

ÉCOLE  
NORMALE  
SUPÉRIEURE  
DE LYON

2019

*Bilan  
social*



# Sommaire

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>1</b>
<b>PREAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>5</b>
<b>1. EMPLOIS ET EFFECTIFS</b> .....	<b>9</b>
1.1 LES EFFECTIFS REELS	9
1.1.1 Les effectifs globaux de l'ENS de Lyon .....	9
1.1.2 Les personnels BIATSS de l'ENS de Lyon .....	18
1.1.3 Les personnels enseignants de l'ENS de Lyon .....	21
1.2 LES EMPLOIS BUDGETAIRES DE L'ENS DE LYON	24
1.3 ANCIENNETE A L'ENS DE LYON	26
1.4 PROMOTIONS ET MOUVEMENTS	27
1.4.1 Promotions des agents titulaires.....	27
1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires.....	31
1.4.3 Flux de personnels .....	32
1.4.4 Mobilités Internes BIATSS.....	37
<b>2. REMUNERATIONS</b> .....	<b>38</b>
2.1 REMUNERATIONS	38
2.2 PRIMES ET INDEMNITES	41
2.2.1 Personnels BIATSS de l'ENS de Lyon .....	41
2.2.2 Personnels Enseignants de l'ENS de Lyon .....	43
2.2.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).....	44
2.2.4 Aides au Retour à l'Emploi (ARE) en 2016.....	44
2.3 NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)	45
<b>3. CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>46</b>
3.1 RESIDENCE PRINCIPALE DES PERSONNELS TRAVAILLANT SUR LE SITE LYONNAIS	46
3.2 ÉLÉMENTS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL	48
3.2.1 Taux d'activité des personnels BIATSS .....	48
3.2.2 Organisation du travail.....	52
3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET) .....	53
3.1 LES JOURS DE GREVE	55
3.2 LES ABSENCES POUR CONGES MALADIE, MATERNITE ET PATERNITE	56
<b>4. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL</b> .....	<b>61</b>
4.1 LES COMITES ET COMMISSIONS	61
4.1.1 Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'ENS de Lyon.....	61
4.2 MEDECINE DE PREVENTION	62
4.2.1 Extraits du rapport d'activité du service de médecine de prévention (le rapport complet est présenté en CHSCT et dans le bilan santé et sécurité au travail) .....	62
4.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET	67
4.4 LA POLITIQUE DU HANDICAP	70
4.4.1 Les droits des travailleurs en situation de handicap .....	71
<b>5. FORMATION DES PERSONNELS</b> .....	<b>72</b>
<b>6. DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>77</b>
6.1 LES COMITES TECHNIQUES	77
6.2 LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)	79
6.3 LES MOYENS SYNDICAUX	79
<b>7. POLITIQUE SOCIALE</b> .....	<b>80</b>
7.1 ACTION SOCIALE	80
7.1.1 Prestations de l'établissement .....	81
7.1.2 Assistante sociale et commission d'action sociale .....	82
7.2 FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN	86
7.3 RESTAURATION	87
7.4 L'ASSOCIATION ENSEMBLE	89
ANNEXES ORDRES DU JOUR DES INSTANCES	92



## Préambule

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

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

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

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

**Jean-François Pinton**

**Président**



# Glossaire

## Filière

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

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

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

## Définitions dans la fonction publique d'Etat

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

### Catégorie hiérarchique

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

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

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

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

### Corps

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

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

### Grade et échelons

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

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

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

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

## Effectifs réels

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

## ETP : Équivalent Temps Plein

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

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

## Contractuel

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

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

## Population des étudiants

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

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

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

Les doctorants

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

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

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

## Autres abréviations

**AGPR** : AGrégés PRéparateurs

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

**Cat.** : Catégorie.

**CET** : Compte Epargne-Temps.

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

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

**MSE** : Masse Salariale État.

**RP** : Ressources Propres.

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



# 1. Emplois et effectifs

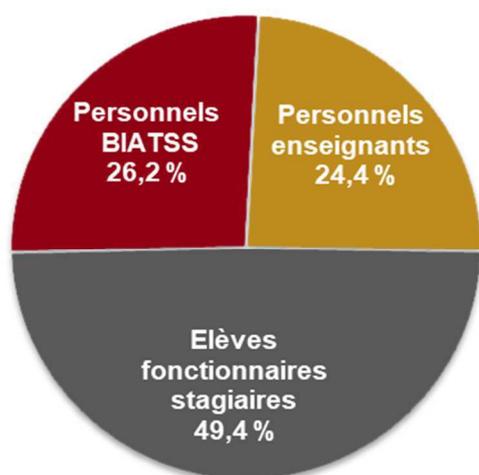
## 1.1 Les effectifs réels

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

#### Effectifs de l'École

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

#### Effectifs de l'École au global au 31/12/2019



Population	Effectifs		
	2019	2018	2017
Elèves fonctionnaires stagiaires	1069	1054	1030
<b>Personnels BIATS</b>	<b>568</b>	<b>573</b>	<b>568</b>
<b>Personnels enseignants</b>	<b>529</b>	<b>532</b>	<b>528</b>
<b>Total</b>	<b>2166</b>	<b>2159</b>	<b>2126</b>

**49,4 %**

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

Les effectifs des personnels BIATSS et Enseignants diminuent respectivement de 0,9% et 0,6% en un an.

Le nombre d'élèves fonctionnaires stagiaires est en hausse de 1,4%.

Pour information, sur 1069 élèves fonctionnaires stagiaires, 914 sont rémunérés au 31/12/2019, les autres étant en congé pour convenance personnelle ou, plus minoritairement, en insuffisance de résultats ou des élèves à titre étranger ne pouvant bénéficier du statut de fonctionnaire stagiaire.

*En raison de leur spécificité les élèves fonctionnaires stagiaires ne sont pas intégrés au bilan social.*

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

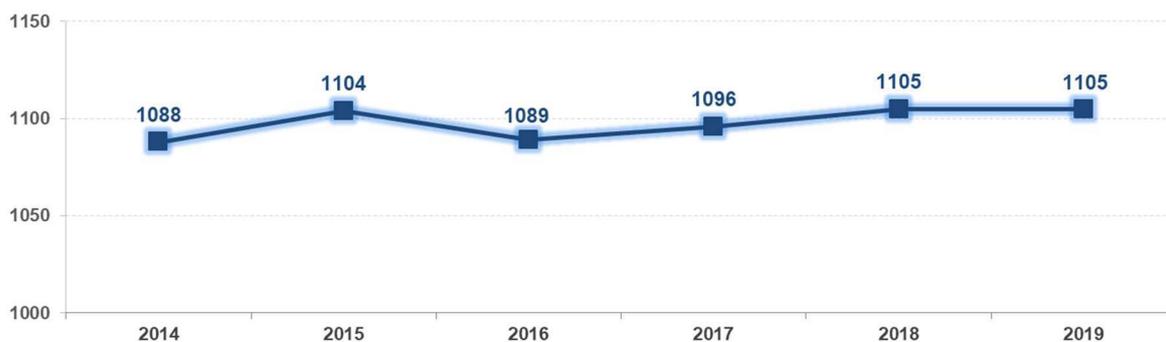
### De quoi parle-t-on ?

Les informations présentées dans ce bilan social concernent les personnels **fonctionnaires et contractuels** de l'ENS de Lyon en au **31 décembre 2019**.

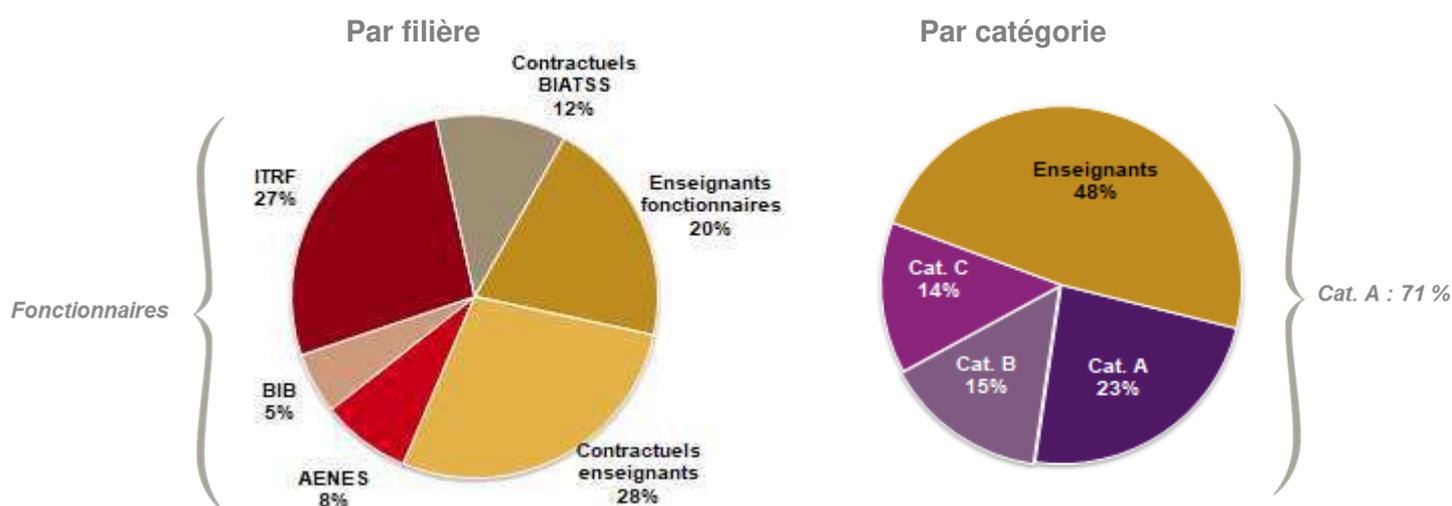
Cela inclut à la fois les personnels payés sur budget État et sur ressources propres.

**Sont exclus du bilan social les personnels :**

- élèves fonctionnaires stagiaires (1069),
- en détachement sortant (20),
- en mise à disposition sortante (3) et mise à disposition entrante (5),
- en disponibilité (15),
- en congé longue maladie ou congé longue durée (CLM/CLD) (5),
- en congé parental(3),
- en congé pour formation professionnelle (CFP) (0),
- en contrat d'apprentissage (1)



### Répartition de l'ensemble des personnels au 31 décembre 2019



La majorité des personnels de l'École (7 sur 10) sont des personnels de catégorie A. De plus, près d'un personnel sur deux est enseignant, enseignant-chercheur ou chercheur, et de la moitié des personnels enseignants ont des statuts de contractuels. Ces derniers sont majoritairement doctorants (65% des contractuels enseignants).

## Répartition de l'ensemble des personnels **selon la catégorie et la filière** au 31 décembre 2019

Filière	Catégorie	Effectifs réels 2019	ETP 2019	% des effectifs totaux 2019	Effectifs réels 2018
Fonctionnaires AENES	A	21	20,8	1,9%	20
	B	33	31,9	3,0%	33
	C	33	29,9	3,0%	36
	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>82,6</b>	<b>7,9%</b>	<b>89</b>
Fonctionnaires Bibliothèques	A	19	17,3	1,7%	17
	B	20	18,8	1,8%	21
	C	21	20,6	1,9%	23
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>56,7</b>	<b>5,5%</b>	<b>61</b>
Fonctionnaires ITRF	A	140	136,3	12,8%	136
	B	77	73,6	7,0%	72
	C	77	74,2	7,0%	80
	<b>Total</b>	<b>294</b>	<b>284,1</b>	<b>26,8%</b>	<b>288</b>
Contractuels BIATSS	A	77	70,5	7,0%	77
	B	31	29	2,8%	36
	C	19	18,3	1,7%	22
	<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>117,8</b>	<b>11,6%</b>	<b>135</b>
<b>BIATSS</b>		<b>568</b>	<b>541,2</b>	<b>51,8%</b>	<b>573</b>
Enseignants	Fonctionnaires	222	221,0	20,2%	232
	Non titulaires	307	304,8	28,0%	300
	<b>Total</b>	<b>529</b>	<b>525,8</b>	<b>48,2%</b>	<b>532</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1097</b>	<b>1067,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>1105</b>

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

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

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

Globalement, une baisse des effectifs est observée : -0,7%.

Pour les personnels BIATSS, le nombre d'agents fonctionnaires est en augmentation (+0,7 %), tandis que le nombre d'agents contractuels est en baisse (-6%).

Pour les personnels enseignants, le nombre d'agents fonctionnaires est en baisse (-4,3%), tandis que le nombre d'agents contractuels est en hausse (+2.3%).

## Zoom sur les contractuels

### De quoi parle-t-on ?

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

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

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

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

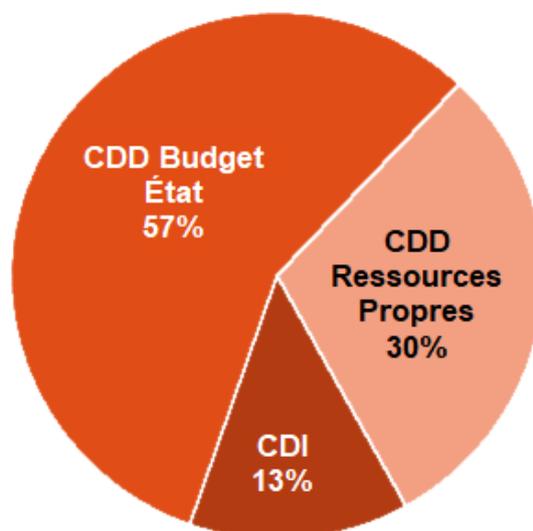
Ces derniers sont inclus même si dans certains cas ils sont déjà titulaires.

### Répartition des personnels contractuels selon le type de contrat au 31 décembre 2019

Filière	Catégorie	Effectifs réels 2019	ETP 2019	% des effectifs contractuels 2019	Effectifs réels 2018
Contractuels BIATSS	CDI	17	12,1	3,9%	15
	CDD Budget État	72	69,4	16,6%	70
	CDD Ressources Propres	38	36,3	8,8%	50
	<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>117,8</b>	<b>29,3%</b>	<b>135</b>
Contractuels Enseignants	CDI	1	1,0	0,2%	1
	CDD Budget État	214	212,0	49,3%	224
	CDD Ressources Propres	92	91,8	21,2%	75
	<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>304,8</b>	<b>70,7%</b>	<b>300</b>
<b>TOTAL Contractuels</b>		<b>434</b>	<b>422,6</b>	<b>100,0%</b>	<b>435</b>

## Répartition des **personnels contractuels BIATSS** au 31 décembre 2019 selon le type de contrat

Base : 127 contractuels BIATSS

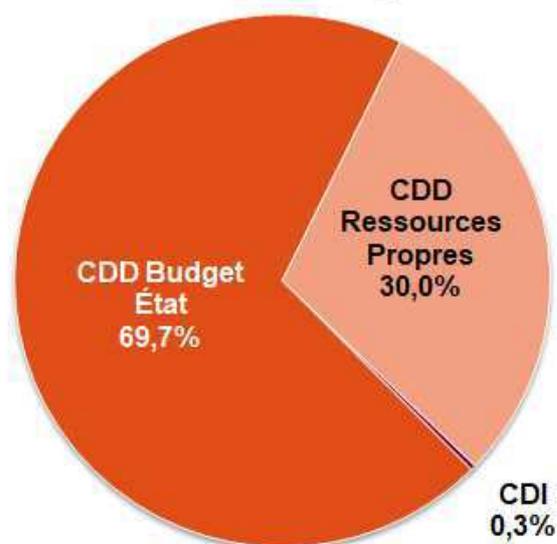


En décembre 2019, la part des contractuels rémunérés sur budget État augmente de 5 points par rapport à décembre 2018, tandis que la part des contractuels rémunérés sur ressources propres baisse de 7 points.

En décembre 2019, 16 des 17 CDI BIATSS sont payés sur budget État (dont 6 agents du personnel médical). Une hausse de 2 points est observée.

## Répartition des **personnels contractuels Enseignants** au 31 décembre 2019 selon le type de contrat

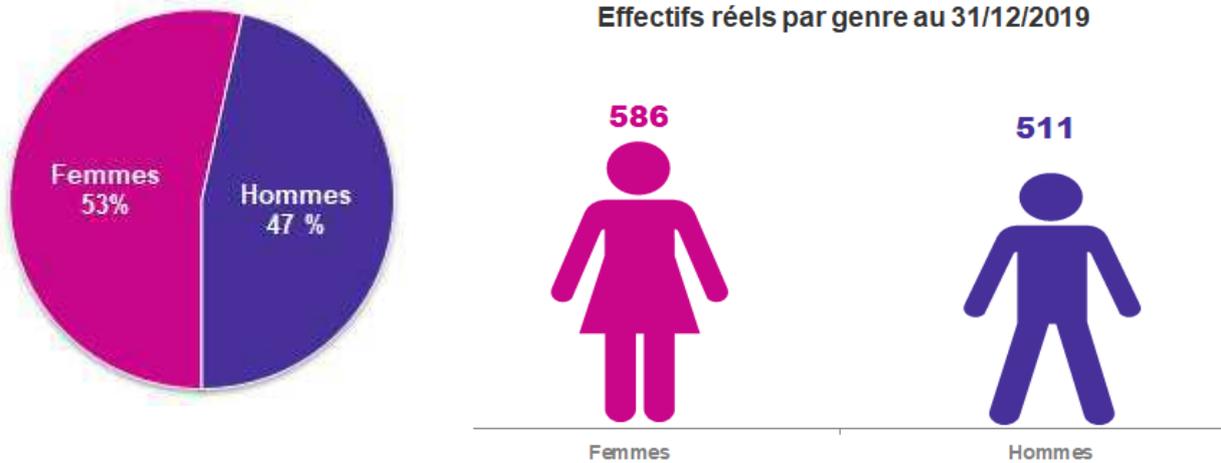
Base : 307 contractuels Enseignants



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

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

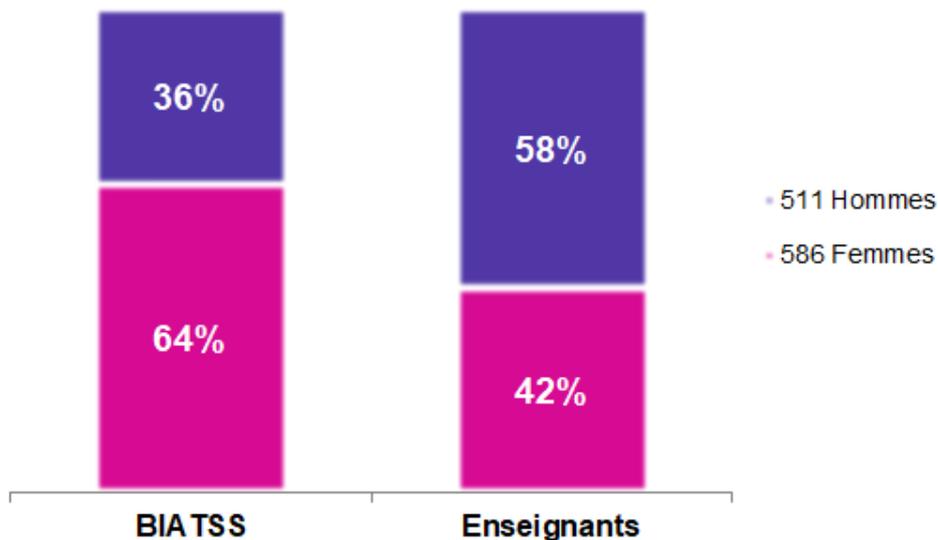
### Répartition des personnels fonctionnaires et titulaires selon le sexe au 31 décembre 2019



**53 %**

C'est la proportion de femmes parmi l'ensemble des personnels de l'ENS de Lyon, une proportion en augmentation depuis 2017 (51,3%) et 2018 (52%).

