ÉCOLE
NORMALE
SUPÉRIEURE
DE LYON

2024

Rapport social unique

UNIVERSITÉ DE LYON

ENS DE LYON

Sommaire

PREAMBULE **5**
GLOSSAIRE **6**
1. EFFECTIFS **10**
1.1 LES EFFECTIFS GLOBAUX **10**
1.2 CARACTERISTIQUES GENERALES **11**
1.2.1 Titulaires / Contractuels 11
1.2.2 Filières 12
1.2.3 Catégories 14
1.2.4 Statuts 15
1.2.5 Données sexuées 17
1.2.6 Recours aux contractuels 18
1.2.7 Positions 22
1.3 DONNEES SEXUEES **24**
1.4 CARACTERISTIQUES D'AGE **29**
1.5 CARACTERISTIQUES D'ANCIENNETE **37**
1.6 AUTRES CARACTERISTIQUES (RESIDENCE ET NATIONALITE) **45**
2. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS **47**
2.1 PERSONNEL BIATSS **47**
2.2 PERSONNEL ENSEIGNANTS **48**
3. RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS **49**
3.1 PERENNISATION DES AGENTS CONTRACTUELS **49**
3.2 MOBILITE INTERNE BIATSS **49**
3.3 FLUX DE PERSONNELS (ENTREES/SORTIES) **50**
4. RÉMUNÉRATIONS **58**
4.1 LA MASSE SALARIALE **58**
4.2 L'INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE **62**
4.3 REMUNERATIONS ET TRAITEMENTS INDICIAIRES **62**
4.4 PRIMES ET INDEMNITES **68**
4.4.1 Personnels BIATSS 68
4.4.2 Aides au Retour à l'Emploi (ARE) prises en charge par l'ENS de Lyon en 2024 71
4.4.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) 71
4.4.4 Personnels ENSEIGNANTS 74
5. FORMATIONS DES PERSONNELS **77**
5.1 LES CHIFFRES CLES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE **77**
5.2 LA REPARTITION DU BUDGET POUR LA FORMATION DES PERSONNELS **78**
5.3 LA REPARTITION DE LA FORMATION SELON LES TYPES DE PERSONNELS **79**

ENS DE LYON

5.3.1 Focus BIATSS 80
5.3.2 Focus ENSEIGNANTS 81
5.4 LES DONNEES SEXUEES DE LA FORMATION 82
5.5 LES FORMATIONS DU RESEAU « CONVERGENCE » 83
5.6 LES CARACTERISTIQUES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 83
6. ORGANISATION, TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES 85
6.1 ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL 85
6.1.1 Les protocoles en vigueur 85
6.1.2 La retraite additionnelle de la fonction publique 87
6.2 COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) 88
6.3 QUOTITES (TEMPS PARTIELS ET TEMPS INCOMPLETS) 91
6.4 LES ABSENCES 98
7. POLITIQUE SOCIALE 108
7.1 ACTION SOCIALE 108
7.2 PRESTATIONS SOCIALES 108
7.3 L'ASSOCIATION ENSEMBLE 110
7.4 ASSISTANTE SOCIALE ET COMMISSION D'ACTION SOCIALE 112
7.5 FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN 114
7.6 RESTAURATION 115
7.7 PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL 117
7.8 LA POLITIQUE DU HANDICAP 117
7.8.1 Le taux d'emploi 118
7.8.2 Les droits des travailleurs en situation de handicap 119
8. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL 121
8.1 LA NATURE DES RISQUES PROFESSIONNELS EXISTANTS 121
8.2 NATURE DES INCIDENTS ET ACCIDENTS DE TRAVAIL DECLARES OU NON POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNELS (Y COMPRIS HORS ENS DE LYON) EN 2024 122
8.3 LE NOMBRE ET LA NATURE DES ACCIDENTS IMPUTABLES AU SERVICE 123
8.4 LE NOMBRE ET LA NATURE DES SIGNALEMENTS ENREGISTRES DANS LE DISPOSITIF PREVU PAR L'ARTICLE 6 QUATER A DE LA LOI DU 13 JUILLET 1983 SUSVISEE 124
8.5 LE NOMBRE DE SUICIDES ET TENTATIVES DE SUICIDE 124
8.6 LES ACTEURS DE LA PREVENTION ET LEURS ACTIVITES 125
8.7 LES INSTANCES DE PREVENTION ET LEURS ACTIVITES 130
8.8 LES COMMISSIONS MEDICALES 132
8.9 LES DOCUMENTS DE PREVENTION ET D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS 132

8.10 LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 133
9. DIALOGUE SOCIAL 138
9.1 LE COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION 138
9.2 CARACTERISTIQUES DES REPRESENTANTS DU PERSONNELS 140
9.2.1 Le Comité Social d'Administration (CSA) 140
9.2.2 Commission paritaire d'établissement (CPE) 141
9.2.3 La Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration (FS) 142
9.2.4 Les moyens syndicaux mis à disposition 142
9.3 MISSION EGALITE ET NON-DISCRIMINATION 143
9.3.1 Le Plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026 143
9.3.2 La prise en charge des faits de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles et de LGBT+phobies 143
10. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES 147
11. L'EGALITE PROFESSIONNELLE EN CHIFFRES 149

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. 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 de pouvoir prévoir, anticiper et 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.

Voici une mine d'informations utiles, fruit d'un travail très conséquent. 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 2024**. 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 2024.

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

Sexe ou genre ?

Les données statistiques présentées ici se réfèrent au sexe d'état civil tel qu'il a été renseigné dans les bases de données. Nous parlons ainsi de « données sexuées ». Cette information ne permet nullement de qualifier le genre, c'est-à-dire l'identité que chaque personne est libre de ressentir, d'exprimer et de revendiquer au quotidien. À l'heure actuelle, seules deux catégories (« femmes » et « hommes ») peuvent être mobilisées dans le RSU, à la fois par contrainte technique et à la fois pour faciliter la comparaison avec les données nationales.

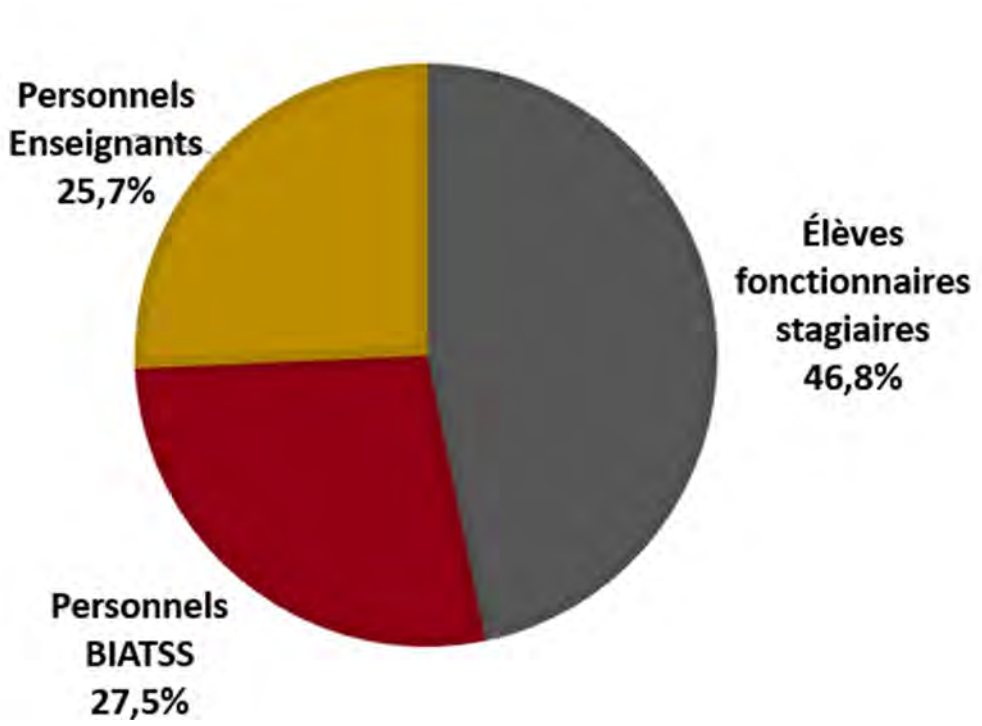
1. EFFECTIFS

1.1 Les effectifs globaux

Les effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2024 /2023 / 2022

Population	2024	2023	2022
Élèves fonctionnaires stagiaires	1019	1007	1014
Personnels BIATSS	599	589	558
Personnels Enseignants	560	553	549
Total général	2178	2149	2121

Répartition des effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2024



A noter : Sur les 1019 normaliens élèves, 895 sont rémunérés au 31/12/2024. 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

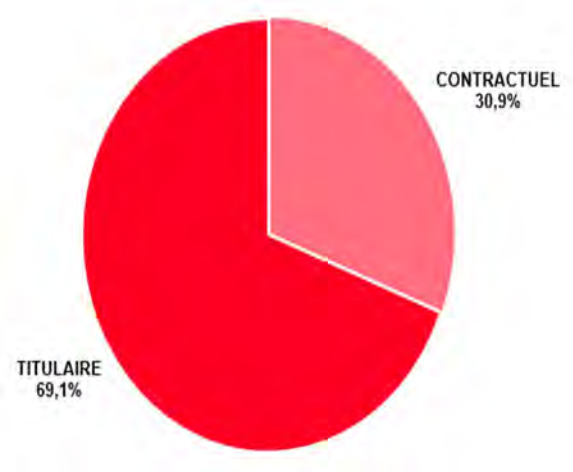
Effectifs réels TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2024



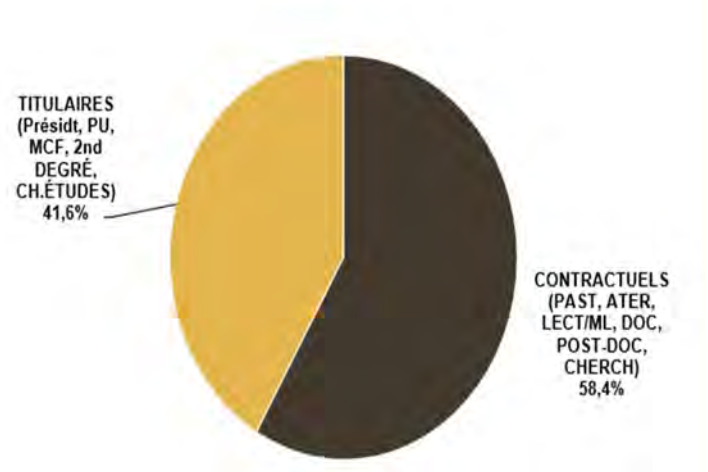
Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS, TITULAIRES ou CONTRACTUELS au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022

Population - Titulaires et Contractuels	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
BIATSS	599	589	558	577,9	566,5	538,7	51,7%	51,6%	50,4%
CONTRACTUEL	185	174	144	178,8	167,4	136,7	30,9%	29,5%	25,8%
TITULAIRE	414	415	414	399,1	399,1	402	69,1%	70,5%	74,2%
ENSEIGNANT	560	553	549	557,1	548,5	546,3	48,3%	48,4%	49,6%
CONTRACTUELS (PAST, ATER, LECT/ML, DOC, POST-DOC, CHERCH)	327	318	324	324,7	314,2	321,5	58,4%	57,5%	59,0%
TITULAIRES (Présidt, PU, MCF, 2nd DEGRÉ, CH.ÉTUDES)	233	235	225	232,4	234,3	224,8	41,6%	42,5%	41,0%
Total général	1159	1142	1107	1135	1115	1085	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2024



Répartition des personnels ENSEIGNANTS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2024



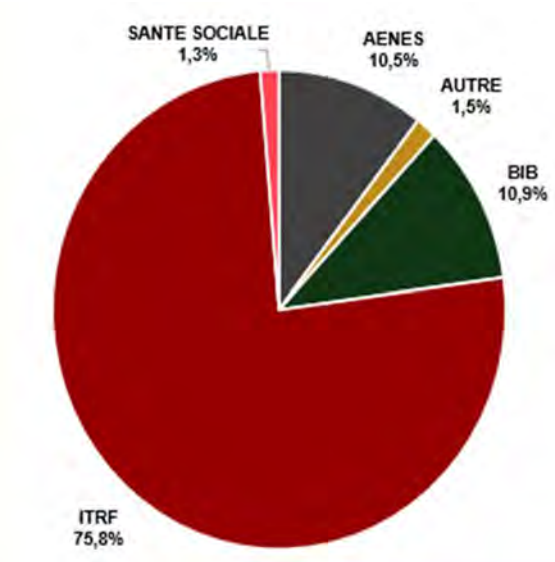
ENS DE LYON

1.2.2 Filières

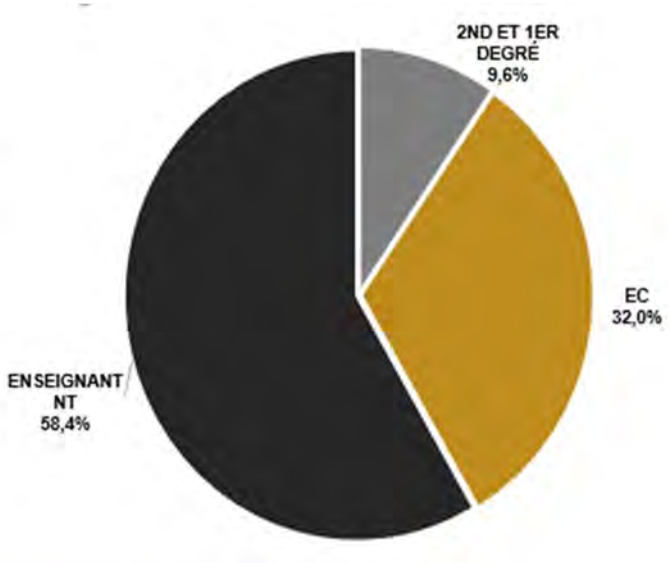
Répartition des personnels par filière au 31 décembre 2024

Population - Filière	Effectifs réels	Nb ETP	% des effectifs totaux
	2024	2024	2024
BIATSS	**599**	**578**	**51,7%**
AENES	63	60	10,5%
AUTRE	9	9	1,5%
BIB	65	62	10,9%
ITRF	454	443	75,8%
SANTE SOCIALE	8	5	1,3%
ENSEIGNANT	**560**	**557**	**48,3%**
2ND ET 1ER DEGRÉ	54	54	9,6%
EC	179	179	32,0%
ENSEIGNANT NT	327	325	58,4%
Total général	**1159**	**1135**	**100%**

Répartition des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 204

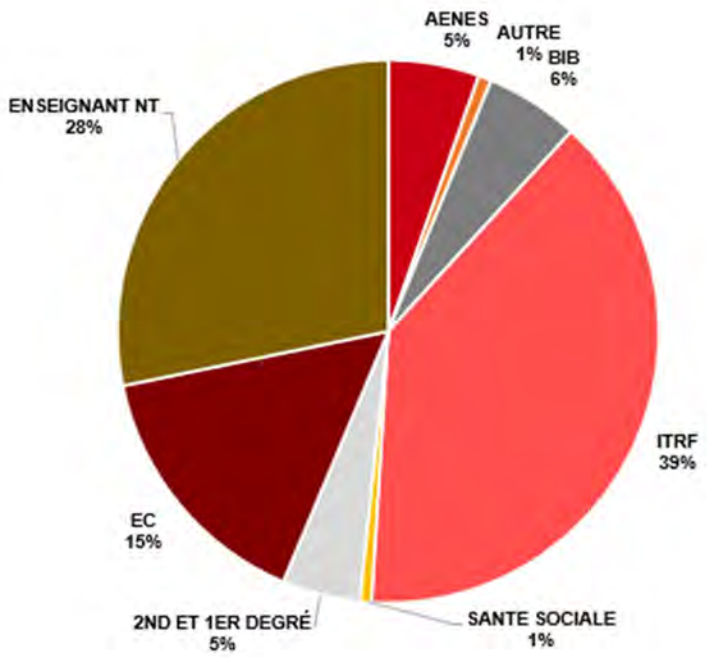


Répartition des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2024



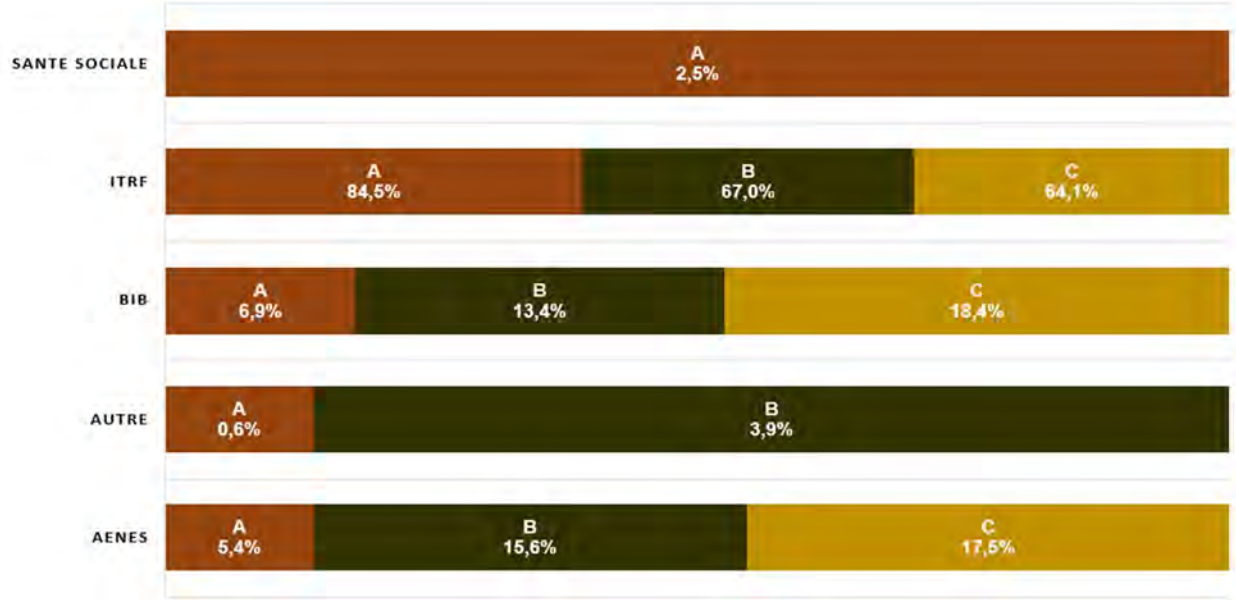
ENS DE LYON

Répartition des personnels par filière BIATSS et ENSEIGNANTS au 31 décembre 2024



Répartition des personnels BIATSS selon la filière et la catégorie au 31 décembre 2024

Filière BIATSS - Catégories	A	B	C	Total	A	B	C	% total de la filière BIATSS
AENES	17	28	18	63	5,4%	15,6%	17,5%	10,5%
AUTRE	2	7	0	9	0,6%	3,9%	0,0%	1,5%
BIB	22	24	19	65	6,9%	13,4%	18,4%	10,9%
ITRF	268	120	66	454	84,5%	67,0%	64,1%	75,8%
SANTE SOCIALE	8	0	0	8	2,5%	0,0%	0,0%	1,3%
Total général	317	179	103	599	100%	100%	100%	100%



ENS DE LYON

1.2.3 Catégories

Répartition des personnels selon la catégorie et la population au 31 décembre 2024 / 2023 /2022

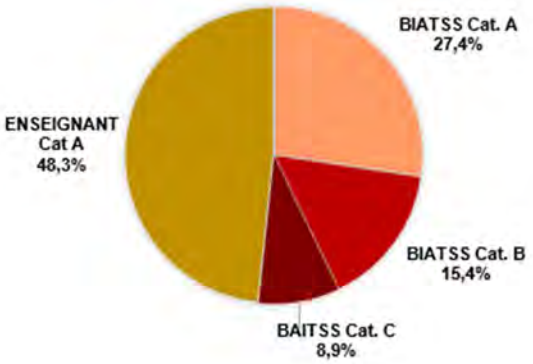
Population - Catégorie	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2024	2023	2022	2024	2023	22022	2024	2023	2022
BIATSS	599	589	558	577,9	566,5	538,7	51,7%	51,6%	50,4%
A	317	303	286	307,27	292,7	277,4	27,4%	26,5%	25,8%
B	179	173	156	174,1	166,5	150,4	15,4%	15,1%	14,1%
C	103	113	116	96,5	107,3	110,9	8,9%	9,9%	10,5%
ENSEIGNANT	560	553	549	557,1	548,5	546,3	48,3%	48,4%	49,6%
A	560	553	549	557,1	548,5	546,3	48,3%	48,4%	49,6%
Total général	1159	1142	1107	1135	1115	1085	100%	100%	100%

Répartition de l'ensemble des personnels par filière et catégorie au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022

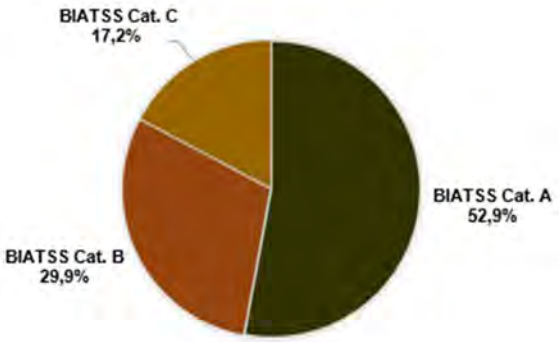
Population - filière	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
BIATSS	599	589	558	577,9	566,5	538,7	51,7%	51,6%	50,4%
AENES	63	63	68	59,5	60,8	65,8	5,4%	5,5%	6,1%
A	17	18	17	16,5	18	16,9	1,5%	1,6%	1,5%
B	28	27	30	26,9	26,2	28,8	2,4%	2,4%	2,7%
C	18	18	21	16,1	16,6	20,1	1,6%	1,6%	1,9%
AUTRE	9	12	5	9	12	5	0,8%	1,1%	0,5%
A	2	3	0	2	3	0	0,2%	0,3%	0,0%
B	7	9	5	7	9	5	0,6%	0,8%	0,5%
BIB	65	62	60	61,7	57,9	56,1	5,6%	5,4%	5,4%
A	22	21	20	21	19,9	19,3	1,9%	1,8%	1,8%
B	24	21	19	22,5	19,3	17,4	2,1%	1,8%	1,7%
C	19	20	21	18,2	18,7	19,4	1,6%	1,8%	1,9%
ITRF	454	444	416	442,8	431,1	406,8	39,2%	38,9%	37,6%
A	268	253	240	262,9	247,1	236,2	23,1%	22,2%	21,7%
B	120	116	102	117,7	112	99,2	10,4%	10,2%	9,2%
C	66	75	74	62,2	72	71,4	5,7%	6,6%	6,7%
SANTE SOCIALE	8	8	9	4,87	4,7	5	0,7%	0,7%	0,8%
A	8	8	9	4,87	4,7	5	0,7%	0,7%	0,8%
ENSEIGNANT	560	553	549	557,1	548,5	546,3	48,3%	48,3%	49,6%
2ND ET 1ER DEGRÉ	54	53	52	53,8	52,8	51,8	4,7%	4,6%	4,7%
A	54	53	52	53,8	52,8	51,8	4,7%	4,6%	4,7%
EC	179	182	173	178,6	181,5	173	15,4%	15,9%	15,6%
A	179	182	173	178,6	181,5	173	15,4%	15,9%	15,6%
ENSEIGNANT NT	327	318	324	324,7	314,2	321,5	28,2%	27,8%	29,3%
A	327	318	324	324,7	314,2	321,5	28,2%	27,8%	29,3%
Total général	1159	1142	1107	1135	1115	1085	100%	100%	100%

ENS DE LYON

Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS par catégorie au 31 décembre 2024



Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie au 31 décembre 2024



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.

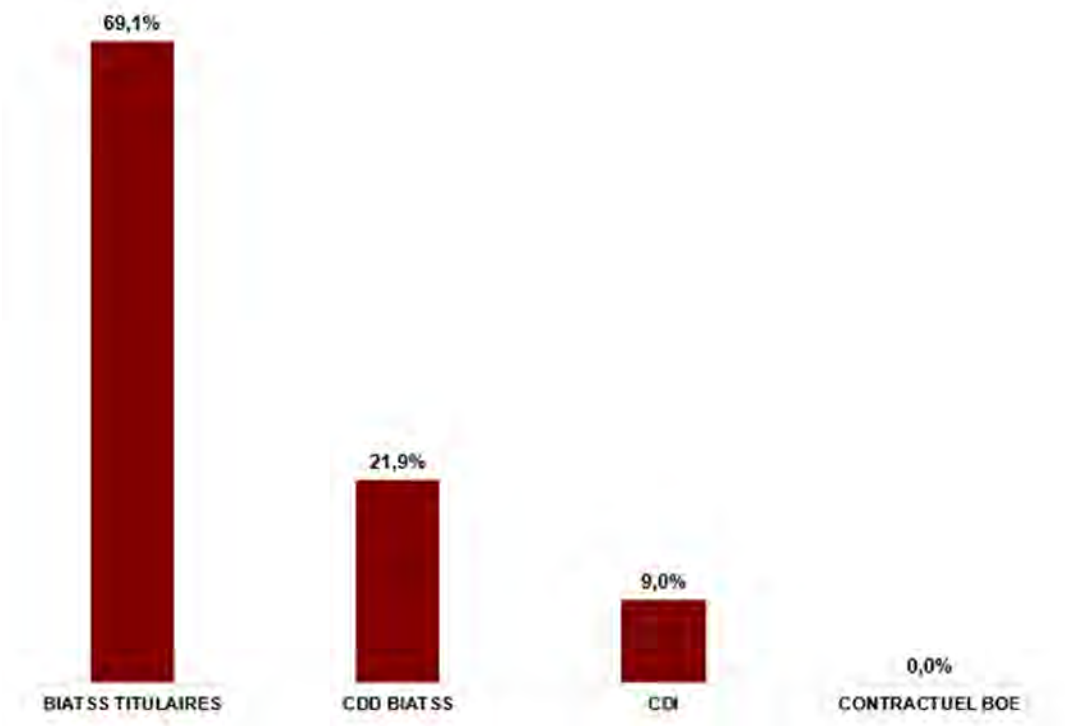
1.2.4 Statuts

Répartition des personnels par statut au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022

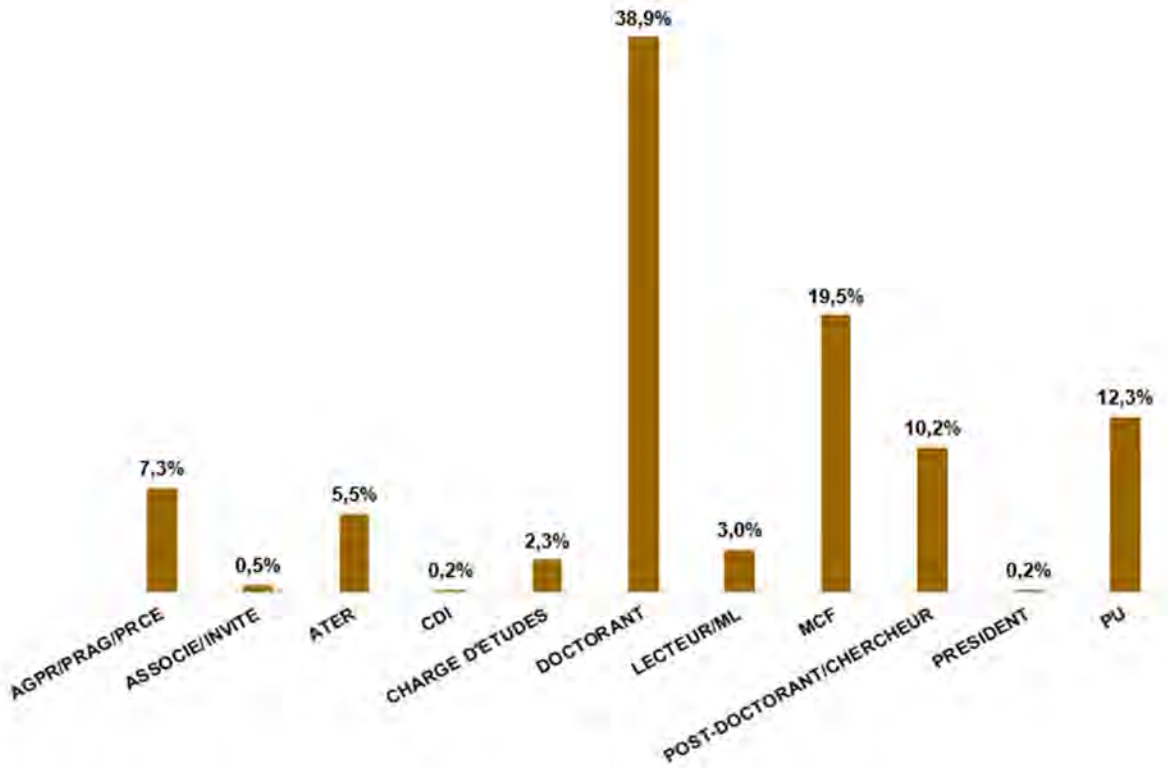
Population - filière	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
BIATSS	599	589	558	577,9	566,5	538,7	51,7%	51,6%	50,4%
AENES	63	63	68	59,5	60,8	65,8	5,4%	5,5%	6,1%
A	17	18	17	16,5	18	16,9	1,5%	1,6%	1,5%
B	28	27	30	26,9	26,2	28,8	2,4%	2,4%	2,7%
C	18	18	21	16,1	16,6	20,1	1,6%	1,6%	1,9%
AUTRE	9	12	5	9	12	5	0,8%	1,1%	0,5%
A	2	3	0	2	3	0	0,2%	0,3%	0,0%
B	7	9	5	7	9	5	0,6%	0,8%	0,5%
BIB	65	62	60	61,7	57,9	56,1	5,6%	5,4%	5,4%
A	22	21	20	21	19,9	19,3	1,9%	1,8%	1,8%
B	24	21	19	22,5	19,3	17,4	2,1%	1,8%	1,7%
C	19	20	21	18,2	18,7	19,4	1,6%	1,8%	1,9%
ITRF	454	444	416	442,8	431,1	406,8	39,2%	38,9%	37,6%
A	268	253	240	262,9	247,1	236,2	23,1%	22,2%	21,7%
B	120	116	102	117,7	112	99,2	10,4%	10,2%	9,2%
C	66	75	74	62,2	72	71,4	5,7%	6,6%	6,7%
SANTE SOCIALE	8	8	9	4,87	4,7	5	0,7%	0,7%	0,8%
A	8	8	9	4,87	4,7	5	0,7%	0,7%	0,8%
ENSEIGNANT	560	553	549	557,1	548,5	546,3	48,3%	48,3%	49,6%
2ND ET 1ER DEGRÉ	54	53	52	53,8	52,8	51,8	4,7%	4,6%	4,7%
A	54	53	52	53,8	52,8	51,8	4,7%	4,6%	4,7%
EC	179	182	173	178,6	181,5	173	15,4%	15,9%	15,6%
A	179	182	173	178,6	181,5	173	15,4%	15,9%	15,6%
ENSEIGNANT NT	327	318	324	324,7	314,2	321,5	28,2%	27,8%	29,3%
A	327	318	324	324,7	314,2	321,5	28,2%	27,8%	29,3%
Total général	1159	1142	1107	1135	1115	1085	100%	100%	100%

