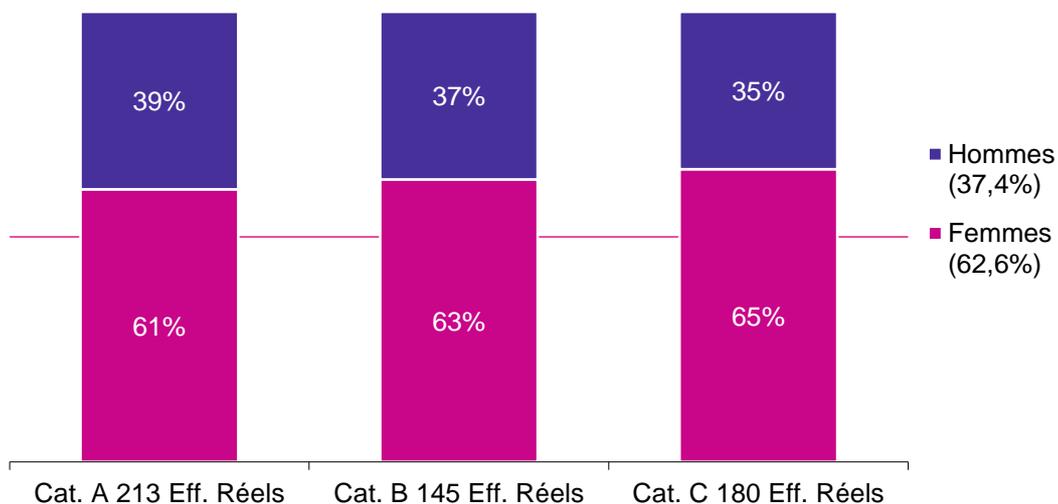
## Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2014 selon le sexe par filière



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

- Une quasi parité pour les fonctionnaires de la filière ITRF,
- 61% des agents non titulaires BIATSS sont des femmes,
- Une large majorité de femmes pour les fonctionnaires des autres filières : de 75% de femmes parmi les personnels de Bibliothèque à 82% pour l'AENES même si cette tendance s'amenuise depuis l'année dernière. En effet, 85% des personnels de Bibliothèque étaient des femmes en 2013.

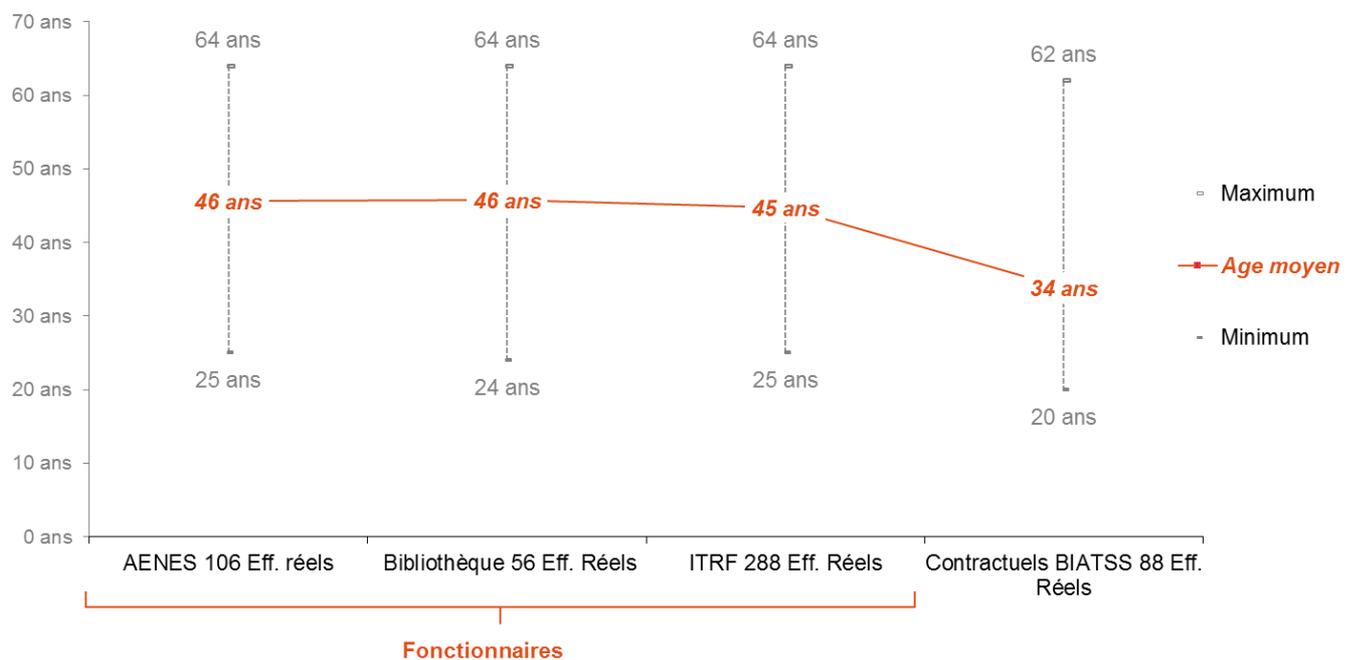
## Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2014 selon le sexe par catégorie



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

## Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2014

	<b>Personnels BIATSS 538 Eff. réels</b>	<b>AENES 106 Eff. réels</b>	<b>Bibliothèque 56 Eff. Réels</b>	<b>ITRF 288 Eff. Réels</b>	<b>Contractuels BIATSS 88 Eff. Réels</b>
<b>Age moyen</b>	43 ans	46 ans	46 ans	45 ans	34 ans
<b>Age médian</b>	43 ans	40 ans	43 ans	44 ans	32 ans
<b>Personne la plus jeune</b>	20 ans	25 ans	24 ans	25 ans	20 ans
<b>Personne la plus âgée</b>	64 ans	64 ans	64 ans	64 ans	62 ans



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

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

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

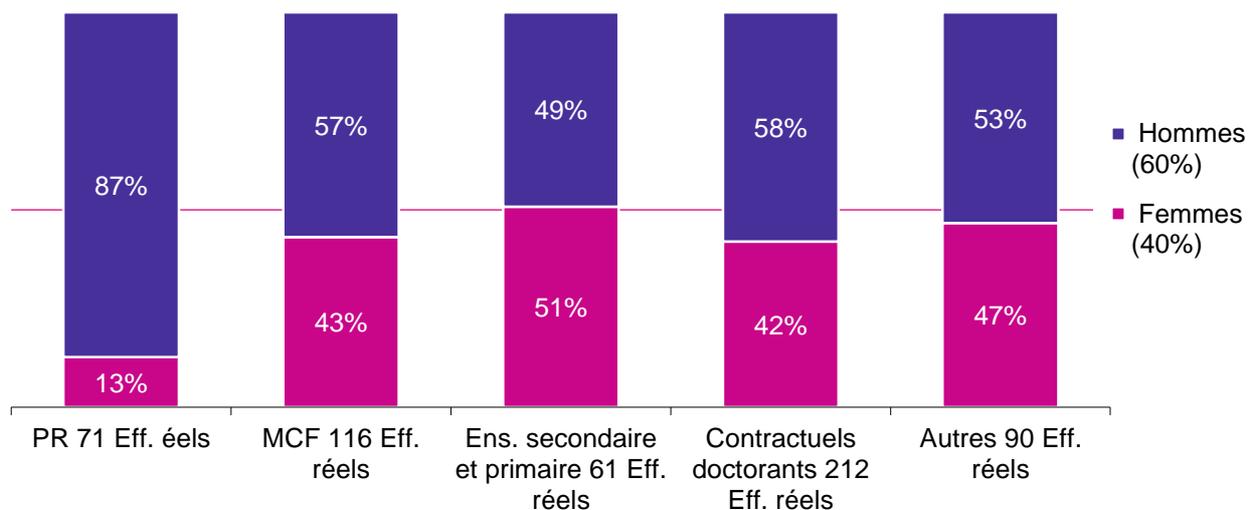
#### Répartition des personnels enseignants par corps au 31 décembre 2014

Corps	Effectifs réels 2014	% du total 2014
Professeur des universités	71	12,9%
Maître de conférences	116	21,1%
Professeur agrégé	48	8,7%
Professeur certifié (ou en lycée professionnel)	9	1,6%
Professeur des Écoles	4	0,7%
Professeur associé à temps partiel	2	0,4%
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)	25	4,6%
Lecteur (ou maître de langue)	17	3,1%
Contractuel doctorant	212	38,6%
Post doctorant	45	8,2%
Directeur de Recherche	1	0,2%
<b>TOTAL Enseignants</b>	<b>550</b>	<b>100%</b>

**39%**

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

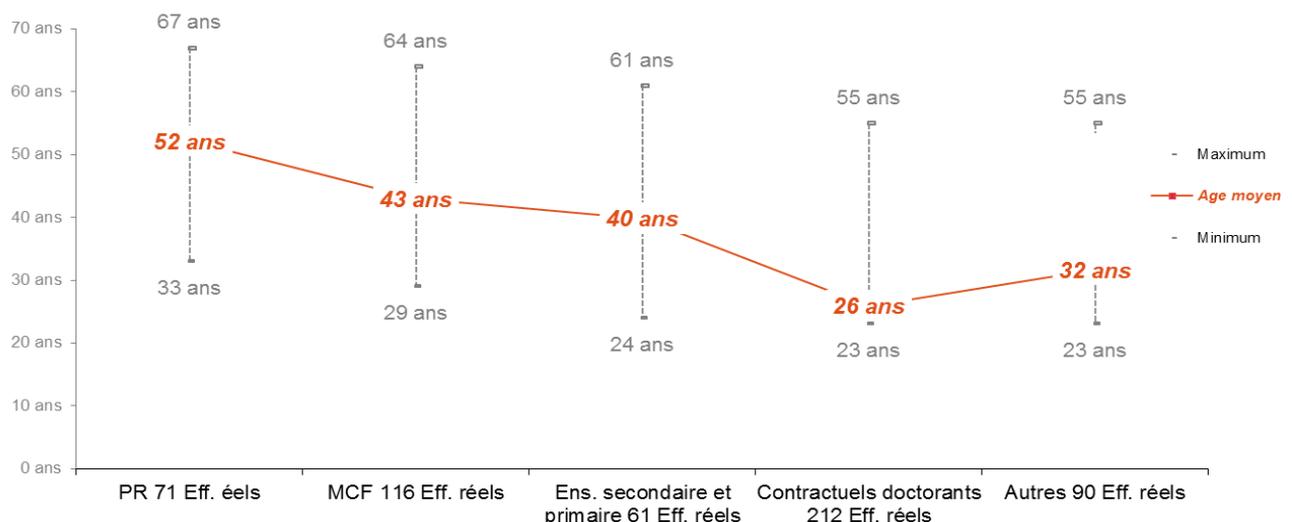
## Répartition des personnels Enseignants selon le sexe et le corps au 31 décembre 2014



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

- les enseignants du secondaire ou du primaire ont une répartition hommes-femmes proche de la parité ;
- parmi les MCF, les contractuels doctorants et les autres personnels d'enseignements de de recherche : autour de 55% sont des hommes ;
- les professeurs des universités restent très majoritairement des hommes, représentant près de 9 PR sur 10.

## Caractéristiques d'âge des personnels Enseignants par corps au 31 décembre 2014



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

- les contractuels doctorants et les autres sont des populations jeunes (avec une moyenne d'âge de respectivement 26 et 32 ans),
- les MCF et enseignants du secondaire et primaire ont des caractéristiques d'âge similaires et ont en moyenne entre 40 et 43 ans,
- les PR ont en moyenne 52 ans.

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

### De quoi parle-t-on ?

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

La comparaison entre ces emplois budgétaires et les effectifs est le constat à la date d'observation : les effectifs présentés, « photographie » au 31 décembre 2014, sont amenés à évoluer au cours de l'année.

### Les emplois budgétaires et effectifs réels des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels hors ressources propres en activité à l'École ou occupant un support au 31 décembre 2014

Filière	Catégorie	Corps	Supports budgétaires 2014	Effectifs 2014 en activité à l'École	Effectifs 2014 occupant un support (MAD sortantes, CLM, CLD, CFP) <sup>1</sup>	
<b>AENES</b>	<b>A</b>	Agent comptable	1	1		
		SGEPES	1	1		
		AENESR	2		1	
		AAE	20	15	2	
		Infirmier	2	1		
	<b>B</b>	SAENES	45	40	0	
	<b>C</b>	ADJENES	70	49	0	
		<b>TOTAL AENES</b>	<b>141</b>	<b>107</b>	<b>2</b>	
<b>BIB</b>	<b>A</b>	Conservateur général	2			
		Conservateur	14	9	3	
		Bibliothécaire	9	7		
	<b>B</b>	BAS	19	18		
	<b>C</b>	MAG	26	23		
			<b>TOTAL Bibliothèque</b>	<b>70</b>	<b>57</b>	<b>3</b>
<b>ITRF</b>	<b>A</b>	IGR	35	27	1	
		IGE	99	96	4	
		ASI	22	18		
	<b>B</b>	TCH	73	81	3	
	<b>C</b>	ADT	102	105	1	
			<b>TOTAL ITRF</b>	<b>331</b>	<b>327</b>	<b>9</b>
			<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>542</b>	<b>491</b>	<b>14</b>

<sup>1</sup> Les personnels n'étant pas en activité à l'École mais occupant un support regroupent des personnels exclus de ce bilan social qui reçoivent une rémunération de la part de l'École. Cela inclut les mises à disposition sortantes et certains congés longs.

**Les emplois budgétaires et effectifs réels des personnels Enseignants et contractuels  
enseignants sur budget État (hors doctorants)  
au 31 décembre 2014**

Corps	Supports budgétaires 2014	Effectifs 2014 en activité à l'École	Effectif occupant un support (MAD sortantes)
Emploi de direction	3	1	
PR	83	71	2
MCF	132	116	1
Professeur agrégé	55	48	
Professeur certifié	18	9	
Professeur des écoles	5	4	
ATER	13	25	
PAST	3	2	
Lecteur ou maître langue	16	17	
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>293</b>	<b>3</b>

**870**

C'est le nombre d'emplois budgétaires de l'ENS de Lyon en 2014

## 1.3 Ancienneté à l'ENS de Lyon

### Ancienneté des personnels fonctionnaires dans l'École au 31 décembre 2014

Filière	Catégorie	Effectifs 2014	Moins de 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 8 ans	Plus de 8 ans	Total
Fonctionnaires BIATSS	A	167	19%	25%	15%	41%	100%
	B	125	18%	24%	13%	45%	100%
	C	158	10%	19%	14%	57%	100%
	<b>Total BIATSS</b>	<b>450</b>	<b>16%</b>	<b>22%</b>	<b>14%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>
Enseignants	A	249	17%	20%	16%	47%	100%
<b>TOTAL fonctionnaires</b>		<b>699</b>	<b>16%</b>	<b>21%</b>	<b>15%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

**16,3%**

**C'est la part de fonctionnaires travaillant à l'École depuis moins de trois ans, c'est sept points de moins qu'en 2013**

Cette diminution importante de l'ancienneté de moins de 3 ans s'explique notamment par le nouveau périmètre de l'établissement en 2011 : la fusion de l'ex-INRP et de l'ENS de Lyon. Ainsi les agents de l'ex-INRP, dont l'ancienneté au sein de l'École débute à la fusion, ont désormais une ancienneté de 3 ans.

**Un peu moins d'un fonctionnaire sur deux travaille à l'École depuis plus de 8 ans**

### Ancienneté des contractuels dans l'École au 31 décembre 2014

Filière	Catégorie	Effectifs 2013	1 an ou moins	Entre 1 et 2 ans	Entre 2 et 3 ans	Plus de 3 ans	Total
Contractuels BIATSS	A	46	48%	17%	9%	26%	100%
	B	20	45%	20%	5%	30%	100%
	C	22	50%	32%	0%	18%	100%
	<b>Total BIATSS</b>	<b>88</b>	<b>48%</b>	<b>22%</b>	<b>6%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>
Contractuels Enseignants	ATER	25	40%	24%	0%	36%	100%
	Lecteur	17	71%	24%	0%	6%	100%
	Contractuel Doctorant	212	32%	32%	33%	4%	100%
	Post doc	45	60%	27%	4%	9%	100%
	PAST	2	0%	0%	0%	100%	100%
	<b>Total Enseignants</b>	<b>301</b>	<b>39%</b>	<b>30%</b>	<b>24%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL contractuels</b>		<b>389</b>	<b>41%</b>	<b>28%</b>	<b>20%</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>

## 1.4 Promotions et mouvements

### 1.4.1 Promotions des agents titulaires

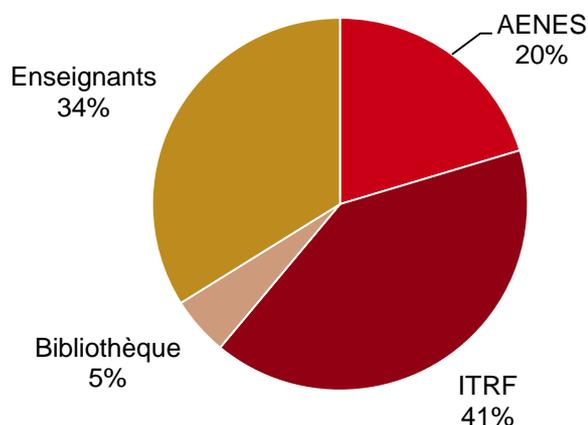
**59**

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

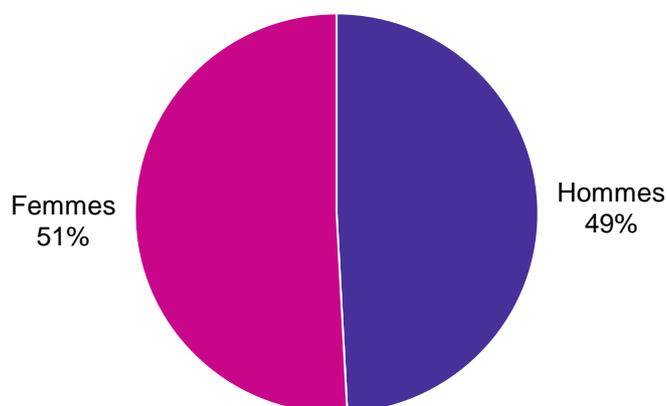
Si l'on rapporte les promotions à la population titulaire, 8,7% de la population BIATSS a été concernée par une promotion en 2014, et 8% de la population enseignante.

