ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE DE LYON

2023

Rapport social unique

UNIVERSITÉ DE LYON

ENS DE LYON

Sommaire

PREAMBULE 3

GLOSSAIRE 4

1. EFFECTIFS 8

1.1 Les effectifs globaux 8
1.2 Caractéristiques générales 9
1.2.1 Titulaires / Contractuels 9
1.2.2 Filières 10
1.2.3 Catégories 12
1.2.4 Statuts 13
1.2.5 Genre 15
1.2.6 Recours aux contractuels 16
1.2.7 Positions 19
1.3 Caractéristiques de genre 21
1.4 Caractéristiques d'âge 26
1.5 Caractéristiques d'ancienneté 34
1.6 Autres caractéristiques (résidence et nationalité) 42

2. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS 44

2.1 Personnel BIATSS 44
2.2 Personnel ENSEIGNANTS 45

3. RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS 46

3.1 Pérennisation des agents contractuels 46
3.2 Mobilité interne BIATSS 46
3.3 Flux de personnels (Entrées/Sorties) 47

4. RÉMUNÉRATIONS 55

4.1 La masse salariale 55
4.2 Rémunérations et traitements indiciaires 59
4.3 Primes et indemnités 64
4.3.1 Personnels BIATSS 64
4.3.2 Aides au Retour à l'Emploi (ARE) prises en charge par l'ENS de Lyon en 2023 67
4.3.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) 67
4.3.4 Personnels ENSEIGNANTS 70

5. FORMATIONS DES PERSONNELS 74

5.1 Les chiffres clés de la formation professionnelle 74
5.2 La répartition du budget pour la formation des personnels 75
5.3 La répartition de la formation selon les types de personnels 76
5.3.1 Focus BIATSS 77
5.3.2 Focus ENSEIGNANTS 78
5.4 La formation selon le genre 79
5.5 Les formations du réseau « Convergence » 80
5.6 Les caractéristiques de la formation professionnelle 81

6. ORGANISATION, TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES 83

6.1 Organisation et temps de travail 83
6.1.1 Les protocoles en vigueur 83
6.1.2 La retraite additionnelle de la fonction publique 85
6.2 Compte épargne temps (CET) 86
6.3 Quotités (temps partiels et temps incomplets) 89
6.4 Les absences 96
7. POLITIQUE SOCIALE 106

7.1 Action sociale 106
7.2 Prestations sociales 106
7.3 L'association ENSemble 108
7.4 Assistante sociale et commission d'action sociale 110
7.5 Frais de transport en commun 112
7.6 Restauration 113
7.7 Psychologue du travail 115
7.8 La politique du handicap 115
7.8.1 Le taux d'emploi 116
7.8.2 Les droits des travailleurs en situation de handicap 117
8. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL 118

8.1 La nature des risques professionnels existants 118
8.2 Nature des incidents et accidents de travail déclarés ou non pour l'ensemble des personnels (y compris hors ENS de Lyon) en 2023 119
8.3 Le nombre et la nature des arrêts de travail imputable au service 120
8.4 Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée 121
8.5 Le nombre de suicides et tentatives de suicide 121
8.6 Les acteurs de la prévention et leurs activités 121
8.7 Les instances de prévention et leurs activités 127
8.8 Les commissions médicales 128
8.9 Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels 128
8.10 La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels 129
9. DIALOGUE SOCIAL 134

9.1 Le Comité Social d'Administration 134
9.2 Caractéristiques des représentants du personnels 136
9.2.1 Le Comité Social d'Administration (CSA) 136
9.2.2 Commission paritaire d'établissement (CPE) 137
9.2.3 La Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration (FS) 138
9.2.4 Les moyens syndicaux mis à disposition 138
9.3 Mission égalité et non-discrimination 139
10. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES 142

UNIVERSITÉ DE LYON

ENS DE LYON

Préambule

Le rapport social unique remplace le bilan social depuis 2021. Il est établi chaque année, et apporte une vision globale et synthétique de l'évolution des ressources humaines au sein de notre École, vision 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. Cette édition 2022 s'est enrichie d'un bilan de la mission égalité et non-discrimination. Ce rapport 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 à la bonne marche 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 des instances représentatives des personnels.

L'objectif pour notre École 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 en formation, recherche, valorisation, et diffusion des connaissances.

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.

Emmanuel TRIZAC

Président de l'ENS de Lyon

Glossaire

Périmètre des données du rapport social unique

Les informations présentées dans ce rapport social unique (RSU) sont une photographie des données arrêtées au **31 décembre 2023**. Lorsque cela est possible et pertinent, ces données sont mises en perspectives avec les données des deux années précédentes. Pour certains indicateurs, selon leur nature, les données seront regardées sur l'ensemble de l'année 2023.

Sont comptabilisés dans les effectifs RSU, les personnels :

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

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

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

Effectifs réels, ETP, ETPT

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

Les ETP (Équivalents Temps Plein) permettent de décompter les effectifs à une date donnée **en fonction de la quotité de travail**.
Exemples :
Un agent à temps plein décomptera 1 ETP.
Un agent à 80% décomptera 0.8 ETP.

Les ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé) correspondent à la quotité de travail d'un agent rapportée à sa période d'activité dans l'année, ce qui permet de décompter les **effectifs moyens sur une année**.
Exemples :
Un agent ayant travaillé 6 mois dans l'année à 100% décomptera 0.5 ETPT.
Un agent ayant travaillé 6 mois dans l'année à 80% décomptera 0.4 ETPT.
Un agent ayant travaillé 12 mois dans l'année à 80% décomptera pour 0.8 ETPT.

Fonction publique d'Etat

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

Catégories hiérarchiques

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

Corps

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

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

Grade et échelons

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

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

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

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

Contractuel

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

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

Les filières

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

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

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

Les personnels de l'ENS de Lyon

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

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

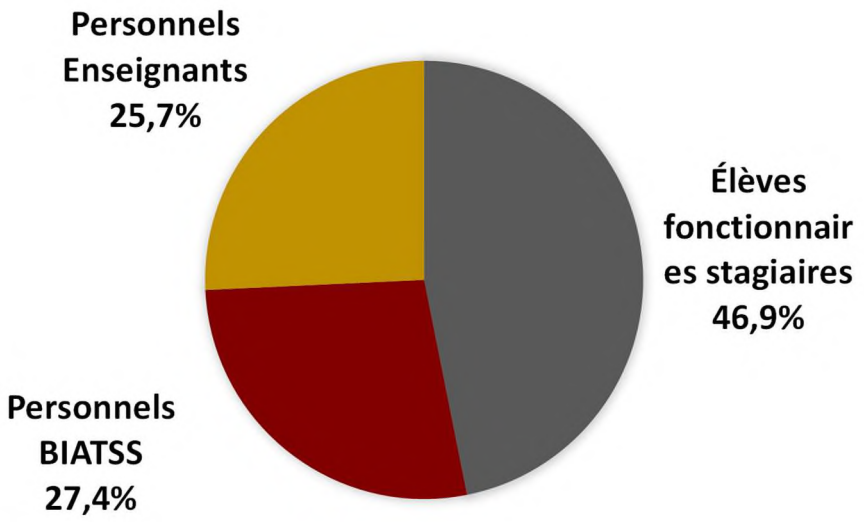
1. EFFECTIFS

1.1 Les effectifs globaux

Les effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2023 /2022 / 2021

Population	2023	2022	2021
Élèves fonctionnaires stagiaires	1007	1014	1023
Personnels BIATSS	589	558	582
Personnels Enseignants	553	549	539
Total général	2149	2121	2144

Répartition des effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2023



A noter : Sur les 1007 normaliens élèves, 886 sont rémunérés au 31/12/2023. Les autres sont non rémunérés car en congé pour convenances personnelles ou, plus minoritairement, en insuffisance de résultats.

1.2 Caractéristiques générales

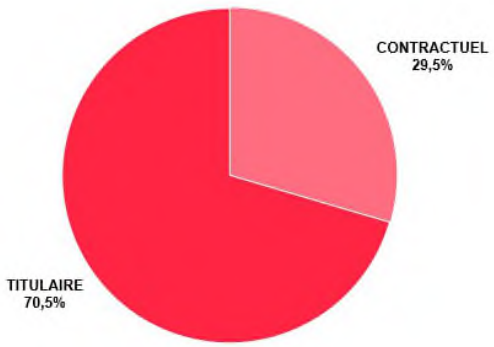
1.2.1 Titulaires / Contractuels

Effectifs réels TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2023

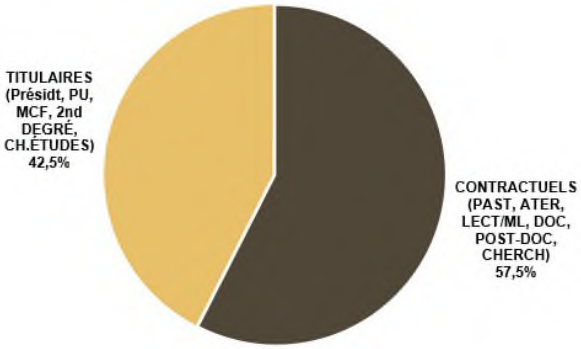
Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS, TITULAIRES ou CONTRACTUELS au 31 décembre 2023 / 2022 / 2021

Population - Titulaires et Contractuels	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
BIATSS	589	558	582	566,5	538,7	563,5	51,6%	50,4%	51,9%
CONTRACTUEL	174	144	155	167,4	136,7	148,3	29,5%	25,8%	26,6%
TITULAIRE	415	414	427	399,1	402	415,2	70,5%	74,2%	73,4%
ENSEIGNANT	553	549	539	548,5	546,3	536,5	48,4%	49,6%	48,1%
CONTRACTUELS (PAST, ATER, LECT/ML, DOC, POST-DOC, CHERCH)	318	324	313	314,2	321,5	311,3	57,5%	59,0%	58,1%
TITULAIRES (Présidt, PU, MCF, 2nd DEGRÉ, CH.ÉTUDES)	235	225	226	234,3	224,8	225,2	42,5%	41,0%	41,9%
Total général	1142	1107	1121	1115	1085	1100	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2023



Répartition des personnels ENSEIGNANTS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2023

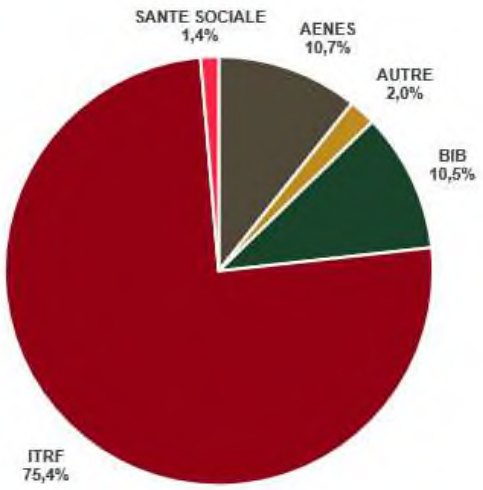


1.2.2 Filières

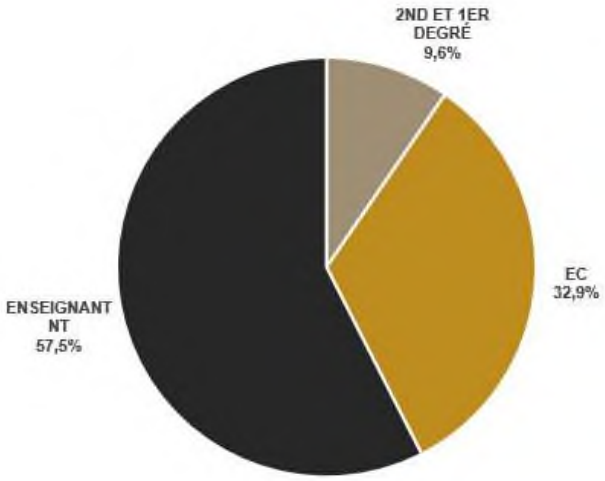
Répartition des personnels par filière au 31 décembre 2023

Population - Filière	Effectifs réels	Nb ETP	% des effectifs totaux
	2023	2023	2023
BIATSS	**589**	**567**	**51,6%**
AENES	63	61	10,7%
AUTRE	12	12	2,0%
BIB	62	58	10,5%
ITRF	444	431	75,4%
SANTE SOCIALE	8	5	1,4%
ENSEIGNANT	**553**	**549**	**48,4%**
2ND ET 1ER DEGRÉ	53	53	9,6%
EC	182	182	32,9%
ENSEIGNANT NT	318	314	57,5%
Total général	**1142**	**1115**	**100%**

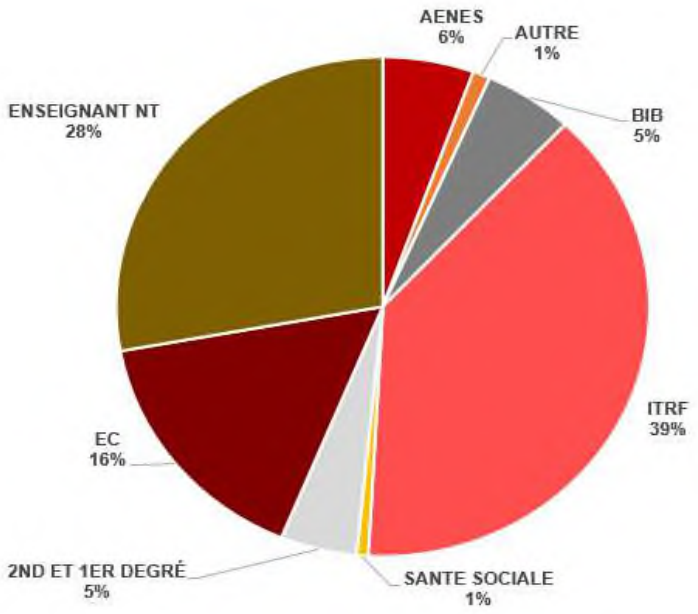
Répartition des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2023



Répartition des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2023

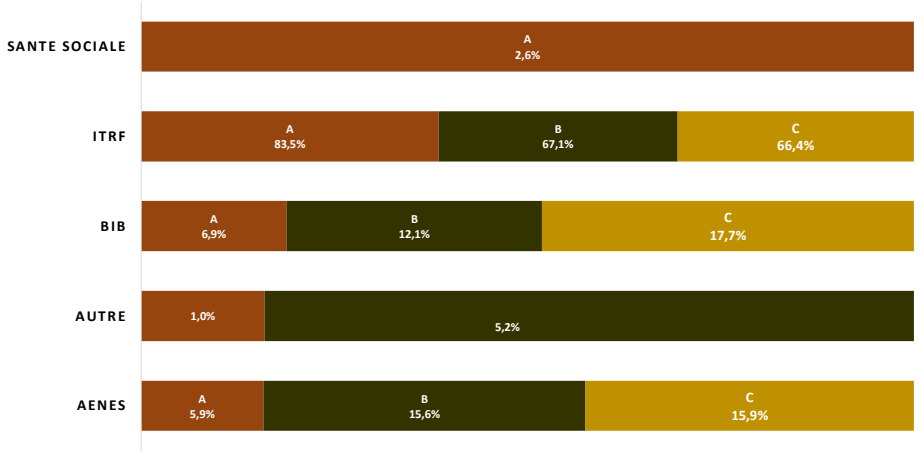


Répartition des personnels par filière BIATSS et ENSEIGNANTS au 31 décembre 2023



Répartition des personnels BIATSS selon la filière et la catégorie au 31 décembre 2023

Filière BIATSS - Catégories	A	B	C	Total	A	B	C	% total de la filière BIATSS
AENES	18	27	18	63	5,9%	15,6%	15,9%	10,7%
AUTRE	3	9	0	12	1,0%	5,2%	0,0%	2,0%
BIB	21	21	20	62	6,9%	12,1%	17,7%	10,5%
ITRF	253	116	75	444	83,5%	67,1%	66,4%	75,4%
SANTE SOCIALE	8	0	0	8	2,6%	0,0%	0,0%	1,4%
Total général	303	173	113	589	100%	100%	100%	100%



UNIVERSITÉ DE LYON

ENS DE LYON

1.2.3 Catégories

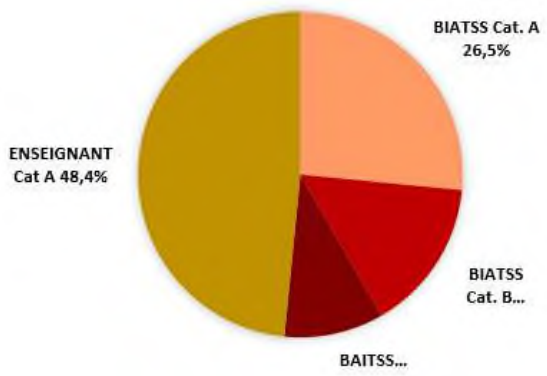
Répartition des personnels selon la catégorie et la population au 31 décembre 2023 /2022 / 2021

Population - Catégorie	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
BIATSS	589	558	582	566,5	538,7	563,5	51,6%	50,4%	51,9%
A	303	286	288	292,7	277,4	280,9	26,5%	25,8%	25,7%
B	173	156	161	166,5	150,4	154,1	15,1%	14,1%	14,4%
C	113	116	133	107,3	110,9	128,5	9,9%	10,5%	11,9%
ENSEIGNANT	553	549	539	548,5	546,3	536,5	48,4%	49,6%	48,1%
A	553	549	539	548,5	546,3	536,5	48,4%	49,6%	48,1%
Total général	1142	1107	1121	1115	1085	1100	100%	100%	100%

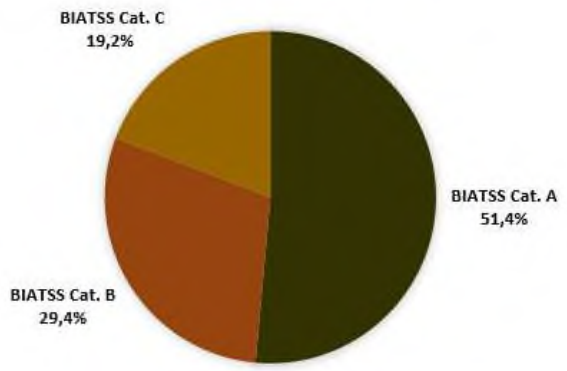
Répartition de l'ensemble des personnels par filière et catégorie au 31 décembre 2023 / 2022 / 2021

Population - filière	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
BIATSS	589	558	582	566,5	538,7	563,5	51,6%	50,4%	51,9%
AENES	63	68	68	60,8	65,8	65,7	5,5%	6,1%	6,1%
A	18	17	16	18	16,9	16	1,6%	1,5%	1,4%
B	27	30	28	26,2	28,8	26,8	2,4%	2,7%	2,5%
C	18	21	24	16,6	20,1	22,9	1,6%	1,9%	2,1%
AUTRE	12	5	0	12	5	0	1,1%	0,5%	0,0%
A	3	0	0	3	0	0	0,3%	0,0%	0,0%
B	9	5	0	9	5	0	0,8%	0,5%	0,0%
BIB	62	60	60	57,9	56,1	56,9	5,4%	5,4%	5,4%
A	21	20	19	19,9	19,3	18,5	1,8%	1,8%	1,7%
B	21	19	20	19,3	17,4	18,2	1,8%	1,7%	1,8%
C	20	21	21	18,7	19,4	20,2	1,8%	1,9%	1,9%
ITRF	444	416	446	431,1	406,8	436,7	38,9%	37,6%	39,8%
A	253	240	245	247,1	236,2	242,2	22,2%	21,7%	21,9%
B	116	102	113	112	99,2	109,1	10,2%	9,2%	10,1%
C	75	74	88	72	71,4	85,4	6,6%	6,7%	7,9%
SANTE SOCIALE	8	9	8	4,7	5	4,2	0,7%	0,8%	0,7%
A	8	9	8	4,7	5	4,2	1%	1%	1%
ENSEIGNANT	553	549	539	548,5	546,3	536,5	48,4%	49,6%	48,1%
2ND ET 1ER DEGRÉ	53	52	53	52,8	51,8	52,8	4,6%	4,7%	4,7%
A	53	52	53	52,8	51,8	52,8	4,6%	4,7%	4,7%
EC	182	173	173	181,5	173	172,4	15,9%	15,6%	15,4%
A	182	173	173	181,5	173	172,4	15,9%	15,6%	15,4%
ENSEIGNANT NT	318	324	313	314,2	321,5	311,3	27,8%	29,3%	27,9%
A	318	324	313	314,2	321,5	311,3	27,8%	29,3%	27,9%
Total général	1142	1107	1121	1115	1085	1100	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS par catégorie au 31 décembre 2023



Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie au 31 décembre 2023



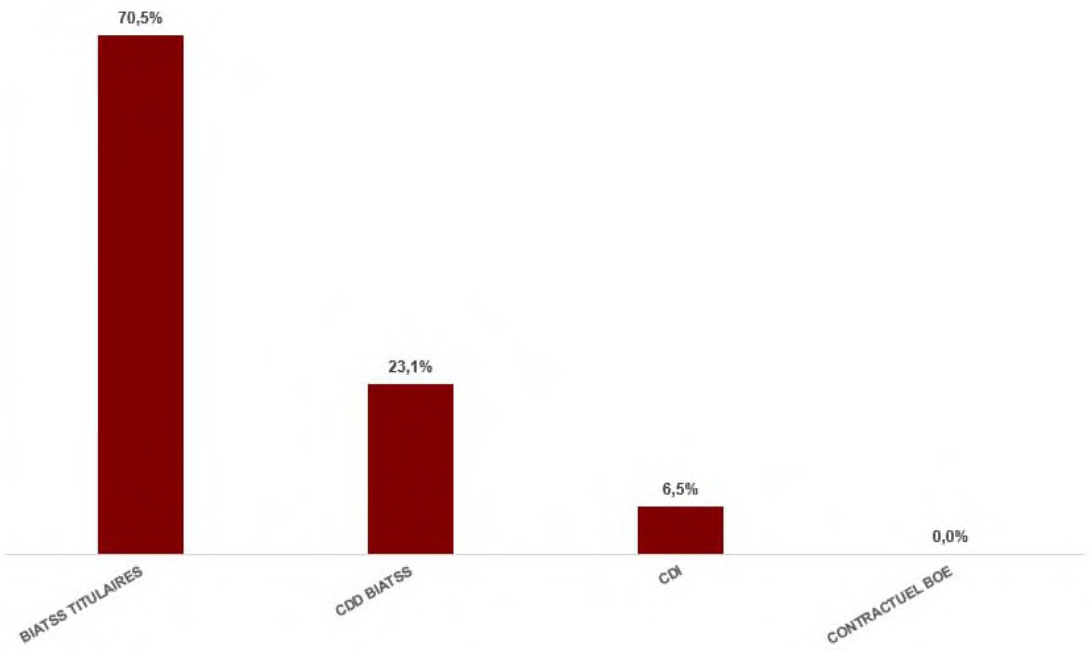
A noter : N'est pas présenté ici d'indicateur de répartition des personnels ENSEIGNANTS par catégorie car ces personnels appartiennent tous à la catégorie A.

1.2.4 Statuts

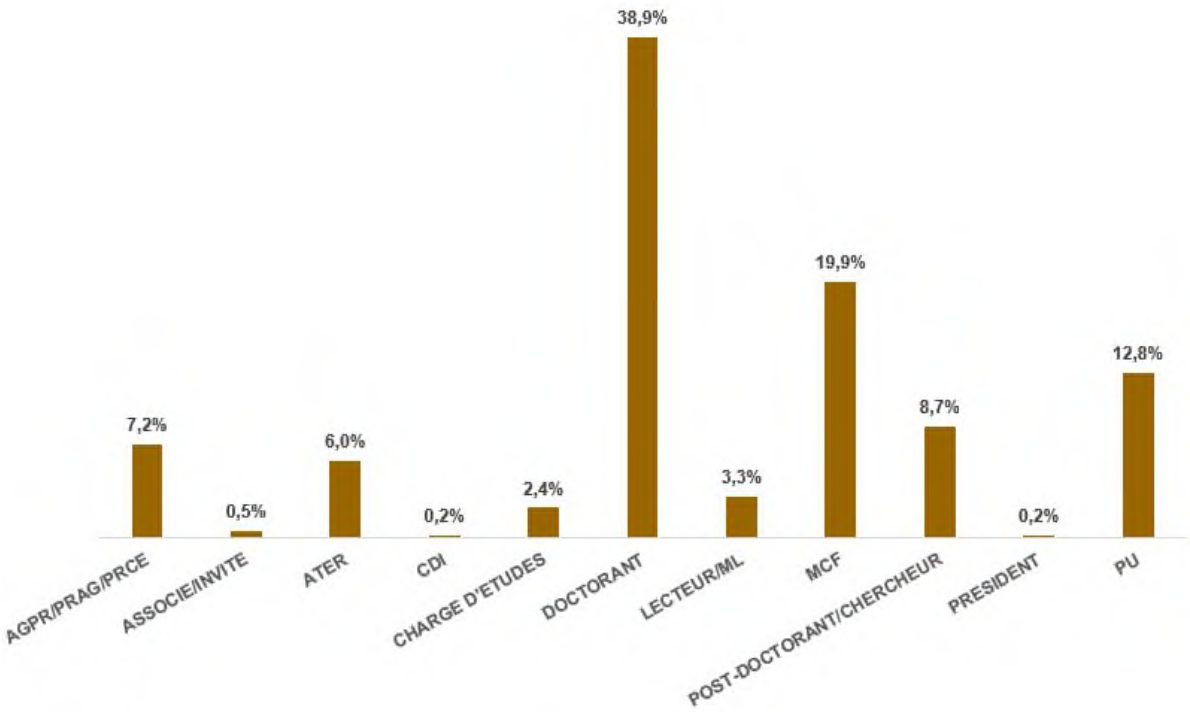
Répartition des personnels par statut au 31 décembre 2023 / 2022 / 2021

Population - Status	Nombre de PERS ID			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
BIATSS	589	558	582	566,5	538,7	563,5	51,6%	50,4%	51,9%
BIATSS TITULAIRES	415	414	427	399,1	402	415,2	70,5%	74,2%	73,4%
CDD BIATSS	136	109	126	132,9	105,6	122,7	23,1%	19,5%	21,6%
CDI	38	35	28	34,5	31,1	24,6	6,5%	6,3%	4,8%
CONTRACTUEL BOE	0	0	1	0	0	1	0,0%	0,0%	0,2%
ENSEIGNANT	553	549	539	548,5	546,3	536,5	48,4%	49,6%	48,1%
AGPR/PRAG/PRCE	40	39	41	39,8	38,8	40,8	7,2%	7,1%	7,6%
ASSOCIE/INVITE	3	4	1	2	3	1	0,5%	0,7%	0,2%
ATER	33	35	29	31	33,5	27,5	6,0%	6,4%	5,4%
CDI	1	1	0	1	1	0	0,2%	0,2%	0,0%
CHARGE D'ETUDES	13	13	12	13	13	12	2,4%	2,4%	2,2%
DOCTORANT	215	208	216	214,5	208	216	38,9%	37,9%	40,1%
LECTEUR/ML	18	17	17	18	17	17	3,3%	3,1%	3,2%
MCF	110	102	104	109,5	102	103,4	19,9%	18,6%	19,3%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	48	59	50	47,7	59	49,8	8,7%	10,7%	9,3%
PRESIDENT	1	0	1	1	0	1	0,2%	0,0%	0,2%
PU	71	71	68	71	71	68	12,8%	12,9%	12,6%
Total général	1142	1107	1121	1115	1085	1100	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS par statut au 31 décembre 2023



Répartition des personnels ENSEIGNANTS par statut au 31 décembre 2023



1.2.5 Genre

Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le genre au 31 décembre 2023 / 2022 / 2021

Status	Effectifs réels					
	FEMME			HOMME		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
AGPR/PRAG/PRCE	17	17	17	23	22	24
ASSOCIE/INVITE	2	2	1	1	2	0
ATER	15	14	9	18	21	20
CDI	1	1	0	0	0	0
CHARGE D'ETUDES	11	11	10	2	2	2
DOCTORANT	92	88	87	123	120	129
LECTEUR/ML	12	10	12	6	7	5
MCF	47	40	44	63	62	60
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	20	21	18	28	38	32
PRESIDENT	0	0	0	1	0	1
PU	17	16	14	54	55	54
Total général	234	220	212	319	329	327

Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le genre au 31 décembre 2023

Répartition des Personnels Enseignant / statut	FEMME	HOMME
AGPR/PRAG/PRCE/EPS	42,5%	57,5%
ASSOCIE/INVITE	66,7%	33,3%
ATER	45,5%	54,5%
CDI	100,0%	0,0%
CHARGE D'ETUDES	84,6%	15,4%
DOCTORANT	42,8%	57,2%
LECTEUR/ML	66,7%	33,3%
MCF	42,7%	57,3%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR/CPJ	41,7%	58,3%
PRESIDENT	0,0%	100,0%
PU	23,9%	76,1%
Total général	42,3%	57,7%

Répartition des personnels BIATSS par genre selon la catégorie au 31 décembre 2023

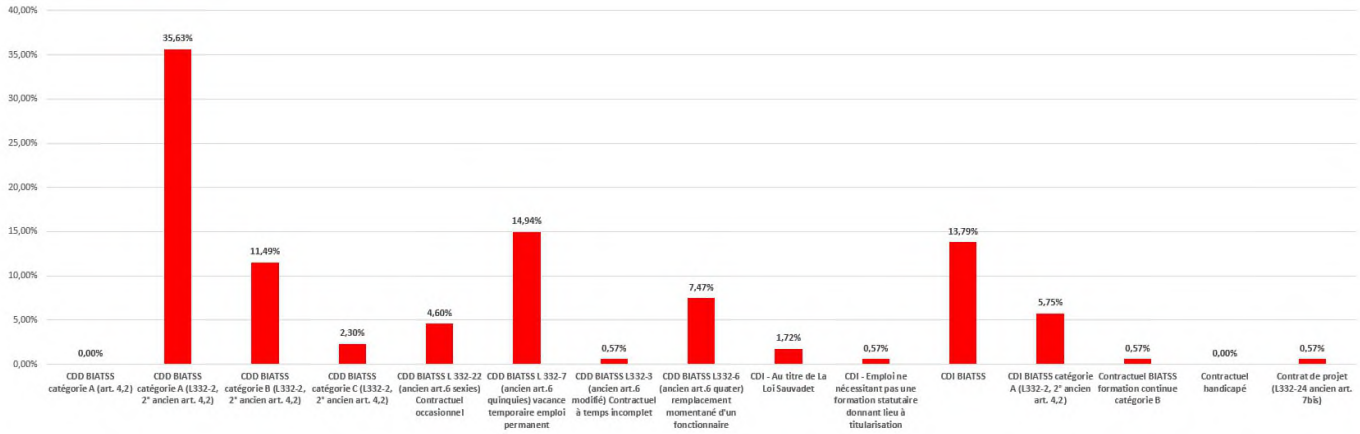
Genre	A	B	C	Total Effectifs réels	A	B	C	Total % des effectifs total de la filières
FEMME	168	125	65	358	55,45%	72,25%	57,52%	60,78%
HOMME	135	48	48	231	44,55%	27,75%	42,48%	39,22%
Total général	303	173	113	589	100%	100%	100%	100%

1.2.6 Recours aux contractuels

Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2023

Contractuels BIATSS	Effectifs réels			Nb ETP			Total % des effectifs total de la filières		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
CDD BIATSS catégorie A (art. 4,2)	0	0	22	0	0	21,4	0,00%	0,00%	14,19%
CDD BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	62	55	27	60,4	53,1	26,6	35,63%	38,19%	17,42%
CDD BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	20	9	0	19,5	9	0	11,49%	6,25%	0,00%
CDD BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	4	1	0	4	1	0	2,30%	0,69%	0,00%
CDD BIATSS L 332-22 (ancien art.6 sexies) Contractuel occasionnel	8	22	39	8	22	38,8	4,60%	15,28%	25,16%
CDD BIATSS L 332-7 (ancien art.6 quinquies) vacance temporaire emploi permanent	26	4	21	25,8	4	20,6	14,94%	2,78%	13,55%
CDD BIATSS L332-3 (ancien art.6 modifié) Contractuel à temps incomplet	1	1	2	0,7	0,5	1,3	0,57%	0,69%	1,29%
CDD BIATSS L332-6 (ancien art.6 quater) remplacement momentané d'un fonctionnaire	13	17	15	12,5	16	14	7,47%	11,81%	9,68%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	3	3	2	2,5	3	2	1,72%	2,08%	1,29%
CDI - Emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation	1	1	0	1	1	0	0,57%	0,69%	0,00%
CDI BIATSS	24	27	26	21,6	23,5	22,6	13,79%	18,75%	16,77%
CDI BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	10	4	0	9,4	3,6	0	5,75%	2,78%	0,00%
Contractuel BIATSS formation continue catégorie B	1	0	0	1	0	0	0,57%	0,00%	0,00%
Contractuel handicapé	0	0	1	0	0	1	0,00%	0,00%	0,65%
Contrat de projet (L332-24 ancien art. 7bis)	1	0	0	1	0	0	0,57%	0,00%	0,00%
Total général	174	144	155	167,4	136,7	148,3	100%	100%	100%

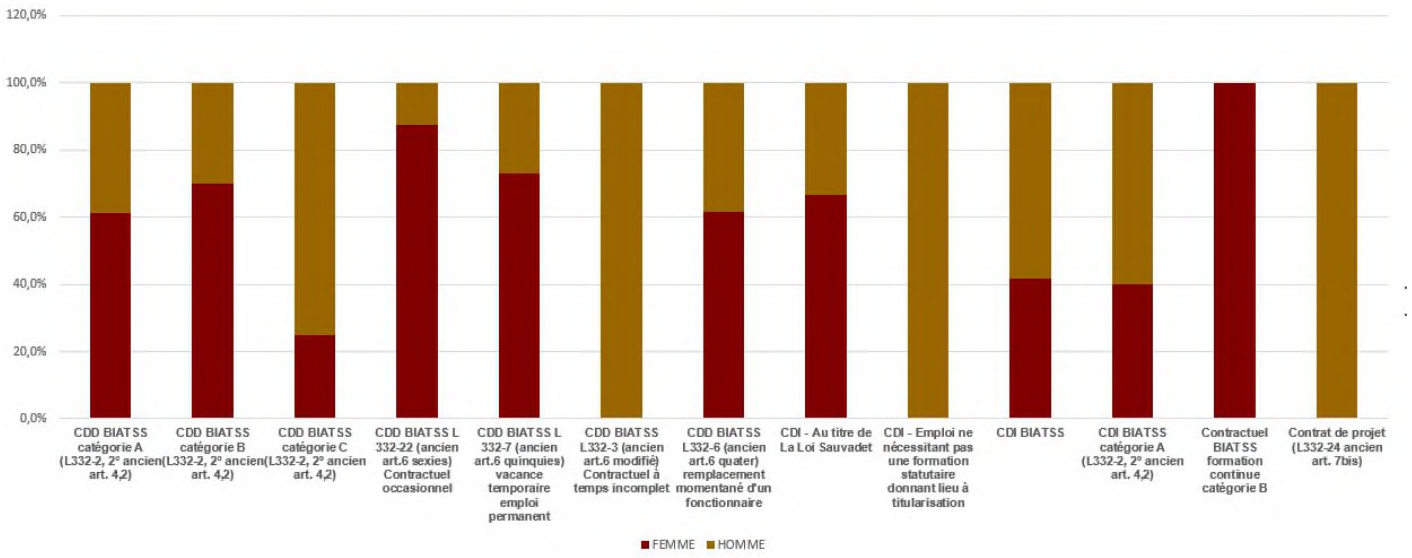
Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2023



Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par genre au 31 décembre 2023