### Répartition des personnels selon le sexe et la filière au 31 décembre 2019



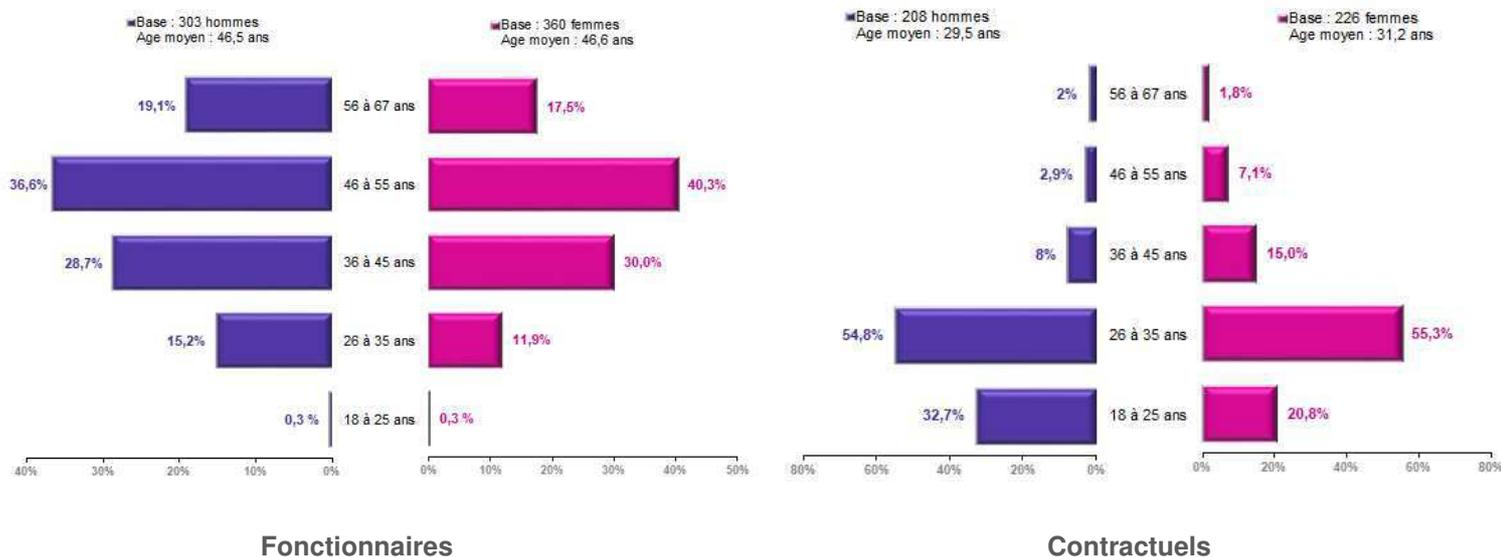
Au sein de la filière d'enseignement et de recherche, les hommes sont majoritaires et représentent 6 personnels enseignants sur 10.

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

### Pyramide des âges des personnels au 31 décembre 2019



### Pyramide des âges des personnels selon le statut au 31 décembre 2019



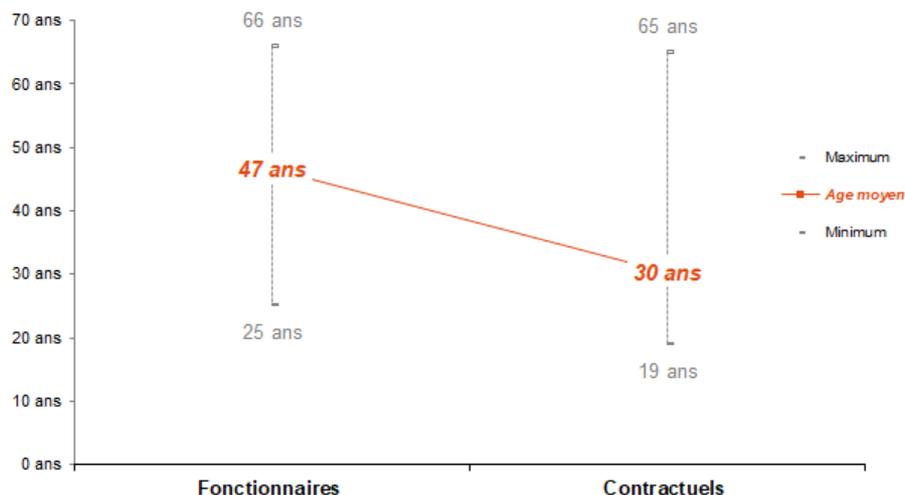
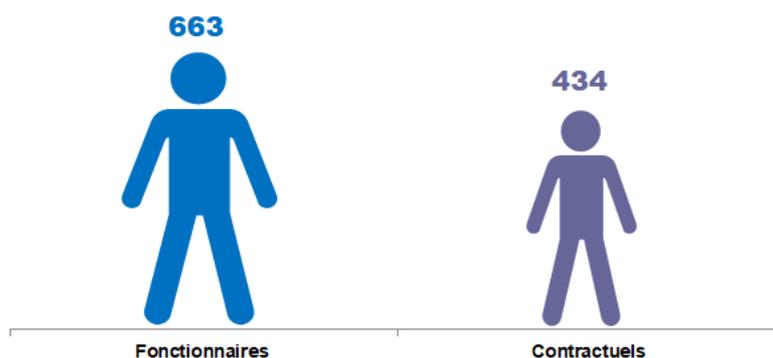
La pyramide des âges des personnels contractuels indique que cette population est jeune puisque près de 9 personnels sur 10 ont moins de 35 ans.

Cela s'explique par la spécificité de cette population, dont 57% sont des personnels de type doctorants, ATER, ou lecteurs/maître de langue.

## Caractéristiques d'âge des personnels selon le statut au 31 décembre 2019

	Global	Fonctionnaires	Contractuels	2018	2017
Effectifs réels	1097	663	434	1105	1096
Age moyen	40 ans	47 ans	30 ans	40 ans	40 ans
Age Médian	40 ans	47 ans	27 ans	40 ans	40 ans
Personne la plus jeune	19 ans	25 ans	19 ans	19 ans	19 ans
Personne la plus âgée	66 ans	66 ans	65 ans	67 ans	67 ans

### Effectifs réels en fonction du statut au 31/12/2019



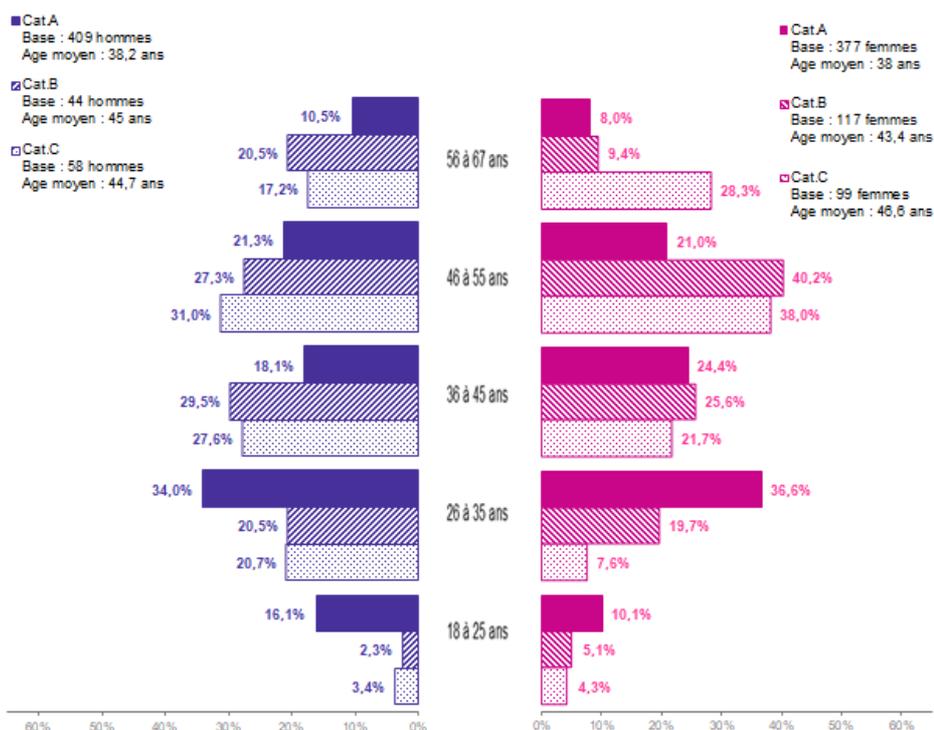
### 40 ans

C'est l'âge médian des personnels de l'École en 2019. Il était également de 40 ans en 2017 et 2018.

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

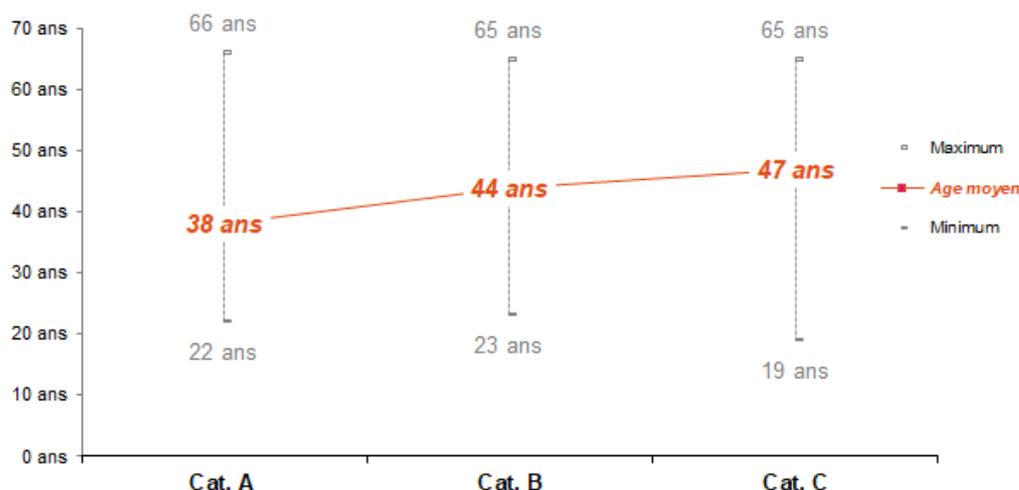
L'âge médian de 40 ans signifie que si l'on partage en deux groupes de même effectif les personnels de l'ENS de Lyon selon leur âge, la moitié la plus jeune a 40 ans ou moins et la moitié la plus âgée a 40 ans ou plus.

### Pyramide des âges des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2019



### Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2019

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Effectifs réels	786	161	150
Age moyen	38 ans	44 ans	47 ans
Age Médian	36 ans	45 ans	49 ans
Personne la plus jeune	22 ans	23 ans	19 ans
Personne la plus âgée	66 ans	65 ans	65 ans

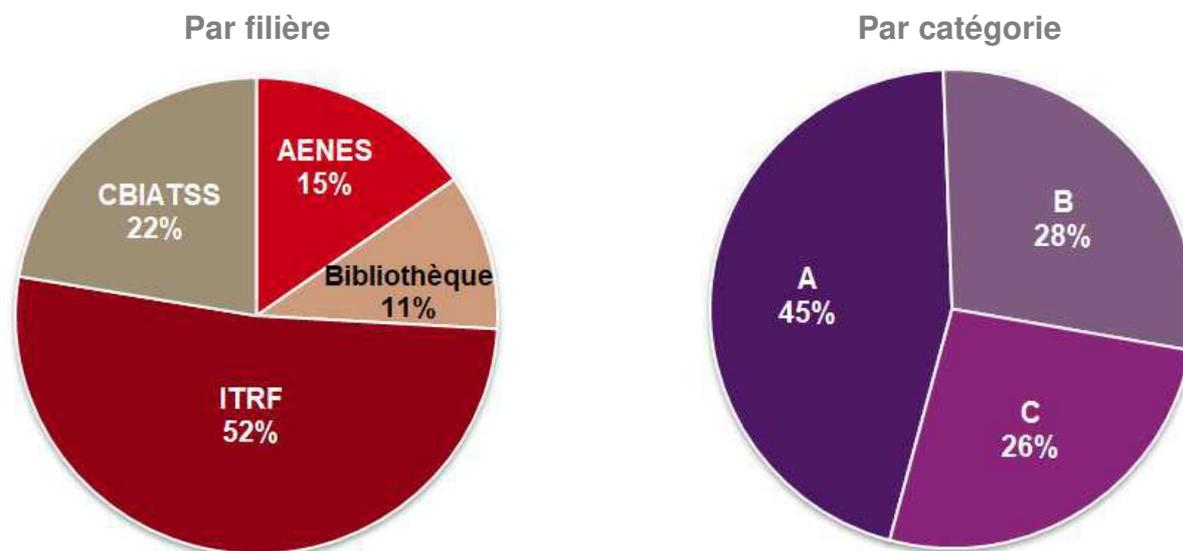


L'âge moyen des personnels de catégorie A est le plus bas (38 ans), cela s'explique par la forte proportion des enseignants dans cette population, majoritairement constituée de contractuels enseignants (doctorants, ATER, ou lecteurs/maître de langue) qui représentent 57% des personnels enseignants.

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

### Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2019

Base : 568 effectifs réels  
Fonctionnaires et contractuels



### Répartition des personnels BIATSS par catégorie selon leur filière



Les personnels de catégorie A sont plus représentés dans la filière ITRF et parmi les agents contractuels (84%).

## Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2019 selon le sexe par filière



### Une répartition hommes-femmes qui diffère selon la filière :

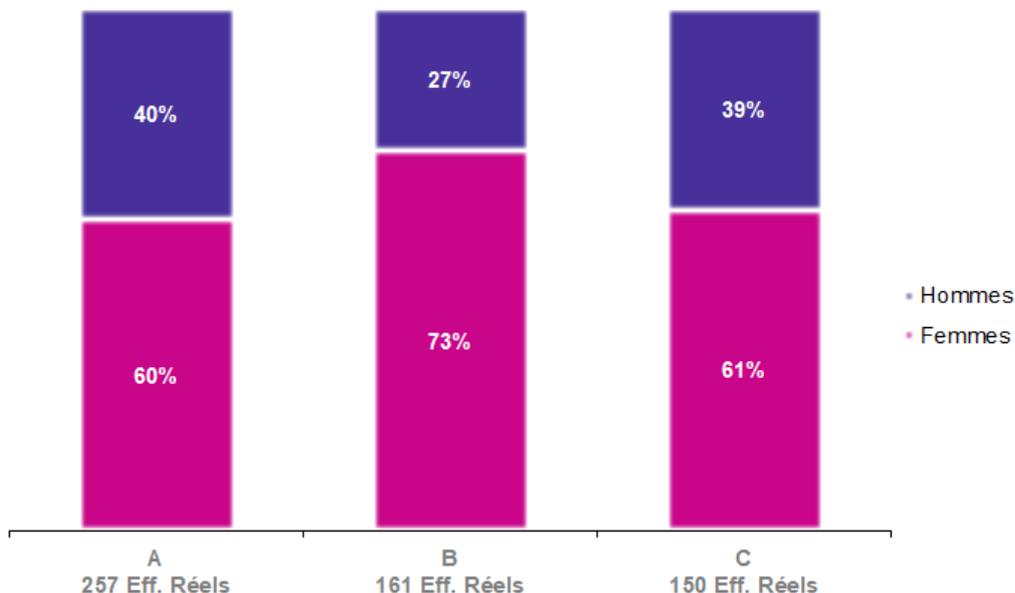
54% des agents ITRF sont des femmes (contre 52% en 2018).

67% des agents contractuels BIATSS sont des femmes (contre 64% en 2018).

Une large majorité de femmes pour les fonctionnaires des filières Bibliothèque et AENES : 77% de femmes parmi les personnels de Bibliothèque, à 83% pour la filière AENES.

Entre 2018 et 2019, la part des femmes augmente dans toutes les filières BIATSS.

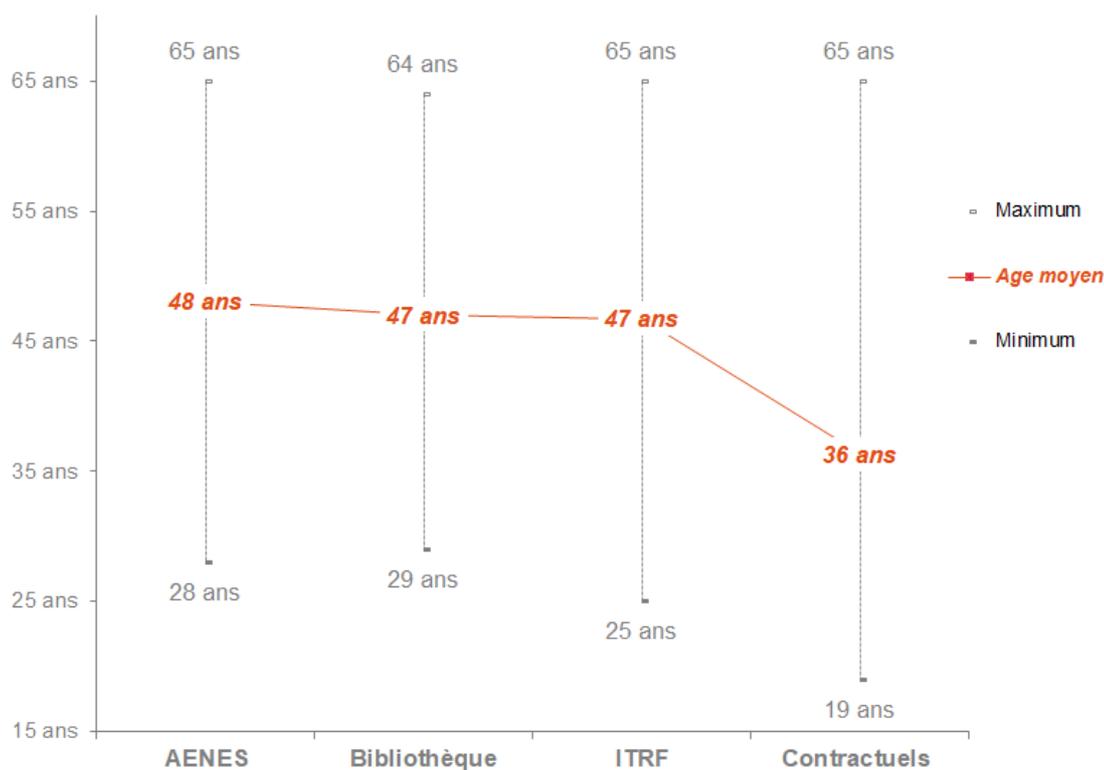
## Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2019 selon le sexe par catégorie



## Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2019

Fonctionnaires

	Personnels BIATSS 2019	AENES	Bibliothèque	ITRF	Contractuels	Personnels BIATSS 2018
Effectifs réels	568	87	60	294	127	573
Age moyen	45 ans	48 ans	47 ans	47 ans	36 ans	44 ans
Age médian	46 ans	49 ans	47 ans	48 ans	35 ans	45 ans
Personne la plus jeune	19 ans	28 ans	29 ans	25 ans	19 ans	19 ans
Personne la plus âgée	65 ans	65 ans	64 ans	65 ans	65 ans	65 ans



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

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

*Certains corps ont des effectifs peu représentatifs.*

*Les mouvements de personnels au sein de ces corps peuvent faire évoluer les pourcentages de manière significative.*

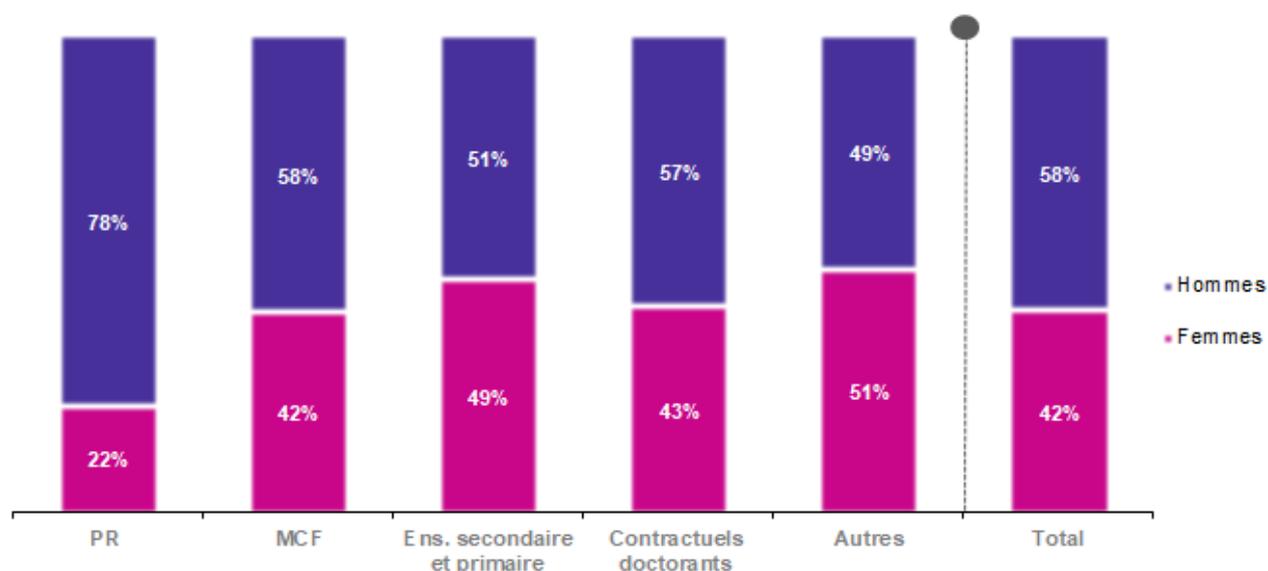
#### Répartition des personnels enseignants par corps

Corps	Effectifs 2019	% du total
Professeur des universités	66	12%
Maître de conférences	105	19,8%
Professeur agrégé	39	7,4%
Professeur certifié (ou en lycée professionnel)	7	1,3%
Professeur des écoles	3	0,6%
Professeur associé à temps partiel	2	0,4%
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATEI)	31	5,9%
Lecteur (ou maître de langue)	18	3,4%
Contractuel doctorant	199	37,6%
Post doctorant	58	11,0%
Directeur de Recherche	1	0,2%
<b>TOTAL Enseignants</b>	<b>529</b>	<b>100%</b>

Sur les 11 corps de personnels enseignant, les plus représentés sont les contractuels doctorants (37,7% des effectifs enseignants), les Maîtres de conférences (19,9%), les Professeurs des universités (12%) et les Post-doctorants (11%).