ENS DE LYON

Répartition des personnels BIATSS par statut au 31 décembre 2024



Répartition des personnels ENSEIGNANTS par statut au 31 décembre 2024



ENS DE LYON

1.2.5 Données sexuées

Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le sexe au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022

Statuts	Effectifs réels					
	FEMMES			HOMMES		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
AGPR/PRAG/PRCE	19	17	17	22	23	22
ASSOCIE/INVITE	2	2	2	1	1	2
ATER	18	15	14	13	18	21
CDI	1	1	1	0	0	0
CHARGE D'ETUDES	11	11	11	2	2	2
DOCTORANT	103	92	88	115	123	120
LECTEUR/ML	10	12	10	7	6	7
MCF	46	47	40	63	63	62
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	20	20	21	37	28	38
PRESIDENT	0	0	0	1	1	0
PU	17	17	16	52	54	55
Total général	247	234	220	313	319	329

Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le sexe au 31 décembre 2024

Répartition des Personnels Enseignant / statut	FEMMES	HOMMES
AGPR/PRAG/PRCE/EPS	46,3%	53,7%
ASSOCIE/INVITE	66,7%	33,3%
ATER	58,1%	41,9%
CDI	100,0%	0,0%
CHARGE D'ETUDES	84,6%	15,4%
DOCTORANT	47,2%	52,8%
LECTEUR/ML	58,8%	41,2%
MCF	42,2%	57,8%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR/CPJ	35,1%	64,9%
PRESIDENT	0,0%	100,0%
PU	24,6%	75,4%
Total général	44,1%	55,9%

Répartition des personnels BIATSS par sexe selon la catégorie au 31 décembre 2024

Sexe	A	B	C	Total Effectifs 2024	A	B	C	Total par catégories 2024
FEMMES	178	130	62	370	56,2%	72,6%	60,2%	61,8%
HOMMES	139	49	41	229	43,8%	27,4%	39,8%	38,2%
Total général	317	179	103	599	100%	100%	100%	100%

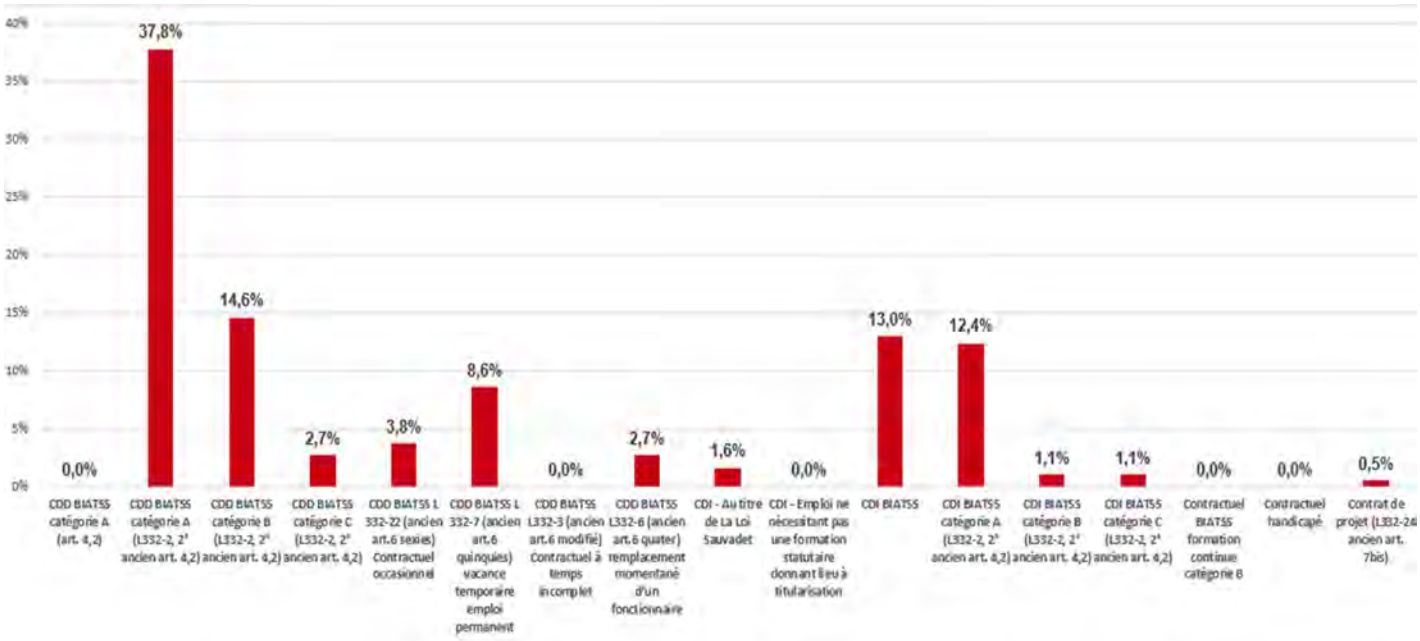
1.2.6 Recours aux contractuels

Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2024

Contractuels BIATSS	Effectifs réels			Nb ETP			Total % des effectifs total de la filières		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
CDD BIATSS catégorie A (art. 4,2)	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
CDD BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	70	62	55	67,8	60,4	53,1	37,8%	35,6%	38,2%
CDD BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	27	20	9	26,7	19,5	9	14,6%	11,5%	6,3%
CDD BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	5	4	1	5	4	1	2,7%	2,3%	0,7%
CDD BIATSS L 332-22 (ancien art.6 sexies) Contractuel occasionnel	7	8	22	7	8	22	3,8%	4,6%	15,3%
CDD BIATSS L 332-7 (ancien art.6 quinquies) vacance temporaire emploi permanent	16	26	4	15,8	25,8	4	8,6%	14,9%	2,8%
CDD BIATSS L332-3 (ancien art.6 modifié) Contractuel à temps incomplet	0	1	1	0	0,7	0,5	0,0%	0,6%	0,7%
CDD BIATSS L332-6 (ancien art.6 quater) remplacement momentané d'un fonctionnaire	5	13	17	4,5	12,5	16	2,7%	7,5%	11,8%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	3	3	3	3	2,5	3	1,6%	1,7%	2,1%
CDI - Emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation	0	1	1	0	1	1	0,0%	0,6%	0,7%
CDI BIATSS	24	24	27	21,57	21,6	23,5	13,0%	13,8%	18,8%
CDI BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	23	10	4	22,4	9,4	3,6	12,4%	5,7%	2,8%
CDI BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	2	0	0	2	0	0	1,1%	0,0%	0,0%
CDI BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	2	0	0	2	0	0	1,1%	0,0%	0,0%
Contractuel BIATSS formation continue catégorie B	0	1	0	0	1	0	0,0%	0,6%	0,0%
Contractuel handicapé	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Contrat de projet (L332-24 ancien art. 7bis)	1	1	0	1	1	0	0,5%	0,6%	0,0%
Total général	185	174	144	178,8	167,4	136,7	100%	100%	100%

ENS DE LYON

Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2024

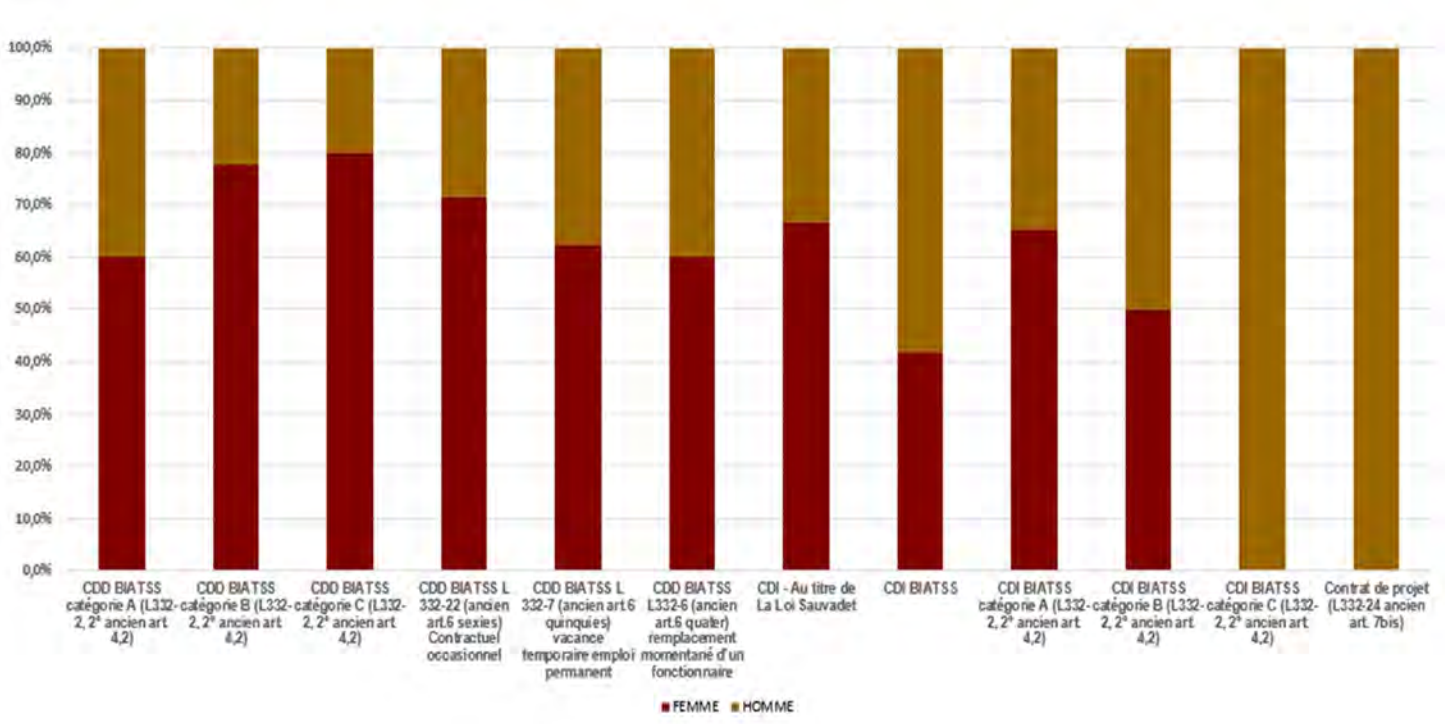


Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par sexe au 31 décembre 2024

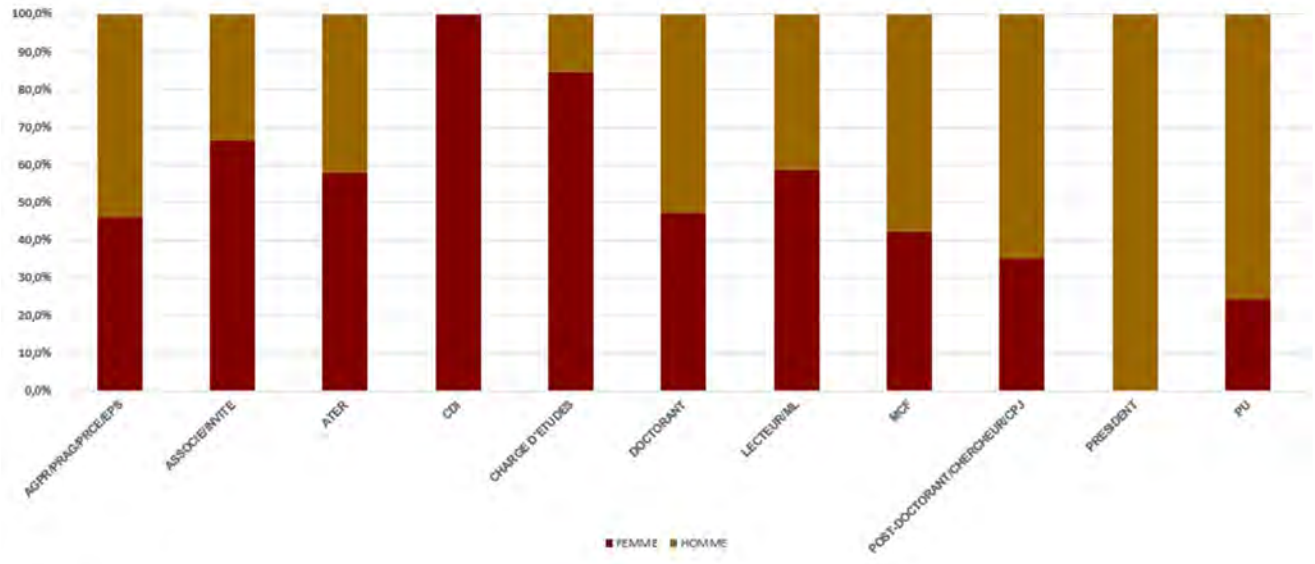
Contractuels BIATSS	% des effectifs 2024	
	FEMMES	HOMMES
CDD BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	60,0%	40,0%
CDD BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	77,8%	22,2%
CDD BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	80,0%	20,0%
CDD BIATSS L 332-22 (ancien art.6 sexies) Contractuel occasionnel	71,4%	28,6%
CDD BIATSS L 332-7 (ancien art.6 quinquies) vacance temporaire emploi permanent	62,5%	37,5%
CDD BIATSS L332-6 (ancien art.6 quater) remplacement momentané d'un fonctionnaire	60,0%	40,0%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	66,7%	33,3%
CDI BIATSS	41,7%	58,3%
CDI BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	65,2%	34,8%
CDI BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	50,0%	50,0%
CDI BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	0,0%	100%
Contrat de projet (L332-24 ancien art. 7bis)	0,0%	100%
Total général	61,1%	38,9%

ENS DE LYON

Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par sexe au 31 décembre 2024



Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le sexe au 31 décembre 2024

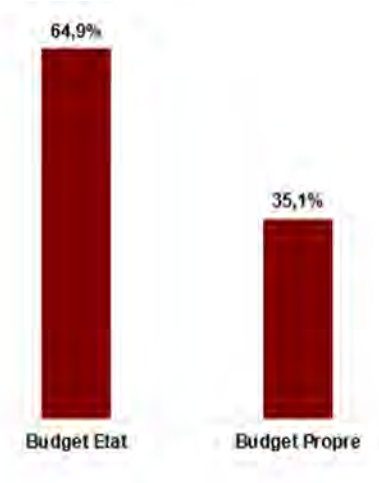


ENS DE LYON

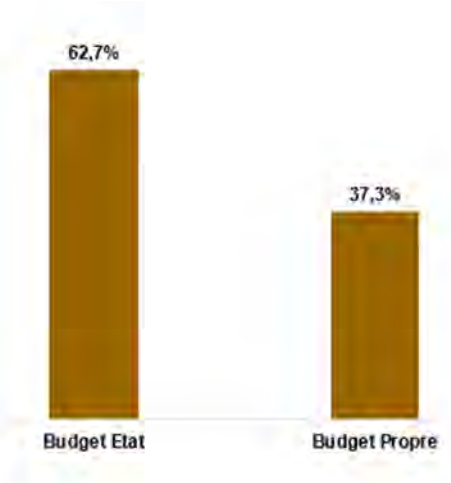
Financement des CONTRACTUELS par budget Etat et budget propre au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022

Population / financement	Effectifs réels			Nbre ETP			% sur le nbre total de contractuels		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
BIATSS	185	174	144	178,8	167,4	136,7	36,1%	35,4%	30,8%
Budget Etat	120	115	91	115,4	109,7	84,7	64,9%	66,1%	63,2%
Budget Propre	65	59	53	63,4	57,7	52	35,1%	33,9%	36,8%
ENSEIGNANT	327	318	324	324,7	314,2	321,5	63,9%	64,6%	69,2%
Budget Etat	205	209	221	203	205,5	218,5	62,7%	65,7%	68,2%
Budget Propre	122	109	103	121,7	108,7	103	37,3%	34,3%	31,8%
Total général	512	492	468	503,5	481,6	458,2	100%	100%	100%

Financement des contractuels BIATSS au 31 décembre 2024



Financement des contractuels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2024



ENS DE LYON

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.

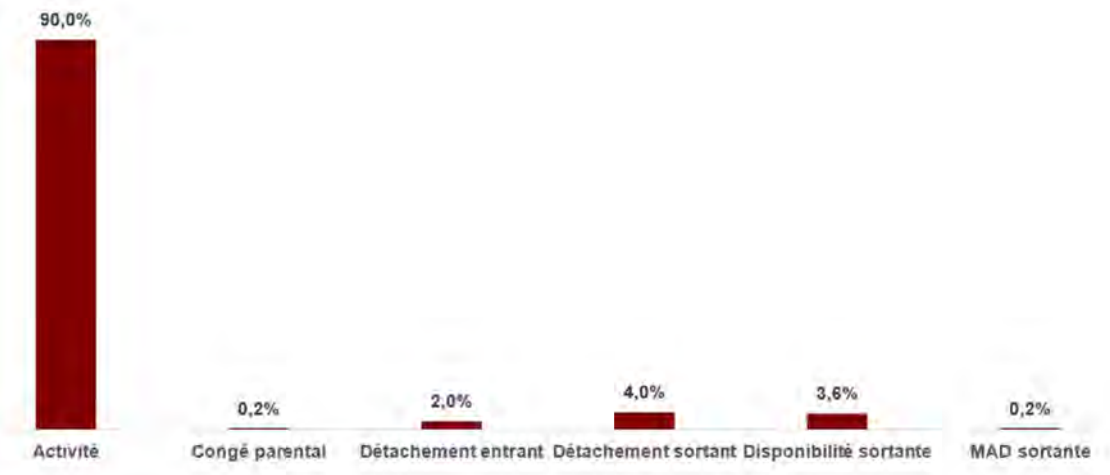
Répartition des TITULAIRES par position au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022
(dont personnels exclus du périmètre effectifs RSU)

Positions	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Activité	624	622	626	89,0%	87,6%	89,0%
Congé parental	1	1	0	0,1%	0,1%	0,0%
Détachement entrant	23	26	23	3,3%	3,7%	3,3%
Détachement sortant	26	36	32	3,7%	5,1%	4,6%
Disponibilité sortante	23	21	20	3,3%	3,0%	2,8%
MAD sortante	2	2	0	0,3%	0,3%	0,0%
MAD entrante	2	2	2	0,3%	0,3%	0,3%
Total général	701	710	703	100%	100%	100%

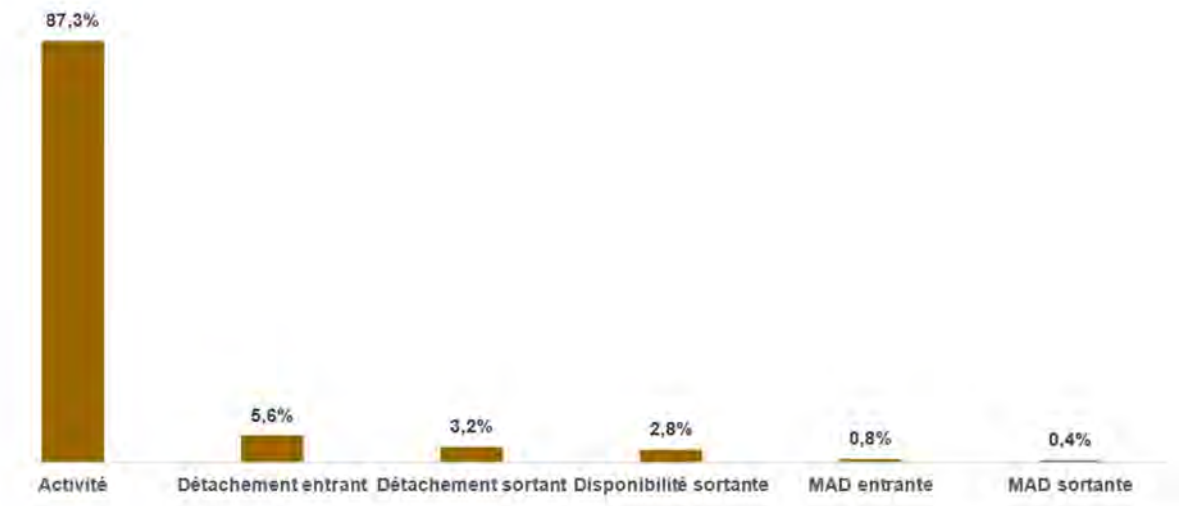
Répartition des TITULAIRES par population et par position
au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022

Population / Position	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
BIATSS	450	456	464	64,2%	64,2%	66,0%
Activité	405	401	413	90,0%	87,9%	89,0%
Congé parental	1	1	0	0,2%	0,2%	0,0%
Détachement entrant	9	12	10	2,0%	2,6%	2,2%
Détachement sortant	18	26	24	4,0%	5,7%	5,2%
Disponibilité sortante	16	15	16	3,6%	3,3%	3,4%
MAD sortante	1	1	1	0,2%	0,2%	0,2%
ENSEIGNANT	251	254	239	35,8%	35,8%	34,0%
Activité	219	221	213	87,3%	87,0%	89,1%
Détachement entrant	14	14	13	5,6%	5,5%	5,4%
Détachement sortant	8	10	8	3,2%	3,9%	3,3%
Disponibilité sortante	7	6	4	2,8%	2,4%	1,7%
MAD entrante	2	2	0	0,8%	0,8%	0,0%
MAD sortante	1	1	1	0,4%	0,4%	0,4%
Total général	701	710	703	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS selon la position au 31 décembre 2024



Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la position au 31 décembre 2024



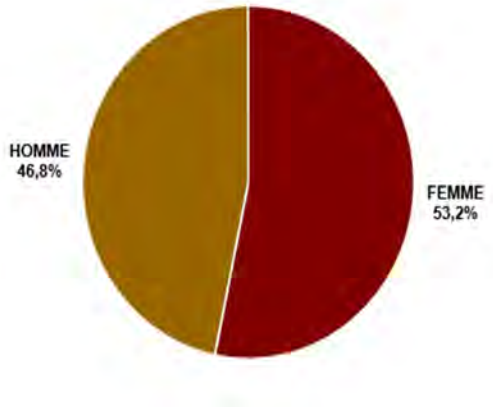
ENS DE LYON

1.3 Données sexuées

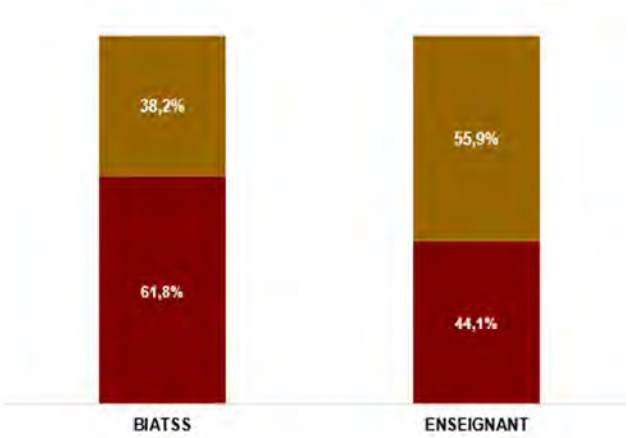
Répartition des personnels par population et par sexe au 31 décembre 2024

Population / Sexe	Effectifs réels		ETP 2024		% des effectifs totaux 2024	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
BIATSS	370	229	355	222,9	61,8%	38,2%
ENSEIGNANT	247	313	245	312,1	44,1%	55,9%
Total général	617	542	600	535,0	53,2%	46,8%

Répartition des personnels par sexe au 31 décembre 2024



Répartition par population et par sexe au 31 décembre 2024

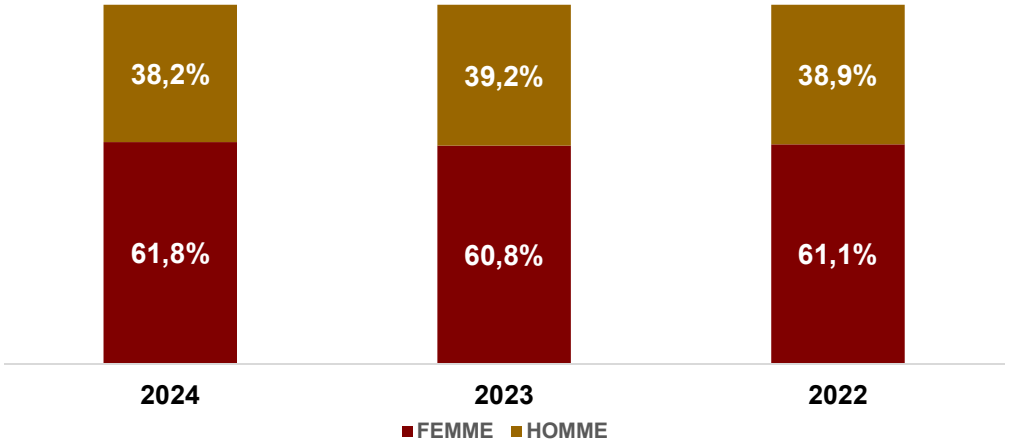


ENS DE LYON

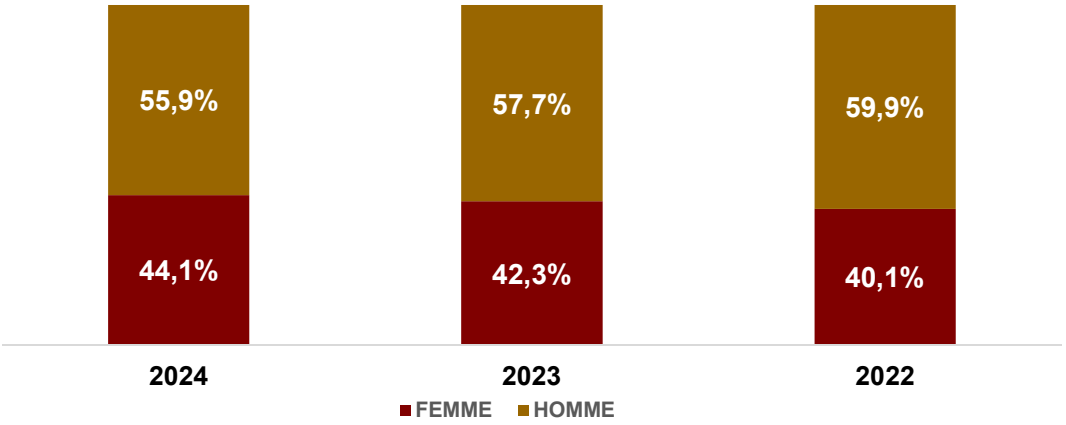
Répartition par population et par sexe au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022

Population / Sexe	Effectifs réels			ETP 2024			% des effectifs totaux 2024		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
BIATSS	599	589	558	577,9	566,5	538,7	51,7%	51,6%	50,4%
FEMMES	370	358	341	355	343	326,9	61,8%	60,8%	61,1%
HOMMES	229	231	217	222,9	223,5	211,8	38,2%	39,2%	38,9%
ENSEIGNANT	560	553	549	557,1	548,5	546,3	48,3%	48,4%	49,6%
FEMMES	247	234	220	245	231,5	219,3	44,1%	42,3%	40,1%
HOMMES	313	319	329	312,1	317	327	55,9%	57,7%	59,9%
Total général	1159	1142	1107	1135	1115	1085	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS par sexe au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022



Répartition des personnels ENSEIGNANTS par sexe au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022

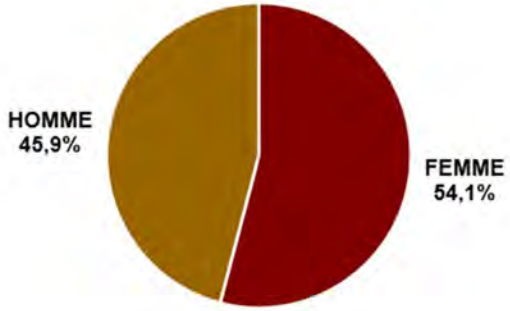


ENS DE LYON

Répartition des personnels TITULAIRES par sexe au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022

Sexe	Part des femmes et des hommes parmi les titulaires		
	2024	2023	2022
FEMMES	54,1%	53,2%	53,1%
HOMMES	45,9%	46,8%	46,9%
Total général	100%	100%	100%

Effectifs réels des personnels TITULAIRES par sexe au 31 décembre 2024 / 2023 / 2022

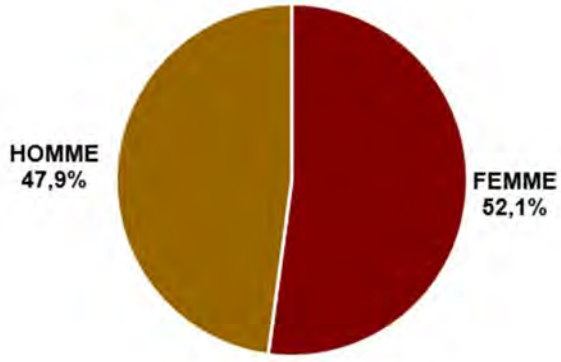


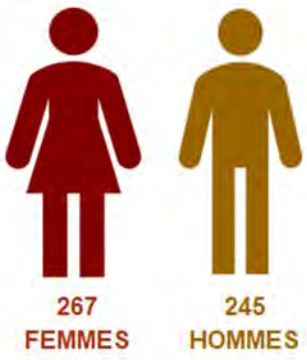


Répartition des personnels CONTRACTUELS par sexe au 31 décembre 2024

Sexe	Part des femmes et des hommes parmi les contractuels		
	2024	2023	2022
FEMMES	52,1%	50,0%	47,4%
HOMMES	47,9%	50,0%	52,6%
Total général	100%	100%	100%

Effectifs réels des personnels CONTRACTUELS par sexe au 31 décembre 2024





ENS DE LYON

Répartition des personnels par sexe selon la catégorie au 31 décembre 2024

Sexe	A	B	C	Total Effectifs 2024	A	B	C	Total par catégories 2024
FEMMES	425	130	62	617	48,5%	72,6%	60,2%	53,2%
HOMMES	452	49	41	542	51,5%	27,4%	39,8%	46,8%
Total général	877	179	103	1159	100%	100%	100%	100%



Répartition des personnels BIATSS par sexe selon la catégorie au 31 décembre 2024

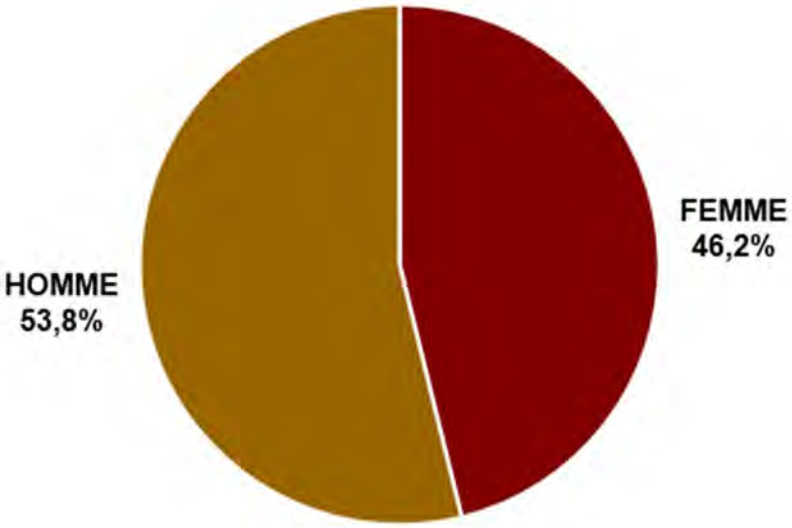
Sexe	A	B	C	Total Effectifs 2024	A	B	C	Total par catégories 2024
FEMMES	178	130	62	370	56,2%	72,6%	60,2%	61,8%
HOMMES	139	49	41	229	43,8%	27,4%	39,8%	38,2%
Total général	317	179	103	599	100%	100%	100%	100%



A noter : N'est pas présenté ici d'indicateur de répartition des personnels ENSEIGNANTS par sexe 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 sexe (Page 15 ; 1.2.5). L'annexe du RSU propose également une présentation plus détaillée des données sexuées sur les personnels enseignants par discipline.