Contractuels BIATSS	% des effectifs 2023	
	FEMME	HOMME
CDD BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	61,3%	38,7%
CDD BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	70,0%	30,0%
CDD BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	25,0%	75,0%
CDD BIATSS L 332-22 (ancien art.6 sexies) Contractuel occasionnel	87,5%	12,5%
CDD BIATSS L 332-7 (ancien art.6 quinquies) vacance temporaire emploi permanent	73,1%	26,9%
CDD BIATSS L332-3 (ancien art.6 modifié) Contractuel à temps incomplet	0,0%	100,0%
CDD BIATSS L332-6 (ancien art.6 quater) remplacement momentané d'un fonctionnaire	61,5%	38,5%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	66,7%	33,3%
CDI - Emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation	0,0%	100,0%
CDI BIATSS	41,7%	58,3%
CDI BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	40,0%	60,0%
Contractuel BIATSS formation continue catégorie B	100,0%	0,0%
Contrat de projet (L332-24 ancien art. 7bis)	0,0%	100,0%
Total général	60%	40%

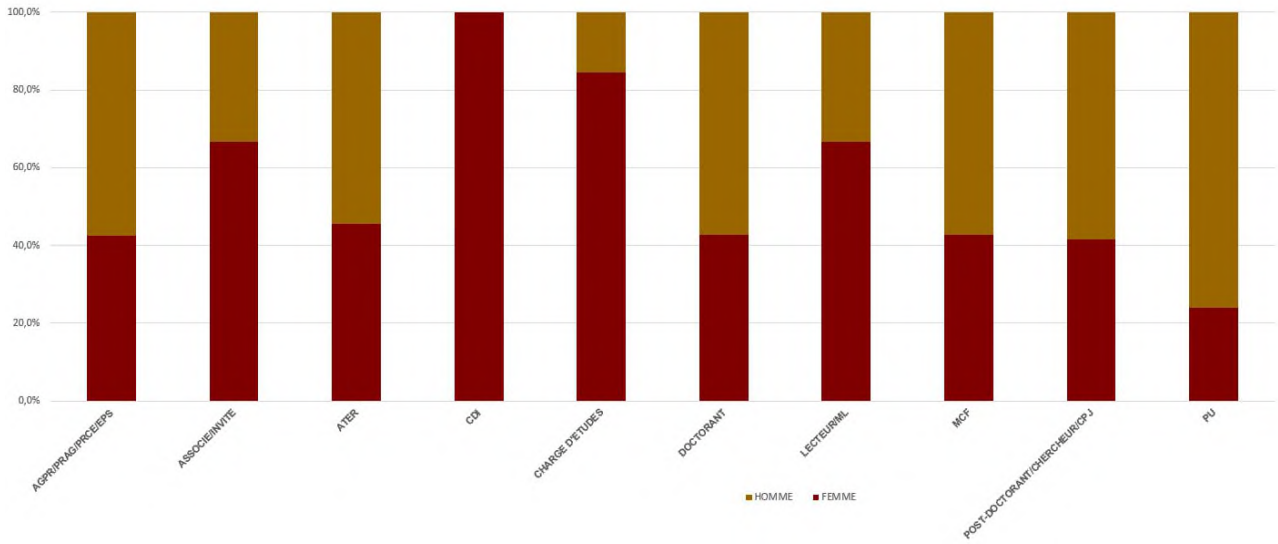
Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par genre au 31 décembre 2023



UNIVERSITÉ DE LYON

ENS DE LYON

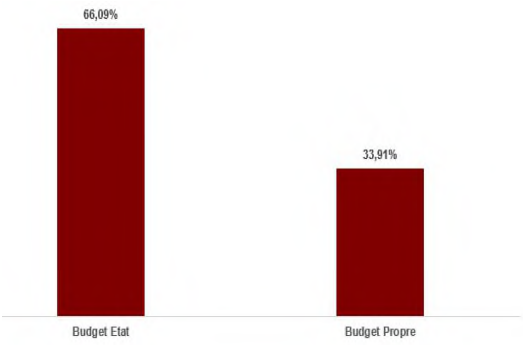
Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le genre au 31 décembre 2023



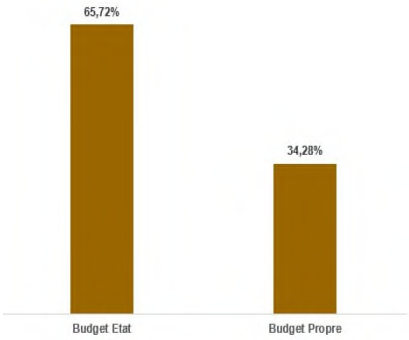
Financement des CONTRACTUELS par budget Etat et budget propre au 31 décembre 2023 / 2022 / 2021

Population / financement	Effectifs réels			Nbre ETP			% sur le nbre total de contractuels		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
BIATSS	174	144	155	167,4	136,7	148,3	35,37%	30,77%	33,12%
Budget Etat	115	91	107	109,7	84,7	100,5	66,09%	63,19%	69,03%
Budget Propre	59	53	48	57,7	52	47,8	33,91%	36,81%	30,97%
ENSEIGNANT	318	324	313	314,2	321,5	311,3	64,63%	69,23%	66,88%
Budget Etat	209	221	216	205,5	218,5	214,5	65,72%	68,21%	69,01%
Budget Propre	109	103	97	108,7	103	96,8	34,28%	31,79%	30,99%
Total général	492	468	468	481,6	458,2	459,6	100,00%	100,00%	100,00%

Financement des contractuels BIATSS au 31 décembre 2023



Financement des contractuels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2023



1.2.7 Positions

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

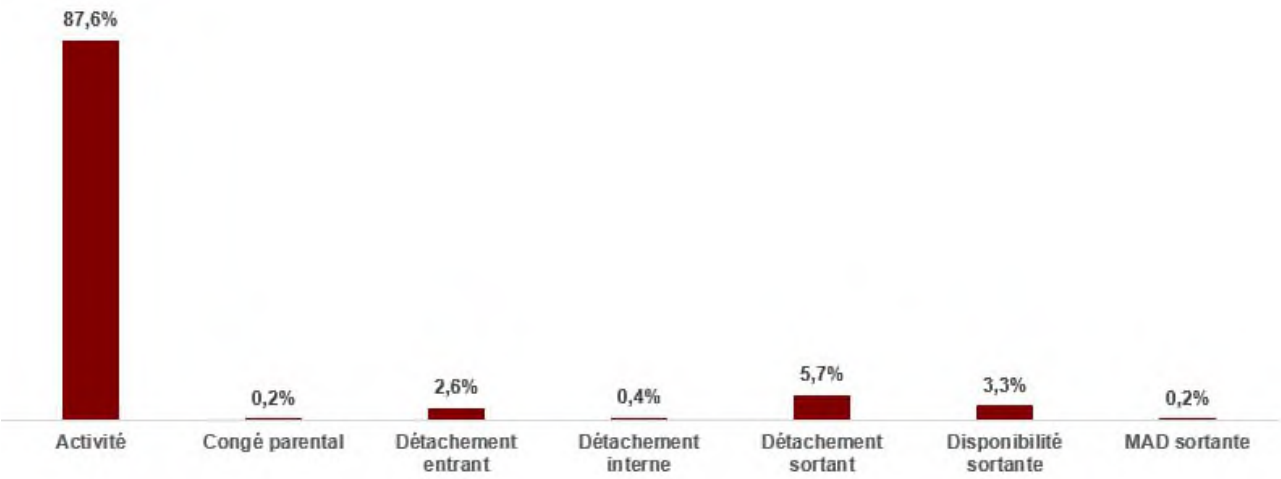
Répartition des TITULAIRES par position au 31 décembre 2023 / 2022/ 2021
(dont personnels exclus du périmètre effectifs RSU)

Positions	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Activité	622	626	641	87,6%	89,0%	90,9%
Congé parental	1	0	0	0,1%	0,0%	0,0%
Détachement entrant	26	23	16	3,7%	3,3%	2,3%
Détachement sortant	36	32	27	5,1%	4,6%	3,8%
Disponibilité sortante	21	20	17	3,0%	2,8%	2,4%
MAD sortante	2	0	1	0,3%	0,0%	0,1%
MAD entrante	2	2	3	0,3%	0,3%	0,4%
Total général	710	703	705	100,0%	100,0%	100,0%

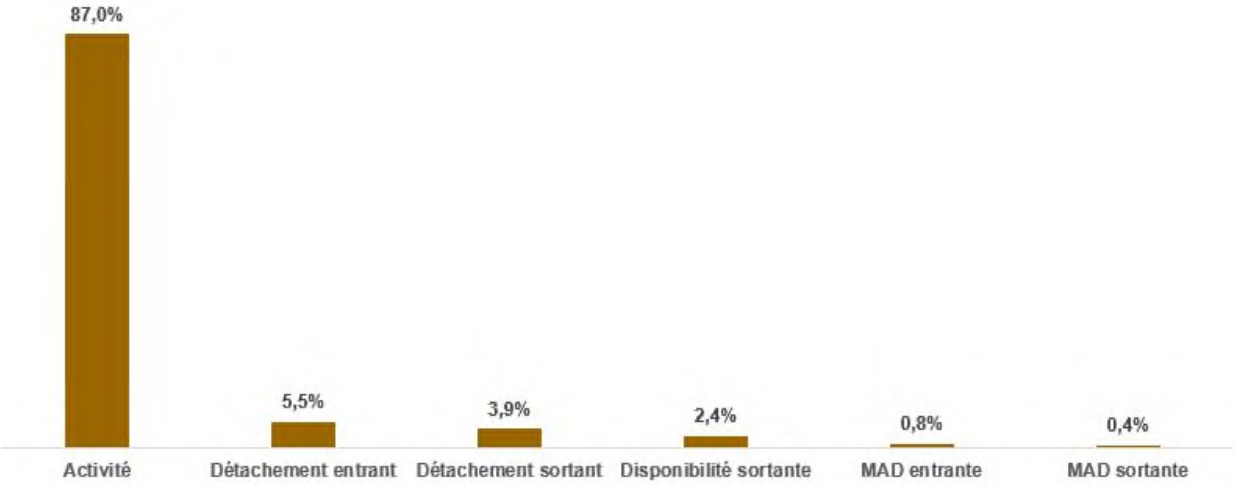
Répartition des TITULAIRES par population et par position
au 31 décembre 2023 / 2022 / 2021

Population / Position	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
BIATSS	456	464	465	64,2%	66,0%	66,0%
Activité	401	413	428	87,9%	89,0%	92,0%
Congé parental	1	0	0	0,2%	0,0%	0,0%
Détachement entrant	12	10	3	2,6%	2,2%	0,6%
Détachement sortant	26	24	19	5,7%	5,2%	4,1%
Disponibilité sortante	15	16	13	3,3%	3,4%	2,8%
MAD sortante	1	1	2	0,2%	0,2%	0,4%
ENSEIGNANT	254	239	240	35,8%	34,0%	34,0%
Activité	221	213	213	87,0%	89,1%	88,8%
Détachement entrant	14	13	13	5,5%	5,4%	5,4%
Détachement sortant	10	8	8	3,9%	3,3%	3,3%
Disponibilité sortante	6	4	4	2,4%	1,7%	1,7%
MAD entrante	2	0	1	0,8%	0,0%	0,4%
MAD sortante	1	1	1	0,4%	0,4%	0,4%
Total général	710	703	705	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS selon la position au 31 décembre 2023



Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la position au 31 décembre 2023

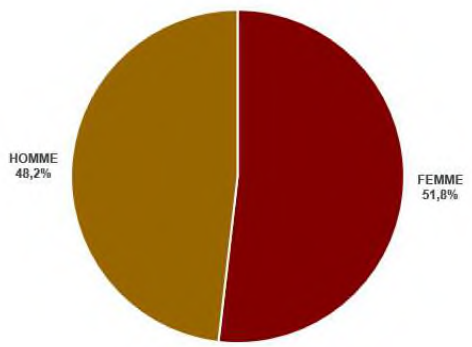


1.3 Caractéristiques de genre

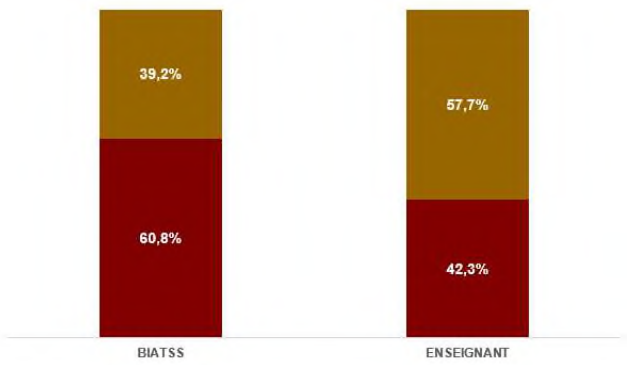
Répartition des personnels par population et par genre au 31 décembre 2023

Population / genre	Effectifs réels		ETP 2023		% des effectifs totaux 2023	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
BIATSS	358	231	343	223,5	60,8%	39,2%
ENSEIGNANT	234	319	231,5	317	42,3%	57,7%
Total général	592	550	574,5	540,5	51,8%	48,2%

Répartition des personnels par genre au 31 décembre 2023



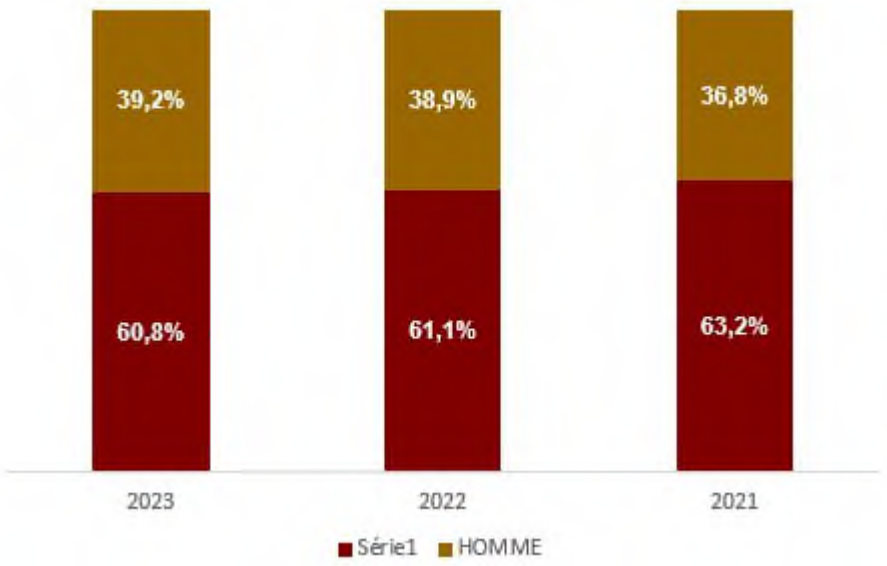
Répartition par population et par genre au 31 décembre 2023



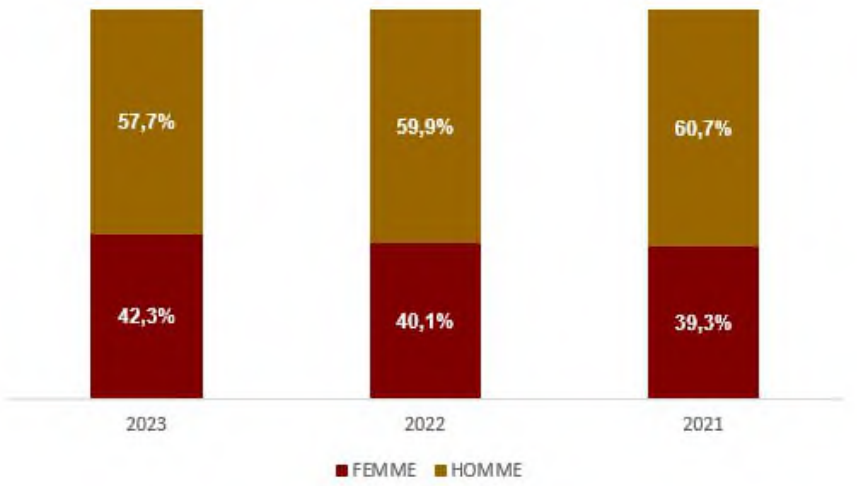
Répartition par population et par genre au 31 décembre 2023 / 2022 / 2021

Population/ genre	Effectifs réels			ETP 2023			% des effectifs totaux 2023		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
BIATSS	589	558	582	566,5	538,7	563,5	51,6%	50,4%	51,9%
FEMME	358	341	368	343	326,9	355,3	60,8%	61,1%	63,2%
HOMME	231	217	214	223,5	211,8	208,2	39,2%	38,9%	36,8%
ENSEIGNANT	553	549	539	548,5	546,3	536,5	48,4%	49,6%	48,1%
FEMME	234	220	212	231,5	219,3	211,8	42,3%	40,1%	39,3%
HOMME	319	329	327	317	327	324,7	57,7%	59,9%	60,7%
Total général	1142	1107	1121	1115,0	1085,0	1100,0	100,0%	100,0%	100,0%

Répartition des personnels BIATSS par genre au 31 décembre 2023 / 2022 / 2021



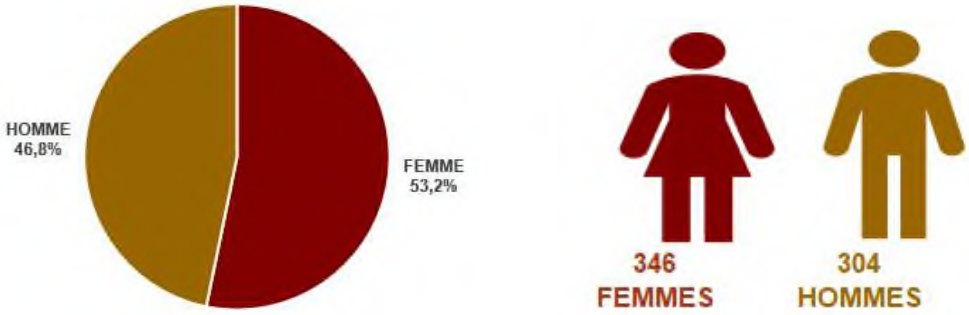
Répartition des personnels ENSEIGNANTS par genre au 31 décembre 2023 / 2022 / 2021



Répartition des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2023 / 2022 / 2021

Genre	% le nb total de titulaires		
	2023	2022	2021
FEMME	53,2%	53,1%	53,8%
HOMME	46,8%	46,9%	46,2%
Total général	100%	100%	100%

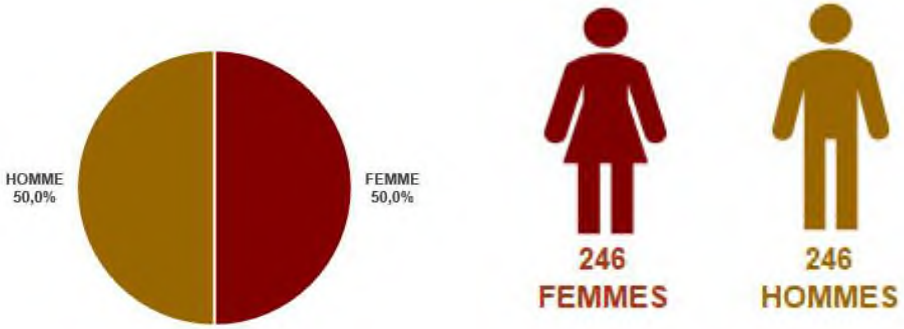
Effectifs réels des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2023 / 2022 / 2021



Répartition des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2023

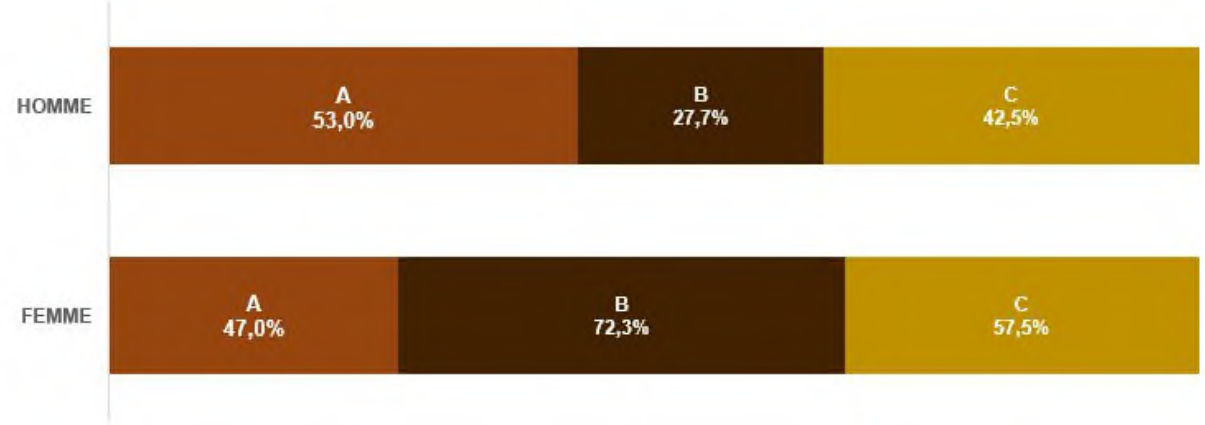
Genre	% le nb total de contractuels		
	2023	2022	2021
FEMME	50,0%	47,4%	48,9%
HOMME	50,0%	52,6%	51,1%
Total général	100%	100%	100%

Effectifs réels des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2023



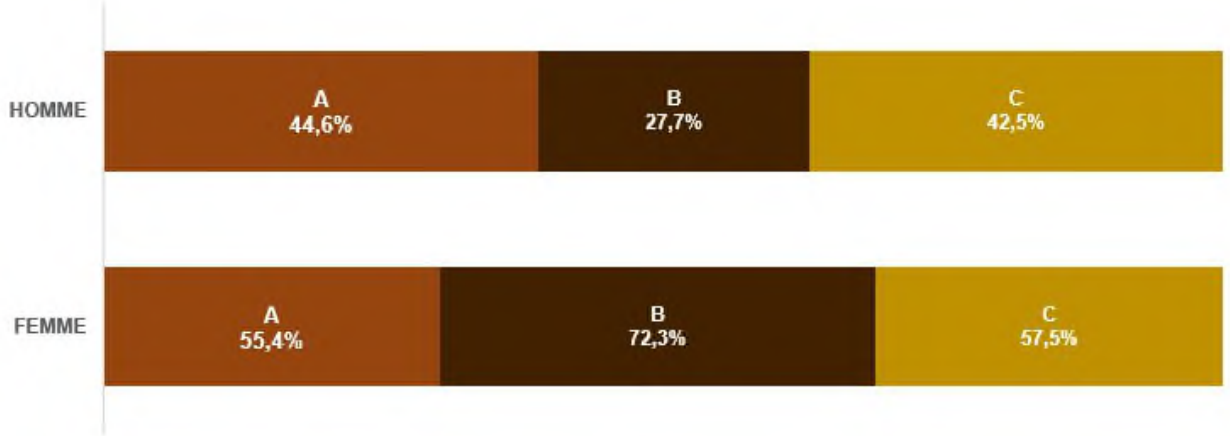
Répartition des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2023

Genre	A	B	C	Total Effectifs 2023	A	B	C	Total par catégories 2023
FEMME	402	125	65	592	47,0%	72,3%	57,5%	51,8%
HOMME	454	48	48	550	53,0%	27,7%	42,5%	48,2%
Total général	856	173	113	1142	100%	100%	100%	100%



Répartition des personnels BIATSS par genre selon la catégorie au 31 décembre 2023

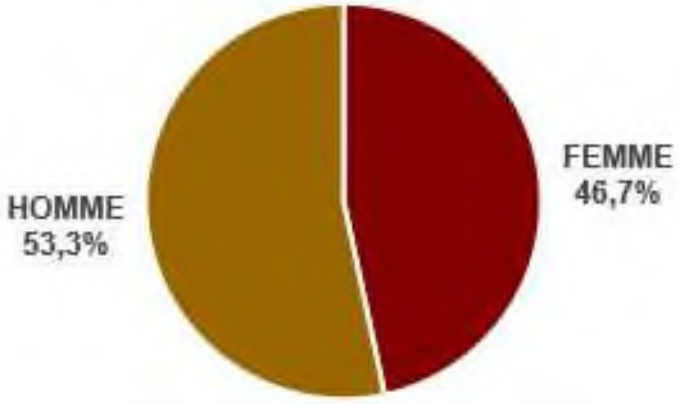
Genre	A	B	C	Total Effectifs 2023	A	B	C	Ttal par catégories 2023
FEMME	168	125	65	358	55,4%	72,3%	57,5%	60,8%
HOMME	135	48	48	231	44,6%	27,7%	42,5%	39,2%
Total général	303	173	113	589	100%	100%	100%	100%



A noter : N'est pas présenté ici d'indicateur de répartition des personnels ENSEIGNANTS par genre et catégorie car ces personnels appartiennent tous à la catégorie A. Un autre indicateur proposé dans le RSU présente la répartition des personnels ENSEIGNANTS par genre (Page 15 ; 1.2.5).

Répartition par genre des emplois d'encadrement supérieur au 31 décembre 2023

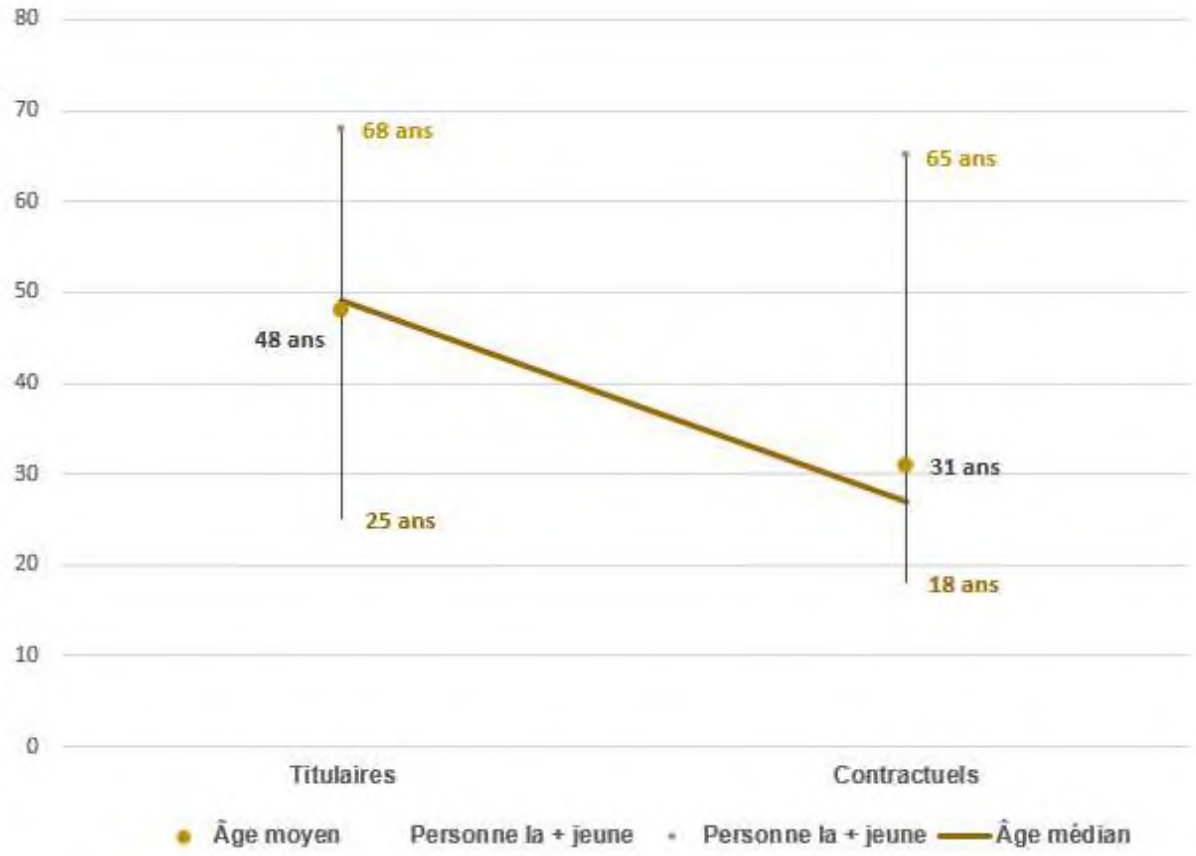
Emplois de direction, d'encadrement supérieur	Effectifs réels 2023	% des Effectifs totaux
FEMME	7	46,7%
HOMME	8	53,3%
Total général	15	100%



1.4 Caractéristiques d'âge

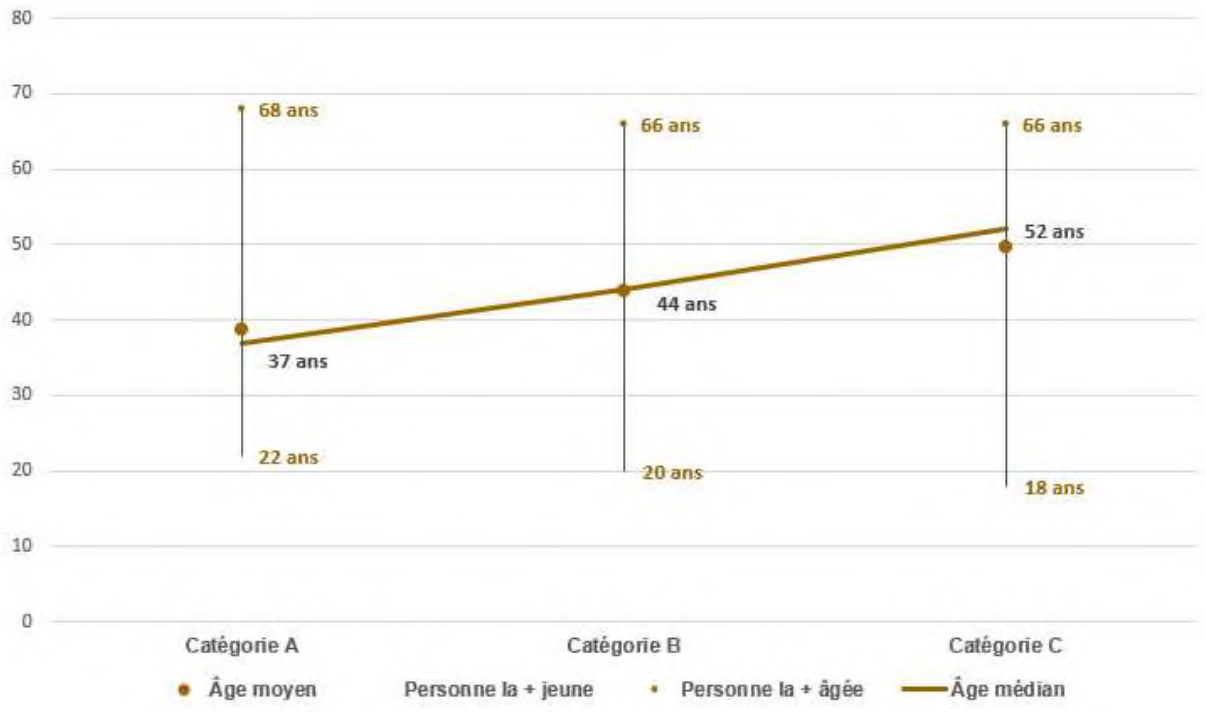
Caractéristiques d'âge des personnels au 31 décembre 2023

Effectifs réels	Global	Titulaires	Contractuels
	1142	650	492
Âge moyen	41	48	31
Âge médian	40	49	27
Personne la + jeune	18	25	18
Personne la + âgée	68	68	65



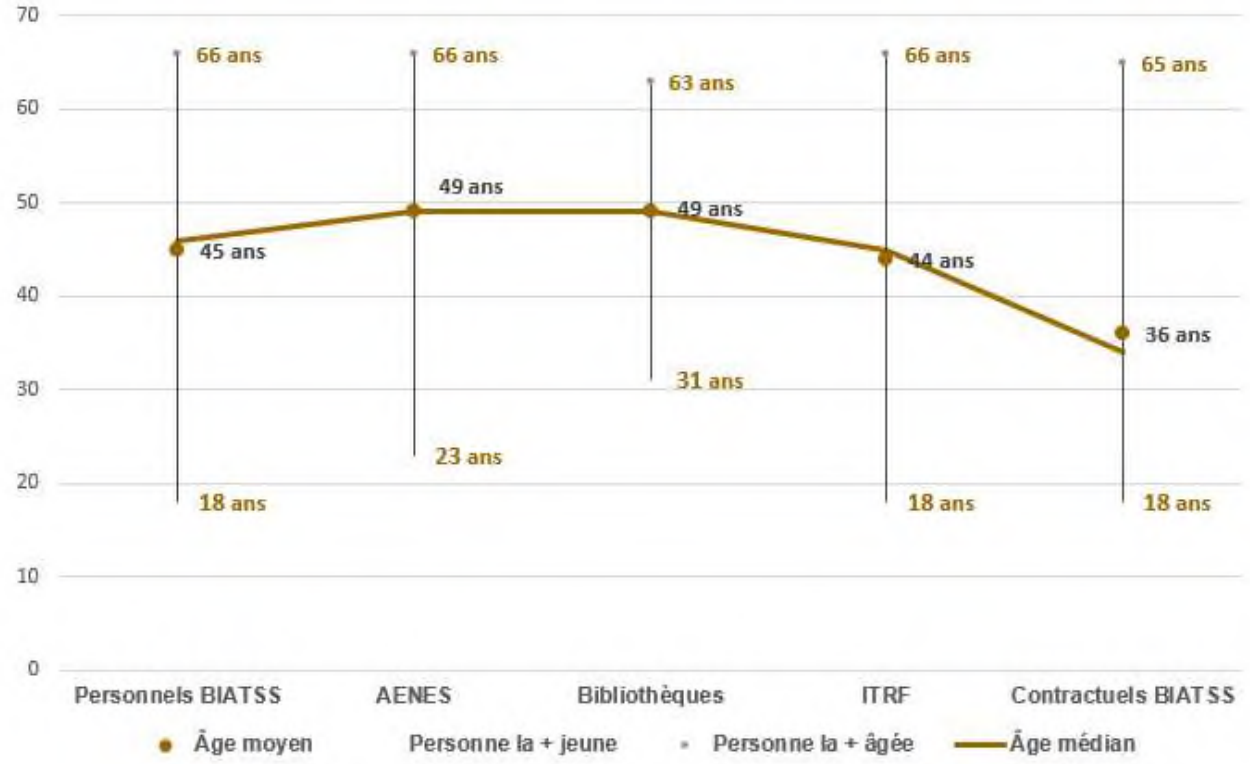
Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2023

Catégorie	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Effectifs réels	856	173	113
Âge moyen	38,76	43,95	49,73
Âge médian	37	44	52
Personne la + jeune	22	20	18
Personne la + âgée	68	66	66