Ils représentent ensemble 80,6% de la population des enseignants.

### Répartition des personnels Enseignants selon le sexe et le corps au 31 décembre 2019



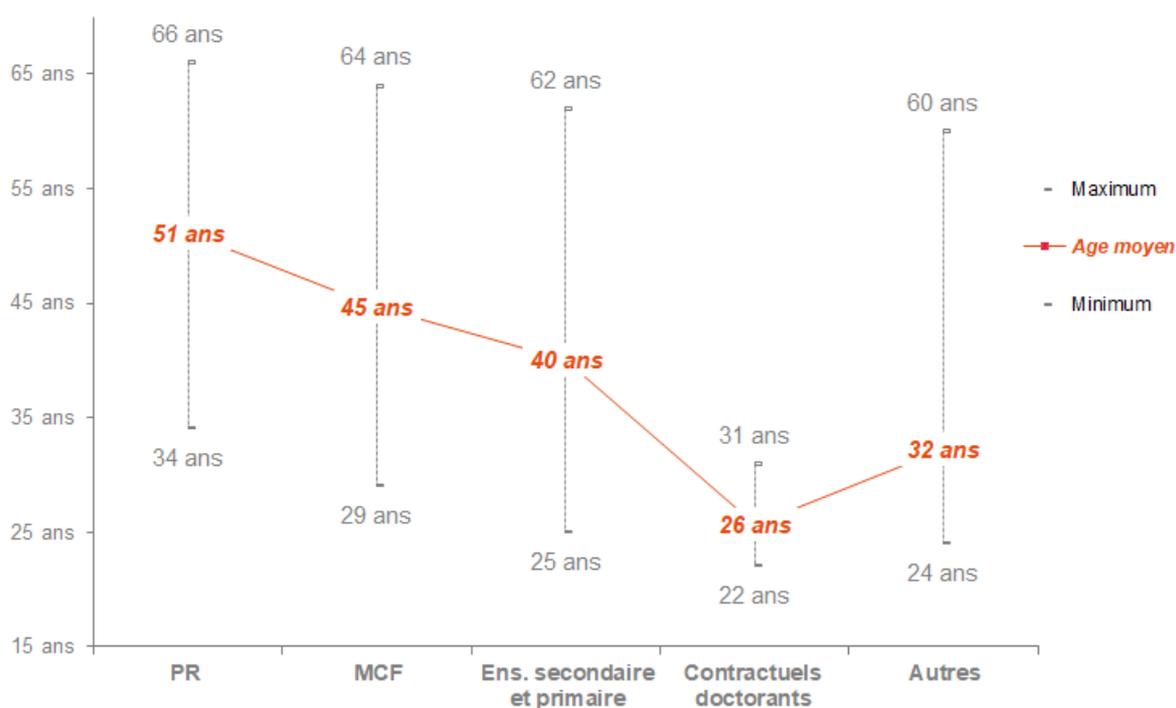
Au sein des personnels d'enseignement et de recherche, les hommes sont en nombre légèrement supérieur et représentent près de 6 personnels d'enseignement et de recherche sur 10.

Des disparités s'observent selon les corps, et comme en 2018 :

- les enseignants du secondaire ou du primaire et les autres personnels d'enseignement et de recherche ont une répartition hommes-femmes assez proche de la parité ;
- parmi les MCF et les contractuels doctorants: plus de la moitié sont des hommes ;
- les professeurs des universités restent majoritairement des hommes

## Caractéristiques d'âge des personnels Enseignants par corps au 31 décembre 2019

	Personnels Enseignants 2019	PR	MCF	Ens. secondaire et primaire	Contractuels doctorants	Autres
Effectifs réels	529	67	105	49	199	109
Age moyen	35 ans	51 ans	45 ans	40 ans	26 ans	32 ans
Age médian	31 ans	51 ans	45 ans	38 ans	26 ans	31 ans
Personne la plus jeune	22 ans	34 ans	29 ans	25 ans	22 ans	24 ans
Personne la plus âgée	66 ans	66 ans	64 ans	62 ans	31 ans	60 ans



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

- les contractuels doctorants et les autres personnels d'enseignement et de recherche sont des populations jeunes (avec une moyenne d'âge respective de : 26 et 32 ans),
- les MCF et enseignants du secondaire et primaire ont des caractéristiques d'âge similaires et ont en moyenne entre 45 et 40 ans,
- les PR ont en moyenne 51 ans.

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

### De quoi parle-t-on ?

L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet autorisé par la loi de finances initiale et ouvert sur un programme budgétaire (on parle de support budgétaire).

Délégué à un établissement, il permet la rémunération du fonctionnaire qui l'occupe. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps.

La comparaison entre ces emplois budgétaires et les effectifs est le constat à la date d'observation : les effectifs présentés, « photographie » au 31 décembre 2019, 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 2019

Filière	Catégorie	Corps	Supports budgétaires	Effectifs en activité à l'École
AENES	A	Agent comptable	1	1
		SGEPES	1	1
		AENESR	2	1
		AAE	21	17
		Infirmier	2	3
	B	SAENES	49	33
	C	ADJENES	66	33
<b>TOTAL AENES</b>			<b>142</b>	<b>89</b>
BIB	A	Conservateur général	1	
		Conservateur	14	11
		Bibliothécaire	9	8
	B	BAS	20	20
	C	MAG	26	21
<b>TOTAL Bibliothèque</b>			<b>70</b>	<b>60</b>
ITRF	A	IGR	29	29
		IGE	100	114
		ASI	24	35
	B	TCH	81	102
	C	ADT	96	96
	<b>TOTAL ITRF</b>			<b>330</b>
<b>TOTAL</b>			<b>542</b>	<b>525</b>

Les emplois budgétaires et effectifs réels des **personnels Enseignants et contractuels enseignants** sur budget État (hors doctorants) au 31 décembre 2019

Corps	Supports budgétaires	Effectifs en activité à l'École
Emploi de direction	3	1
PR	83	66
MCF	132	105
Professeur agrégé	55	40
Professeur certifié	18	6
Professeur des écoles	5	4
ATER	13	31
PAST	3	2
Lecteur ou maître langue	16	18
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>273</b>

## 1.3 Ancienneté à l'ENS de Lyon

### Ancienneté des personnels fonctionnaires dans l'École au 31 décembre 2019

Filière	Catégorie	Effectifs 2019	Ancienneté dans l'École			
			Moins de 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 8 ans	Plus de 8 ans
Fonctionnaires BIATSS	A	180	25	18	21	116
	B	130	30	13	14	73
	C	131	7	14	17	93
	Total	441	62	45	52	282
Enseignants	A	222	38	16	26	142

**85 %**

Des agents titulaires ont plus de 3 ans d'ancienneté, ce qui illustre une stabilité.

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

### Ancienneté des contractuels dans l'École au 31 décembre 2019

Filière	Catégorie	Effectifs 2018	Ancienneté dans l'École			
			1 an ou moins	Entre 1 et 2 ans	Entre 2 et 3 ans	Plus de 3 ans
Contractuels BIATSS	A	77	30	23	11	13
	B	31	16	9	3	3
	C	19	8	8	0	3
	Total	127	54	40	14	19
Contractuels Enseignants	ATER	31	17	4	4	6
	Lecteur ou maître de langue	18	11	7	0	0
	Contractuel Doctorant	199	61	67	65	6
	Post doc	57	39	12	4	2
	PAST	2	0	0	0	2
	Total	307	128	90	73	16

## 1.4 Promotions et mouvements

### 1.4.1 Promotions des agents titulaires

**41**

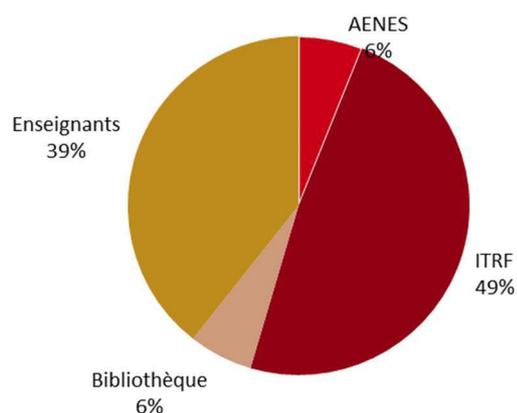
C'est le nombre d'agents concernés par une promotion dans l'établissement (tableau d'avancement, liste d'aptitude ou réussite de concours), toutes filières confondues.

Si l'on rapporte les promotions à la population titulaire, 6,35% de la population BIATSS a été concernée par une promotion en 2019, et 5,86% de la population enseignante.

Les promotions sont en grande majorité des promotions par tableau d'avancement (89%). Elles concernent toutes les filières. Les filières BIATSS représentent 68% des promotions. Si l'on s'intéresse à la répartition hommes/femmes, les femmes sont concernées à 61%.

Les promotions par tableau d'avancement ou liste d'aptitude représentent 37 personnes et restent à un niveau élevé (35 en 2018)

Répartition de l'ensemble des promotions par filière en 2019



Répartition de l'ensemble des promotions par sexe en 2019

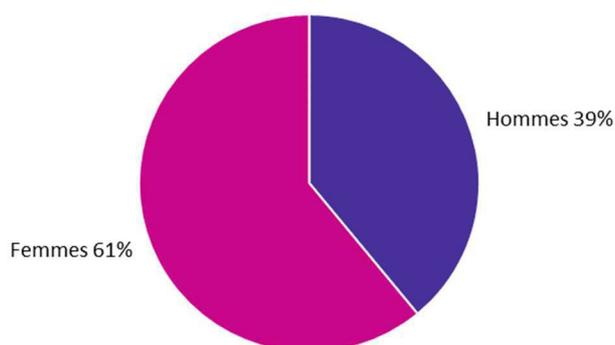


Tableau d'avancement (promotion des fonctionnaires dans le grade supérieur)

**Tableau d'avancement des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon  
Promotions obtenues en 2019**

Filière	Corps	Grade	Nombre de promouvables	2019	
				Nombre de promouvables ayant déposé un dossier	Nombre de promus
<b>AENES</b>	<b>AAE</b>	AAHC	6	examen systématique académique	0
		APAE	3	0	0
	<b>SAENES</b>	SAENES classe exceptionnelle	5	examen systématique académique	0
		SAENES classe supérieure	9	examen systématique académique	0
	<b>ADJENES</b>	ADJENES principal 1ère classe	20	examen systématique académique	2
		ADJENES principal 2ème classe	1	examen systématique académique	0
<b>Bibliothèque</b>	<b>Conservateurs</b>	Conservateurs en chef	4	2	0
	<b>Bibliothécaire</b>	Bibliothécaire hors classe	3	2	0
	<b>BIBAS</b>	BIBAS classe exceptionnelle	5	3	1
		BIBAS classe supérieure	1	1	0
	<b>Magasiniers</b>	Magasinier principal 1ère classe	13	6	1
		Magasinier principal 2ème classe	2	0	0
<b>ITRF</b>	<b>IGR</b>	IGR échelon spécial	1	0	0
		IGR hors classe	3	2	2
		IGR 1ère classe	9	5	2
	<b>IGE</b>	IGE hors classe	37	21	4
	<b>TECH</b>	TECH classe exceptionnelle	16	7	1
		TECH classe supérieure	23	9	2
	<b>ADT</b>	Adjoint Technique Principal 1ère classe	15	7	3
		Adjoint Technique Principal 2ème classe	25	2	2
<b>Total fonctionnaires BIATSS</b>			<b>201</b>	<b>67</b>	<b>20</b>

29,85 % des promouvables ayant déposé un dossier bénéficient d'une promotion

**Tableau d'avancement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs  
de l'ENS de Lyon  
Promotions obtenues en 2019**

Filière	Corps	Grade	2019	
			Nombre de promouvables	Nombre de promus
<b>Enseignants</b>	<b>PRAG</b>	PRAG CE	NC	2
		PRAG HC	NC	0
	<b>PRCE</b>	PRCE HC	0	0
	<b>PE</b>	PE HC	0	0
	<b>PLP</b>	PLP HC	0	0
<b>Enseignants chercheurs</b>	<b>MCF</b>	MCF HC	30	5
	<b>MCF</b>	MCF EX	5	2
	<b>PR</b>	PR 1ère classe	13	2
	<b>PR</b>	PR Classe Exceptionnelle 1	26	1
	<b>PR</b>	PR Classe Exceptionnelle 2	14	1
<b>Total fonctionnaires Enseignants et EC</b>			<b>88</b>	<b>13</b>

14,77% des promouvables ayant déposé un dossier bénéficient d'une promotion

**Liste d'aptitude (promotion des fonctionnaires dans le corps supérieur) -  
Promotions obtenues en 2019**

Filière	Corps	2019		
		Nombre de promouvables	Nombre de promouvables ayant déposé un dossier	Nombre de promus
<b>AENES</b>	<b>AAE</b>	15	2	0
	<b>SAENES</b>	28	14	0
<b>Bibliothèque</b>	<b>Conservateurs généraux</b>	6	1	0
	<b>Conservateurs</b>	6	1	0
	<b>Bibliothécaire</b>	21	6	0
	<b>Bibliothécaire assistant spécialisé</b>	19	8	0
<b>ITRF</b>	<b>Ingénieur de Recherche</b>	85	25	0
	<b>Ingénieur d'Etudes</b>	17	7	2
	<b>Assistant Ingénieur</b>	53	22	1
	<b>Technicien</b>	67	23	1
<b>Total fonctionnaires BIATSS</b>		<b>317</b>	<b>109</b>	<b>4</b>

3,66 % des promouvables ayant déposé un dossier bénéficient d'une promotion

## Promotion par concours des agents titulaires

### 04

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

4 agents ont réussi un concours ou un examen professionnel qui leur a permis de bénéficier d'une promotion tout en restant dans l'établissement.

#### Parité au sein des jurys de concours

Si l'on s'intéresse à la part des femmes dans les jurys de concours, elles sont représentées à 52,5% dans les jurys ITRF, (49,4% en 2018). En tant que membre, elles sont également 66,7% (60% en 2018) des jurys de lecteurs, 44% (50% en 2018) dans les comités de sélection. La proportion descend à 37,5% (32,73% en 2018) dans les jurys du second degré, et 33,61% (36,61% en 2018) pour les recrutements d'ATER.

En ce qui concerne les présidentes de jurys, elles représentent 63% (20% en 2018) des présidentes de comités de sélection et 72,7% (46,67% en 2018) des présidentes dans les jurys ITRF. La proportion est de 43,75% (identique à celle de 2018) pour les ATER et elles représentent 100% (43% en 2018) des présidentes de jury du second degré.

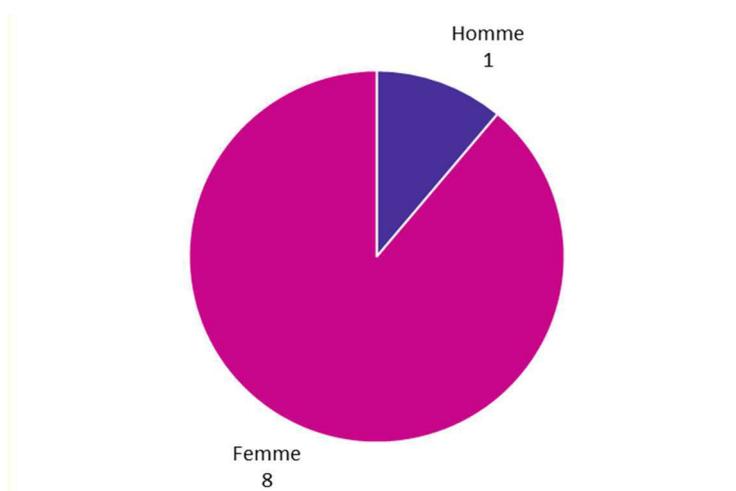
## 1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires

**9**

**C'est le nombre d'agents dont la situation a été pérennisée en 2019.**

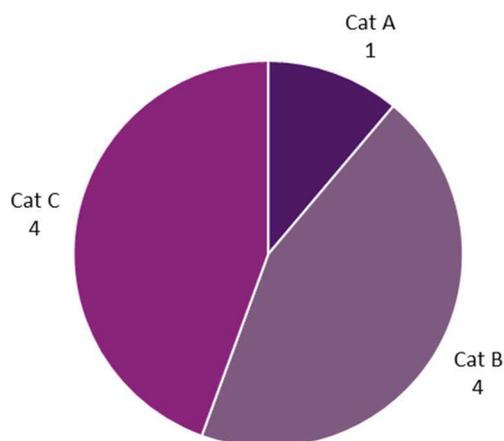
Cette pérennisation concerne des personnels BIATSS de la filière ITRF et AENES.

Répartition hommes-femmes des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2019



*Base : 9 personnels BIATSS titularisés en 2019*

**Catégorie des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2019**



*Base : 9 personnels BIATSS titularisés en 2019*

## 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.

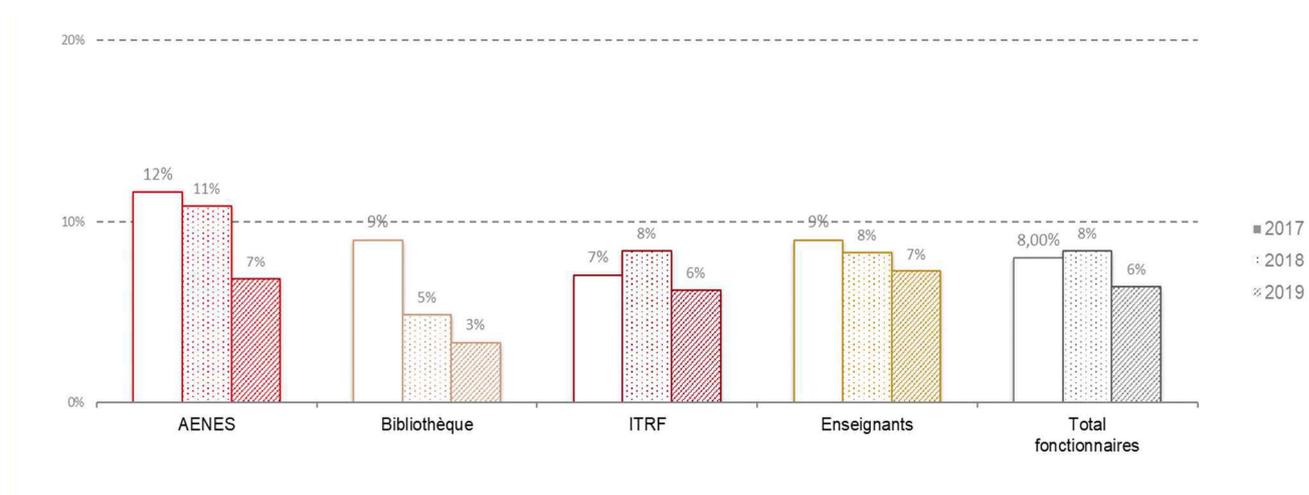
Taux de rotation :

$$\frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})}{\text{Effectifs au 31 - 12 - 2018} + \text{effectifs 31 - 12 - 2019}}$$

#### Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2018 et 2019 selon la filière

	Nombre d'entrées de fonctionnaires	Nombre de sorties de fonctionnaires	Solde (entrées - sorties)	Taux de rotation
<b>AENES</b>	6	6	0	7%
<b>Bibliothèque</b>	2	2	0	3%
<b>ITRF</b>	16	20	-4	6%
<b>Enseignants</b>	12	21	-9	7%
<b>Total général</b>	<b>36</b>	<b>49</b>	<b>-13</b>	<b>6%</b>

#### Évolution des taux de rotation des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre 2017 et 2019 selon la filière



### Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2018 et 2019 selon la catégorie

Filière	Catégorie	Nombre d'entrées de fonctionnaires	Nombre de sorties de fonctionnaires	Solde (entrées - sorties)	Taux de rotation
Fonctionnaires BIATS	A	10	10	0	6%
	B	11	7	4	7%
	C	3	11	-8	5%
Fonctionnaires Enseignants	A	12	21	-9	7%
<b>Total général</b>		<b>36</b>	<b>49</b>	<b>-13</b>	<b>6%</b>

### Les flux de contractuels

#### Entrées – sorties des agents non titulaires BIATSS de l'ENS de Lyon entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019

selon le type de contrat		
	Nombre de recrutements d'agents non titulaires	Nombre de départs d'agents non titulaires
CDD Budget État	27	17
CDD RP	21	28
CDI	0	0
<b>Total général</b>	<b>48</b>	<b>45</b>