Les promotions sont en grande majorité des promotions par tableau d'avancement (63%). Elles concernent toutes les filières. Les filières BIATSS représentent 59 % des promotions. Si l'on s'intéresse à la répartition hommes/femmes, elle est égalitaire, comme l'année précédente.

**Répartition de l'ensemble des promotions par filière en 2014**



**Répartition de l'ensemble des promotions par sexe en 2014**



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

Tableau d'avancement des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon  
Promotions obtenues en 2014

Filière	Corps	Grade	2014	
			Nombre de promouvables <sup>2</sup>	Nombre de promus
<b>AENES</b>	<b>ADAENES</b>	APAENES	2	0
	<b>SAENES</b>	SAENES classe exceptionnelle	6	0
		SAENES classe supérieure	11	0
	<b>ADJENES</b>	ADJENES principal 1 <sup>e</sup> classe	9	2
		ADJENES principal 2 <sup>e</sup> classe	17	4
		ADJENES 1 <sup>ère</sup> classe	1	1
<b>Bibliothèque</b>	<b>Conservateurs</b>	Conservateurs en chef	5	2
	<b>BIBAS</b>	BIBAS classe exceptionnelle	7	0
		BIBAS classe supérieure	0	0
	<b>Magasiniers</b>	Magasinier principal 1 <sup>e</sup> cl	2	0
		Magasinier principal 2 <sup>e</sup> cl	3	0
		Magasinier 1 <sup>e</sup> cl	1	0
<b>ITRF</b>	<b>IGR</b>	IGR hors classe	0	0
		IGR 1 <sup>ère</sup> classe	7	2
	<b>IGE</b>	IGE hors classe	1	0
		IGE 1 <sup>ère</sup> classe	20	3
	<b>TECH</b>	TECH classe exceptionnelle	3	0
		TECH classe supérieure	3	2
	<b>ADT</b>	Adjoint Technique Principal 1 <sup>e</sup> cl	1	1
		Adjoint Technique Principal 2 <sup>e</sup> cl	2	1
		Adjoint Technique 1 <sup>e</sup> cl	8	2
<b>Total fonctionnaires BIATSS</b>			<b>109</b>	<b>20</b>

<sup>2</sup> Pour les filières AENES et Bibliothèque, il s'agit des agents remplissant les conditions. Pour la filière ITRF, il s'agit des agents remplissant les conditions et ayant déposé un dossier.

**Tableau d'avancement des personnels enseignants et enseignants chercheurs  
de l'ENS de Lyon  
Promotions obtenues en 2014**

Filière	Corps	Grade	2014	
			Nombre de promouvables	Nombre de promus
<b>Enseignants</b>	<b>PRAG</b>	PRAG HC	14	1
	<b>PRCE</b>	PRCE HC	2	1
	<b>PE</b>	PE HC	Inconnu	1
<b>Enseignants chercheurs</b>	<b>MCF</b>	MCF HC	23	3
	<b>PR</b>	PR 1ère classe	20	9
	<b>PR</b>	PR Classe Exceptionnelle 1	17	1
	<b>PR</b>	PR Classe Exceptionnelle 2	5	1
<b>Total fonctionnaires Enseignants</b>			<b>81</b>	<b>17</b>

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

**Liste d'aptitude des personnels fonctionnaires de l'ENS de Lyon  
Promotions obtenues en 2014**

Filière	Corps	2014		
		Nombre de promouvables	Nombre de promouvables ayant déposé un dossier	Nombre de promus
<b>AENES</b>	<b>ADAENES</b>	21	4	0
	<b>SAENES</b>	39	7	1
<b>Bibliothèque</b>	<b>Conservateurs généraux</b>	6	0	0
	<b>Conservateurs</b>	6	0	0
	<b>Bibliothécaire</b>	12	5	0
	<b>Bibliothécaire assistant spécialisé</b>	19	5	0
<b>ITRF</b>	<b>Ingénieur de Recherche</b>		16	1
	<b>Ingénieur d'Etudes</b>		7	1
	<b>Assistant Ingénieur</b>		12	0
	<b>Technicien</b>		15	1
<b>TOTAL fonctionnaires BIATSS</b>		<b>103</b>	<b>71</b>	<b>4</b>

On constate une augmentation des promotions par tableau d'avancement ou liste d'aptitude (41 en 2014 contre 31 en 2013), notamment grâce à l'augmentation des promotions sur tableau d'avancement dans les filières AENES, Bibliothèque et Enseignants.

## Promotion par concours des agents titulaires

**24**

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

Dix-huit agents ont réussi un concours ou un examen professionnel qui leur a permis de bénéficier d'une promotion tout en restant dans l'établissement. A noter également que 6 agents (4 BIATSS et 2 enseignants) ont réussi un concours et ont quitté l'établissement.

L'effort de formation consenti pour la préparation aux concours explique notamment cette réussite.

### Parité au sein des jurys de concours

Si l'on s'intéresse à la part des femmes dans les jurys de concours, elles sont bien représentées dans les jurys ITRF, avec plus de 50,5% des membres. Elles sont également représentées à parité pour les jurys de lecteurs (50%). La proportion descend à 26% pour les recrutements ATER, 24% dans les comités de sélection, puis 18% dans les jurys du second degré.

En ce qui concerne les présidentes de jurys, on constate une baisse par rapport à 2013 : elles ne représentent plus qu'un tiers des présidentes des comités de sélection et des jurys ITRF et ont même disparu des autres concours.

## 1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires

11

**C'est le nombre d'agents dont la situation a été pérennisée en 2014.**

Cette année, ces pérennisations concernent uniquement des personnels BIATSS. Dans la filière ITRF, sur les 16 concours ouverts à l'ENS de Lyon, 8 agents non titulaires déjà dans l'établissement ont pu être pérennisés. Un contractuel de l'École a également réussi un concours AENES et a pu être affecté dans l'établissement.

Dans le cadre des recrutements de travailleurs handicapés, 2 contractuels ont été pérennisés et 2 nouveaux contrats de ce type ont été proposés.

5 concours Sauvadet ouverts en 2014 ont permis la titularisation de 3 contractuels de l'établissement.

### De quoi parle-t-on ?

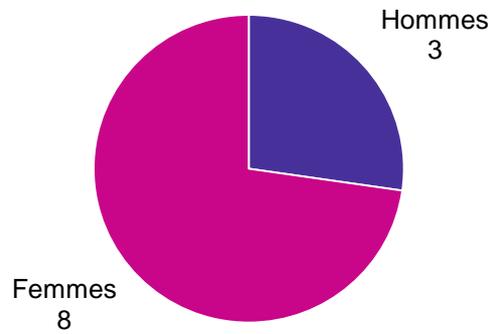
La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite loi Sauvadet, a pour objet de favoriser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

Si l'on s'intéresse aux agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012 (loi Sauvadet), 14 personnes étaient concernées au 1er janvier 2014. Au 31 décembre 2014, 12 personnes sont toujours concernées par le processus de titularisation, dont 7 sont encore dans l'établissement.

Concernant les passages de CDD en CDI en 2014, 3 personnes se sont vues proposées un CDI dont une a ensuite été titularisée. 7 agents sont actuellement en CDI dans l'établissement.

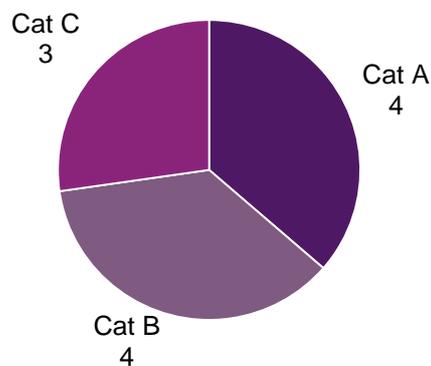
## Répartition hommes-femmes des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2014

Base : 11 personnels BIATSS titularisés en 2014



## Catégorie des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2014

Base : 11 personnels BIATSS titularisés en 2014



## 1.4.3 Flux de personnels

### Les flux de fonctionnaires

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

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

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

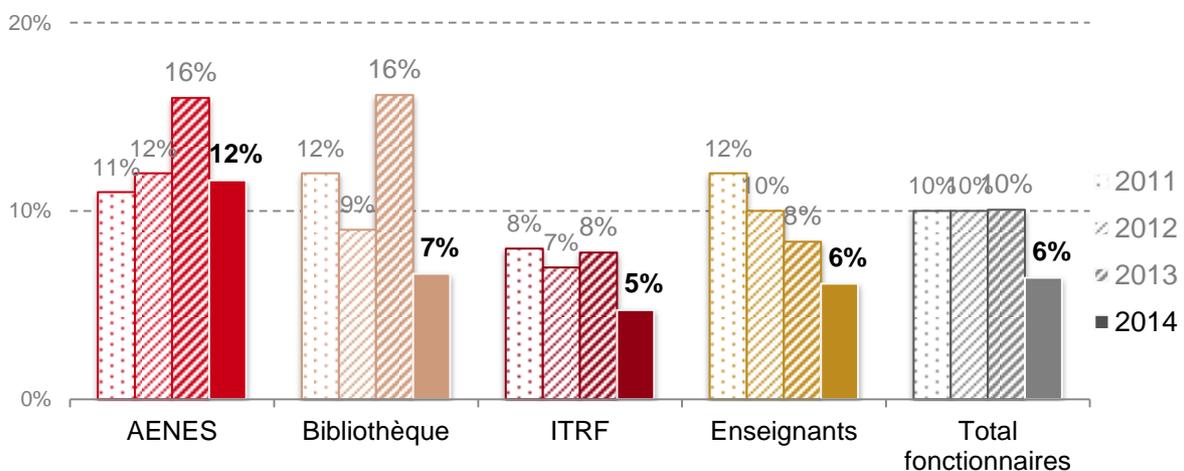
Taux de rotation :

$$\frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})}{\text{Effectifs au 31 - 12 - 2013} + \text{effectifs 31 - 12 - 2014}}$$

#### Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2013 et 2014 selon la filière

	Nombre d'entrées de fonctionnaires	Nombre de sorties de fonctionnaires	Solde (entrées - sorties)	Taux de rotation
<b>AENES</b>	12	13	-1	12%
<b>Bibliothèque</b>	2	6	-4	7%
<b>ITRF</b>	14	13	1	5%
<b>Enseignants</b>	12	19	-7	6%
<b>Total général</b>	40	51	-11	6%

#### Évolution des taux de rotation des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre 2011 et 2014 selon la filière



Au vu de la baisse du taux de rotation on peut affirmer qu'il y a eu moins de mouvements cette année. En effet, c'est 19 entrées de fonctionnaires en moins et 24 sorties de moins qu'en 2013.

### Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2013 et 2014 selon la catégorie

Filière	Catégorie	Nombre d'entrées de fonctionnaires	Nombre de sorties de fonctionnaires	Solde (entrées - sorties)	Taux de rotation*
<b>Fonctionnaires BIATSS</b>	A	12	16	-4	8%
	B	7	7	0	6%
	C	9	9	0	6%
<b>Fonctionnaires Enseignants</b>	A	12	19	-7	6%
<b>Total général</b>		<b>40</b>	<b>51</b>	<b>-11</b>	<b>6%</b>

### Les flux de contractuels

#### Entrées – sorties des agents non titulaires BIATSS de l'ENS de Lyon entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014

##### Selon le type de contrat

	Nombre de recrutements d'agents non titulaires	Nombre de départs d'agents non titulaires
CDD Budget État	27	20
CDD RP	23	23
CDI	0	1
<b>Total général</b>	<b>50</b>	<b>44</b>

##### Selon la catégorie

	Nombre de recrutements d'agents non titulaires	Nombre de départs d'agents non titulaires
Catégorie A	25	21
Catégorie B	13	11
Catégorie C	12	12
<b>Total général</b>	<b>50</b>	<b>44</b>

Les arrivées de contractuels notamment de catégories A sont plus nombreuses cette année, ce qui est à mettre en perspective avec les départs de fonctionnaires de cette catégorie. Certains départs sont quant à eux dus à une réussite de concours.

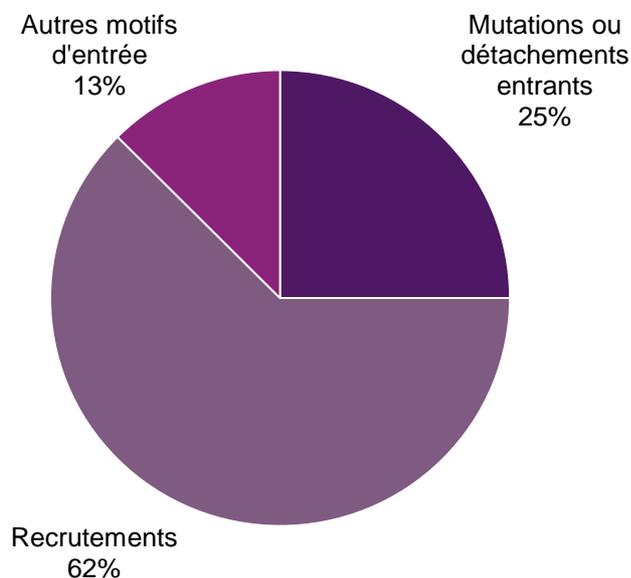
## Focus sur les entrées de fonctionnaires

### Entrées des fonctionnaires pendant l'année 2014 selon le motif et la catégorie

Filière	Catégorie	Mutations ou détachements entrants	Recrutements	Autres motifs d'entrée
Fonctionnaires BIATSS	A	4	7	1
	B	2	4	1
	C	3	3	3
	<b>Total BIATSS</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>5</b>
Fonctionnaires Enseignants	A	1	11	0
<b>Total général</b>		<b>10</b>	<b>25</b>	<b>5</b>

### Répartition des entrées de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2014 selon le motif

Base : 40 fonctionnaires BIATSS  
et enseignants entrés à l'École en 2014



Près d'une entrée de fonctionnaire sur trois est un recrutement, 1 entrée sur 4 est issue d'une mutation ou d'un détachement entrant. Les autres motifs d'entrée de personnels fonctionnaires s'expliquent par des retours de disponibilité.

En 2014, 11 postes vacants ont été publiés sur la BRIEP (Bourse Régionale Interministérielle à l'Emploi Public) et ont abouti au recrutement de 4 agents titulaires. Seuls les postes vacants sont publiés, et non les remplacements pour congés maternité, maladie ou surcharge d'activité.

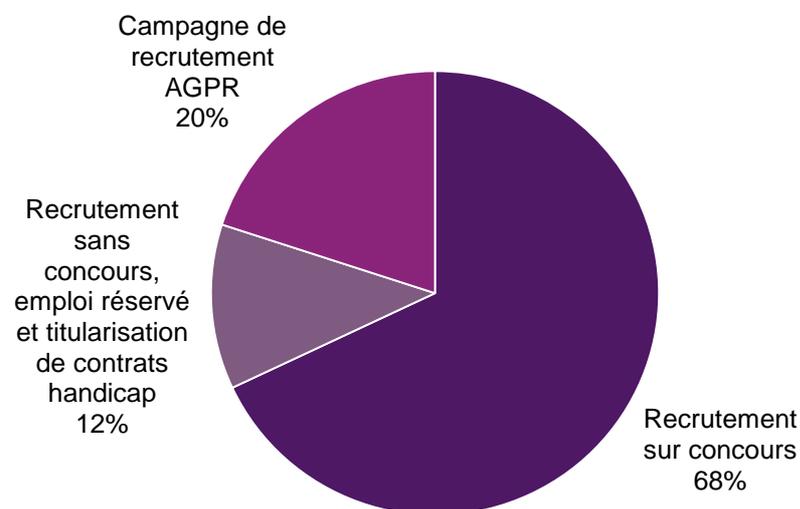
## Focus sur le recrutement

## Recrutement des fonctionnaires selon la voie d'accès

Filière	Catégorie	Recrutement sur concours	Recrutement sans concours, emploi réservé et titularisation de contrats handicap	Campagne de recrutement AGPR	Total fonctionnaires recrutés
Fonctionnaires BIATSS	A	7	0	0	7
	B	3	1	0	4
	C	1	2	0	3
	<b>Total BIATSS</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
Fonctionnaires Enseignants	A	6	0	5	11
<b>Total général</b>		<b>17</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>25</b>

## Répartition des recrutements de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2014 selon la voie d'accès

Base : 25 fonctionnaires BIATSS et enseignants recrutés à l'École en 2014



Près de 70% des recrutements de fonctionnaires en 2014 sont réalisés via un concours. 3 recrutements sur concours parmi les 11 concours BIATSS sont des concours Sauvadet.