Répartition par sexe des emplois d'encadrement supérieur au 31 décembre 2024

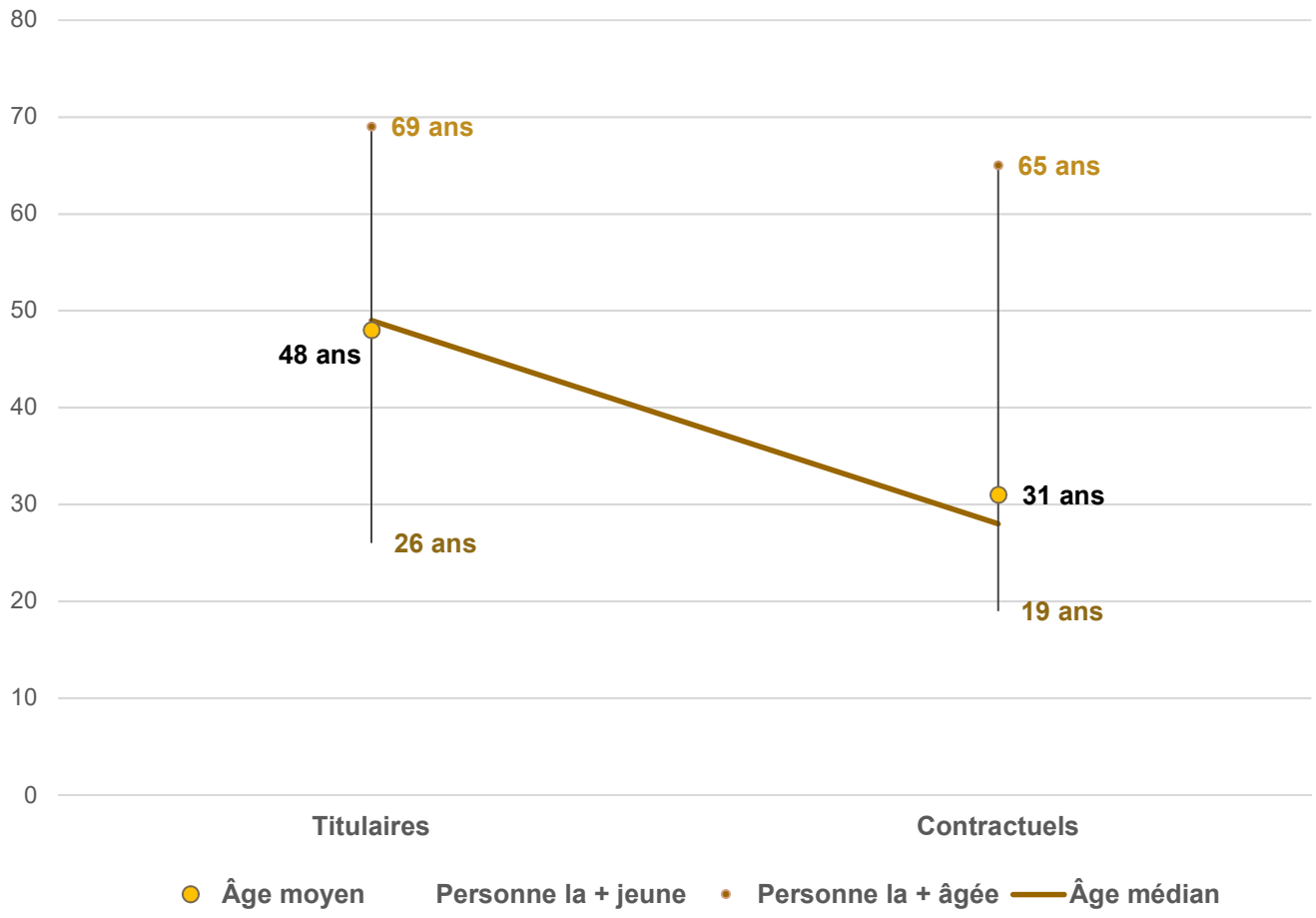
Emplois de direction, d'encadrement supérieur	Effectifs réels 2024	% des Effectifs totaux
FEMMES	6	46,2%
HOMMES	7	53,8%
Total général	13	100%



1.4 Caractéristiques d'âge

Caractéristiques d'âge des personnels au 31 décembre 2024

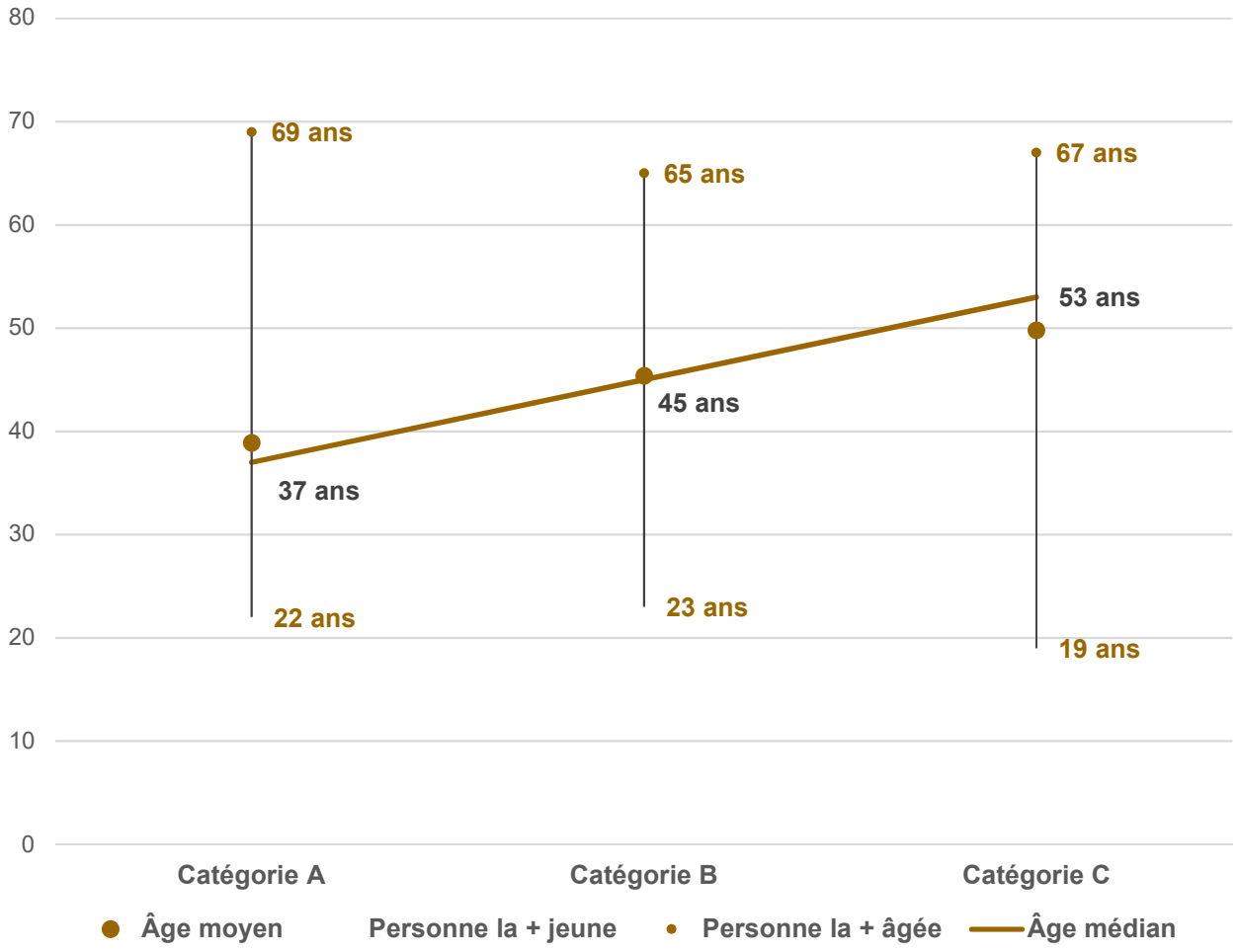
Effectifs réels	Global	Titulaires	Contractuels
	1159	647	512
Âge moyen	41	48	31
Âge médian	40	49	28
Personne la + jeune	19	26	19
Personne la + âgée	69	69	65



ENS DE LYON

Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2024

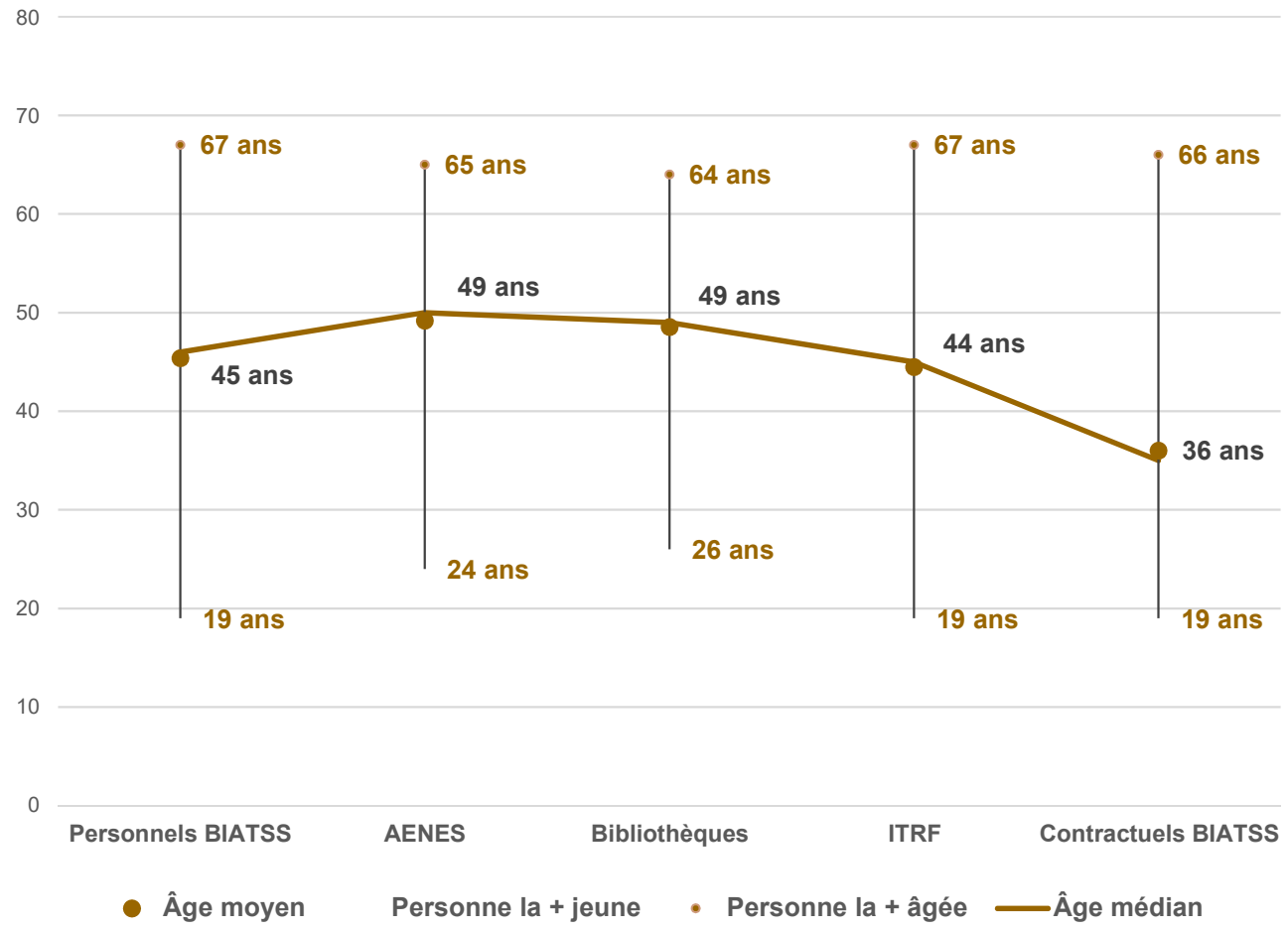
Catégorie	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Effectifs réels	877	179	103
Âge moyen	38,88	45,37	49,80
Âge médian	37	45	53
Personne la + jeune	22	23	19
Personne la + âgée	69	65	67



ENS DE LYON

Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2024

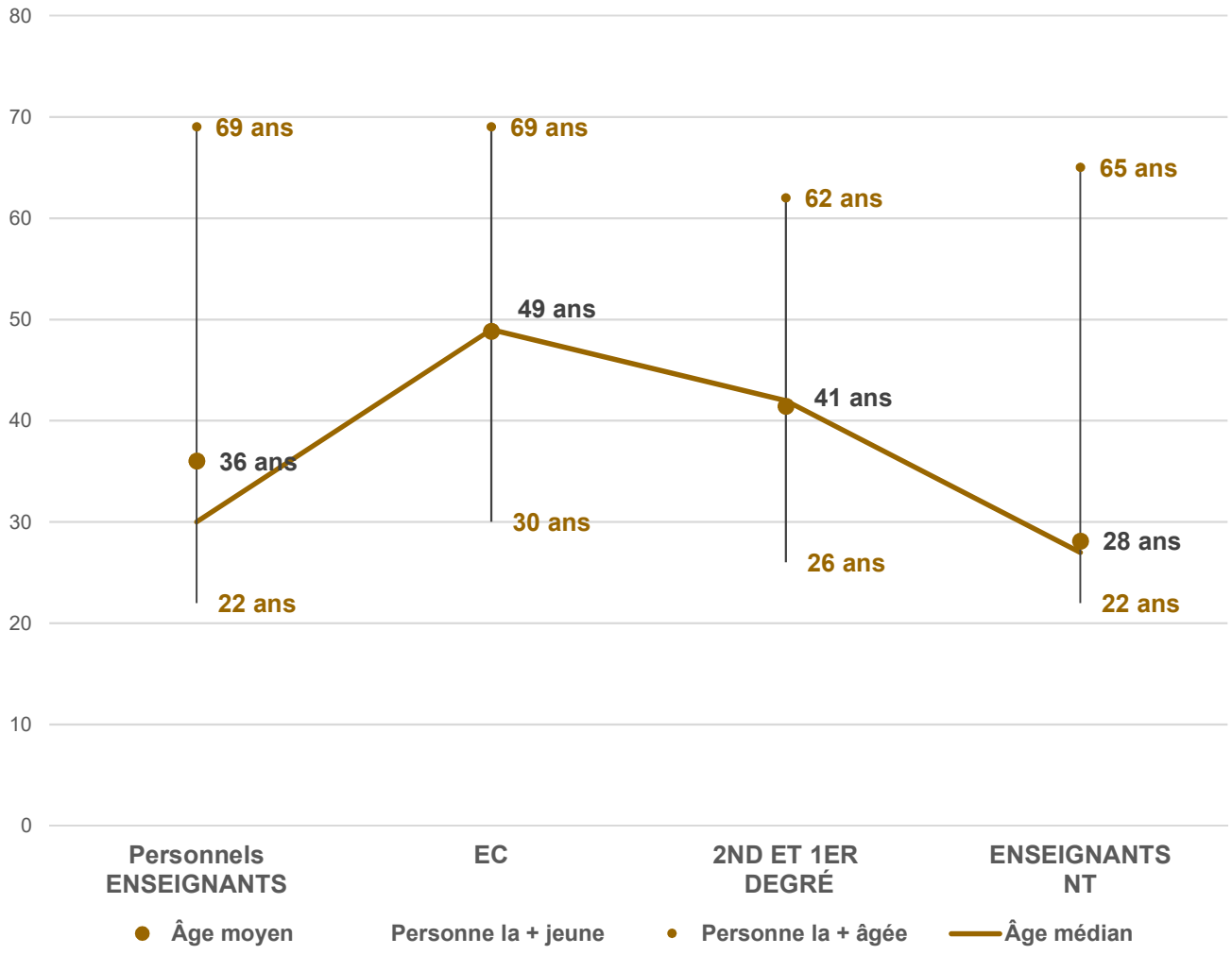
Filières	Personnels BIATSS	AENES	Bibliothèques	ITRF	Contractuels BIATSS
Effectifs réels	599	63	65	454	185
Âge moyen	45	49	49	44	36
Âge médian	46	50	49	45	35
Personne la + jeune	19	24	26	19	19
Personne la + âgée	67	65	64	67	66



ENS DE LYON

Caractéristiques d'âge des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2024

Filières	Personnels ENSEIGNANTS	EC	2ND ET 1ER DEGRÉ	ENSEIGNANTS NT
Effectifs réels	560	179	54	327
Âge moyen	36	49	41	28
Âge médian	30	49	42	27
Personne la + jeune	22	30	26	22
Personne la + âgée	69	69	62	65

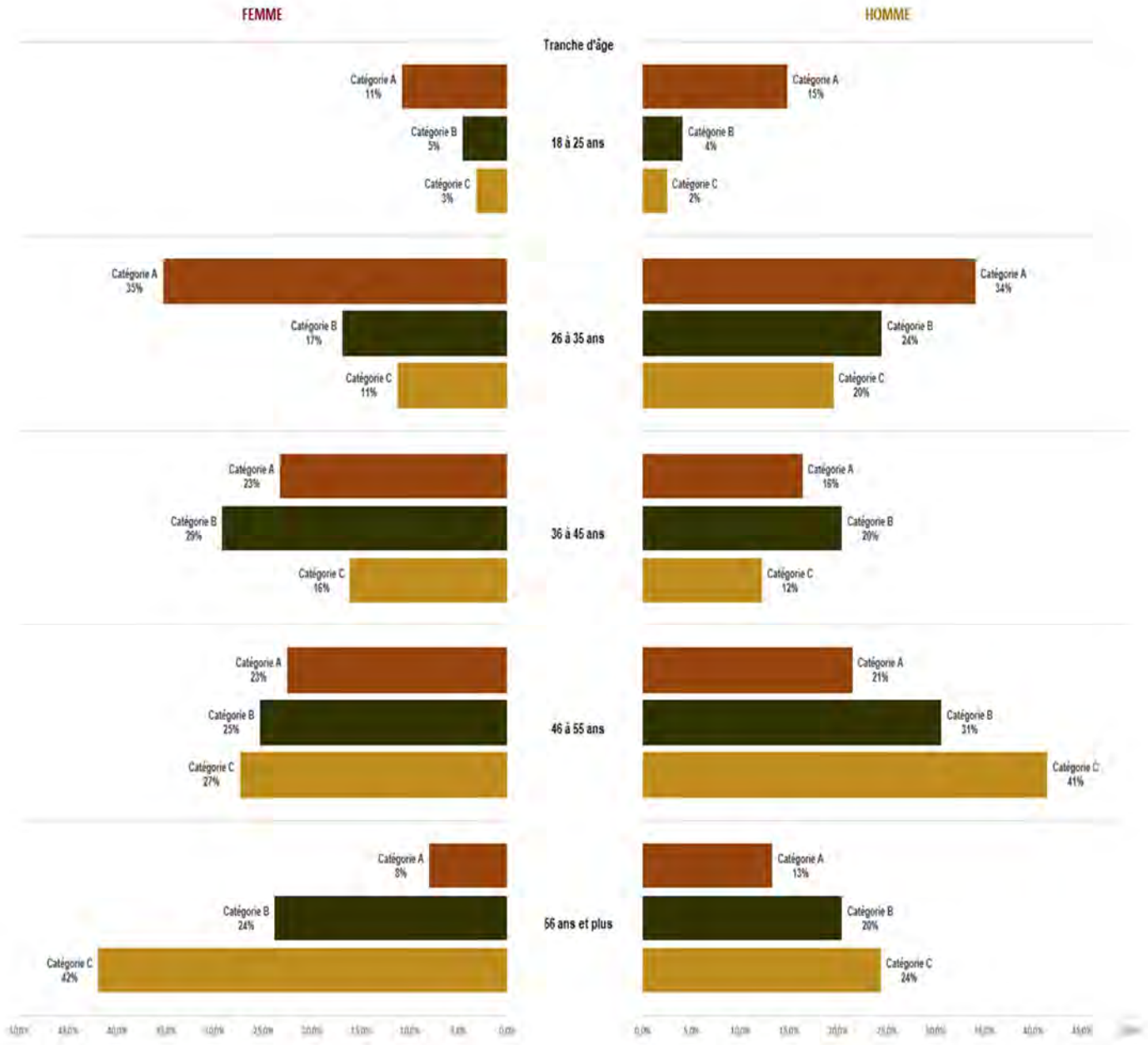


ENS DE LYON

Caractéristiques d'âge des personnels par sexe selon la catégorie au 31 décembre 2024

Tranche d'âge	Effectifs							
	FEMMES				HOMMES			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
18 à 25 ans	46	6	2	54	67	2	1	70
26 à 35 ans	150	22	7	179	154	12	8	174
36 à 45 ans	99	38	10	147	74	10	5	89
46 à 55 ans	96	33	17	146	97	15	17	129
56 ans et plus	34	31	26	91	60	10	10	80
Total général	425	130	62	617	452	49	41	542

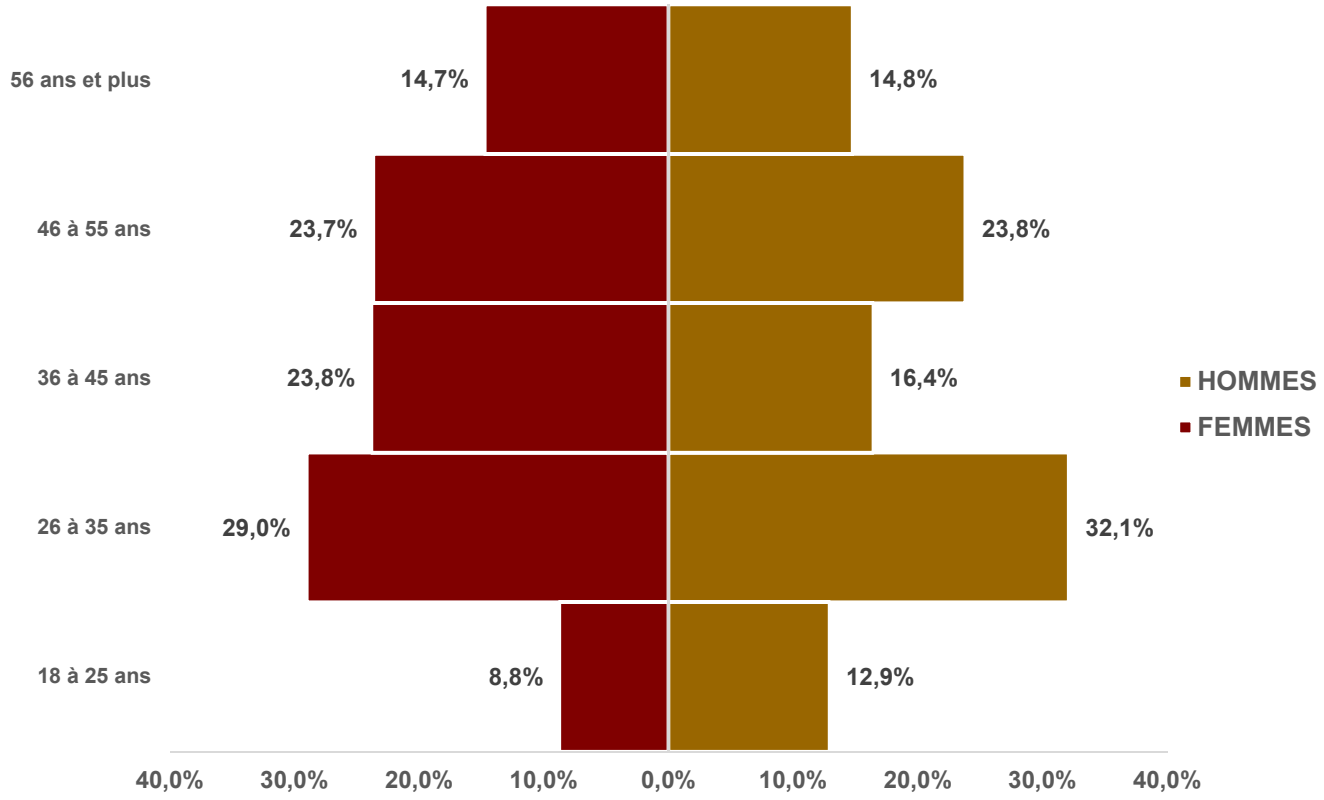
Pyramide des âges des personnels par sexeselon la catégorie au 31 décembre 2024



ENS DE LYON

Pyramide des âges des personnels par sexe au 31 décembre 2024

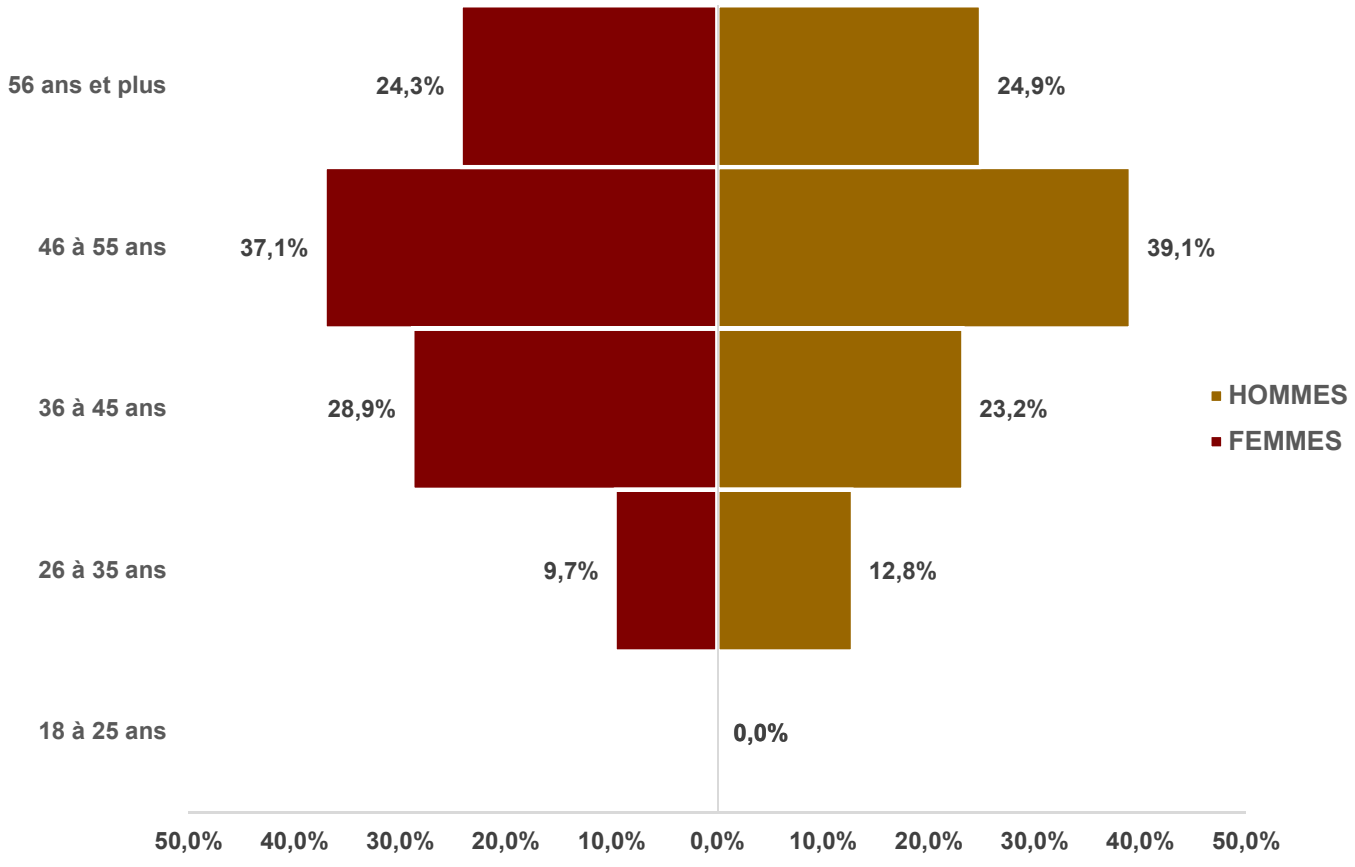
Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	54	70	8,8%	12,9%
26 à 35 ans	179	174	29,0%	32,1%
36 à 45 ans	147	89	23,8%	16,4%
46 à 55 ans	146	129	23,7%	23,8%
56 ans et plus	91	80	14,7%	14,8%
Total général	617	542	100%	100%