Selon la catégorie		
	Nombre de recrutements d'agents non titulaires	Nombre de départs d'agents non titulaires
Catégorie A	26	24
Catégorie B	13	12
Catégorie C	9	9
<b>Total général</b>	<b>48</b>	<b>45</b>

## Focus sur les entrées de fonctionnaires

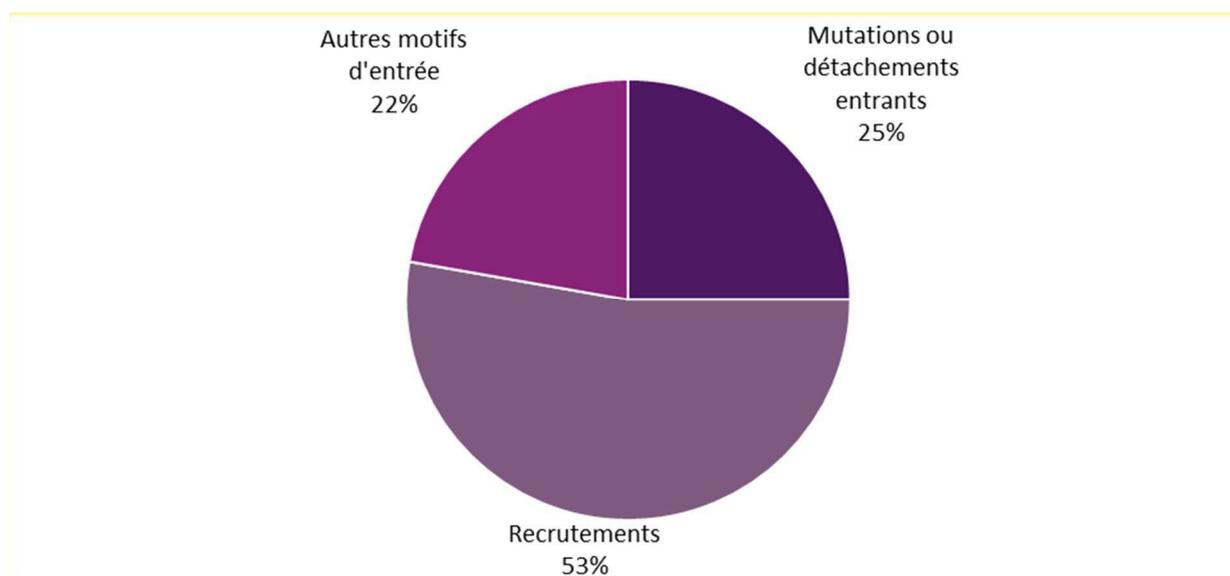
### Entrées des fonctionnaires pendant l'année 2019 selon le motif et la catégorie

Filière	Catégorie	Mutations ou détachements entrants	Recrutements	Autres motifs d'entrée
Fonctionnaires BIATS	A	7	1	2
	B	2	8	1
	C	0	0	3
	<b>Total BIATS</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>
Fonctionnaires Enseignants	A	0	10	2
	<b>Total général</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>8</b>

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

### Répartition des entrées de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2019 selon le motif

Base : 36 fonctionnaires BIATSS  
et enseignants entrés à l'École en 2019

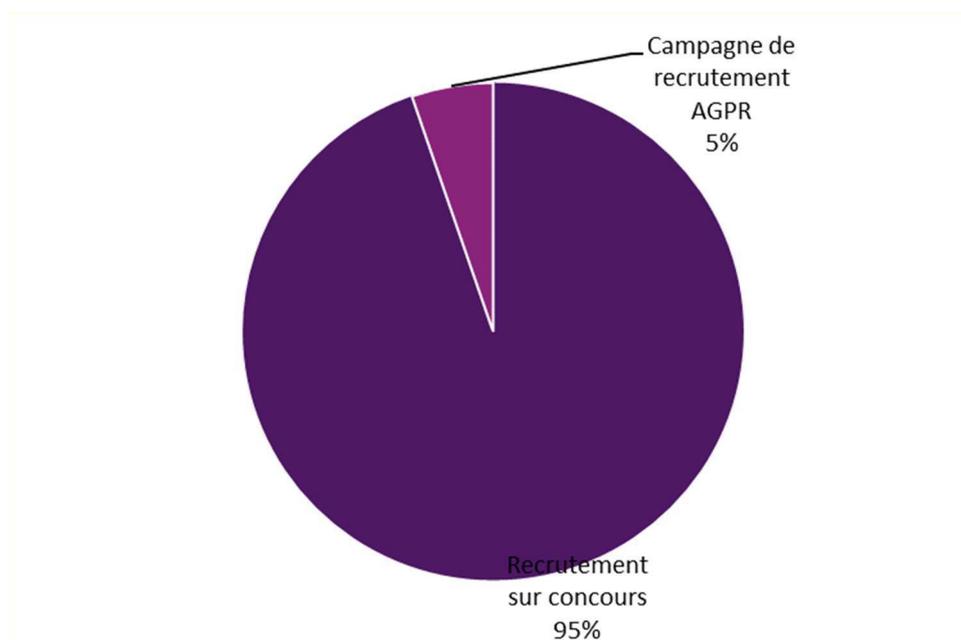


## Focus sur le recrutement

Filière	Catégorie	Recrutement sur concours	Recrutement sans concours, emploi réservé et titularisation de contrats handicap	Campagne de recrutement AGPR	Total fonctionnaires recrutés
<b>Fonctionnaires</b>	<b>A</b>	1	0	0	1
<b>BIATS</b>	<b>B</b>	8	0	0	8
	<b>C</b>	0	0	0	0
	<b>Total BIATS</b>	9	0	0	9
<b>Fonctionnaires Enseignants</b>	<b>A</b>	9	0	1	10
	<b>Total général</b>	18	0	1	19

### Répartition des recrutements de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2019 selon la voie d'accès

Base : 19 fonctionnaires BIATSS et enseignants recrutés à l'École en 2019



## Focus sur les départs de fonctionnaires

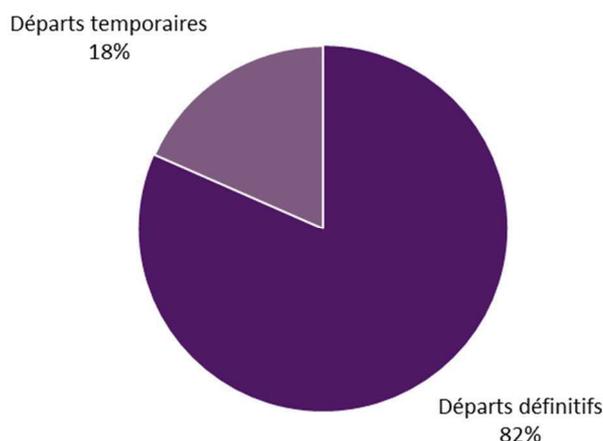
Les départs définitifs comprennent les retraites, démissions, fins de détachement et mutations. Les départs temporaires concernent les détachements, mise à disposition, congés de formation professionnelle, disponibilités et congés pour événements familiaux.

### Départs des fonctionnaires entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019 selon le type de départ

Filière	Catégorie	Départs définitifs	Départs temporaires	Total départs de fonctionnaires
<b>Fonctionnaires</b>	<b>A</b>	8	2	10
<b>BIATS</b>	<b>B</b>	6	1	7
	<b>C</b>	6	5	11
	<b>Total BIATS</b>	20	8	28
<b>Fonctionnaires Enseignants</b>	<b>A</b>	20	1	21
			0	
	<b>Total général</b>	40	9	49

### Répartition des fonctionnaires partis en 2019 selon le motif

Base : 49 fonctionnaires BIATSS et enseignants sortis de l'École en 2019



**28,6%**

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

En 2019, 14 personnes sont parties à la retraite, contre 13 en 2018 et 20 en 2017. L'âge moyen du départ en retraite est de 64 ans. Si l'on s'intéresse aux départs temporaires, il s'agit en majorité de départs en disponibilité ou en détachement.

### 1.4.4 Mobilités Internes BIATSS

Les postes vacants en 2018, non pourvus par des affectations rectorales, ont été ouverts à la mobilité via le site intranet les candidatures étaient ouvertes aux personnels titulaires et en contrat à durée indéterminée.

#### Répartition des personnels BIATSS ayant obtenu une mobilité interne en 2019 par type de mobilité et selon l'affectation

Affectation des postes pourvus	Nombre de personnels			Total
	Avec une mobilité de service et de fonction	Avec une mobilité de fonction sans changement de service	Avec une mobilité de service sans changement de fonction	
Vice-présidence Etudes				
Vice-présidence Recherche	4			4
Direction générale des services				
BDL				
Présidence	2			2
<b>Total</b>	<b>6</b>			<b>6</b>

**6**

**C'est le nombre d'agents de l'ENS de Lyon qui ont bénéficié d'une mobilité interne, soit une hausse par rapport à 2018 (4 personnels)**

La mobilité interne concerne 1.36 % de la population BIATSS, soit une hausse par rapport à 2018 (0,91%)

## 2. Rémunérations

### 2.1 Rémunérations

#### MSE

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.

**91,6 millions d'euros**

**Le montant des dépenses de personnels sur budget État en 2019**

(source « Paie à façon »)

En 2019, l'évolution de la **masse salariale État (MSE)** s'explique principalement par :

- le **GVT** (glissement vieillesse technicité), c'est-à-dire à la progression liée aux avancements et promotions (changement d'échelons, de grades, de corps),
- le coût en année pleine de l'intégration des personnels de **l'UMS Persée** et le dégel du protocole **PPCR**
- **Le coût des campagnes d'emplois**, ainsi que la valorisation des coûts salariaux liés aux variations d'effectif (dont extension en année pleine du schéma d'emploi 2018 qui impacte positivement les dépenses salariales 2019, avec notamment **les retours de normaliens en année de césure en octobre 2018**).

#### RP

**5,6 millions d'euros**

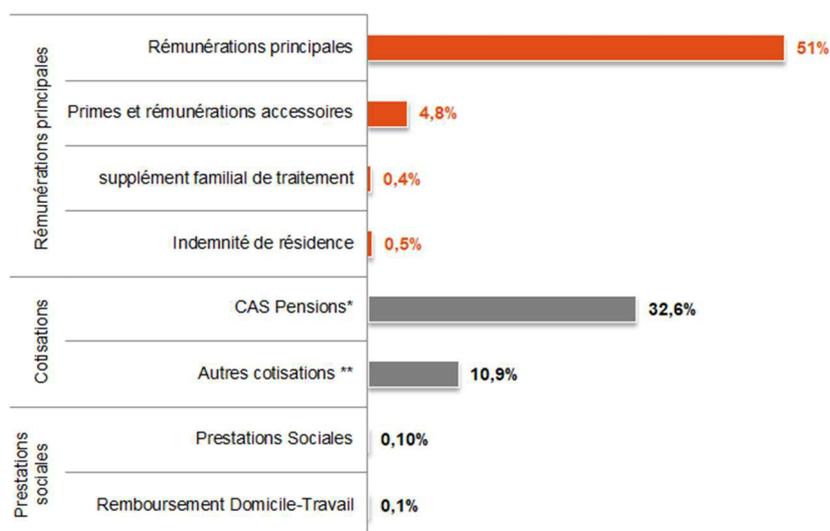
**C'est le montant des dépenses de personnels sur ressources propres en 2018.**

## 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 2019

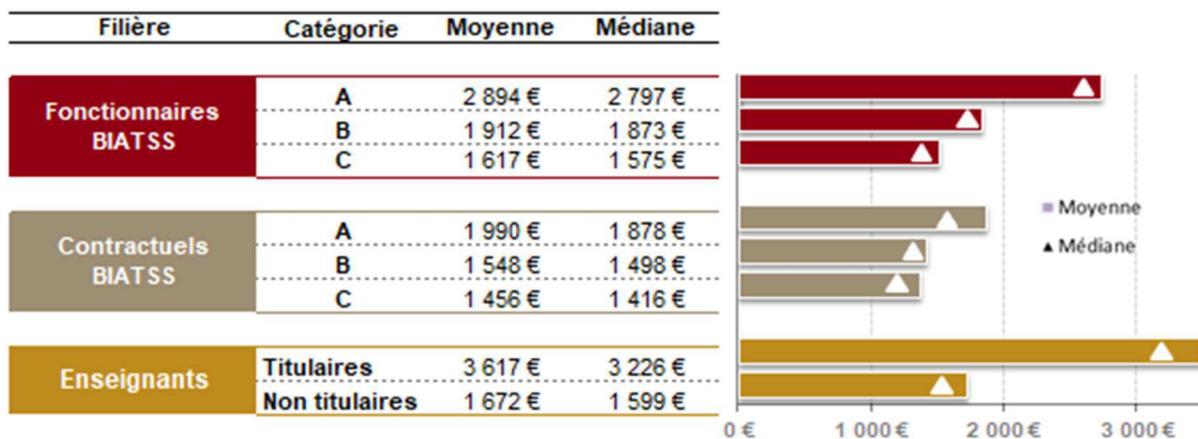


Depuis 2013, la cotisation employeur aux pensions civiles de retraite "CAS Pensions" correspond à 74,6% du traitement brut des fonctionnaires. Cela explique que cette cotisation représente à elle seule un tiers du montant global de la masse salariale État. Pour rappel, son taux a augmenté de quasi 9 points depuis l'exercice 2011.

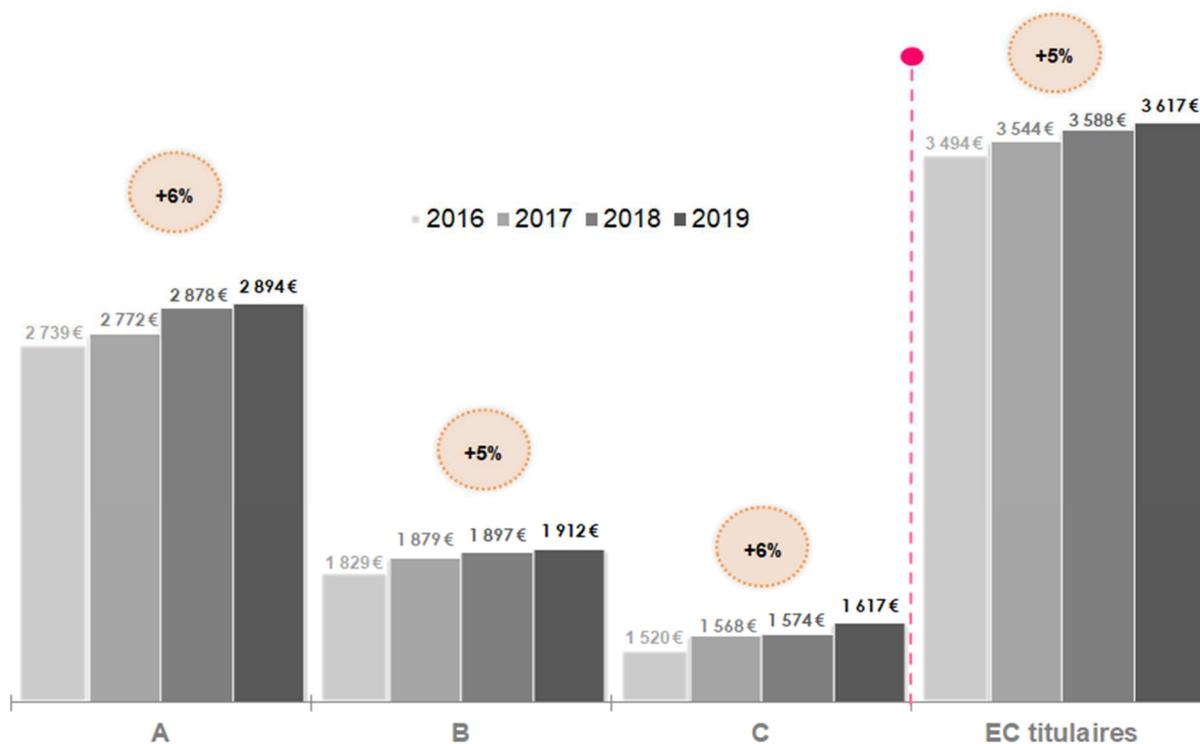
## Répartition des dépenses de personnel par catégorie de rémunération - 2019



Rémunération nette mensuelle médiane et moyenne des personnels payés par l'École au titre de l'année 2019 selon la filière, le statut et la catégorie



Évolution annuelle de la rémunération nette mensuelle moyenne des personnels payés par l'École depuis 2016 selon la filière, le statut et la catégorie



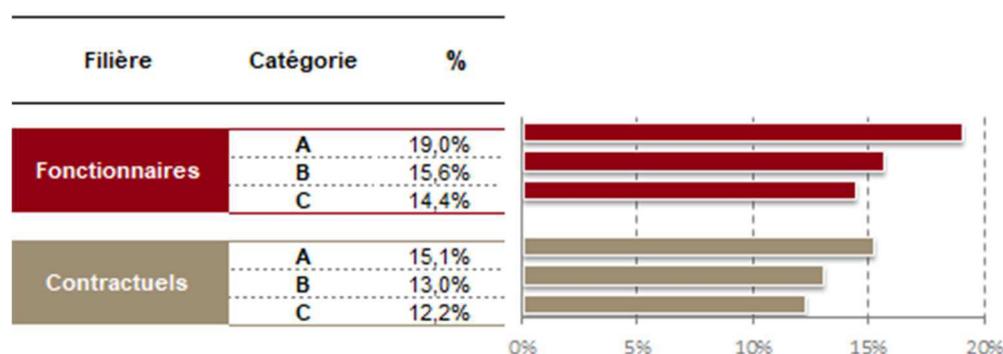
## 2.2 Primes et indemnités

### 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>1</sup> dans la rémunération globale des personnels payés par l'École **selon le statut et la catégorie**



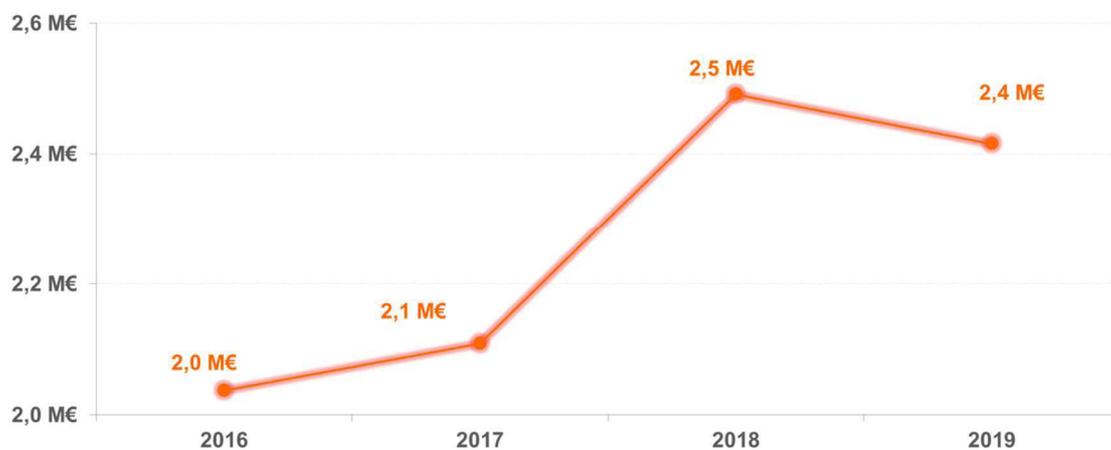
La part des primes et indemnités est plus importante pour les agents de catégorie A.