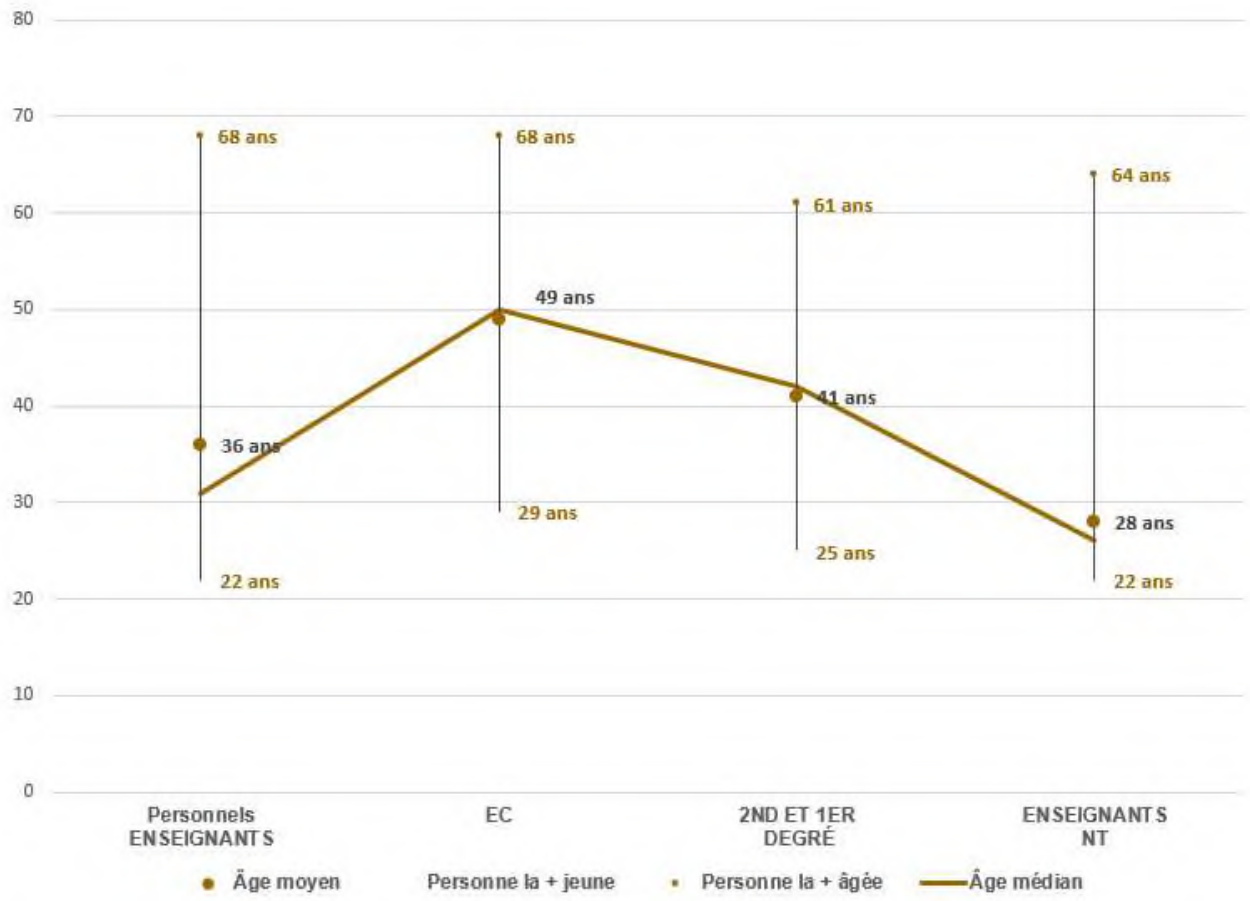
Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2023

Filières	Personnels BIATSS	AENES	Bibliothèques	ITRF	Contractuels BIATSS
Effectifs réels	589	63	62	444	174
Âge moyen	45 ans	49 ans	49 ans	44 ans	36 ans
Âge médian	46 ans	49 ans	49 ans	45 ans	34 ans
Personne la + jeune	18 ans	23 ans	31 ans	18 ans	18 ans
Personne la + âgée	66 ans	66 ans	63 ans	66 ans	65 ans



Caractéristiques d'âge des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2023

Filières	Personnels ENSEIGNANTS	EC	2ND ET 1ER DEGRÉ	ENSEIGNANTS NT
Effectifs réels	553	182	53	318
Âge moyen	36	49	41	28
Âge médian	31	50	42	26
Personne la + jeune	22	29	25	22
Personne la + âgée	68	68	61	64

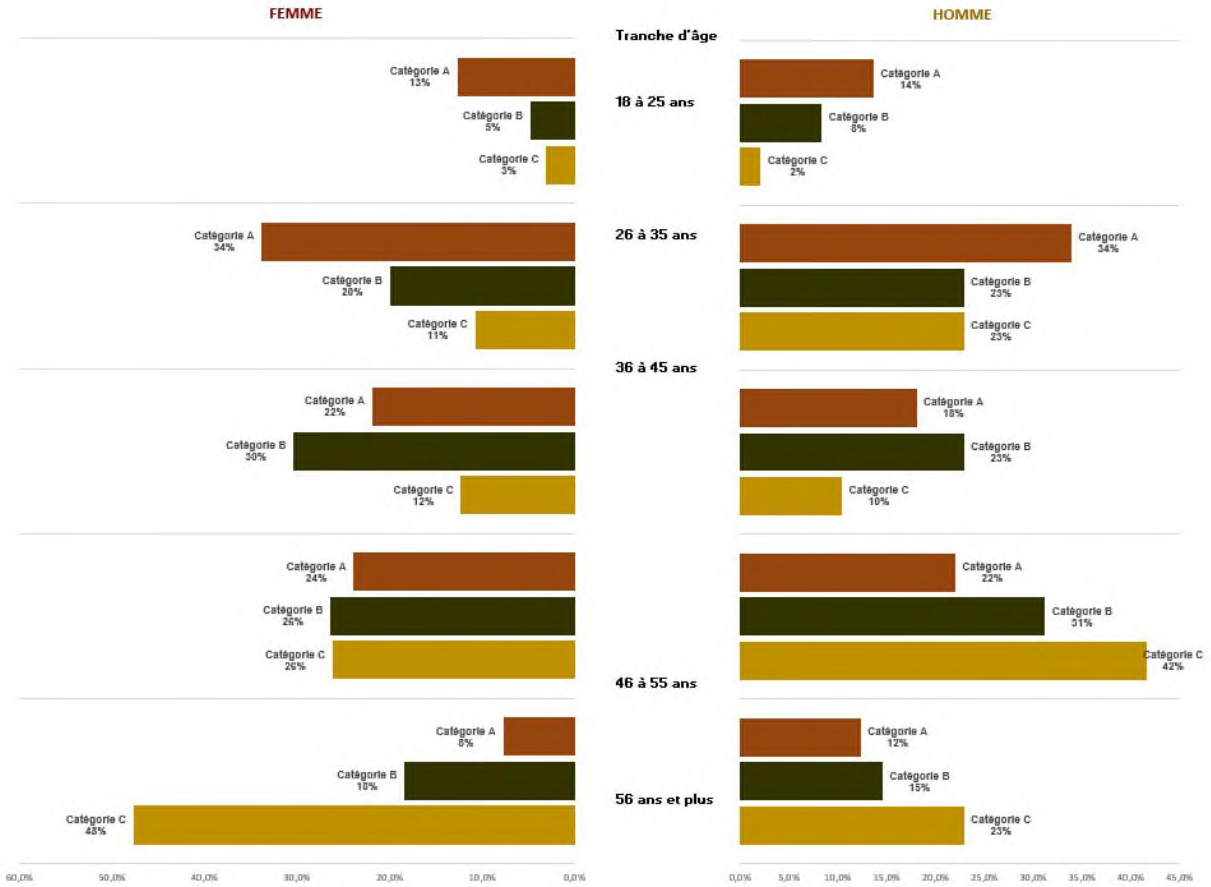


ENS DE LYON

Caractéristiques d'âge des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2023

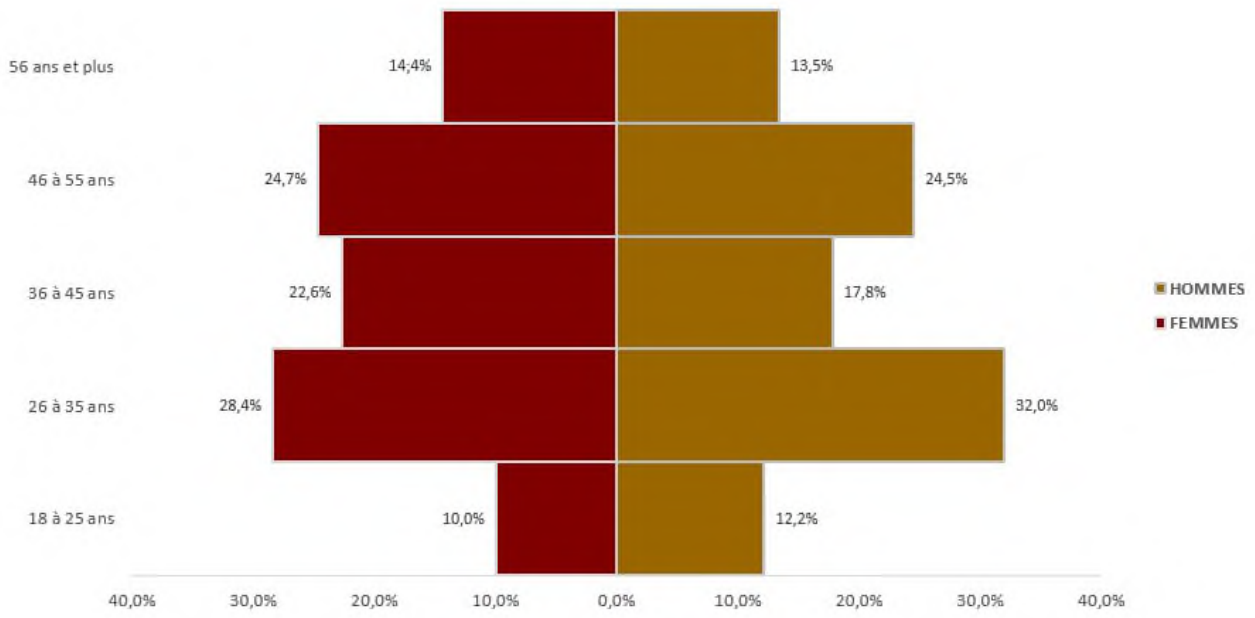
Tranche d'âge	Effectifs							
	FEMME				HOMME			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
18 à 25 ans	51	6	2	59	62	4	1	67
26 à 35 ans	136	25	7	168	154	11	11	176
36 à 45 ans	88	38	8	134	82	11	5	98
46 à 55 ans	96	33	17	146	100	15	20	135
56 ans et plus	31	23	31	85	56	7	11	74
Total général	402	125	65	592	454	48	48	550

Pyramide des âges des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2023



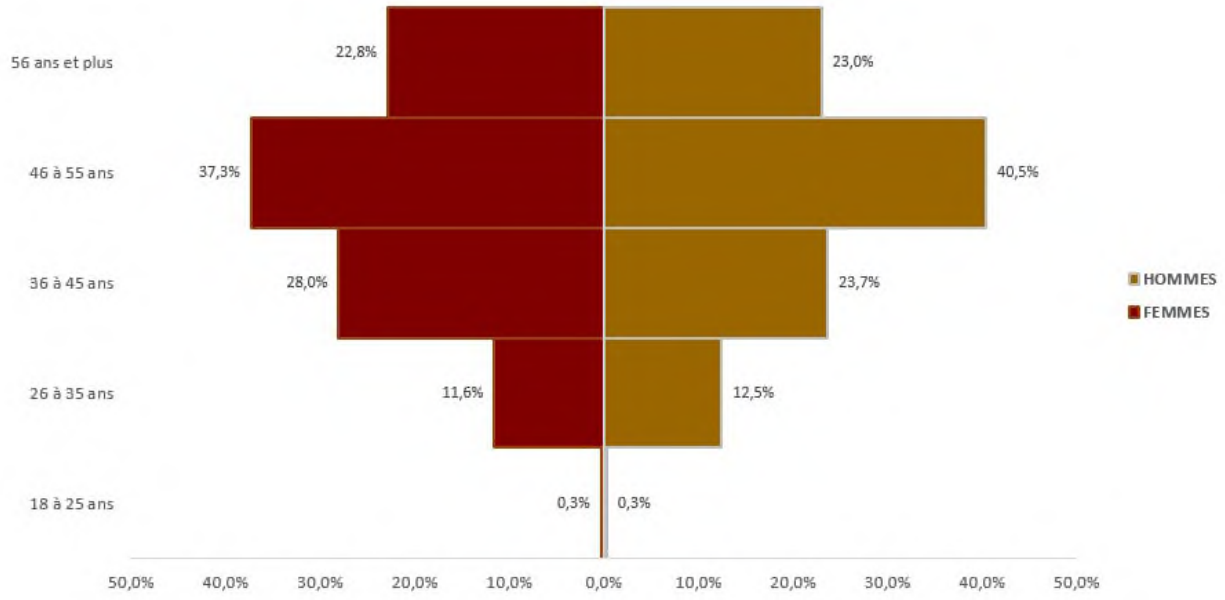
Pyramide des âges des personnels par genre au 31 décembre 2023

Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	59	67	10,0%	12,2%
26 à 35 ans	168	176	28,4%	32,0%
36 à 45 ans	134	98	22,6%	17,8%
46 à 55 ans	146	135	24,7%	24,5%
56 ans et plus	85	74	14,4%	13,5%
Total général	592	550	100,0%	100,0%



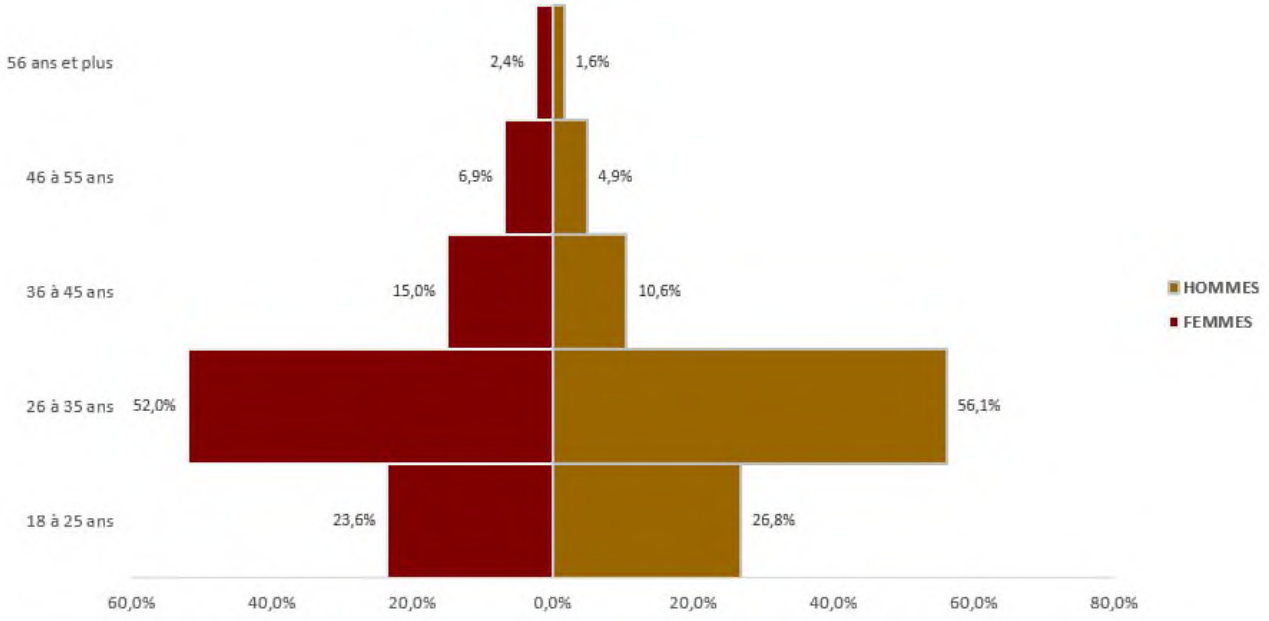
Pyramide des âges des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2023

Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	1	1	0,3%	0,3%
26 à 35 ans	40	38	11,6%	12,5%
36 à 45 ans	97	72	28,0%	23,7%
46 à 55 ans	129	123	37,3%	40,5%
56 ans et plus	79	70	22,8%	23,0%
Total général	346	304	100,0%	100,0%



Pyramide des âges des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2023

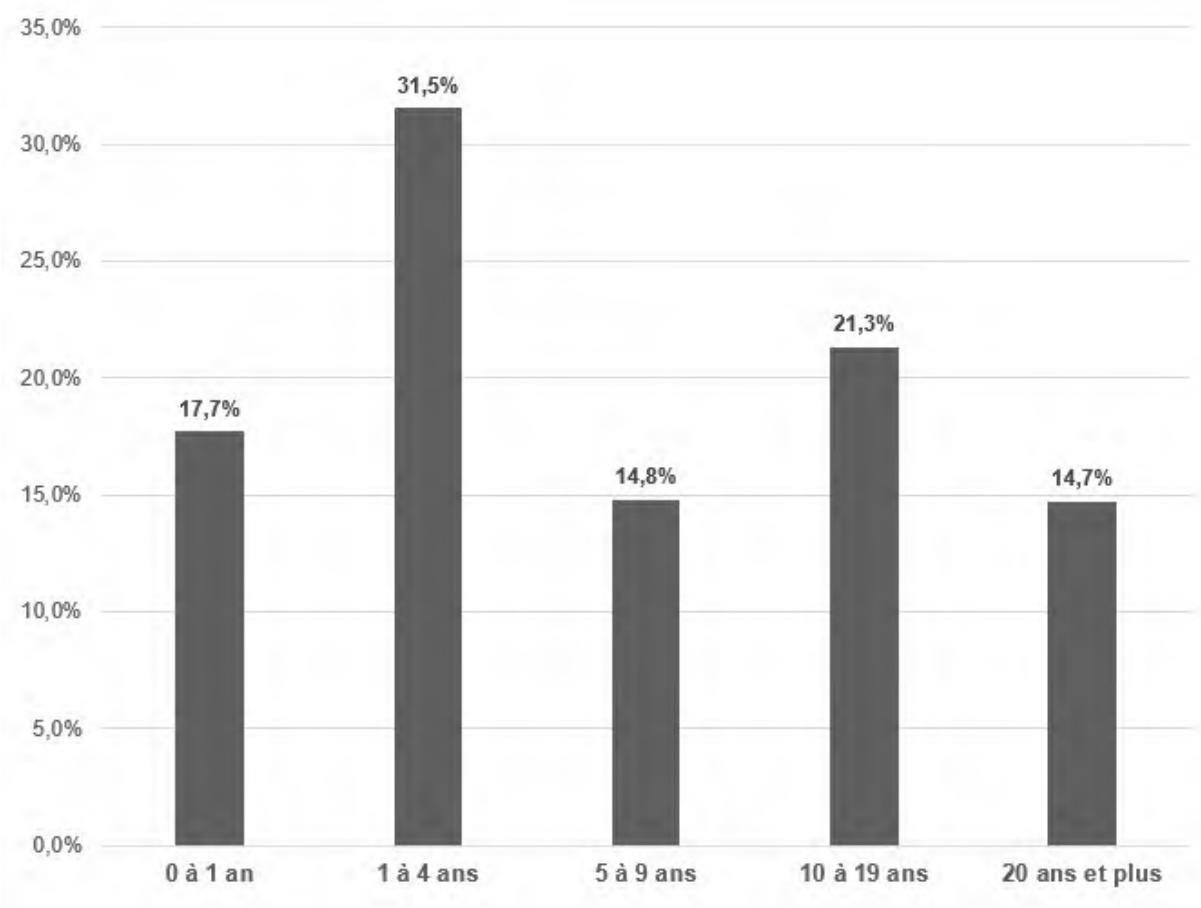
Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	58	66	23,6%	26,8%
26 à 35 ans	128	138	52,0%	56,1%
36 à 45 ans	37	26	15,0%	10,6%
46 à 55 ans	17	12	6,9%	4,9%
56 ans et plus	6	4	2,4%	1,6%
Total général	246	246	100,0%	100,0%



1.5 Caractéristiques d'ancienneté

Répartition des personnels selon l'ancienneté au 31 décembre 2023

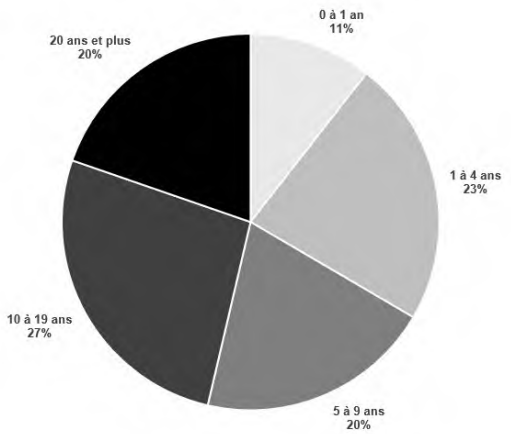
Ancienneté	Effectifs réels 2023
0 à 1 an	202
1 à 4 ans	360
5 à 9 ans	169
10 à 19 ans	243
20 ans et plus	168
Total général	1142



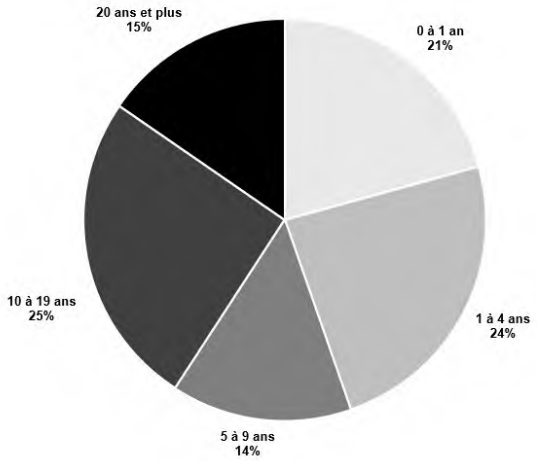
Répartition des personnels par ancienneté et par population (hors doctorants) au 31 décembre 2023

Ancienneté	Effectifs réels 2023	
	BIATSS	ENSEIGNANT (hors doctorants)
0 à 1 an	62	70
1 à 4 ans	135	81
5 à 9 ans	119	49
10 à 19 ans	157	86
20 ans et plus	116	52
Total général	589	338

Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



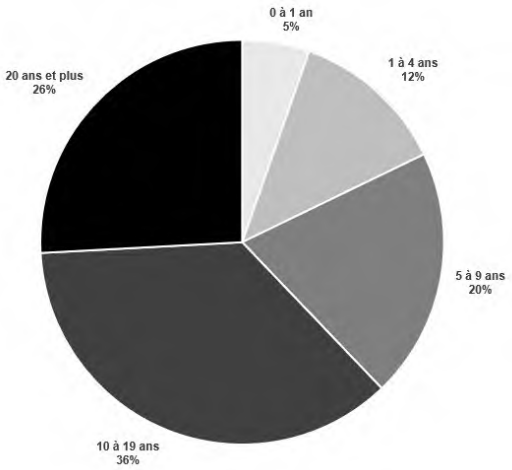
Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



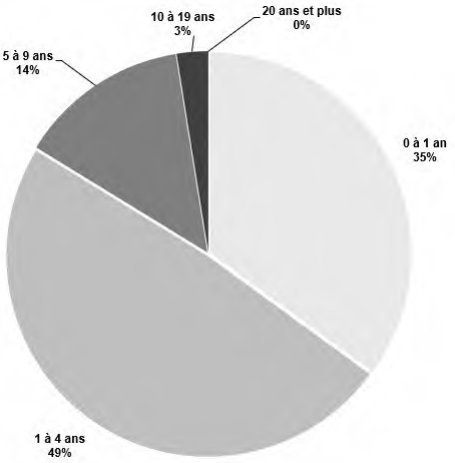
Répartition des personnels (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2023

Ancienneté	Effectifs réels 2023	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
0 à 1 an	97	35
1 à 4 ans	135	81
5 à 9 ans	38	130
10 à 19 ans	7	236
20 ans et plus	0	168
Total général	277	650

Répartition des personnels TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



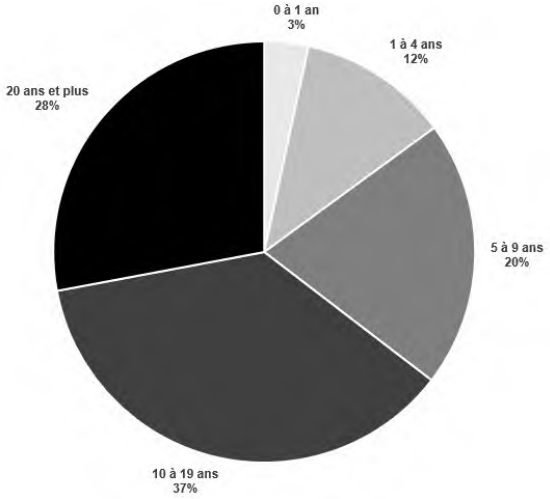
Répartition des personnels CONTRACTUELS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



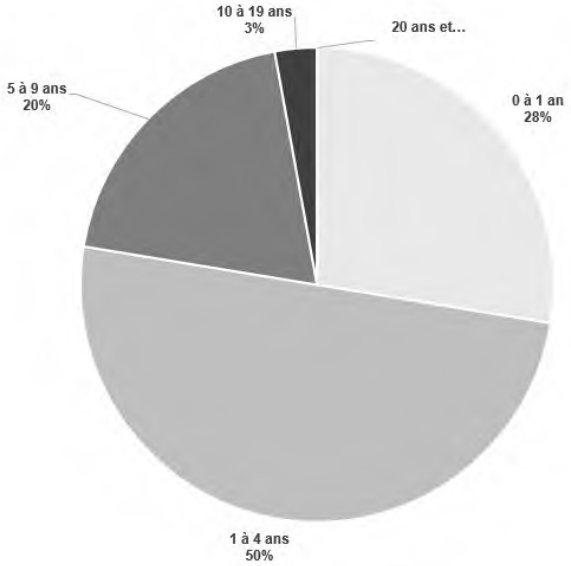
Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2023

Ancienneté	Effectifs réels 2023	
	CONTRACTUELS	TITULAIRES
0 à 1 an	48	14
1 à 4 ans	87	48
5 à 9 ans	34	85
10 à 19 ans	5	152
20 ans et plus	0	116
Total général	174	415

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



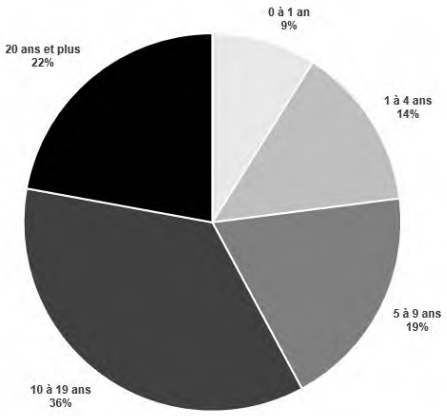
Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



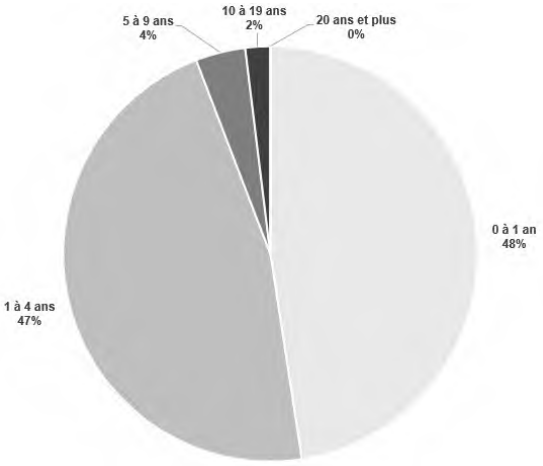
Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2023

Ancienneté	Effectifs réels 2023	
	CONTRACTUELS	TITULAIRES
0 à 1 an	49	21
1 à 4 ans	48	33
5 à 9 ans	4	45
10 à 19 ans	2	84
20 ans et plus	0	52
Total général	103	235

Répartition des personnels ENSEIGNANTS TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



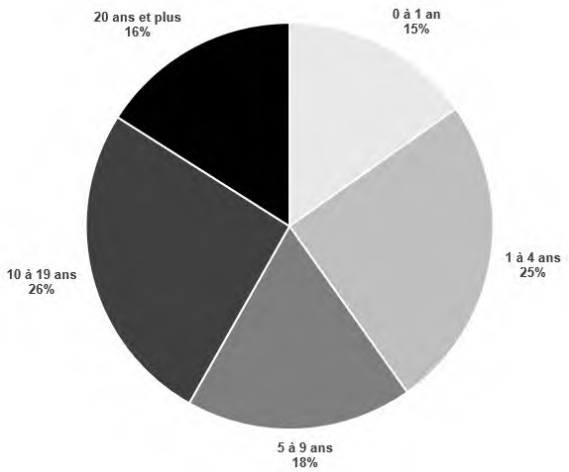
Répartition des personnels ENSEIGNANTS CONTRACTUELS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



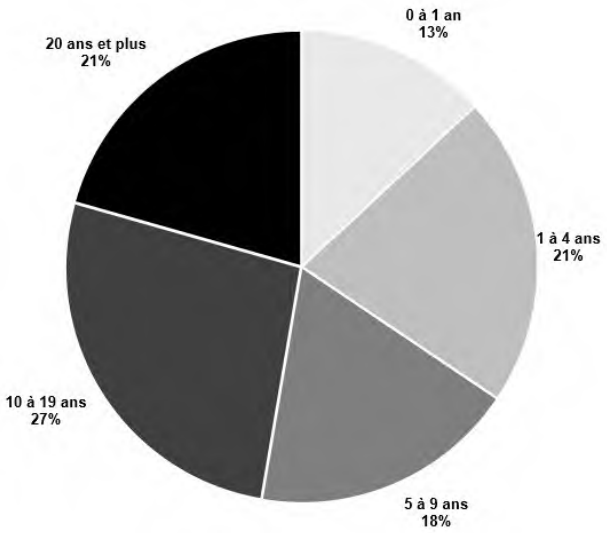
Répartition des personnels (hors doctorants) par ancienneté et par genre au 31 décembre 2023

Ancienneté	Effectifs réels 2023	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	76	56
1 à 4 ans	125	91
5 à 9 ans	90	78
10 à 19 ans	129	114
20 ans et plus	80	88
Total général	500	427

Répartition des femmes (hors doctorantes) selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



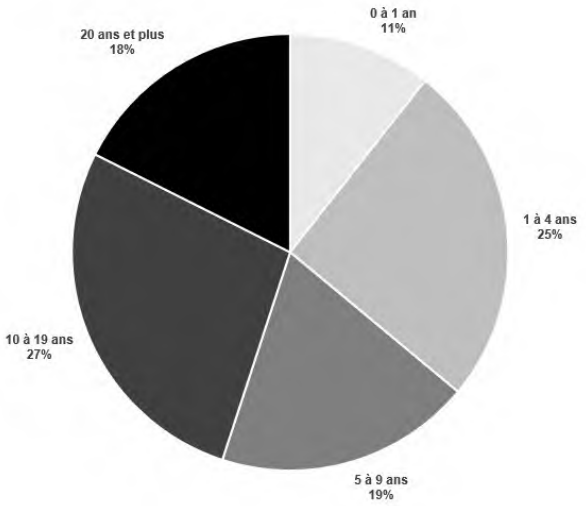
Répartition des hommes (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



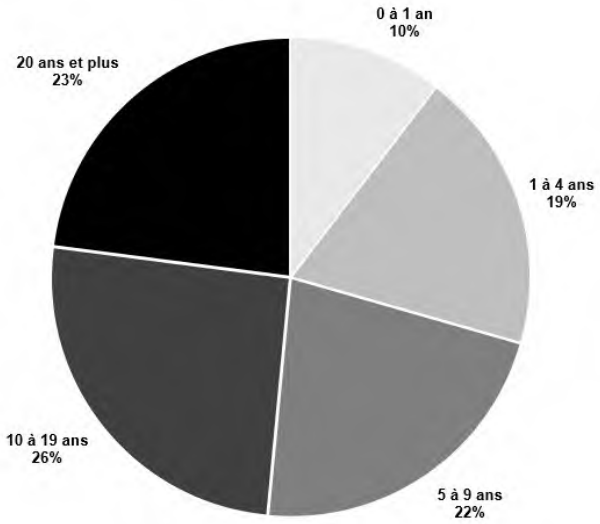
Répartition des personnels BIATSS par ancienneté et par genre au 31 décembre 2023

Ancienneté	Effectifs réels 2023	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	38	24
1 à 4 ans	91	44
5 à 9 ans	68	51
10 à 19 ans	98	59
20 ans et plus	63	53
Total général	358	231

Répartition des femmes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



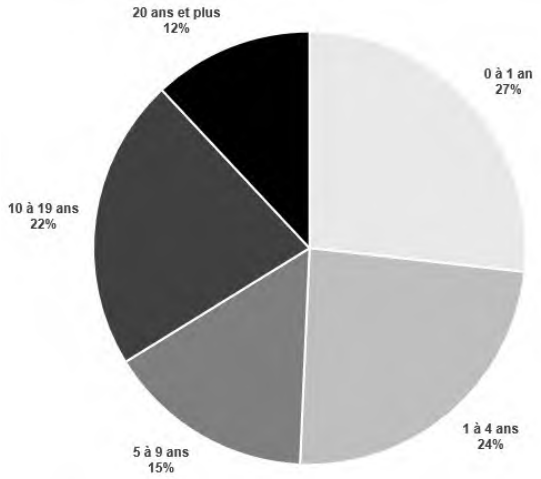
Répartition des hommes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



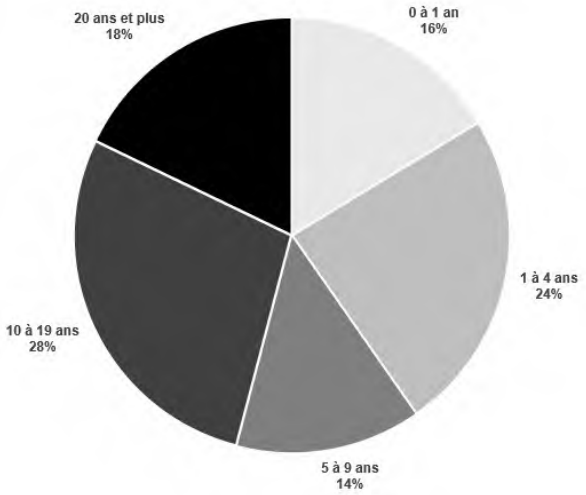
Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) par ancienneté et par genre au 31 décembre 2023

Ancienneté	Effectifs réels 2023	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	38	32
1 à 4 ans	34	47
5 à 9 ans	22	27
10 à 19 ans	31	55
20 ans et plus	17	35
Total général	142	196

Répartition des femmes ENSEIGNANTES (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



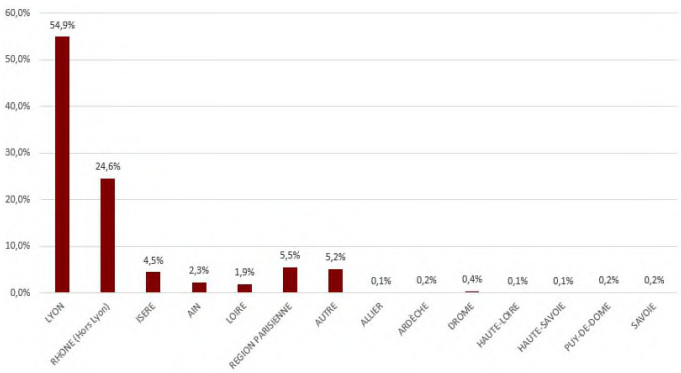
Répartition des hommes ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2023