ENS DE LYON

Pyramide des âges des personnels TITULAIRES par sexe au 31 décembre 2024

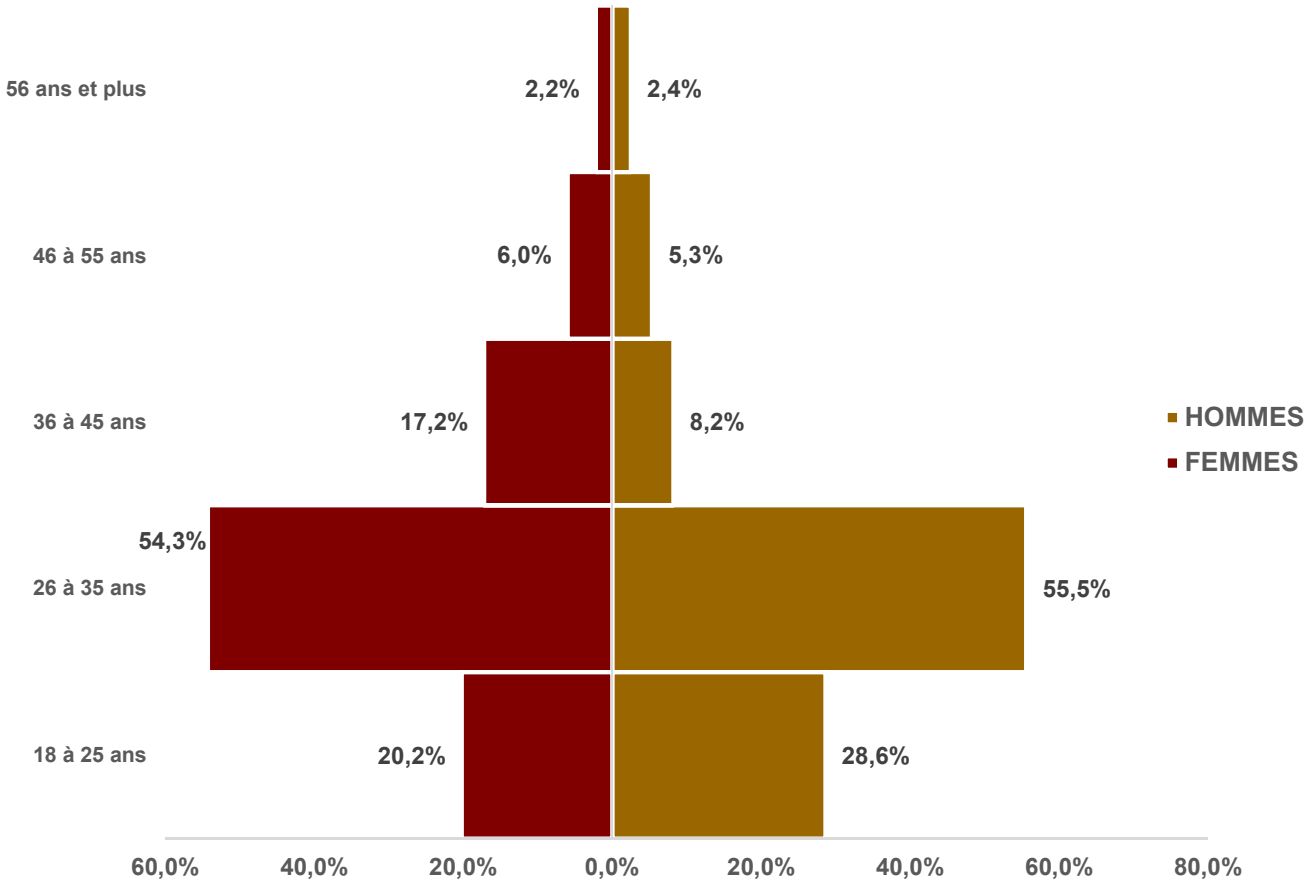
Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	0	0	0,0%	0,0%
26 à 35 ans	34	38	9,7%	12,8%
36 à 45 ans	101	69	28,9%	23,2%
46 à 55 ans	130	116	37,1%	39,1%
56 ans et plus	85	74	24,3%	24,9%
Total général	350	297	100%	100%



ENS DE LYON

Pyramide des âges des personnels CONTRACTUELS par sexe au 31 décembre 2024

Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	54	70	20,2%	28,6%
26 à 35 ans	145	136	54,3%	55,5%
36 à 45 ans	46	20	17,2%	8,2%
46 à 55 ans	16	13	6,0%	5,3%
56 ans et plus	6	6	2,2%	2,4%
Total général	267	245	100%	100%

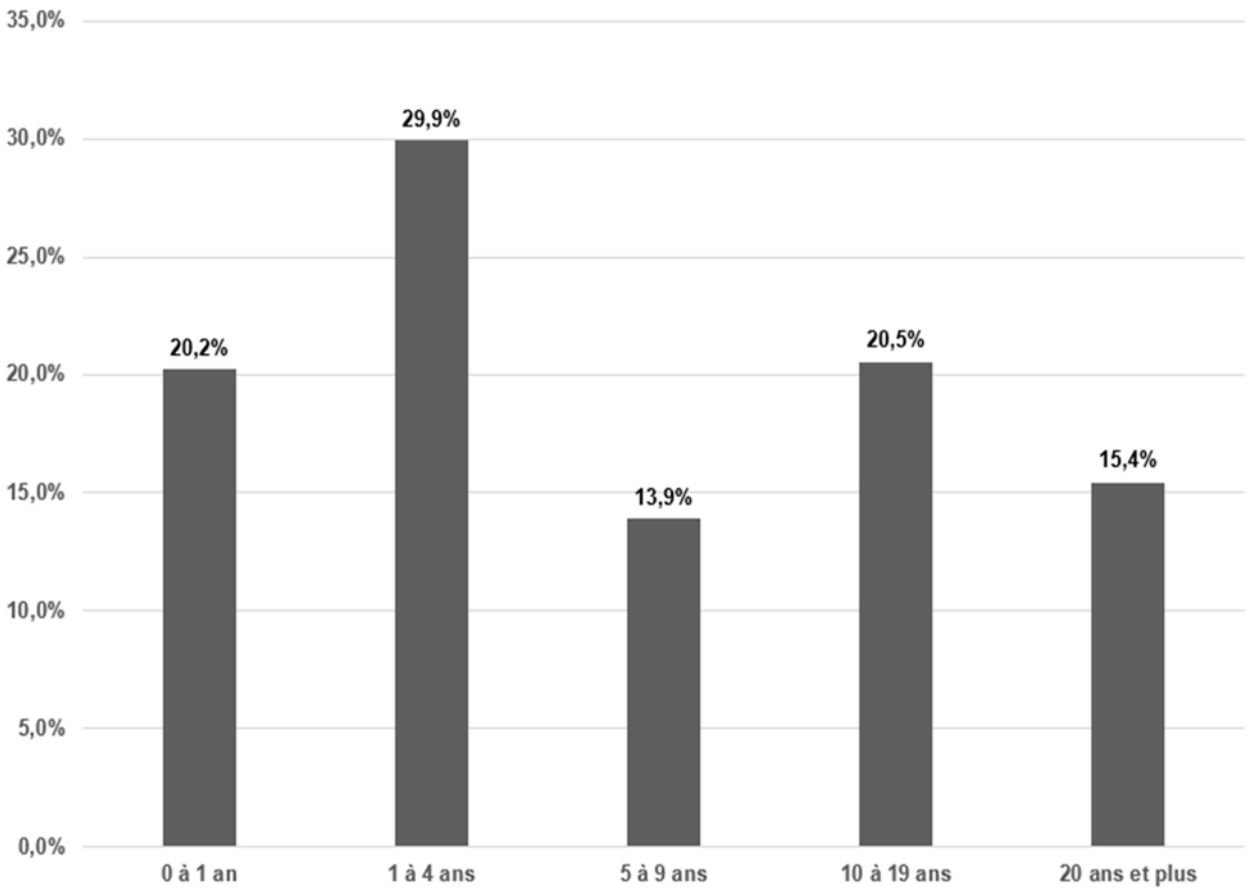


ENS DE LYON

1.5 Caractéristiques d'ancienneté

Répartition des personnels selon l'ancienneté au 31 décembre 2024

Ancienneté	Effectifs réels 2024
0 à 1 an	234
1 à 4 ans	347
5 à 9 ans	161
10 à 19 ans	238
20 ans et plus	179
Total général	1159

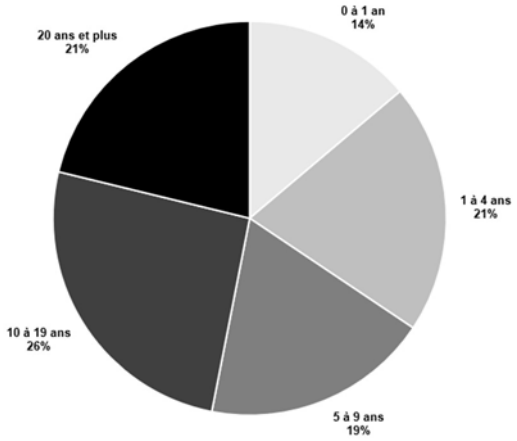


ENS DE LYON

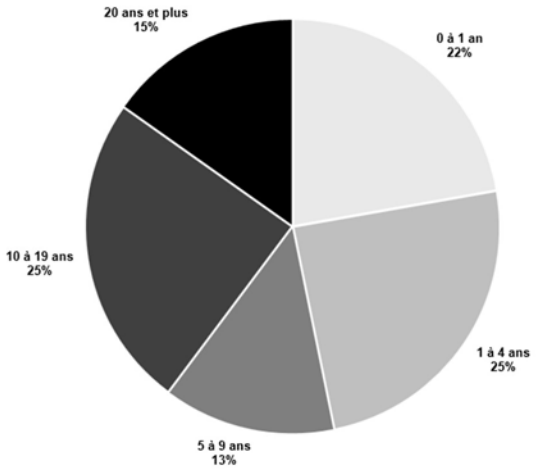
Répartition des personnels par ancienneté et par population (hors doctorants) au 31 décembre 2024

Ancienneté	Effectifs réels 2024	
	BIATSS	ENSEIGNANT (hors doctorants)
0 à 1 an	83	76
1 à 4 ans	123	84
5 à 9 ans	112	46
10 à 19 ans	154	84
20 ans et plus	127	52
Total général	599	342

Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2024



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

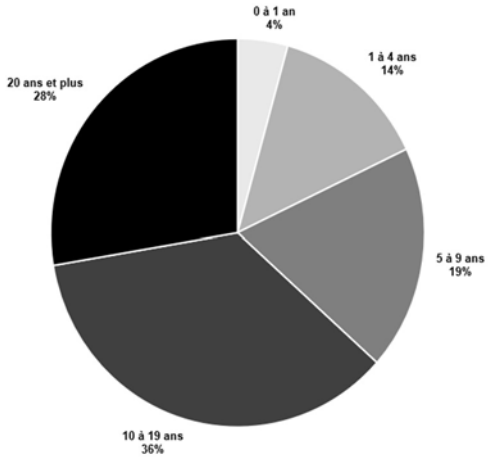


ENS DE LYON

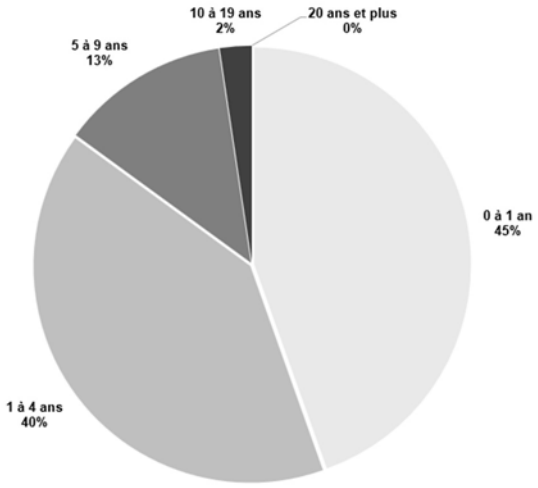
Répartition des personnels (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2024

Ancienneté	Effectifs réels 2024	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
0 à 1 an	131	28
1 à 4 ans	119	88
5 à 9 ans	37	121
10 à 19 ans	7	231
20 ans et plus	0	179
Total général	294	647

Répartition des personnels TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2024



Répartition des personnels CONTRACTUELS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2024

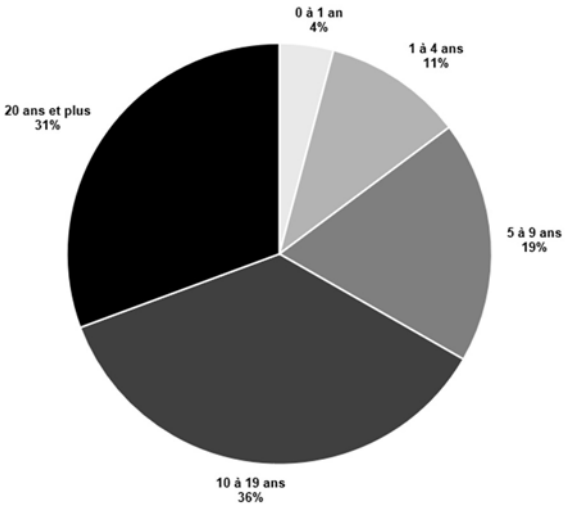


ENS DE LYON

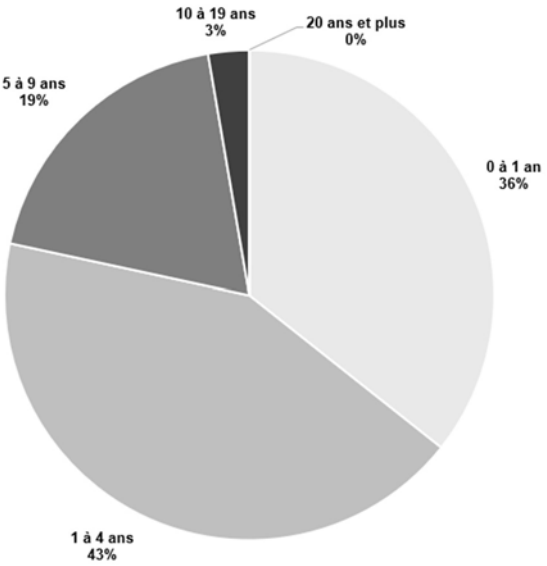
Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2024

Ancienneté	Effectifs réels 2024	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
0 à 1 an	66	17
1 à 4 ans	79	44
5 à 9 ans	35	77
10 à 19 ans	5	149
20 ans et plus	0	127
Total général	185	414

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2024



Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS selon l'ancienneté au 31 décembre 2024

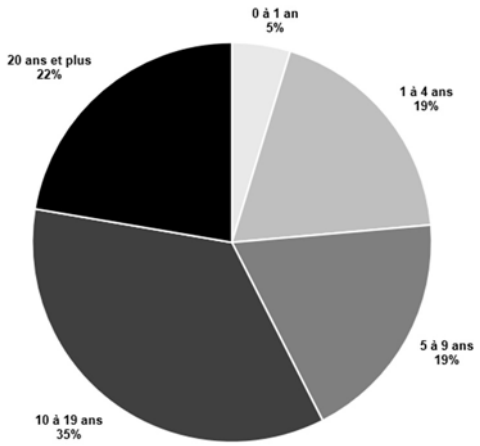


ENS DE LYON

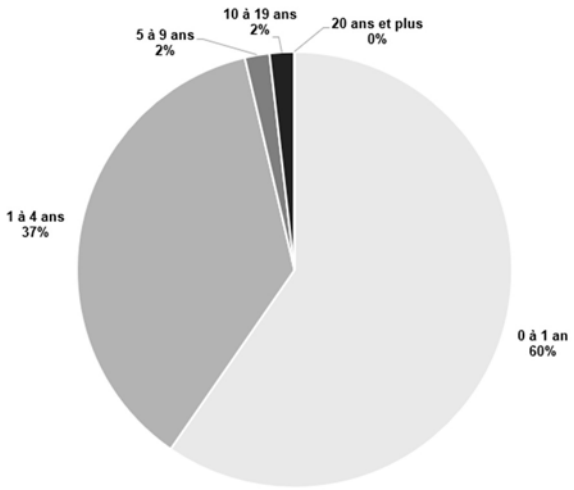
Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2024

Ancienneté	Effectifs réels 2024	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
0 à 1 an	65	11
1 à 4 ans	40	44
5 à 9 ans	2	44
10 à 19 ans	2	82
20 ans et plus	0	52
Total général	109	233

Répartition des personnels ENSEIGNANTS TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2024



Répartition des personnels ENSEIGNANTS CONTRACTUELS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2024

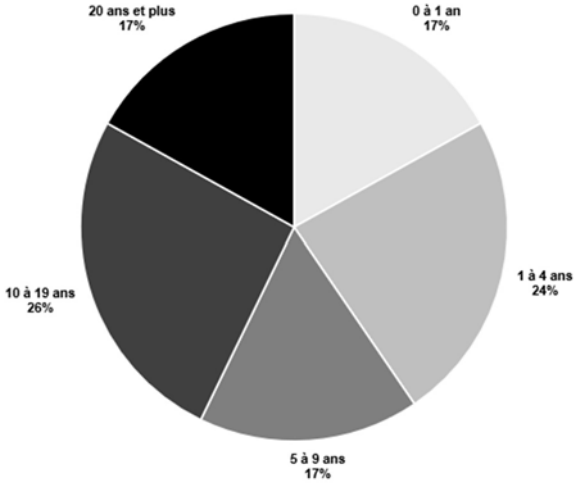


ENS DE LYON

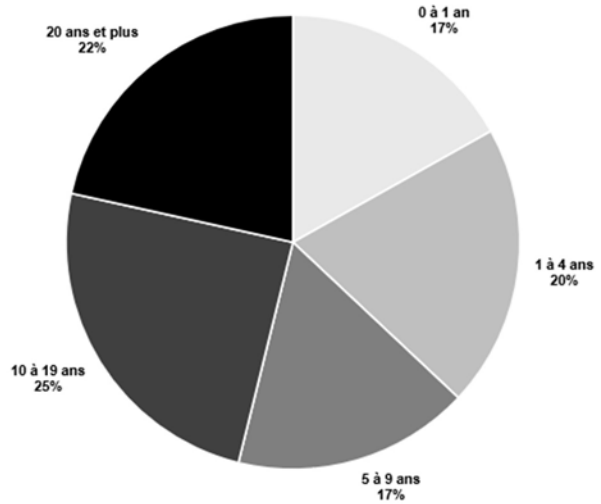
Répartition des personnels (hors doctorants) par ancienneté et par sexe au 31 décembre 2024

Ancienneté	Effectifs réels 2024	
	FEMMES	HOMMES
0 à 1 an	87	72
1 à 4 ans	121	86
5 à 9 ans	86	72
10 à 19 ans	133	105
20 ans et plus	87	92
Total général	514	427

Répartition des femmes (hors doctorantes) selon l'ancienneté au 31 décembre 2024



Répartition des hommes (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2024

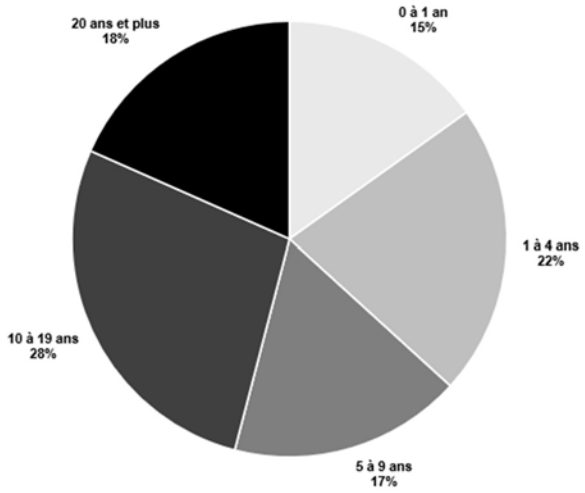


ENS DE LYON

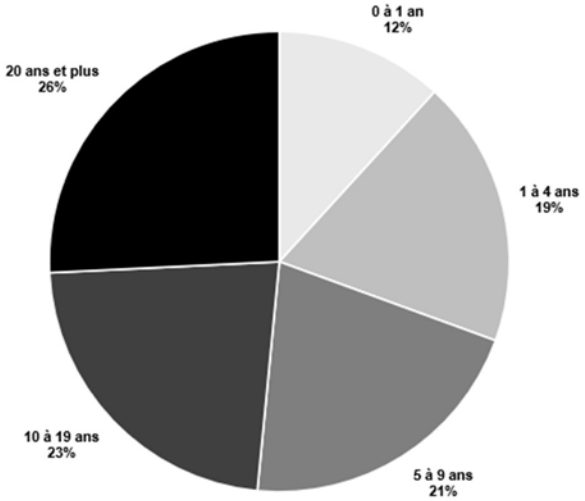
Répartition des personnels BIATSS par ancienneté et par sexe au 31 décembre 2024

Ancienneté	Effectifs réels 2024	
	FEMMES	HOMMES
0 à 1 an	56	27
1 à 4 ans	80	43
5 à 9 ans	64	48
10 à 19 ans	102	52
20 ans et plus	68	59
Total général	370	229

Répartition des femmes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2024



Répartition des hommes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2024

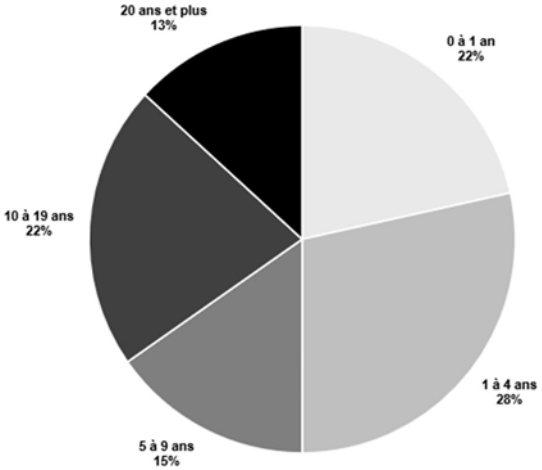


ENS DE LYON

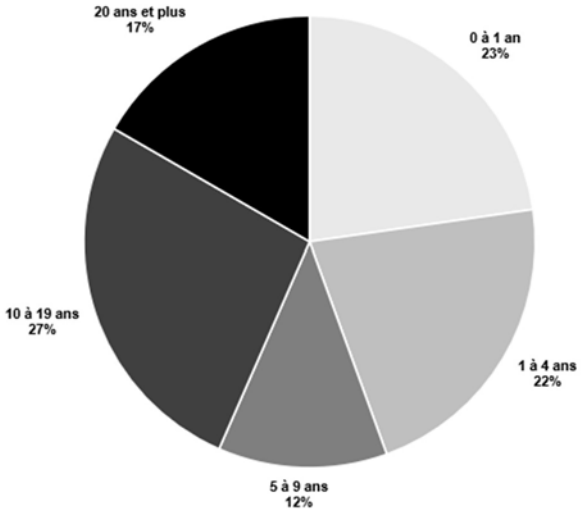
Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) par ancienneté et par sexe au 31 decembre 2024

Ancienneté	Effectifs réels 2024	
	FEMMES	HOMMES
0 à 1 an	31	45
1 à 4 ans	41	43
5 à 9 ans	22	24
10 à 19 ans	31	53
20 ans et plus	19	33
Total général	144	198

Répartition des femmes ENSEIGNANTES (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2024



Répartition des hommes ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2024

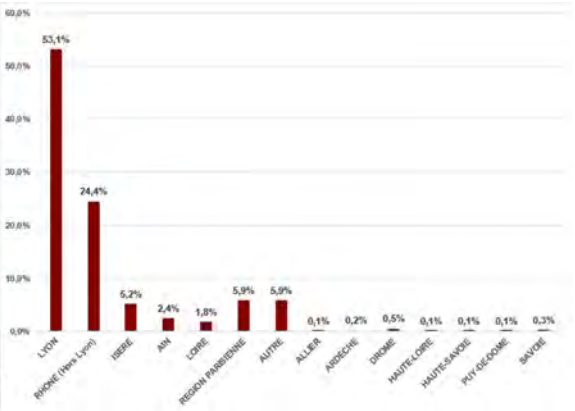


ENS DE LYON

1.6 Autres caractéristiques (résidence et nationalité)

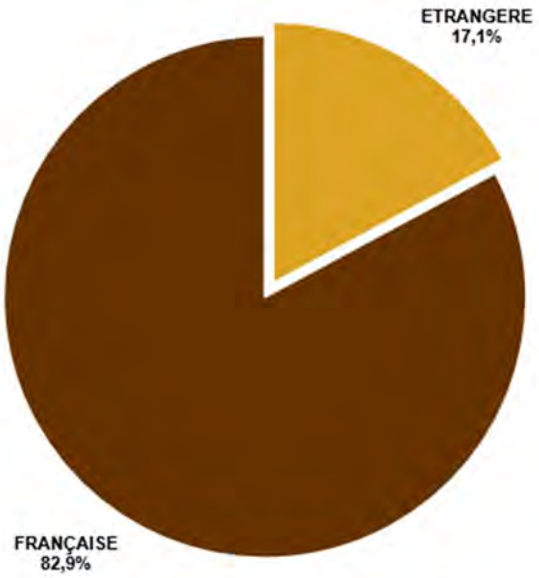
Répartition des personnels par département de résidence au 31 décembre 2024

Départements	Effectifs réels 2024	% des effectifs totaux 2024
LYON	615	53,1%
RHONE (Hors Lyon)	283	24,4%
ISERE	60	5,2%
AIN	28	2,4%
LOIRE	21	1,8%
REGION PARISIENNE	68	5,9%
AUTRE	68	5,9%
ALLIER	1	0,1%
ARDÈCHE	2	0,2%
DROME	6	0,5%
HAUTE-LOIRE	1	0,1%
HAUTE-SAVOIE	1	0,1%
PUY-DE-DOME	1	0,1%
SAVOIE	3	0,3%
Total général	1158	100%



Répartition des ENSEIGNANTS par nationalité au 31 décembre 2024

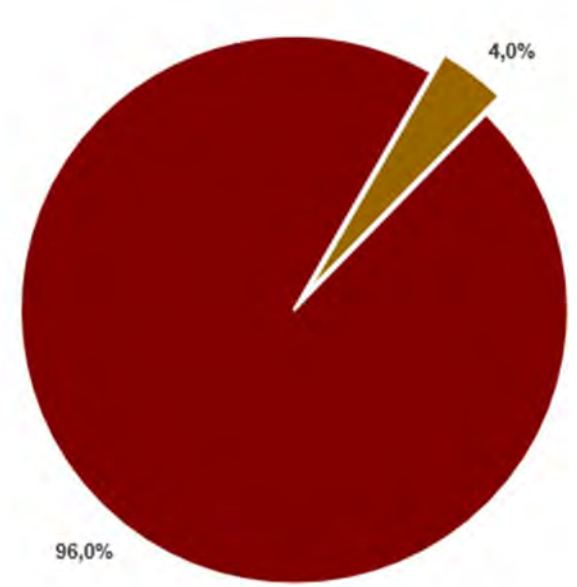
Nationalité - Enseignants	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
ETRANGERE	96	95	111	95,7	94,7	111,0	17,1%	17,2%	20,2%
FRANÇAISE	464	458	438	461,4	453,8	435,3	82,9%	82,8%	79,8%
Total général	560	553	549	557,1	548,5	546,3	100%	100%	100%



ENS DE LYON

Répartition des BIATSS par nationalité au 31 décembre 2024

Nationalité - Enseignants	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
ETRANGERE	24	21	12	23,8	20,8	12,0	4,0%	3,6%	2,2%
FRANÇAISE	575	568	546	554,1	545,7	526,7	96,0%	96,4%	97,8%
Total général	599	589	558	577,9	566,5	538,7	100%	100%	100%



ENS DE LYON

2. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

2.1 Personnel BIATSS

Promotions des personnels BIATSS par sexe sur l'année 2024

Type de promotion	NB de promotions		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Avancement de corps	14	5	19
Concours (endorecrutement)	3	1	4
Liste d'aptitude	4	2	6
Repyramidage ITRF	7	2	9
Avancement de grade	19	9	28
Examen professionnel	9	4	13
Tableau d'avancement	10	5	15
Total général	33	14	47

Promotions des personnels BIATSS par sexe sur l'année 2024

Type d'avancement	FEMME	HOMME
Avancement de corps	73,7%	26,3%
Avancement de grade	67,9%	32,1%
Total général	70,2%	29,8%

2.2 Personnel ENSEIGNANTS

Avancements des personnels ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS sur l'année 2024

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	23	11	12	9	3	6	2	1
		MCF Classe exeptionnelle	6	2	4	2	1	1	1	0
	PU	PU 1ère classe	17	9	8	8	2	6	4	2
		PU Classe Exceptionnelle 1	14	3	11	5	3	2	2	1
		PU Classe Exceptionnelle 2	20	2	18	8	1	7	1	1
ENSEIGNANTS 1ER et 2ND DEGRE	PRAG	PRAG Classe exeptionnelle	1	0	1	0	0	0		
		PRAG Hors classe	0	0	0	0	0	0		
	PRCE	PRCE Hors classe	0	0	0	0	0	0		
	PLP	PLP Hors classe	0	0	0	0	0	0		
	PE	PE Classe exeptionnelle	0	0	0	0	0	0		
		PE Hors classe	0	0	0	0	0	0		
Total fonctionnaires Enseignants et EC			81	27	54	32	10	22		

3. RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS

3.1 Pérennisation des agents contractuels

Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une pérennisation, entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

	FEMMES	HOMMES	Total général
CDD devenu CDI	9	5	14
A	8	2	10
B	1	1	2
C		2	2
CDD devenu Titulaire	0	0	0
A			
B			
C			
Total général	9	5	14

3.2 Mobilité interne BIATSS

Mobilité interne : Changement d'affectation, de service, de département ou de laboratoire au cours de l'année 2024. Peuvent être comptabilisés dans les mobilités internes les réorganisations ou projets de service.