### Primes et indemnités des **personnels titulaires BIATSS**

Primes BIATSS titulaires	2019		2018		2017	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
AENES	81	345 110 €	103	471 699 €	126	433 939 €
ITRF	330	1 732 425	315	1 667 053 €	317	1 379 446 €
Personnels des bibliothèques	62	337 883 €	68	352 465 €	70	295 212 €
<b>Total</b>	<b>473</b>	<b>2 415 418 €</b>	<b>486</b>	<b>2 491 217 €</b>	<b>513</b>	<b>2 108 597 €</b>

<sup>1</sup> Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence ne sont pas incluses dans les indemnités

### Évolution annuelle des primes et indemnités des **personnels titulaires BIATSS**



Période	2016	2017	2018	2019
Nb bénéficiaires	496	513	486	473

### Primes et indemnités des **personnels contractuels BIATSS**

	2019		2018	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
<b>Primes Contractuels</b>	177	479 662 €	203	473 463 €

## 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**

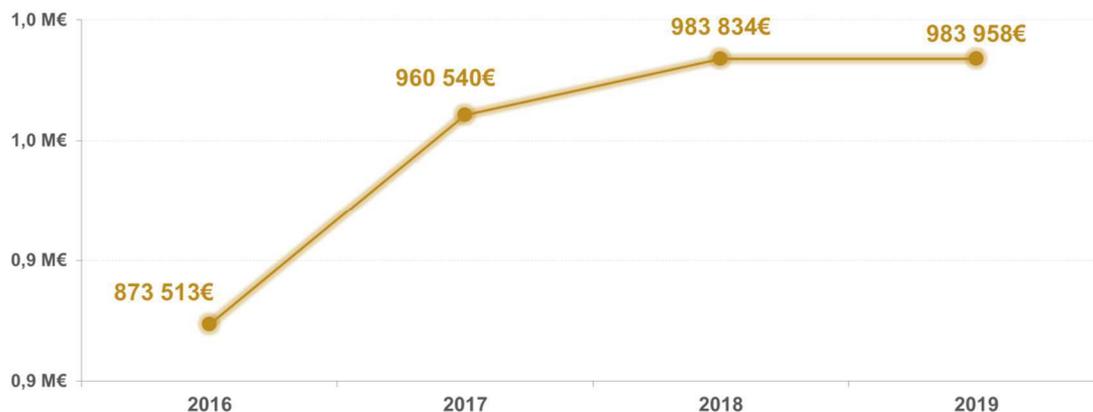


### Primes et indemnités des **personnels Enseignants**

Primes des Enseignants	2019		2018	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
<b>PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur</b>	292	324 482 €	294	324 834 €
<b>PES : Prime d'excellence scientifique</b>	86	490 917 €	87	475 041 €
<b>Prime ERC</b>	3	8 201 €	1	6 900 €
<b>PRP : Prime de responsabilités pédagogiques</b>	12	26 400 €	12	52 800 €
<b>PCA : Prime pour charges administratives</b>	18	133 582 €	17	124 259 €
<b>GIPA</b>	6	376 €	0	0 €
<b>Total</b>	<b>417</b>	<b>983 958 €</b>	<b>411</b>	<b>983 834 €</b>

Les montants perçus sont quasi-identiques.  
Le nombre de bénéficiaires étant équivalent (hors GIPA).

### Évolution annuelle des primes et indemnités des **personnels Enseignants**



## 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.

**406€**, comme le montant perçu au titre de la GIPA par 7 agents

Catégorie	2019		2018		2017
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
<b>A</b>	7	406 €	16	9 680 €	18
<b>B</b>	-	-	-	-	-
<b>C</b>	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>406 €</b>	<b>16</b>	<b>9 680 €</b>	<b>18</b>

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

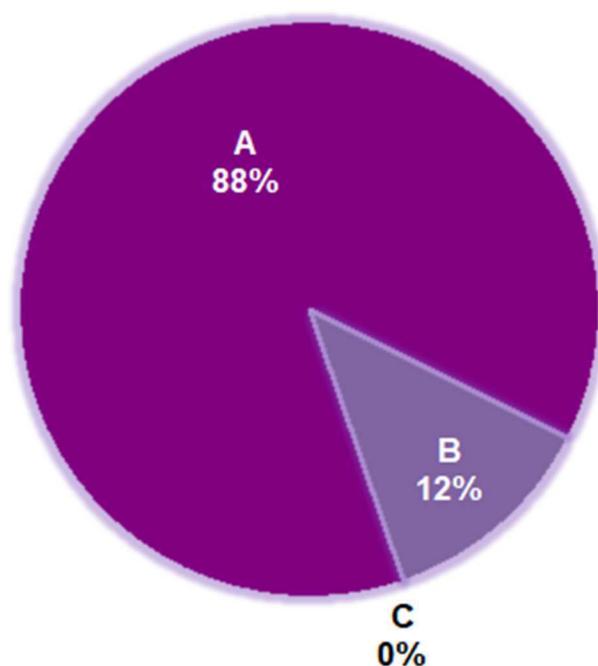
Au 1er janvier 2010, avec le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies, une convention ASSEDIC a été signée permettant la prise en charge des ARE par le pôle emploi pour les anciens personnels contractuels de l'ENS de Lyon.

En 2019, aucun un agent n'a bénéficié de ce dispositif.

## 2.3 Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

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

Répartition des NBI par catégorie



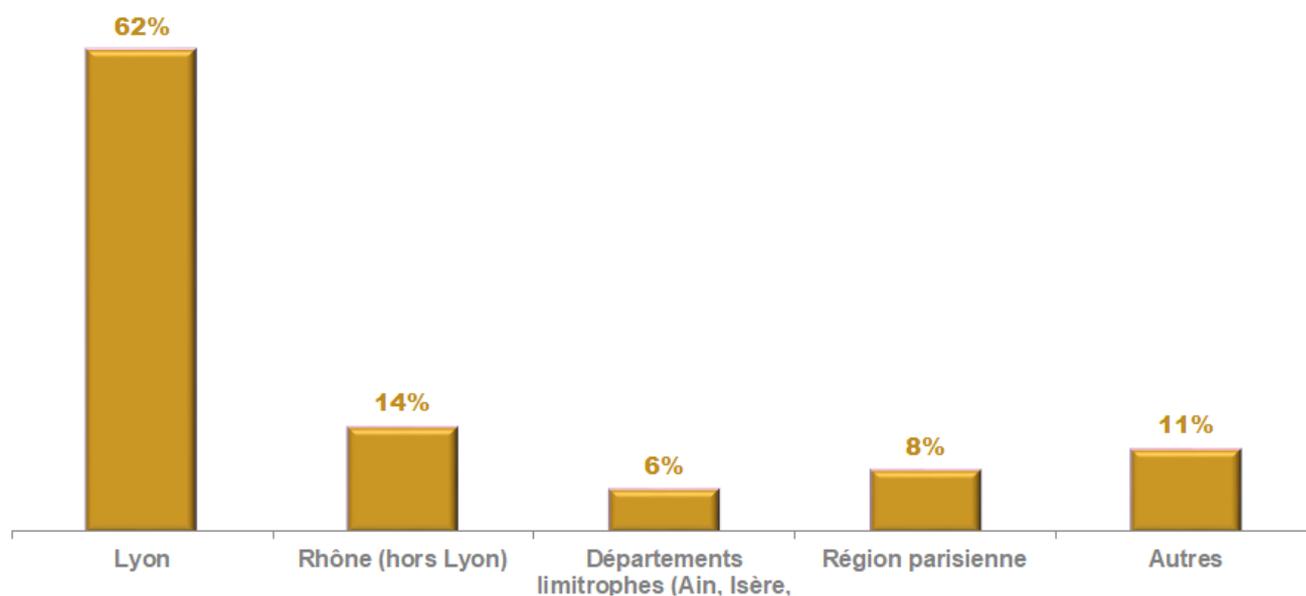
Les NBI concernent principalement les personnels de catégories A (88%), les catégories B (12%).

### 3. Conditions de travail

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

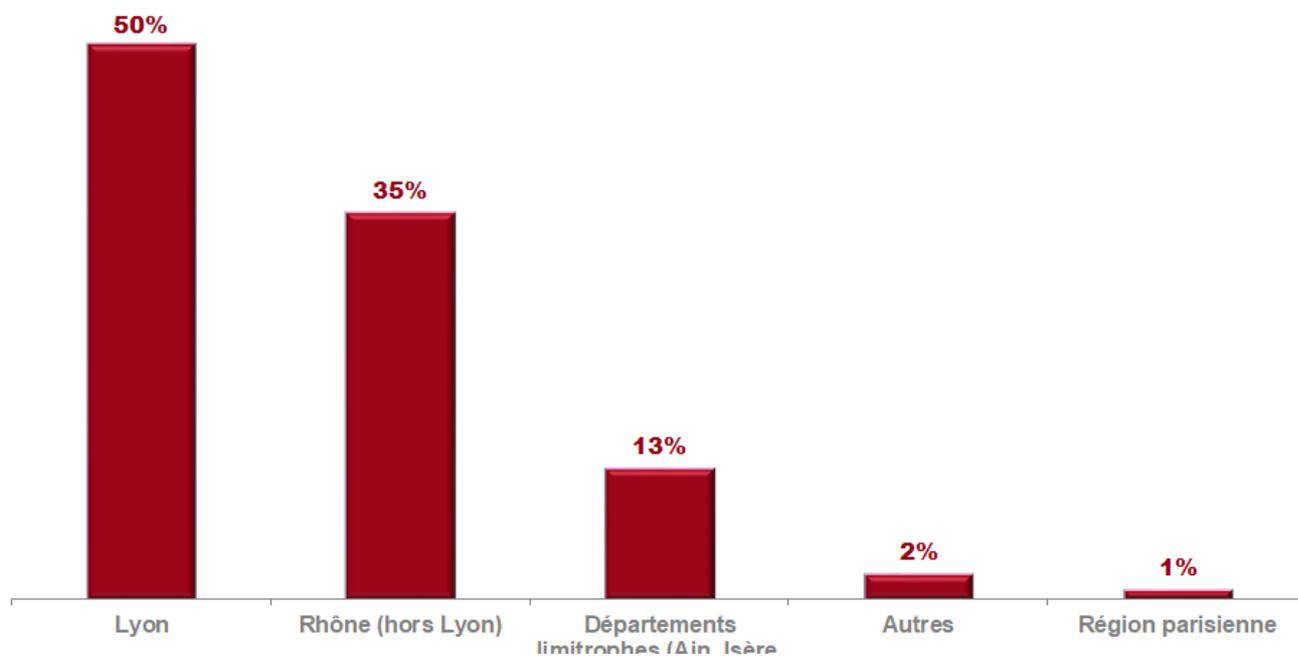
Lieu de résidence des **personnels Enseignants** de l'ENS de Lyon travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2019

Filière	Lieu de résidence	Effectifs 2019	%
Enseignants	Lyon	327	62%
	Rhône (hors Lyon)	72	14%
	Départements limitrophes (Ain, Isère, Loire)	30	6%
	Région parisienne	43	8%
	Autres	57	11%
	<b>Total</b>	<b>529</b>	<b>100%</b>



Lieu de résidence des **personnels BIATSS** de l'ENS de Lyon  
travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2019

Filière	Lieu de résidence	Effectifs 2018	%
BIATSS	Lyon	285	50%
	Rhône (hors Lyon)	198	35%
	Départements limitrophes (Ain, Isère, Loire)	67	12%
	Autres	13	2%
	Région parisienne	5	1%
	<b>Total</b>	<b>568</b>	<b>100%</b>



## 3.2 Éléments sur le temps de travail

### 3.2.1 Taux d'activité des personnels BIATSS

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

Deux principaux types de temps partiel existent pour les fonctionnaires :

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

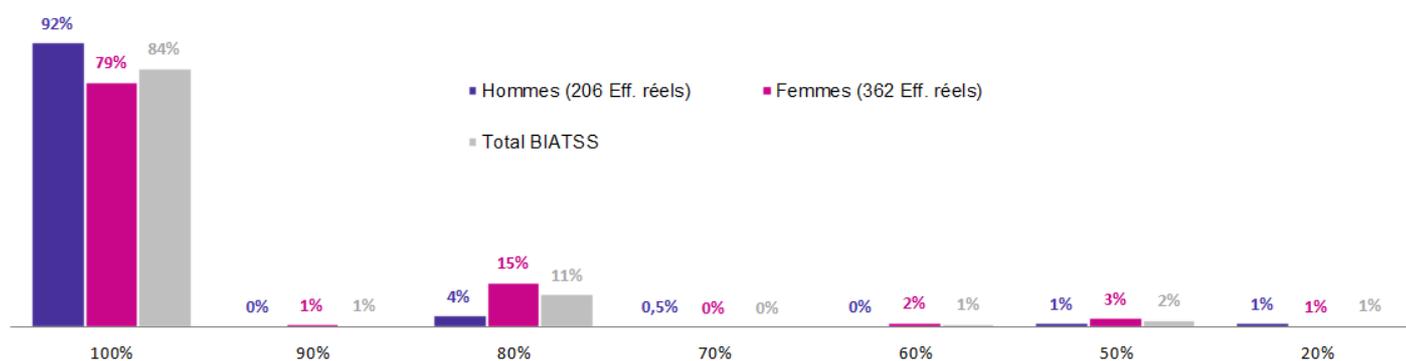
A noter également que certains contractuels se voient proposés des contrats à temps incomplet.

Cette partie concerne uniquement les personnels BIATSS. En effet, la population des Enseignants est très peu concernée par le travail à temps partiel (10 personnes seulement dont 3 ATER).

#### Quotité de travail des personnels BIATSS selon la catégorie au 31 décembre 2019

Filière	Catégorie	100%	90%	80%	70%	60%	50%	20%	Total
Personnels BIATSS	A	220	2	22	1	3	4	5	257
	B	131	2	21	0	2	5	0	161
	C	124	1	18	0	2	5	0	150
	Total en effectifs	475	5	61	1	7	14	5	568
	Total en %	84%	1%	11%	0,2%	1%	2%	1%	100%

#### Quotité de travail des personnels BIATSS selon le sexe au 31 décembre 2019



**16,2%****C'est la proportion de personnels BIATSS travaillant à temps partiel.**

La quotité travaillée diffère selon le sexe : 22% des femmes travaillent à temps partiel contre 6,5% des hommes.

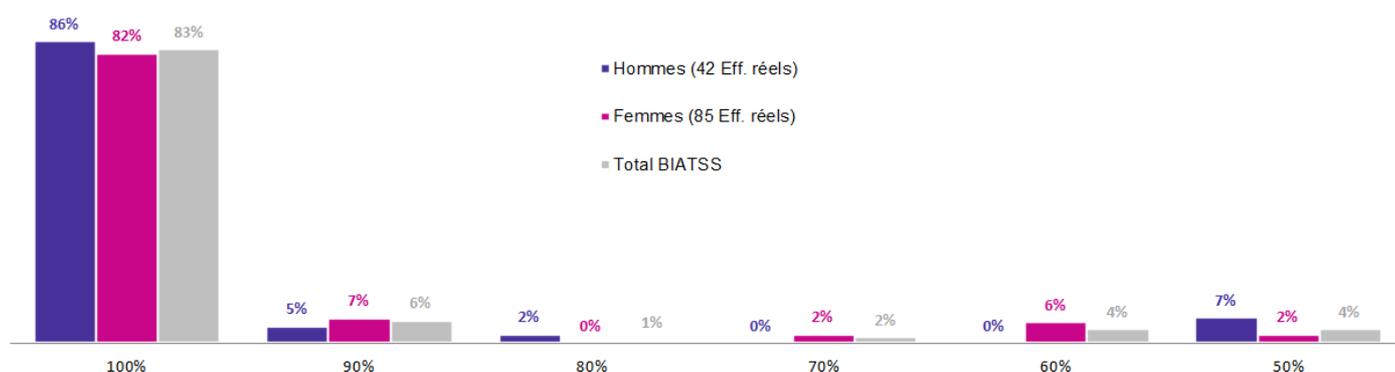
Le 80% est le temps partiel le plus largement mis en place, puisqu'il représente 65,6% des temps partiels des personnels BIATSS de l'École.

### Focus sur les temps partiels/temps incomplets des contractuels BIATSS

#### Quotité de travail des contractuels au 31 décembre 2019 selon la catégorie

Filière	Catégorie	100%	80%	70%	60%	50%	20%	Total
Contractuels BIATSS	A	65	2	1	2	2	5	77
	B	24	5	0	0	2	0	31
	C	17	1	0	0	1	0	19
	<b>Total en effectifs</b>	<b>106</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>127</b>
	<b>Total en %</b>	<b>83%</b>	<b>6%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

#### Quotité de travail des contractuels BIATSS au 31 décembre 2019 selon le sexe



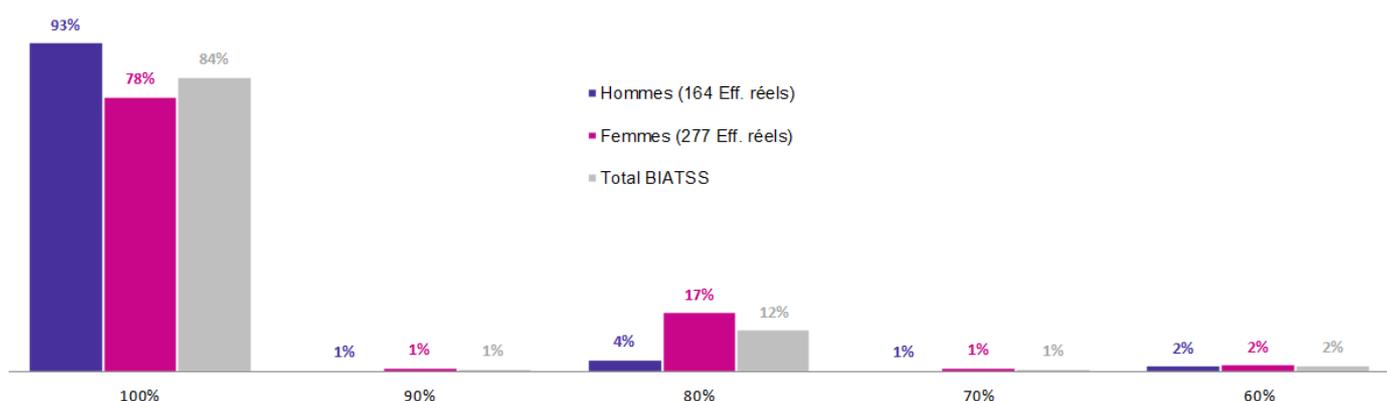
Sur 127 contractuels BIATSS, 21 sont à temps partiel ou incomplet, soit 17%.  
Et parmi ces 21 contractuels BIATSS, 71% sont des femmes.

## Focus sur les temps partiels des fonctionnaires BIATSS

### Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS au 31/12/2019 selon la catégorie

Filière	Catégorie	100%	90%	80%	60%	50%	Total
Fonctionnaires BIATSS	A	155	2	20	1	2	180
	B	107	2	16	2	3	130
	C	107	1	17	2	4	131
	<b>Total en effectifs</b>	<b>369</b>	<b>5</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>441</b>
	<b>Total en %</b>	<b>84%</b>	<b>1%</b>	<b>12%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>

### Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS au 31/12/2019 selon le sexe



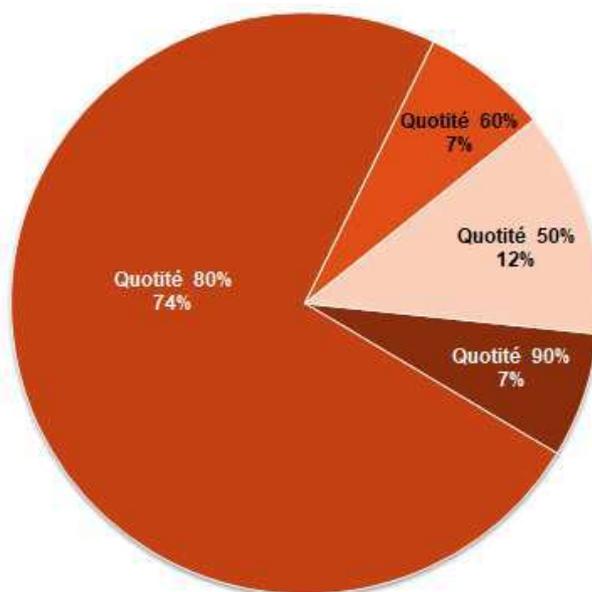
Pour les personnels titulaires, la quotité travaillée évolue en fonction du sexe.

Ainsi, plus d'un quart des femmes (28%) travaillent à temps partiel pour moins d'1 homme sur 10 (7%).

Le 80% est le temps partiel le plus largement mis en place, puisqu'il représente 74% des temps partiels des personnels BIATSS titulaires de l'École.

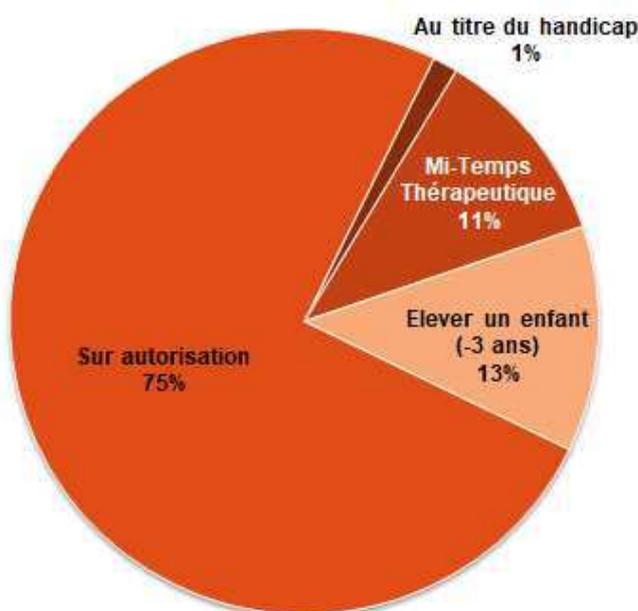
## Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon à temps partiel au 31 décembre 2019

Base : 72 fonctionnaires BIATSS travaillant à temps partiel



## Modalités de travail à temps partiel des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2019

Base : 72 fonctionnaires BIATSS travaillant à temps partiel



Parmi les 72 fonctionnaires BIATSS à temps partiel :

- les 3/4 travaillent à 80%,
- 75% sont des temps partiels sur autorisation

### 3.2.2 Organisation du travail

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

**587**

**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, 81% des agents sont soumis au protocole ARTT classique. 18% ont des horaires atypiques et 1% des horaires variables, une répartition qui reste globalement stable.