1.6 Autres caractéristiques (résidence et nationalité)

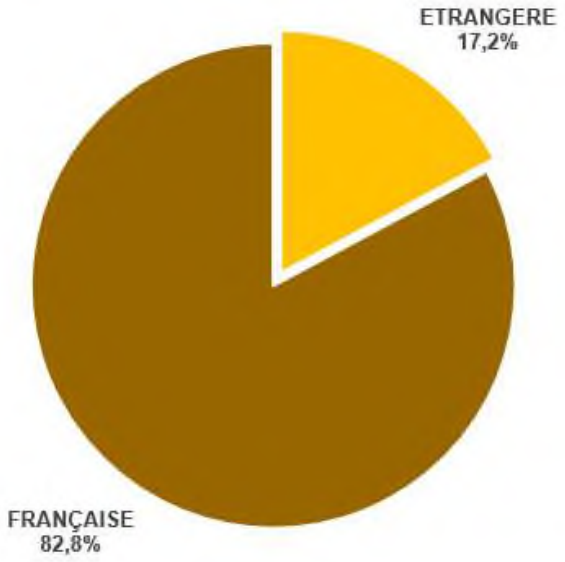
Répartition des personnels par département de résidence au 31 décembre 2023

Départements	Effectifs réels 2023	% des effectifs totaux 2023
LYON	627	54,9%
RHONE (Hors Lyon)	281	24,6%
ISERE	51	4,5%
AIN	26	2,3%
LOIRE	22	1,9%
REGION PARISIENNE	63	5,5%
AUTRE	59	5,2%
ALLIER	1	0,1%
ARDÈCHE	2	0,2%
DROME	4	0,4%
HAUTE-LOIRE	1	0,1%
HAUTE-SAVOIE	1	0,1%
PUY-DE-DOME	2	0,2%
SAVOIE	2	0,2%
Total général	1142	100,0%



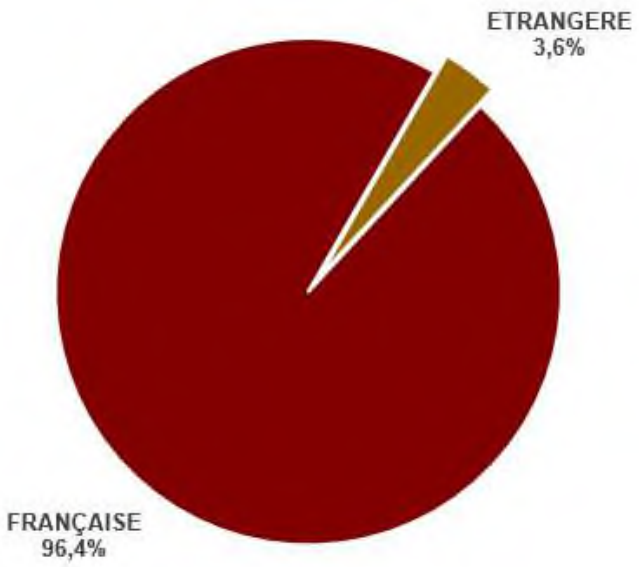
Répartition des ENSEIGNANTS par nationalité au 31 décembre 2023

Nationalité - Enseignants	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
ETRANGERE	95	111	99	94,7	111,0	99,0	17,2%	20,2%	18,4%
FRANÇAISE	458	438	440	453,8	435,3	437,5	82,8%	79,8%	81,6%
Total général	553	549	539	548,5	546,3	536,5	100%	100%	100%



Répartition des BIATSS par nationalité au 31 décembre 2023

Nationalité - BIATSS	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
ETRANGERE	21	12	17	20,8	12,0	16,6	3,6%	2,2%	2,9%
FRANÇAISE	568	546	565	545,7	526,7	546,9	96,4%	97,8%	97,1%
Total général	589	558	582	566,5	538,7	563,5	100%	100%	100%



2. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

2.1 Personnel BIATSS

Promotions des personnels BIATSS par genre sur l'année 2023

Type de promotion	NB de promotions		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Avancement de corps	9	5	14
Concours (endorecrutement)	1	0	1
Liste d'aptitude	4	4	8
Repyramidage ITRF	4	1	5
Avancement de grade	22	8	30
Examen professionnel	7	2	9
Tableau d'avancement	15	6	21
Total général	31	13	44

Promotions des personnels BIATSS par genre sur l'année 2023

Type d'avancement	FEMME	HOMME
Avancement de corps	64,3%	35,7%
Avancement de grade	73,3%	26,7%
Total général	70,5%	29,5%

2.2 Personnel ENSEIGNANTS

Avancements des personnels ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS sur l'année 2023

Population	Corps	Grade	Nombre de promouvables	Dont Femmes	Dont hommes	Nombre de promus	Dont Femmes	Dont hommes	Promotion au titre du CNU	Promotion au titre de l'établissement
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	MCF	MCF Hors classe	19	12	17	7	2	5	5	2
		MCF Classe exeptionnelle	6	0	4	2	0	2	1	1
	PU	PU 1ère classe	16	8	8	1	0	1	0	1
		PU Classe Exceptionnelle 1	17	3	14	3	0	3	2	1
		PU Classe Exceptionnelle 2	18	2	16	2	0	2	1	1
ENSEIGNANTS 1ER et 2ND DEGRE	PRAG	PRAG Classe exeptionnelle	nc	nc	nc	0	0	0		
		PRAG Hors classe	nc	nc	nc	3	2	1		
	PRCE	PRCE Hors classe	nc	nc	nc	2	2	0		
	PLP	PLP Hors classe	nc	nc	nc	0	0	0		
	PE	PE Classe exeptionnelle	nc	nc	nc	0	0	0		
		PE Hors classe	nc	nc	nc	0	0	0		
Total fonctionnaires Enseignants et EC			76	25	59	20	6	14		

3. RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS

3.1 Pérennisation des agents contractuels

Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une pérennisation, entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

	FEMME	HOMME	Total général
CDD devenu CDI	0	1	1
A	0	1	0
CDD devenu Titulaire	4	2	6
A	3	2	0
B	0	0	0
C	1	0	0
Total général	4	3	7

3.2 Mobilité interne BIATSS

Mobilité interne : Changement d'affectation, de service, de département ou de laboratoire au cours de l'année 2022. Peuvent être comptabilisés dans les mobilités internes les réorganisations ou projets de service.

Personnels BIATSS ayant effectué une mobilité interne, entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

	FEMME	HOMME	Total général
Mobilité interne 2023	12	5	17
A	3	3	6
B	7	1	8
C	2	1	3
Total général	12	5	17

3.3 Flux de personnels (Entrées/Sorties)

Entrées / Sortie

Est considérée comme une ENTRÉE au cours de l'année 2021 :

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

Est considérée comme une SORTIE au cours de l'année 2021 :

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

Emploi permanent / Emploi temporaire

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

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

Entrées/Sorties des personnels sur emploi permanent / non permanent entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2023	Sortie 2023
BIATSS	44,3%	46,0%
EMPLOI PERMANENT	93,5%	88,6%
EMPLOI NON PERMANENT	6,5%	11,4%
ENSEIGNANT	55,7%	54,0%
EMPLOI PERMANENT	69,9%	64,2%
EMPLOI NON PERMANENT	30,1%	35,8%
Total général	100,0%	100,0%

Entrées/Sorties des personnels sur emploi permanent / non permanent par genre entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

Population - Nature de l'emploi/Genre	Entrées 2023	Sortie 2023
FEMME	52,9%	51,2%
EMPLOI PERMANENT	81,8%	84,3%
EMPLOI NON PERMANENT	18,2%	15,7%
HOMME	47,1%	48,8%
EMPLOI PERMANENT	78,8%	66,1%
EMPLOI NON PERMANENT	21,2%	33,9%
Total général	100,0%	100,0%

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

Entrées/Sorties des agents TITULAIRES par catégorie entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2023	Sortie 2023	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	28	42	70	-14	5,42%
A	14	16	30	-2	2,32%
B	8	15	23	-7	1,78%
C	6	11	17	-5	1,32%
ENSEIGNANT	25	14	39	11	3,02%
A	25	14	39	11	3,02%
Total général	53	56	109	-3	8,44%

Entrées/Sorties des agents CONTRACTUELS par catégorie entre le 31/12/2021 et le 31/12/2023

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2023	Sortie 2023	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	96	72	168	24	17,5%
A	48	40	88	8	9,2%
B	39	27	66	12	6,9%
C	9	5	14	4	1,5%
ENSEIGNANT	131	120	251	11	26,1%
A	131	120	251	11	26,1%
Total général	227	192	419	35	43,6%

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

Entrées/Sorties des agents TITULAIRES par population et filière, entre le entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2023	Sortie 2023	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	28	42	70	-14	5,4%
AENES	2	5	7	-3	0,5%
BIB	5	6	11	-1	0,9%
ITRF	21	31	52	-10	4,0%
ENSEIGNANT	25	14	39	11	3,0%
EC	7	6	13	1	1,0%
2ND ET 1ER DEGRÉ	18	8	26	10	2,0%
Total général	53	56	109	-3	8,4%

Entrées /Sorties des agents CONTRACTUELS par type de contrat entre le entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2023	Sortie 2023	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	96	73	169	23	17,6%
AUTRE	4	2	6	2	0,6%
CDD Loi 84-16	86	68	154	18	16,0%
CDI	6	3	9	1	0,9%
ENSEIGNANT	131	119	250	12	26,0%
ASSOCIE/INVITE		1	1	-1	0,1%
ATER	21	25	46	-4	4,8%
DOCTORANT	74	52	126	22	13,1%
LECTEUR/ML	8	7	15	1	1,6%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	28	34	62	-6	6,5%
Total général	227	192	419	35	43,6%

Motifs des Entrées/Sorties des personnels BIATSS
entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

A noter : La lecture de ces informations ne doit pas être confondue avec les tableaux du nombre d'entrées/sorties présentés en page 50.

Entrée 2022	124
Entrées-Retour CLM/CLD/CFP	4
Entrées-Retour Détachement	7
Entrées-Retour Disponiblité	2
Entrées-CDD	90
Entrées-Mutation entrante	5
Entrées-Concours	7
Entrées-CDI	6
Entrées-Détachement entrant	2
Entrées-Sans Concours	1
Sortie 2022	115
Sortie-Disponibilité/Détachement sortai	4
Sortie- congé parental	2
Sortie-CLM/CLD/CFP	3
Sortie-Démission/Départ anticipé	19
Sortie-Retraite	4
Sortie-Fin de contrat	61
Sortie-Mutation Sortante	6
Sortie-Fin de détachement	3
Sortie-Intégration autre FP	1
Sortie-MAD	1
Sortie-Détachement	9
Sortie-Décés	2
Total général	239

Motifs des Entrées/Sorties des personnels ENSEIGNANTS
entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

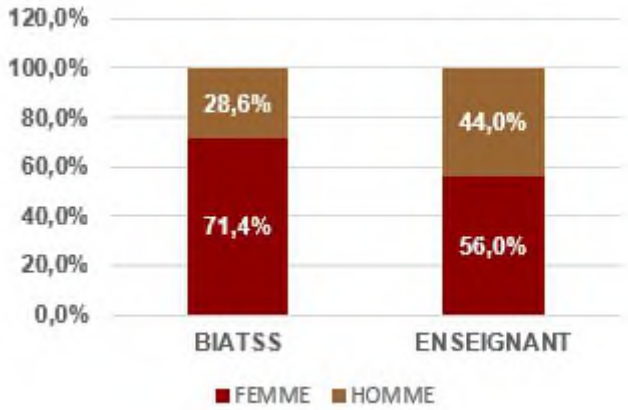
ENTREE 2023	156
Entrées-Retour congé parental	1
Entrées-CDD	119
Entrées-Concours	29
Entrées-Détachement entrant	1
Entrées-Mutation entrante	1
Entrées-Retour CLM/CLD/CFP	1
Entrées-Sans Concours	2
Entrée-Retour MAD	2
SORTIE 2023	133
Sortie- congé parental	1
Sortie-Démission/Départ anticipé	14
Sortie-Fin de contrat	108
Sortie-Mutation Sortante	2
Sortie-Disponiblité	2
Sortie-Retraite	4
Sortie-Détachement	2
Total général	289

Motifs des Entrées/Sorties des personnels par genre
entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

Motifs - Genre	FEMMES	HOMMES
ENTREE 2021	52,86%	47,14%
Entrées-Retour CLM/CLD/CFP	60,00%	40,00%
Entrées-Retour congé parental	0,00%	100,00%
Entrées-Retour Détachement	85,71%	14,29%
Entrées-Retour Disponiblité	50,00%	50,00%
Entrées-CDD	51,20%	48,80%
Entrées-Mutation entrante	66,67%	33,33%
Entrées-Concours	58,33%	41,67%
Entrées-CDI	33,33%	66,67%
Entrées-Détachement entrant	66,67%	33,33%
Entrées-Sans Concours	66,67%	33,33%
Entrée-Retour MAD	0,00%	100,00%
Sortie 2022	51,21%	48,79%
Sortie-Disponiblité	0,00%	100,00%
Sortie- congé parental	66,67%	33,33%
Sortie-CLM/CLD/CFP	66,67%	33,33%
Sortie-Démission/Départ anticipé	51,52%	48,48%
Sortie-Retraite	75,00%	25,00%
Sortie-Fin de contrat	46,15%	53,85%
Sortie-Mutation Sortante	87,50%	12,50%
Sortie-Fin de détachement	100,00%	0,00%
Sortie-Intégration autre FP	100,00%	0,00%
Sortie-Disponibilité/Détachement sortant(e)	100,00%	0,00%
Sortie-MAD	0,00%	100,00%
Sortie-Détachement	54,55%	45,45%
Sortie-Décés	50,00%	50,00%
Total général	52,08%	47,92%

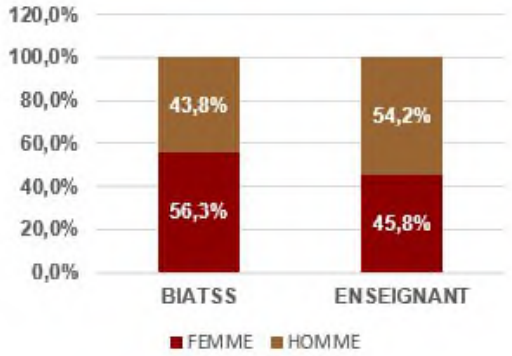
ENTRÉES des TITULAIRES par population, catégorie et par genre entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

Population - Nature de l'emploi	FEMME	HOMME
BIATSS	71,4%	28,6%
A	64,3%	35,7%
B	100,0%	0,0%
C	50,0%	50,0%
ENSEIGNANT	56,0%	44,0%
A	56,0%	44,0%
Total général	64,2%	35,8%



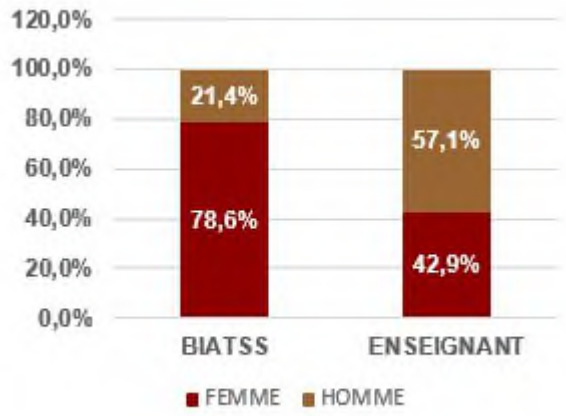
ENTRÉES des CONTRACTUELS par population, catégorie et genre entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

Population - Nature de l'emploi	FEMME	HOMME
BIATSS	56,3%	43,8%
A	52,1%	47,9%
B	64,1%	35,9%
C	44,4%	55,6%
ENSEIGNANT	45,8%	54,2%
A	45,8%	54,2%
Total général	50,2%	49,8%



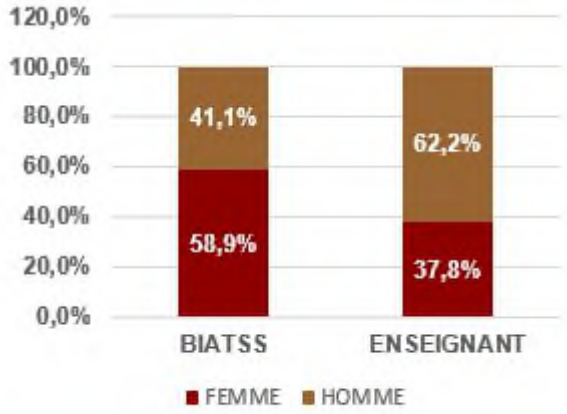
SORTIES des TITULAIRES par population, catégorie et par genre entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

Population - Nature de l'emploi	FEMME	HOMME
BIATSS	78,6%	21,4%
A	75,0%	25,0%
B	93,3%	6,7%
C	63,6%	36,4%
ENSEIGNANT	42,9%	57,1%
A	42,9%	57,1%
Total général	69,6%	30,4%



SORTIES des CONTRACTUELS par population, catégorie et genre entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

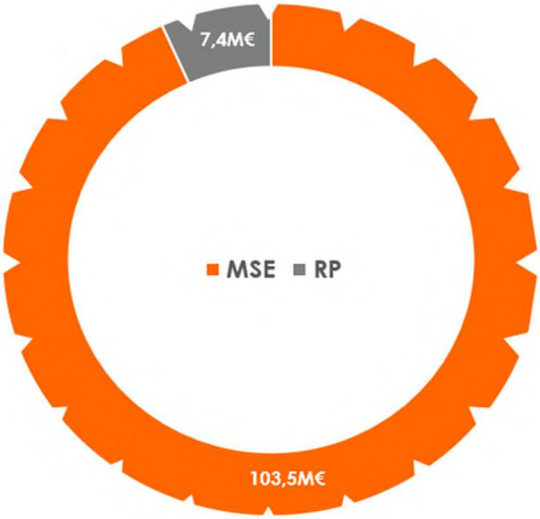
Population - Nature de l'emploi	FEMME	HOMME
BIATSS	58,9%	41,1%
A	53,7%	46,3%
B	70,4%	29,6%
C	40,0%	60,0%
ENSEIGNANT	37,8%	62,2%
A	37,8%	62,2%
Total général	45,8%	54,2%



4. RÉMUNÉRATIONS

4.1 La masse salariale

Dépenses de la masse salariale par support budgétaire



La masse salariale de l'ENS de Lyon repose est composée de deux supports budgétaires : la masse salariale État et de les crédits de personnels sur ressources propres.

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

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

> 103,5 millions €
> Le montant des dépenses de personnels sur **budget État**

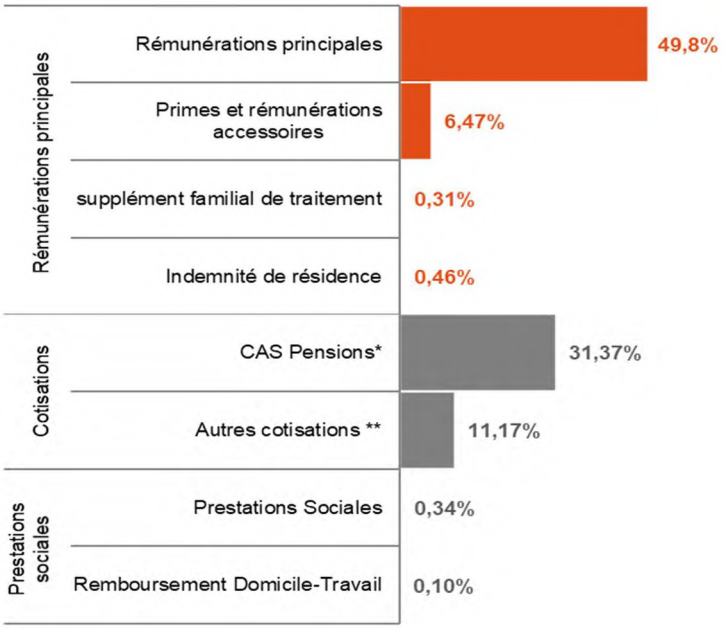
En 2023, l'évolution de la masse salariale État (MSE) s'explique principalement par :

- le GVT (glissement vieillesse technicité), c'est-à-dire à la progression liée aux avancements et promotions (changement d'échelons, de grades, de corps)
- Les mesures salariales de juin 2023 (dont la prime de pouvoir d'achat…)
- La revalorisation du point d'indice
- La LPR 2023 : alignement des contrats doctoraux
- Le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC C3)
- La mise en œuvre du RIFSEEP 2021-2023

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

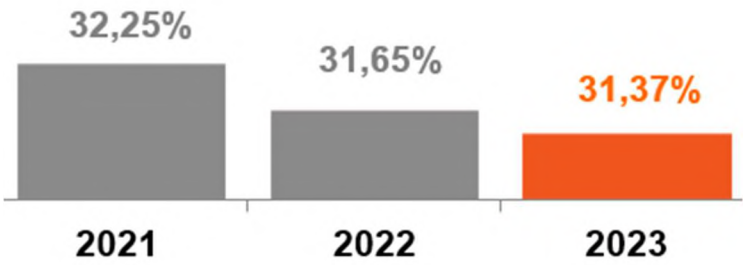
> 7,4 millions €
> Le montant des dépenses de personnels sur ressources propres

Les dépenses de masse salariale par catégorie de rémunération



Zoom sur le « CAS Pensions »

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



Le plafond d'autorisations d'emplois Etat 2023 s'élève à 1 981 ETPT

Nombre ETPT par genre (tous supports budgétaires confondus)

ETPT 2023 *Emplois rémunérés sur l'année*	Genre		
	Femme	Homme	Total
Biatss	**346,0**	**220,4**	**566,4**
Contractuels	100,1	62,1	162,2
Fonctionnaires	245,9	158,3	404,3
EC	**217,1**	**310,3**	**527,4**
Contractuels	129,4	169,2	298,6
Fonctionnaires	87,7	141,2	228,8
Total	**563,1**	**530,8**	**1 093,8**

Répartition ETPT par genre (tous supports budgétaires confondus)

ETPT 2023 *Emplois rémunérés sur l'année*	Genre		
	Femme	Homme	Total
Biatss	**31,6%**	**20,2%**	**51,8%**
Contractuels	9,1%	5,7%	14,8%
Fonctionnaires	22,5%	14,5%	37,0%
EC	**19,8%**	**28,4%**	**48,2%**
Contractuels	11,8%	15,5%	27,3%
Fonctionnaires	8,0%	12,9%	20,9%
Total	**51,5%**	**48,5%**	**100,0%**

Total des rémunérations annuelles brutes versées – selon la nature d'emploi
Agents sur emploi non permanent : contractuels
Agents sur emploi permanent : titulaires et CDI

Nature d'emplois *Brut total*	Genre		
	Femme	Homme	Total
Biatss	**12 142 468 €**	**8 303 088 €**	**20 445 556 €**
Non permanents	2 400 262 €	1 284 435 €	3 684 697 €
Permanents	9 742 206 €	7 018 653 €	16 760 859 €
EC	**8 551 016 €**	**13 904 004 €**	**22 455 020 €**
Non permanents	3 653 971 €	4 970 491 €	8 624 462 €
Permanents	4 897 045 €	8 933 513 €	13 830 559 €
Total	**20 693 484 €**	**22 207 093 €**	**42 900 576 €**

Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés – selon la nature d'emplois

Nature d'emplois *ETPT*	Genre		
	Femme	Homme	Total
Biatss	**346,0**	**220,4**	**566,4**
Non permanents	85,3	42,9	128,3
Permanents	260,7	177,5	438,2
EC	**217,1**	**310,3**	**527,4**
Non permanents	128,4	169,2	297,6
Permanents	88,7	141,2	229,8
Total	**563,1**	**530,8**	**1093,8**

Nombre de mois de personnes physiques payées – selon la nature d'emplois

Nature d'emplois *Nb mois payés*	Genre		
	Femme	Homme	Total
Biatss	**4 306**	**2 683**	**6 989**
Non permanents	1 052	517	1 569
Permanents	3 254	2 166	5 420
EC	**2 622**	**3 748**	**6 370**
Non permanents	1 556	2 054	3 610
Permanents	1 066	1 694	2 760
Total	**6 928**	**6 431**	**13 359**

4.2 Rémunérations et traitements indiciaires

La base de calcul des indicateurs de rémunérations est normalisée pour permettre une analyse pertinente de ces éléments d'informations.
Ainsi, afin de neutraliser l'incidence du travail à temps partiel sur les traitements, nous procédons à une reconstitution fictive de la rémunération nette imposable.

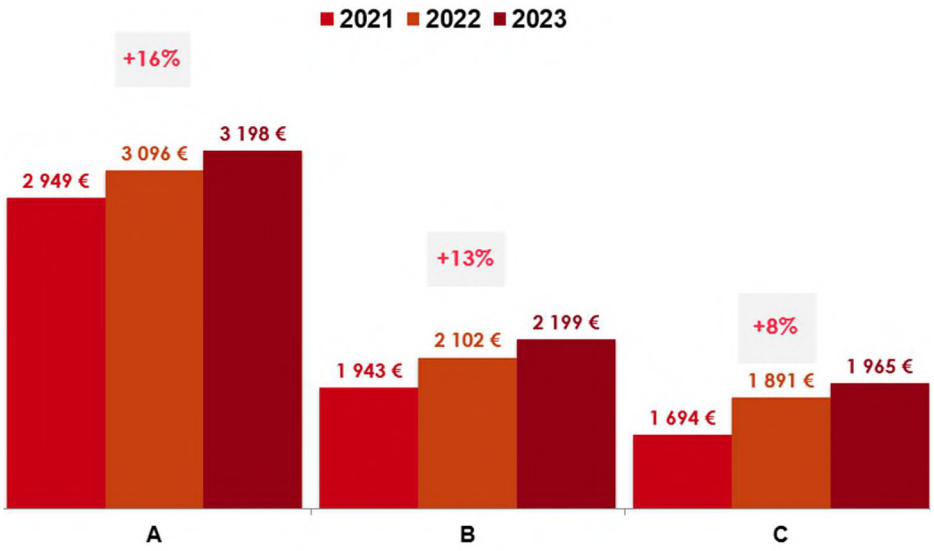
Rémunération nette mensuelle, moyenne et médiane selon la filière, le statut et la catégorie

Population - Filière	Catégorie	Moyenne	Médiane
Fonctionnaires BIATSS	A	3 198 €	2 836 €
	B	2 199 €	1 898 €
	C	1 965 €	1 654 €
Contractuels BIATSS	A	2 217 €	1 901 €
	B	1 719 €	1 485 €
	C	1 736 €	1 457 €
Enseignants	Titulaires	4 030 €	3 265 €
	Contactuels	1 916 €	1 599 €

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

Population - Filière	Catégorie	2023	2022	2021	Écart 2023 - 2021	%
Fonctionnaires BIATSS	A	3 198 €	3 096 €	2 949 €	249 €	8%
	B	2 199 €	2 102 €	1 943 €	257 €	13%
	C	1 965 €	1 891 €	1 694 €	271 €	16%
Contractuels BIATSS	A	2 217 €	2 166 €	2 035 €	182 €	9%
	B	1 719 €	1 609 €	1 539 €	180 €	12%
	C	1 736 €	1 569 €	1 501 €	235 €	16%
Enseignants	Titulaires	4 030 €	3 866 €	3 717 €	313 €	8%
	Contactuels	1 916 €	1 776 €	1 690 €	226 €	13%

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

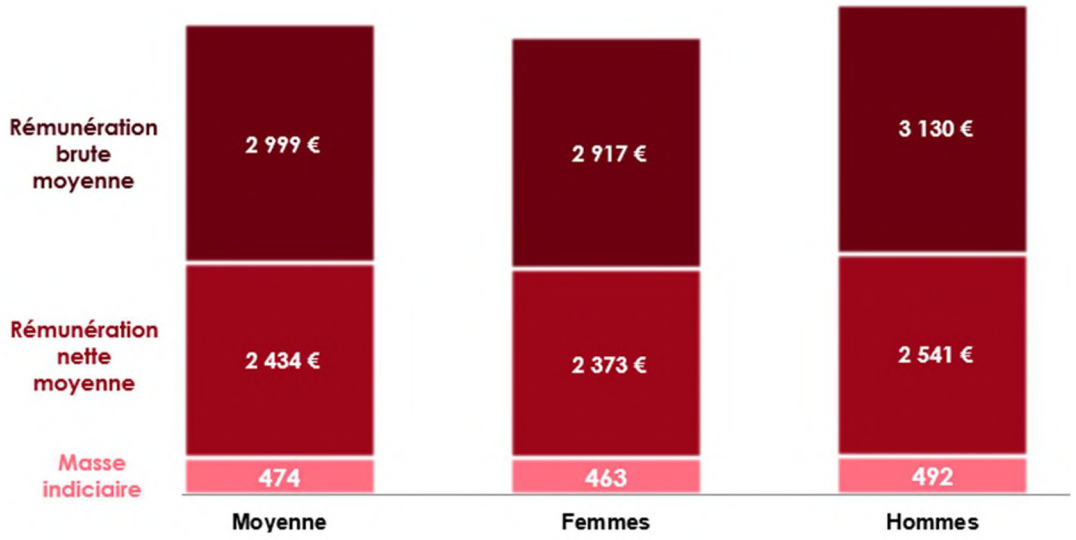


Rémunération moyenne brute mensuelle / nette mensuelle / traitement indiciaire moyen selon la filière, le statut, la catégorie et le genre

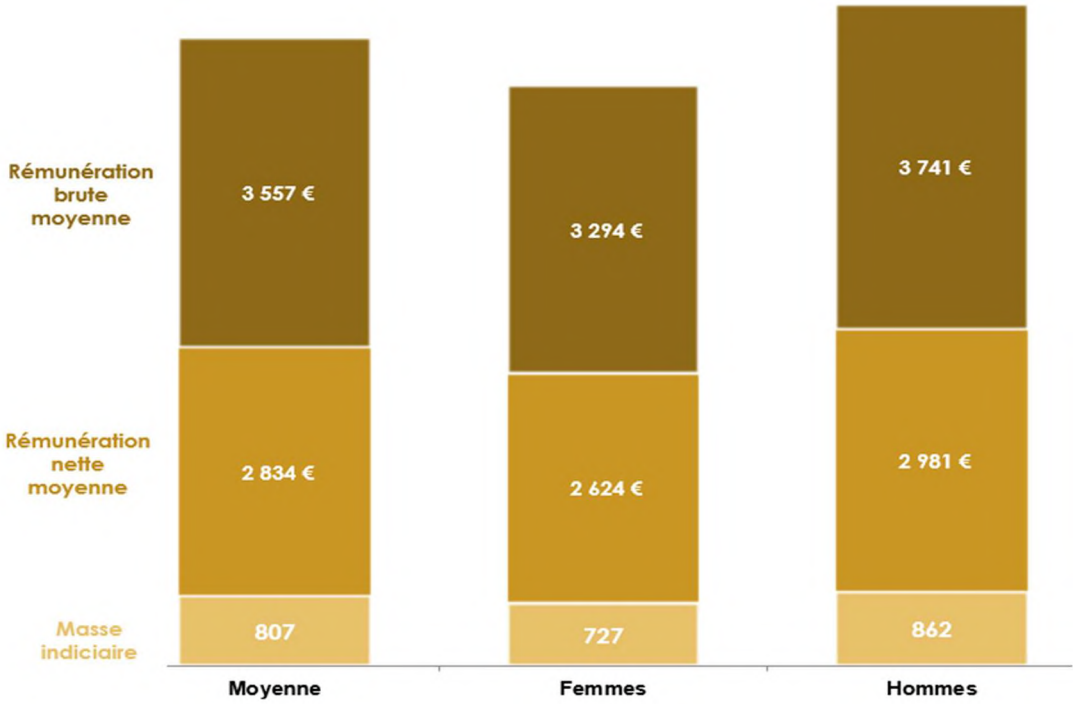
Population Filière	Catégorie	Rémunération brute moyenne				Rémunération nette moyenne				Traitement indiciaire moyen *			
		Moyenne	Femmes	Hommes	Écarts Fms / Hms	Moyenne	Femmes	Hommes	Écarts Fms / Hms	Moyenne	Femmes	Hommes	Écarts Fms / Hms
BIATSS	**Global**	**2 999 €**	**2 917 €**	**3 130 €**	**- 214 €**	**2 434 €**	**2 373 €**	**2 541 €**	**- 168 €**	**474**	**463**	**492**	**-28**
Fonctionnaires BIATSS	A	3 919 €	3 839 €	4 019 €	-179 €	3 198 €	3 131 €	3 281 €	-150 €	607	602	613	-10
	B	2 685 €	2 684 €	2 686 €	-1 €	2 199 €	2 197 €	2 206 €	-9 €	423	421	429	-7
	C	2 403 €	2 425 €	2 373 €	52 €	1 965 €	1 987 €	1 936 €	51 €	385	388	380	8
Contractuels BIATSS	A	2 768 €	2 659 €	2 920 €	-261 €	2 217 €	2 132 €	2 335 €	-203 €	449	429	476	-47
	B	2 178 €	2 174 €	2 188 €	-14 €	1 719 €	1 731 €	1 683 €	48 €	363	364	360	4
	C	2 170 €	2 142 €	2 197 €	-55 €	1 736 €	1 775 €	1 698 €	76 €	358	358	358	0
Enseignants	**Global**	**3 557 €**	**3 294 €**	**3 741 €**	**- 447 €**	**2 834 €**	**2 624 €**	**2 981 €**	**- 358 €**	**807**	**727**	**862**	**-134**
Titulaires		5 021 €	4 615 €	5 274 €	-659 €	4 030 €	3 706 €	4 232 €	-526 €	899	823	946	-123
Contractuels		2 433 €	2 398 €	2 460 €	-62 €	1 916 €	1 890 €	1 936 €	-46 €	405	405	405	0

** Les agents rémunérés au forfait sont exclus de cette analyse*

Rémunération moyenne brute mensuelle / nette mensuelle / traitement indiciaire moyen personnels BIATSS selon le genre, le statut et la catégorie



Rémunération moyenne brute mensuelle / nette mensuelle / traitement indiciaire moyen personnels ENSEIGNANTS selon le genre, le statut et la catégorie



Salaire brut mensuel médian, par population, statut, catégorie hiéarchique et par genre
1er et dernier décile

	Rémunération Brute 2023	1er Décile			Mediane			Dernier Décile		
		Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global
	Biatss	**2 098 €**	**2 125 €**	**2 121 €**	**2 595 €**	**2 850 €**	**2 658 €**	**4 111 €**	**4 470 €**	**4 280 €**
Contractuels	A	2 100 €	2 125 €	2 125 €	2 434 €	2 736 €	2 464 €	3 556 €	3 771 €	3 682 €
	B	1 948 €	1 947 €	1 948 €	2 014 €	2 014 €	2 014 €	2 654 €	3 132 €	2 663 €
	C	1 785 €	1 915 €	1 887 €	1 958 €	1 985 €	1 985 €	2 625 €	2 590 €	2 638 €
	Total	**1 948 €**	**1 985 €**	**1 958 €**	**2 282 €**	**2 434 €**	**2 310 €**	**3 360 €**	**3 730 €**	**3 626 €**
Fonctionnaires	A	2 866 €	2 932 €	2 888 €	3 726 €	3 887 €	3 778 €	4 917 €	5 206 €	5 156 €
	B	2 225 €	2 264 €	2 243 €	2 571 €	2 572 €	2 572 €	3 251 €	3 153 €	3 251 €
	C	2 155 €	2 110 €	2 136 €	2 325 €	2 275 €	2 305 €	2 600 €	2 677 €	2 640 €
	Total	**2 231 €**	**2 211 €**	**2 223 €**	**2 762 €**	**3 001 €**	**2 838 €**	**4 299 €**	**4 622 €**	**4 470 €**
	EC	**2 044 €**	**2 075 €**	**2 059 €**	**2 750 €**	**2 900 €**	**2 812 €**	**5 269 €**	**6 676 €**	**6 178 €**
	Contractuels	1 931 €	2 044 €	2 036 €	2 255 €	2 273 €	2 273 €	3 003 €	3 003 €	3 003 €
	Fonctionnaires	3 084 €	3 518 €	3 332 €	4 413 €	5 058 €	4 658 €	6 318 €	7 089 €	6 947 €
	Global	**2 055 €**	**2 075 €**	**2 075 €**	**2 638 €**	**2 887 €**	**2 750 €**	**4 619 €**	**5 919 €**	**5 193 €**

Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales.
Ainsi, pour une distribution de salaires :
• le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
• le dernier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.
Le revenu médian est le revenu qui divise la population en deux parties égales, c'est-à-dire tel que 50 % de la population ait un revenu supérieur et 50 % un revenu inférieur au revenu médian indiqué.