## Focus sur les départs de fonctionnaires

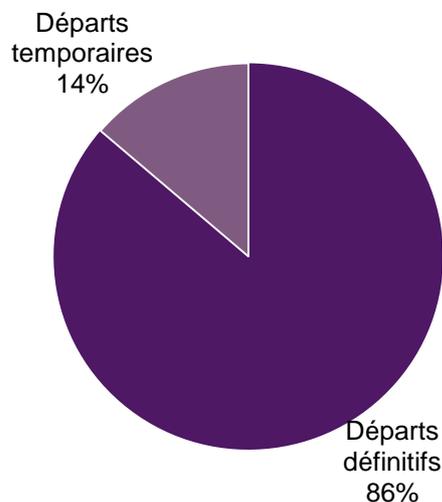
Les départs définitifs comprennent les retraites, démissions, fins de détachement et mutations. Les départs temporaires concernent les détachements, mises à disposition, congés de formation professionnelle, disponibilités et congés pour événements familiaux.

### Départs des fonctionnaires entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014 selon le type de départ

Filière	Catégorie	Départs définitifs	Départs temporaires	Total départs de fonctionnaires
Fonctionnaires BIATSS	A	11	5	16
	B	7	0	7
	C	7	2	9
	<b>Total BIATSS</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>32</b>
Fonctionnaires Enseignants	A	19	0	19
<b>Total général</b>		<b>44</b>	<b>7</b>	<b>51</b>

### Répartition des fonctionnaires partis en 2014 selon le motif

Base : 51 fonctionnaires BIATSS et enseignants sortis de l'École en 2014



**31%**

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

En 2014, 15 personnes sont parties à la retraite, contre 19 en 2013. L'âge moyen du départ en retraite est de 62 ans. Si l'on s'intéresse aux départs temporaires, il s'agit en majorité de départs en détachement.

### 1.4.4 Mobilités Internes BIATSS

Les postes vacants en 2014 ont été ouverts à la mobilité via l'application de mobilité.

#### Répartition des personnels BIATSS ayant obtenu une mobilité interne en 2014 par type de mobilité et selon l'affectation

Pôle d'affectation des postes pourvus	Nombre de personnels			Total
	Avec une mobilité de service et de fonction	Avec une mobilité de fonction sans changement de service	Avec une mobilité de service sans changement de fonction	
Vice-présidence RIEMS	1			1
Vice-présidence Etudes	1			1
Vice-présidence Recherche				
Direction générale des services	1		1	2
BDL			1	1
Présidence		1	1	2
lfé				
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

**7**

**C'est le nombre d'agents de l'ENS de Lyon qui ont bénéficié d'une mobilité interne, comme en 2013.**

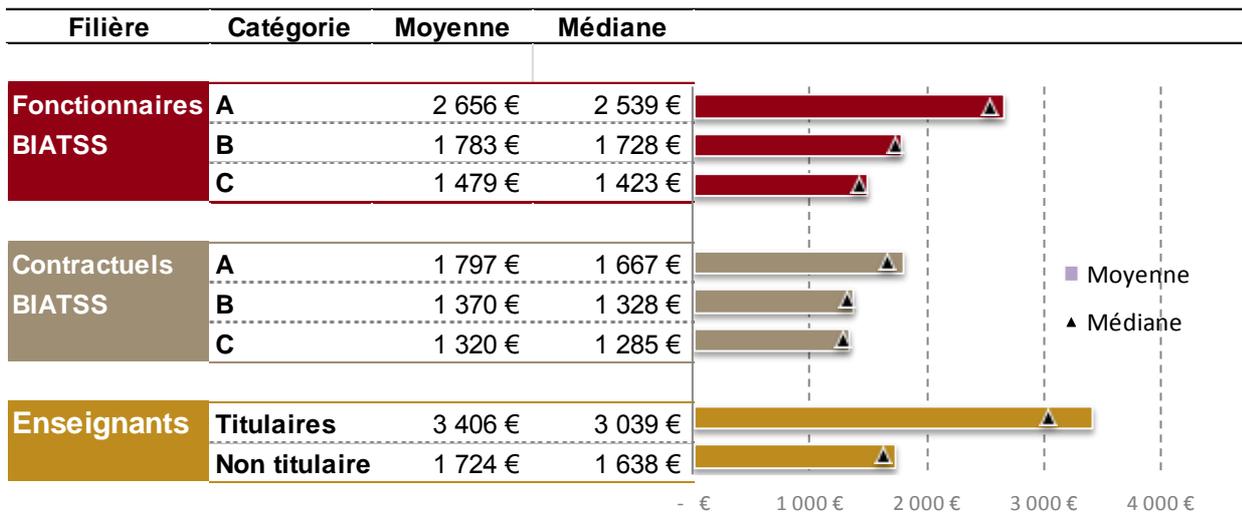
La mobilité concerne 2% de la population BIATSS, comme en 2013. Après des mouvements importants suite au nouveau périmètre de l'établissement (5% des personnels BIATSS étaient concernés en 2012 et 10 % en 2011), la mobilité interne concerne de moins en moins de personnes. Depuis la rentrée 2014, les postes vacants sont aussi proposés au fil de l'eau.

## 2. Rémunérations

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

### 2.1 Rémunérations

Rémunération nette mensuelle médiane et moyenne des personnels payés par l'École au titre de l'année 2014 selon la filière, le statut et la catégorie



**86,7 millions d'euros**

Le montant des dépenses de personnels sur budget État en 2014.

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

- au dispositif relatif à la résorption de l'emploi précaire (loi Sauvadet),
- au GVT (glissement vieillesse technicité), c'est-à-dire à l'évolution mécanique liée aux avancements et promotions (changement d'échelons, de grades, de corps)

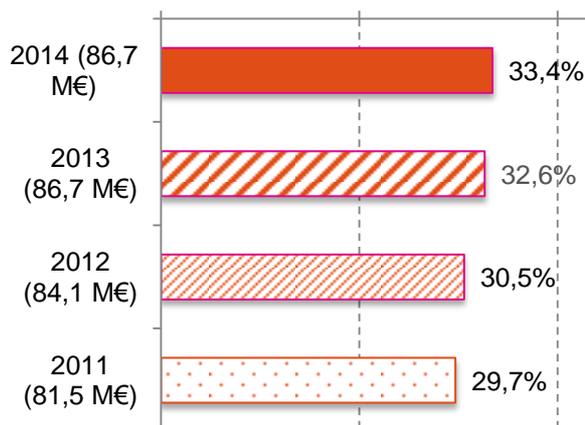
La MSE correspond à toutes les dépenses de personnels transférées au moment du passage de l'établissement aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE).

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

**5,6 millions d'euros**

C'est le montant des dépenses de personnels sur budget propre en 2014.

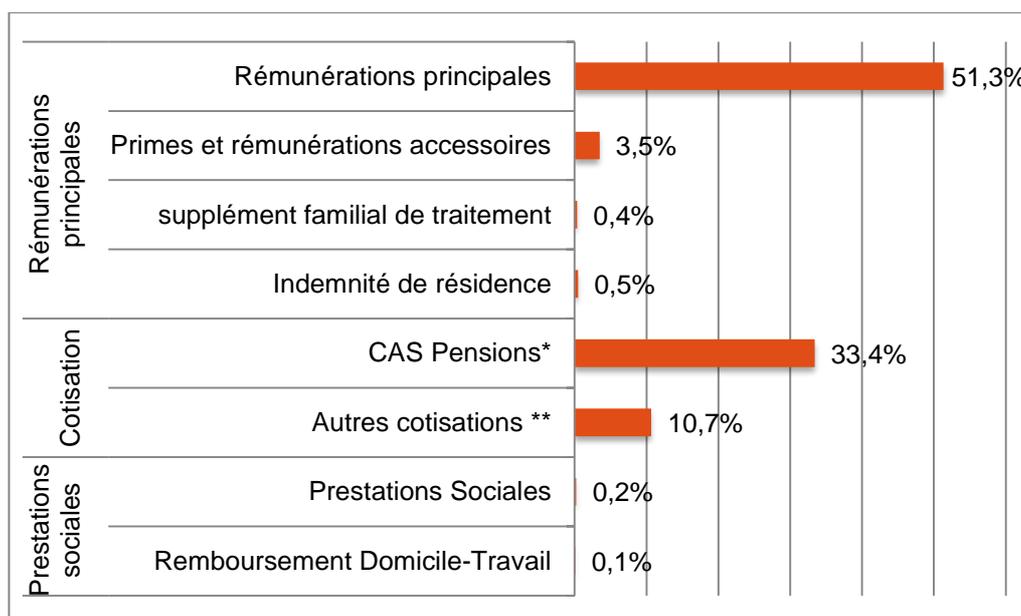
### Évolution de la part annuelle de la cotisation employeur au sein de la dépense MSE aux pensions civiles de retraites « CAS Pensions » de 2011 à 2014



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

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

### Répartition des dépenses de personnels de l'ENS de Lyon au titre de l'année 2014<sup>3</sup>



Montant total des dépenses de personnels sur budget État : 86 692 993 €

<sup>3</sup> Sont incluses dans les autres cotisations : Contr. solidarité Autonomie, Cot pat fds nat aide logement, Cot pat FNAL déplafoinée, Cot pat IRCANTEC TR A, Cot pat IRCANTEC TR B, Cot pat maladie dépl, Cot pat RAFFP, Cot pat vieillesse déplaf, Cot pat vieillesse Plaf, Cot pat vst transport, Cot pat accident travail, Cot patron. alloc fam, Cotis patron. ASSEDIC.

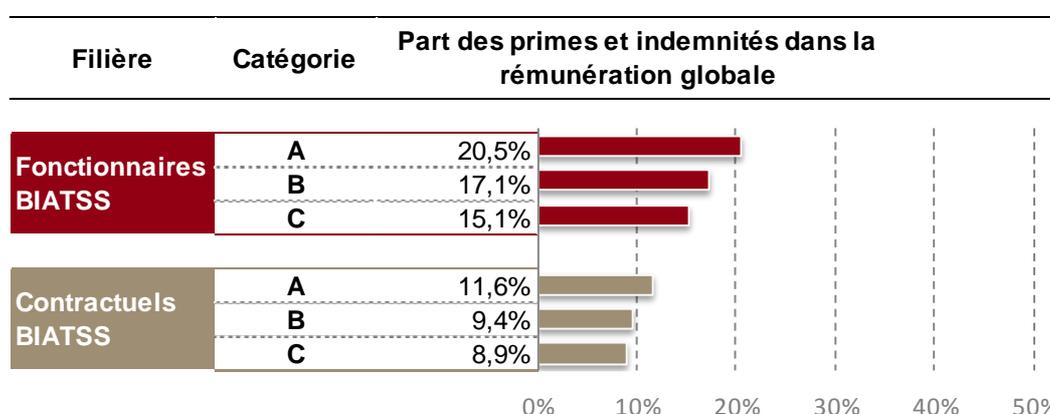
## 2.2 Primes et indemnités

### De quoi parle-t-on ?

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

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

Part des primes et indemnités<sup>4</sup> dans la rémunération globale des personnels payés par l'École selon le statut et la catégorie



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

### Primes et indemnités des personnels ITRF versées au titre de l'année 2014

Prime des ITRF	Nombre de bénéficiaires	Montant versé
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique	304	1 110 924 €
PFI : Prime de Fonction Informatique	42	167 330 €

<sup>4</sup> Les indemnités incluent également le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence

**Primes et indemnités des personnels des AENES et de Bibliothèque  
versées au titre de l'année 2014**

<b>Primes des AENES et Bibliothèques</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Montant versé</b>
IAT : indemnités d'administration et de technicité	84	196 935 €
IFTS : indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires	25	99 675 €
PFR : Prime de fonctions et de résultats	65	283 087 €

**Primes et indemnités des personnels de Bibliothèque  
versées au titre de l'année 2014**

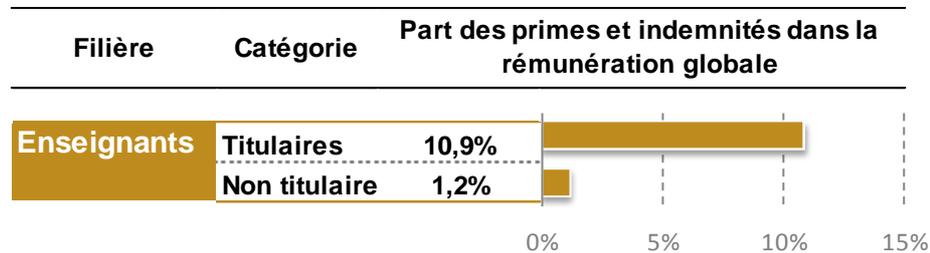
<b>Primes des Bibliothèques</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Montant versé</b>
Indemnité spéciale	13	78 845 €
Primes de technicité pour les corps bibliothécaires	26	28 746 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres...	25	1 850 €
Primes de sujétions spéciales	24	17 166 €
Indemnité de chaussures et panier	27	739 €

**Primes et indemnités des personnels contractuels BIATSS  
versées au titre de l'année 2014**

	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Montant versé</b>
Prime Contractuels BIATSS	134	144 953 €

## 2.2.2 Personnels Enseignants de l'ENS de Lyon

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



Primes et indemnités des personnels Enseignants versées au titre de l'année 2014

Prime des Enseignants	Nombre de bénéficiaires	Montant versé
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	289	319 985 €
PES : Prime d'excellence scientifique	83	464 283 €
Prime ERC	4	125 350 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	12	12 466 €
PCA : Prime pour charges administratives	21	81 999 €

La prime ERC (Contract European Research Council) est une nouveauté.

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

### De quoi parle-t-on ?

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

### 93

C'est le nombre de bénéficiaires indemnisés en 2014 au titre de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

### + 74 %

C'est l'augmentation du montant versé au titre de la GIPA par rapport à l'année 2013.

#### Montant des indemnités versées en 2014 au titre de la GIPA

	2014		2013		2012	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
<b>Catégorie A</b>	41	57 971 €	24	36 652 €	33	45 682 €
<b>Catégorie B</b>	4	494 €	4	865 €	5	858 €
<b>Catégorie C</b>	48	13 946 €	25	4 156 €	44	7 238 €
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>72 411 €</b>	<b>53</b>	<b>41 673 €</b>	<b>82</b>	<b>53 778 €</b>

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

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

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

S'il reste encore des ARE versées par l'ENS de Lyon aux anciens personnels qui ne rentrent pas dans le cadre de cette convention, le versement d'ARE continue de diminuer et particulièrement entre 2014 et 2013 (près de 12 000€ en moins).

#### Aides au Retour à l'Emploi prises en charge par l'ENS de Lyon en 2014 anciens personnels contractuels sur budget État

	2014	2013	2012
<b>Nombre de personnes indemnisées</b>	2	2	5
<b>Nombre total de jours indemnisés</b>	<b>58 jours</b>	581 jours	976 jours
<b>Montant des indemnités</b>	<b>1 770 €</b>	13 644 €	21 273 €

## 2.3 Nouvelles Bonifications Indiciaires (NBI)

### Répartition à compter de février 2013

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

L'établissement est doté de 1650 points. Aucun changement n'a eu lieu entre 2013 et 2014.

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

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

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

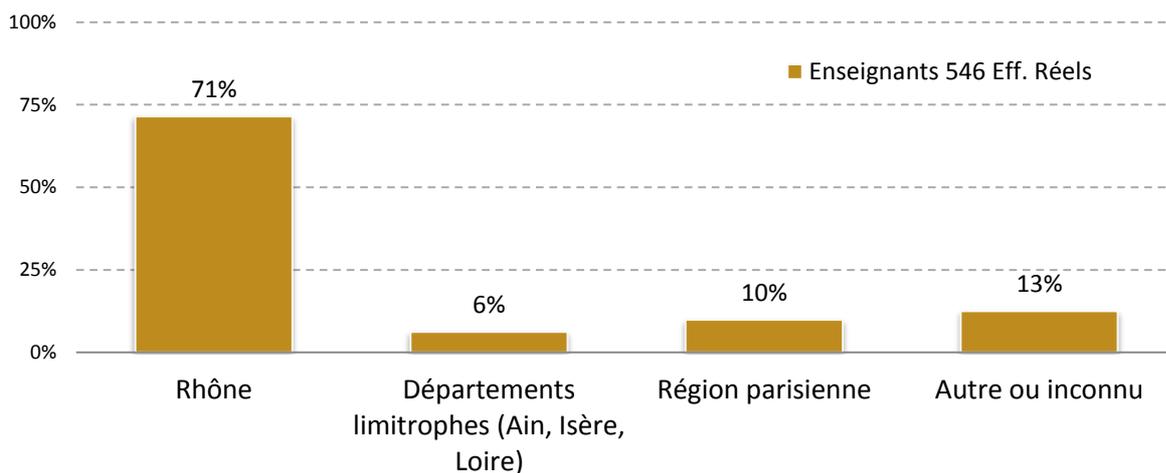
### 3. Conditions de travail

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

99% des personnels en activité à l'École au 31 décembre 2014 travaillent sur le site lyonnais.