Personnels BIATSS ayant effectué une mobilité interne, entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

	FEMMES	HOMMES	Total général
Mobilité interne 2024	7	4	11
A	2	2	
B	4	2	
C	1		
Total général	7	4	11

3.3 Flux de personnels (Entrées/Sorties)

Entrées / Sortie

Est considérée comme une ENTRÉE au cours de l'année 2024 :

- 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 2024 :

- 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 31/12/2023 et le 31/12/2024

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2024	Sortie 2024
BIATSS	40,7%	38,6%
EMPLOI PERMANENT	95,0%	93,7%
EMPLOI NON PERMANENT	5,0%	6,3%
ENSEIGNANT	59,3%	61,4%
EMPLOI PERMANENT	57,7%	62,9%
EMPLOI NON PERMANENT	42,3%	37,1%
Total général	100%	100%

Entrées/Sorties des personnels sur emploi permanent / non permanent par sexe entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

Population - Nature de l'emploi / Sexe	Entrées 2024	Sortie 2024
FEMMES	51,9%	48,8%
EMPLOI PERMANENT	78,4%	79,2%
EMPLOI NON PERMANENT	21,6%	20,8%
HOMMES	48,1%	51,2%
EMPLOI PERMANENT	66,9%	70,6%
EMPLOI NON PERMANENT	33,1%	29,4%
Total général	100%	100%

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 31/12/2024 et le 31/12/2024

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2024	Sortie 2024	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	35	30	65	5	5,01%
A	14	12	26	2	2,00%
B	11	7	18	4	1,39%
C	10	11	21	-1	1,62%
ENSEIGNANT	16	15	31	1	2,39%
A	16	15	31	1	2,39%
Total général	51	45	96	6	7,40%

Entrées/Sorties des agents CONTRACTUELS par catégorie entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2024	Sortie 2024	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	85	65	150	20	14,9%
A	56	42	98	14	9,8%
B	24	18	42	6	4,2%
C	5	5	10	0	1,0%
ENSEIGNANT	159	136	295	23	29,4%
A	159	136	295	23	29,4%
Total général	244	201	445	43	44,3%

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 31/12/2023 et le 31/12/2024

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2024	Sortie 2024	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	35	30	65	5	5,0%
AENES	6	5	11	1	0,8%
BIB	7	3	10	4	0,8%
ITRF	22	22	44	0	3,4%
ENSEIGNANT	16	15	31	1	2,4%
EC	8	7	15	1	1,2%
2ND ET 1ER DEGRÉ	8	8	16	0	1,2%
Total général	51	45	96	6	7,4%

Entrées /Sorties des agents CONTRACTUELS par type de contrat entre le entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2024	Sortie 2024	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	85	65	150	20	14,9%
AUTRE	3	1	4	2	0,4%
CDD Loi 84-16	74	62	136	12	14,2%
CDI	8	2	10	6	1,0%
ENSEIGNANT	159	136	295	23	29,4%
ASSOCIE/INVITE	1	1	2	0	0,2%
ATER	22	27	49	-5	4,9%
DOCTORANT	80	60	140	20	13,9%
LECTEUR/ML	7	8	15	-1	1,5%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	49	40	89	9	8,9%
Total général	244	201	445	43	44,3%

Motifs des Entrées/Sorties des personnels BIATSS
entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

A noter : La lecture de ces informations ne doit pas être confondue avec les tableaux du nombre d'entrées/sorties présentés en page 51.

Entrée 2024	120
Entrées-Retour CLM/CLD/CFP	4
Entrées-Retour Détachement	10
Entrées-Retour Disponiblité	3
Entrées-CDD	77
Entrées-Mutation entrante	8
Entrées-Concours	3
Entrées-CDI	9
Entrées-Détachement entrant	2
Entrées-Sans Concours	1
Entrées-Retour congé parental	3
Sortie 2024	**95**
Sortie-Disponibilité/Détachement sortan	4
Sortie- congé parental	3
Sortie-CLM/CLD/CFP	3
Sortie-Démission/Départ anticipé	13
Sortie-Retraite	6
Sortie-Fin de contrat	53
Sortie-Mutation Sortante	6
Sortie-Fin de détachement	1
Sortie-Mutation Sortante / concours	1
Sortie-Disponibilité	4
Sortie-Détachement	1
Total général	**215**

Motifs des Entrées/Sorties des personnels ENSEIGNANTS
entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

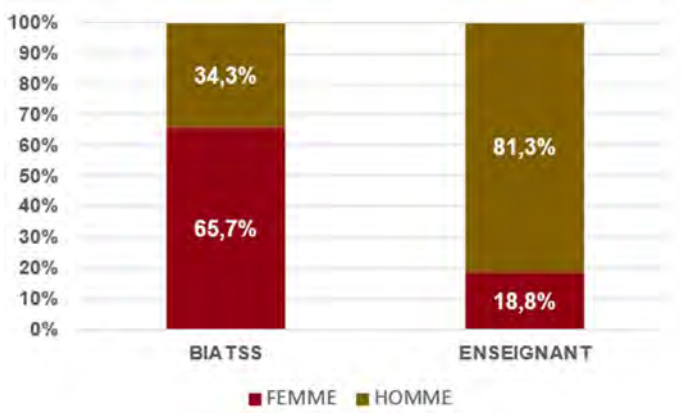
ENTREE 2024	175
Entrées-CDD	137
Entrées-Concours	23
Entrées-Retour Détachement	2
Entrées-Mutation entrante	1
Entrées-Retour CLM/CLD/CFP	1
Entrées-Sans Concours	9
Entrées-Retour Disponibilité	2
SORTIE 2024	**151**
Sortie-CLM/CLD/CFP	1
Sortie-Démission/Départ anticipé	19
Sortie-Fin de contrat	121
Sortie-Mutation Sortante	1
Sortie-Disponiblité	2
Sortie-Retraite	6
Sortie-Détachement	1
Total général	**326**

Motifs des Entrées/Sorties des personnels par sexe
entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

Motifs - Sexe	FEMMES	HOMMES
ENTREE 2024	51,9%	48,1%
Entrées-Retour CLM/CLD/CFP	80,0%	20,0%
Entrées-Retour congé parental	100%	0,0%
Entrées-Retour Détachement	58,3%	41,7%
Entrées-Retour Disponiblité	20,0%	80,0%
Entrées-CDD	53,7%	46,3%
Entrées-Mutation entrante	55,6%	44,4%
Entrées-Concours	19,2%	80,8%
Entrées-CDI	77,8%	22,2%
Entrées-Détachement entrant	100%	0,0%
Entrées-Sans Concours	40,0%	60,0%
Entrée-Retour MAD	0%	0%
Sortie 2024	48,8%	51,2%
Sortie-Disponiblité	66,7%	33,3%
Sortie- congé parental	100%	0,0%
Sortie-CLM/CLD/CFP	50,0%	50,0%
Sortie-Démission/Départ anticipé	37,5%	62,5%
Sortie-Retraite	33,3%	66,7%
Sortie-Fin de contrat	49,4%	50,6%
Sortie-Mutation Sortante	66,7%	33,3%
Sortie-Fin de détachement	100%	0,0%
Sortie-Intégration autre FP	0,0%	0,0%
Sortie-Disponibilité/Détachement sortant(e)	75,0%	25,0%
Sortie-MAD	0,0%	0,0%
Sortie-Détachement	100%	0,0%
Sortie-Décés	0,0%	0,0%
Total général	50,5%	49,5%

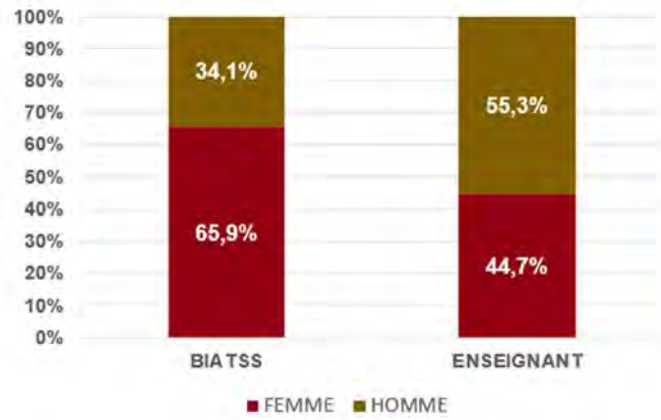
ENTRÉES des TITULAIRES par population, catégorie et par sexe entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

Population - Nature de l'emploi	FEMMES	HOMMES
BIATSS	65,7%	34,3%
A	64,3%	35,7%
B	63,6%	36,4%
C	70,0%	30,0%
ENSEIGNANT	18,8%	81,3%
A	18,8%	81,3%
Total général	51,0%	49,0%



ENTRÉES des CONTRACTUELS par population, catégorie et sexe entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

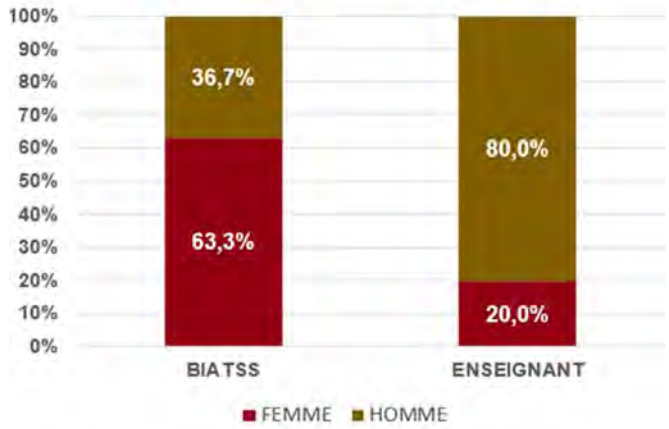
Population - Nature de l'emploi	FEMMES	HOMMES
BIATSS	65,9%	34,1%
A	60,7%	39,3%
B	70,8%	29,2%
C	100,0%	0,0%
ENSEIGNANT	44,7%	55,3%
A	44,7%	55,3%
Total général	52,0%	48,0%



ENS DE LYON

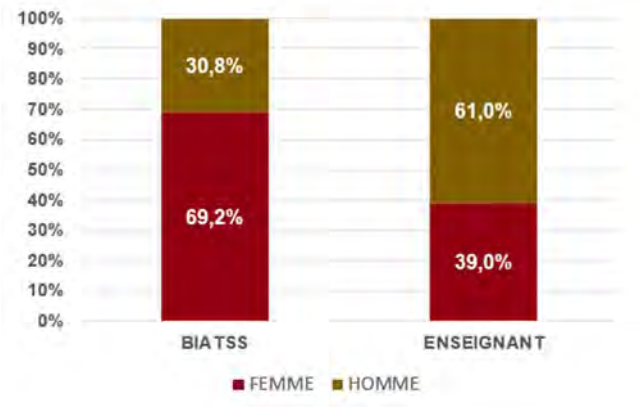
SORTIES des TITULAIRES par population, catégorie et par sexe entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

Population - Nature de l'emploi	FEMMES	HOMMES
BIATSS	63,3%	36,7%
A	66,7%	33,3%
B	71,4%	28,6%
C	54,5%	45,5%
ENSEIGNANT	20,0%	80,0%
A	20,0%	80,0%
Total général	48,9%	51,1%



SORTIES des CONTRACTUELS par population, catégorie et sexe entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024

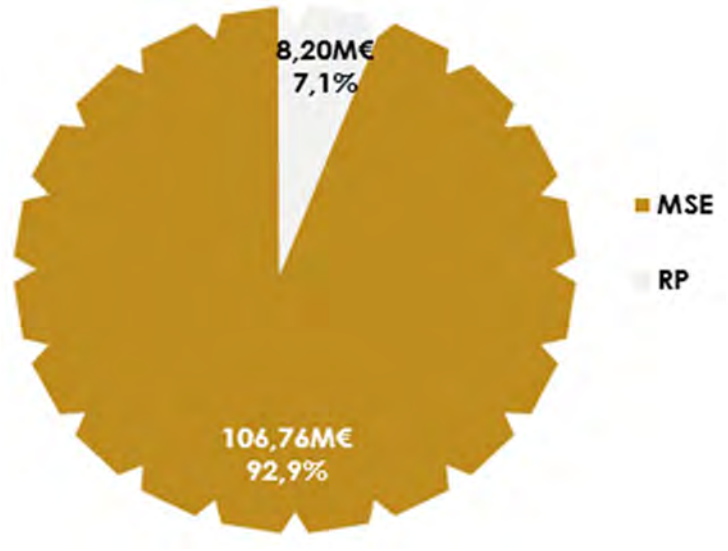
Population - Nature de l'emploi	FEMMES	HOMMES
BIATSS	69,2%	30,8%
A	66,7%	33,3%
B	72,2%	27,8%
C	80,0%	20,0%
ENSEIGNANT	39,0%	61,0%
A	39,0%	61,0%
Total général	48,8%	51,2%



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).

106,8 millions €
Le montant des dépenses de personnels sur **budget État**

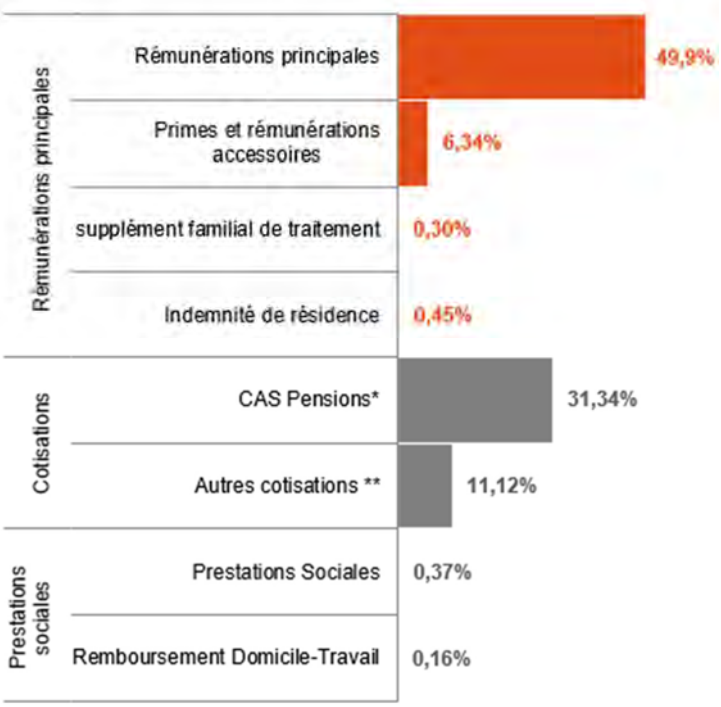
En 2024, l'évolution de la masse salariale État (MSE) s'explique principalement par :

- 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 effets des mesures salariales de juin 2023 sur l'exercice 2024 (5 points d'indices supplémentaires, la revalorisation du point d'indice…)
- La LPR 2024 : alignement des contrats doctoraux
- Le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC C1)
- La mise en œuvre du RIFSEEP 2024/2026

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.

8,2 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 »



ENS DE LYON

Le plafond d'autorisations d'emplois Etat 2024 s'élève à 1 983 ETPT

Sont exclus des effectifs comptabilisés du RSU :

- Les normaliens élèves fonctionnaires stagiaires ;
- Les apprentis ;

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.

Nombre ETPT par sexe (tous supports budgétaires confondus)

ETPT 2024 *Emplois rémunérés sur l'année*	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
Biatss	**350,1**	**224,7**	**574,8**
Contractuels	104,7	65,8	170,5
Fonctionnaires	245,5	158,9	404,3
EC	**232,8**	**307,5**	**540,3**
Contractuels	139,8	166,2	306,0
Fonctionnaires	93,0	141,3	234,3
Total	**582,9**	**532,2**	**1 115,2**

Répartition ETPT par sexe (tous supports budgétaires confondus)

ETPT 2024 *Emplois rémunérés sur l'année*	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
Biatss	**31,4%**	**20,2%**	**51,5%**
Contractuels	9,4%	5,9%	15,3%
Fonctionnaires	22,0%	14,2%	36,3%
EC	**20,9%**	**27,6%**	**48,5%**
Contractuels	12,5%	14,9%	27,4%
Fonctionnaires	8,3%	12,7%	21,0%
Total	**52,3%**	**47,7%**	**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* **2024**	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
Biatss	**12 774 630 €**	**8 845 705 €**	**21 620 335 €**
Non permanents	2 439 639 €	1 215 353 €	3 654 992 €
Permanents	10 334 991 €	7 630 352 €	17 965 343 €
EC	**9 396 715 €**	**14 266 849 €**	**23 663 563 €**
Non permanents	4 005 301 €	4 952 175 €	8 957 476 €
Permanents	5 391 413 €	9 314 674 €	14 706 088 €
Total	**22 171 345 €**	**23 112 554 €**	**45 283 899 €**

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

Nature d'emplois *ETPT* **2024**	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
Biatss	**350,1**	**224,7**	**574,8**
Non permanents	84,1	41,0	125,1
Permanents	266,0	183,7	449,8
EC	**232,8**	**307,5**	**540,3**
Non permanents	138,8	166,2	305,0
Permanents	94,0	141,3	235,3
Total	**582,9**	**532,2**	**1115,2**

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

Nature d'emplois *Nb mois payés* **2024**	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
Biatss	**4 337**	**2 725**	**7 062**
Non permanents	1 011	492	1 503
Permanents	3 326	2 233	5 559
EC	**2 817**	**3 712**	**6 529**
Non permanents	1 686	2 011	3 697
Permanents	1 131	1 701	2 832
Total	**7 154**	**6 437**	**13 591**

4.2 L'index d'égalité professionnelle

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 introduit, dans le code général de la fonction publique (articles L132-9-3 à L132-9-5), la publication annuelle, par les établissements publics de l'État, de trois indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.
- Un index, d'un niveau maximal de 100 points, est calculé à partir de ces indicateurs. La cible fixée par décret est un index de 75 points minimum.

L'Index de l'ENS de Lyon sur les données 2024 :

Indicateurs	Note maximale pour l'établissement	Score de l'ENS de Lyon
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	64	62,4
Égalité de rémunération pour les non titulaires	16	12,4
Dix plus hautes rémunérations	20	4
Total	**100**	**78,8**

4.3 Rémunérations et traitements indiciaires

La base de calcul des indicateurs de rémunérations est retraitée pour permettre une analyse au plus juste de ces éléments d'informations.
Ainsi, l'imapct de la quotité de temps de travail sur les traitements sont neutralisés en reconstituant une rémunération nette imposable « fictive ».

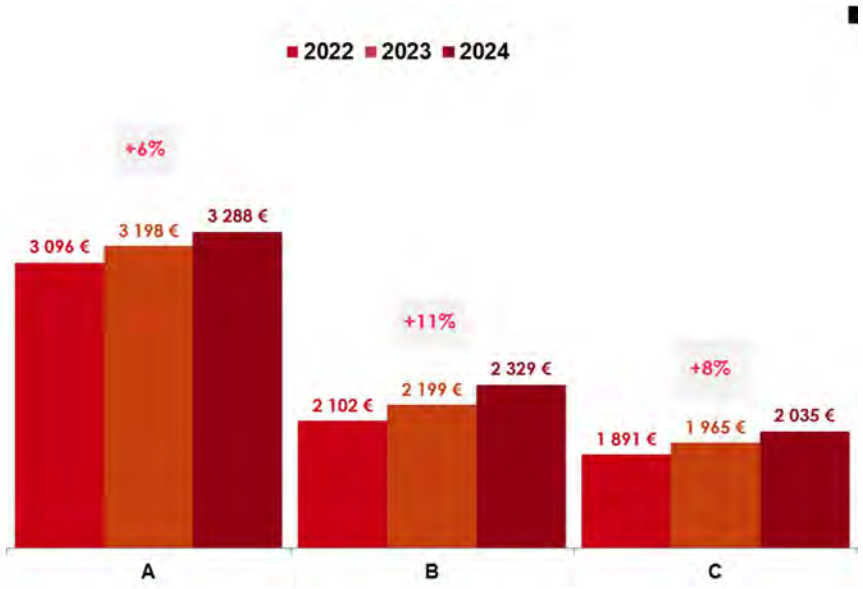
Rémunération nette mensuelle, moyenne et médiane selon la filière, le statut et la catégorie

Population - Filière	Catégorie	Moyenne	Médiane
Fonctionnaires BIATSS	A	3 288 €	3 111 €
	B	2 329 €	2 157 €
	C	2 035 €	1 944 €
Contractuels BIATSS	A	2 434 €	2 202 €
	B	1 791 €	1 726 €
	C	1 752 €	1 691 €
Enseignants	Titulaires	4 198 €	3 903 €
	Contactuels	1 937 €	1 874 €

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

Population - Filière	Catégorie	2024	2023	2022	Écart 2024 - 2022	%
Fonctionnaires BIATSS	A	3 288 €	3 198 €	3 096 €	192 €	6%
	B	2 329 €	2 199 €	2 102 €	228 €	11%
	C	2 035 €	1 965 €	1 891 €	144 €	8%
Contractuels BIATSS	A	2 434 €	2 217 €	2 166 €	267 €	12%
	B	1 791 €	1 719 €	1 609 €	182 €	11%
	C	1 752 €	1 736 €	1 569 €	183 €	12%
Enseignants	Titulaires	4 198 €	4 030 €	3 866 €	332 €	9%
	Contactuels	1 937 €	1 916 €	1 776 €	161 €	9%

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



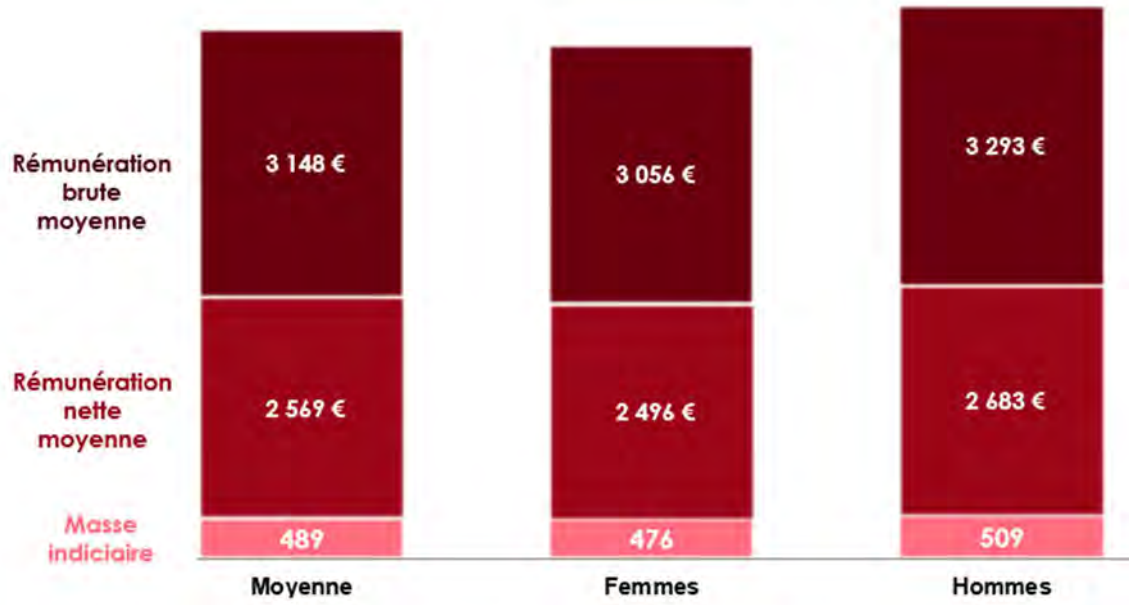
Rémunération moyenne brute mensuelle / nette mensuelle / traitement indiciaire moyen selon la filière, le statut, la catégorie et le sexe

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**	**3 148 €**	**3 056 €**	**3 293 €**	**- 237 €**	**2 569 €**	**2 496 €**	**2 683 €**	**- 187 €**	**489**	**476**	**509**	**-33**
Fonctionnaires BIATSS	**A**	4 016 €	3 953 €	4 091 €	-138 €	3 288 €	3 236 €	3 349 €	-113 €	614	607	622	-15
	B	2 829 €	2 818 €	2 857 €	-38 €	2 329 €	2 323 €	2 347 €	-24 €	432	431	434	-3
	C	2 485 €	2 510 €	2 449 €	61 €	2 035 €	2 057 €	2 003 €	54 €	396	400	391	9
Contractuels BIATSS	**A**	3 026 €	2 881 €	3 213 €	-332 €	2 434 €	2 318 €	2 584 €	-266 €	471	450	500	-50
	B	2 231 €	2 233 €	2 227 €	6 €	1 791 €	1 804 €	1 753 €	51 €	378	379	375	4
	C	2 183 €	2 225 €	2 139 €	87 €	1 752 €	1 767 €	1 736 €	31 €	373	372	374	-2
Enseignants	**Global**	**3 651 €**	**3 361 €**	**3 872 €**	**- 511 €**	**2 919 €**	**2 692 €**	**3 093 €**	**- 401 €**	**817**	**730**	**883**	**-153**
Titulaires		5 203 €	4 786 €	5 477 €	-691 €	4 198 €	3 870 €	4 413 €	-543 €	903	826	953	-127
Contractuels		2 458 €	2 419 €	2 491 €	-71 €	1 937 €	1 914 €	1 956 €	-42 €	420	423	416	6

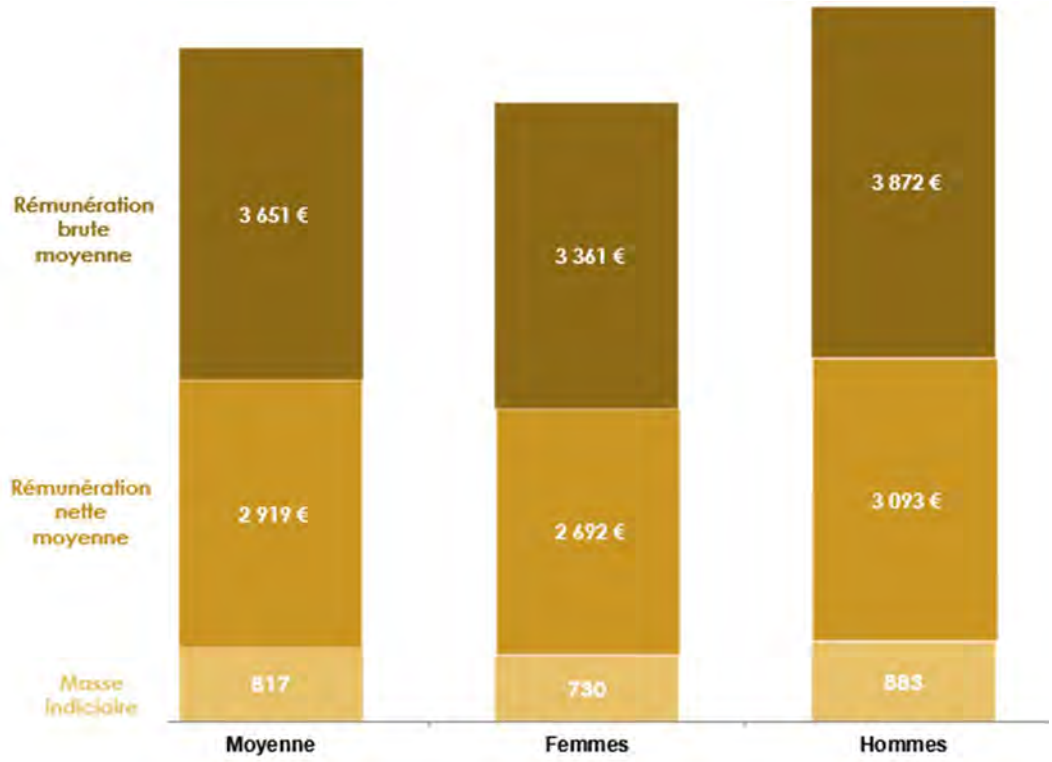
** Les agents rémunérés au forfait sont exclus de cette analyse*

ENS DE LYON

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



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



ENS DE LYON

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

	Rémunération Brute 2024	1er Décile			Mediane			Dernier Décile		
		Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global
	Biatss	**2 200 €**	**2 228 €**	**2 212 €**	**2 700 €**	**2 996 €**	**2 784 €**	**4 480 €**	**4 764 €**	**4 631 €**
Contractuels	A	2 228 €	2 228 €	2 228 €	2 535 €	2 959 €	2 647 €	3 704 €	4 502 €	4 315 €
	B	2 039 €	2 039 €	2 039 €	2 130 €	2 130 €	2 130 €	2 588 €	2 588 €	2 588 €
	C	2 010 €	2 010 €	2 010 €	2 084 €	2 084 €	2 084 €	2 548 €	2 318 €	2 458 €
	Total	**2 039 €**	**2 047 €**	**2 039 €**	**2 386 €**	**2 554 €**	**2 405 €**	**3 360 €**	**4 400 €**	**3 910 €**
Fonctionnaires	A	2 911 €	2 975 €	2 929 €	3 777 €	3 941 €	3 802 €	5 221 €	5 284 €	5 282 €
	B	2 289 €	2 311 €	2 297 €	2 639 €	2 668 €	2 639 €	3 328 €	3 454 €	3 364 €
	C	2 229 €	2 212 €	2 220 €	2 419 €	2 350 €	2 389 €	3 162 €	2 571 €	2 834 €
	Total	**2 298 €**	**2 296 €**	**2 297 €**	**2 821 €**	**3 150 €**	**2 975 €**	**4 658 €**	**4 915 €**	**4 772 €**
	EC	**2 098 €**	**2 100 €**	**2 100 €**	**2 750 €**	**2 900 €**	**2 822 €**	**5 423 €**	**6 874 €**	**6 482 €**
	Contractuels	2 075 €	2 100 €	2 075 €	2 218 €	2 332 €	2 332 €	2 900 €	2 900 €	2 900 €
	Fonctionnaires	3 250 €	3 559 €	3 505 €	4 564 €	5 183 €	4 812 €	6 482 €	7 513 €	7 315 €
	Global	**2 100 €**	**2 124 €**	**2 100 €**	**2 711 €**	**2 962 €**	**2 789 €**	**4 866 €**	**6 229 €**	**5 410 €**

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 brut 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 2024 par population, statut et par sexe
(*1er décile / dernier décile)*

	Rémunération Brute 2024	Interdécile		
		Femme	Homme	Global
	Biatss	**2,0**	**2,1**	**2,1**
Contractuels	A	1,7	2,0	1,9
	B	1,3	1,3	1,3
	C	1,3	1,2	1,2
	Total	**1,6**	**2,1**	**1,9**
Fonctionnaires	A	1,8	1,8	1,8
	B	1,5	1,5	1,5
	C	1,4	1,2	1,3
	Total	**2,0**	**2,1**	**2,1**
	EC	**2,6**	**3,3**	**3,1**
	Contractuels	1,4	1,4	1,4
	Fonctionnaires	2,0	2,1	2,1
	Global	**2,3**	**2,9**	**2,6**

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 2024, 10% des personnels les mieux payés perçoivent une rémunération brute 2,6 fois plus élevée que les 10% les moins payés toutes populations confondues.
Au global, selon le sexe, le rapport interdécile (D9/D1) s'élève à 2,9 pour les hommes. Il est un peu moins élevé pour les femmes 2,3.