Rapport interdécile salaire brut mensuel médian 2023 par population, statut et par genre (*1er décile / dernier décile)*

	Rémunération Brute 2023	Interdécile		
		Femme	Homme	Global
	Biatss	**2,0**	**2,1**	**2,0**
Contractuels	A	1,7	1,8	1,7
	B	1,4	1,6	1,4
	C	1,5	1,4	1,4
	Total	**1,7**	**1,9**	**1,9**
Fonctionnaires	A	1,7	1,8	1,8
	B	1,5	1,4	1,4
	C	1,2	1,3	1,2
	Total	**1,9**	**2,1**	**2,0**
	EC	**2,6**	**3,2**	**3,0**
	Contractuels	1,6	1,5	1,5
	Fonctionnaires	2,0	2,0	2,1
	Global	**2,2**	**2,9**	**2,5**

Les rapports interdéciles permettent de mesurer la pondération d'une distribution : le rapport entre le premier et le dernier décile met en évidence l'écart entre le haut (9e décile) et le bas de la distribution (1er décile).

En 2023, 10% des personnels titulaires les mieux payés gagnent au moins 2 fois plus que les 10% les moins payés toutes populations confondues.
Au global le rapport interdécile (D9/D1) s'élève à 2,9 pour les hommes. Il est un peu moins élevé pour les femmes 2,2.

Salaire net mensuel médian, par population, statut et par genre *1er et dernier décile*

Rémunération nette 2023	1er Décile			Mediane			Dernier Décile		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Biatss	**1 715 €**	**1 726 €**	**1 721 €**	**2 113 €**	**2 307 €**	**2 164 €**	**3 340 €**	**3 630 €**	**3 485 €**
Contractuels	1 597 €	1 607 €	1 597 €	1 857 €	1 941 €	1 869 €	2 641 €	2 993 €	2 877 €
Fonctionnaires	1 818 €	1 799 €	1 813 €	2 246 €	2 467 €	2 320 €	3 511 €	3 779 €	3 650 €
EC	**1 643 €**	**1 668 €**	**1 656 €**	**2 183 €**	**2 322 €**	**2 230 €**	**4 193 €**	**5 333 €**	**4 993 €**
Contractuels	1 552 €	1 643 €	1 636 €	1 792 €	1 840 €	1 827 €	2 343 €	2 360 €	2 353 €
Fonctionnaires	2 467 €	2 802 €	2 668 €	3 531 €	4 041 €	3 759 €	5 112 €	5 695 €	5 576 €
Global	**1 668 €**	**1 682 €**	**1 668 €**	**2 129 €**	**2 320 €**	**2 210 €**	**3 720 €**	**4 774 €**	**4 154 €**

Rapport interdécile salaire net mensuel médian 2023 par population, statut et par genre (*1er décile / dernier décile)*

Rémunération nette 2023	Interdécile		
	Femme	Homme	Total
Biatss	**1,9**	**2,1**	**2,0**
Contractuels	1,7	1,9	1,8
Fonctionnaires	1,9	2,1	2,0
EC	**2,6**	**3,2**	**3,0**
Contractuels	1,5	1,4	1,4
Fonctionnaires	2,1	2,0	2,1
Global	**2,2**	**2,8**	**2,5**

Les rapports interdéciles permettent de mesurer la pondération d'une distribution : le rapport entre le premier et le dernier décile met en évidence l'écart entre le haut (9e décile) et le bas de la distribution (1er décile).

En 2023, 10% des personnels titulaires les mieux payés gagnent au moins 2 fois plus que les 10% les moins payés toutes populations confondues.
Au global le rapport interdécile (D9/D1) s'élève à 2,8 pour les hommes. Il est un peu moins élevé pour les femmes 2,2.

4.3 Primes et indemnités

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.

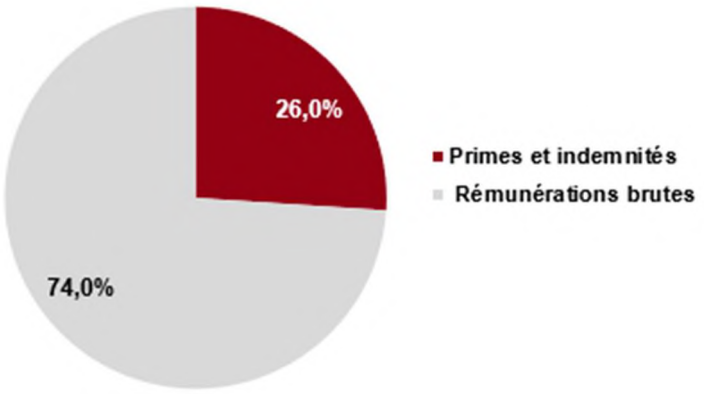
4.3.1 Personnels BIATSS

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

Population - Filière	Catégorie	Période			
		2023	2022	2021	%
Fonctionnaires	Global	26,0%	21,1%	18,3%	42,4%
	A	26,6%	21,7%	19,7%	35,4%
	B	25,9%	20,5%	17,1%	51,6%
	C	24,6%	20,7%	16,3%	51,1%
Contractuels	Global	20,0%	15,6%	15,8%	26,6%
	A	20,8%	16,4%	16,5%	26,3%
	B	18,1%	13,7%	14,1%	27,8%
	C	16,2%	11,7%	12,7%	28,1%

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

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires



Primes et indemnités des personnels BIATSS par statut

Population	2023	2022	2021
BIATSS	4 035 504 €	3 940 742 €	3 297 938 €
Fonctionnaires	3 184 961 €	3 201 269 €	2 629 380 €
Contractuels	850 543 €	739 473 €	668 558 €

Primes et indemnités des personnels BIATSS par genre et typologie de primes

Primes et indemnités	2023					
	Nombre de bénéficiaires			Montant versé		
	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global
BIATSS	424	269	693	2 369 734 €	1 665 770 €	4 035 504 €
IFSE (Titulaires)	275	165	**440**	1 562 707 €	1 146 645 €	**2 709 352 €**
Complement de rémunération (Contractuels)	145	98	**243**	443 781 €	305 819 €	**749 601 €**
CIA (Titulaires)	250	153	**403**	167 000 €	99 580 €	**266 579 €**
Indemnité fin de contrat	18	9	**27**	21 447 €	11 601 €	**33 048 €**
Indemnité congès non pris (CET)	15	13	**28**	17 550 €	19 245 €	**36 795 €**
GIPA	12	9	**21**	5 126 €	4 161 €	**9 286 €**
Prime de pouvoir d'achat (PEPA)	262	128	**390**	138 445 €	66 961 €	**205 406 €**
Indemnité compensatrice CSG	276	175	**451**	87 604 €	60 136 €	**147 741 €**
Abattement Transfert Primes Points (PPCR)	275	167	**442**	- 73 925 €	- 48 379 €	**- 122 304 €**

Primes et indemnités des personnels titulaires BIATSS par corps

Primes et indemnités	2023		2022		2021	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
BIATSS Fonctionnaires	452	3 184 961 €	472	3 201 269 €	462	2 629 380 €
AENES	64	399 811 €	70	444 128 €	84	452 478 €
ITRF	321	2 313 934 €	337	2 299 738 €	314	1 793 993 €
Personnels des bibliothèques	67	471 216 €	65	457 404 €	64	382 909 €

A noter : Le nombre de bénéficiaires correspond au nombre d'agents ayant perçu une prime ou indemnité au cours de l'exercice (dont personnels sortis des effectifs).

Primes et indemnités des personnels titulaires BIATSS

Montant moyen des primes perçues par bénéficiaires- personnels titulaires BIATSS

Primes et indemnités	2023	2022	2021	Écart 2021 / 2023	
				€	%
BIATSS Fonctionnaires	7 046 €	6 782 €	5 691 €	1 355 €	24%
AENES	6 247 €	6 345 €	5 387 €	860 €	16%
ITRF	7 209 €	6 824 €	5 713 €	1 495 €	26%
Personnels des bibliothèques	7 033 €	7 037 €	5 983 €	1 050 €	18%

Focus sur l'IFSE - personnels titulaires BIATSS par genre et catégorie

IFSE *Dont PFI*	2023					
	Nombre de bénéficiaires			Montant versé		
	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global
IFSE	275	165	440	1 562 707 €	1 146 645 €	2 709 352 €
A	109	85	194	837 161 €	791 089 €	1 628 250 €
B	103	34	137	480 884 €	171 106 €	651 990 €
C	63	46	109	244 662 €	184 450 €	429 112 €

4.3.2 Aides au Retour à l'Emploi (ARE) prises en charge par l'ENS de Lyon en 2023

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 de l'ENS de Lyon.

ARE	2022		2022		2021	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
BIATSS Fonctionnaires	3	39 022 €	2	17 621 €	0	- €

4.3.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

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

GIPA	2023		2022		2021	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
A	8	6 648 €	-	- €	8	8 075 €
B	6	1 792 €	-	- €	-	- €
C	7	846 €	-	- €	4	208 €
Total	21	9 286 €	-	- €	12	8 283 €

Primes et indemnités des personnels contractuels BIATSS

Primes et indemnités	Type	2023	2022	2021
BIATSS Contractuels	Montant	850 543 €	739 473 €	668 558 €
	Montant moyen	3 375 €	3 107 €	2 998 €
	Nb bénéficiaires	252	238	223

Masse salariale brute annuelle des 10 plus hautes rémunérations

Population	somme 10 plus hautes rémunérations	Nb femmes bénéficiaires	Nb hommes bénéficiaires	durée cumulée mois
BIATSS	700 691 €	5	5	120

Nouvelle bonification indiciaire

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

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) par catégorie

Catégorie	2023	2022	2021
A	91%	93%	90%
B	9%	7%	10%
Total	100%	100%	100%

Répartition du nombre de bénéficiaires NBI par genre

Genre	2023	2022	2021
FEMME	59%	63%	60%
HOMME	41%	37%	40%
Total	100%	100%	100%

Les emplois budgétaires

L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet autorisé par la loi de finances initiales et ouvert sur un programme budgétaire (on parle de support budgétaire). Délégué à un établissement, il permet la rémunération du fonctionnaire qui l'occupe. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps.
Ces emplois budgétaires sont comparés aux effectifs en activité au 31/12/2023.

Les emplois budgétaires des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels en activité à l'École sur budget État

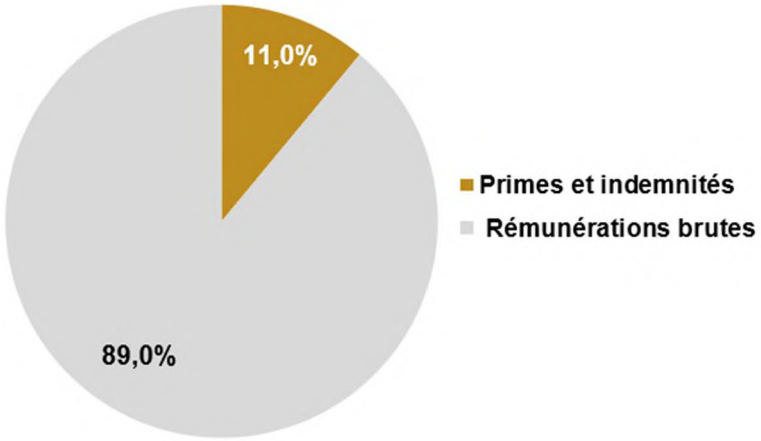
Filière	Catégorie	Corps	Supports budgétaires	Effectif en activité
AENES	A	Agent comptable	1	1
		DGNAL	1	1
		AENESR	2	1
		CASU	0	0
		AAE	21	16
	B	SAENES	49	27
	C	ADJENES	66	18
		AENES	**140**	**64**
BIB	A	Conservateur général	1	
		Conservateur	15	10
		Bibliothécaire	9	10
	B	BAS	19	21
	C	MAG	27	20
		BIBLIOTHEQUES	**71**	**62**
ITRF	A	IGR	31	40
		IGE	105	129
		ASI	32	35
	B	TCH	79	117
	C	ADT	96	74
		ITRF	**343**	**395**
SANTÉ SOCIALE	A	Medecin	0	4
		Infirmier	2	2
		Psychologue	0	3
		SANTÉ - SOCIALE	**2**	**9**
		TOTAL GENERAL	**556**	**530**

4.3.4 Personnels ENSEIGNANTS

Part des primes et indemnités dans la rémunération selon le statut

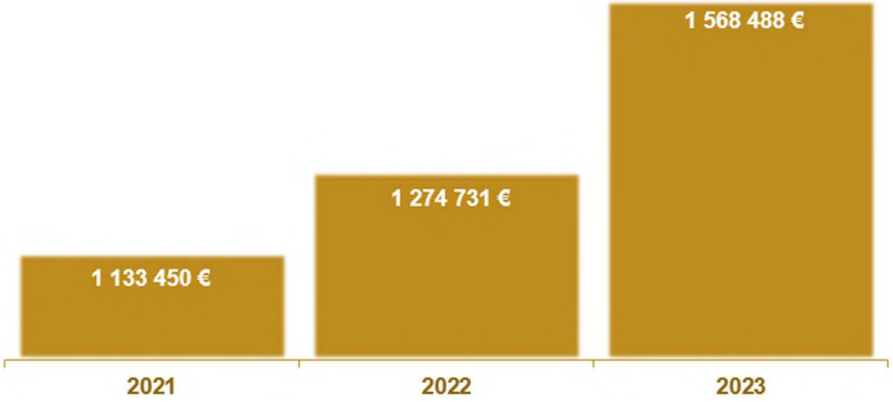
Population - Filière	Catégorie	2023	2022	2021
Enseignants	Titulaires	11,0%	9,2%	9,1%
	Contractuels	3,0%	1,3%	0,7%

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires



Évolution annuelle du montant de primes et indemnités des personnels ENSEIGNANTS

Population	2023	2022	2021
Enseignants	1 568 488 €	1 274 731 €	1 133 450 €


1 133 450 €
1 274 731 €
1 568 488 €
2021
2022
2023

Primes et indemnités des personnels ENSEIGNANTS

Primes et indemnités	2023		2022		2021	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Enseignants	560	1 568 488 €	582	1 274 731 €	299	1 133 450 €
RIPEC C1	189	616 648 €	182	485 733 €	0	0 €
RIPEC C2	32	127 327 €	25	51 140 €	0	0 €
RIPEC C3	13	85 667 €	0	0 €	0	0 €
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	117	168 270 €	109	130 978 €	291	481 483 €
PES : Prime d'excellence scientifique	55	304 448 €	73	408 975 €	83	452 542 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	0	0 €	12	43 200 €	11	39 600 €
PCA : Prime pour charges administratives	7	43 437 €	17	86 413 €	19	133 627 €
Indemnités de commision	12	11 217 €	13	14 320 €	9	8 487 €
Indemnité inflation	0	0 €	321	32 100 €	0	0 €
Indemnité fin de contrat	10	13 338 €	12	21 872 €	0	0 €
Prime ERC	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Prime exceptionnelle Covid	0	0 €	0	0 €	1	660 €
GIPA	10	17 519 €	0	0 €	17	17 052 €
Prime de pouvoir d'achat (PEPA)	303	180 617 €	0	0 €	0	0 €

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

Masse salariale brute des 10 plus hautes rémunérations

Population	somme 10 plus hautes rémunérations	Nb femmes bénéficiaires	Nb hommes bénéficiaires	durée cumulée mois
Enseignants	923 442 €	1	9	120

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

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

GIPA	2023		2022		2021	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
Enseignants	10	17 519 €	-	- €	17	17 052 €

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

CORPS	Supports budgétaires	Effectifs en activité 31/12/2023
Emploi de direction	3	2
PR	83	70
MCF	132	110
Assistant Enseignement Supérieur	1	0
Professeur agrégé	55	40
Professeur certifié	18	7
Professeur des écoles	5	6
ATER	13	33
PAST	3	3
Lecteur ou maître langue	16	17
Total	329	288

5. FORMATIONS DES PERSONNELS

5.1 Les chiffres clés de la formation professionnelle

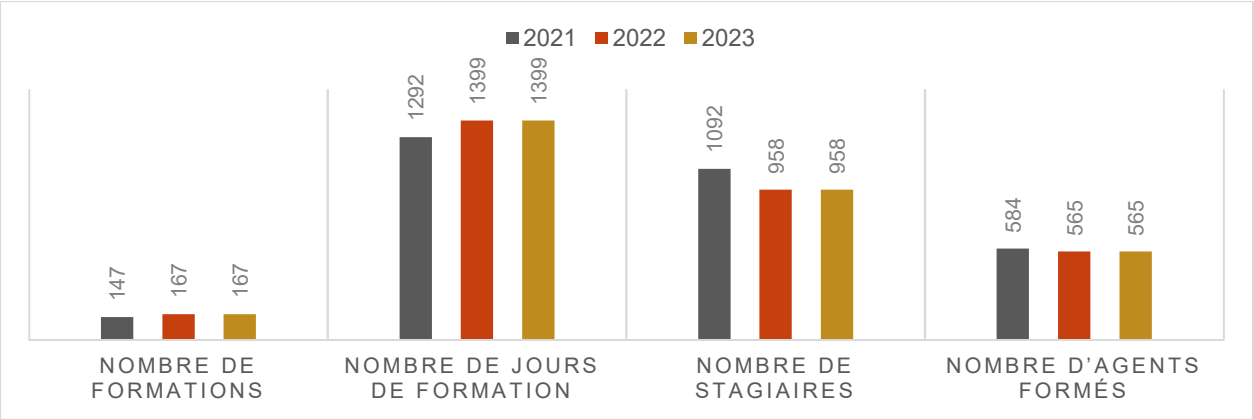
Les chiffres clés présentés ci-après comprennent l'ensemble des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon, ainsi que les personnels des établissements partenaires, travaillant sur le site de l'école tels que le CNRS, l'INSERM, l'INRIA.

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

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

Données au titre des années 2021/2022/2023

	2021	2022	2023
Nombre de formations	**147**	**167**	**167**
Nombre de jours de formation	**1292**	**1399**	**1399**
Nombre de stagiaires	**1092**	**958**	**958**
Nombre d'agents formés	**584**	**565**	**565**
Nombre de jour de formation suivi par agent	**2,2**	**2,5**	**2,5**

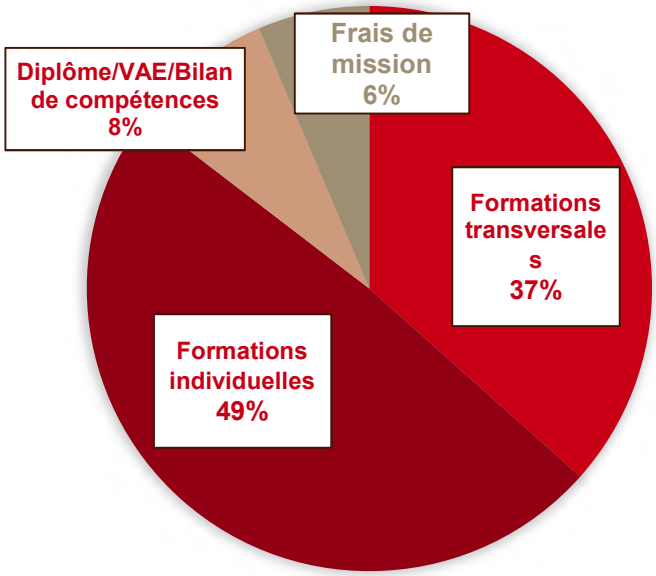


5.2 La répartition du budget pour la formation des personnels

La réalisation du budget alloué à la formation professionnelle au 31 décembre 2021/ 2022/2023

Types de formations	2021		2022		2023	
	Budget prévisionnel	**Budget réalisé**	Budget prévisionnel	**Budget réalisé**	Budget prévisionnel	**Budget réalisé**
Formations transversales	70 000 €	**50 666 €**	78 550 €	**56 270 €**	59 443 €	**55 426 €**
Formations individuelles	75 000 €	**69 344 €**	83 450 €	**67 024 €**	71 468 €	**73 931 €**
Accompagnement des services	-	**-**	-	**-**	-	**-**
Diplôme/VAE/Bilan de compétences	10 000 €	**3 900 €**	15 000 €	**7 708 €**	10 000 €	**12 442 €**
Frais de mission	10 000 €	**6 590 €**	10 000 €	**10 619 €**	8 000 €	**9 694 €**
Total	**165 000 €**	**130 500 €**	**187 000 €**	**141 621 €**	**148 911 €**	**151 493 €**

Répartition du budget dépensé en formation professionnelle au 31 décembre 2023



5.3 La répartition de la formation selon les types de personnels

Répartition des personnels formés selon la filière et la catégorie au 31 décembre 2023

Type de personnels / catégorie	Effectifs réels	Nb d'agents formés	Nb agents formées en 2023	Rappel Nb agents formées en 2022
BIATSS	586	354	60,4%	60,0%
Catégorie A	297	166	55,9%	53,1%
Catégorie B	171	129	75,4%	81,6%
Catégorie C	118	59	50,0%	48,7%
ENSEIGNANTS	551	57	10,3%	6,7%
Externes Personnels hébergés	-	166	-	-
Total	1137	577	-	-

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

Répartition des formations suivies selon la filière au 31 décembre 2023

Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
Personnels ENS	38	102	102	76	1 635 €
Personnels extérieurs (CNRS, INSERM, INRIA, IFE)	17	148	162	120	3 090 €
Total	55	250	264	196	4 725 €

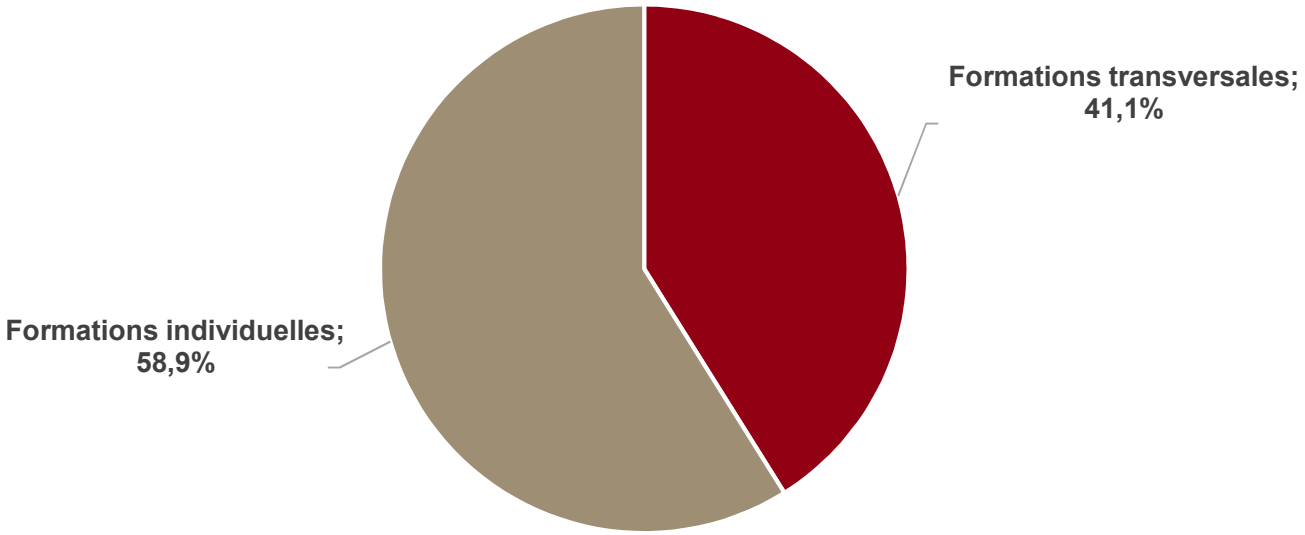
Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
Personnels BIATSS	165	1086	864	354	126 328 €
Personnels Enseignants	23	131	96	57	10 954 €
Total	188	1217	960	411	137 282 €

5.3.1 Focus BIATSS

Répartition des formations suivies pour les personnels BIATSS au 31 décembre 2023

Types de formations	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents
Formations transversales	67	646	645	278
Formations individuelles	96	440	219	164
Total	163	1086	864	442

Répartition du type de formation suivi par les personnels BIATSS au 31 décembre 2023

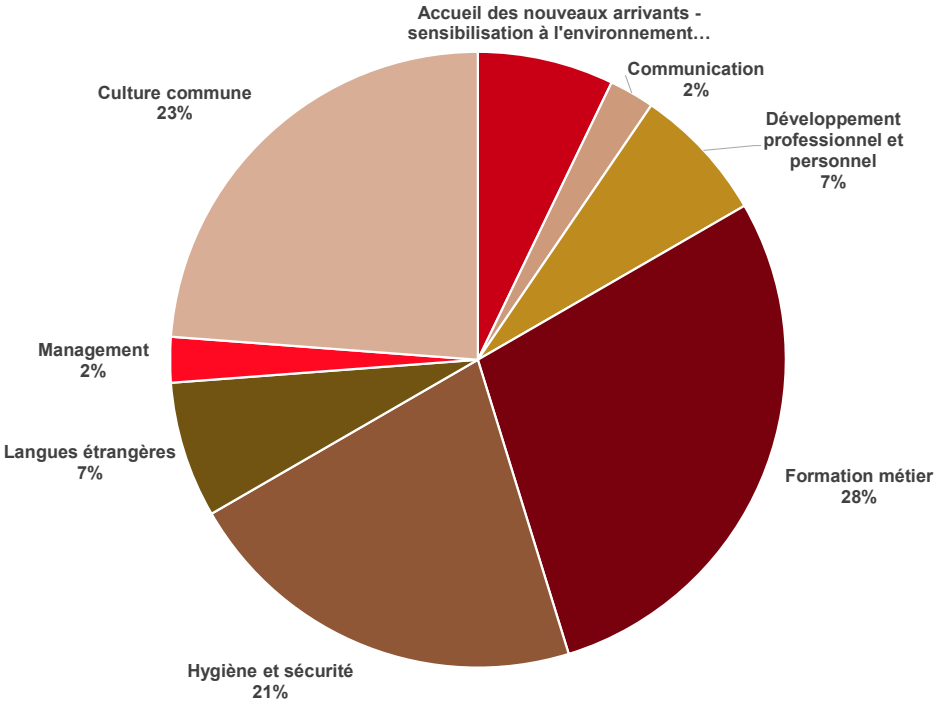


5.3.2 Focus ENSEIGNANTS

Répartition des domaines de formations suivies par les personnels ENSEIGNANTS

Domaine de formation	Nombre de formations	Nombre de jours	Nombre de stagiaires
Accueil des nouveaux arrivants - sensibilisation à l'environnement professionnel	**3**	**3**	**7**
Communication	**1**	2	3
Développement professionnel et personnel	**3**	9	5
Formation métier	**12**	43	33
Hygiène et sécurité	**9**	26	17
Langues étrangères	**3**	12	3
Management	**1**	1	1
Culture commune	**10**	23	26
Préparation aux diplômes nationaux	**1**	12	1
Total général	**43**	**131**	**96**

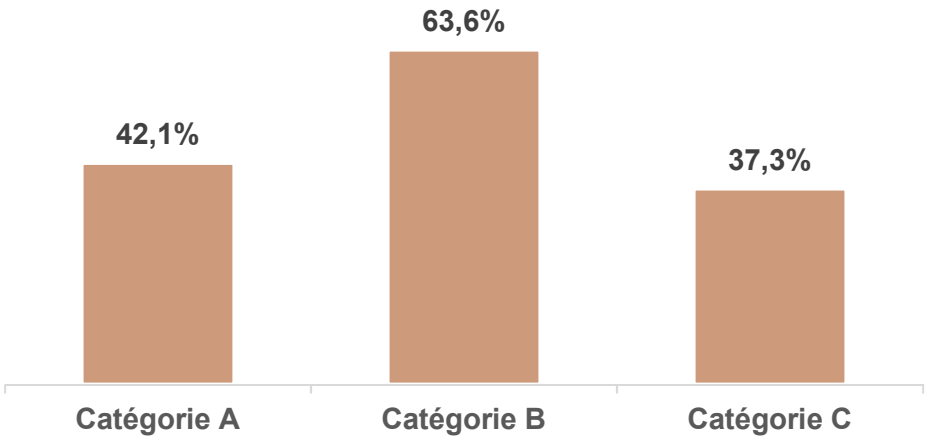
Répartition des domaines de formations suivies par les personnels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2023



5.4 La formation selon le genre

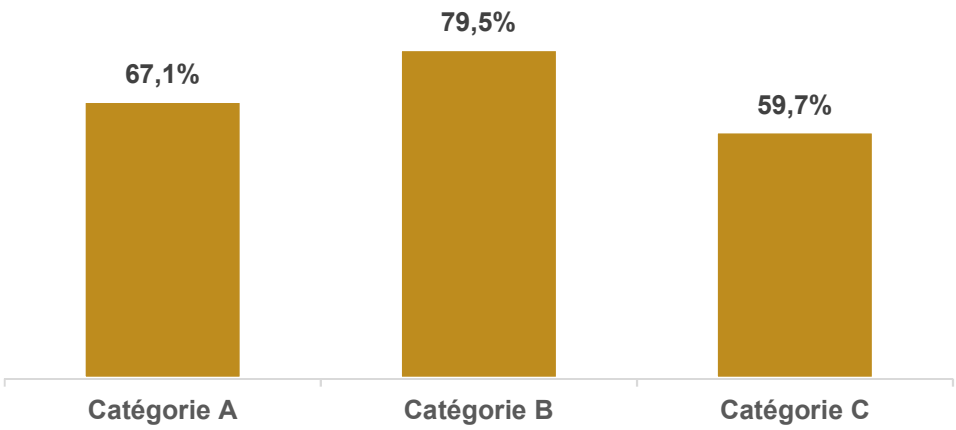
Répartition des agents formés HOMME par catégorie au 31 décembre 2023

Catégorie	Effectifs HOMME	Nb d'hommes formés	% des agents homme formés
Catégorie A	133	56	42,1%
Catégorie B	44	28	63,6%
Catégorie C	51	19	37,3%
Total	228	103	45,2%



Répartition des agents formés FEMME par catégorie au 31 décembre 2023

Catégorie	Effectifs FEMME	Nb de femmes formés	% des agents femme formés
Catégorie A	164	110	67,1%
Catégorie B	127	101	79,5%
Catégorie C	67	40	59,7%
Total	358	251	70,1%



5.5 Les formations du réseau « Convergence »

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

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

Répartition des formations du réseau « Convergence » au 31 décembre 2023

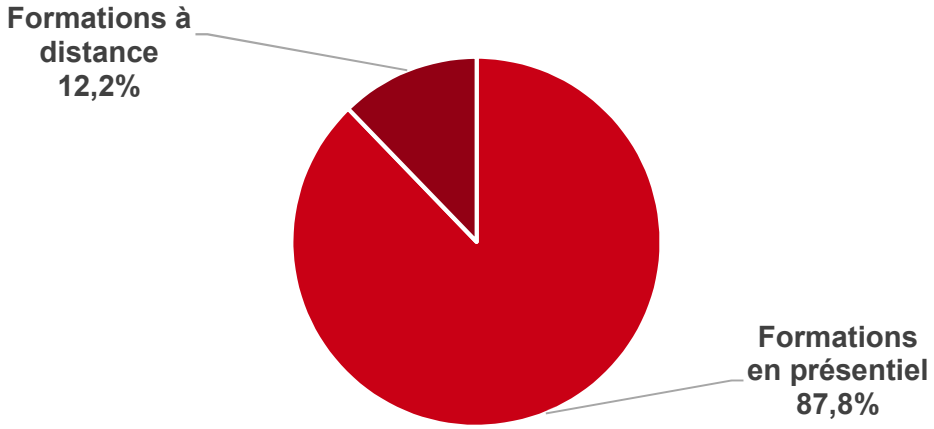
Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
Personnels ENS	38	102	102	76	1 635 €
Personnels extérieurs (CNRS, INSERM, INRIA, IFE)	17	148	162	120	3 090 €
Total	55	250	264	196	4 725 €

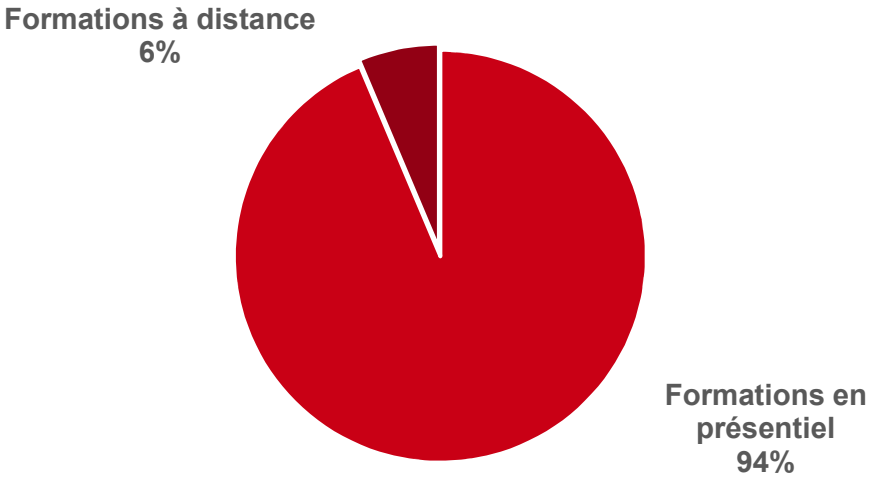
5.6 Les caractéristiques de la formation professionnelle

Répartition des types de formats de la formation professionnelle au 31 décembre 2023

	Nombre de formations	Nombre de jours de formation	Nombre de stagiaires
Présentiel	**158**	**1123**	**899**
Distance	**22**	**95**	**61**
Total	**180**	**1218**	**960**

Répartition du nombre de formations selon le type de format réalisées au 31 décembre 2023

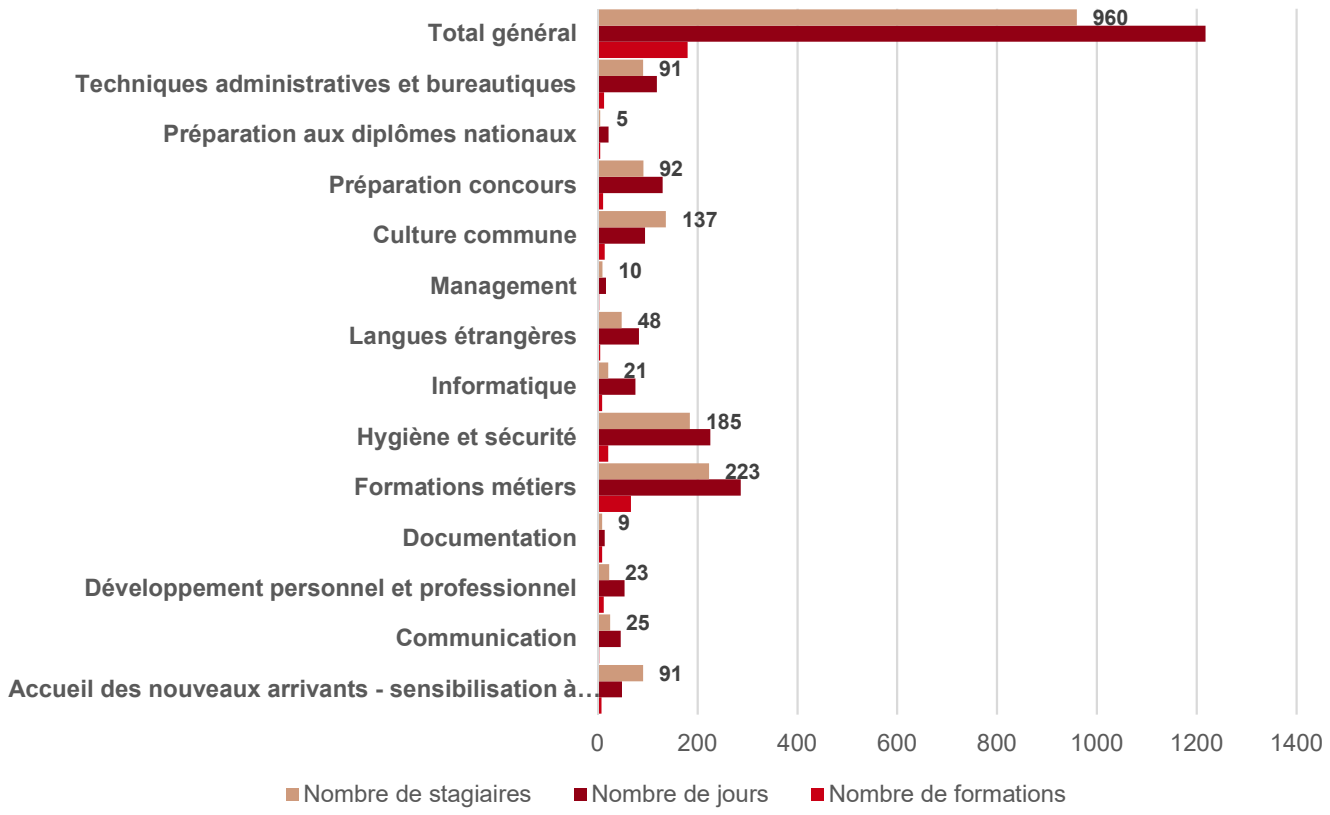




Répartition des domaines de formation selon la nomenclature interministérielle au 31 décembre 2023

Domaine de formation	Nombre de formations	Nombre de jours	Nombre de stagiaires
Accueil des nouveaux arrivants - sensibilisation à l'environnement professionnel	8	49	91
Communication	3	46	25
Développement personnel et professionnel	12	54	23
Documentation	9	14	9
Formations métiers	67	287	223
Hygiène et sécurité	21	226	185
Informatique	9	76	21
Langues étrangères	5	83	48
Management	3	17	10
Culture commune	14	95	137
Préparation concours	11	130	92
Préparation aux diplômes nationaux	5	22	5
Techniques administratives et bureautiques	13	119	91
Total général	**180**	**1218**	**960**

Répartition du nombre de stagiaires par domaine de formation au 31 décembre 2023



6. ORGANISATION, TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES

6.1 Organisation et temps de travail

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

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

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

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

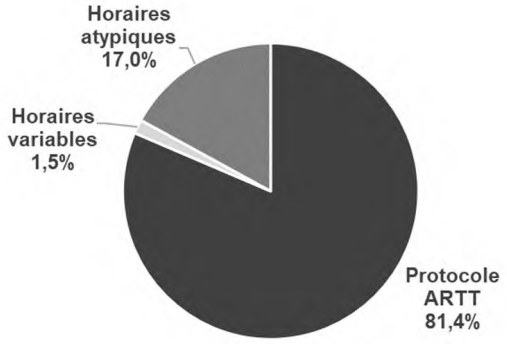
- Les **horaires variables** : cela comprend les horaires en alternance hebdomadaire matin/après-midi (horaires concernant les agents de sécurité) et les horaires amenés à se prolonger le soir (horaires concernant les régisseurs du théâtre et de la résidence) ;

- Les **horaires atypiques** : cela comprend les horaires débutant tôt le matin (horaires concernant les agents d'entretien, de manutention et de restauration), ainsi que les horaires comprenant des plages le week-end (concernent les personnels de bibliothèque, et de manière exceptionnelle les personnels de maintenance et certains personnels d'astreinte).