##### Lieu de résidence des personnels Enseignants de l'ENS de Lyon travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2014

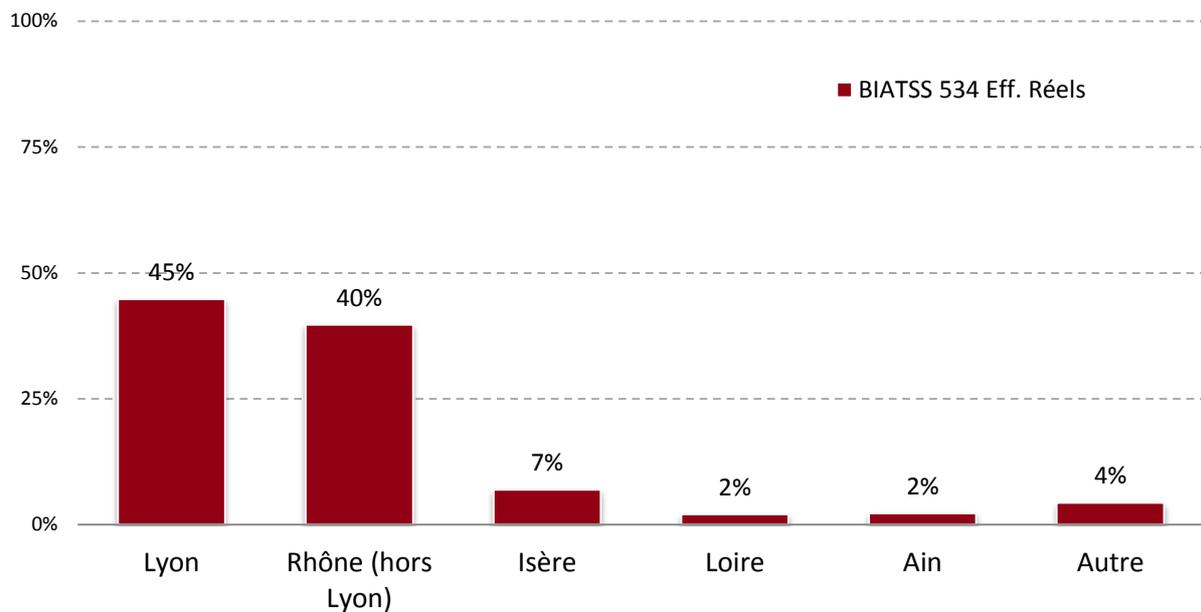
Filière	Lieu de résidence	Effectifs 2014	% par filière
Enseignants	Rhône	390	71%
	Départements limitrophes (Ain, Isère, Loire)	34	6%
	Région parisienne	54	10%
	Autre ou inconnu	68	12%
	<b>Total Enseignants</b>	<b>546</b>	<b>100%</b>



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

### Lieu de résidence des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2014

Filière	Lieu de résidence	Effectifs 2014	% par filière
<b>BIATSS</b>	Lyon	240	45%
	Rhône (hors Lyon)	212	40%
	Isère	36	7%
	Loire	11	2%
	Ain	12	2%
	Autre	23	5%
	<b>Total BIATSS</b>	<b>534</b>	<b>100%</b>



4 personnels BIATSS de l'École travaillent sur le site de Marseille (1) ou de la région parisienne (3).

## 3.2 Éléments sur le temps de travail

### 3.2.1 Taux d'activité des personnels BIATSS

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

Deux principaux types de temps partiel existent pour les fonctionnaires :

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

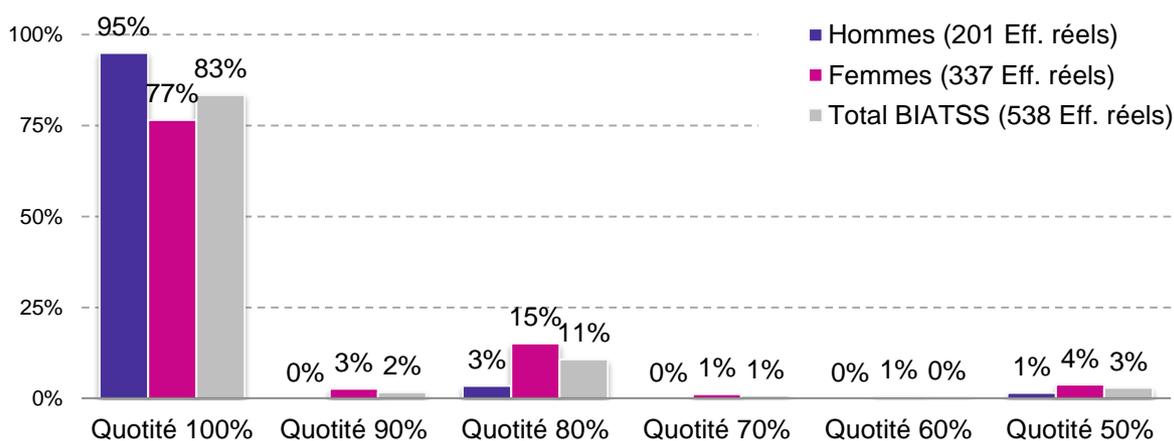
A noter également que certains contractuels se voient proposés des contrats à temps partiel.

Cette partie concerne uniquement les personnels BIATSS. En effet, la population des Enseignants est très peu concernée par le travail à temps partiel (6 personnes seulement).

#### Quotité de travail des personnels BIATSS selon la catégorie au 31 décembre 2014

Filière	Catégorie	Quotité 100%	Quotité 90%	Quotité 80%	Quotité 70%	Quotité 60%	Quotité 50%	Total
Personnels BIATSS	A	184	3	17	1		8	213
	B	113	4	22	2	1	3	145
	C	152	2	19	1	1	5	180
	Total en effectifs	448	9	58	4	2	16	538
	Total en %	83%	2%	11%	1%	0,4%	3%	100%

#### Quotité de travail des personnels BIATSS selon le sexe au 31 décembre 2014



**17%**

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

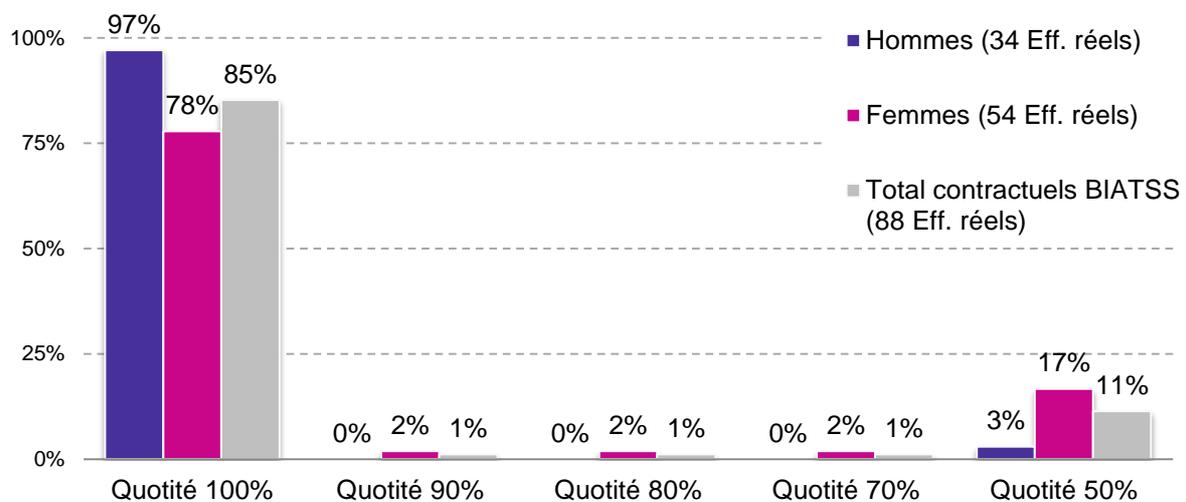
La quotité travaillée diffère selon le sexe : près d'une femme sur 4 travaille à temps partiel contre seulement 5% des hommes. Le 80% est le temps partiel le plus largement mis en place, puisqu'ils représentent 76% des temps partiels des personnels BIATSS de l'École.

## Focus sur les temps partiels des contractuels BIATSS

### Quotité de travail des contractuels au 31 décembre 2014 selon la catégorie

Filière	Catégorie	Quotité 100%	Quotité 90%	Quotité 80%	Quotité 70%	Quotité 60%	Quotité 50%	Total
Contractuels BIATSS	A	38		1			7	46
	B	18	1		1			20
	C	19					3	22
	Total en effectifs	75	1	1	1	0	10	88
	Total en %	85,2%	1,1%	1,1%	1,1%	0,0%	11,4%	100,0%

### Quotité de travail des contractuels BIATSS au 31 décembre 2014 selon le sexe



Parmi les 88 contractuels BIATSS, 15% sont à temps partiel. Encore une fois une disparité existe selon le sexe puisque la quasi-totalité des hommes travaillent à temps plein contre 78% des femmes.

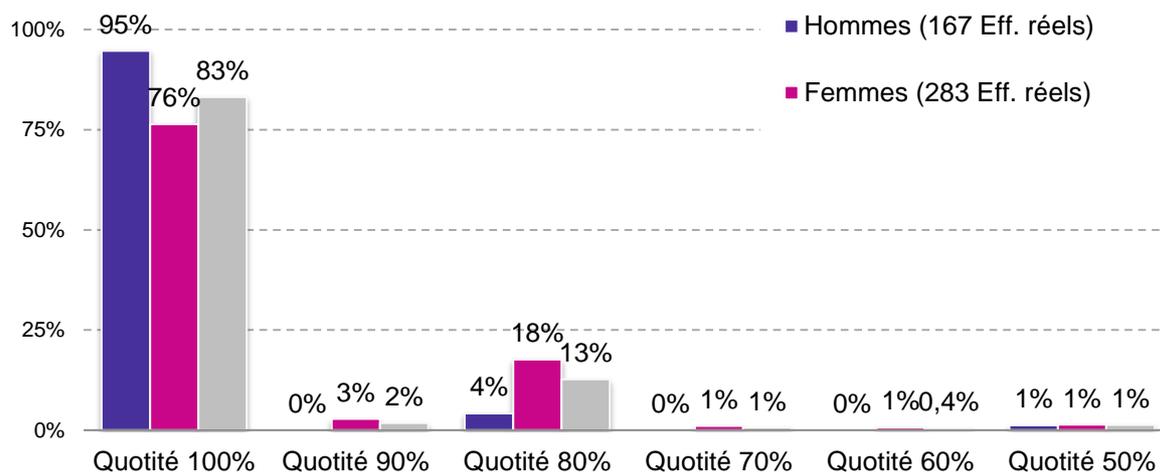
Parmi les 13 contractuels BIATSS à temps partiel, 10 travaillent à mi-temps dont 9 femmes.

## Focus sur les temps partiels des fonctionnaires BIATSS

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

Filière	Catégorie	Quotité 100%	Quotité 90%	Quotité 80%	Quotité 70%	Quotité 60%	Quotité 50%	Total
Fonctionnaires BIATSS	A	146	3	16	1		1	167
	B	95	3	22	1	1	3	125
	C	133	2	19	1	1	2	158
	Total en effectifs	373	8	58	3	2	6	450
	Total en %	83%	2%	13%	1%	0,4%	1%	100,0%

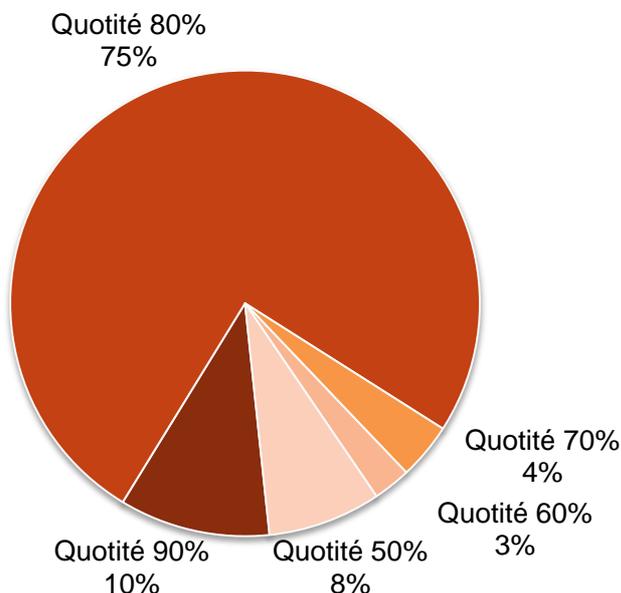
### Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS selon le sexe



Parmi les 450 fonctionnaires BIATSS, 17% travaillent à temps partiels. C'est la plupart du temps le travail à 80% qui est privilégié.

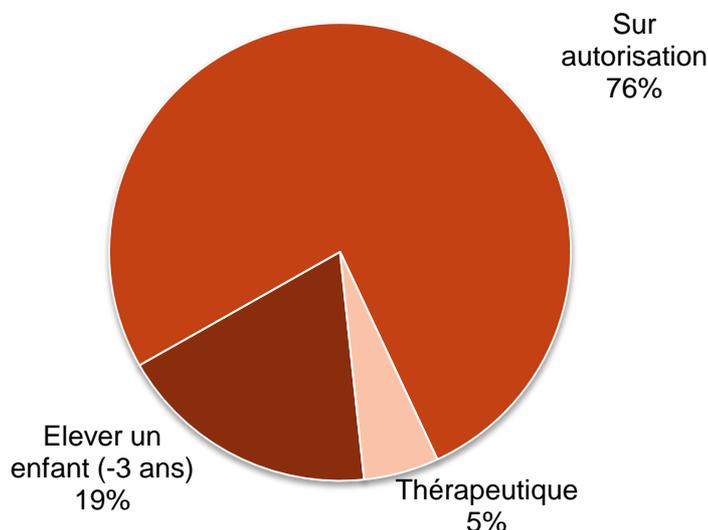
### Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon à temps partiel au 31 décembre 2014

Base : 77 fonctionnaires BIATSS  
travaillant à temps partiel



### Modalités de travail à temps partiel des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2014

Base : 77 fonctionnaires BIATSS  
travaillant à temps partiel



Parmi les 77 fonctionnaires BIATSS à temps partiel :

- 3 sur 4 travaillent à 80%, ils étaient 83% en 2013,
- 77% sont des temps partiels sur autorisation,
- les temps partiels de droits sont, cette année, exclusivement octroyer pour élever un enfant de moins de 3 ans.

### 3.2.2 Organisation du travail

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

**561**

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

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

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

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

Il faut distinguer :

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

Si l'on s'intéresse à la répartition globale des agents en fonction de leur organisation du travail, 78% des agents sont soumis au protocole ARTT classique. 20% ont des horaires atypiques et 2% des horaires variables, une répartition qui reste stable.

### 3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET)

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

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

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

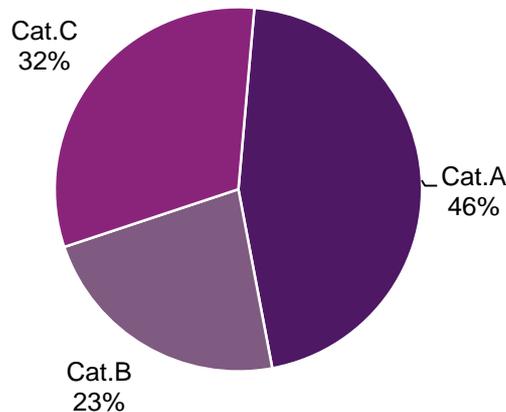
Cette possibilité est ouverte dès que l'agent dispose de 20 jours sur son CET. Les 20 premiers jours sont à utiliser sous forme de congés. Au-delà, l'agent doit exercer un droit d'option : conserver ses jours sur son CET, se les faire indemniser ou les faire prendre en compte au sein du régime de la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

#### Récapitulatif des Comptes Epargne-Temps des personnels de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2014

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total 2014	Total 2013
Nombre d'agents ayant un CET	84	42	58	184	191
Nombre de jours CET utilisés en congés dans l'année	110 jours	176 jours	32 jours	318 jours	278 jours
Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année	18	12	9	39	56
Nombre de jours déposés fin 2014 sur les CET	129 jours	65 jours	54 jours	248 jours	463 jours
Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET	1345,5 jours	653 jours	813,5 jours	2812 jours	3036 jours

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

Base : 184 CET ouverts au 31 décembre 2014



Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, on observe que 46% des CET concernent des catégories A. Ce sont les agents de cette catégorie qui déposent en moyenne le plus de jours sur leurs CET (7 jours).