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

Rémunération nette 2024	1er Décile			Mediane			Dernier Décile		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Biatss	**1 804 €**	**1 799 €**	**1 800 €**	**2 195 €**	**2 462 €**	**2 270 €**	**3 642 €**	**3 886 €**	**3 763 €**
Contractuels	1 689 €	1 689 €	1 689 €	1 951 €	2 098 €	1 986 €	2 701 €	3 502 €	3 036 €
Fonctionnaires	1 890 €	1 884 €	1 887 €	2 327 €	2 587 €	2 442 €	3 853 €	4 002 €	3 902 €
EC	**1 688 €**	**1 688 €**	**1 688 €**	**2 180 €**	**2 331 €**	**2 265 €**	**4 344 €**	**5 488 €**	**5 192 €**
Contractuels	1 668 €	1 688 €	1 686 €	1 782 €	1 874 €	1 874 €	2 331 €	2 331 €	2 331 €
Fonctionnaires	2 621 €	2 848 €	2 802 €	3 678 €	4 168 €	3 903 €	5 234 €	6 030 €	5 889 €
Global	**1 701 €**	**1 725 €**	**1 707 €**	**2 194 €**	**2 369 €**	**2 265 €**	**3 936 €**	**5 022 €**	**4 368 €**

Rapport interdécile salaire net mensuel médian 2024 par population, statut et par sexe (*1erdécile / dernier décile*)

Rémunération nette 2024	Interdécile		
	Femme	Homme	Total
Biatss	**2,0**	**2,2**	**2,1**
Contractuels	1,6	2,1	1,8
Fonctionnaires	2,0	2,1	2,1
EC	**2,6**	**3,3**	**3,1**
Contractuels	1,4	1,4	1,4
Fonctionnaires	2,0	2,1	2,1
Global	**2,3**	**2,9**	**2,6**

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 2024, 10% des personnels les mieux payés perçoivent une rémunération nette 2,6 fois plus élevées que les 10% les moins payés toutes populations confondues.
Au global, selon le sexe, le rapport interdécile (D9/D1) s'élève à 2,9 pour les hommes. Il est un peu moins élevé pour les femmes 2,3.

4.4 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.

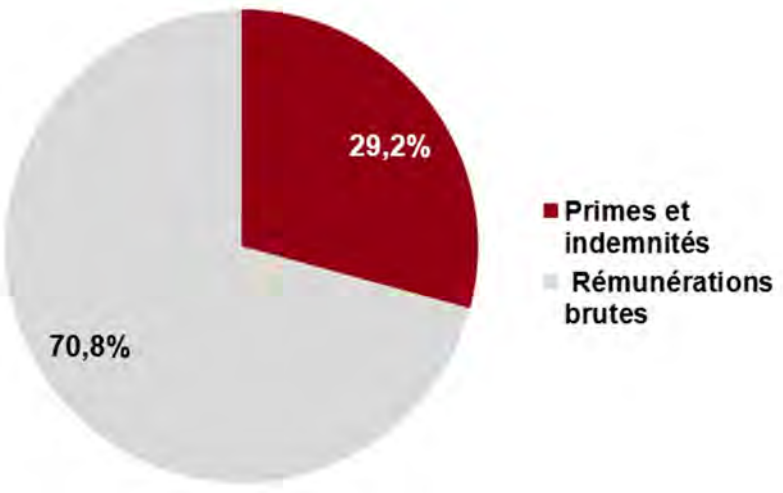
4.4.1 Personnels BIATSS

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

Population - Filière	Catégorie	Période		
		2024	2023	2022
Fonctionnaires	Global	29,2%	26,0%	21,1%
	A	29,5%	26,6%	21,7%
	B	31,0%	25,9%	20,5%
	C	25,8%	24,6%	20,7%
Contractuels	Global	17,2%	20,0%	15,6%
	A	18,3%	20,8%	16,4%
	B	14,3%	18,1%	13,7%
	C	15,1%	16,2%	11,7%

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



ENS DE LYON

Primes et indemnités des personnels BIATSS par statut

Population	2024	2023	2022
BIATSS	**4 268 937 €**	**4 035 504 €**	**3 940 742 €**
Fonctionnaires	3 490 792 €	3 184 961 €	3 201 269 €
Contractuels	778 120 €	850 543 €	739 473 €

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

Primes et indemnités	2024					
	Nombre de bénéficiaires			Montant versé		
	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global
BIATSS	**421**	**263**	**684**	**2 489 990 €**	**1 778 948 €**	**4 268 937 €**
IFSE (Titulaires)	271	168	**439**	1 932 897 €	1 395 324 €	**3 328 221 €**
Complement de rémunération (Contractuels)	147	90	**237**	429 441 €	306 370 €	**735 810 €**
CIA (Titulaires) [régularisation 2023]	20	13	**33**	12 042 €	8 400 €	**20 442 €**
Indemnité fin de contrat	11	7	**18**	46 099 €	13 951 €	**60 050 €**
Indemnité congès non pris (CET)	21	17	**38**	34 635 €	27 510 €	**62 145 €**
GIPA	40	29	**69**	19 165 €	14 310 €	**33 475 €**
Prime de pouvoir d'achat (PEPA)	2	1	**3**	496 €	150 €	**646 €**
Indemnité compensatrice CSG	273	177	**450**	89 166 €	62 740 €	**151 906 €**
Abattement Transfert Primes Points (PPCR)	271	168	**437**	- 73 951 €	- 49 807 €	**- 123 758 €**

Primes et indemnités des personnels titulaires BIATSS par corps

Primes et indemnités	2024		2023		2022	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
BIATSS Fonctionnaires	**452**	**3 490 792 €**	**452**	**3 184 961 €**	**472**	**3 201 269 €**
AENES	59	436 089 €	64	399 811 €	70	444 128 €
ITRF	328	2 607 774 €	321	2 313 934 €	337	2 299 738 €
Personnels des bibliothèques	65	446 929 €	67	471 216 €	65	457 404 €

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	2024	2023	2022	Écart 2022 / 2024	
				€	%
BIATSS Fonctionnaires	7 723 €	7 046 €	6 782 €	941 €	14%
AENES	7 391 €	6 247 €	6 345 €	1 047 €	16%
ITRF	7 951 €	7 209 €	6 824 €	1 126 €	17%
Personnels des bibliothèques	6 876 €	7 033 €	7 037 €	- 161 €	-2%

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

IFSE *Dont PFI*	2024					
	Nombre de bénéficiaires			Montant versé		
	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global
IFSE	271	168	439	1 932 897 €	1 395 324 €	3 328 221 €
A	112	89	201	982 714 €	937 988 €	1 920 702 €
B	101	40	141	666 954 €	253 198 €	920 152 €
C	58	39	97	283 229 €	204 138 €	487 367 €

ENS DE LYON

4.4.2 Aides au Retour à l'Emploi (ARE) prises en charge par l'ENS de Lyon en 2024

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	2024		2023		2022	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
BIATSS Fonctionnaires	4	42 956 €	3	39 022 €	2	17 621 €

4.4.3 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	2024		2023		2022	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
A	27	18 954 €	8	6 648 €	-	- €
B	33	13 254 €	6	1 792 €	-	- €
C	9	1 267 €	7	846 €	-	- €
Total	69	33 475 €	21	9 286 €	0	- €

Primes et indemnités des personnels contractuels BIATSS

Primes et indemnités	Type	2024	2023	2022
BIATSS Contractuels	Montant	778 120 €	850 543 €	739 473 €
	Montant moyen	3 229 €	3 375 €	3 107 €
	Nb bénéficiaires	241	252	238

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	747 897 €	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	2024	2023	2022
A	89%	91%	93%
B	11%	9%	7%
Total	100%	100%	100%

Répartition du nombre de bénéficiaires NBI par sexe

Sexe	2024	2023	2022
Femmes	58%	59%	63%
Hommes	42%	41%	37%
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.
Par ailleurs, 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 31/12/2024.

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

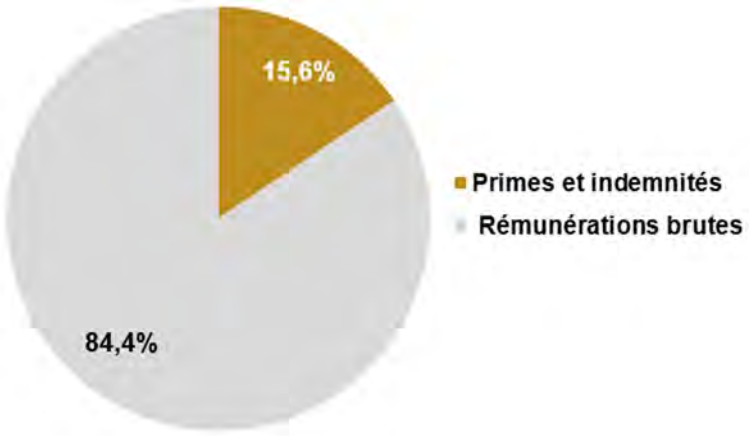
Filière	Catégorie	Corps	Supports budgétaires	Effectif en activité 31/12/2024
AENES	A	Agent comptable	1	1
		DGNAL	1	1
		AENESR	2	0
		CASU	0	0
		AAE	21	16
	B	SAENES	49	29
	C	ADJENES	66	18
		AENES	**140**	**65**
BIB	A	Conservateur général	1	1
		Conservateur	15	11
		Bibliothécaire	9	10
	B	BAS	19	24
	C	MAG	27	19
		BIBLIOTHEQUES	**71**	**65**
ITRF	A	IGR	31	43
		IGE	105	129
		ASI	32	37
	B	TCH	79	122
	C	ADT	96	64
		ITRF	**343**	**395**
SANTÉ SOCIALE	A	Medecin	0	4
		Infirmier	2	2
		Psychologue	0	3
		SANTÉ - SOCIALE	**2**	**9**
Autres		***Congés de formation***	*1*	*1*
		TOTAL	**557**	**535**

4.4.4 Personnels ENSEIGNANTS

Part des primes et indemnités dans la rémunération selon le statut

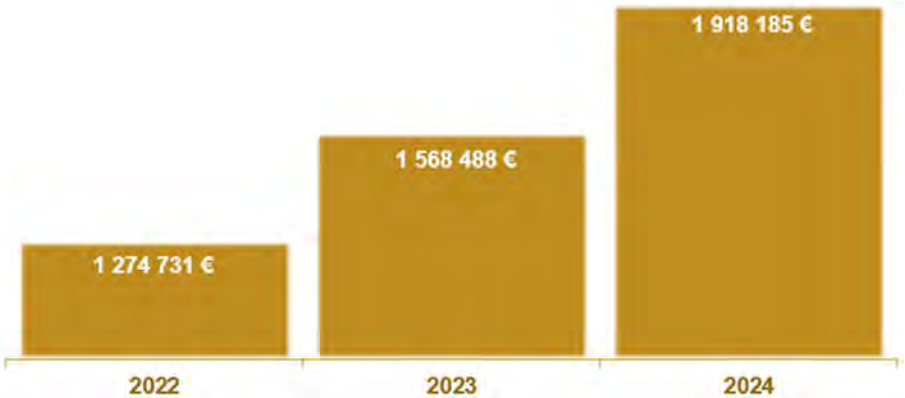
Population - Filière	Catégorie	2024	2023	2022
Enseignants	Titulaires	15,6%	11,0%	9,2%
	Contractuels	1,0%	3,0%	1,3%

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires



Évolution annuelle du montant de primes et indemnités des personnels ENSEIGNANTS

Population	2024	2023	2022
Enseignants	1 918 185 €	1 568 488 €	1 274 731 €



ENS DE LYON

Primes et indemnités des personnels ENSEIGNANTS par sexe et typologie de primes

Primes et indemnités	2024					
	Nombre de bénéficiaires			Montant versé		
	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global
Enseignants	138	195	333	721 507 €	1 196 678 €	1 918 185 €
RIPEC C1	65	123	188	273 095 €	490 673 €	763 768 €
RIPEC C2	12	20	32	66 122 €	95 170 €	161 292 €
RIPEC C3	34	50	84	154 733 €	239 941 €	394 674 €
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	59	58	117	105 861 €	96 241 €	202 102 €
PES : Prime d'excellence scientifique	10	29	39	62 375 €	155 834 €	218 209 €
PCA : Prime pour charges administratives	3	3	6	9 400 €	33 738 €	43 138 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	1	1	2	1 200 €	1 200 €	2 400 €
Indemnités de commision	9	14	23	7 599 €	10 919 €	18 518 €
Indemnité fin de contrat	4	6	10	4 172 €	6 058 €	10 230 €
GIPA	14	18	32	10 442 €	22 648 €	33 090 €
Prime de pouvoir d'achat (PEPA)	2	2	4	400 €	817 €	1 217 €

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

Primes et indemnités des personnels BIATSS par typologie de primes

Primes et indemnités	2024		2023		2022	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Enseignants	333	1 918 185 €	560	1 568 488 €	582	1 274 731 €
RIPEC C1	188	763 768 €	189	616 648 €	182	485 733 €
RIPEC C2	32	161 292 €	32	127 327 €	25	51 140 €
RIPEC C3	84	394 674 €	13	85 667 €	0	0 €
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	117	202 102 €	117	168 270 €	109	130 978 €
PES : Prime d'excellence scientifique	39	218 209 €	55	304 448 €	73	408 975 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	2	2 400 €	0	0 €	12	43 200 €
PCA : Prime pour charges administratives	6	43 138 €	7	43 437 €	17	86 413 €
Indemnités de commision	23	18 518 €	12	11 217 €	13	14 320 €
Indemnité inflation	0	0 €	0	0 €	321	32 100 €
Indemnité fin de contrat	10	10 230 €	10	13 338 €	12	21 872 €
Prime ERC	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Prime exceptionnelle Covid	0	0 €	0	0 €	0	0 €
GIPA	32	33 090 €	10	17 519 €	0	0 €
Prime de pouvoir d'achat (PEPA)	4	1 217 €	303	180 617 €	0	0 €

Masse salariale brute des 10 plus hautes rémunérations

Population	somme 10 plus hautes rémunérations	Nb femmes bénéficiaires	Nb hommes bénéficiaires	durée cumulée mois
Enseignants	969 599 €	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	2024		2023		2022	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
Enseignants	32	33 090 €	10	17 519 €	0	- €

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

CORPS	Supports budgétaires	Effectifs en activité 31/12/2024
Emploi de direction	3	2
PR	83	68
MCF	132	109
Assistant Enseignement Sup	1	0
Professeur agrégé	55	43
Professeur certifié	18	4
Professeur des écoles	5	7
ATER	13	30
PAST	3	3
Lecteur ou maître langue	16	16
Total	329	282

5. FORMATIONS DES PERSONNELS

5.1 Les chiffres clés de la formation professionnelle

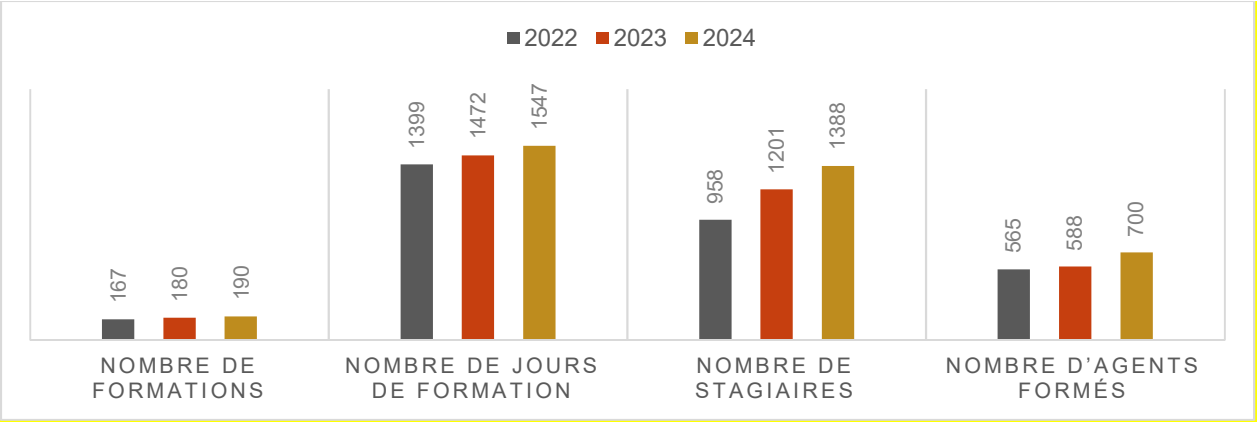
Les chiffres clés présentés ci-après comprennent l'ensemble des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon, ainsi que les personnels des établissements partenaires, travaillant sur le site de l'école tels que le CNRS, l'INSERM, l'INRIA.

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 2022/2023/2024

	2022	2023	2024
Nombre de formations	**167**	**180**	**190**
Nombre de jours de formation	**1399**	**1472**	**1547**
Nombre de stagiaires	**958**	**1201**	**1388**
Nombre d'agents formés	**565**	**588**	**700**
Nombre de jour de formation suivi par agent	**2,5**	**2,5**	**2,2**



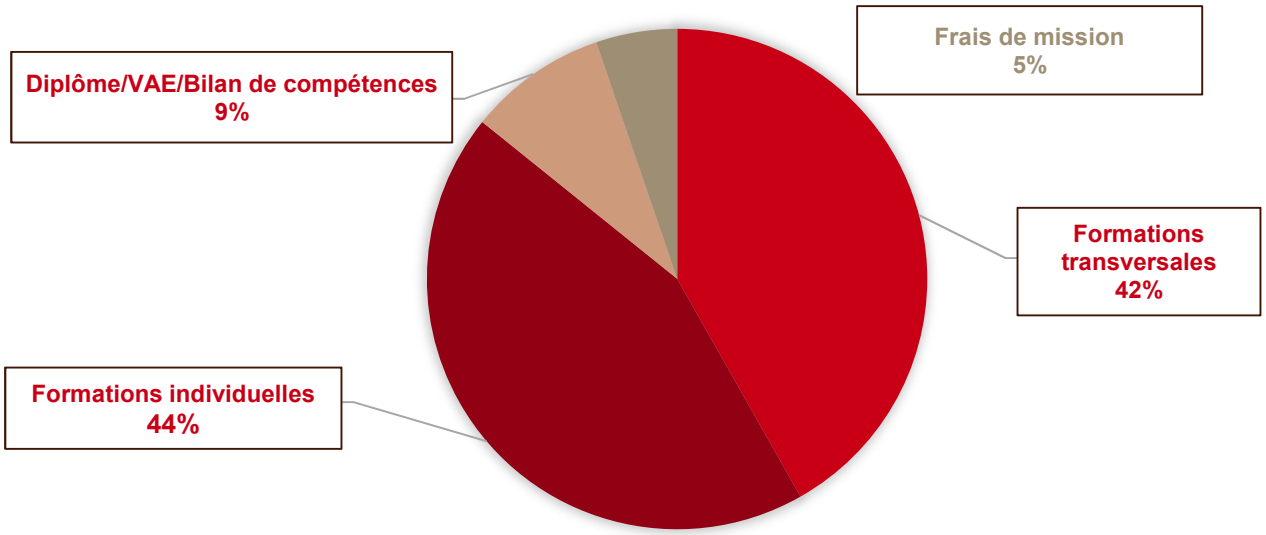
ENS DE LYON

5.2 La répartition du budget pour la formation des personnels

La réalisation du budget alloué à la formation professionnelle au 31 décembre 2022 / 2023 /2024

Types de formations	2022		2023		2024	
	Budget prévisionnel	**Budget réalisé**	Budget prévisionnel	**Budget réalisé**	Budget prévisionnel	**Budget réalisé**
Formations transversales	78 550 €	**56 270 €**	59 443 €	**55 426 €**	71 737 €	**59 656 €**
Formations individuelles	83 450 €	**67 024 €**	71 468 €	**73 931 €**	73 204 €	**62 837 €**
Diplôme/VAE/Bilan de compétences	15 000 €	**7 708 €**	10 000 €	**12 442 €**	15 000 €	**12 816 €**
Frais de mission	10 000 €	**10 619 €**	8 000 €	**9 694 €**	8 000 €	**7 475 €**
Total	**187 000 €**	**141 621 €**	**148 911 €**	**151 493 €**	**167 941 €**	**142 784 €**

Répartition du budget dépensé en formation professionnelle au 31 décembre 2024



ENS DE LYON

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 2024

Type de personnels / catégorie	Effectifs réels	Nb d'agents formés	Nb agents formées en 2024	Rappel Nb agents formées en 2023
BIATSS	**599**	**407**	**68%**	**60,4%**
Catégorie A	317	172	54,3%	55,9%
Catégorie B	179	154	86,0%	75,4%
Catégorie C	103	81	78,6%	50,0%
ENSEIGNANTS	**560**	**77**	**13,7%**	**10,3%**
Externes Personnels hébergés	-	197	-	-
Total	1137	700	-	-

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 2024

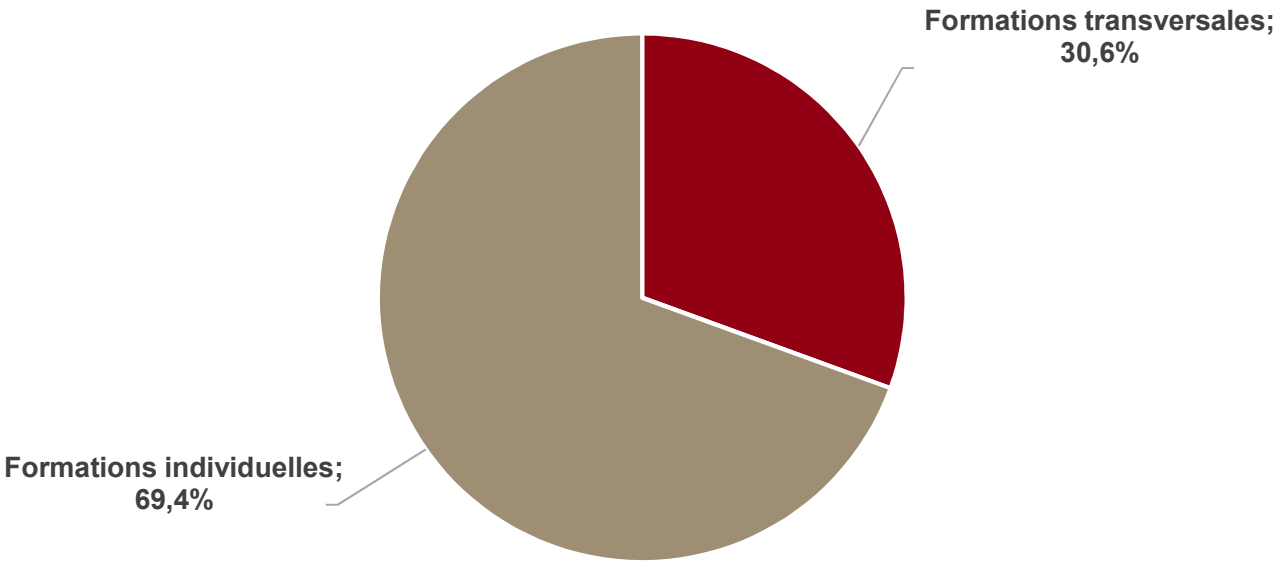
Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
Personnels BIATSS	180	1 148	991	407	127 039 €
Personnels Enseignants	44	150	131	77	5 076 €
Total	224	1258	1122	484	132 115 €

5.3.1 Focus BIATSS

Répartition des formations suivies pour les personnels BIATSS au 31 décembre 2024

Types de formations	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents
Formations transversales	55	668	710	327
Formations individuelles	125	480	281	197
Total	180	1148	991	524

Répartition du type de formation suivi par les personnels BIATSS au 31 décembre 2024

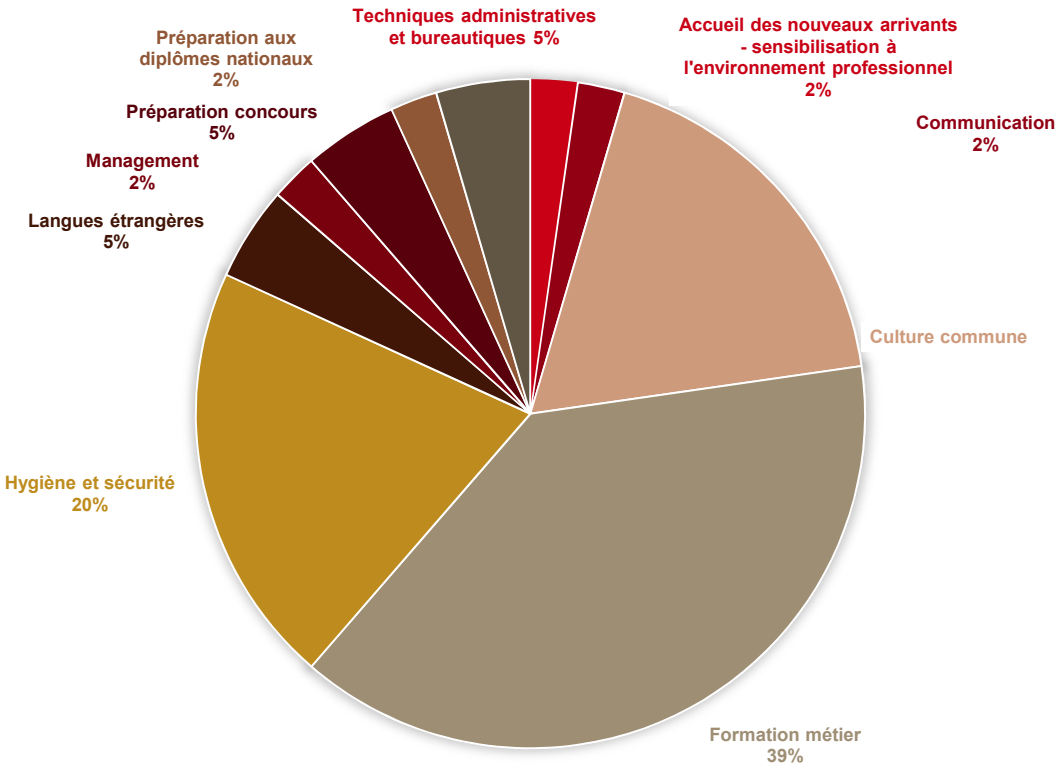


5.3.2 Focus ENSEIGNANTS

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	**1**	**1**	**1**
Communication	**1**	2	1
Culture commune	**8**	15	23
Formation métier	**17**	69	40
Hygiène et sécurité	**9**	22	54
Langues étrangères	**2**	9	2
Management	**1**	3	1
Préparation concours	**2**	4	6
Préparation aux diplômes nationaux	**1**	23	1
Techniques administratives et bureautiques	**2**	2	2
Total général	**44**	**150**	**131**

Répartition des domaines de formations suivies par les personnels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2024