6.1.1 Les protocoles en vigueur

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

Répartition du nombre d'agents ayant un temps de travail soumis au protocole ARTT et aux protocoles spécifiques au 31 décembre 2023



Répartition du nombre d'agents ayant un temps de travail soumis au protocole ARTT et aux protocoles spécifiques par type de personnels au 31 décembre 2023

Type de personnels	Nb agents	% nb agents
Protocole ARTT	503	81,9%
BIATSS	488	80,8%
Chargés d'études et de recherche	13	2,2%
Enseignants administratifs	2	0,3%
Horaires variables	9	1,5%
Sécurité	7	1,2%
Régisseurs	2	0,3%
Horaires atypiques	92	16,6%
Entretien manutention	15	2,5%
BDL	77	12,7%
Total	604	-

Le **protocole télétravail** à l'ENS de Lyon s'applique aux personnels Biatss dont la quotité de travail est au moins égale à 80% et dont les fonctions le permettent selon les possibilités suivantes :

- 2 jours maximum par semaine, non divisibles en demi-journées pour les personnels à 100%
- 1 jour maximum (2 de manière exceptionnelle) pour les personnels à 80%
- 1.5 jour maximum par semaine si l'agent bénéficie d'un aménagement sur 4.5 jours, avec une demi-journée divisible à placer prioritairement sur la demi-journée aménagée ou, en fonction de la nécessité de service, en placement libre sur la semaine.
- 10 jours flottant (sur l'année universitaire non divisibles en demi-journée). Ce dispositif peut être cumulé avec les précédents, sous réserve d'une présence sur site à minima de 2 jours et des nécessités de service.

Au titre de la campagne 2023/2024, 391 agents ont bénéficié du dispositif de télétravail, auxquels il convient d'ajouter 17 agents sur le dispositif de télétravail médical (certains pouvant être concerné par les deux dispositifs).

Nombre de jours	HOMMES	FEMMES	Nombre total d'agents	% HOMMES	%FEMMES	% total
2 jours	27	65	92	24,55	23,13	23,53
1,5 jours	32	82	114	29,09	29,18	29,16
1 jour	33	78	111	30,00	27,76	28,39
0,5 jour	7	36	43	6,36	12,81	11,00
Flottant	11	20	31	10,00	7,12	7,93
Total général	110	281	391	100%	100%	100%

6.1.2 La retraite additionnelle de la fonction publique

De quoi parle-t-on pour la RAFP ?

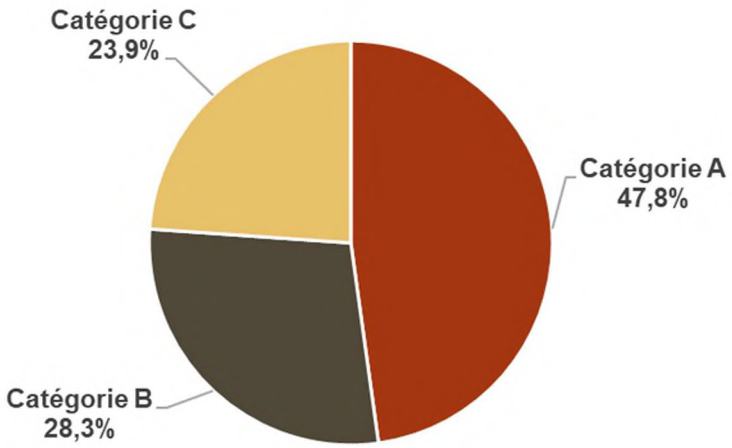
La **retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)** est une pension de retraite versée en complément de la retraite de base. Durant toute la carrière d'un fonctionnaire, celui-ci accumule des points de retraite. Ils sont notamment calculés en prenant compte de diverses primes et indemnités versées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

Catégorie de personnels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de jours RAFP	0	18	0	18

6.2 Compte épargne temps (CET)

Répartition du nombre d'agents détenant un CET au 31 décembre 2023

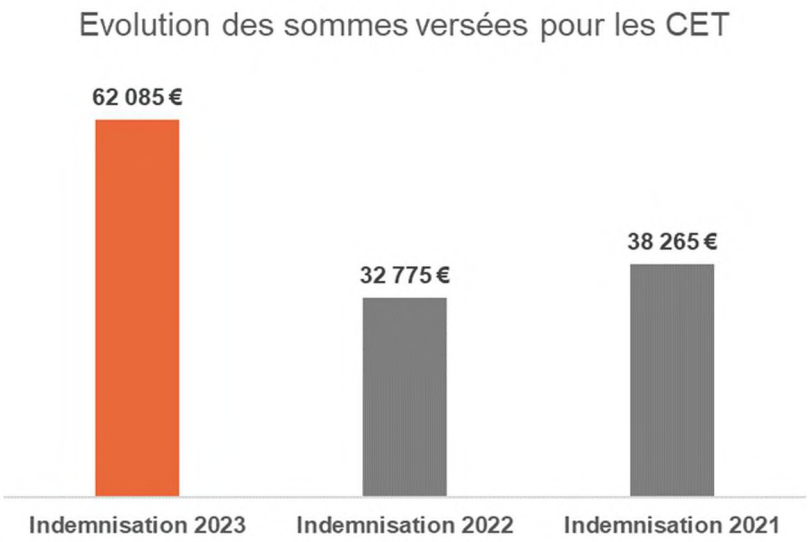
Catégorie	Nb agents	% nb agents
Catégorie A	98	47,8%
Catégorie B	58	28,3%
Catégorie C	49	23,9%
Total général	205	-



Répartition des sommes versées du CET aux agents sur les années 2023, 2022 et 2021

CET	Indemnisation 2023	Indemnisation 2022	Indemnisation 2021
Evolution des sommes versées pour les CET	62 085 €	32 775 €	38 265 €

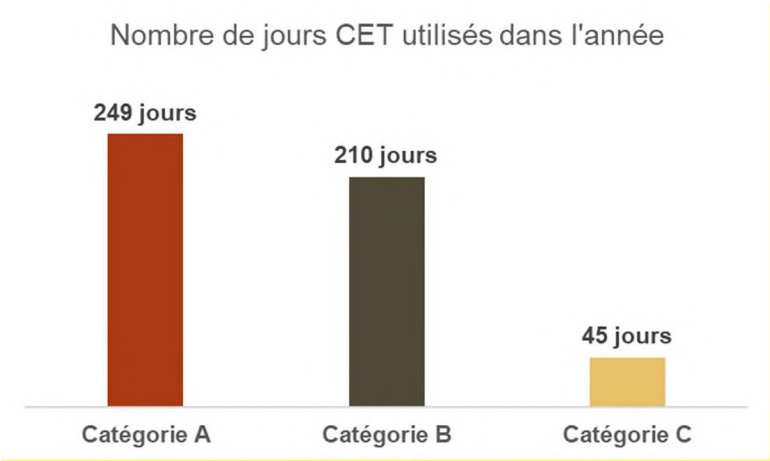
L'augmentation constatée entre 2022 et 2023 s'explique pour partie par la revalorisation de l'indemnité jour à 150 € (au lieu de 135 € jusqu'alors) pour les agents de catégorie A; 100 € (au lieu de 90 € jusqu'alors) pour les agents de catégorie B ; 83 € (au lieu de 75 € jusqu'alors) pour les agents de catégorie C.



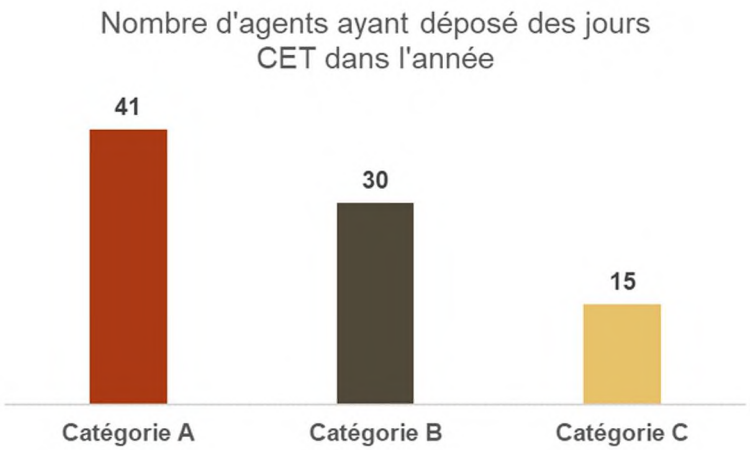
Caractéristiques des personnels détenant un CET au 31 décembre 2023

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2023	Total 2022
Nombre d'agents ayant un CET	98	58	49	205	201
Nombre de jours CET utilisés dans l'année	249 jours	210 jours	45 jours	504 jours	303 jours
Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année	41	30	15	86	73
Nombre de jours déposés fin 2023 sur les CET	426 jours	328 jours	139 jours	893 jours	605 jours
Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET	1825 jours	1213 jours	820 jours	3858 jours	3578 jours

Répartition du nombre de jours de CET utilisés par les agents selon la catégorie au 31 décembre 2023



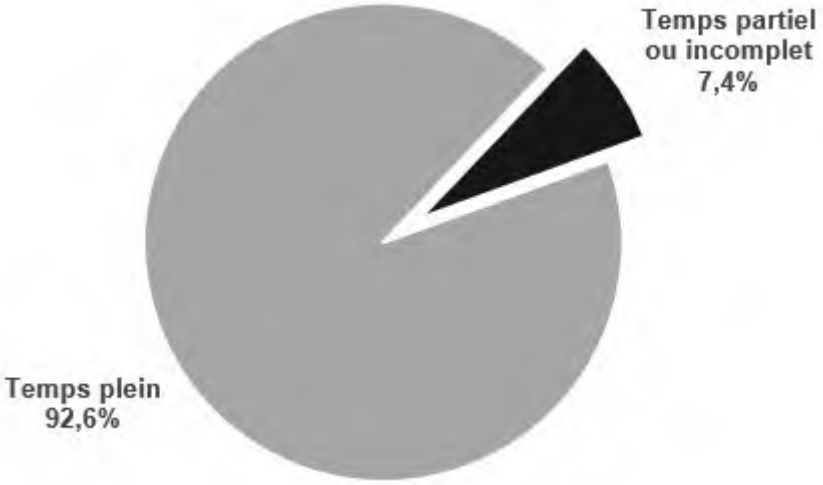
Répartition du nombre d'agent ayant déposé des jours de CET selon la catégorie au 31 décembre 2023



6.3 Quotités (temps partiels et temps incomplets)

Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2023

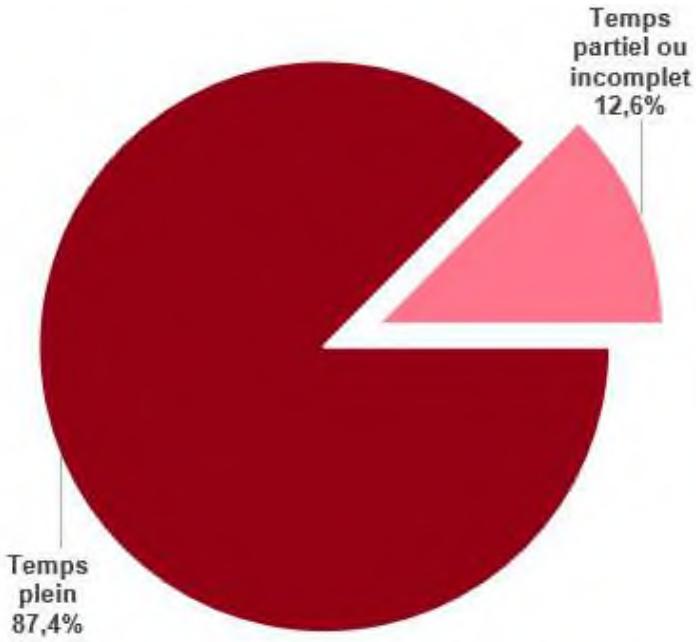
Temps plein / Temps partiel ou incomplet	Effectifs 2023
Temps plein	1058
Temps partiel ou incomplet	84
Total général	1142



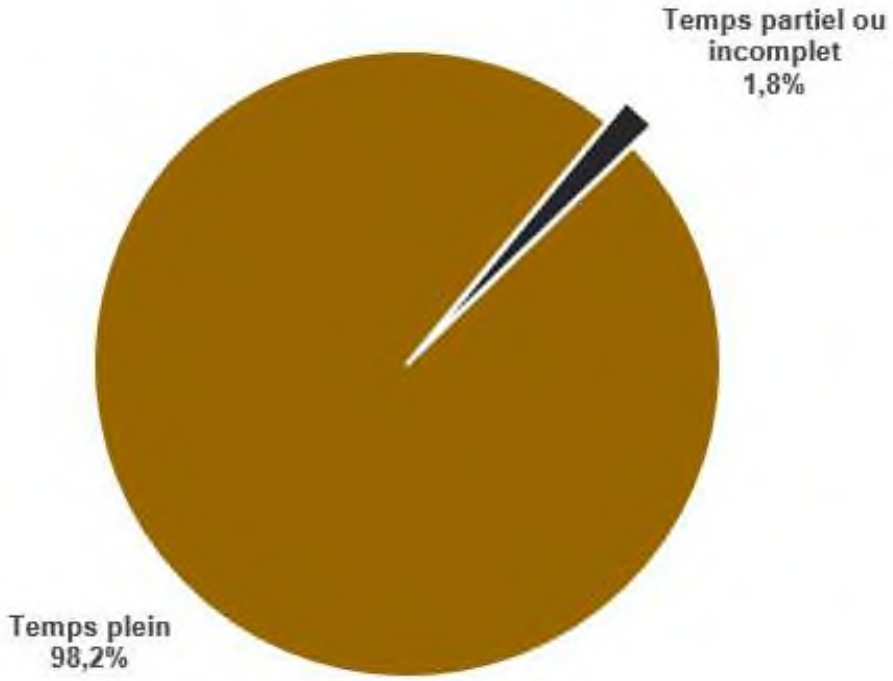
Répartition des personnels par quotité de travail selon la population au 31 décembre 2023

Quotité	Effectifs réels 2023	
	BIATSS	ENSEIGNANT
Temps plein	515	543
Temps partiel ou incomplet	74	10
90%	3	0
80%	43	1
70%	3	1
60%	4	0
50%	17	8
40%	3	0
20%	1	0
Total général	589	553

Répartition des personnels BIATSS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2023



Répartition des personnels ENSEIGNANTS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2023

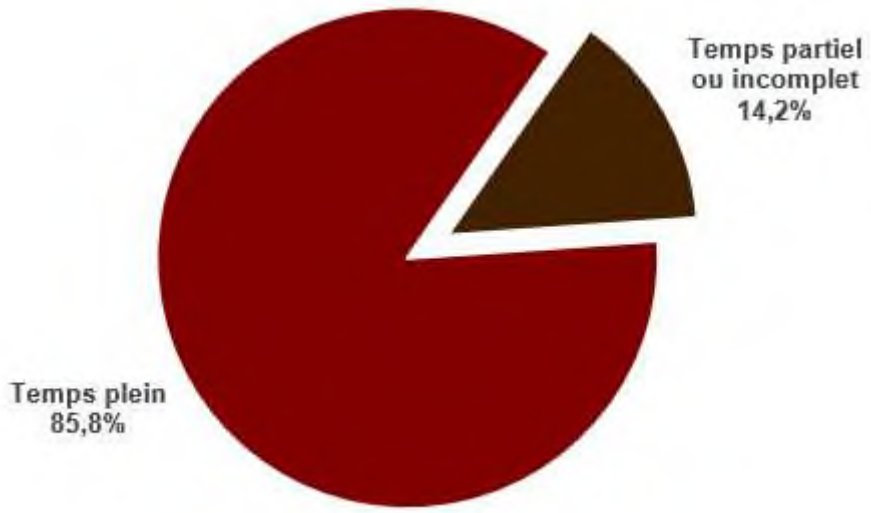


Répartition des personnels BIATSS selon la quotité de travail au 31 décembre 2023

Quotité	Effectifs réels 2023	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
Temps plein	159	356
Temps partiel ou incomplet	15	59
90%	0	3
80%	4	39
70%	1	2
60%	1	3
50%	5	12
40%	3	0
20%	1	0
Total général	174	415

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2023

Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2023



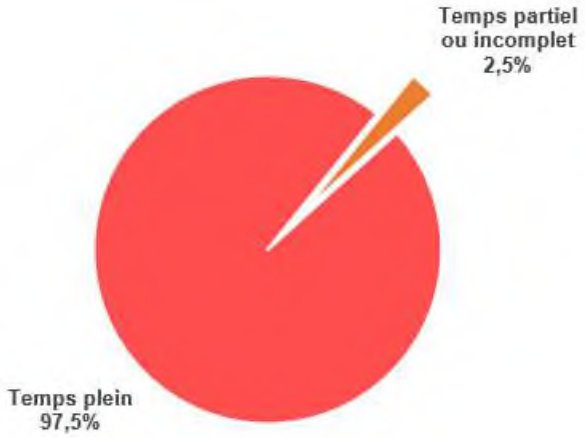
Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie et la quotité de travail au 31 décembre 2023

Catégorie - Titulaires/Contractuels	Quotités de travail chez les BIATSS en 2023								
	100	90	80	70	60	50	40	20	Total
CONTRACTUEL	91,4%	0,0%	2,3%	0,6%	0,6%	2,9%	1,7%	0,6%	100,0%
A	88,6%	0,0%	3,5%	0,9%	0,9%	2,6%	2,6%	0,9%	100,0%
B	97,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	100,0%
C	92,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	100,0%
TITULAIRE	85,8%	0,7%	9,4%	0,5%	0,7%	2,9%	0,0%	0,0%	100,0%
A	90,5%	0,5%	6,9%	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	100,0%
B	81,7%	0,8%	12,7%	0,8%	0,8%	3,2%	0,0%	0,0%	100,0%
C	82,0%	1,0%	10,0%	1,0%	2,0%	4,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total général	87,4%	0,5%	7,3%	0,5%	0,7%	2,9%	0,5%	0,2%	100,0%

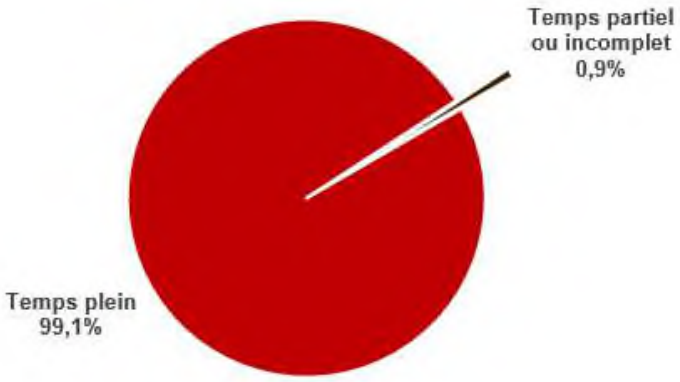
Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la quotité de travail au 31 décembre 2023

Quotité	Effectifs réels 2023	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
Temps plein	310	233
Temps partiel ou incomplet	8	2
80%	0	1
70%	1	0
50%	7	1
Total général	318	235

Répartition des personnels ENSEIGNANTS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2023



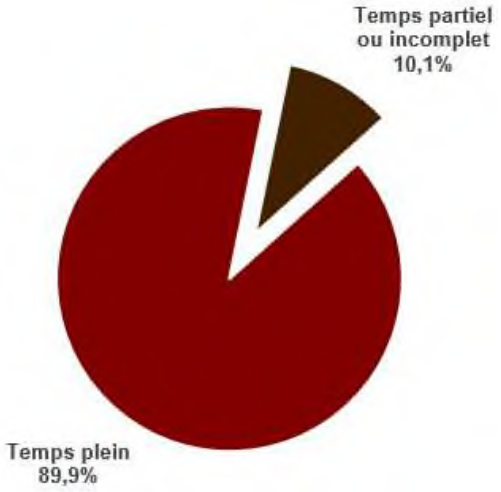
Répartition des personnels ENSEIGNANTS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2023



Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet par genre au 31 décembre 2023

Quotité	Effectifs réels 2023	
	FEMME	HOMME
Temps plein	532	526
Temps partiel ou incomplet	60	24
90%	3	0
80%	35	9
70%	3	1
60%	3	1
50%	15	10
40%	1	2
20%	0	1
Total général	592	550

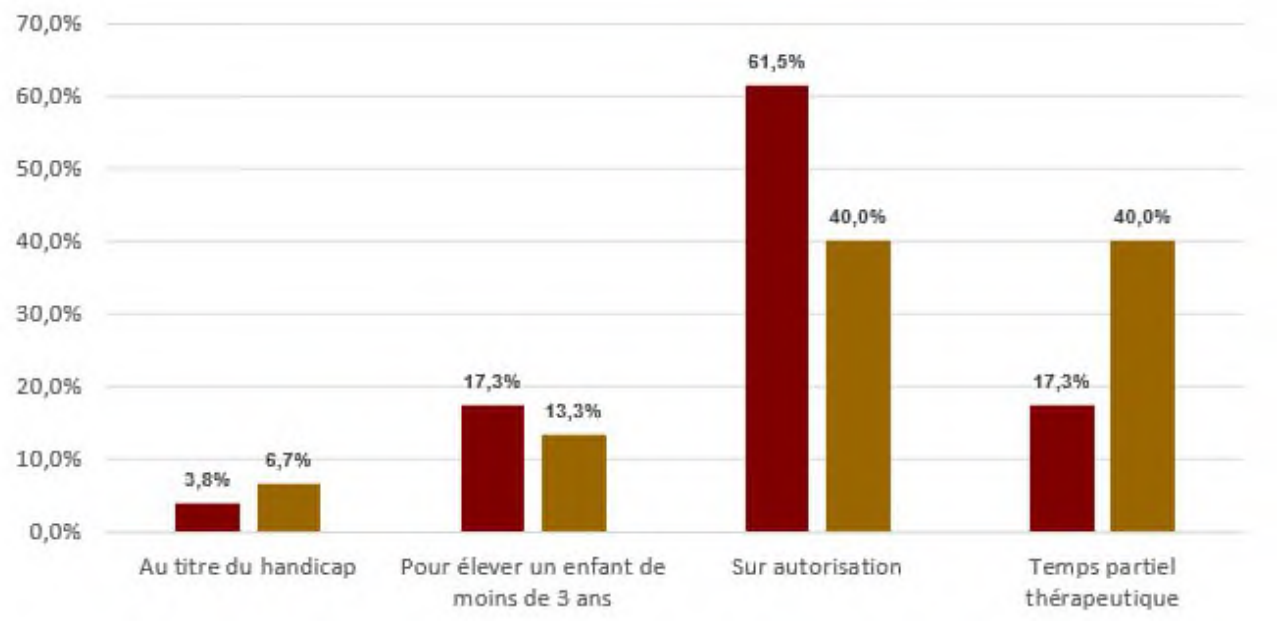
Répartition des femmes à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2023



Répartition des hommes à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2023

Répartition des personnels à temps partiel par motif et par genre au 31 décembre 2023

Quotité	FEMME	HOMME	Total général
Au titre du handicap	2	1	3
Pour élever un enfant de moins de 3 ans	9	2	11
Sur autorisation	32	6	38
Temps partiel thérapeutique	9	6	15
Total général	52	15	67



6.4 Les absences

De quoi parle-t-on pour les absences ?

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

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

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

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

Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2023 et 2022

Motifs d'absence	2023				2022				Écarts - nb de jours ouvrés	
	Nb d'agents absents	Nb d'absence	Nb de jours ouvrés	%	Nb d'agents absents	Nb d'absence	Nb de jours ouvrés	%	En nb	En %
Global	442	662	8 267	100,0%	487	767	10 303	100%	-2 036	-20%
Accident de service	2	2	17	0,2%	5	5	141	1,4%	-124	-88%
Accident du travail	1	1	87	1,1%	2	2	266	2,6%	-179	-67%
Accident de trajet	7	7	133	1,6%	10	11	215	2,1%	-82	-38%
CLM - CLD	12	12	2 306	27,9%	15	15	2 166	21,0%	140	6%
Congés maladie ordinaire	305	450	4 714	57,0%	341	532	5 803	56,3%	-1 089	-19%
Congés maternité	10	10	683	8,3%	19	19	1 270	12,3%	-587	-46%
Congés paternité	6	7	92	1,1%	10	13	173	1,7%	-81	-47%
Soins à un enfant	99	173	235	2,8%	85	170	269	2,6%	-34	-13%

A noter : *un agent peut comptabiliser plusieurs motifs d'absence*

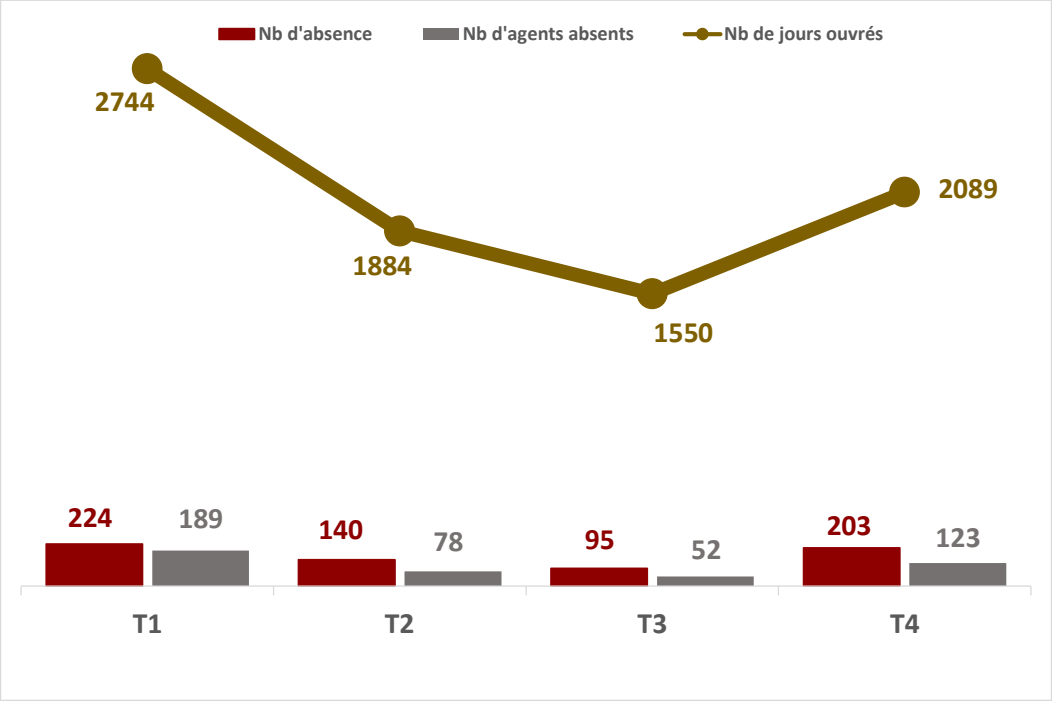
Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2023 par catégorie statutaire

Motifs d'absence	Nb d'agents absents				Nb d'absence				Nb de jours ouvrés d'absence			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Global	232	119	91	442	325	184	153	662	4 133	1 427	2 707	8 267
Accident de service	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	17	17
Accident du travail	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	87	87
Accident de trajet	2	2	3	7	2	2	3	7	36	47	50	133
CLM - CLD	5	1	6	12	5	1	6	12	921	251	1 134	2 306
Congés maladie ordinaire	162	75	68	305	217	107	126	450	2 499	873	1 342	4 714
Congés maternité	7	2	1	10	7	2	1	10	499	145	39	683
Congés paternité	4	1	1	6	5	1	1	7	69	5	18	92
Soins à un enfant	52	38	9	99	89	71	13	173	109	106	20	235

Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2023 par genre

Motifs d'absence	Nb d'agents absents			Nb d'absence			Nb de jours ouvrés d'absence		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Global	316	126	442	473	189	662	5 788	2 479	8 267
Accident de service	0	2	2	0	2	2	0	17	17
Accident du travail	1	0	1	1	0	1	87	0	87
Accident de trajet	5	2	7	5	2	7	97	36	133
CLM - CLD	8	4	12	8	4	12	1 674	632	2 306
Congés maladie ordinaire	218	87	305	316	134	450	3 067	1 647	4 714
Congés maternité	10	0	10	10	0	10	683	0	683
Congés paternité	0	6	6	0	7	7	0	92	92
Soins à un enfant	74	25	99	133	40	173	180	55	235

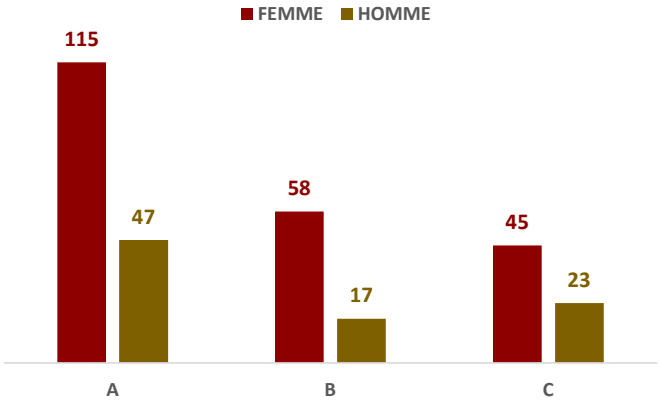
Évolution trimestrielle des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2023



Évolution annuelle du nombre de jours d'absence, du nombre d'absence et du nombre d'agents ayant été au moins une fois en arrêt pour maladie ordinaire entre 2021 et 2023

Evolution congés maladie ordinaire	2023	2022	2021
Nb d'agents absents	305	341	230
Nb d'absence	450	532	327
Nb de jours ouvrés	4714	5803	5244

Répartition du nombre d'agents en CMO par catégorie et par genre en 2023



Calcul du taux d'absentéisme global

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

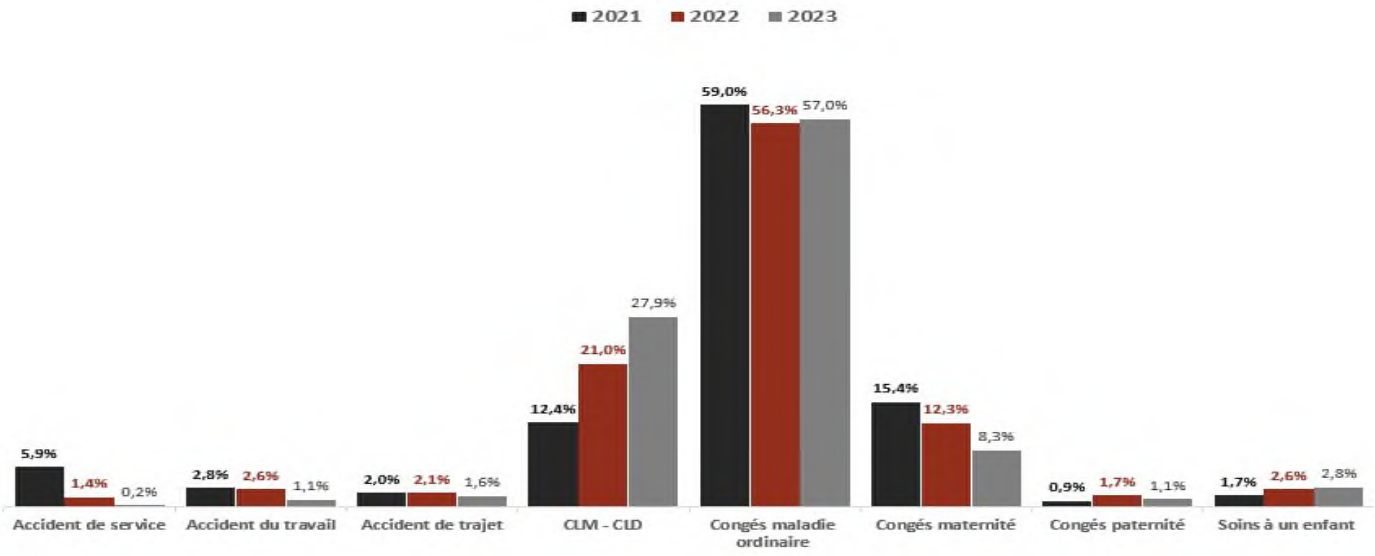
Le taux d'absentéisme mesure le ratio entre le nombre de jours ouvrés d'absences et le temps de travail effectif, toute population confondue (hors élèves fonctionnaires stagiaires). Seuls les motifs d'absence pour maladie ordinaire sont inclus.