### 2 812

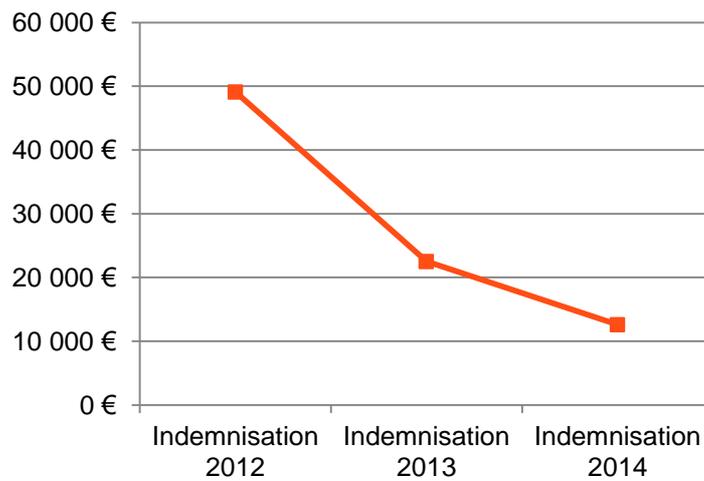
**C'est le nombre total de jours épargnés sur les 184 CET des personnels en activité à l'ENS de Lyon au 31 décembre 2014, un chiffre en baisse par rapport à 2013 (3 036 jours).**

Le nombre de jours déposés par les agents sur les CET est de 248 cette année, soit une baisse constante depuis 2012, avec près de 4 fois moins de jours déposés qu'en 2012 (917), et presque deux fois moins qu'en 2013 (463 jours).

Cela est dû en grande partie à la politique menée par l'établissement qui incite les agents à prendre leurs congés annuels de manière régulière au cours de l'année.

Cette année, le droit d'option a entraîné l'indemnisation de 79 jours et le placement en épargne retraite de 33 jours, pour un coût total de 12 610 €.

### Évolution des sommes versées pour les CET



La politique menée a aussi un impact financier non négligeable pour l'établissement : entre 2012 et 2014, le coût pour l'établissement a été divisé par 4.

### 3.3 Les jours de grève

En 2014, quatre jours d'appel national à la grève ont été recensés les 6 février, 18 mars, 15 mai et 16 octobre.

Au cours de ces journées, 18 agents ont fait grève, représentant 23 jours d'absence cumulés.

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

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

Les absences comptabilisées sont les absences pour maladie ordinaire, congés maternité ou paternité, les congés pour enfants malades ainsi que les congés longue durée ou longue maladie entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2014.

Le nombre de jour(s) d'absence correspond au décompte des jours d'absence cumulés par les agents en activité à l'ENS de Lyon ou mis à disposition entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2014. Cette durée s'exprime en jours ouvrés (c'est-à-dire n'incluant pas les samedis, dimanches et jours fériés).

#### Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarées en 2014 selon le motif d'absence (hors accidents de services et de trajets)

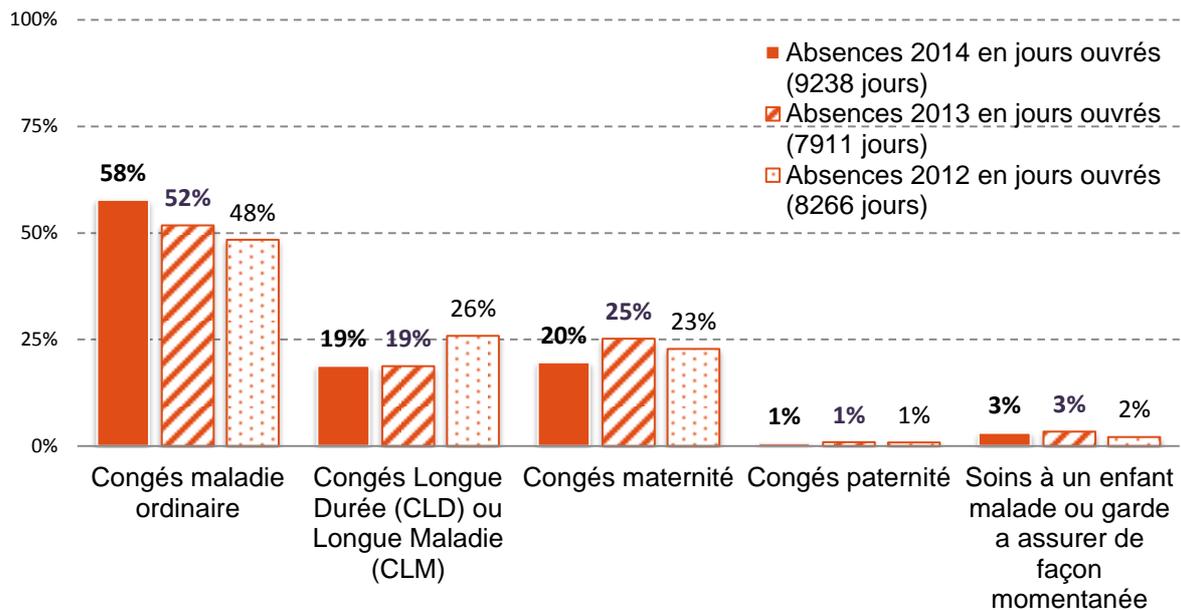
Motifs d'absence	Nombres d'agents absents	Nombres de jours ouvrés d'arrêt
Congés maladie ordinaire	280	5 337 jours
Congés Longue Durée (CLD) ou Longue Maladie (CLM)	14	1 737 jours
Congés maternité	31	1 816 jours
Congés paternité	7	63 jours
Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée	107	285 jours
<b>Total</b>	<b>439</b>	<b>9 238 jours</b>

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

**+19%**

C'est l'augmentation du nombre de jours ouvrés d'absence entre les années 2013 et 2014.

## Évolution de la répartition des motifs d'absences



Si l'on observe la répartition par type de congés, on constate que les congés maladie ordinaire représentent 58% du nombre de jours d'absence comptabilisés.

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

En ce qui concerne les congés pour enfant malade, ils ne représentent que 3% des jours d'absence, avec une durée d'absence cumulée de 2,5 jours en moyenne (contre 1,9 jours d'absence pour ce motif en moyenne sur 2013).

Les congés longue maladie (CLM) et les congés longue durée (CLD), représentent 19% du nombre de jours d'absence cumulés mais ne concernent que 14 agents

### De quoi parle-t-on ?

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

Taux d'absentéisme :

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

**4,4%**

**C'est le taux d'absentéisme sur l'année 2014 toutes filières confondues. Il était de 3,5% en 2013**

## Focus sur les congés paternité des personnels

### Récapitulatif des congés paternité théoriques et pris sur l'année 2014

Filière	Catégorie	Effectifs d'hommes ayant eu un enfant en 2014	Nombre de jours de congés paternité théoriques	Nombre de jours de congés paternité pris
BIATSS	A	1	11 jours	
	B	4	44 jours	44 jours
	C	1	11 jours	11 jours
	Total BIATSS	6	66 jours	55 jours
Enseignants	A	5	55 jours	11 jours
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>121 jours</b>	<b>66 jours</b>

Le nombre de jours de congés paternité théoriques est le nombre de jours qui auraient été pris si chaque homme ayant eu un enfant en 2014 avait posé les 11 jours calendaires de congé paternité auxquels il a droit.

**6**

**C'est le nombre d'hommes du personnels de l'École ayant pris un congé paternité sur les 11 qui y avaient droit**

Le cumul des jours de congés paternité non pris est de 55 jours. Parmi les 5 hommes n'ayant pas souhaité bénéficier de ces congés, un est BIATSS de catégorie A et les autres sont de la filière enseignante.

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

En 2014, 10 personnels ont été absents pour une durée supérieure ou égale à six mois, dans le cadre de congés maternité, longue durée ou longue maladie.

Quatre congés parentaux ont été pris en 2014 par des personnels titulaires, dont deux pour une période de plus de 6 mois.

5 personnels sont partis en disponibilité au cours de l'année 2014 dont deux de plus de 6 mois : 2 pour convenances personnelles, 1 pour réaliser des études et recherches, 1 pour suivi de conjoint et 1 d'office.

## Focus sur les absences des personnels BIATSS

Récapitulatif des absences des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon<sup>5</sup> déclarées en 2014 selon le motif d'absence

Filière	Motifs d'absence	Nombres d'agents absents	Nombres de jours ouvrés d'arrêt
<b>Absences des personnels BIATSS</b>	Congés maladie ordinaire	246	4 777 jours
	Congés Longue Durée (CLD) ou Longue Maladie (CLM)	14	1 737 jours
	Congés maternité	20	1 197 jours
	Congés paternité	6	54 jours
	Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée	107	285 jours
	<b>Total</b>		<b>393</b>

393 agents fonctionnaires ou contractuels BIATSS ont été absents en 2014, cumulant 8 050 jours ouvrés d'absence.

**7,7%**

**C'est le taux d'absentéisme des personnels BIATSS en 2014. Il était de 6,8% en 2013**

<sup>5</sup> Personnels fonctionnaires et contractuels en activité à l'ENS de Lyon y compris les personnels mis à disposition au CROUS ou au PRES de Lyon

## Focus sur les congés maladie ordinaire

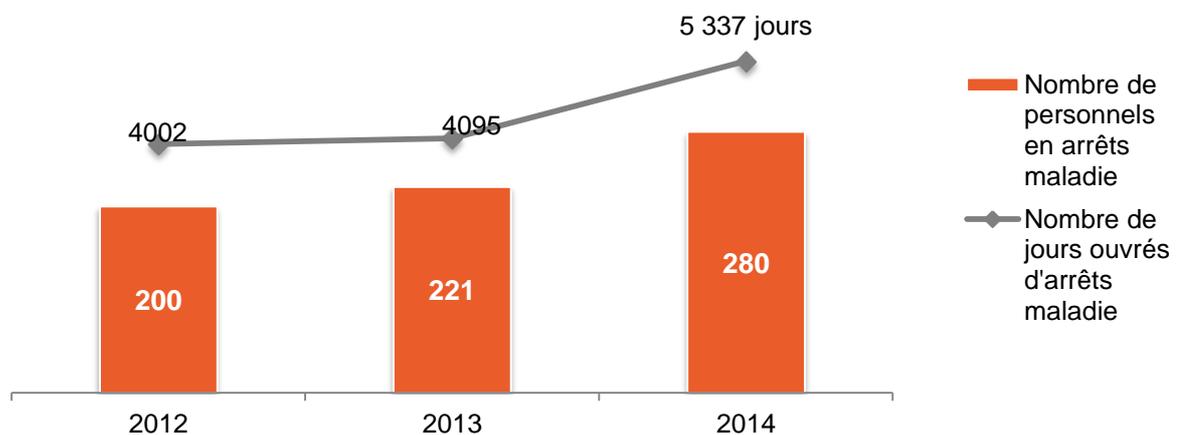
### 8,1 jours ouvrés

C'est la durée moyenne d'un arrêt maladie ordinaire (9,1 j en 2013)

### 4 jours ouvrés

C'est la durée médiane d'un arrêt maladie ordinaire (la moitié des arrêts maladie dure 4 jours ou moins, l'autre moitié dure 4 jours ou plus). Cette durée médiane était de 5 jours en 2012.

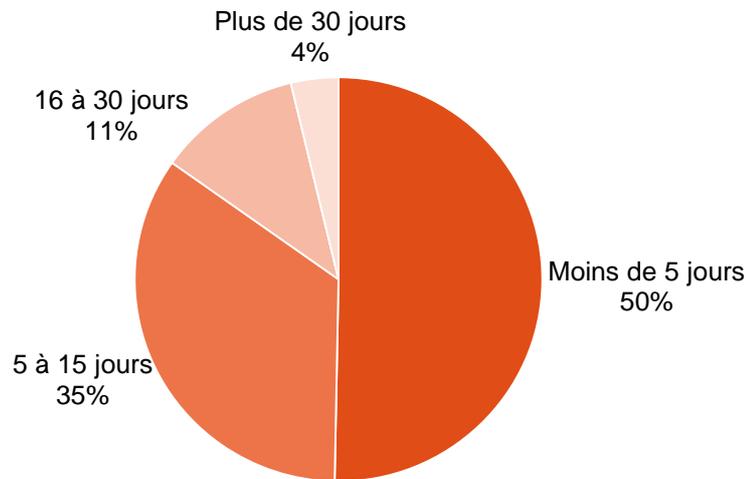
Évolution sur 3 ans du nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire et du nombre d'agents de l'ENS de Lyon ayant été en arrêts maladie



Une forte hausse des congés maladie ordinaire apparait sur l'année 2014, que ce soit en termes de jours ouvrés d'arrêts (+ 1242 jours ouvrés) ou en nombre d'agents concernés (+ 59 agents). La suppression du jour de carence au 1<sup>er</sup> janvier 2014 semble donc avoir un impact sur le nombre d'arrêts maladie déclarés. Cela s'illustre plus particulièrement avec le graphique ci-après qui fait apparaitre une augmentation des arrêts courts (moins de 5 jours).

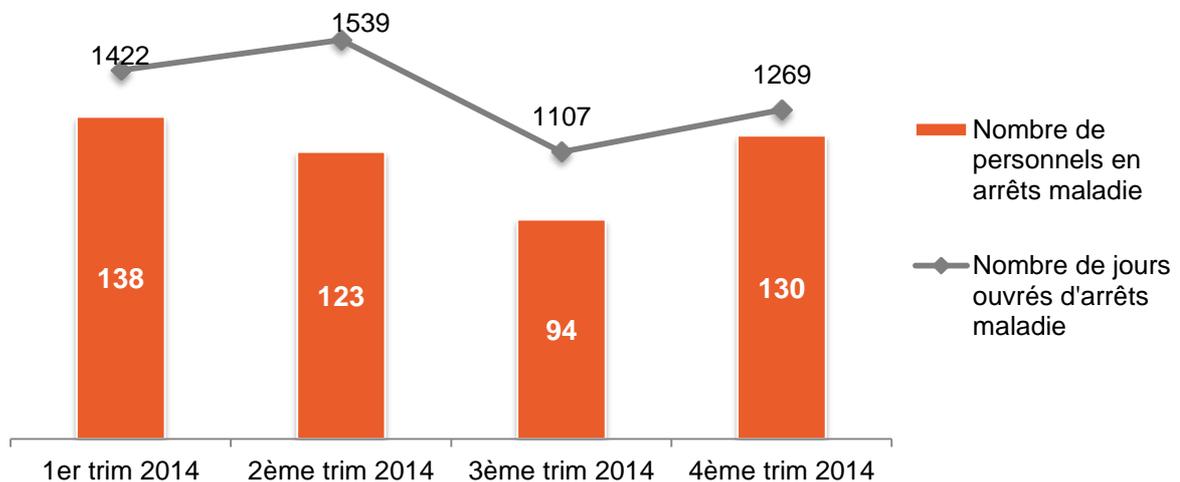
## Répartition des arrêts maladie déclarés en 2014 selon leur durée

Base : 664 arrêts maladie déclarés en 2014  
(281 agents concernés)

**+ 13 points**

C'est l'augmentation de la part des congés maladie de moins de 5 jours ouverts entre 2013 et 2014, passant ainsi de 37 % en 2013 à 50 % en 2014.

## Évolution par trimestre du nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire et du nombre d'agents de l'ENS de Lyon ayant été en arrêts maladie en 2014



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

## 4. Sécurité et santé au travail

### 4.1 Les comités et commissions

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

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

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

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

## 2

**C'est le nombre de CHSCT organisés en 2014.**

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants du personnel au Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail, 70% des membres sont des hommes parmi les titulaires, et 57% parmi les suppléants.

#### 4.1.2 Commission Monod

Cette commission spécifique au site Monod se rassemble environ un mois avant le CHSCT de l'ENS de Lyon. Elle doit pointer et faire remonter les problématiques hygiène et sécurité propres aux laboratoires scientifiques du site Monod au niveau du CHSCT de l'ENS de Lyon.

En raison de nombreux changements au sein de l'École et au sein du service prévention et santé au travail, il n'y a pas eu de commission Monod en 2014.

#### 4.1.3 Comité L3

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

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

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

Une réunion a eu lieu en juin 2014.

## 4.2 Médecine de prévention

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

Le temps médical a été de deux jours par semaine jusqu'en septembre 2014 puis de 3 jours par semaine.

De septembre à décembre 2014, le service de médecine de prévention a été renforcé par des vacances supplémentaires assurées par le docteur Sylvie Guillaud-Bataille soit 16 journées pour visites d'embauche des normaliens, sur le site de Descartes.

Les visites médicales systématiques sont réalisées annuellement pour les agents soumis à des risques particuliers (surveillance médicale renforcée ou spéciale).

Pour les autres agents, la périodicité de la visite médicale systématique est triennale (quinquennale dans les textes) ce qui correspond à une demande du médecin de prévention et des représentants du personnel. Cette périodicité a été validée par la direction de l'établissement.