### 3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET)

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

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

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

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

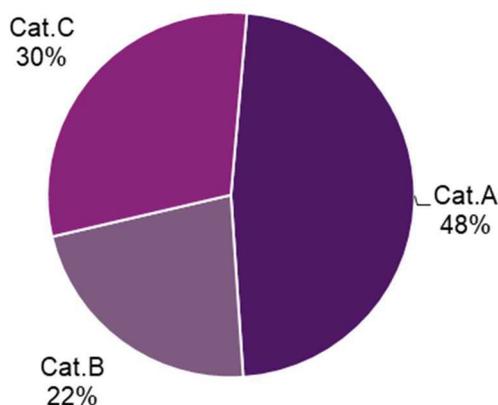
#### Récapitulatif des Comptes Epargne-Temps des personnels de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2019

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total 2019	Total 2018
Nombre d'agents ayant un CET	87	41	55	183	213
Nombre de jours CET utilisés dans l'année	163 jours	92 jours	71 jours	326 jours	221 jours
Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année	21	12	11	44	53
Nombre de jours déposés fin 2019 sur les CET	184 jours	117 jours	117 jours	418 jours	436 jours
Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET	1681 jours	740 jours	819 jours	3240 jours	3530 jours

## Répartition du nombre de Comptes Epargne-Temps ouverts

## par des personnels de l'ENS de Lyon selon la catégorie

Base : 183 CET ouverts au 31 décembre 2019



Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, on observe que 48% des CET concernent des catégories A.

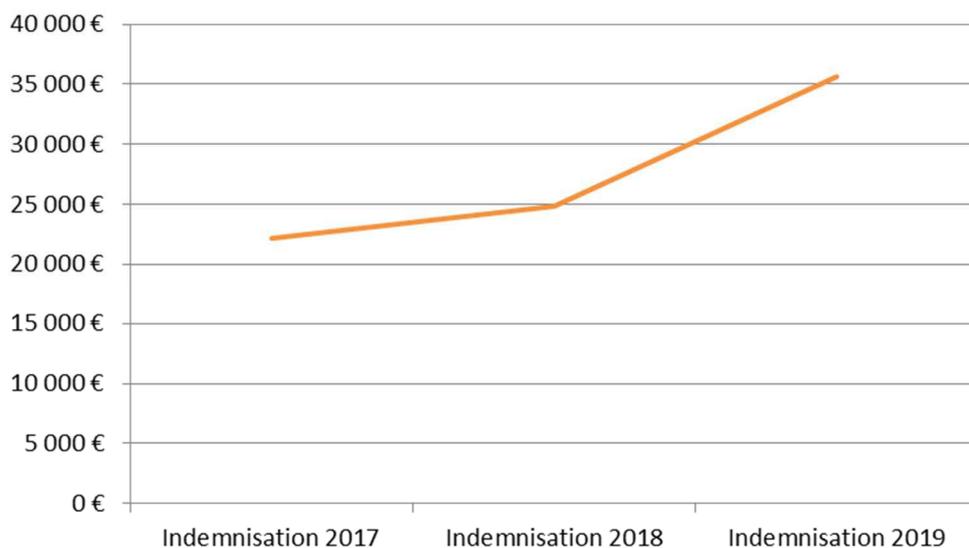
**3240**

**C'est le nombre total de jours épargnés sur les 183 CET des personnels en activité à l'ENS de Lyon au 31 décembre 2019, un chiffre en baisse par rapport à 2018 (3530 jours) qui s'explique par la mise en cohérence de la base (retrait de personnels partis dans les années antérieures et non retirés).**

Le nombre de jours déposés par les agents sur les CET est de 436 cette année. Le niveau est en baisse par rapport à celui de 2018 (436 jours) .

Cette année, le droit d'option a entraîné l'indemnisation de 326 jours et le placement en, pour un coût total de 35 610 €.

### Évolution des sommes versées pour les CET



On observe une forte hausse par rapport à l'année dernière du montant des sommes versées au titre du CET qui s'explique en tre autre par l'abaissement du seuil de droit d'option de 20 à 15 jours.

### 3.1 Les jours de grève

En 2019, 9 appels national à la grève ont été recensés soit 114 jours

Au cours de ces journées, 189 agents ont fait grève.

## 3.2 Les absences pour raisons de santé

### 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 de longue durée ou longue maladie entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019.

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.

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

### Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarées en 2019 selon le motif d'absence (hors accidents de services et de trajets)

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

Motifs d'absence	Nombre d'agents absents	Fréquence d'absence	Nombre de jours ouvrés	%
Congés Maladie Ordinaire *	321	524	5 800	65%
CLM - CLD	18	19	1 778	20%
Congés Maternité	18	18	1 007	11%
Congés Paternité	12	12	96	1%
Soins à un enfant ou garde	105	220	271	3%
<b>Total</b>	<b>474</b>	<b>793</b>	<b>8 952</b>	<b>100%</b>

\* Dont maladie professionnelle

**+21,1%**

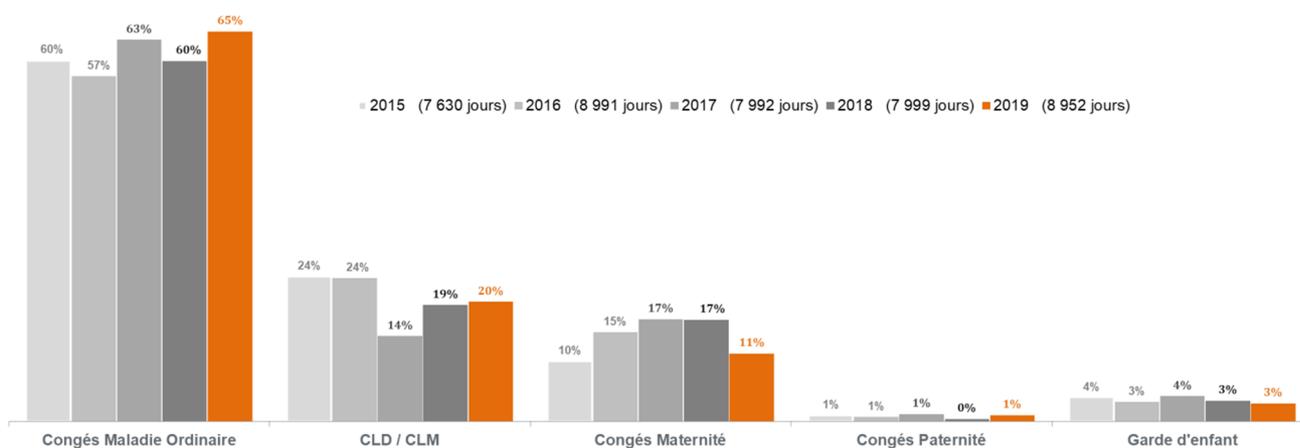
C'est la hausse du nombre de jours ouvrés d'absence pour maladie ordinaire entre les années 2018 et 2019

**+ 18,9%**

C'est la hausse du nombre d'absent pour maladie ordinaire (+ 51 agents)

Alors que la durée moyenne d'une absence tend à augmenter (de 7 à 11 jours ouvrés d'absence entre 2018 et 2019) pour maladie ordinaire, les absences sont moins fréquentes.

## Évolution de la répartition des motifs d'absences



Les congés maladie ordinaire sont majoritaires et représentent 65% du nombre de jours d'absence comptabilisés.

Les congés longue maladie (CLM) et les congés longue durée (CLD), représentent un cinquième des jours d'absence.

### De quoi parle-t-on ?

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

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

## 2,67%

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire sur l'année 2019 toutes filières confondues s'élève à 2,67% : +0.46 points par rapport à 2018

## Focus sur les absences des personnels BIATSS

Récapitulatif des absences des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon<sup>2</sup> déclarées en 2019 selon le motif d'absence

Filière	Motifs d'absence	Nombre d'agents absents	Nombre de jours ouvrés d'arrêt
BIATSS	Congés Maladie Ordinaire *	231	4 521
	CLM - CLD	16	1 726
	Congés Maternité	10	574
	Congés Paternité	7	56
	Soins à un enfant ou garde	104	270
	<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>7 147</b>

368 agents fonctionnaires ou contractuels BIATSS ont été absents en 2019, cumulant 7 147 jours ouvrés d'absence : soit 19,4 jours en moyenne par absent (+2,4 par rapport à 2018).

**4,05%**

C'est le taux d'absentéisme des personnels BIATSS en 2019 pour maladie ordinaire (contre 3,64 % en 2018 : +0,41%).

## Focus sur les congés maladie ordinaire des personnels Biatss titulaires

Évolution mensuelle du taux d'absentéisme des personnels Biatss titulaires pour maladie ordinaire en 2019



<sup>2</sup> Personnels fonctionnaires et contractuels en activité à l'ENS de Lyon y compris les personnel mis à disposition au CROUS ou au PRES de Lyon

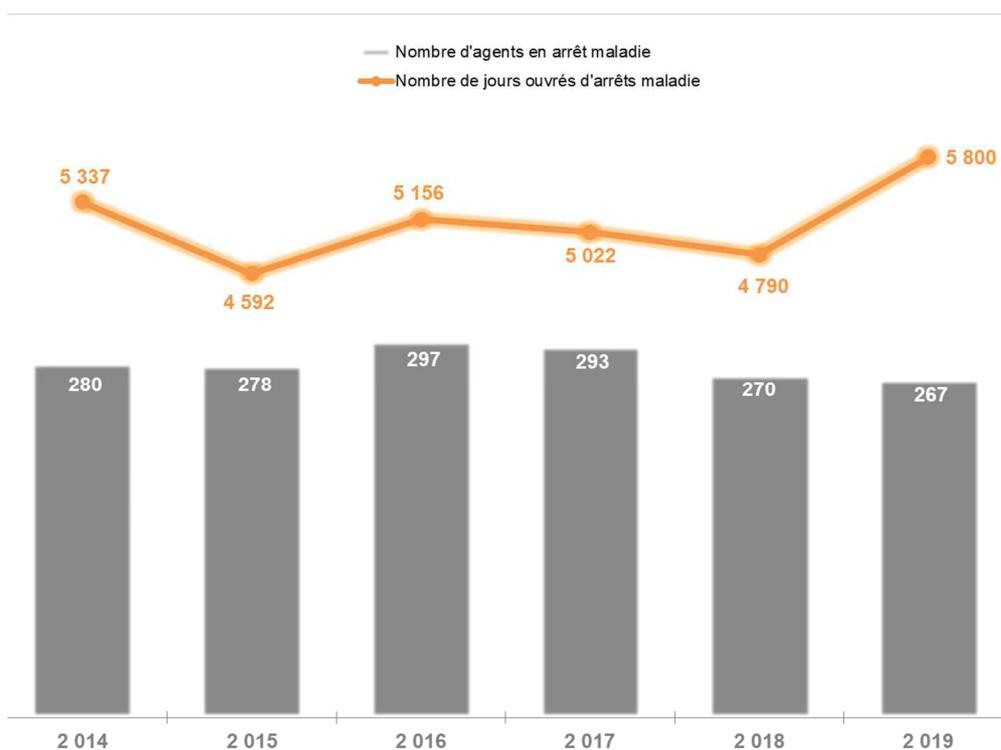
## 11,6 jours ouvrés

C'est la durée moyenne d'un arrêt maladie ordinaire (7,2 jours en 2018 : +4,3)

## 5 jours ouvrés

C'est la durée médiane d'un arrêt maladie ordinaire (la moitié des arrêts maladie dure 5 jours ou moins, l'autre moitié dure 5 jours ou plus) : +1 jours par rapport à 2018

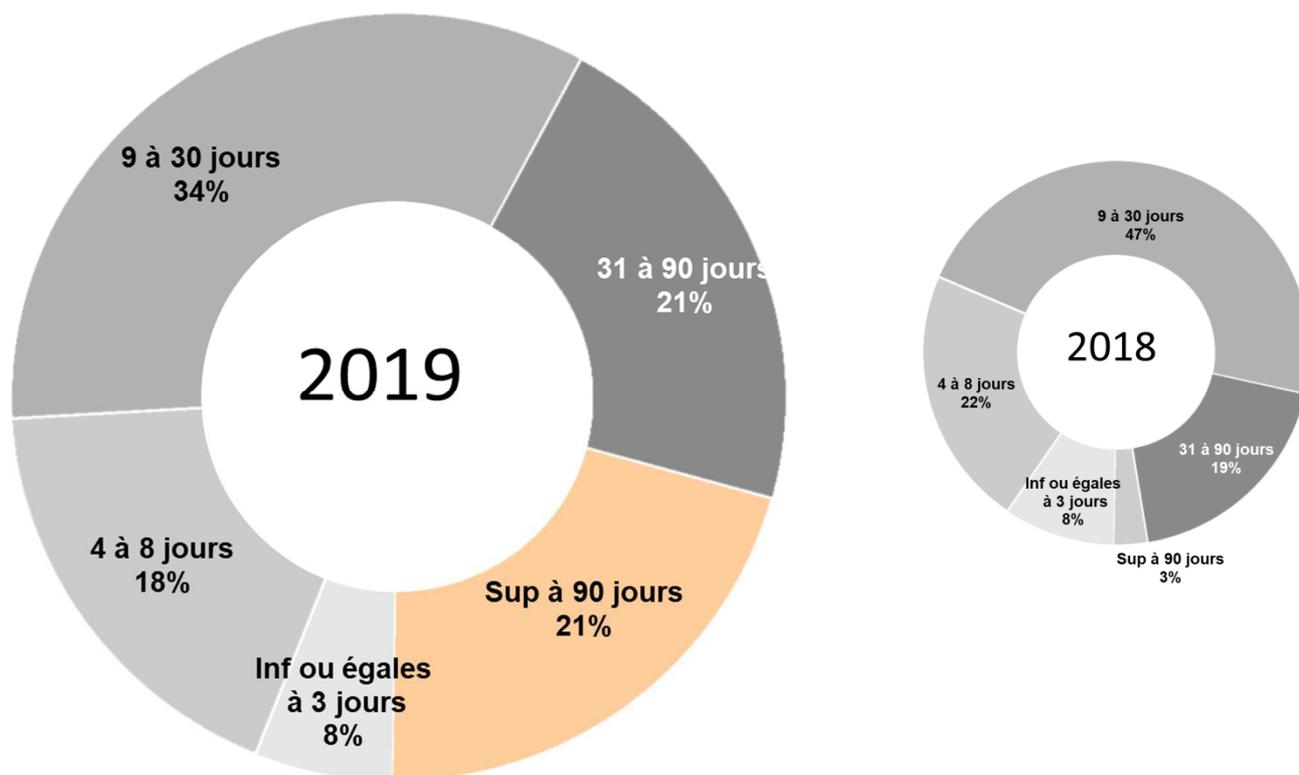
### Évolution sur 5 ans du nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire et du nombre d'agents de l'ENS de Lyon ayant été en arrêts maladie



Alors que le nombre de personnels ayant déclaré au moins un arrêt pour maladie se stabilise, le nombre de jours ouvrés d'absence augmente (+21,1%).

Répartition des arrêts maladie déclarés en 2018 **selon leur durée**

Base : 586 arrêts maladie 2018 / 270 agents concernés



La structure des taux d'absentéisme pour maladie ordinaire en fonction de la durée est plutôt semblable à celle observée en 2018 pour les absences inférieure à 9 jours.

A noter l'évolution du nombre d'absence de plus de 90 jours.

## 4. Sécurité et santé au travail

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

### 4.1 Les comités et commissions

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

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

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

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

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

### 7 C'est le nombre de CHSCT organisé en 2019.

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail, 50% des membres sont des hommes parmi les titulaires, et 62,5% parmi les suppléants.

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

## 4.2 Médecine de prévention

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

#### Organisation du service de médecine de prévention

##### Le personnel :

- Le temps médical est de deux jours et demi par semaine. Le Docteur JOLY a en charge le personnel du site Descartes, les biologistes et les géologues sur le site Monod. Le docteur LAPORTE a lui en charge le reste du personnel du site Monod.

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

##### Les locaux et le matériel :

Sur le site Descartes : les locaux sont agréables et partagés avec le CNRS. Le problème d'insonorisation entre les différentes pièces persiste. Ceci peut compromettre le respect du secret médical et des travaux doivent être envisagés.

Sur le site Monod : les locaux permettent à la fois une bonne qualité d'accueil des personnels et des étudiants et des conditions de travail favorables.

Un électrocardiographe et un appareil audiométrique ont été acquis pour chaque site.

Nous utilisons le logiciel MEDTRA spécifique en santé au travail mis en place en 2016. Son fonctionnement a été satisfaisant en 2019. Une nouvelle version sera mise en place au printemps 2020.

#### Activités du service médical

Suite aux préconisations de l'IGAENR une nouvelle organisation du service médical a été mise en place permettant de séparer les activités de médecine préventive de celle de la médecine de prévention. Dans le cadre de cette réorganisation, les normaliens élèves sont suivis depuis la rentrée de septembre 2018 par les deux médecins de médecine préventive.

Ainsi, toutes les activités qui concernent les agents et doctorants (visites médicales ou passages au service médical) ont été comptabilisées sur l'année 2019 complète.

### Passages spontanés au service médical des agents et doctorants sur toute l'année 2019 :

- 184 passages au service médical (Descartes et Monod confondus).
- 474 contacts établis par mail ou par téléphone et 56 prises en charge de personnes hors ENS.

### Visites médicales :

Nombre d'agents ou normaliens élèves convoqués : **512**

Nombre de vus : **476**

Absentéisme : 7 % en 2019

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

- 171 visites systématiques
- 90 visites d'embauche ou premières visites
- 163 visites occasionnelles
  - 64 à la demande du médecin de prévention
  - 79 à la demande de l'agent ou de l'étudiant,
  - 11 à la demande de l'administration,
  - 9 à la demande de l'infirmière

Le nombre des visites systématiques et d'embauche est en augmentation conformément à l'objectif de notre réorganisation.

On note également :

- 11 visites de pré-reprise,
- 30 visites de reprise après arrêt maladie et 4 après congé maternité
- 4 accidents du travail
- 3 vaccinations.

### Entretiens infirmiers en santé au travail (EIST) :

Les EIST ont pour objectifs d'interroger l'agent sur son état de santé et le poste de travail, de l'informer sur les risques professionnels, de le sensibiliser sur les moyens de prévention existants ou à mettre en œuvre et enfin de l'orienter vers le médecin de prévention si nécessaire selon les protocoles médicaux.

Au regard du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, du Code du Travail et du décret n° 2004-802 du 29 juillet 2004 qui régit la profession infirmière ; ces EIST s'adressent, aux agents qui ne font pas l'objet d'une surveillance médicale particulière. Il n'a pas été possible de les mettre en place de façon systématique en 2019. Ceux qui ont été réalisés l'ont été à la demande (58 en 2019).

### Activités connexes

39 études de postes et 5 visites de locaux ont été réalisées comme la participation à 5 CHSCT. Nous avons également participé à 1 visite du CHSCT.

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

La cellule de veille sociale qui a été mise en place a poursuivi ses travaux. Nous sommes convaincus de l'utilité de cette approche pluridisciplinaire pour accompagner des agents en grande difficulté.

Nous participons au groupe technique et au groupe de pilotage de prévention des RPS. Il est essentiel de poursuivre cette démarche de prévention.

Les réunions pluridisciplinaires autour des situations de handicap se sont poursuivies en 2019.

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

En externe, le psychologue de la MGEN est sollicité de façon plus régulière et des rencontres avec notre équipe ont eu lieu à deux reprises en 2019.

### Commentaires généraux :

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

Les visites occasionnelles ont comme les années précédentes été nombreuses. La reprise plus régulière du suivi systématique des personnels nous permet à nouveau d'avoir une vision plus globale du fonctionnement des différents collectifs de travail.

Nous notons pour un certain nombre d'agents vus en visite périodique un haut niveau de satisfaction pour leur activité professionnelle (intérêt et variété du travail, autonomie, reconnaissance de leur travail par les autres). Le recueil de ce niveau de satisfaction global (exprimé sur une échelle de 0 à 10) a fait l'objet d'une exploitation statistique en 2019. La valeur moyenne exprimée sur 192 visites médicales est de 7.5.