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

Taux d'absentéisme	2023	2022	2021
Global	2,1%	2,7%	2,4%

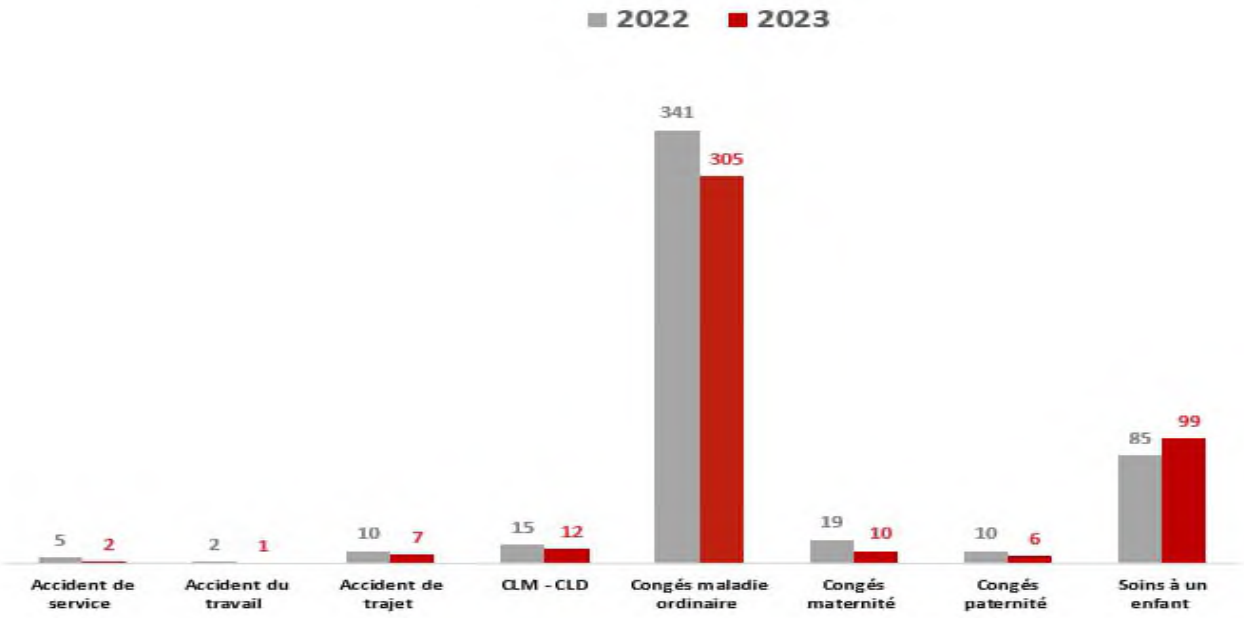
Répartition annuelle des absences par motifs d'absence

Motifs d'absence	Répartition %		
	2023	2022	2021
Global	100%	100%	100%
Accident de service	0,2%	1,4%	5,9%
Accident du travail	1,1%	2,6%	2,8%
Accident de trajet	1,6%	2,1%	2,0%
CLM - CLD	27,9%	21,0%	12,4%
Congés maladie ordinaire	57,0%	56,3%	59,0%
Congés maternité	8,3%	12,3%	15,4%
Congés paternité	1,1%	1,7%	0,9%
Soins à un enfant	2,8%	2,6%	1,7%



Les absences pour **maladie ordinaire** sont majoritaires et représentent **plus de la moitié** des jours d'absence comptabilisés.

Répartition annuelle du nombre d'absent **en fonction du motif d'absence**



Zoom sur les personnels BIATSS

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

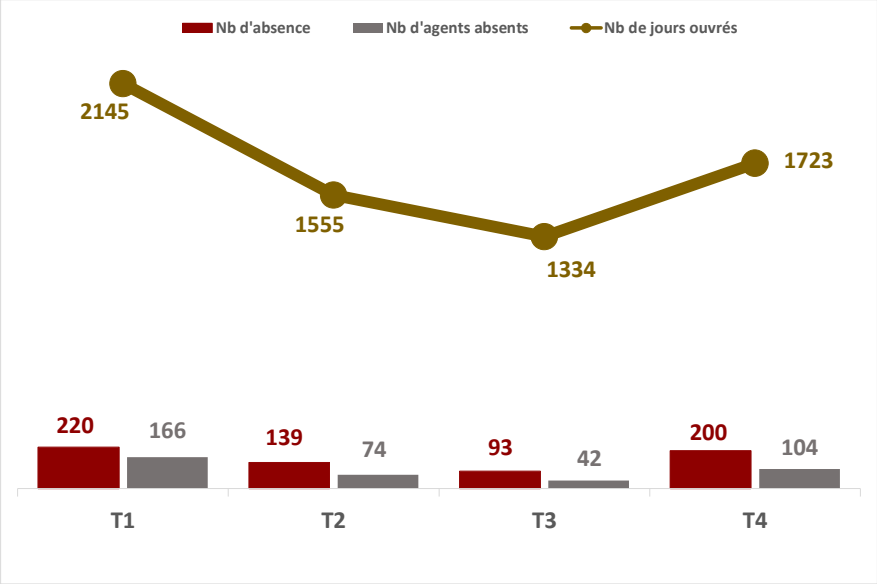
Population	Motifs d'absence	2023		2022		2021		Écarts - nb de jrs ouvrés 2023 / 2022	
		Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	En nb	En %
BIATSS	Total	386	6 757	415	7 949	272	6 070	-1 192	-15%
	Congés Maladie Ordinaire	265	3 787	294	4 780	191	3 901	-993	-21%
	CLM - CLD	11	2 211	12	1 881	8	1 100	330	18%
	Congés Maternité	7	469	14	846	14	884	-377	-45%
	Congés Paternité	4	55	10	173	5	46	-118	-68%
	Soins à un enfant ou garde	99	235	85	269	54	139	-34	-13%

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

En 2023, 386 agents BIATSS (soit 29 de moins qu'en 2022 ; -7%) ont connu au moins une absence pour les motifs d'absence suivants :

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

Par ailleurs, le nombre de jours ouvrés d'absence diminue également : 6757 jours ouvrés sont comptabilisés : soit 1 192 jours d'absence de moins par rapport à 2022 (-15%).



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

Evolution congés maladie ordinaire	2023	2022
Nb d'agents absents	265	294
Nb d'absence	399	481
Nb de jours ouvrés	7949	6070

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

Taux d'absentéisme	2023	2022	2021
BIATSS	3,3%	4,2%	3,4%

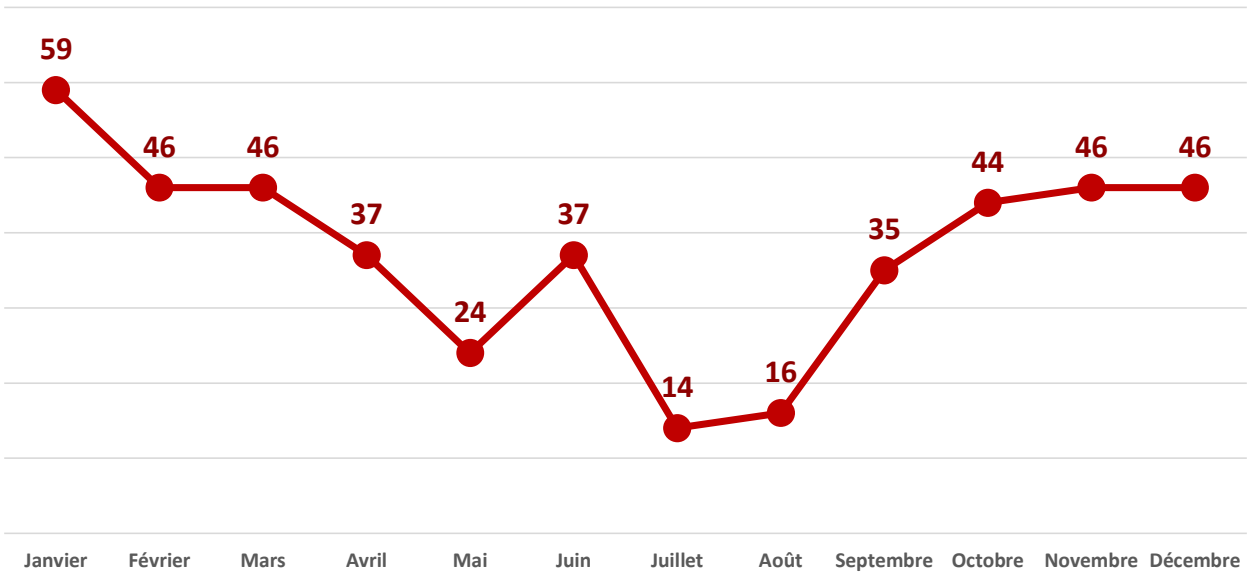
Taux d'absentéisme des personnels BIATSS pour congés maladie ordinaire en fonction du genre

Taux d'absentéisme	Femme	Homme	Global
BIATSS	3,6%	2,8%	3,3%

Taux d'absentéisme des personnels BIATSS pour congés maladie ordinaire en fonction de la catégorie statutaire

Taux d'absentéisme	A	B	C	Global
BIATSS	2,7%	2,7%	5,7%	3,3%

Évolution mensuelle du nombre d'absence pour congés maladie ordinaire

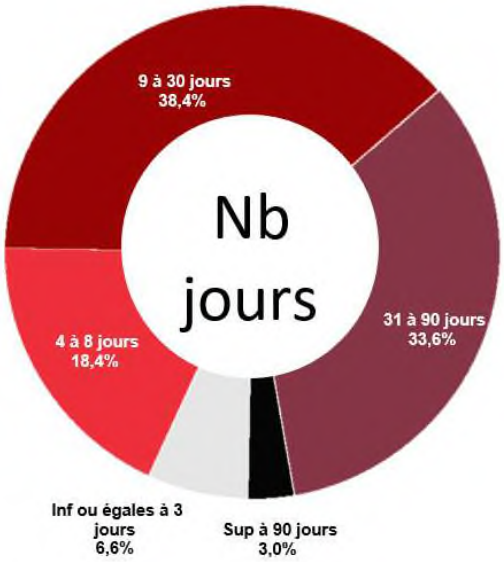


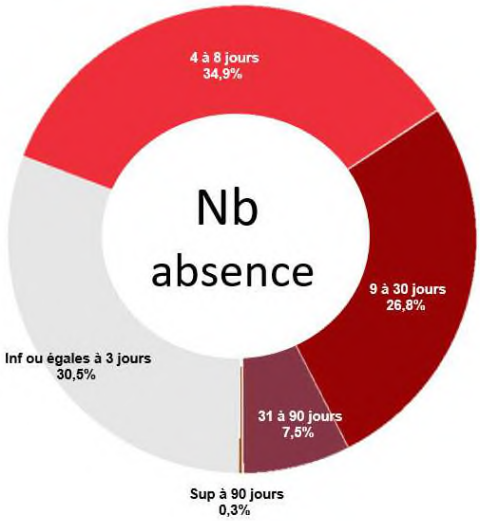
Nombre de jours de carence des personnels Biatss par catégorie statutaire et genre

Catégorie statutaire	Genre		
	Femme	Homme	Total
BIATSS	236	108	344
A	104	43	147
B	67	26	93
C	65	39	104

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

Durée d'absence	Répartition %	
	Nb de jrs d'absence	Nb d'absence
BIATSS titulaires	**3044**	**295**
Inf ou égales à 3 jours	200	90
4 à 8 jours	560	103
9 à 30 jours	1169	79
31 à 90 jours	1023	22
Sup à 90 jours	92	1





Absences des personnels BIATSS titulaires pour congés maladie ordinaire en fonction de la catégorie d'âge et de la durée d'absence

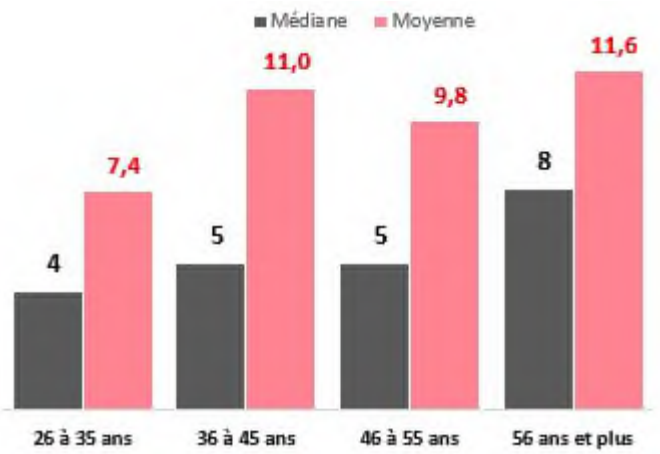
Catégorie d'âge	Répartition du nombre d'absence par durée				
	Inf ou égales à 3 jours	4 à 8 jours	9 à 30 jours	> 30 jrs	Total
BIATSS titulaires	31%	35%	27%	8%	100%
18 à 25 ans	0%	0%	0%	0%	0%
26 à 35 ans	46%	29%	23%	3%	100%
36 à 45 ans	25%	39%	30%	7%	100%
46 à 55 ans	36%	35%	22%	7%	100%
56 ans et plus	22%	35%	32%	11%	100%

Au global,les 2/3 des absences sont inférieures à 9 jours.

Absence en fonction des catégories d'âge

Catégorie d'âge	2023	
	Nb de jrs d'absence	Nb d'absence
BIATSS titulaires	3 044	295
18 à 25 ans	-	-
26 à 35 ans	260	35
36 à 45 ans	483	44
46 à 55 ans	1120	114
56 ans et plus	1181	102

Catégorie d'âge	Durée d'absence	
	Médiane	Moyenne
BIATSS titulaires	5	10
18 à 25 ans	-	-
26 à 35 ans	4	7,4
36 à 45 ans	5	11,0
46 à 55 ans	5	9,8
56 ans et plus	8	11,6



7. POLITIQUE SOCIALE

7.1 Action sociale

De quoi parle-t-on par action sociale ?

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

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

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

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

Les personnels concernés par ces prestations sont les suivants :

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

7.2 Prestations sociales

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

Prestations sociales versées par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2023

Nature de la demande	Nombre de demandes satisfaites	Montant versé par l'ENS
Participation aux frais de centre de loisirs avec hébergement	0	0 €
Participation aux frais de centre de loisirs sans hébergement	5	665,57 €
Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif, en centre familial ou séjours linguistiques	0	0 €
Participation aux activités sportives	9	850 €
TOTAL	14	1515,57€

A noter que les 14 demandes satisfaites concernent 9 personnes. Ces personnes se répartissent à part égales (un tiers) entre les différentes catégories C, B et A.

Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, 66,67% des personnes appartiennent à la tranche d'âge 36-45 ans, 22,22% sont dans la tranche d'âge 46 à 55 ans et 11,11% sont dans la tranche d'âge 55 ans et plus

> 126,30 €
> C'est le montant moyen des prestations sociales versées en 2023 par personne aidée.

À ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 9249,63 €.

Année	2021	2022	2023
Dépenses de prestations sociales	**7 646 €**	**10 124,02 €**	**10 765,2 €**

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.

7.3 L'association ENSemble

L'association ENSemble est l'association du personnel de l'ENS de Lyon et compte 258 adhérents en 2022.

> 40 000 €
> C'est le montant de la subvention versée par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2023 à l'association ENSemble.

Membres du bureau

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

Mot de la Présidente ENSemble

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

L'association du personnel existe depuis 14 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 258 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 évènements 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 six 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 évènements organisés par l'association.

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

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

Horia Chellali

Actions et ventes de l'association ENSemble

Manifestations – ventes
Arbre de Noël
Achat places de cinéma
Achat de tickets « Musée des Confluences »
Achat de coupons « Calicéo »
Achat de goodies
Espace CE billetterie
Journée Festive

Partenariats

Partenariats	Offre adhérents
Achat groupé biscuits Saint-Michel	Prix réduit
Café Brocéliande	Prix réduit
Centre balnéothérapie CALICEO *Sainte-Foy-lès-Lyon*	Prix réduit
Vente tickets cinéma UGC ciné cité Pathé Gaumont	Prix réduit
Vente de fromages	Prix réduit
Vente de parfumerie	Prix réduit
Achat groupé de confiseries Cobiscol	Prix réduit
Exposition de produits de la Crète	Prix réduit
Achat groupé biscuiterie Jeannette	Prix réduit

Activités sportives proposées

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

7.4 Assistante sociale et commission d'action sociale

Une assistante sociale est disponible pour accompagner les agents qui en ont besoin. Elle reçoit à l'ENS de Lyon tous les lundis et un mercredi par mois, ainsi qu'un jeudi et un vendredi après midi par mois. La permanence est affichée sur l'intranet. Elle est mise à disposition par ACTIS.

De quoi parle-t-on pour ACTIS ?

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

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

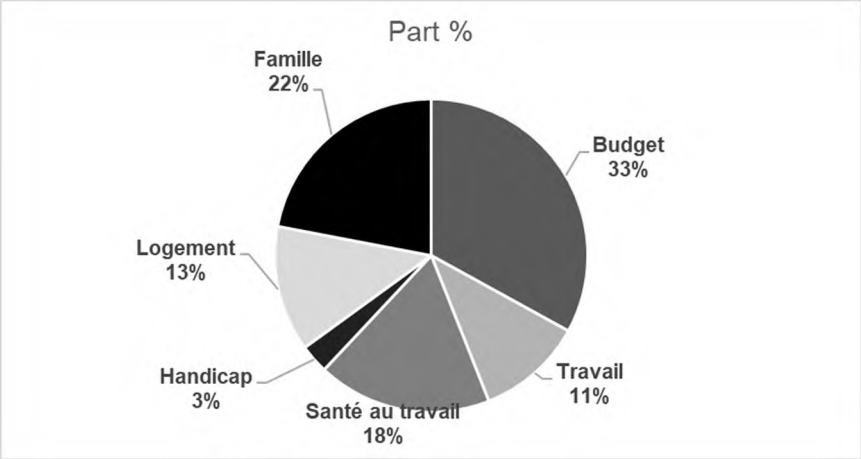
L'assistante sociale intervient principalement auprès des agents en leur proposant un accompagnement individualisé sur de nombreuses thématiques. Cet accompagnement individualisé doit permettre de faciliter l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Répartition des personnes suivies avec ACTIS par population en 2023

Catégorie	Enseignants/Enseignants chercheurs	Personnels Administratif	Normaliens	Total
%	20,6%	71,4%	7,9%	
Nombre de dossiers	13	45	5	63

Répartition des sujets abordés avec ACTIS en 2023

Domaine intervention	Budget	Travail	Santé au travail	Handicap	Logement	Famille
Part %	33%	11%	18%	3%	13%	22%



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 89 entretiens en présentiel sur l'année, ainsi que 53 entretiens téléphoniques et 66 courriels ou courriers échangés.

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

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

La commission d'action sociale

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

Si l'on s'attache à la présentation des dossiers en commission d'action sociale sur l'ensemble de l'année 2021, les entretiens ont abouti à la présentation de 10 dossiers (09 ayant reçu un avis favorable.)

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

> 9 662 €
> C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2023.

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.

7.5 Frais de transport en commun

La prise en charge des frais de transport en commun à hauteur de 50% des frais engagés (75% à compter du 1er septembre 2023) 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 % (75% à compter du 1er septembre 2023).

Le montant de la participation aux frais de transport domicile-travail s'élève à 118 857€. Cette somme inclut les abonnés des transports en commun de l'ensemble des sites mais pas les dépenses du PDA.

De quoi parle-t-on pour le PDA ?

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

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

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

La moyenne des abonnements PDA sur l'année 2023 est de 183 abonnés sur l'ensemble des sites pour un montant total de participation de l'établissement de 68 247,9€.

187 104,9 €

C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2023

7.6 Restauration

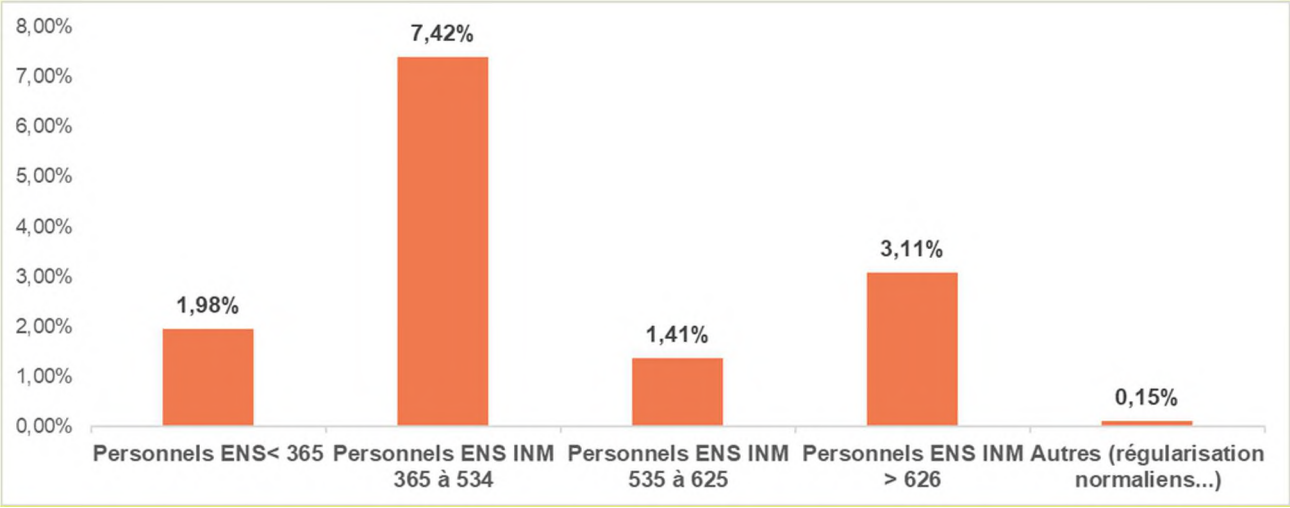
	Descartes		Monod		TOTAL			
Niveau de subvention selon le profil de l'agent	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%	passages 2022	différence par rapport à 2022
Personnels ENS< 365	3 521	15,00%	2 750	0,00%	6 271	14,10%	30 782	-24 511
Personnels ENS INM 365 à 534	11 305	48,16%	12 163	4,64%	23 468	52,76%	22386	1 082
Personnels ENS INM 535 à 625	2 253	9,60%	2 195	11,44%	4 448	10,00%	4030	418
Personnels ENS INM > 626	6 176	26,31%	3 655	0,00%	9 831	22,10%	8392	1 439
Autres (régularisation normaliens...)	219	0,93%	240	0,00%	459	1,03%	1146	-687
TOTAL	23 474	100%	21 003	16%	44 477	100%	66736	-22 259

Outre les changements tarifaires et de tranches opérés et qui ont impacté les années 2022 et 2023 noter que la forte baisse constatée sur le nombre de passages de la tranche INM compris entre 326 et 534 est liée notamment au fait que les normaliens fonctionnaires stagiaires apparaissaient dans cette tranche antérieurement, depuis 2023 bien que faisant l'objet d'un subventionnement ENS, ils se trouvent pour partie dans la catégorie étudiant (tableau infra), un travail est en cours avec le CROUS afin d'isoler de manière précise le nombre de passages liés aux normaliens

Répartition des passages aux restaurants CROUS Descartes et Monod sur l'année 2023

Type d'usager	Nombre de passages 2023	% du total 2023
Etudiants (auditeurs et normaliens)	226 675	71,65%
Personnels ENS< 365	6 271	1,98%
Personnels ENS INM 365 à 534	23 468	7,42%
Personnels ENS INM 535 à 625	4 448	1,41%
Personnels ENS INM > 626	9 831	3,11%
Autres (régularisation normaliens...)	459	0,15%
Autres organismes/invités/passagers extérieurs	45 194	14,29%
TOTAL	316 346	100%

Répartition du nombre de passages selon l'INM des personnels sur l'année 2023



Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Descartes sur l'année 2023

Type d'usager	Nombre de passages	% du total
Personnels ENS< 365	3 521	15,00%
Personnels ENS INM 365 à 534	11 305	48,16%
Personnels ENS INM 535 à 625	2 253	9,60%
Personnels ENS INM > 626	6 176	26,31%
Autres (régularisation normaliens...)	219	0,93%
TOTAL	23 474	-

Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Monod sur l'année 2023

Type d'usager	Nombre de passages	% du total
Personnels ENS< 365	2750	13,09%
Personnels ENS INM 365 à 534	12163	57,91%
Personnels ENS INM 535 à 625	2195	10,45%
Personnels ENS INM > 626	3655	17,40%
Autres (régularisation normaliens...	240	1,14%
TOTAL	21003	

7.7 Psychologue du travail

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

En 2023, les rendez-vous avec les psychologues des **Réseaux PAS** sont les mercredis (matin et après-midi) et les jeudis et vendredis (après-midi) à l'agence **MGEN** - 54 Avenue Jean Jaurès Lyon 7ème.

«3 agents ont consulté le psychologue (en face à face et/ou téléphonique) pour 4 entretiens.

7.8 La politique du handicap

Quel est le contexte réglementaire sur la politique du handicap ?

La première définition légale du handicap en France s'inscrit dans la loi 2005-102 du 11février 2005 :

« 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. »

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.

Cette définition s'inscrit dans la promotion d'une société dite « inclusive », c'est-à-dire qui deviendrait partout accessible à tous.

Les objectifs du travail mené en interne sont :

- **Pour les agents** : créer un environnement capacitant, qui favorise le recrutement, l'accueil et le maintien dans l'emploi.
- **Pour les étudiants, notamment normaliens** : améliorer les compétences de l'École pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants concernés, c'est-à-dire :

    - Assurer le droit à la compensation dans la limite de l'aménagement raisonnable par le biais des Plans d'Accompagnement
    - Sensibiliser les différents acteurs concernés et favoriser l'émergence de compétences pédagogiques inclusives

Les éléments relatifs à la politique handicap de l'Ecole (schéma directeur, archives vidéo d'actions de sensibilisation…) sont à lire dans la page du site publique de l'Ecole : L'Ecole>Nous connaître>Nos Engagements>Handicap.

7.8.1 Le taux d'emploi

Depuis 2005, au moins 6% de l'effectif d'une entreprise ou d'une administration doit être constitué de personnes en situation de handicap.

Il y a différentes manières de remplir son obligation d'emploi : par l'emploi direct (recrutements, et maintien dans l'emploi), par la sous-traitance et par la contribution financière aux fonds dédiés.

4,88%
C'est le pourcentage de travailleurs en situation de handicap déclarés au 31 décembre 2023 à l'ENS de Lyon.

Ce taux est en baisse par rapport à celui de l'année dernière (5,22%) Il correspond au taux 2021 (4,73%).

Ce taux rend compte de l'écart entre le nombre de nouvelles personnes ayant une RQTH (par le recrutement ou l'acquisition de la RQTH pour des personnes déjà en poste) et le nombre des personnes ayant une RQTH et quittant l'Ecole (retraite ou invalidité) ajouté à celui des personnes pour lesquelles la RQTH est arrivée à échéance et qui n'ont pas souhaiter demander son renouvellement.

En 2023 :

- 5 nouvelles personnes sont devenues Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi :
  - 1 nouveau doctorant
  - 1 personne recrutée en CDD
  - 3 personnes déjà en poste au sein de l'Ecole ayant obtenu la RQTH en 2022
- 8 personnes n'ont plus été comptées comme Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
  - 3 fins de CDD
  - 5 non renouvellement de RQTH

Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 55 au 31 décembre 2023 (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	2021	2022	2022
Nombre d'agents	53	58	55

7.8.2 Les droits des travailleurs en situation de handicap

Les troubles qui peuvent entrainer 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.
Les médecins de prévention ont l'autorité pour préconiser les aménagements à mettre en œuvre.
La qualité des liens entre ces différents acteurs c'est-à-dire leur formalisation, la connaissance et la reconnaissance de l'expertise de chacun, conditionne celle de l'accompagnement apporté aux agents (à leurs encadrants et collègues aussi lorsqu'une communication est construite en accord avec l'agent concerné).

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

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

- Temps partiel de droit, sur simple avis du médecin de prévention ;
- Priorité pour les mutations ;
- Bonification supplémentaire sur les chèques vacances (majoration de 30% de la bonification versée par l'État) ;
- Formations adaptées au handicap si celui-ci est survenu en cours de carrière ;
- Bilans de compétence et des formations spécifiques en vue d'une reconversion éventuelle en cas d'inaptitude aux fonctions ;
- Aménagement du poste de travail ;
- … et d'autres aides à consulter sur le catalogue dédié du FIPHFP

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

Tout agent en situation de handicap, ou de réadaptation professionnelle a droit à l'étude et la mise en œuvre d'un plan d'adaptation, d'aménagement ou d'accessibilité de son poste de travail, avec le concours du référent handicap et du médecin de prévention.
Ces aménagements peuvent concerner le poste de travail, mais également les conditions de travail au sens large, incluant aussi bien des aménagements d'horaires que le mode de transport domicile/travail, l'achat de prothèses auditives, de fauteuils ergonomiques…

6353,56 €
C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2023 à l'ENS de Lyon.

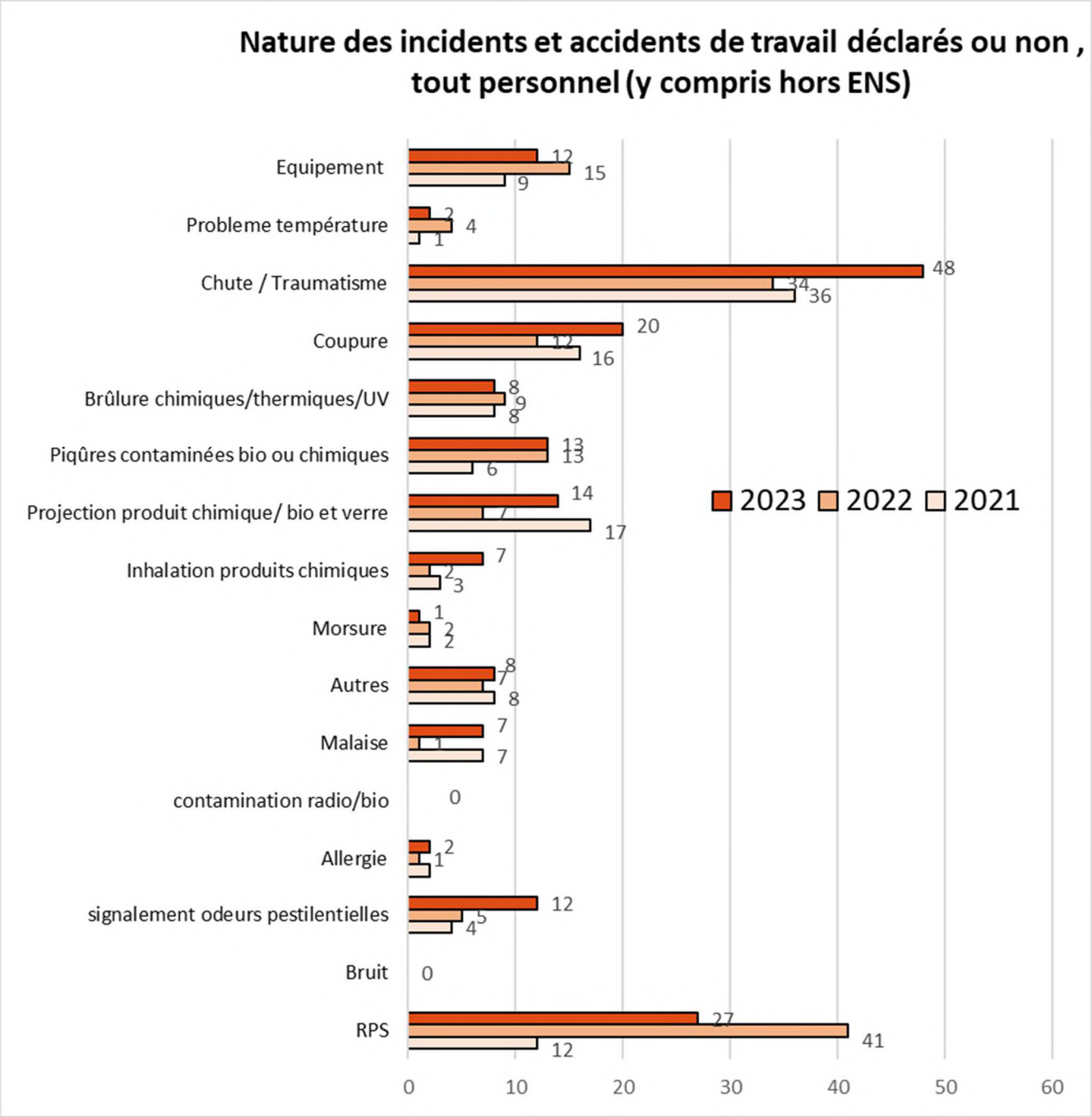
Ces aménagements sont pris sur le budget du chargé de mission handicap suite à une demande de l'agent reconnu travailleur handicapé, et validé par un avis médical.

8. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

8.1 La nature des risques professionnels existants

Nature des risques professionnels
Ambiances : • Bruit • Eclairage • Températures • Odeurs gênantes
Charge mentale et risques psychosociaux (RPS)
Chutes : • En hauteur • De plain-pied
Électricité
Équipements de travail et matériels de laboratoires : • Ecrasement • Coupures • Projections
Expérimentation animale : • Manipulation d'un animal à priori sain : griffure, allergie, morsure • OGM de classe de 2 ou 3
Incendie
Laser
Manutention manuelle et postures de travail
Manutention mécanique
Missions et interventions terrain
Rayonnements ionisants
Rayonnements non ionisants
Risques biologiques
Risques chimiques
Travail sur écran : • Mauvaise ergonomie du poste de travail (exemple : écran ou clavier trop haut, absence de rideaux)
Risque routier
Coactivité
Activités physiques

8.2 Nature des incidents et accidents de travail déclarés ou non pour l'ensemble des personnels (y compris hors ENS de Lyon) en 2023

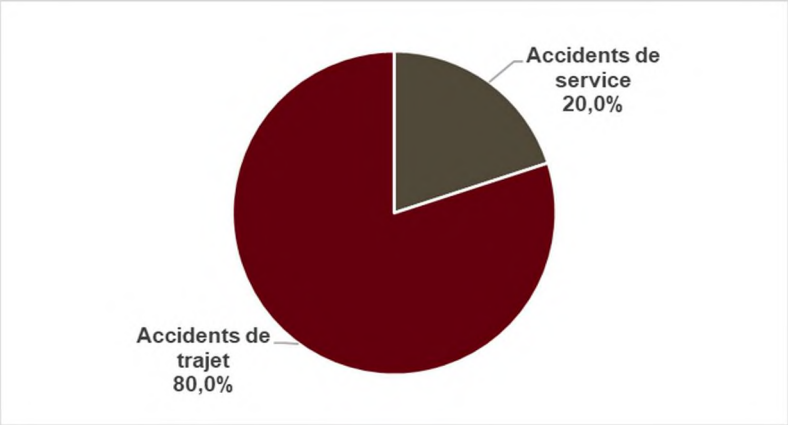


8.3 Le nombre et la nature des arrêts de travail imputable au service

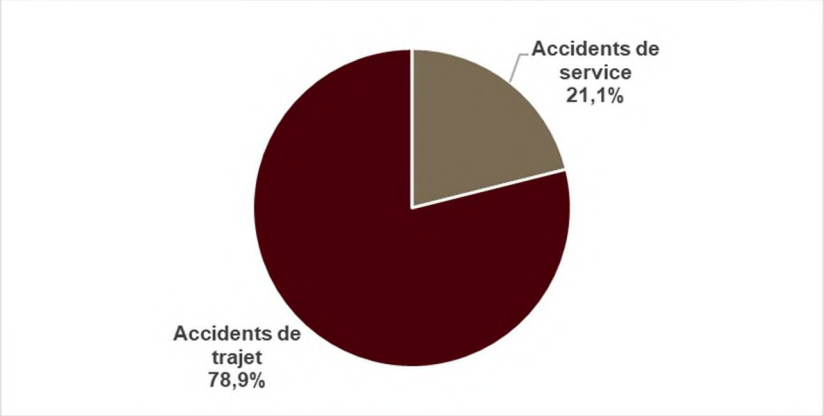
Répartition de la nature des accidents de service et de trajet des personnels déclarés en 2023

Type d'absence	Nb agents ayant déclaré un accident	Nb accidents déclarés et reconnus	Nb accidents ayant entraîné un arrêt de travail	jours d'arrêts
Accidents de service	7	7	2	46
Accidents de trajet	15	15	8	172
Accidents de mission	1	1	0	0
Total général	23	23	10	218

Répartition des accidents ayant entraîné un arrêt de travail par type d'absence en 2023



Répartition des jours d'arrêt selon le type d'absence en 2023



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

Deux notifications de danger grave et imminent en 2023

- Une notification le 5 juin 2023 suite à de fortes intempéries.