Les doctorants comme les élèves fonctionnaires stagiaires (salariés) sont également pris en charge dans le cadre de la médecine de prévention du personnel. Certains stagiaires M1 ou M2 appartenant à l'École sont également vus à la demande alors qu'ils relèvent du service universitaire de médecine de prévention. Pour ces derniers, cette situation mérite d'être clarifiée.

L'ENS de Lyon dispose de deux infirmières à temps complet, une infirmière de l'éducation nationale et, depuis janvier 2014, une infirmière du travail.

Le suivi des effectifs se fait en lien entre le service prévention et santé au travail et la direction des ressources humaines. Une information sur les arrêts qui doivent donner lieu à des visites de reprise du travail est en cours de systématisation.

Comme les années précédentes, l'absence de logiciel spécifique en santé au travail rend difficile l'organisation et la restitution des activités réalisées.

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

#### Visites médicales

Nombre d'agents convoqués : 927

Nombre d'agents vus : 805

**13 %**

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

En 2014, la diminution significative de l'absentéisme entamée en 2013 suite à la réorganisation des convocations aux visites médicales s'est encore accentuée (diminution d'environ 50%).

Pour 2014, l'objectif d'étendre la collecte d'un certain nombre d'éléments relatifs aux visites médicales au site Monod a été atteint (uniformiser la fiche de suivi entre les sites et la compléter).

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

- 190 visites systématiques
- 377 visites d'embauche ou premières visites
- 28 visites de reprise après arrêt maladie, accident du travail ou congé maternité.
- 110 visites occasionnelles à la demande de l'agent ou du médecin de prévention. Le nombre de ces visites supplémentaires est important.

Pour l'ensemble des sites, 947 examens complémentaires et des vaccinations ont été prescrits et le plus souvent réalisés, il s'agit de :

- Bandelettes urinaires et les contrôles d'anomalie associés
- Tests visuels
- Tests de la fonction respiratoire
- Tests auditifs
- Suivis de tension artérielle
- Bilans sanguins
- Radiographies pulmonaires
- Bilans ophtalmologiques pour la surveillance des personnes utilisant des lasers de classe 3B et 4.
- Vaccins.

Pour l'ensemble des sites, 363 conseils et orientations, il s'agit de :

- Études de poste
- Orientations vers le médecin traitant ou vers un spécialiste
- Orientations vers l'assistante sociale
- Orientations vers les ressources humaines
- 2 orientations vers le comité médical
- Conseils
- Accompagnements dans le cadre d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou de tiers temps.

### Passages spontanés dans les infirmeries

Nombre d'agents à l'infirmerie Descartes : 456

Nombre d'agents à l'infirmerie Monod : 405

**+ 45,5 %**

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

Le temps d'ouverture des deux infirmeries a été augmenté par l'arrivée d'une infirmière du travail à temps plein.

## Activités de tiers temps :

12 études de postes et/ou visites de locaux ont été réalisées.

Le service de médecine de prévention a participé à 2 CHSCT, 1 réunion du groupe ACTE et une enquête réalisée dans le cadre de ce groupe. Deux présentations du service médical ont été faites (1 pour les nouveaux arrivants en biologie et 1 pour la rentrée des élèves).

Les médecins et infirmières ont rencontrés les inspecteurs santé et sécurité au travail du ministère lors de l'inspection.

Depuis le début du dernier trimestre 2014, une rencontre mensuelle avec le Directeur Général des Services et la Directrice des Ressources Humaines a été mise en place pour faciliter l'accompagnement de situations individuelles ou collectives qui le justifient.

Une rencontre entre le personnel du service de médecine de prévention et la nouvelle directrice des études a également eu lieu au dernier trimestre pour travailler sur les mesures à mettre en place pour accompagner les étudiants en difficulté et réfléchir à la prise en compte des addictions.

Les réunions de service régulières se sont poursuivies en 2014. La communication de l'équipe est de bonne qualité et facilitée par la présence régulière des infirmières.

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

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

- à la fois avec les psychiatres d'une unité d'hospitalisation pour étudiants, dans une clinique spécialisée
- et un psychiatre en libéral, conventionné secteur 1, intéressé par les échanges en équipe, que toute l'équipe du service médical a pu rencontrer.

Actions mises en place par le service médical :

- 2 collectes de sang sur le site Descartes (février et octobre 2014)
- conférence « Stress et anxiété des étudiants » à destination du personnel enseignant et administratif (avril 2014)
- 2 formations initiales au PSC1 à destination des étudiants (avril et mai 2014)
- 1 session de recyclage du PSC1 à destination du personnel (octobre 2014)
- conférence « Prévention-Santé Alcool » avec l'ANPAA, à destination des étudiants (à la rentrée de septembre 2014)
- après-midi dépistage du VIH et stand-info sur les IST, avec le personnel du CIDAG (décembre 2014)

Les médecins et les infirmières bénéficient d'une formation continue. En 2014, ils ont participé à différentes formations et réunions :

- Actualités Claude Bernard,
- Journées sur les urgences en médecine du travail (JAMU)
- Journée de la Société de Médecine du Travail de Lyon intitulée « peau et travail »,
- Prévention du risque suicidaire
- Participation aux journées du groupe ressources sur les conduites addictives (ANPAA)
- Formation sur les troubles musculo-squelettiques
- Formation PSC1 et recyclage formateur PSC1

## Commentaires généraux

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

Comme tous les établissements d'enseignement supérieur, l'ENS de Lyon a connu des changements organisationnels importants découlant de fusions, de restructuration et de nouvelles organisations. La situation s'est progressivement normalisée à l'échelle de l'établissement.

Le service sécurité a connu une réorganisation. La situation de crise qui concernait le site Descartes est maintenant terminée même si quelques situations individuelles restent problématiques.

D'autres services ont également rencontré des difficultés. D'autre part, le temps consacré au travail par certains chercheurs et personnels d'encadrement représente un facteur de risque. Il pourrait conduire à des situations d'épuisement professionnel.

En ce qui concerne les étudiants, les médecins et infirmières ont pu constater, à l'occasion de leur suivi, que certains d'entre-eux présentent des fragilités psychologiques (des manifestations de stress, d'anxiété...) voire des pathologies psychiatriques avérées. Ces constats ont conduit à différentes réflexions et actions :

- une prise en charge par l'équipe médicale de l'ENS de Lyon qui a complété sa formation dans ce domaine,
- des contacts avec les établissements et les professionnels de santé spécialisés du secteur,
- des réunions avec la direction des études, la scolarité, le service hygiène et sécurité, les ressources humaines et les départements. Le document précisant les ressources disponibles pour venir en aide aux étudiants et les modalités de fonctionnement est maintenant finalisé,
- des rencontres avec les enseignants responsables et référents d'étudiants en difficulté,
- des rencontres avec les étudiants responsables du BDE.

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

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

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

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

Le délai de mise en œuvre et de transmission des fiches d'exposition pourrait encore progresser.

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

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

Une réunion visant à harmoniser les pratiques de surveillance médicale professionnelle et à établir un plan d'urgence commun pour des laboratoires L3 du site de Gerland s'est tenue au mois de septembre 2014. Elle a abouti à un protocole de surveillance médicale commun et une procédure d'urgence.

Les connaissances des utilisateurs des produits chimiques et des agents biologiques pathogènes sont variables et pour certains insuffisantes (étiquetage, fiche de données et de sécurité...).

L'information des femmes en âge de procréer est également à renforcer. Le temps de présence des médecins ne leur permet pas de participer à des réunions collectives d'information et de sensibilisation avec les préventeurs. Au-delà des informations qui sont données individuellement lors des visites médicales, ces derniers ont réalisé une plaquette qu'ils mettront à disposition des femmes en âge de procréer.

### Objectifs 2015 de l'équipe médicale

Poursuivre et renforcer les visites de locaux (services, laboratoires, départements) pour permettre la mise en œuvre effective de leur activité de tiers temps orientée sur la connaissance des postes de travail.

Rédiger une plaquette d'information sur les risques professionnels pour les déplacements professionnels à l'étranger.

Poursuivre les réunions de travail de l'équipe médicale.

Mettre en place un logiciel en santé au travail.

## 4.2.2 Psychologue du travail

Dans le cadre de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail, un partenariat avec la MGEN a été mis en place. Cela permet aux agents de l'établissement d'avoir accès à un psychologue.

En 2014, 12 personnes ont bénéficié de ce dispositif. Il s'agit presque uniquement de femmes, sur l'ensemble des tranches d'âge.

## 4.3 Les accidents de service et de trajet

### De quoi parle-t-on ?

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

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

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

### 33

**C'est le nombre d'agents qui ont été concernés par un accident de service ou de trajet en 2014.**

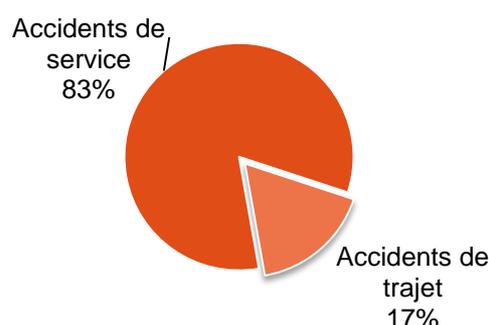
35 accidents ont été reconnus comme imputables au service : certaines personnes ont été victimes de plusieurs accidents. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2013 (25 agents concernés), retrouvant le niveau de l'année 2012 (34 agents concernés). Cependant, le nombre de jours d'arrêt est en baisse (491 jours contre 547 jours en 2013).

#### Récapitulatif des accidents de service et de trajet des personnels de l'ENS de Lyon au déclarés en 2014

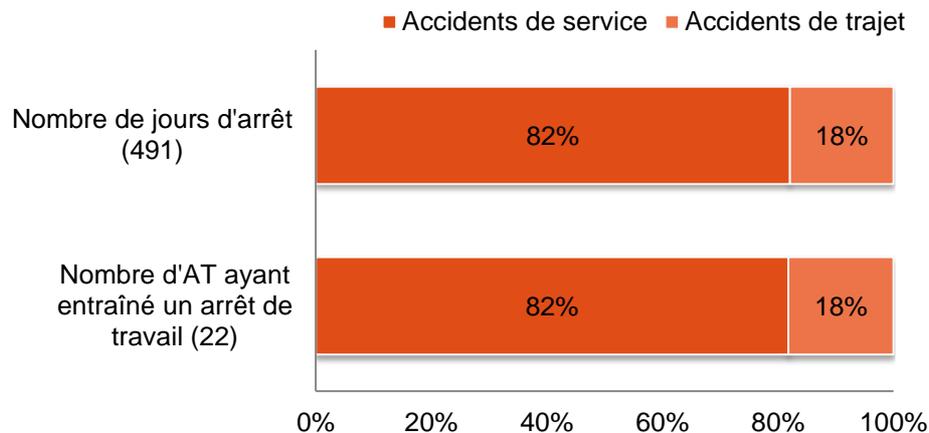
Type d'absence	Nombre d'agents ayant déclaré un accident	Nombre d'accidents déclarés et reconnus	Nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail	Nombre de jours d'arrêt
Accidents de service	27	29	18	403 jours
Accidents de trajet	6	6	4	88 jours
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>491 jours</b>

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

Base : 35 accidents déclarés et reconnus en 2014



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



Si l'on s'intéresse à la répartition entre accident de service et accident de trajet, on constate que 83% des accidents sont des accidents de service (contre 58% en 2013).

On constate également que, sur les 22 accidents ayant entraîné un arrêt de travail, ce sont les accidents de service qui donnent lieu en grande majorité à des jours d'arrêt, avec 403 jours sur les 491 jours. Contrairement à l'année dernière où la répartition entre les accidents ayant entraîné un arrêt de travail était équilibrée entre les accidents de service et les accidents de trajet, en 2014 ce sont les accidents de service qui ont en grande majorité entraîné des arrêts de travail.

A noter qu'il n'y a aucune maladie professionnelle déclarée en 2014 ni aucune allocation temporaire pour invalidité versée.

### De quoi parle-t-on ?

Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, par million d'heures de travail :

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

L'indice de fréquence est le nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1 000 salariés :

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

**13,8**

C'est le taux de fréquence des accidents en 2014 pour 1 million d'heures travaillées.

**23**

C'est l'indice de fréquence des accidents en 2014 pour 1 000 salariés.

## 4.4 La politique du handicap

### De quoi parle-t-on ?

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

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

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

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

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

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

**3,4%**

**C'est le pourcentage de travailleurs en situation de handicap déclarés au 31 décembre 2014 à l'ENS de Lyon.**

Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 37 au 31 décembre 2014. Les titulaires représentent près de 90% de cette population, un chiffre en progression. Cette augmentation s'explique par la titularisation de nombreux agents contractuels dans le cadre de la procédure de recrutement spécifique (7 sur les 3 dernières années).

Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, les personnels de catégorie C sont les plus représentés avec 54% des effectifs. Les personnels de catégorie A représentent 16% et ceux de catégorie B 30% de la population.

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

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

Année	2011	2012	2013	2014
Nombre d'agents	12	23	29	37

La progression du nombre d'agents continue. Par rapport à l'année 2011, l'établissement a plus que triplé le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, passant de 12 agents recensés à 37. Ce chiffre est encore insuffisant, mais les campagnes de sensibilisation et de recensement devraient permettre de continuer cette progression. A noter également qu'un travail est mené en lien avec le service social sur les situations de handicap : cette année 9 dossiers de reconnaissance de travailleur handicapé ont été instruits (4 dossiers en 2013).

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

- développement de partenariats avec des organismes pour participer à des forums de recrutement et accueillir des stagiaires en situation de handicap (pour une mise en situation au travail ou une reconversion),
- sous-traitance pour les fournitures et les prestations,
- recensement annuel des agents de l'établissement,
- recrutement par voie contractuelle.

Les personnes en situation de handicap non fonctionnaires ont en effet la possibilité d'être recrutées dans la fonction publique sans concours, après une période d'emploi en qualité d'agent non-titulaire.

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

Leur recrutement initial en qualité de contractuel de droit public s'effectue dans un corps des catégories A, B ou C.

Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et des conditions de diplômes ou de niveau d'études (identiques à celles du recrutement par concours).

La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emploi concerné (généralement un an) avant d'être titularisés. Le contrat peut être éventuellement reconduit une fois, pour la même durée au maximum, si les capacités professionnelles de l'agent ont été jugées insuffisantes. A l'issue du contrat ou de son renouvellement, l'intéressé est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré professionnellement apte à exercer les fonctions.

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

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

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

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

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

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

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

**18 300 €**

**C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2014 à l'ENS de Lyon, trois fois plus qu'en 2013.**

Ces aménagements de poste ont concerné 7 agents. En 2013, 5 600 € avaient été dépensés, soit une forte augmentation qui illustre la politique active de l'établissement. Ces aménagements sont pris sur le budget de l'action sociale suite à une demande de l'agent reconnu travailleur handicapé, validé par un avis médical. Le télétravail a également été expérimenté dans ce cadre : 3 personnes ont été concernées en 2014.

## Focus sur la retraite avant 60 ans

A compter de 2013, les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite entre 55 et 59 ans, et ce quel que soit son taux d'incapacité. Cette mesure était jusqu'à présent réservée aux agents justifiant d'une incapacité permanente de plus de 80%.

Pour bénéficier du départ à la retraite anticipée pour cause de handicap, vous devez :

- soit être atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50%,
- soit être reconnu travailleur handicapé avant le 31 décembre 2015,
- et justifier d'une durée totale d'assurance minimale tous régimes de base confondus (dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge) depuis que votre handicap a été reconnu.

Ces conditions de durée d'assurance varient en fonction de votre année de naissance et de l'âge à partir duquel votre départ à la retraite anticipée est envisagé.

## 5. Formation continue des personnels

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

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

### Les chiffres clés

**3**

**C'est le nombre de commissions de formation qui se sont réunies en 2014.**

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

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

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

#### Descriptif des formations 2013 et 2014

	2014	2013	2012
Nombre de formations	245	280	218
Nombre de jours de formation	1 688 jours	1 940 jours	1 568 jours
Nombre de stagiaires <sup>(1)</sup>	1390	1731	1166
Nombre d'agents formés <sup>(2)</sup>	581	658	512
Nombre de jours de formation par agent	2,9 jours	3,0 jours	3,1 jours

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

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

**581**

**C'est le nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation continue au moins au cours de l'année 2014.**

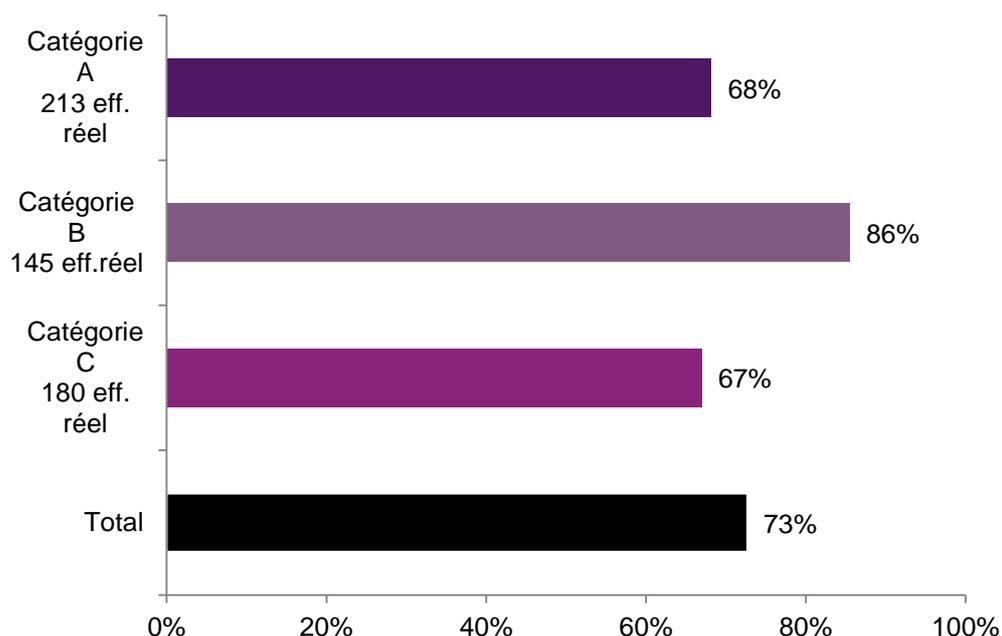
Le nombre de formations et d'agents formés a baissé respectivement de 12,5% et 11,7% et le nombre de jours de formations de 13% par rapport à l'année 2013.