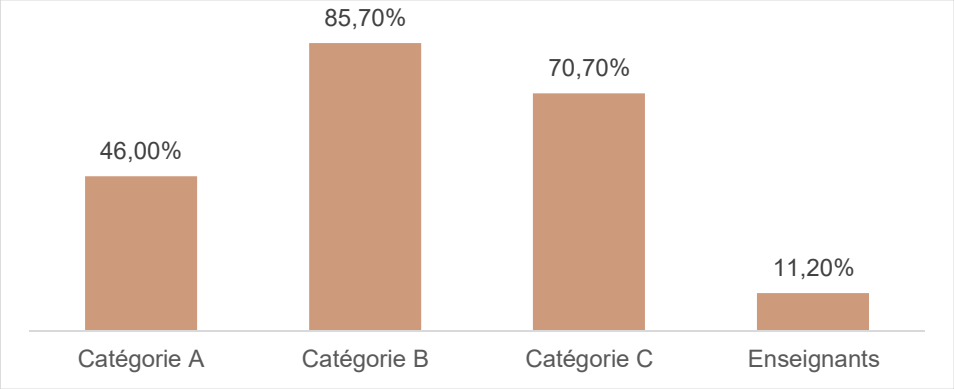


ENS DE LYON

5.4 Les données sexuées de la formation

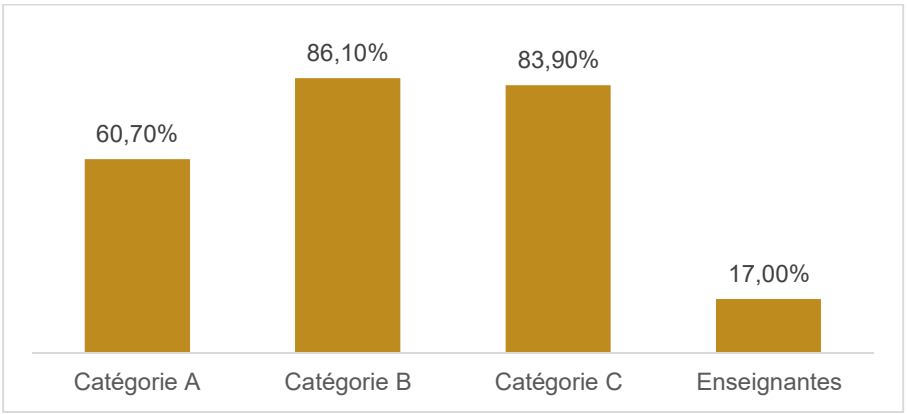
Répartition des agents formés HOMMES par catégorie au 31 décembre 2024

Catégorie	Effectifs HOMMES	Nb d'hommes formés	% des agents hommes formés
Catégorie A	139	64	46,0%
Catégorie B	49	42	85,7%
Catégorie C	41	29	70,7%
Enseignants	313	35	11,2%
Total	542	170	31.4%



Répartition des agents formés FEMMES par catégorie au 31 décembre 2024

Catégorie	Effectifs FEMMES	Nb de femmes formées	% des agents femmes formées
Catégorie A	178	108	60,7%
Catégorie B	130	112	86,1%
Catégorie C	62	52	83,9%
Enseignantes	247	42	17,0%
Total	617	314	50,9%



ENS DE LYON

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 2024

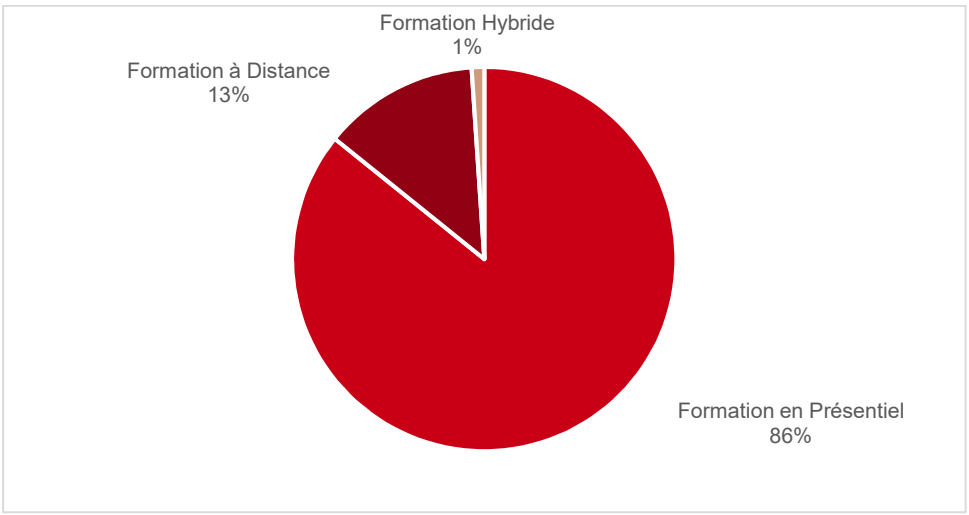
Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
Personnels ENS	40	116	97	78	2389 €
Personnels extérieurs (CNRS, INSERM, INRIA, IFE)	16	181	166	134	4366 €
Total	**56**	**297**	**263**	**212**	**6 755 €**

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	**163**	**1177**	**1057**
Distance	**25**	**113**	**62**
Hybride	**2**	**8**	**3**
Total	**190**	**1298**	**1122**

Répartition du nombre de formations selon le type de format réalisées au 31 décembre 2024

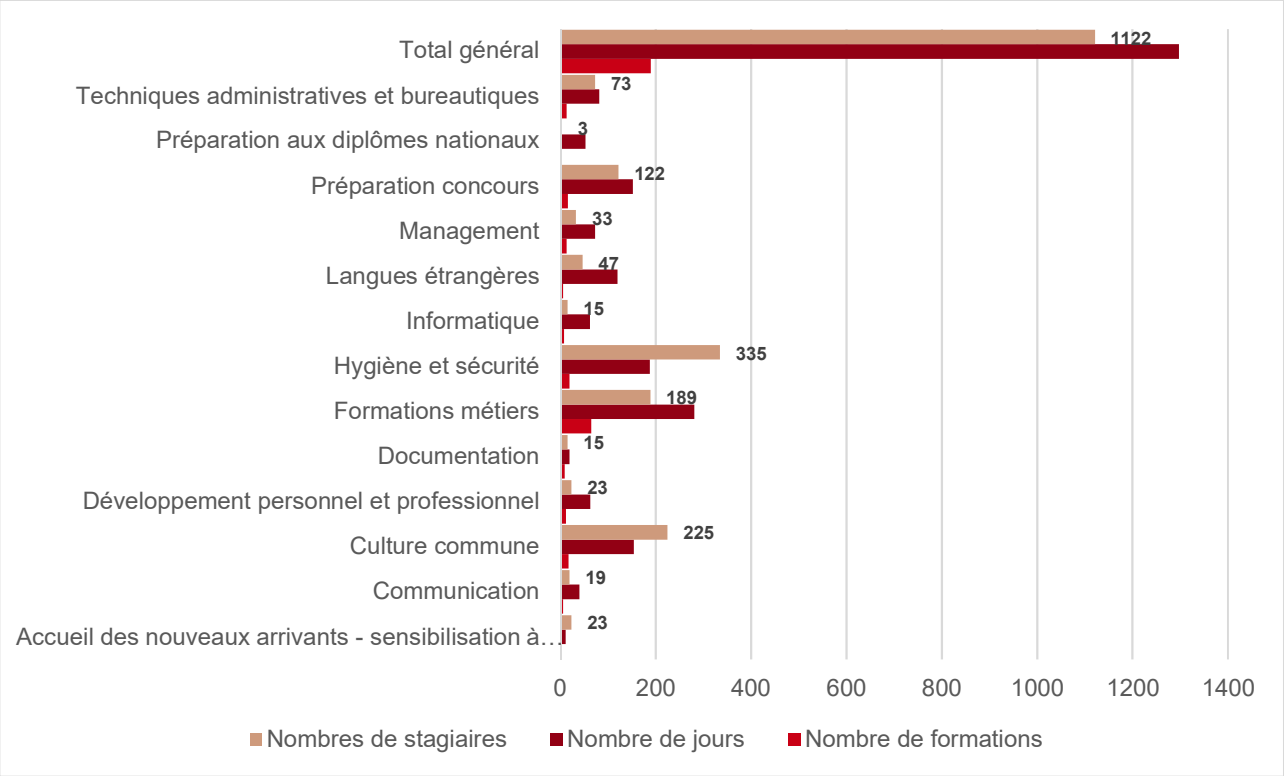


ENS DE LYON

Répartition des domaines de formation selon la nomenclature interministérielle au 31 décembre 2024

Domaine de formation	Nombre de formations	Nombre de jours	Nombre de stagiaires
Accueil des nouveaux arrivants - sensibilisation à l'environnement professionnel	3	11	23
Communication	6	40	19
Culture commune	17	154	225
Développement personnel et professionnel	12	63	23
Documentation	9	19	15
Formations métiers	65	281	189
Hygiène et sécurité	19	188	335
Informatique	8	62	15
Langues étrangères	6	120	47
Management	13	73	33
Préparation concours	16	152	122
Préparation aux diplômes nationaux	3	53	3
Techniques administratives et bureautiques	13	82	73
Total général	**190**	**1298**	**1122**

Répartition du nombre de stagiaires par domaine de formation au 31 décembre 2024



ENS DE LYON

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 :

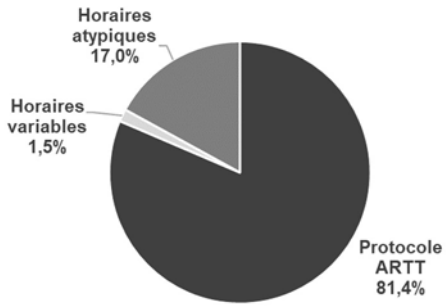
- Les **horaires variables** : cela comprend les horaires en alternance hebdomadaire matin/après-midi (horaires concernant les agents de sécurité) et les horaires amenés à se prolonger le soir (horaires concernant les régisseurs du théâtre et de la résidence) ;

- 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 2024



ENS DE LYON

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 2024

Type de personnels	Nb agents	% nb agents
Protocole ARTT	519	81,9%
BIATSS	504	81,7%
Chargés d'études et de recherche	13	2,1%
Enseignants administratifs	2	0,3%
Horaires variables	9	1,5%
Sécurité	7	1,1%
Régisseurs	2	0,3%
Horaires atypiques	89	16,6%
Entretien manutention	10	1,6%
BDL	79	12,8%
Total	617	-

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 2024/2025, 369 agents ont bénéficié du dispositif de télétravail, auxquels il convient d'ajouter 21 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	28	67	95	25,45	25,87	25,75
1,5 jours	32	88	120	29,09	33,98	32,52
1 jour	29	56	85	26,36	21,62	23,04
0,5 jour	8	31	39	7,27	11,97	10,57
Flottant	13	17	30	11,82	6,56	8,13
Total général	110	259	369	100%	100%	100%

6.1.2 La retraite additionnelle de la fonction publique

De quoi parle-t-on pour la RAFP ?

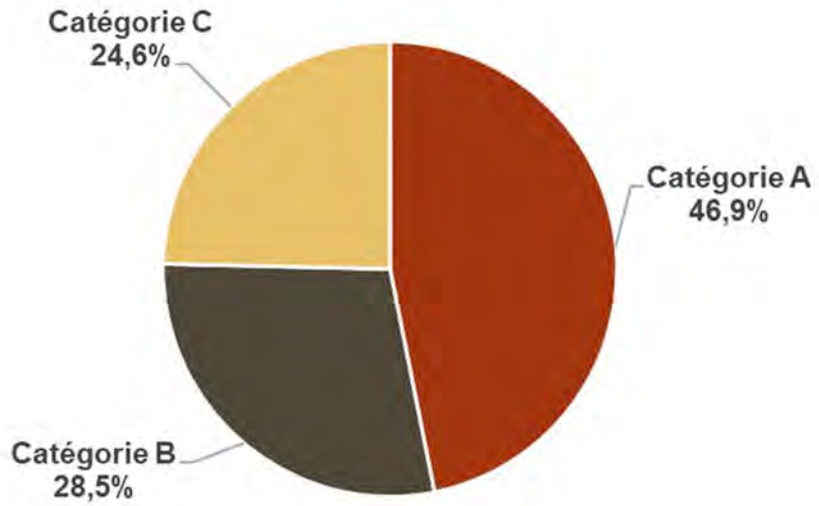
La **retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)** est une pension de retraite versée en complément de la retraite de base. Durant toute la carrière d'un fonctionnaire, celui-ci accumule des points de retraite. Ils sont notamment calculés en prenant compte de diverses primes et indemnités versées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

Catégorie de personnels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de jours RAFP	30	19	0	49

6.2 Compte épargne temps (CET)

Répartition du nombre d'agents détenant un CET au 31 décembre 2024

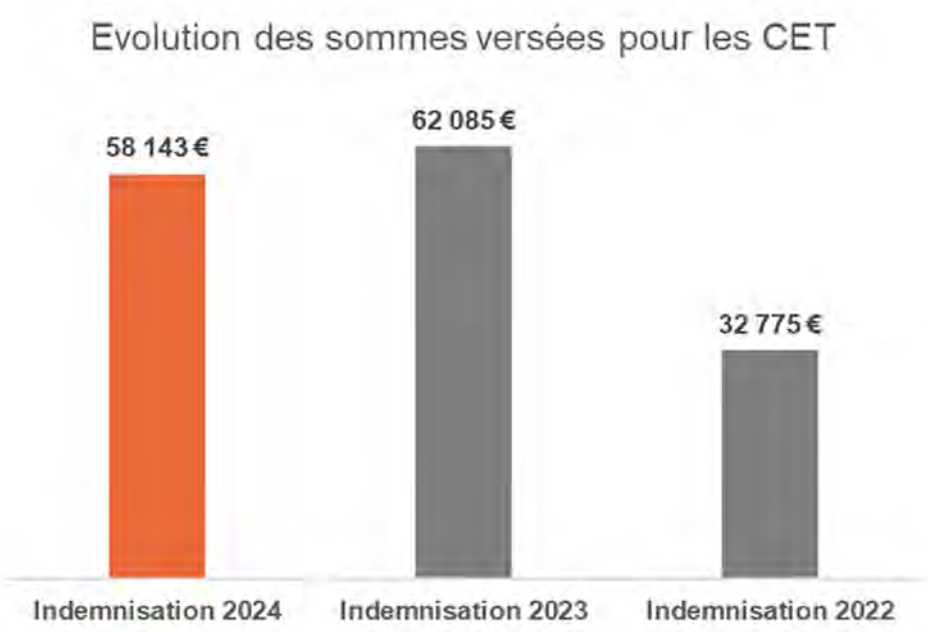
Catégorie	Nb agents	% nb agents
Catégorie A	97	46,9%
Catégorie B	59	28,5%
Catégorie C	51	24,6%
Total général	207	-



Répartition des sommes versées du CET aux agents sur les années 2024, 2023 et 2022

CET	Indemnisation 2024	Indemnisation 2023	Indemnisation 2022
Evolution des sommes versées pour les CET	58 143 €	62 085 €	32 775 €

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.



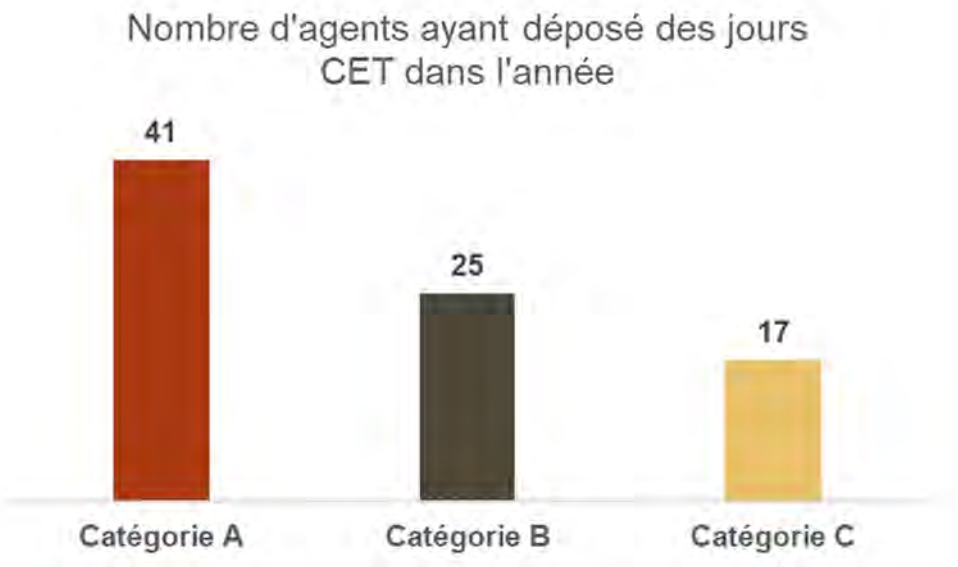
Caractéristiques des personnels détenant un CET au 31 décembre 2024

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2024	Total 2023
Nombre d'agents ayant un CET	97	59	51	207	205
Nombre de jours CET utilisés dans l'année	276 jours	150 jours	21 jours	447 jours	504 jours
Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année	41	25	17	83	86
Nombre de jours déposés fin 2024 sur les CET	374 jours	259 jours	116 jours	749 jours	893 jours
Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET	1951 jours	1256 jours	913 jours	4120 jours	3858 jours

Répartition du nombre de jours de CET utilisés par les agents selon la catégorie au 31 décembre 2024



Répartition du nombre d'agent ayant déposé des jours de CET selon la catégorie au 31 décembre 2024

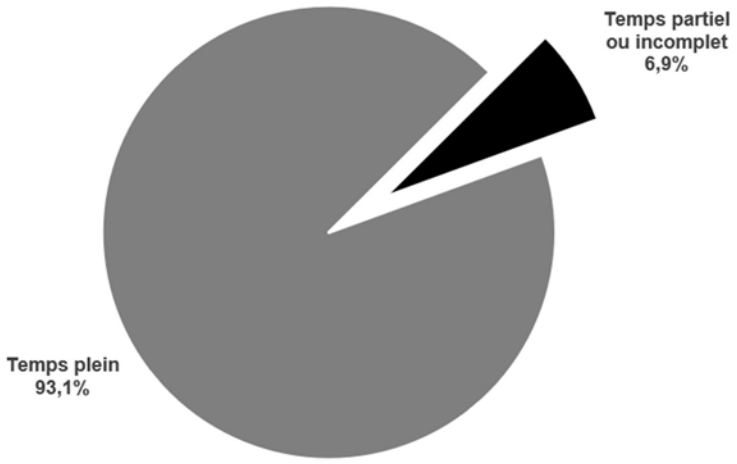


ENS DE LYON

6.3 Quotités (temps partiels et temps incomplets)

Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2024

Temps plein / Temps partiel ou incomplet	Effectifs 2024
Temps plein	1079
Temps partiel ou incomplet	80
Total général	1159

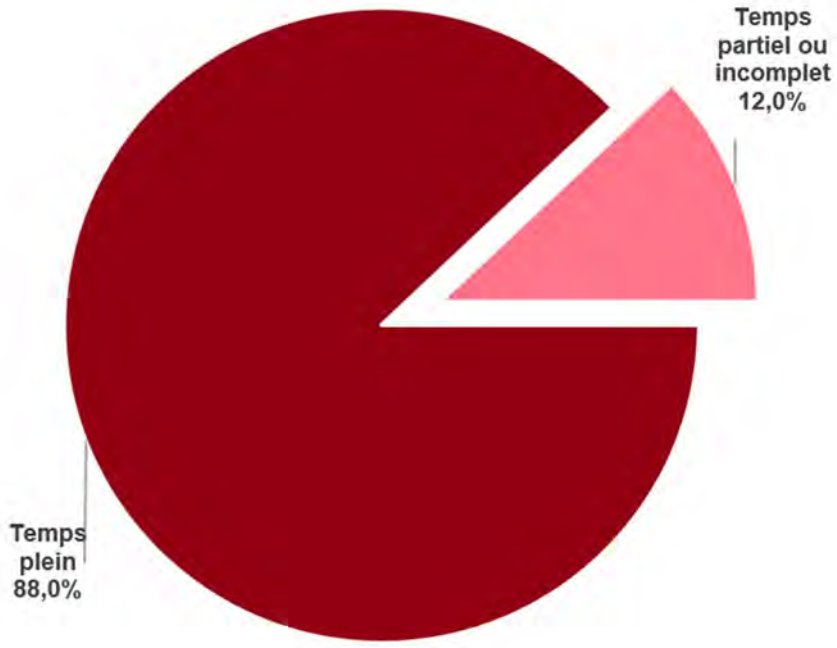


Répartition des personnels par quotité de travail selon la population au 31 décembre 2024

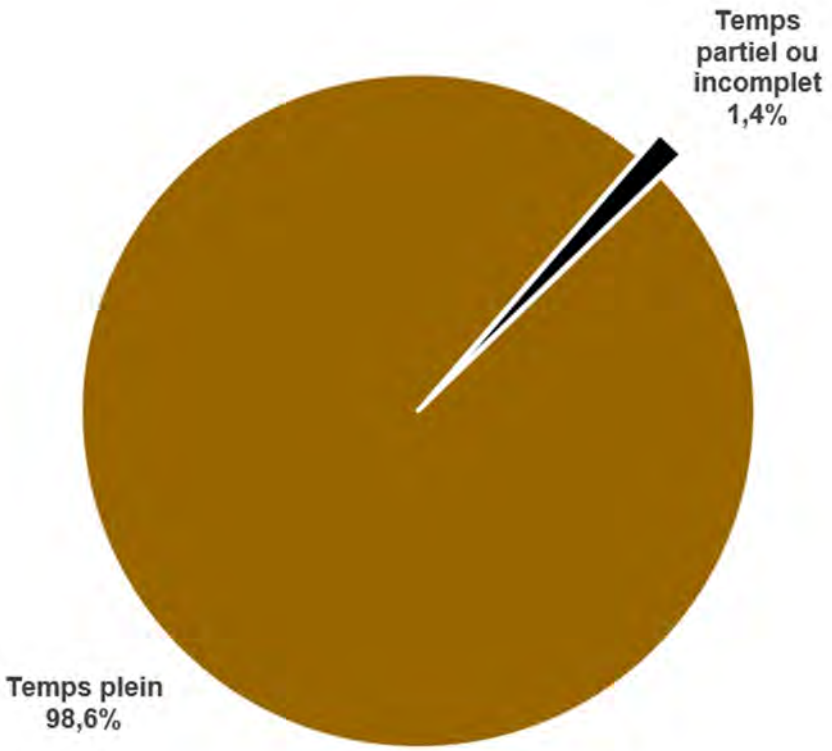
Quotité	Effectifs réels 2024	
	BIATSS	ENSEIGNANT
Temps plein	527	552
Temps partiel ou incomplet	72	8
90%	4	0
80%	42	3
70%	3	1
60%	7	0
50%	12	4
40%	3	0
20%	1	0
Total général	599	560

ENS DE LYON

Répartition des personnels BIATSS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2024



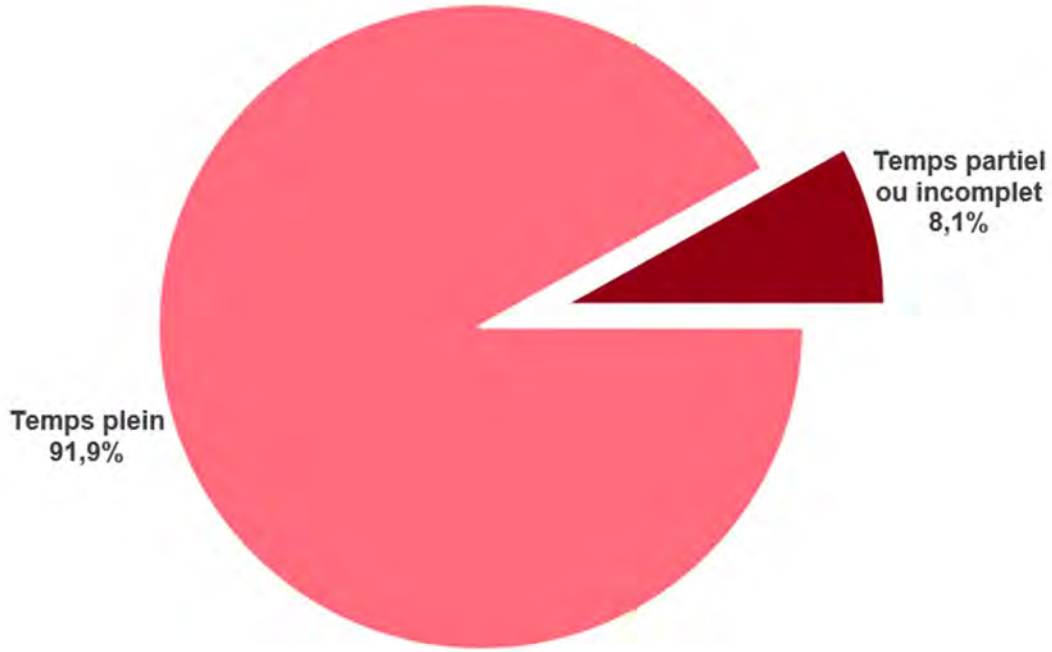
Répartition des personnels ENSEIGNANTS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2024



Répartition des personnels BIATSS selon la quotité de travail au 31 décembre 2024

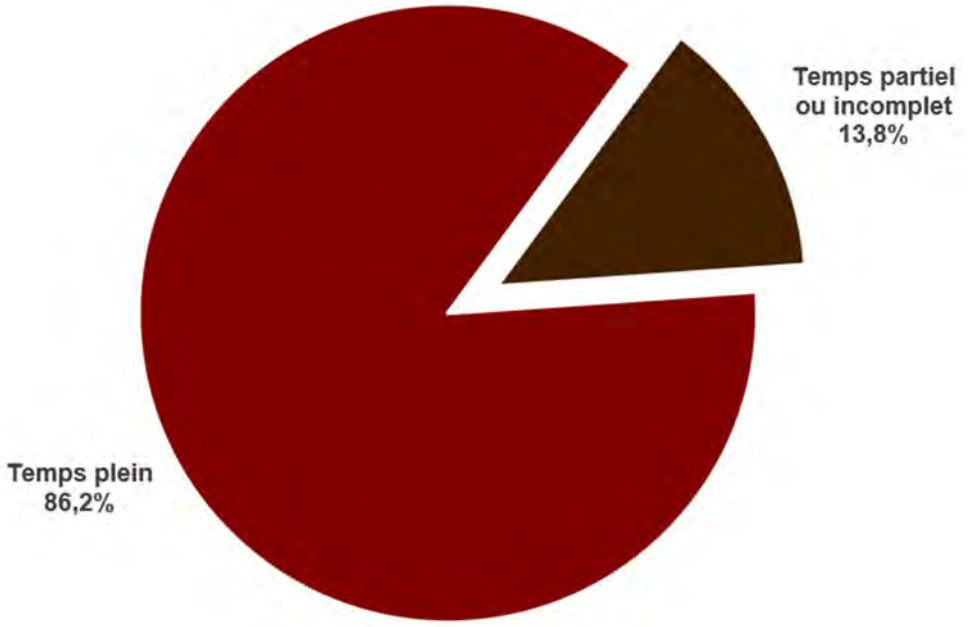
Quotité	Effectifs réels 2024	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
Temps plein	170	357
Temps partiel ou incomplet	15	57
90%	1	0
80%	3	0
70%	3	9
60%	1	6
50%	3	0
40%	4	38
20%	0	4
Total général	185	414

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2024



ENS DE LYON

Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2024



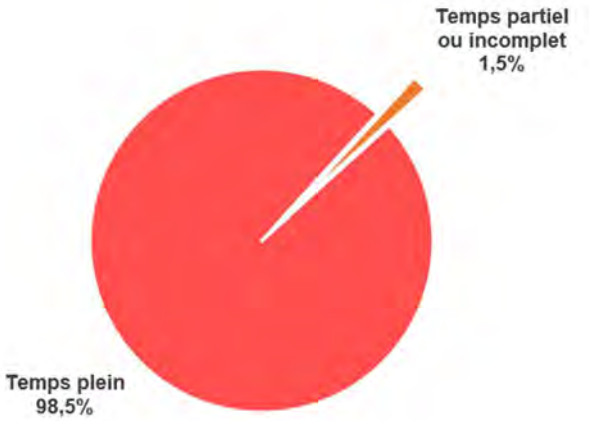
Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie et la quotité de travail au 31 décembre 2024

Catégorie - Titulaires/Contractuels	Quotités de travail chez les BIATSS en 2024								
	100	90	80	70	60	50	40	20	Total
CONTRACTUEL	91,9%	0,0%	2,2%	1,6%	0,5%	1,6%	1,6%	0,5%	100%
A	89,8%	0,0%	3,1%	1,6%	0,8%	1,6%	2,4%	0,8%	100%
B	97,8%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
C	92,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	100%
TITULAIRE	86,2%	1,0%	9,2%	0,0%	1,4%	2,2%	0,0%	0,0%	100%
A	89,5%	1,6%	7,9%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	100%
B	87,3%	0,0%	9,0%	0,0%	2,2%	1,5%	0,0%	0,0%	100%
C	77,8%	1,1%	12,2%	0,0%	3,3%	5,6%	0,0%	0,0%	100%
Total général	88,0%	0,7%	7,0%	0,5%	1,2%	2,0%	0,5%	0,2%	100%

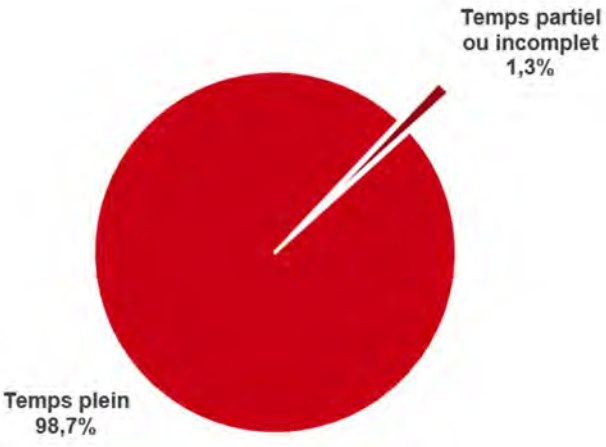
Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la quotité de travail au 31 décembre 2024

Quotité	Effectifs réels 2023	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
Temps plein	322	230
Temps partiel ou incomplet	5	3
80%	0	3
70%	1	0
50%	4	0
Total général	327	233

Répartition des personnels ENSEIGNANTS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2024



Répartition des personnels ENSEIGNANTS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2024