Au-delà de cette valeur moyenne, nous notons aussi un certain nombre de situations individuelles de souffrance prises en charge, que plusieurs collectifs sont en difficulté en particulier dans les services ressources. Cela concerne aussi les doctorants.

A l'image du monde du travail actuel, l'expression sur l'augmentation de la charge de travail, les contraintes de délais, l'inadaptation de certains outils est beaucoup plus importante dans nos consultations. Le temps consacré à la recherche de financement apparaît élevé pour un certain nombre de chercheurs.

Inversement, des facteurs protecteurs restent présents : sens du travail (au sens de son utilité pour les autres). Le soutien social au sein des équipes de travail nous semble moins marqué qu'antérieurement et l'on note même des tensions entre collègues dans quelques collectifs.

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

Concernant le **risque radioactif** : des moyens dosimétriques adaptés à l'évaluation de l'exposition aux radio éléments manipulés existent. Ils mettent en évidence que cette exposition reste à un niveau faible ou non mesurable. Nous envisageons de mettre en place des examens radio toxicologiques en complément pour confirmer que les conditions de manipulation sont satisfaisantes.

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. 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. Nous sommes particulièrement attentifs aux femmes en âge de procréer avec la remise d'une plaquette d'information lors des visites médicales. Le risque nano particulière commence à être pris en compte et fait l'objet d'une réflexion commune avec nos collègues du CNRS. Nous sommes très attentifs vis-à-vis des dysfonctionnements des sorbonne ou du système de ventilation du M6. Ils méritent une attention particulière et conduisent à des interrogations voire de l'inquiétude de la part des utilisateurs.

Concernant le **risque biologique** : nous disposons d'une liste des pathogènes manipulés en A3 et L3. Comme chaque année une réunion des services de médecine de prévention des différentes écoles et universités disposant de laboratoire P3 s'est tenue. Le maintien d'une surveillance médicale régulière est retenu et les protocoles de surveillance sont adaptés aux pathogènes manipulés. Il faut noter que progressivement cette réunion s'est enrichie de nouveaux d'échanges : nanoparticules, prise en charge de victimes, partage sur des actions de prévention...

Les connaissances des utilisateurs de ces produits chimiques et des agents biologiques pathogènes sont variables et pour certains insuffisantes (étiquetage, fiche de données et de sécurité...). Notre temps de présence ne nous permet pas de participer à des réunions collectives d'information et de sensibilisation avec les préventeurs.

## 4.2.2 Psychologue du travail

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

En 2019, les rendez-vous de la psychologue MGEN se sont déroulés le jeudi matin deux fois par mois au Centre de santé MGEN (54 Avenue Jean Jaurès Lyon 7<sup>ème</sup>). 15 agents ont consulté la psychologue pour un total de 29 rendez-vous. La répartition estimée est de 40% de personnels enseignants, 40% de personnels BIATSS et 20% de doctorants.

## 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.

### 25

**C'est le nombre d'agents qui ont été concernés par un accident de service ou de trajet en 2019**

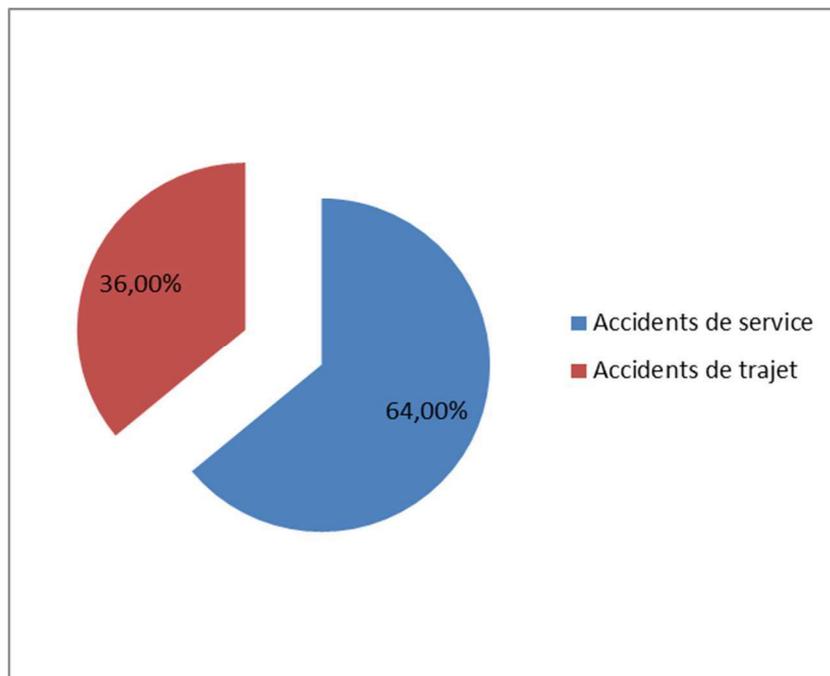
25 accidents ont été reconnus comme imputables au service (via une commission interne qui comprend la Directrice des Ressources Humaines, la Responsable du service SPST, des représentants syndicaux désignés parmi les représentants des personnels au CHSCT, ou par la commission de réforme départementale). Ce chiffre est en baisse par rapport à 2018 (35 agents concernés). A noter une baisse importante du nombre de jours d'arrêts globaux imputables en grande partie sur les accidents de service (arrêts courts).

### Récapitulatif des accidents de service et de trajet des personnels de l'ENS de Lyon au déclarés en 2019

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'arrêts
Accidents de service	22	16	14	157
Accidents de trajet	9	9	6	74
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>231</b>

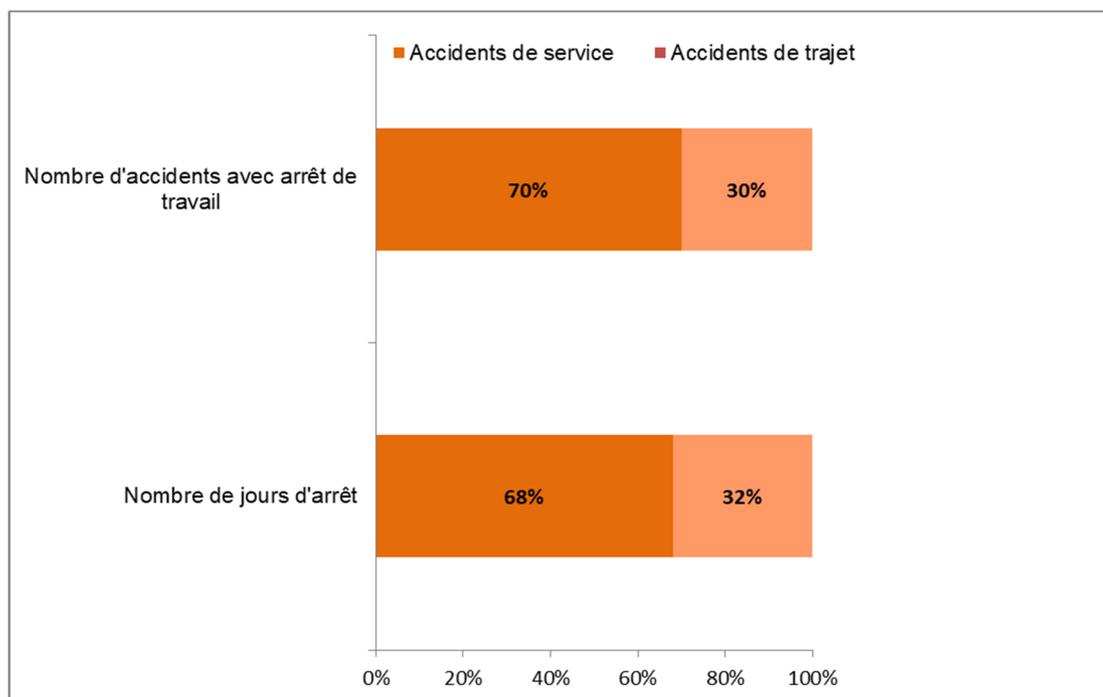
A noter que 3 dossiers étaient en attente de reconnaissance d'imputabilité (pièces manquantes) et que 3 avis de non imputabilité furent rendus.

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



base : 25 accidents déclarés et reconnus en 2019

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



Base : 25 accidents déclarés et reconnus en 2019

Les accidents de service représentent 70% des accidents ayant entraîné un arrêt et 68% du volume des jours d'arrêt (contre 70% et 77% en 2017) .Globalement le nombre de jours d'arrêt est lui en forte baisse avec 231 jours d'arrêt

### De quoi parle-t-on ?

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

La formule de calcul est la suivante :

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

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

La formule de calcul est la suivante :

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

## 12,12

C'est le **taux de fréquence des accidents en 2019 pour 1 million d'heures travaillées.**

## 18,12

C'est l'**indice de fréquence des accidents en 2019 pour 1 000 agents.**

## 4.4 La politique du handicap

### De quoi parle-t-on ?

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

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

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

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

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

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

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

Un poste de chargé de mission handicap a été créé au 1<sup>er</sup> septembre 2016. Son rôle est d'assurer la coordination, la pérennisation et le prolongement de la politique de l'Ecole en matière de handicap, il a en outre préparé et proposé le schéma pluriannuel en matière de politique handicap 2017-2020 consultable sur le site : [L'Ecole>Nous connaître>Nos Engagements>Handicap](#).

### Le taux d'emploi

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

**4,4%**

**C'est le pourcentage de travailleurs en situation de handicap déclarés au 31 décembre 2019 à l'ENS de Lyon.**

Ce taux est en progression par rapport à celui de l'année dernière (3.98%). Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 49 au 31 décembre 2019 (44 en 2018). Les titulaires représentent près de 80% de cette population.

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

Année	2017	2018	2019
Nombre d'agents	42	44	49

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

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

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

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

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

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

Priorité pour les mutations ;

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

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

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

Aménagement du poste de travail ;

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

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

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

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

**22 789€**

**C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2019 à l'ENS de Lyon.**

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

## 5. Formation des personnels

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

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

### Les chiffres clés

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de formations	228	230	236	231	173
Nombre de jours de formation	1769	1643	1719	1491	1239
Nombre de stagiaires	1562	1316	1330	1175	1002
Nombre d'agents formés <sup>2</sup>	644	599	621	609	494
Nombre de jour de formation par agent	2,9	2,7	2,8	2,4	2.5

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

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

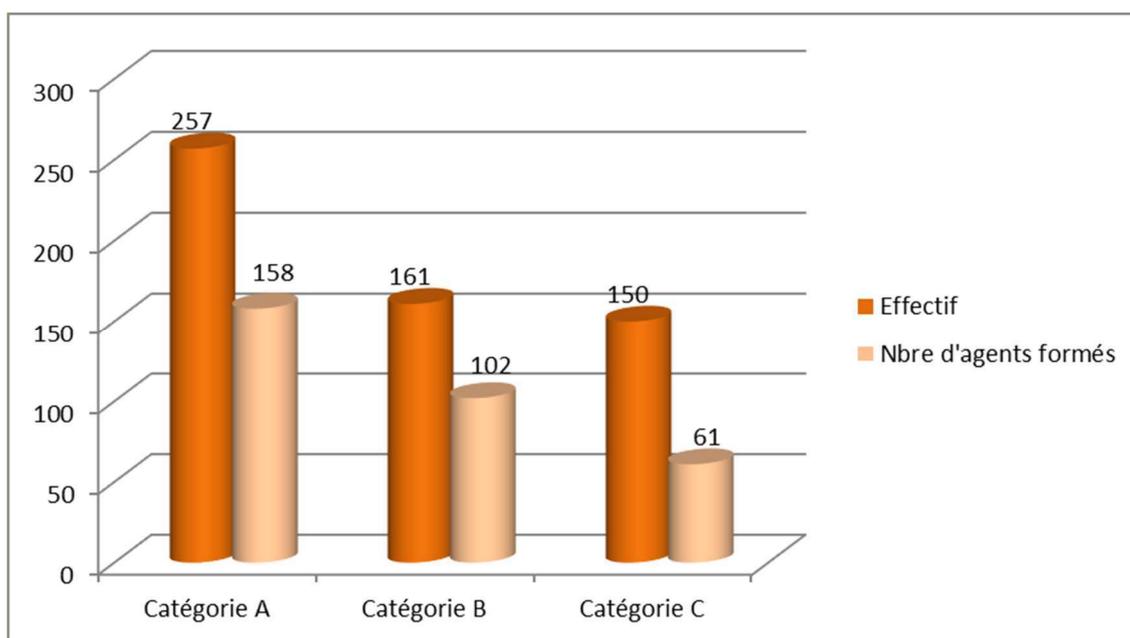
Les chiffres clés comprennent le personnel de l'ENS ainsi que le personnel des établissements partenaires travaillant sur le site de l'ENS (CNRS, INSERM, INRA ...) qui participe notamment aux formations hygiène et sécurité ainsi que les personnels extérieurs en cas de mutualisation de formations.

**494**

**C'est le nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation au moins au cours de l'année 2019.**

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

#### Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2019 par catégorie

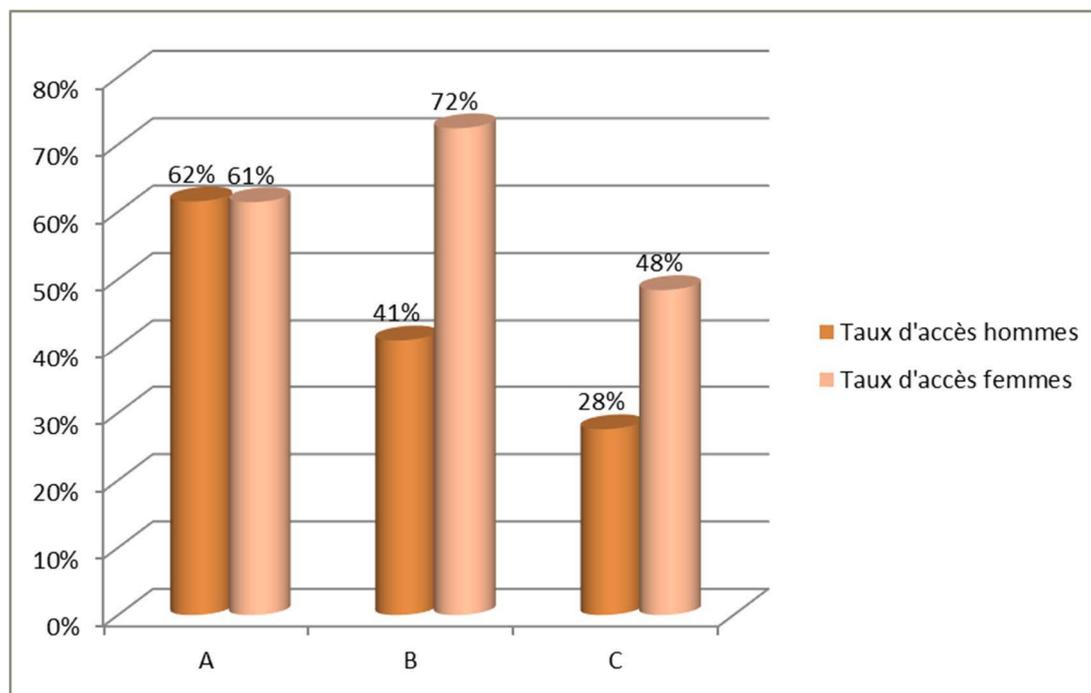


**57%**

**C'est le taux d'accès à la formation des personnels BIATSS en 2019.**

Le taux d'accès à la formation était de 67 % en 2018. Les agents de catégorie A ont été formés à 61%, les agents de catégorie B à 64% et les agents de catégorie C à 40%.

### Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2019 par catégorie et par sexe



On remarque que les agents de sexe féminin en catégorie B ont été encore la population la plus formée en 2019. Les hommes et les femmes de catégorie A ont un taux de formation identique. La disparité reste forte dans les deux autres catégories.

### Les chiffres clés par population

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

	Nombre de formations <sup>1</sup>	Nombre de jours de formation	Nombre de stagiaires <sup>2</sup>	Nombre d'agents formés <sup>3</sup>	Nombre de jour de formation par agent	Coût
BIATSS	159	947	749	321	3	117 035 €
Enseignants	24	95	64	49	2	9 823 €
Etudiants	9	17	18	18	1	523 €
Apprentis	-	-	-	-	-	9 092 €
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>1059</b>	<b>831</b>	<b>388</b>	<b>2,7</b>	<b>136 473 €</b>

La formation des personnels est principalement orientée vers les personnels BIATSS : 90 % de stagiaires en 2019.

Le nombre d'enseignants formés a néanmoins doublé (24 à 49) et le budget consacré aux enseignants a été multiplié par 5. Comme chaque année les enseignants ont été formés dans le domaine hygiène et sécurité (formations obligatoires) mais cela ne représente que

17 % des formations suivies (66 % en 2018) au profit des formations liées aux activités pédagogiques et de recherche représentant 62% contre 33 % en 2018. Les 21 % restant correspondent à des formations transversales du fait entre autre d'une plus grande visibilité de l'ouverture de ce type de formation aux enseignants

## Le coût de la formation des personnels

### Evolution de la réalisation du budget

	2017		2018		2019	
	prévu	réalisé	prévu	réalisé	prévu	réalisé
<b>La réalisation du budget</b>						
<b>Formations transversales</b>	71 300 €	61 197 €	70 000 €	54 166 €	<b>71 000 €</b>	<b>48 008 €</b>
<b>Formations individuelles</b>	106 200 €	108 472 €	85 510 €	70 870 €	<b>80 000 €</b>	<b>71 238 €</b>
<b>Accompagnement des services</b>	5 000 €	4 240 €	7 000 €	-	<b>4 000 €</b>	<b>3 720 €</b>
<b>Diplôme/VAE/Bilan de compétences</b>	7 000 €	6 090 €	7 990 €	4 854 €	<b>6 000 €</b>	<b>3 366 €</b>
<b>Frais de mission</b>	16 500 €	19 794 €	19 500 €	21 890 €	<b>19 000 €</b>	<b>12 169 €</b>
<b>Frais de formation des apprentis</b>	6 000 €	10 890 €	5 000 €	9 106 €	<b>15 000 €</b>	<b>9 092 €</b>
<b>Total</b>	<b>212 000 €</b>	<b>210 683 €</b>	<b>195 000 €</b>	<b>160 886 €</b>	<b>195 000 €</b>	<b>147 593 €</b>

Le taux de réalisation budgétaire est de 76 % en 2019 (82% en 2018).

Les formations transversales représentent 32 % (34% en 2018) du budget réalisé et les formations individuelles 48 % de la réalisation totale (44% en 2018).

La baisse est constatée et s'explique en partie par la vacance d'un des postes de gestionnaire de formation durant 10 mois et des mouvements de grève de transport en fin d'année, limitant les formations individuelles et la venue de certains intervenants de formation.

De plus, certaines formations transversales n'ont pu se réaliser pour plusieurs motifs tels que les absences, projet reporté etc

## La commission de formation

La commission de formation s'est réunie en 2019 les :

- 11 février 2019 : Elle a examiné le bilan du plan de formation 2018. Elle a validé le plan et l'offre de formation 2019.
- 4 juin 2019 : Elle a examiné des demandes de diplômes, VAE, bilan de compétences et congé formation au printemps 2018. Elle a accordé un congé formation, une demande de bilan de compétences, deux demandes de mobilisation de compte personnel de formation.
- 21 novembre 2019 : Elle a décidé, après étude des dossiers des candidats, de l'attribution de 3 bourses de mobilité Erasmus, qui permettent à des agents administratifs de partir une semaine dans un pays étranger pour échanger sur leurs pratiques professionnelles. Le programme de l'Union Européenne en faveur de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport en Europe a financé deux bourses. La troisième a été financée par l'ENS de Lyon.

En 2019, 4 agents ont mobilisé leur CPF, trois pour suivre un diplôme et un pour une préparation concours pour un volume d'heure total de 420 heures.

### De quoi parle-t-on ?

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

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

## 6. DIALOGUE SOCIAL

### 6.1 Les Comités techniques

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

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

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

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

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

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

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

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

à l'insertion professionnelle ;

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

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

#### 07

**C'est le nombre de comités techniques qui ont été organisés en 2019, dont 3 organisés dans le cadre d'une deuxième réunion, comme prévu par l'article 48 du décret n°2011-184 du 15 février 2011.**

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

#### Dossiers récurrents

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

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

- le plan de formation

Il est à noter concernant l'année 2019 qu'un point d'information relatif au projet IDEX a été fait à chaque séance.

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

### De quoi parle-t-on ?

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

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

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

**11**

**C'est le nombre de commissions paritaires qui ont été organisées en 2019.**

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants à la Commission Paritaire d'Etablissement, on observe que pour les représentants du personnel ce sont les femmes qui sont le plus représentées tant pour les titulaires que pour les suppléants (63%).