L'année 2013 a été une année exceptionnelle avec la mise en place de parcours (gestionnaires RH, gestionnaires, nouveaux entrants) et la mise à niveau des personnels par la DSI via les formations à l'environnement informatique.

L'année 2014 est une année en croissance par rapport à 2011 et 2012 en termes d'agents formés et d'heures de formation.

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

**Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2014 par catégorie**

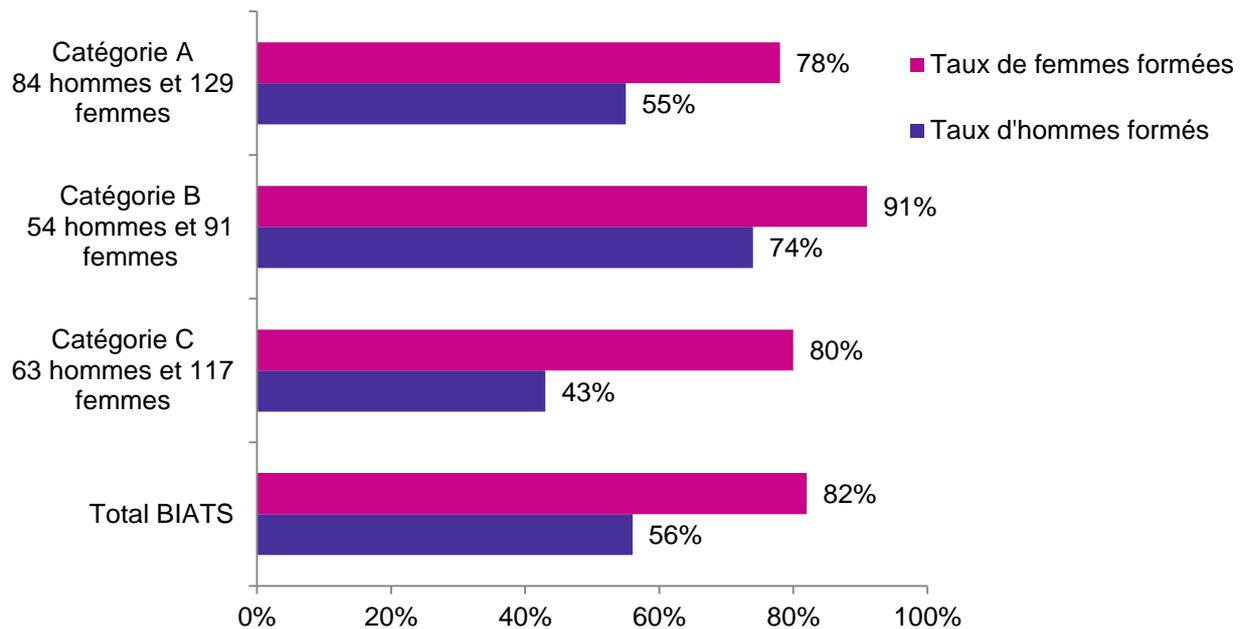
**73%**

**C'est le taux d'accès à la formation continue des personnels BIATSS en 2014.**

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

La mutualisation des formations, organisée soit pour des personnels présents à l'École soit en réseau formation lyonnais (R2A) porte à 121 agents appartenant à des structures extérieures, le nombre d'agents formés.

## Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2014 par catégorie et par sexe



Les femmes ont un taux d'accès à la formation significatif (82%) et les hommes de la catégorie C sont les moins formés (43%).

### Le coût de la formation continue des personnels

#### Le coût direct de la formation continue des personnels en 2014

	2014	2013
Dépenses pédagogiques	152 650 €	145 481
Frais de mission	16 168 €	21 093 €
Total	168 818 €	166 574 €

**+1,3%**

C'est l'augmentation des dépenses de formation continue entre 2013 et 2014.

## Répartition des coûts de la formation continue des personnels en 2014 par sexe et par catégorie

	Hommes	Femmes	Total
<b>Catégorie A</b>	17%	31%	48%
<b>Catégorie B</b>	17%	14%	31%
<b>Catégorie C</b>	7%	14%	21%
	41%	59%	100%

La répartition reste stable par rapport à l'année dernière.

La formation des catégories A constitue l'effort de financement le plus important, représentant 48% des coûts de la formation continue des personnels.

## La réalisation du budget au titre de l'année 2014

	Prévu	Réalisé
Formations transversales	60 410 €	57 358 €
Formations individuelles	88 578 €	92 031 €
Diplôme/VAE/Bilan de compétences	3 000 €	3 261 €
Frais de mission	20 000 €	16 168 €
<b>Total</b>	<b>171 988 €</b>	<b>168 818 €</b>

**98%**

C'est le taux d'exécution du budget de la formation continue pour l'année 2014.

Le service GPEEC a fléchi 172 000€ en 2014 à la formation, le reste du budget permet le financement des concours. Le montant exécuté a été de 168 818€ soit un taux de réalisation budgétaire de 98%.

On peut constater cette année que la part des formations individuelles représente 54,5% de la réalisation totale. Les agents ressentent le besoin d'avoir des formations sur-mesure correspondant à leurs besoins professionnels. La conséquence est une augmentation du coût moyen de la formation par agent.

Le financement de diplôme/VAE/bilan de compétences a représenté 3 261€. La commission qui a traité ces demandes a également accordé un congé de formation professionnelle en 2014 pour une évolution de carrière. L'indemnité forfaitaire de l'agent (85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence pendant 10 mois) est financée par la masse salariale état. Le montant est donc à rajouter à l'effort de formation de l'établissement.

Cette année, 2 bilans de compétences ont pu être financés. La commission n'ayant pu satisfaire la totalité des demandes, le service formation a sollicité une conseillère mobilité-carrière pour mener des pré-bilans de compétences et orienter leurs besoins en accompagnement (6 agents concernés).

Si l'on s'intéresse au suivi des formations et à l'accompagnement des agents (anciens titulaires ou nouveaux lauréats) ayant réussi un concours, 7 agents sur 15 pour les ITRF ont eu un parcours de formation et 6 agents sur 6 pour les AENES.

## 6. DIALOGUE SOCIAL

A ce jour sur les trois sites de l'établissement, 68,8 m<sup>2</sup> sont mis à disposition des représentants du personnel, pour une valeur locative estimée de 11 146 € HT CC/m<sup>2</sup>/an.

### 6.1 Les Comités techniques

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

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

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

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

#### 6

**C'est le nombre de comités techniques qui ont été organisés en 2014. A deux reprises, ils ont donné lieu à une deuxième réunion, comme prévu par l'article 48 du décret n°2011-184 du 15 février 2011.**

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants du personnel au Comité technique, les titulaires sont des hommes pour 67% des membres, et 60% pour les suppléants.

## CT du 27 février 2014

- Approbation du procès-verbal du 26 novembre 2013
- Formation des personnels-Bilan du plan de formation 2013
  - Avis sur le plan de formation 2014
- Enseignants et Enseignants-Chercheurs
  - Avis sur les principes d'organisation des services
  - Avis sur les principes de la politique indemnitaire
  - Mise en place de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) pour l'année 2014-2015
- Agents non titulaires
  - Point d'information
  - Avis sur la modification des grilles de rémunération
- Avis sur la modification du taux horaire de la vacation administrative et technique
- Conditions et santé au travail
- Bilan 2013 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement
- Avis sur le programme de prévention 2014
- Présentation du bilan 2013 de l'action sociale
- Présentation du bilan social 2013
- Lancement de la démarche AERES
- Questions diverses
  - RDV aux Jardins
  - Optimum
  - Financement du GVT
  - Retour sur le projet de service DSI
  - Gouvernance de l'École
  - Convention interne de gestion des personnels contractuels.

## CT BIS du 19 mars 2014

- Mise en place de la PEDR – Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche pour l'année 2014/2015.

## CT du 20 juin 2014

- Avis sur l'adhésion de l'ENS de Lyon à la Communauté d'universités et d'établissements (COMUE) de l'Université de Lyon
- Avis sur le règlement intérieur de l'ENS de Lyon

## CT BIS du 30 juin 2014

- Avis sur l'adhésion de l'ENS de Lyon à la Communauté d'universités et d'établissements (COMUE) de l'Université de Lyon

## CT du 25 septembre 2014

- Approbation des procès-verbaux des séances des 20 et 30 juin 2014
- Enseignants et enseignants-chercheurs
  - Avis sur les principes d'organisation des services 2014 – 2015
  - Avis sur les principes de la politique indemnitaires 2014 – 2015
- Avis sur la campagne d'emplois et de recrutements 2015

- Avis sur la politique indemnitaires de fin d'année des personnels BIATSS
- Avis sur les périodes de fermetures administratives 2014 – 2015
- Avis sur le rapport d'auto-évaluation AERES
- Avis sur la modification de la durée du mandat de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant à l'ENS de Lyon
- Pont d'information sur les élections
- Point d'information sur la campagne de mobilité interne 2014
- Point d'information sur la convention de restauration CROUS
- Présentation du pré-projet de site de la COMUE
- Présentation de la démarche pour le volet projet de l'examen AERES
- Questions diverses

### CT du 25 novembre 2014

- Approbation du procès-verbal de la séance du 25 septembre 2014
- Enseignants et enseignants-chercheurs
  - Avis sur les principes d'organisation des services 2014 – 2015 (complément)
  - Avis sur les principes de la politique indemnitaires 2014 – 2015 (complément)
- Avis sur le règlement intérieur de l'ENS de Lyon
- Avis sur le règlement intérieur de la bibliothèque Diderot de Lyon
- Avis sur le document AERES « Déclaration des axes stratégiques de développement »
- Point d'information sur la charte de l'encadrant
- Point d'information sur le rapport d'activité 2013
- Point d'information sur la masse salariale et le plafond d'emplois du budget prévisionnel 2015
- Point d'information sur le bilan statistique des primes de fin d'année des personnels BIATSS
- Point d'information sur les concours 2014
- Point d'information sur les agents non titulaires
- Point d'information sur les élections
- Questions diverses
  - Fonctionnement de l'établissement
  - Gestion prévisionnelle des emplois et carrières
  - PFR
  - Suivi de carrière des enseignants
- Principes d'organisation des services des enseignants et enseignants chercheurs pour l'année 2014/2014
- Projets de service
- Les éléments du budget 2014 - Masse Salariale État

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

### De quoi parle-t-on ?

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

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

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

### 14

**C'est le nombre de commissions paritaires qui ont été organisées en 2014.**

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants à la Commission Paritaire d'Établissement, on observe que pour les titulaires, la parité est respectée pour les représentants du personnel (50% de chaque sexe) et que pour les représentants de l'administration également, on arrive à une répartition quasi égale (56% d'hommes et 44% de femmes), et dans tous les cas supérieure à 40% de femmes. Par contre, pour les représentants suppléants, on constate que ce sont les femmes qui sont le plus représentées (75% pour les représentants du personnel et 69% pour les représentants de l'administration).

### CPE en formation restreinte

Les CPE en formation restreinte ont été réunies 4 fois pour la filière ITRF, 7 pour la filière AENES et 3 pour la filière Bibliothèque.

## Personnels ITRF

### CPE du 13 février 2014

- Approbation des procès-verbaux des séances du 29 juin 2012 et du 8 Approbation des procès-verbaux des séances du 28 juin 2013, du 30 août 2013 et du 12 septembre 2013, ainsi que des consultations par voie électronique du 13 novembre 2013 (catégorie B), du 22 novembre 2013 (catégorie B) et du 8 janvier 2014 (catégorie A),
- Questions diverses,
- Mouvement déconcentré 2014 des Adjoints Techniques de Recherche et de Formation,
- Demande de changement de Branche d'Activité Professionnelle (BAP) de personnels de catégorie C,
- Liste d'aptitude pour le corps de Technicien,
- Liste d'aptitude pour le corps d'Assistant ingénieur
- Demande de changement de Branche d'Activité Professionnelle (BAP) de personnels de catégorie A,
- Liste d'aptitude pour le corps d'Ingénieur d'études,
- Liste d'aptitude pour le corps d'Ingénieur de recherche.

### CPE du 3 juin 2014

- Questions diverses,
- Demande d'intégration d'un personnel en détachement de catégorie C,
- Demande de détachement d'un personnel de catégorie A,
- Demande de disponibilité pour motif de recherches d'un personnel de catégorie A

### CPE du 26 août 2014

- Approbation du procès-verbal de la séance du 3 juin 2014
- Questions diverses
- Point d'information sur les mobilités et concours des personnels de catégorie C
- Avis sur les propositions de réduction d'ancienneté d'échelon des personnels de catégorie C au titre de l'année 2014
- Point d'information sur les mobilités et concours des personnels de catégorie B
- Avis sur les propositions de réduction d'ancienneté d'échelon des personnels de catégorie B au titre de l'année 2014
- Avis sur une demande de mutation
- Point d'information sur les mobilités et concours des personnels de catégorie A
- Avis sur les propositions de réduction d'ancienneté d'échelon des personnels de catégorie A au titre de l'année 2014

### CPE du 11 septembre 2014

- Avis sur la campagne de promotions par voie d'inscription sur tableau d'avancement des personnels de catégorie C au titre de l'année 2014:
  - Tableau d'avancement pour l'accès au grade d'Adjoint technique 1<sup>ère</sup> classe
  - Tableau d'avancement pour l'accès au grade d'Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe
  - Tableau d'avancement pour l'accès au grade d'Adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe
- Avis sur la campagne de promotions par voie d'inscription sur tableau d'avancement des personnels de catégorie B au titre de l'année 2014:
  - Tableau d'avancement pour l'accès au grade de Technicien classe supérieure
  - Tableau d'avancement pour l'accès au grade de Technicien classe exceptionnelle
- Avis sur la campagne de promotions par voie d'inscription sur tableau d'avancement des personnels de catégorie A au titre de l'année 2014:
  - Tableau d'avancement pour l'accès au grade d'Ingénieur d'études 1<sup>ère</sup> classe
  - Tableau d'avancement pour l'accès au grade d'Ingénieur d'études hors classe
  - Tableau d'avancement pour l'accès au grade d'Ingénieur de recherche 1<sup>ère</sup> classe

Trois consultations de la CPE ITRF ont également eu lieu par voie électronique afin de traiter des demandes de mobilité urgentes.

## Personnels AENES

### CPE du 28 janvier 2014

- Approbation du procès-verbal de la séance du 10 décembre 2013 (CPE catégorie B),
- Questions diverses,
- Mouvement inter-académique des personnels de catégorie B – rentrée 2014
- Mouvement sur Poste Profilé à Haute Responsabilité et mouvement inter-académique des personnels de catégorie A – rentrée 2014.