« Nous avons un motif raisonnable de penser que les pluies diluviennes du 3 juin ont entrainé des conséquences constituant un danger grave et imminent pour les agents et publics de la BDL et du théâtre Kantor. Par danger, nous entendons les risques liés aux infiltrations et à la pluie. Le jour même, chute de faux plafond, dommage sur la structure, proximité avec les installations électriques, effondrements divers, impact sur le dispositif incendie, risques de chute. Compte tenu de l'imprévisibilité de ce type d'évènements et en l'absence d'expertise sur la solidité et l'impact sur le bâti, ces dangers sont imminents. »

- Une notification le 4 décembre 2023 pour des chutes de faux plafonds et un fil électrique qui pend à la BDL suite à des intempéries.

« Nous avons un motif raisonnable de penser que chaque épisode de pluie entraîne des dégradations susceptibles de constituer un DGI pour les personnels et le public de la bibliothèque : chute de plaque de plafond constatées ce week-end et constat d'un fil électrique qui pend. »

8.5 Le nombre de suicides et tentatives de suicide

Aucun en 2023.

8.6 Les acteurs de la prévention et leurs activités

Les acteurs de la prévention	
Ingénieur de prévention des risques professionnels (1 ETP) et conseillère de prévention (article 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié d'établissement)	**1**
Technicien.es préventions des risques (2,8 ETP) parmi lesquels : • 1 conseillère en radioprotection administrative • 1 référente sécurité laser administrative	**3**
Secrétaire (1 ETP)	**1**
Médecins du travail (1 ETP)	**2**
Médecins pour les étudiants (temps médical de 0,4 ETP/semaine puis 0,9 ETP au 1er/09)	**1 puis 2**
Infirmière de santé au travail pour le personnel (1 ETP)	**1**
Psychologue du travail (arrivée le 1er septembre 2023) (1 ETP)	**1**

Les acteurs de la prévention	
Infirmières pour les étudiants (1,8 ETP)	**2**
Psychologues pour les étudiants et les doctorants (0,8 ETP)	**2**
Psychologue pour les personnels au centre de santé MGEN	**1**
Conseillers ou conseillères en radioprotection (CRP)	**4**
Référents sécurité laser	**7**
Assistants de prévention (article 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié d'établissement) : 31 assistants de prévention sur le site Monod 21 assistants de prévention sur le site Descartes 5 assistants de prévention sur le site Buisson 1 assistant de prévention à Lyon Sud 3 assistants de prévention à l'IGFL	**61**
Assistante sociale des personnels	**1**

Les assistants de prévention

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

Ordre du jour de la réunion des assistants de prévention du 30 juin 2023

1. Présentation de l'équipe SPST
2. Mise à jour de la liste des AP
3. Retour sur la formation des encadrants
4. Présentation du programme annuel de prévention de l'ENS
5. Visite prévention et santé au travail dans les services
6. Inspection SST du 17 et 18 octobre 2023
7. Point sur les FIE – difficultés rencontrées
8. Point déchets – gestion des déchets liquides
9. Questions diverses

Ordre du jour de la réunion des assistants de prévention du 11 décembre 2023

1. Présentation du nouveau médecin du travail
2. Retour sur l'Inspection santé et sécurité au travail d'octobre 2023
3. Rôle et missions des assistants de prévention
4. Formation à la rédaction d'un plan de prévention
5. Questions diverses

En 2023, il y a eu **2 ateliers AP inter-établissement**

- 1 atelier « Dispositifs RPS » le 10 mars 2023
- 1 atelier « Requête EvRP et mise en forme dynamique avec excel (42 AP répartis sur 3 jours les 07, 14 et 23 novembre).

En 2023, **6 AP ENS ont été formés**

Il y a eu 3 sessions de formation AP inter-établissement : **9 nouveaux AP** sont en attente de formation pour 2024

Fin 2023, Il reste 9 unités de travail sur 64 qui n'ont jamais désignées d'AP.

4 unités de travail avaient un AP, l'AP étant parti, il leur a été proposé de nommer pour ces 4 unités 3 AP. Une unité doit trouver et renommer un AP suite à un départ.

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

4 CRP

Nombre total	**4**
Sources scellées et non scellées	**3**
Sources non scellées	**3**
Sources émettrices de rayons X	**1**

* 1 PCR assure une mission concernant les sources non scellées et sources émettrices de rayons X

Une nouvelle CRP d'établissement a été nommée en avril 2023. Le CRP de l'IGFL a quitté ses missions en septembre 2023, suite au déclassement du site.
La conseillère de prévention a repris la mission de PGMN (préposée à la garde des matières nucléaires) et celle de Conseiller SISERI (Système d'Information de la Surveillance de l'Exposition au Rayonnement Ionisants) Employeur.

Reunion PCR du 11 Decembre 2023, reporté au 10 janvier 2024.

Reunion PCR du 8 juin 2023

Ordre du jour :

1. *Etude des devis des vérifications périodiques des lieux de travail : Devis Bureau Veritas et dates d'intervention pour le site IGFL et Monod*

2. *Organisation de la radioprotection*
   2.1 Suivi administratif ;
   2.2 Gestion des badges ;

2.3 Gestion des dosimètres ;
2.4 Commande des radioéléments ;
2.5 Formation des personnes manipulant des sources non scellées ;
2.6 Formation des personnes utilisant le XRad-320 ;
2.7 Formation des personnes utilisant le µtomographe ;
2.8 Formation des personnes utilisant le SAXS ;
2.9 Formation des personnes utilisant le diffractomètre ;
2.10 Etude de poste de travail ;
2.11 Contrôle d'ambiance (exposition externe ambiante/contamination radioactive surfacique) ;
2.12 Compteur à scintillation ;
2.13 Gestion des déchets radioactifs ;
2.14 Vérifications des appareils de mesure ;
2.15 Procédures d'urgence ;
2.16 Visite médicale ;

3. *Questions diverses*
3.1 Formation et renouvellement PCR
3.2 Contamination des salles SNS

La nouvelle CRP a participé à la journée PCR/CRP inter établissement du jeudi 6 juillet 2023

Le service de médecine de prévention

L'année est marquée par le départ du Docteur Le Doze et l'arrivée du Docteur Lechani.

Le Docteur LE DOZE, arrivée en janvier 2021, était présente 30h par semaine. Elle a quitté l'établissement fin juillet 2023.

Le Docteur LECHANI lui a succédé début novembre 2023. Il est présent les lundis, mardis et jeudis et en télétravail le mercredi matin. Il a en charge le suivi des agents et doctorants ENS :

- De la VPE (sauf département de chimie)
- De la VPR (Sauf le laboratoire de chimie et Persée)
- De la DGS (sauf DRH et SPST)
- De l'IFE

Le docteur LAPORTE est présent le vendredi (ou le mardi une fois par mois).

Il a en charge le suivi des agents et doctorants de l'ENS :

De la présidence

De la BDL

Du département de chimie

Du laboratoire de chimie

De Persée

De la DRH

Du SPST

- Une infirmière en santé au travail est présente à temps complet. Elle est la référente des personnels et des doctorants.

- Une secrétaire médicale à 100% assure les convocations médicales et la gestion du planning des médecins et de l'assistante-sociale.

- Le rapport 2023 des médecins du travail fait l'objet d'un document à part présenté en F3SCT.

Passages spontanés au service de médecine de prévention

Des agents et doctorants sur toute l'année 2023 ont été enregistrés :

52 passages au service de médecine de prévention sur les sites Descartes et Monod dont :

- **28 pour des soins infirmiers**
- **9 pour des demandes d'informations ou des renseignements**
- **8 pour des examens complémentaires**
- **4 pour des accidents de travail**
- **3 pour des accidents de trajet**

811 contacts établis par mail ou téléphone dont :

- 334 pour suivi infirmier
- 279 pour des demandes d'information/conseils ou nouvelles données de la part des agents
- 13 pour relance d'examens complémentaires
- 30 signalement reçus par les élus du personnel, des responsables de service ou de la direction
- 116 liens avec les ressources humaines ou responsables de service

On note 29 passages étudiants (21 pour soins ou accident, 5 pour demande d'information et 3 pour besoin d'écoute)

Et des passages et des échanges avec des personnels et doctorants non ENS : 15
Et 28 contacts établis pour des conseils ou du suivi.

Entretiens infirmiers en santé au travail (EIST)

Réalisés à la demande des agents ou doctorants à distance ou en présentiel, **92** en 2023 (76 en 2022) dont **72** (49 en 2022) pour un besoin d'écoute

Visites médicales

- Nombre d'agents ou doctorants convoqués : 494 *(743 en 2022).*
- Nombre de vus : 487 *(713 en 2022).*
- Absentéisme : 1,4% (4 % en 2022).

Les motifs de visites médicales :	2023	2022
Visites systématiques	56	193
Visites d'embauche ou premières visites	98	140
Visites occasionnelles dont	276	329
A la demande du médecin du travail	94	120
A la demande de l'agent	98	128 dont 20 à la demande spontanée de l'agent soit consultations dites d'urgence
A la demande de l'administration	24	18
A la demande de l'infirmière	17	8
Entretiens à distance A la demande des agents A la demande des médecins	43 28 15	55 19 36
Visite de pré-reprise	16	4
Visite de reprise	41	47
Visite de reprise après arrêt maladie	32	36
Visite de reprise après congé maternité	4	5
Visite de reprise après accident du travail	5	6

L'inspection santé et sécurité au travail

Une inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche s'est déroulée du 16 au 19 octobre 2023.

Un rapport avec des mesures immédiates et 90 préconisations/actions à mettre en œuvre a été remis.

Ce rapport a été présenté en F3SCT.

Les préconisations des inspecteurs alimentent le programme annuel de prévention 2024.

8.7 Les instances de prévention et leurs activités

La formation Spécialisée du Comité Social d'Administration (F3SCT)

En 2023, **3 séances de la F3SCT** se sont déroulées à l'ENS de Lyon.

Ordres du jour des F3SCT de 2023	Points à l'ordre du jour
F3SCT du 25 avril 2023	1. Règlement intérieur du CSA et de la Formation Spécialisée 2. Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint de la formation spécialisée (pour vote) 3. Désignation du référent et du référent adjoint VHSS (pour vote) 4. Désignation des représentants du personnel à la commission de prévention des RPS (pour vote) 5. Programme annuel de prévention 2023 (pour vote) 6. Retour sur les restitutions de visites CHSCT (pour vote) - Laboratoire CIRI 7. Clôture sur le DGI bureau du suivi financier (pour vote) 8. Programme de visite de la Formation Spécialisée 2023 (pour vote) - Visite du service DMG - Visite du service accueil badge et sécurité 9. Point d'information sur les accidents du travail 10. Point d'information sur les registres SST 11. Point d'information sur le suivi des avis de la FS 12. Questions diverses - Nomination de la conseillère en radioprotection administrative (pour vote)
F3SCT du 19 Juin 2023	1. Clôture sur le DGI bureau du suivi financier (pour vote) 2. Retour sur les restitutions de visites CHSCT (pour vote) 3. Retour sur enquête CHSCT suite au décès d'un agent (pour vote) 4. Clôture sur le DGI de la bibliothèque (pour vote) 5. Point d'information sur le bilan des médecins du travail 6. Point d'information sur le bilan de la mission égalité 7. Point d'information sur les accidents du travail 8. Point d'information sur les registres SST 9. Point d'information sur le suivi des avis du CHSCT et de la FS 10.Question diverses
F3SCT du 17 octobre 2023	1. Bilan des médecins du travail 2022 2. Retour sur enquête CHSCT suite au décès d'un agent (pour vote) 3. Point d'information sur le suivi des visites (méthodologie) 4. Point d'information sur les accidents du travail 5. Point d'information sur les registres SST 6. Point d'information sur le suivi des avis de le FS 7. Question diverses

2 visites F3SCT en 2023

- 1 visite du service admission et concours le 17 janvier 2023
- 1 visite de la Direction des Moyens Généraux en novembre et décembre 2023

8.8 Les commissions médicales

Conseil médical

En 2023, 2 dossiers ont été présentés au conseil médical en formation plénière (ex commission de réforme).

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

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

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

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

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

- **Le programme annuel de prévention 2024**
- **Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels**
    - 64 unités de travail ont été identifiées en 2023 (redécoupage d'unités de travail dans le cadre de l'établissement du DUER)
    - 90 % des unités ont déjà effectué au moins une fois leur évaluation des risques
    - 56 % des unités de travail ont mis à jour leur plan d'action en 2023

L'application EVRP a été déployée dans 4 unités et 6 personnes ont été formées.

- **Les plans de prévention**

Lors de travaux effectués à l'ENS par une ou plusieurs entreprises extérieures, une analyse des risques doit être effectuée.

Lorsque ces risques existent ou que l'opération est d'une durée totale supérieure à 400 heures de travail sur douze mois ou comporte des travaux dangereux, un plan de prévention doit être arrêté. Un protocole de sécurité doit être arrêté pour les opérations de chargement et de déchargement. Un permis de feu doit être délivré lors de la réalisation de travaux par points chauds (hors postes fixes).

- **Le registre de danger grave et imminent**
- **Le registre de santé et sécurité au travail**

Le registre de santé et sécurité au travail doit être mis à la disposition de tous les agents et usagers, dans tous les services ou unités quels que soient les effectifs, afin de pouvoir consigner toutes les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.
Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations.
S'il estime que les remarques figurant sur le registre de santé et sécurité sont pertinentes, le chef de service prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire.

- On compte 28 registres de santé et sécurité au travail à l'ENS de Lyon
- 1 registre dématérialisé a été déployé en septembre 2022 (GLPI)

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

La formation en santé et sécurité au travail

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

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

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

En 2023, 942 heures minimales de formation en hygiène et sécurité et au moins 174 personnes formées

Les thématiques de formations réalisées en 2023
Assistant de prévention - Formation initiale Assistant de prévention – formation continue Conduite et exploitation d'un autoclave - formation initiale Conduite et exploitation d'un autoclave – formation recyclage Echafaudages roulants : montage, réception, utilisation et maintenance Evaluer et prévenir les risques biologiques chimiques et radioactifs en laboratoire de recherche en biologie Formation nouveaux arrivants : Hygiène et sécurité à l'ENS Habilitation électrique H0-B0 Manipulation des extincteurs Prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran Sauvetage secourisme du travail (SST) – recyclage Sauvetage secourisme du travail (SST) formation initiale Sécurité dans l'utilisation des gaz SSIAP 2 Recyclage Gestes qui sauvent Gestion des déchets chimiques Transports de marchandises dangereuses
Rendez-vous encadrants (1,5 h) La santé mentale

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

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

- **15 Visites de locaux et 8 études de poste par les agents du service prévention et/ou le médecin de prévention et/ou l'infirmière et la F3SCT**

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

Le poste de travail est l'environnement dans lequel le travailleur passera le plus clair de son temps, et pratiquement toute sa journée au travail. L'étude du poste de travail a pour objectif d'identifier les

éventuels facteurs de risques professionnels liés à l'aménagement et à l'équipement de l'espace de travail.

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

- **Gestion des déchets spéciaux**

  47,7 tonnes de déchets spéciaux évacués en 2023 :

- 21,84 tonnes de déchets chimiques,
- 16,93 tonnes de déchets biologiques,
- 8,93 tonnes de déchets d'équipements électriques et électroniques.

Les déchets chimiques dangereux et assimilés sont enlevés tous les 15 jours par une société agréée ; il y a eu 22 collectes en 2023
Le SPST tient une permanence hebdomadaire dans le bâtiment soute (M12) afin d'améliorer la qualité des informations fournies aux prestataires et de conseiller les usagers sur l'étiquetage des déchets ; ceci représente 43 permanences d'1 heure sur l'année 2023.

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

Les déchets d'équipements électriques et électroniques sont regroupés dans le local D3E de la soute M12 ; Ils ont été collectés **2** fois en 2023 par la société PAPREC D3E pour un total de **8.93 T** contre 8.48 Tonnes en 2022 (**+5.3 %**).
La répartition se fait de la manière suivante : **6.816 T** pour le matériel informatique divers (écrans, Unités Centrales et périphériques divers) et **2.112 T** en Gros Electroménager divers (Congélateurs, réfrigérateurs etc …).

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

L'ENS de Lyon, à la fois réceptionneur et expéditeur de matières dangereuses par route, fait appel à l'expertise d'un conseiller à la sécurité pour le transport de marchandises dangereuses. C'est une obligation depuis le 1er janvier 2001. Ceci représente 4 réunions dans l'année ou les aspects de réglementation et leur mise en oeuvre par l'établissement sont abordés. La réunion du mois de décembre est l'occasion pour le Conseiller Externe de faire l'audit des pratiques de nos prestataires pour la collecte des déchets dangereux et DASRI.

- Conformément à la réglementation, un rapport annuel Transports de Matières Dangereuses est établi par le conseiller au transport sur la base des données renseignées par le SPST au mois de janvier, chaque année depuis 2012.
- **Un registre chronologique de la production et de l'expédition des déchets dangereux,** rendu obligatoire par le Décret n° 2005-635 du 30 mai 2005 relatif au contrôle des circuits de traitement des déchets est renseigné par un technicien du service prévention.
  Depuis 2012, il est étendu à tous les déchets sortant de l'entreprise.

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

Autres déchets :

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

- **Nombre de cas de recours à un expert en 2023**

- **Le conseiller sécurité transport de matières dangereuses**

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

- Assistance à l'élaboration du document relatif à la protection contre les explosions (DRPE) Par une consultante d'un bureau de contrôle agréé

- Les vérifications périodiques en radioprotection sont effectuées par une société agréée par l'ASN (Autorité de Sûreté Nucléaire) ; Ceci concerne les locaux contenant toute source de rayonnements ionisants ainsi que les appareils à rayons X.

- Appel à un expert pour la caractérisation des déchets radioactifs sur site.

- Le Contrôle annuel des sorbonnes est obligatoire et effectué par un bureau de contrôle agréé.

- Les vérifications techniques réglementaires des installations techniques (Installations électriques, Ascenseurs, Installations de gaz, Systèmes de sécurité incendie, Dispositifs de ventilation mécanique, portails et portes automatiques, Elévateur de personne à mobilité réduite, extincteurs) et des matériels de laboratoires (PSM, autoclave..) sont assurées par des bureaux de contrôle agréés.

Description d'actions visant à intégrer la composante sécurité dans la conception et le choix des bâtiments, installations, machines, produits, procédés de travail et dans la formation en 2023 :

- Evaluations des risques avant l'installation de nouveaux process ou machines.
- Accompagnement des unités de travail pour l'évaluation des risques professionnels ;
- Suivi de l'évaluation des risques
- Aide à l'évaluation des risques
- Formation au logiciel EVRP
- Accompagnement d'unité de travail pour l'évaluation en sécurité et sûreté biologique pour un dossier soumis à l'ANSM ;
- Assistance auprès des laboratoires aux déclarations réglementaires (CODECOH OGM, MOT)

Quelques exemples de formations données par le service de prévention des risques :

- 1 Formation de CRP ;
- 1 Formation de formateur ;
- 1 atelier AP EVRP et requête graphique
- 1 ateleir AP dispositif RPS

Actions de prévention en métrologie et aides techniques :

- Mesures avec appareil PID pour analyser les Composés Organiques Volatils suite à alerte (odeurs M4, M5, LE...)
- Pilotage du contrôle des sorbonnes
- Conseil sur les déclarations autoclaves et DUO
- Conseil sur le choix d'un autoclave, sur le choix de détecteurs (oxygène, explosimètre, CO_2…)
- Destruction de stupéfiants et psychotropes
- Assistance aux déclarations obligatoires : précurseurs de drogue, nanoparticules, autoclave, Andra
- Information auprès des chefs de service pour expliquer le rôle de l'AP et ce qu'est l'EVRP
- Conseils de prévention et de sécurité en amont de projets de recherche
- Conseil de prévention auprès de directeurs de laboratoire

Réunions et activités transversales :

- Participation à la commission hygiène et sécurité du CIRI ;
- Participation à la CSST du LGL TPE
- Participation aux réunions de présentation de rentrée ;
- Participation aux réunions des assistants de prévention des partenaires ;
- Participations aux instances (CSA, CA, F3SCT)
- Réunions de préparations des instances ;

- Participation aux réunions bi mensuelles avec le directeur général des services et mensuelles avec le Président ;
- Participation aux réunions bi mensuelles des chefs de service et avec le DGS et la DRH.
- Participations à des réunions organisées par le ministère et la région sur la prise en compte du Handicap ;
- Réponse aux diverses enquêtes du ministère sur la santé et sécurité au travail
- Participations aux réunions pour des travaux prévisionnels (Visite sur site, analyse des risques)
- Réunion mensuelle avec les conseillers de prévention des tutelles
- Réunions DIRPAT, VP Recherche sur les demandes de travaux
- Réunion de suivis des prestations de collecte déchets dangereux et DASRI
- Participation à la gestion de crise Cyber.

9. DIALOGUE SOCIAL

9.1 Le Comité Social d'Administration

Le CSA est consultés sur :

- Les projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services
- Aux projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines.
- Au projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Au projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation
- Aux projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail
- Il débat au moins une fois tous les deux ans des orientations générales, présentées en cohérence avec les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, relatives, à l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement ; à l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle ; à la politique indemnitaire ; à la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ; à la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.
- Il peut examiner toutes questions générales relatives, aux politiques de lutte contre les discriminations ; aux politiques d'encadrement supérieur ; au fonctionnement et à l'organisation des services ; à l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ; à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ; aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

6
C'est le nombre de CSA qui ont été organisés en 2023

Si l'on s'intéresse à la répartition par sexe des représentants du personnel au CSA, les titulaires sont en majorité des femmes (60%), alors que les suppléants sont majoritairement des hommes (60%)

Dossiers récurrents :

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

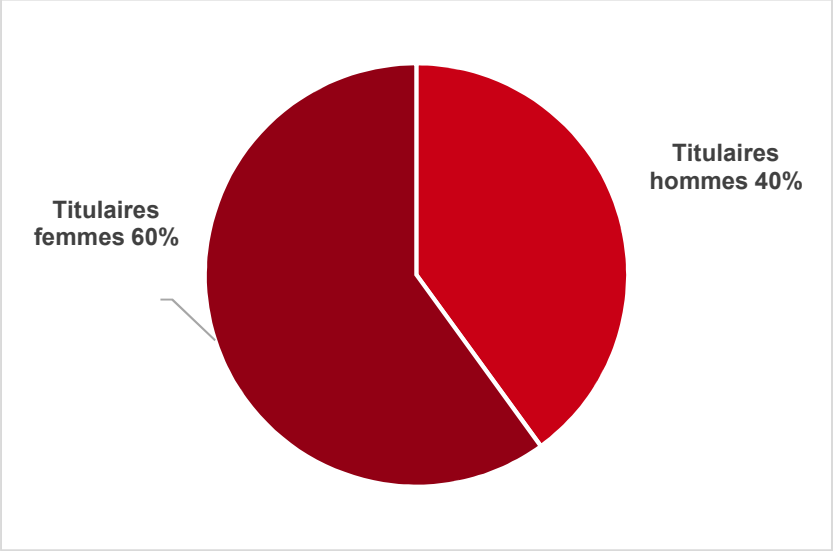
9.2 Caractéristiques des représentants du personnels

9.2.1 Le Comité Social d'Administration (CSA)

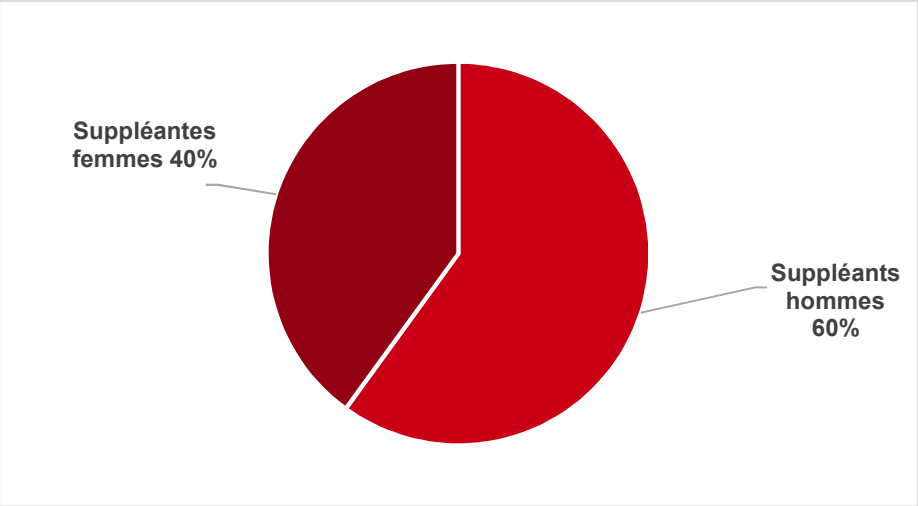
Répartition du nombre de représentants du personnel au CSA par genre en 2023

Mandat	FEMMES	HOMMES	Total
Titulaires	6	4	10
Suppléants	6	4	10

Répartition du nombre de représentants du personnel TITULAIRES au CSA par genre en 2023



Répartition du nombre de représentants du personnel SUPPLEANTS au CSA par genre en 2023

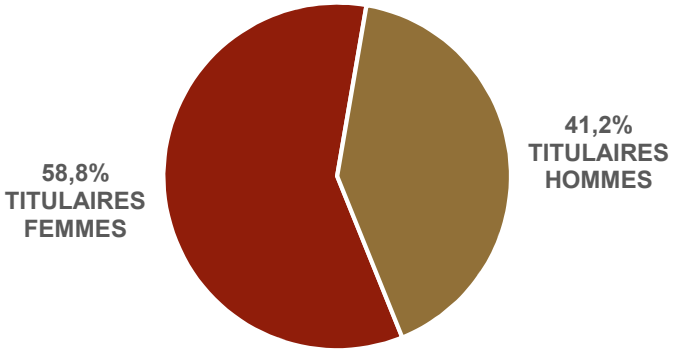


9.2.2 Commission paritaire d'établissement (CPE)

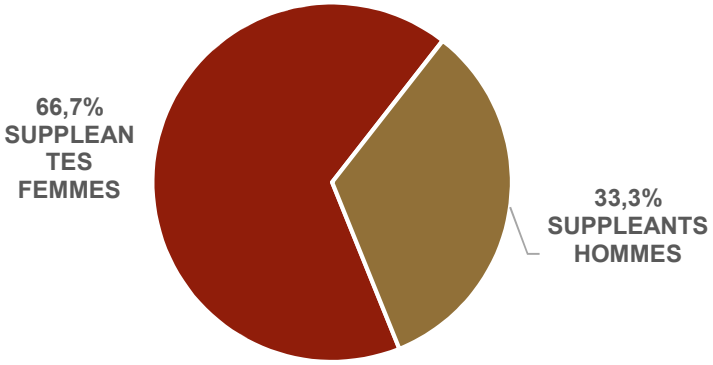
Répartition du nombre de représentants de l'administration par genre à la CPE en 2023

Mandat	Nb de représentants de l'administration	Nb de représentants du personnel
Titulaires	17	17
FEMMES	10	12
HOMMES	7	5
Suppléants	17	15
FEMMES	7	10
HOMMES	10	5

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



Répartition du nombre de représentants du personnel SUPPLEANTS par genre à la CPE en 2023



9.2.3 La Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration (FS)

Répartition du nombre de représentants du personnel à la FS par genre en 2023

Mandat	Nb de représentants du personnel
Titulaires	10
FEMMES	7
HOMMES	3
Suppléants	10
FEMMES	5
HOMMES	5

9.2.4 Les moyens syndicaux mis à disposition

Locaux mis à disposition des organisations syndicales

Locaux syndicaux	Syndicat	Surface disponible
Site Monod MGN1 NORD 028	CGT	16 m²
Site Descartes D1 002	SGEN-CFDT	13 m²
Site Descartes D4 081	SUD	19,8 m²

Moyens accordés aux organisations syndicales autres que locaux

Un crédit de reprographie de 2500 feuilles A4 et 1000 feuilles A3 par année civile et par OS représentée au sein d'un des conseils de l'ENS.

Nombre de réunions, crédit de temps syndical alloué

En 2023 ce sont déroulées 9 réunions de dialogue social et 9 réunions mensuelles d'information syndicale. A noter que 4 personnels bénéficient pour l'année universitaire 2023/2024 d'une décharge syndicale (national) pour des durées respectives de 1264 h, 1120 h, 642h48mn et 120h.

Nombre de jours de grève

En 2023, 16 appels national à la grève ont été recensés. Au cours de ces journées, 498 agents ont fait grève.

9.3 Mission égalité et non-discrimination

Au printemps 2021, l'ENS de Lyon a mis en place un dispositif de signalement des actes de discrimination, de harcèlement et de violence sexiste ou sexuelle. Ce dispositif peut être saisi par toute personne s'estimant victime ou témoin d'une telle situation. Il est accessible aussi bien aux membres du personnel, aux normalien·nes élèves ou étudiant·es et aux doctorant·es de l'ENS ainsi qu'aux personnes extérieures à l'ENS. Les signalements anonymes et réalisés de façon collective sont également possibles.

Le RSU 2023 intègre les données de ce dispositif de signalement afin de présenter le nombre de saisines, les types de faits signalés et le profil des personnes ayant réalisé un signalement. Les informations suivantes concernent donc aussi bien les membres du personnel, les étudiant·es et les doctorant·es afin d'assurer une cohérence entre le fonctionnement du dispositif (le public concerné), les données recueillies et cette restitution.

Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année 2023

En 2023, 11 saisines sont à noter pour des faits qui concernent des personnels, des étudiant·es et des doctorant·es de l'ENS, actuel·les ou passé·es.

Sur ces 11 dossiers :

- Un signalement a été réalisé par un membre du personnel de l'ENS ;
- Deux par des doctorant·es ;
- Cinq par des normalien·nes élèves ou étudiant·es ;
- Deux signalements ont été réalisés par des collectifs (association étudiante, syndicat) ;
- Un signalement est anonyme.

Quatre signalements ont été réalisés par des hommes, trois par des femmes et quatre signalements ont été réalisés par des binômes ou des groupes.
La majorité des signalements (six sur onze) relèvent de faits où l'on peut dénombrer plusieurs victimes.
Les motifs de ces signalements sont multiples : propos discriminatoires, harcèlement moral, cyberharcèlement, agissements sexistes, violences sexistes et sexuelles, actes LGBTphobes.

Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente, ventilé selon le type de suites données 12 mois après le signalement

Suites données aux signalements reçus en 2022	Effectif
Action de prévention	1
Appui auprès des services, laboratoires, associations (conseils, accompagnement, médiation) ou relais auprès d'autres tutelles	5
Enquête administrative sans suite disciplinaire, suivie d'une action d'accompagnement.	1
Enquête administrative sans suite disciplinaire	2
Enquête administrative avec suite disciplinaire (toujours en cours)	2
Enquête administrative avec sanction disciplinaire	1
Sans suite (faute d'éléments d'information suffisants ; en l'absence de réponse du / de la signalant·e ; dans le cadre de signalements qui sortent du périmètre d'action du dispositif de l'ENS de Lyon)	4
Total général	**16**

Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type de d'acte et de discrimination

Nombre de signalements par type de faits, selon le statut des signalant·es.

Types de faits signalés	Anonyme	Doctorant·es	Étudiant·es Élèves	Personnels ENS	Ensemble
Actes LGBTphobes			1		**1**
Agissements sexistes		1	1		**2**
Cyberharcèlement			1		**1**
Harcèlement moral	1	1	1	1	**4**
Propos discriminatoires			1	1	**2**
Violence sexiste ou sexuelle			1		**1**
Ensemble	**1**	**2**	**6**	**2**	**11**

Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensées au cours de l'année par les dispositifs de signalement, ventilé par Sexe.

Nombre de victimes par type de faits, selon le statut et le sexe des signalant·es.

Types de faits signalés	Anonyme	Doctorant·es		Étudiant·es / Élèves			Personnels ENS		Ensemble
	H	H	Signalement Collectif	F	H	Signalement Collectif	H	Signalement Collectif	
Actes LGBTphobes						Indéterminé			**Indéterminé**
Agissements sexistes			Indéterminé	Indéterminé					**Indéterminé**
Cyberharcèlement				1					**1**
Harcèlement moral	1	1			1		5		**8**
Propos discriminatoires						Indéterminé		Indéterminé	**Indéterminé**
VSS				1					**1**
Ensemble	**1**	**1**	**Indéterminé**	**> 2**	**1**	**Indéterminé**	**5**	**Indéterminé**	**> 10**

Le nombre de victimes est « indéterminé » dans le cadre de signalements qui font référence à une situation de contexte (ex : affiche présente dans un bureau) ou à un signalement collectif (ex : un groupe d'étudiant·es / de personnels ou une classe dont l'effectif est inconnu).

Nombre de signalements par type d'actes ventilé selon les critères de répartition suivants :
- Catégorie ou niveau hiérarchique de la victime ;
- Sexe de la victime ;

Types de faits signalés	Catégorie A	Catégorie B		Catégorie C	Ensemble
	H	H	F	F	
Harcèlement moral	2	1	1	1	**5**
Ensemble	**2**	**1**	**1**	**1**	**5**

Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année.

Aucune

Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées et mise en œuvre liées à la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale ; la poursuite d'agents pour faute de service.

5 demandes de protection fonctionnelle demandées.

0 accordée dans le cadre de la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale.

4 accordées (4 femmes) dans le cadre de la poursuite d'agents pour faute de service.

Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle.

Au titre de la protection des agents victimes : 6 000 €

Au titre de la protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale : 0 €

Au titre de la condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service : 0 €

Au titre de la protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents : 0 €

Au titre de la protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent : 0 €

10. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

En 2023, aucune procédure disciplinaire n'a été engagée.

DIRECTION
DES RESSOURCES
HUMAINES

Présentation instance 2024

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