Il en est de même pour les représentants de l'administration (78%)

Sur les 11 consultations de la CPE 4 ont eu lieu par voie électronique

## 6.3 Les moyens syndicaux

A ce jour sur l'établissement, 33,29 m<sup>2</sup> sont mis à disposition des représentants du personnel (un local sur le site Descartes et un local sur le site Monod).

Un crédit de reprographie de 2500 feuilles A4 et 1000 feuilles A3 est alloué par année civile à chaque organisation syndicale représentée au sein d'un des conseils de l'ENS.

## 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 2019

Nature de la demande	Nombre de demandes satisfaites	Montant versé par l'ENS
Participation aux frais de centre de loisirs avec hébergement	4	413,5€
Participation aux frais de centre de loisirs sans hébergement	14	793,8 €
Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif, en centre familial ou séjours linguistiques	3	188,06€
Participation aux activités sportives	19	1600 €
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>2995,36 €</b>

A noter que les 40 demandes satisfaites concernent 20 personnes. Ces personnes sont en majorité des agents de catégorie C (65 %), contre 15% de catégorie B et 20% 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, 30% ont plus de 46 ans et 10 % moins de 36 ans.

**149,77€**

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

A ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 7517,32 €.

Année	2017	2018	2019
<b>Dépenses de prestations sociales</b>	<b>7080,26 €</b>	<b>7075,24€</b>	<b>10518,68€</b>

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

## 7.1.2 Assistante sociale et commission d'action sociale

### L'assistante sociale

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

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

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

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

L'assistante sociale est au service des agents pour les informer et les orienter dans leurs démarches, les recevoir en cas de difficultés et instruire avec eux les dossiers de demandes d'aides qui font l'objet d'une étude individuelle et anonymée en Commission d'Action Sociale.

Le service social mis en place depuis la fin d'année 2012 est maintenant bien repéré. Le service social a continué de développer les partenaires internes et externes.

**103**

**C'est le nombre de personnes suivies par l'assistante sociale en 2019.**

Le chiffre est stable par rapport à 2018 où il y avait eu 105 agents suivis. Ce chiffre reste très important au regard du temps d'intervention et ne permet pas un accompagnement social de qualité.

Profil des personnels	Effectifs 2019	%
<b>Catégories</b>		
Catégorie A / élèves	38	37%
Catégorie B	19	18%
Catégorie C	46	45%
	103	
<b>Sexe</b>		
Hommes	46	45%
Femmes	57	55%
<b>Statut</b>		
Fonctionnaires / élèves	89	86%
Contractuels	14	14%
<b>Situation familiale</b>		
Célibataire/Veuf	29	28%
En couple	50	49%
Divorcé	13	13%
Autre/non renseigné	11	11%

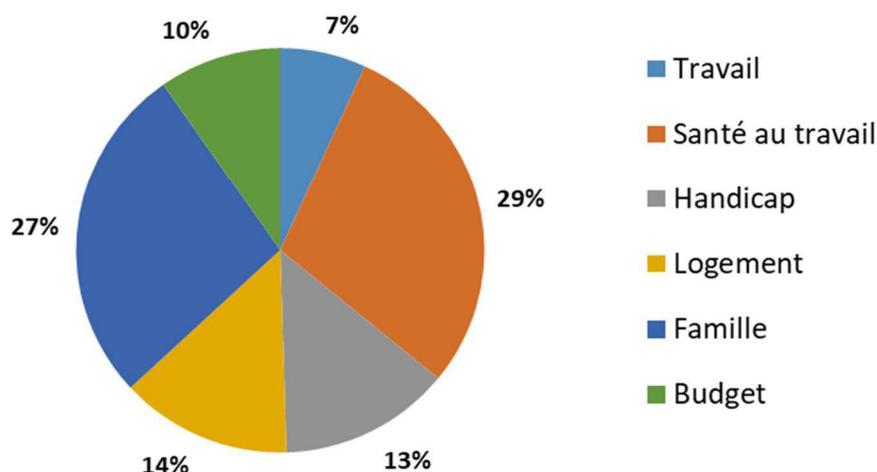
Les agents étaient majoritairement des fonctionnaires. Les agents de catégorie C sont les plus représentés avec près de 45% des suivis..

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 95 entretiens en présentiel sur l'année, ainsi que 107 entretiens téléphoniques et 183 d'échanges de mail. Sur un temps de présence d' un jour par semaine, ce chiffre est relativement important

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

Cette année, c'est le domaine de la santé au travail (29 %) qui représente le premier domaine d'intervention, suivi de l'accompagnement de situations familiales (27%). Viennent ensuite le logement (14 %) puis le budget pour 10%.

## Domaines principaux par dossier



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

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

### La commission d'action sociale

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

Si l'on s'attache à la présentation des dossiers en commission d'action sociale sur l'ensemble de l'année 2018, les entretiens ont abouti à la présentation de 13 dossiers qui ont tous reçu un avis favorable. Un chiffre en baisse (-8 dossiers) par rapport à 2018.

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.

**7023,00€**

**C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2019. Un chiffre en baisse par rapport à celui de 2018.**

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

## 7.2 Frais de transport en commun

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

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

Le montant de la participation aux frais de transport domicile-travail s'élève à 112 839,40 €. 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 2019 est de 231 abonnés sur l'ensemble des 3 sites pour un montant total de participation de l'établissement de 74 959,5 €.

**187 798,9 euros**

**C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2019**

Si l'on s'intéresse en détail à ce remboursement domicile-travail, on constate que près de 655 personnes sont concernées, en incluant les normaliens.

## 7.3 Restauration

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

Le prix d'un repas est donc de 2,46€ pour les agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à 325 et de 5,53 € pour les agents dont l'indice de rémunération est entre 481 et 625. Au-delà le tarif est de 6,64 €.

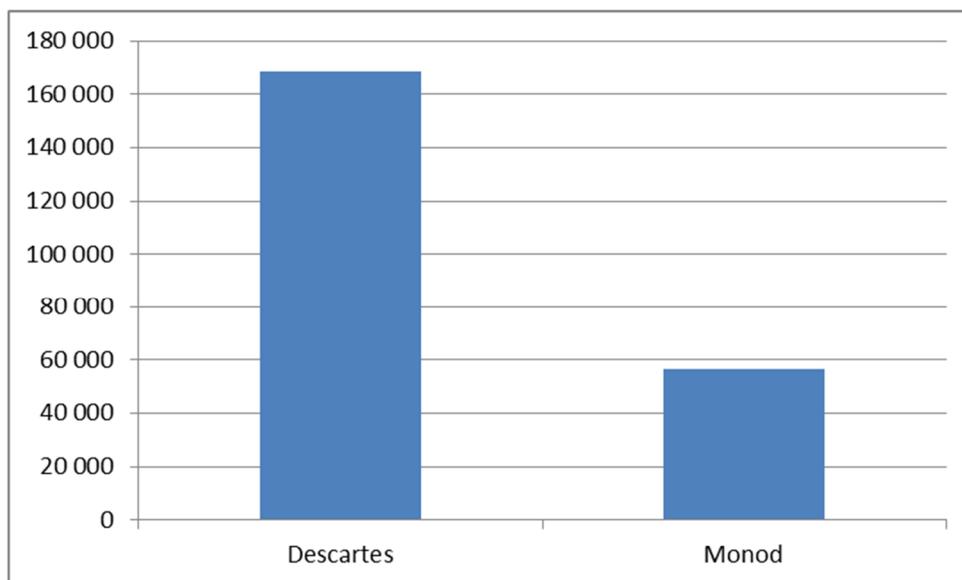
**150 235,43 euros**

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

### Fréquentation et usagers du restaurant au cours de l'année 2019

Type d'utilisateur	Descartes		Monod + ISFA		TOTAL	
	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%
Etudiants (auditeurs + Crous)	88 311	52,45%	30 584	53,84%	118 895	52,80%
Personnels ENSL =<325	1 019	0,61%	24	0,04%	1 043	0,46%
Personnels ENSL entre 326- 364	19 076	11,33%	1 926	3,39%	21 002	9,33%
Personnels ENSL entre 365- 480	17 022	10,11%	6 183	10,88%	23 205	10,31%
Personnels ENSL entre 481-625	7 502	4,46%	597	1,05%	8 099	3,60%
Personnels ENSL => 626 (pas de subvention)	9 027	5,36%	1 873	3,30%	10 900	4,84%
Autres organismes	25 745	15,29%	15 479	27,25%	41 224	18,31%
ENS invités	71	0,04%	0	0,00%	71	0,03%
Passagers/Extérieurs	588	0,35%	138	0,24%	726	0,32%
<b>TOTAL</b>	<b>168 361</b>	<b>100%</b>	<b>56 804</b>	<b>100%</b>	<b>225 165</b>	<b>100%</b>

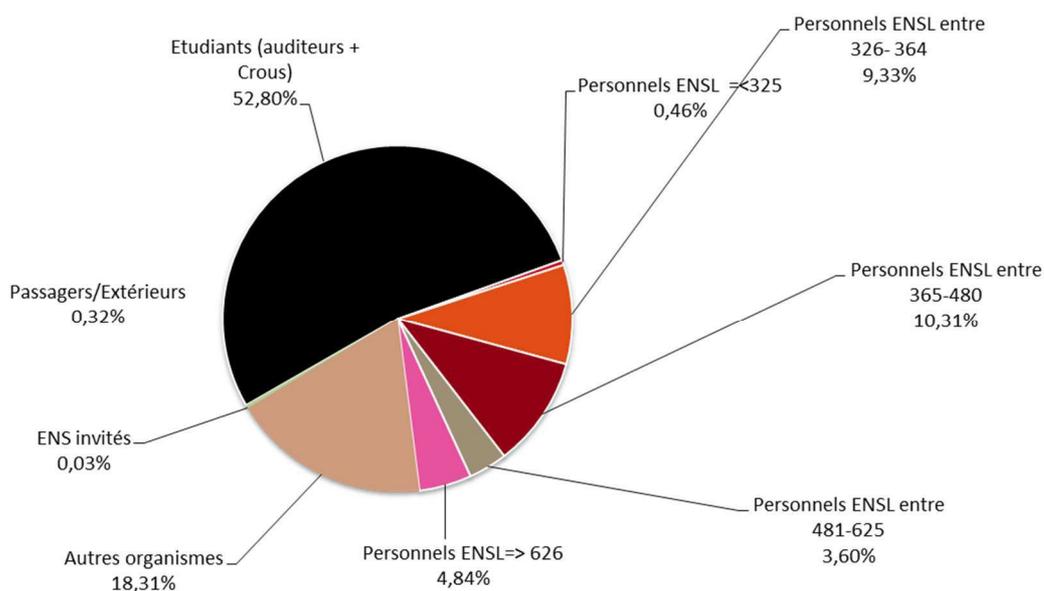
### Fréquentation des restaurants du CROUS selon le site



La fréquentation globale des restaurants affiche une baisse par rapport à 2018 (225 165 en 2019 contre 284 844 entrées en 2018 soit une baisse de 20,95%), largement en raison de la baisse du nombre de passage étudiants (-42 800) et autres organismes (-15 400)

### Usagers des restaurants au cours de l'année 2019

Base : 225 165 passages au restaurant en 2019



Les élèves et auditeurs représentent 52,8% des usagers des restaurants Descartes et Monod, la part des personnels représentant 28,53% (contre 22,75% en 2018)

## 7.4 L'association ENSEMBLE

L'Association « Ensemble » a bénéficié d'une subvention de l'ENS de Lyon de 35 000 € pour l'année 2019.

### MOT DE LA PRESIDENTE

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

L'association du personnel existe depuis 10 ans au sein de l'ENS. Elle œuvre toujours chaque jour sans relâche dans le but d'offrir au plus grand nombre, des activités culturelles, sportives, de loisirs à des tarifs préférentiels. Elle organise dans le local situé à côté de la Bibliothèque Diderot de Lyon, des ventes de produits gastronomiques régionaux de qualité, de parfums, de tickets cinéma, de la billetterie (musée des confluences, Caliceo ...). Nous avons au quotidien le souci de développer nos partenariats.

Nous comptons au 31 décembre 302 adhérents. C'est toujours le même plaisir pour l'association de vous accueillir aussi nombreux. Chaque année, nous sommes ravies de notre succès. Les personnels de toutes catégories, de toutes filières, administratifs ou enseignants, se retrouvent ainsi.

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

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

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

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

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

Horia Chellali

**302****C'est le nombre d'adhérents à l'association.****Membres du bureau :**Du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2019 :

Horia Chellali, Présidente,  
 Céline Gréco Trésorière  
 Myriam Friat, Trésorière Adjointe,  
 Claudia Bardoux, Secrétaire,

**Calendrier des manifestations de l'année 2019**

30 novembre 2019 : arbre de Noël – Cirque Medrano  
 Participation de 487 enfants = 23790 €  
 Achat de places de cinéma : 970 places = 11786€  
 Achat de tickets « Musée des Confluences » : 40 tickets = 280 €  
 Achat de coupons « Calicéo » : 37 coupons de 2h = 481.00 €, 12 coupons 10 H = 858.00 €.

**Partenariats**

Boulangerie Banette 219, avenue Jean Jaurès – Lyon 7ème : 5% adhérents  
 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,  
 Espace billetterie CE

**Actions en faveur des adhérents**

Vente de billets cinéma,  
 Vente de fromages,  
 Vente de parfumerie à prix réduit,  
 Journée Festive jeudi 4 juillet 2019  
 Achat groupé de confiseries CobiscoL,  
 Exposition -Vente des Chocolats Weiss,  
 Exposition –Vente ALOE VERA  
 Exposition –Vente Produits Cosmétiques  
 Exposition Produits de la Crète  
 Achat Groupé pour les Biscuits Bijou  
 Achat Groupé Biscuiterie Jeannette  
 Café « Broceliande »

## Activités sportives proposées

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

Le Bureau d'ENSEmble

## ANNEXES Ordres du jour des instances

### Comités techniques

#### CT du 04 mars 2019

- Approbation des procès-verbaux des séances du 27/11/2018 et 07/12/2018
- Avis sur le plan de formation
- Avis sur le bilan social
- Avis sur le calendrier de formation 2019/2020
- Avis sur la modification du règlement intérieur de l'ENS de Lyon
- Avis sur le RIFSEEP
- Point information sur le rapport d'activité
- Conditions de santé au travail :
  - présentation des rapports annuels 2018 des médecins de prévention
  - bilan du programme de prévention 2018
  - orientations stratégiques du ministère 2019
  - programme annuel 2019 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- Point information Idex

#### CT du 11 juin 2019

- Approbation du procès-verbal comité technique du 04 mars 2019
- Avis sur les périodes de fermeture administrative 2019/2020
- Avis sur les principes d'organisation des services des enseignants et enseignants chercheurs 2019/2020
- Avis sur les principes de la politique indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs 2019/2020
- Avis sur le Document d'Orientation Stratégique université cible
- Avis sur la modification du règlement intérieur
- Point d'information

### CT BIS du 20 juin 2019

- Avis sur le Document d'Orientation Stratégique université cible

### CT du 07 octobre 2019

- Approbation des procès-verbaux du comité technique séances des 11 juin 2019 et 20 juin 2019
- Avis sur le Document d'Orientation Stratégique université cible
- Avis sur l'évolution des critères d'éligibilité au télétravail
- Avis sur l'avenant de prolongation convention restauration CROUS/ENS
- Avis sur l'évolution de l'organisation de la BDL Diderot
- Avis sur le calendrier d'ouverture 2019 2020 de la BDL Diderot
- Avis sur la mise en œuvre d'un Complément Indemnitaire Annuel année 2019
- Point d'information

### CT BIS du 16 octobre 2019

- Avis sur le Document d'Orientation Stratégique université cible
- Avis sur l'évolution des critères d'éligibilité au télétravail
- Avis sur l'évolution de l'organisation de la BDL Diderot

### CT du 4 décembre 2019

- Approbation des procès-verbaux du comité technique séances des 07 octobre 2019 et 16 octobre 2019.
- Vote sur les statuts de l'Université cible : vote sur le décret portant création de l'université de Lyon (incluant les dispositions transitoires et les modifications du décret n° 2012-715 du 7 mai 2012 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'Ecole normale supérieure de Lyon) et approbation de ses statuts
- Avis sur la modification des principes d'organisation des services des enseignants et enseignants chercheurs 2019/2020
- Avis sur la modification des principes de la politique indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs 2019/2020

- Avis sur l'organigramme de la VPR.
- Avis sur l'organigramme de la DAI.
- Avis sur le projet de service IFé.
- Avis sur le Règlement Intérieur.
- Avis sur la campagne d'emploi 2020.
- Questions diverses

### **CT BIS du 13 Décembre 2019**

- Avis sur le Règlement Intérieur
- Avis sur l'organigramme de la VPR
- Avis sur la campagne d'emploi 2020

### **Commissions paritaires d'établissement**

#### **Une CPE plénière (commune aux trois filières) à l'ensemble des corps s'est tenue le 14/10/2019 :**

- I – Proposition de modification du règlement intérieur de la CPE - vote
- II – Bilan entrées et sorties de la rentrée 2019
- III – Bilan des promotions TA / LA 2019
- IV – Information sur les transformations suite à la loi du 6 août 2019

#### **Personnels ITRF**

##### **➤ CPE du 04 février 2019 :**

- I – Approbation du procès verbal de la séance précédente
- II – Examen des candidatures à la liste d'aptitude des corps ITRF C, B, A
- III – Examen des mobilités entrantes
- IV – Questions diverses

##### **➤ CPE électronique du 1<sup>er</sup> avril 2019 :**

- I - Avis sur mobilité entrante catégorie A IGE

➤ **CPE du 9 juillet 2019 :**

I – Approbation du procès-verbal de la CPE du 04 février 2019

II – Questions diverses

III – Avis et informations concernant les personnels de catégories C

1- Examen des candidatures au tableau d'avancement aux grades suivants :

a. ATRF P1C

b. ATRF P2C

2- Avis sur les propositions de titularisation

3- Information sur les mobilités

IV – Avis et informations concernant les personnels de catégories B

1- Examen des candidatures au tableau d'avancement aux grades suivants :

a. TECH CS

b. TECH CE

2- Avis sur les propositions de titularisation ou renouvellement

3- Information sur les mobilités

V – Avis et informations concernant les personnels de catégories A

1. Examen des candidatures au tableau d'avancement aux grades suivants :

a. IGE HC

b. IGR 1C

c. IGR HC

2. Avis sur les propositions de titularisation ou renouvellement

3. Information sur les mobilités

➤ **CPE du 18 juillet 2019:**

I – Avis sur le renouvellement contrat BOE catégorie B - REPORTEE

➤ **CPE électronique du 15 octobre 2019 :**

I – Avis titularisation de catégorie A IGE

II – Avis sur une demande d'intégration catégorie A IGR

➤ **CPE du 14 novembre 2019 :**

I - Examen, pour avis, du dossier agent BOE TECH. à l'issue de son année de contrat

➤ **CPE électronique du 21 novembre 2019 :**

I - Examen, pour avis, demande de disponibilité pour convenances personnelles catégorie C

## Personnels AENES

### ➤ CPE du 8 avril 2019 :

I - Approbation du procès-verbal de la séance précédente ;

II - Questions diverses

#### Cat. C

III - Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;

IV - Avis sur les éventuelles demandes de mobilité ;

#### Cat. B

I. Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'Etat ;

II. Avis sur les éventuelles demandes de mobilité.

#### Cat. A

III. Propositions l'inscription au tableau d'avancement pour le grade d'attaché principal d'administration de l'Etat ;

IV. Avis sur les éventuelles demandes de mobilité

## Personnels des bibliothèques

### ➤ CPE du 27 mars 2019 :

I – Approbation du procès-verbal de la séance précédente ;

II – Questions diverses

#### Cat. C

III – Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés ;

IV – Avis sur les demandes de mobilité ;

V – Avis sur la demande d'intégration suite à détachement de M. Charpinet.

#### Cat. B

VI – Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des bibliothécaires ;

VII – Avis sur les demandes de mobilité.

#### Cat. A

VIII – Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des conservateurs ;

IX – Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des conservateurs généraux ;

X – Avis sur les demandes de mobilité

### ➤ CPE électronique du 26 septembre 2019:

I – Approbation du procès-verbal de la séance précédente ;

II – Questions diverses

#### Cat. C

I – Propositions pour les tableaux d'avancement au grade de magasinier principal 2<sup>ème</sup> classe .

II – Propositions pour les tableaux d’avancement au grade de magasinier principal 1<sup>ère</sup> classe.

**Cat. B**

I – Propositions pour les tableaux d’avancement au grade de bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure

II – Propositions pour les tableaux d’avancement au grade de bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle.

**Cat. A**

I – Propositions pour les tableaux d’avancement au grade de bibliothécaire hors classe

II – Propositions pour les tableaux d’avancement au grade de conservateur en chef des bibliothèques

*\* Papier issu des forêts européennes*

**DIRECTION  
DES RESSOURCES  
HUMAINES**

Mars 2020

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)**