### CPE du 17 février 2014

- Approbation des procès-verbaux des séances des 29 avril 2013, 10 décembre 2013 et 28 janvier 2014 (catégorie A),
- Questions diverses,
- Mouvement inter-académique des personnels de catégorie C – rentrée 2014

### CPE du 15 avril 2014

- Approbation du procès-verbal de la séance de la CPE du 17 février 2014
- Questions diverses
- Mouvement intra-académique des Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJENES) – rentrée 2014
- Mouvement intra-académique des Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) – rentrée 2014
- Liste d'aptitude aux fonctions d'Attaché d'Administration de l'Etat (AAE) – année 2014
- Avancement au grade d'Attaché Principal d'Administration de l'Etat (APAE) – année 2014

### CPE du 22 avril 2014

- Approbation du procès-verbal de la séance de la CPE du 15 avril 2014
- Questions diverses
- Tableaux d'avancement des Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJENES) – année 2014
- Liste d'aptitude aux fonctions de Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) – année 2014
- Tableaux d'avancement des Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) – année 2014
- Mouvement intra-académique des Attachés d'Administration de l'Etat (AAE) – rentrée 2014

### CPE du 25 juin 2014

- Questions diverses
- Avis sur les tableaux d'avancement au grade des attachés hors-classe

### CPE du 8 juillet 2014

- Approbation des procès-verbaux de la séance du 22 avril 2014
- Questions diverses,
- Réductions et majorations d'ancienneté d'échelon des personnels de catégorie C (ADJAENES) – campagne 2014,
- Réductions et majorations d'ancienneté d'échelon des personnels de catégorie B (SAENES) – campagne 2014

### CPE du 26 août 2014

- Approbation des procès-verbaux des séances des 25 juin et 8 juillet 2014
- Questions diverses
- Point d'information sur les mobilités des personnels de catégorie C
- Point d'information sur les mobilités des personnels de catégorie B
- Point d'information sur les mobilités des personnels de catégorie A
- Avis sur des demandes de mutation

## Personnels des bibliothèques

### CPE du 20 mars 2014

- Approbation du procès-verbal de la séance du 8 octobre 2013,
- Questions diverses,
- Mouvement des Magasiniers des bibliothèques,
- Tableaux d'avancement pour les Magasiniers des bibliothèques au titre de 2014 :
  - Tableau d'avancement pour l'accès au grade de Magasinier des bibliothèques de 1ère classe
  - Tableau d'avancement pour l'accès au grade de Magasinier principal des bibliothèques de 2ème classe
  - Tableau d'avancement pour l'accès au grade de Magasinier principal des bibliothèques de 1ère classe
- Liste d'aptitude pour le corps de Bibliothécaire Assistant Spécialisé au titre de l'année 2014,
- Mouvement des Bibliothécaires Assistants Spécialisés,
- Liste d'aptitude pour le corps de Bibliothécaire au titre de l'année 2014,
- Mouvement des Bibliothécaires,
- Mouvement des Conservateurs des bibliothèques,
- Mouvement des Conservateurs Généraux des bibliothèques,
- Liste d'aptitude pour le corps de Conservateur des bibliothèques au titre de l'année 2014,
- Proposition de nomination dans le corps des Conservateurs Généraux des bibliothèques au titre de l'année 2014.

### CPE du 8 juillet 2014

- Approbation des procès-verbaux de la séance du 20 mars 2014,
- Questions diverses,
- Réductions et majorations d'ancienneté d'échelon des personnels de catégorie C – campagne 2014
- Réductions et majorations d'ancienneté d'échelon des personnels de catégorie B – campagne 2014
- Réductions et majorations d'ancienneté d'échelon des personnels de catégorie A – campagne 2014
- Recours sur compte-rendu de l'entretien professionnel 2014 – personnel de catégorie A

### CPE du 11 septembre 2014

- Approbation du procès-verbal de la séance du 20 mars 2014
- Questions diverses
- Avis sur les réductions d'ancienneté d'échelon des magasiniers des bibliothèques pour l'année 2014
- Point d'information sur la mobilité des personnels de catégorie C
- Avis sur les réductions d'ancienneté d'échelon des bibliothécaires assistants spécialisés pour l'année 2014
- Avis sur les tableaux d'avancement pour l'accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé au titre de l'année 2014.
- Point d'information sur la mobilité des personnels de catégorie B
- Avis sur les réductions d'ancienneté d'échelon des bibliothécaires pour l'année 2014
- Avis sur les tableaux d'avancement pour l'accès au grade de Conservateur en chef au titre de l'année 2014.

## 7. Politique Sociale

### 7.1 Action sociale

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

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

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

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

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

Les personnels concernés par ces prestations sont les suivants :

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

### 7.1.1 Prestations de l'établissement

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

#### Prestations sociales versées par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2014

Nature de la demande	Nombre de demandes satisfaites	Montant versé par l'ENS
Participation aux frais de centre de loisirs avec hébergement	13	1 289 €
Participation aux frais de centre de loisirs sans hébergement	27	1 814 €
Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif	4	108 €
Séjours linguistiques	2	120 €
Participation aux activités sportives	30	1 500 €
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>4 902 €</b>

A noter que les 76 demandes satisfaites concernent 26 personnes, un chiffre en progression par rapport à 2013. Ces personnes sont en majorité des agents de catégorie C (65%), contre 23% de catégorie B et 12% de catégorie A.

Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, près de 60% des personnes appartiennent à la tranche d'âge 36-45 ans, 23 % ont plus de 46 ans et 19 % moins de 36 ans.

**184 €**

**C'est le montant moyen des prestations sociales versées en 2014 par personne aidée.**

A ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 5 274 €.

**10 055 €**

**C'est le montant total des prestations sociales versées en 2014. Soit une progression constante depuis 2012.**

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

## 7.1.2 Assistante sociale et commission d'action sociale

### L'assistante sociale

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

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

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

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

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

**68**

**C'est le nombre de personnes suivies par l'assistante sociale en 2014.**

Le nombre de dossiers est en légère hausse. Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux agents suivis par l'assistante sociale, 33 étaient des agents jamais suivis auparavant, contre 52 en 2013, ce qui signifie qu'il y a un réel accompagnement des agents et moins un suivi ponctuel.

Profil des personnels	Effectifs 2014	%
<b><u>Catégories</u></b>		
Catégorie A / élèves	13/7	29%
Catégorie B	8	12%
Catégorie C	40	59%
<b><u>Sexe</u></b>		
Hommes	34	50%
Femmes	34	50%
<b><u>Statut</u></b>		
Fonctionnaires / élèves	51/7	85%
Contractuels	10	15%
<b><u>Situation familiale</u></b>		
Célibataire/Veuf	21	31%
En couple	28	41%
Divorcé	19	28%

Les agents étaient majoritairement des fonctionnaires (85%) et la moitié était des femmes. Les agents de catégorie C sont toujours les plus représentés avec près de 60% des entretiens réalisés. A noter cependant une progression des agents de catégorie A. Si l'on s'intéresse plus précisément à la situation familiale, l'assistante sociale a accompagné 17 familles monoparentales.

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

L'intervention est diversifiée et porte sur des questions budgétaires, familiales, de handicap, de maintien dans l'emploi et de souffrance au travail. Le budget et le logement représentent les domaines d'intervention principaux. Néanmoins l'accompagnement concernant la santé et la famille sont en augmentation. Le travail avec l'équipe médicale explique cette hausse. Ainsi, l'assistante sociale reçoit également des agents en arrêt maladie, en lien avec la médecine du travail.

## La commission d'action sociale

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

Elle a pour mission d'étudier les demandes d'aides exceptionnelles présentées par l'assistante sociale suite aux entretiens menés avec les agents et de décider, le cas échéant, du montant de l'aide à verser.

Si l'on s'attache à la présentation des dossiers en commission d'action sociale sur l'ensemble de l'année 2014, les entretiens ont abouti à la présentation de 21 dossiers parmi lesquels 18 demandes d'aides ont reçu un avis favorable.

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

**8 800 €**

**C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2014.**

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

## 7.2 Frais de transport en commun

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

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

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

### De quoi parle-t-on ?

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

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

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

La moyenne des abonnements PDA sur l'année 2014 est de 264 abonnés sur l'ensemble des 3 sites pour un montant total de participation de l'établissement de 73 719 €.

**169 312 euros**

**C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2014.**

Si l'on s'intéresse en détail à ce remboursement domicile-travail, on constate que plus de 600 personnes sont concernées.

**56%**

**C'est la part des agents qui utilisent les transports en commun pour venir travailler en 2014.**

## 7.3 Restauration

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

Au cours de l'année 2014, plusieurs réajustements ont été effectués pour augmenter l'indice en dessous duquel les agents bénéficient du tarif le plus bas. Afin de maintenir le premier tarif, l'établissement a augmenté sa participation à la prestation repas.

Le prix d'un repas est ainsi de 2,44 € pour les agents dont l'indice de rémunération est inférieur à 325 et de 4,08 € pour les agents dont l'indice de rémunération est entre 325 et 465 (au lieu de 3,95€ en 2013). Au-delà le tarif est passé de 5,40€ en 2013 à 5,53 €.

**128 000 euros**

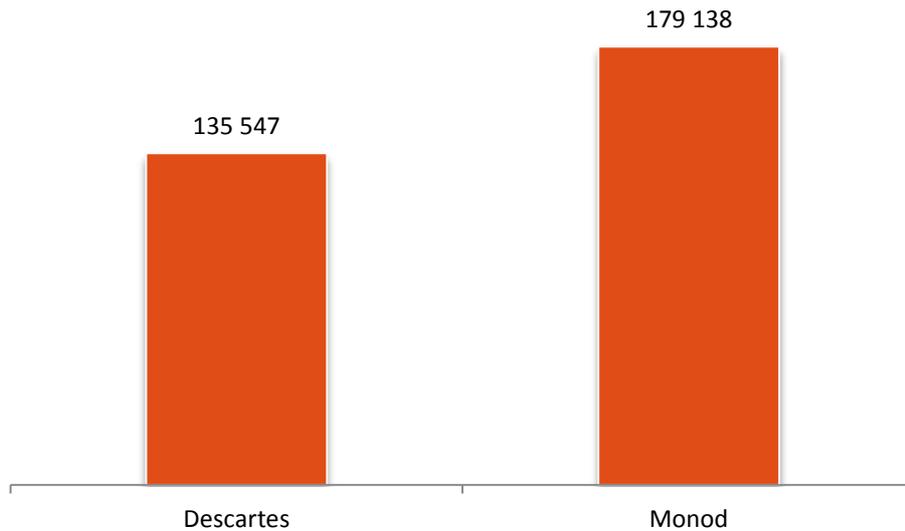
**C'est le montant total de la participation financière de l'ENS de Lyon à la restauration des agents.**

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

### Fréquentation et usagers du restaurant au cours de l'année 2014

Type d'usager	Descartes		Monod		Total	
	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%
Etudiants (auditeurs + Crous)	63 538	47%	76 089	42%	139 627	44%
Personnels ENSL subventionnés (<325)	996	1%	564	0%	1 560	0,5%
Personnels ENSL subventionnés entre 325- 466	42 108	31%	42 443	24%	84 551	26,9%
Personnels ENSL non subventionnés (>465)	20 688	15,3%	17 463	10%	38 151	12%
Autres organismes	6 176	5%	41 109	23%	47 285	15,0%
ENS invités	454	0,3%	871	0,5%	1 325	0,4%
Extérieurs	1 587	1%	599	0,3%	2 186	0,7%
<b>TOTAL</b>	<b>135 547</b>	<b>100%</b>	<b>179 138</b>	<b>100%</b>	<b>314 685</b>	<b>100%</b>

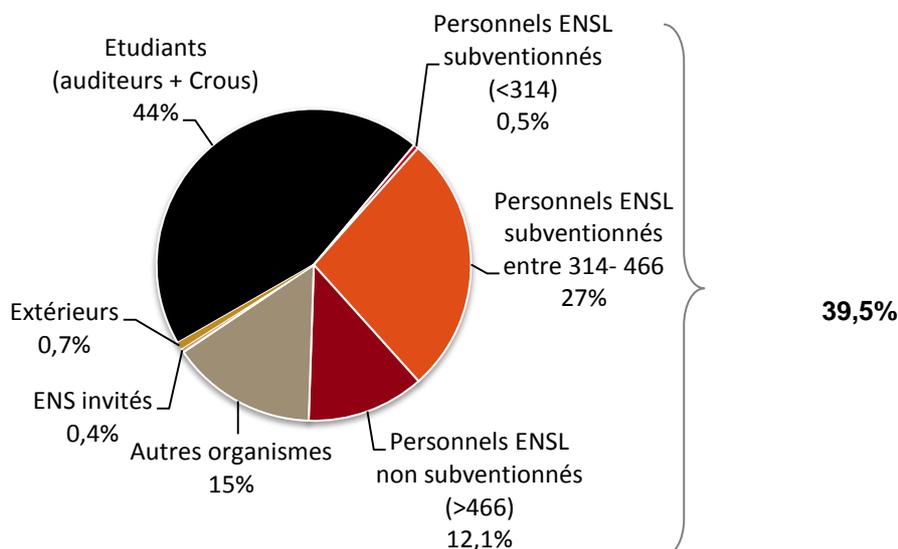
## Fréquentation des restaurants du CROUS selon le site



La fréquentation globale des restaurants a légèrement augmenté par rapport à 2013 (314 685 en 2014 contre 313 383 entrées en 2013). La diminution de la fréquentation du restaurant du site Monod se poursuit, le site Descartes voyant sa fréquentation augmenter (4,5% d'augmentation).

## Usagers des restaurants au cours de l'année 2014

Base : 314 685 passages  
au restaurant en 2014



Les élèves et auditeurs représentent 44% des usagers des restaurants Descartes et Monod, soit une progression par rapport à 2013 (42%), la part des personnels étant en baisse (39,5% contre 41% en 2013).

## 7.4 L'association ENSEMBLE

L'Association « Ensemble » a bénéficié d'une subvention de l'ENS de Lyon de 26 000 € pour l'année 2014.

### MOT DE LA PRESIDENTE

J'entame avec plaisir ma 3<sup>ème</sup> année de mandat en tant que présidente de l'association.

Cette aventure continue avec un bureau qui a connu quelques changements suite à la démission de la vice-trésorière Betty PERSON qui a souhaité se consacrer à un nouveau projet personnel. Elle continue cependant à venir aider régulièrement en tant que bénévole. Nathalie BONHOMME, vice-secrétaire a repris sa place, Pamela PETIT devient vice-secrétaire et nous sommes donc ravies d'accueillir Maryline RUARD au poste de secrétaire.

L'association œuvre sans relâche depuis plus de 7 ans pour offrir au plus grand nombre, des activités culturelles, sportives, de loisirs à des tarifs préférentiels. Elle organise des ventes de produits gastronomiques régionaux de qualité, de parfums, de tickets de cinéma.

L'association est forte de plus de 270 adhérents. C'est à ce jour le plus grand nombre d'adhérents que l'association ait connu et le bureau en est particulièrement fier.

Les personnels de toutes catégories, de toutes filières, administratifs ou enseignants, se retrouvent ainsi.

Elle a à cœur de créer du lien dans l'École en organisant des événements ouverts au plus grand nombre, comme l'arbre de Noël ou la journée festive. Là aussi le nombre de participants est en hausse sur 2014.

ENSEMBLE s'intègre dans le collectif des associations œuvrant dans l'École et participe depuis deux ans au forum des associations.

J'en profite comme chaque année pour remercier les fidèles bénévoles qui donnent de leur temps, ainsi que la Présidence, la Direction générale des services, mais aussi de nombreux services ou directions comme la DPMG 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 leurs contributions 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.

Eike HALLEZ

## Membres du bureau :

Du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 25 septembre 2014:

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

Du 25 septembre 2014 au 31 décembre 2014 :

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

## Calendrier des manifestations de l'année 2014

- 270 ADHERENTS (soit une hausse de 21% par rapport à 2013)
- 14 et 15 juin 2014: voyage en Auvergne - 47 participants = 7695 €
- 8 juillet 2014 : journée festive sur le site Monod – 189 participants = 6650 €
- 22 novembre 2014 : soirée karaoké dansant, le Brin d'Herbe -22 participants = 612.80 €
- 29 et 30 novembre 2014 : voyage en Alsace, les marchés de Noël – 35 participants = 7760€
- 17 décembre 2014 : arbre de Noël – amphi Charles Mérieux
- Participation de 510 enfants = 15 858 €
- subvention de places de cinéma : 1260 places = 9162 €
- subvention de coupons « Calicéo » :90 coupons de 2h = 1649€

## Partenariats

- Canal CE : 52 000 offres de loisirs (parcs de loisirs, activités sportives, spectacles, idées cadeaux ...) et une offre illimitée de voyages,
- Boulangerie Banette 219, avenue Jean Jaurès – Lyon 7ème : 5% de réduction aux adhérents d'ENSEmble,
- Unité Clinique ostéopathique à Dardilly : consultations ostéopathiques à 15,00 €,
- CEESO Lyon 39, rue Pasteur, Lyon 7ème : consultations ostéopathiques à 15,00 €,
- POTAGER CITY : paniers de légumes livrés sur place tous les mardis (paniers livrés sur les sites Descartes et Monod),
- Partenariat avec le centre de balnéothérapie CALICEO à Ste-Foy les Lyon,
- Parc de loisirs nature City aventure de Ste-Foy les Lyon,
- Salon Coiffure du Parc, 20 rue Waldeck Rousseau, Lyon 6ème.

## Actions en faveur des adhérents

- Vente de billets cinéma,
- Vente de fromages avec dégustation,
- Vente de parfumerie à prix réduit,
- Achat groupé de confiseries Cobiscol,
- Exposition -Vente des Chocolats Jeff de Bruges,
- Achat Groupé pour les Biscuits Bijou
- Achat groupé pour le Champagne DN
- Achat groupé pour les salaisons le Panier Gourmand
- Achat groupé pour les produits Les canards d'Ariane
- Exposition-vente des Bijoux Victoria
- Exposition-vente de Produits à base d'Aloe Vera

## Activités sportives proposées

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

## Activités de loisirs créatifs proposées

Cours de scrapbooking, de carterie et d'aquarelle.

Le Bureau d'ENSEmble

*\* Papier issu des forêts européennes*

**DIRECTION  
DES RESSOURCES  
HUMAINES**

**SERVICE PROSPECTIVE  
ET AIDE AU PILOTAGE**

Mars 2015

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