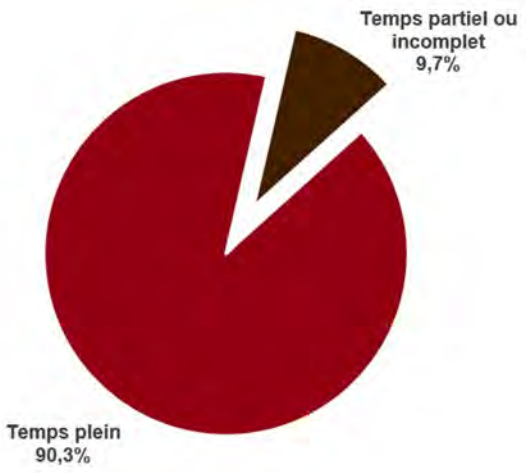


ENS DE LYON

Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet par sexe au 31 décembre 2024

Quotité	Effectifs réels 2024	
	FEMMES	HOMMES
Temps plein	557	522
Temps partiel ou incomplet	60	20
90%	4	0
80%	34	11
70%	4	0
60%	5	2
50%	12	4
40%	1	2
20%	0	1
Total général	617	542

Répartition des femmes à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2024



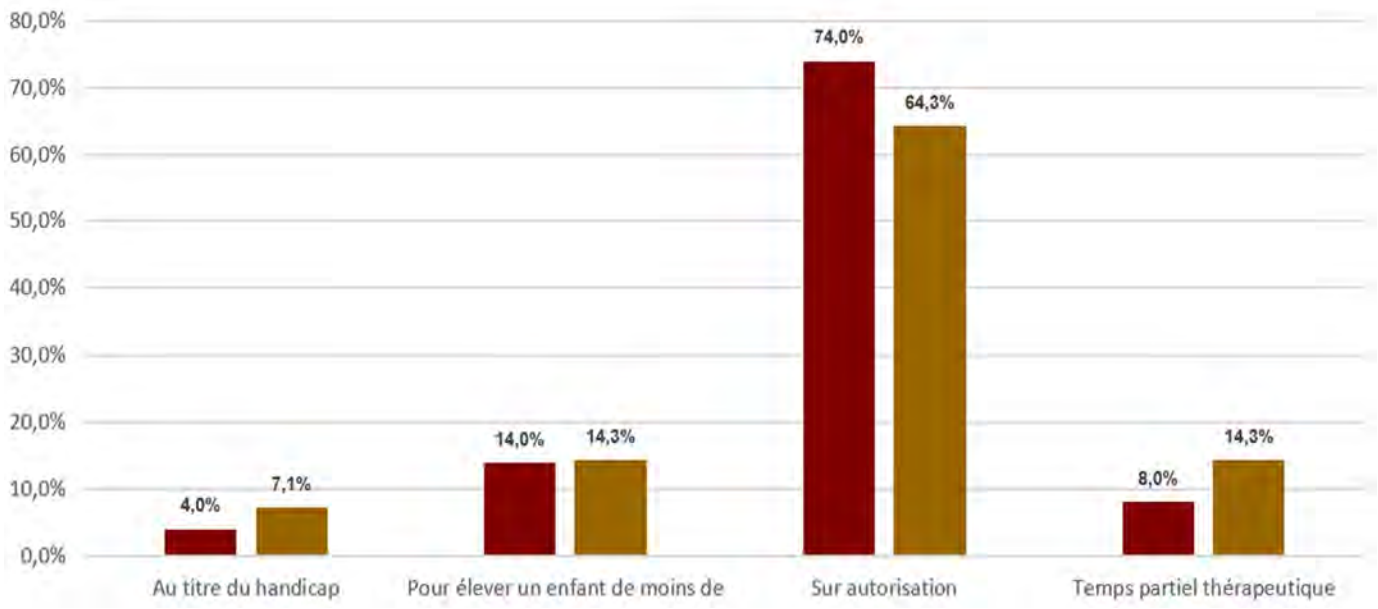
Répartition des hommes à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2024



ENS DE LYON

Répartition des personnels à temps partiel par motif et par sexe au 31 décembre 2024

Quotité	FEMMES	HOMMES	Total général
Au titre du handicap	2	1	3
Pour élever un enfant de moins de 3 ans	7	2	9
Sur autorisation	37	9	46
Temps partiel thérapeutique	4	2	6
Total général	50	14	64



ENS DE LYON

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 2024 et 2023

Motifs d'absence	2024				2023				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	391	649	7481	100%	442	662	8 267	100%	-786	-10%
Accident de mission	2	2	42	0,6%	0	0	0	0,0%	42	-
Accident de service	5	6	78	1,0%	2	2	17	0,2%	61	359%
Accident du travail	1	1	187	2,5%	1	1	87	1,1%	100	115%
Accident de trajet	7	8	79	1,1%	7	7	133	1,6%	-54	-41%
CLM - CLD	10	10	1 387	18,5%	12	12	2 306	27,9%	-919	-40%
Congés maladie ordinaire	245	402	4 552	60,8%	305	450	4 714	57,0%	-162	-3%
Congés maternité	11	11	644	8,6%	10	10	683	8,3%	-39	-6%
Congés paternité	16	20	235	3,1%	6	7	92	1,1%	143	155%
Soins à un enfant	94	189	277	3,7%	99	173	235	2,8%	42	18%

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

En 2024, 391 agents ont totalisé 649 absences, soit l'équivalent de 7 481 jours ouvrés.

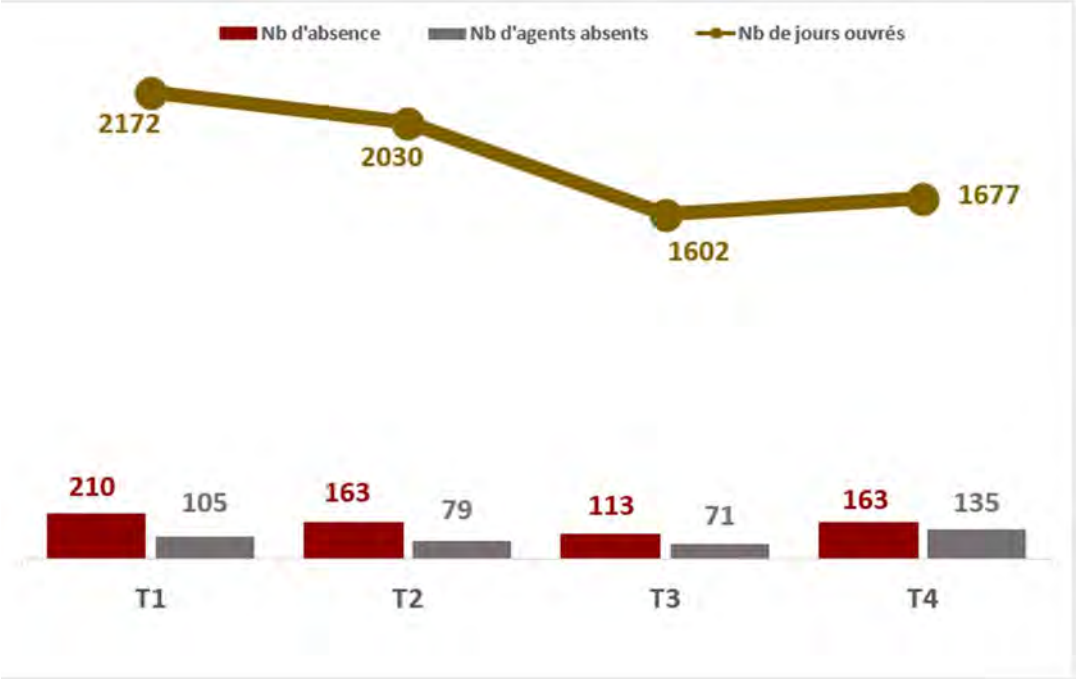
Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2024 par catégorie statutaire

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	222	96	73	391	341	180	128	649	4 256	1 050	2 175	7 481
Accident de mission	2	0	0	2	2	0	0	2	42	0	0	42
Accident de service	0	2	3	5	0	2	4	6	0	8	70	78
Accident du travail	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	187	187
Accident de trajet	5	1	1	7	6	1	1	8	65	3	11	79
CLM - CLD	4	1	5	10	4	1	5	10	570	9	808	1 387
Congés maladie ordinaire	142	57	46	245	218	87	97	402	2 819	827	906	4 552
Congés maternité	8	1	2	11	8	1	2	11	452	76	116	644
Congés paternité	12	0	4	16	16	0	4	20	182	0	53	235
Soins à un enfant	49	34	11	94	87	88	14	189	126	127	24	277

Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2024 par sexe

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	265	126	391	466	183	649	5 298	2 183	7 481
Accident de mission	2	0	2	2	0	2	42	0	42
Accident de service	3	2	5	3	3	6	22	56	78
Accident du travail	1	0	1	1	0	1	187	0	187
Accident de trajet	4	3	7	4	4	8	36	43	79
CLM - CLD	7	3	10	7	3	10	915	472	1 387
Congés maladie ordinaire	168	77	245	296	106	402	3 250	1 302	4 552
Congés maternité	11	0	11	11	0	11	644	0	644
Congés paternité	0	16	16	0	20	20	0	235	235
Soins à un enfant	69	25	94	142	47	189	202	75	277

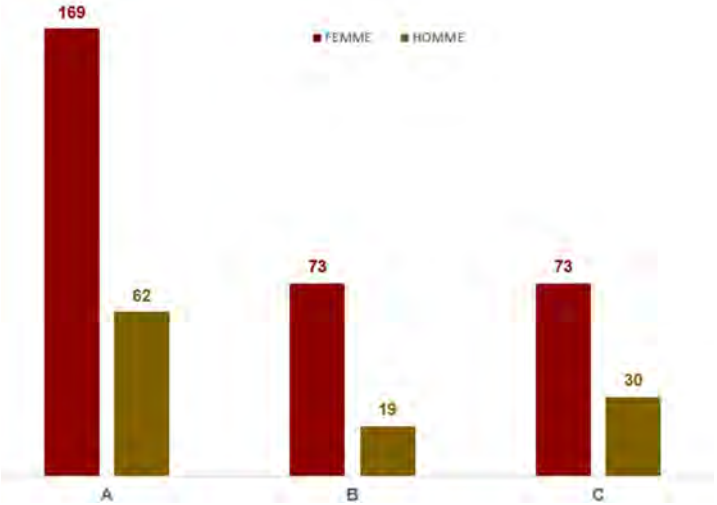
Évolution trimestrielle des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2024



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 2022 et 2024

Evolution congés maladie ordinaire	2024	2023	2022
Nb d'agents absents	245	305	341
Nb d'absence	402	450	532
Nb de jours ouvrés	4 552	4714	5803

Répartition du nombre d'agents en CMO par catégorie et par sexe en 2024



ENS DE LYON

Calcul du taux d'absentéisme global

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

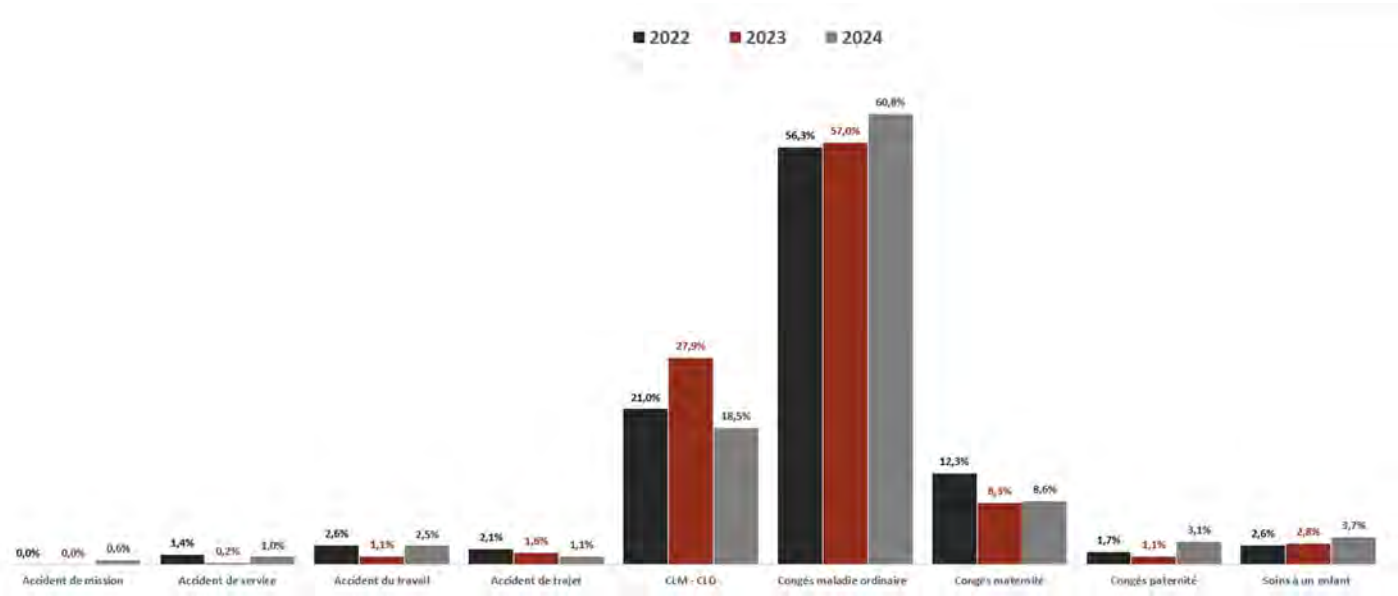
Le taux d'absentéisme mesure le ratio entre le nombre de jours ouvrés d'absences et le temps de travail effectif, toute population confondue (hors élèves fonctionnaires stagiaires). Seuls les motifs d'absence pour maladie ordinaire sont inclus.

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

Taux d'absentéisme	2024	2023	2022
Global	2,0%	2,1%	2,7%

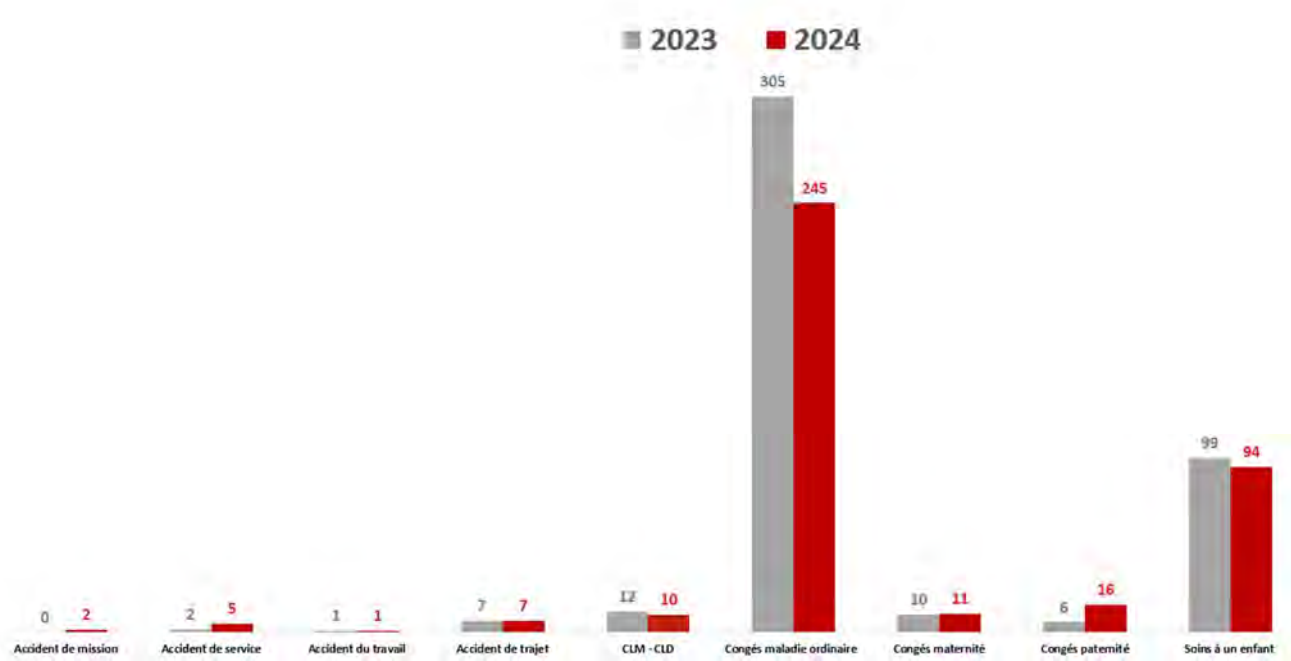
Répartition annuelle des absences par motifs d'absence

Motifs d'absence	Répartition %		
	2024	2023	2022
Global	100%	100%	100%
Accident de mission	0,6%	0,0%	0,0%
Accident de service	1,0%	0,2%	1,4%
Accident du travail	2,5%	1,1%	2,6%
Accident de trajet	1,1%	1,6%	2,1%
CLM - CLD	18,5%	27,9%	21,0%
Congés maladie ordinaire	60,8%	57%	56,3%
Congés maternité	8,6%	8,3%	12,3%
Congés paternité	3,1%	1,1%	1,7%
Soins à un enfant	3,7%	2;8%	2,6%



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**



ENS DE LYON

Zoom sur les personnels BIATSS

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

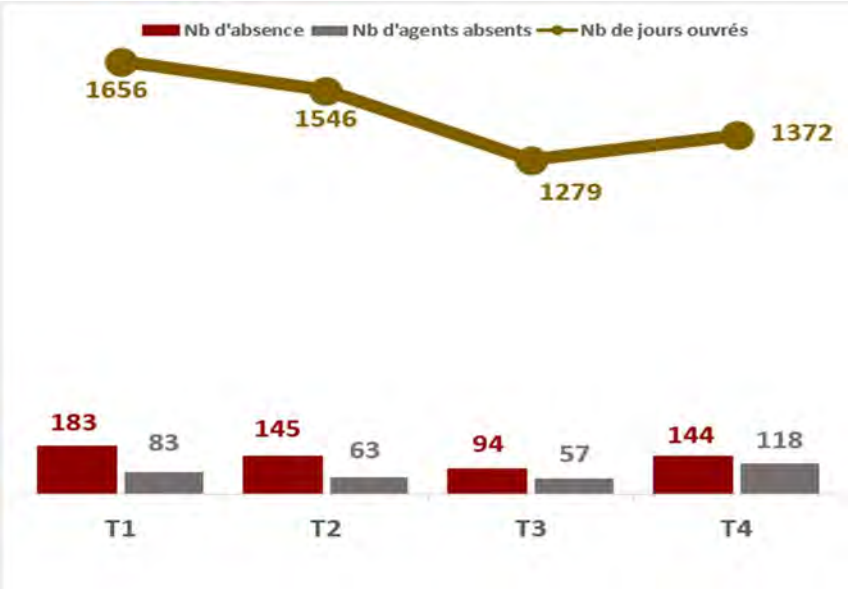
Population	Motifs d'absence	2024		2023		2022		Écarts - nb de jrs ouvrés 2024 / 2023	
		Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	En nb	En %
BIATSS	Total	321	5853	386	6757	415	7949	-904	-13%
	Congés Maladie Ordinaire	199	3595	265	3787	294	4780	-192	-5%
	CLM - CLD	10	1387	11	2211	12	1881	-824	-37%
	Congés Maternité	8	436	7	469	14	846	-33	-7%
	Congés Paternité	11	160	4	55	10	173	105	191%
	Soins à un enfant ou garde	93	275	99	235	85	269	40	17%

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 2024, 321 agents BIATSS (soit 65 de moins qu'en 2023 ; -17%) 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 : 5853 jours ouvrés sont comptabilisés : soit 904 jours d'absence de moins par rapport à 2023 (-13%).



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	2024	2023
Nb d'agents absents	199	265
Nb d'absence	347	399
Nb de jours ouvrés	3 595	3 787

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

Taux d'absentéisme	2024	2023	2022
BIATSS	3,1%	3,3%	4,2%

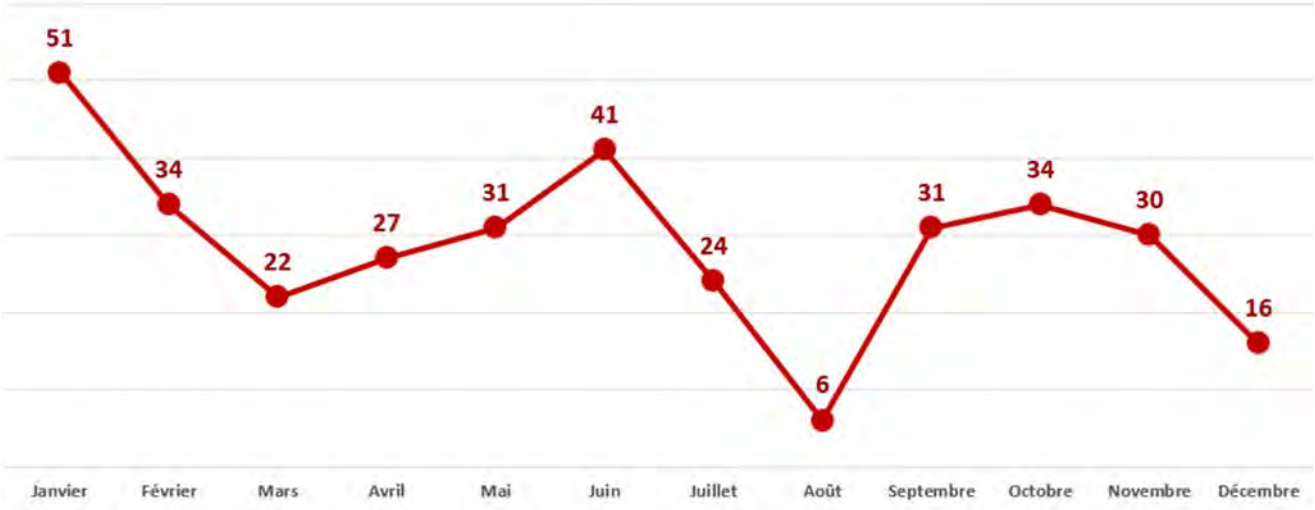
Taux d'absentéisme des personnels BIATSS pour congés maladie ordinaire en fonction du sexe

Taux d'absentéisme	Femme	Homme	Global
BIATSS	4,0%	1,7%	3,1%

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

Taux d'absentéisme	Femme	Homme	Global
BIATSS	4,0%	1,7%	3,1%

Évolution mensuelle du nombre d'absence pour congés maladie ordinaire

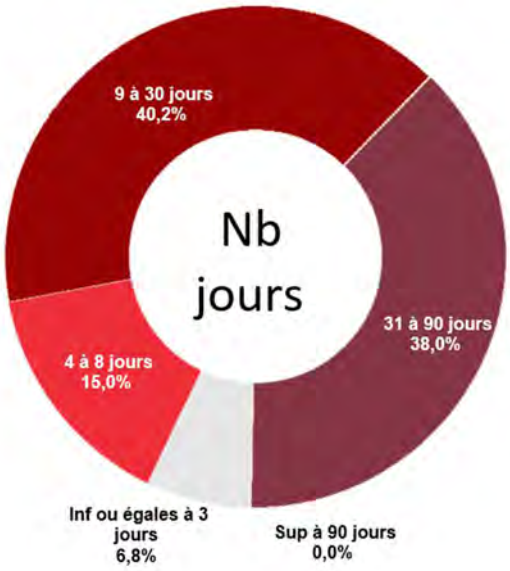


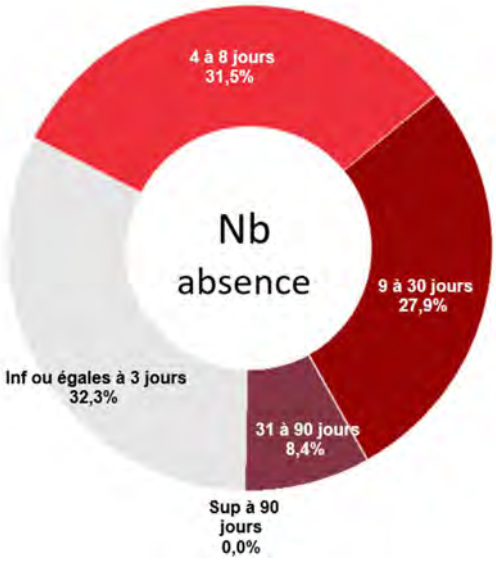
Nombre de jours de carence des personnels Biatss par catégorie statutaire et sexe

Catégorie statutaire	Sexe		
	FEMMES	HOMMES	Total
BIATSS	280	89	369
A	134	40	174
B	73	19	92
C	73	30	103

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	**2775**	**251**
Inf ou égales à 3 jours	188	81
4 à 8 jours	417	79
9 à 30 jours	1116	70
31 à 90 jours	1054	21
Sup à 90 jours	0	0





ENS DE LYON

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

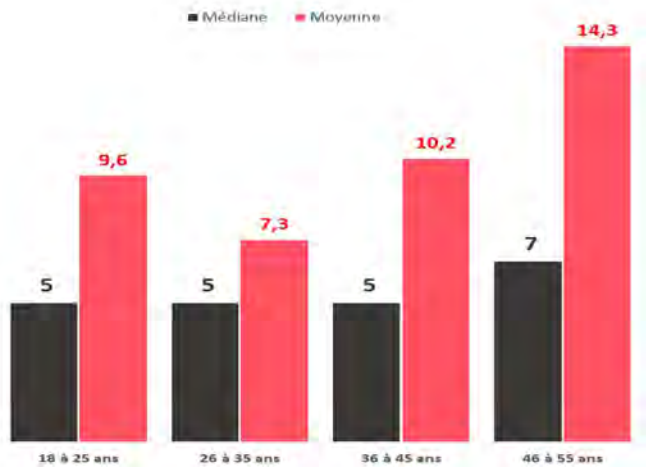
Catégorie d'âge	Répartition du nombre d'absence par durée				
	Inf ou égales à 3 jours	4 à 8 jours	9 à 30 jours	> 30 jrs	Total
BIATSS titulaires	**32%**	**31%**	**28%**	**8%**	**100%**
18 à 25 ans	0%	0%	0%	0%	0%
26 à 35 ans	41%	26%	24%	9%	100%
36 à 45 ans	36%	36%	28%	0%	100%
46 à 55 ans	34%	34%	25%	8%	100%
56 ans et plus	26%	29%	33%	13%	100%

Au global, près de 2/3 des absences (63 %) sont inférieures à 9 jours.

Absence en fonction des catégories d'âge

Catégorie d'âge	2024	
	Nb de jrs d'absence	Nb d'absence
BIATSS titulaires	**2 775**	**251**
18 à 25 ans	-	-
26 à 35 ans	326	34
36 à 45 ans	284	39
46 à 55 ans	939	92
56 ans et plus	1226	86

Catégorie d'âge	Durée d'absence	
	Médiane	Moyenne
BIATSS titulaires	**5**	**11**
18 à 25 ans	-	-
26 à 35 ans	5	9,6
36 à 45 ans	5	7,3
46 à 55 ans	5	10,2
56 ans et plus	7	14,3



ENS DE LYON

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 2024

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	8	475.56 €
Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif, en centre familial ou séjours linguistiques	0	0 €
Participation aux activités sportives	13	1250 €
TOTAL	21	1725,56€

A noter que les 21 demandes satisfaites concernent 11 personnes (majoritairement des personnels de catégorie B et C pour 54% et 36% de ces catégories respectives).

Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, 90% des personnes appartiennent à la tranche d'âge 36-45 ans et 10% sont dans la tranche d'âge 55 ans et plus

> 156,81 €
> C'est le montant moyen des prestations sociales versées en 2024 par personne aidée.

À ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 9150 €.

Année	2022	2023	2024
Dépenses de prestations sociales	**10 124,02 €**	**10 765,2 €**	**10 875,56 €**

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 226 adhérents en 2024.

> 40 000 €
> C'est le montant de la subvention versée par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2024 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 15 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 226 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 sept 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 coupons « Calicéo »
Achat de goodies
Espace billetterie nouvelle lune POZEO
Journée Festive
Organisation de voyage

Partenariats

Partenariats	Offre adhérents
Achat groupé biscuits Saint-Michel	Prix réduit
Café Brocéliande	Prix réduit
Centre balnéothérapie CALICEO	Prix réduit
Achat groupé produits d'hygiènes et cosmétiques	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 et chocolats	Prix réduit
Exposition de produits cosmétiques	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.

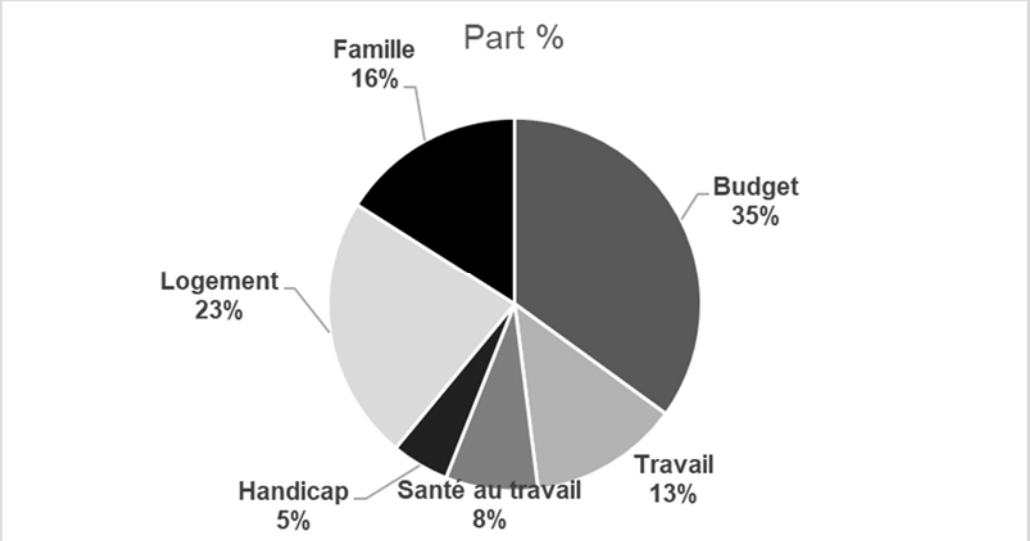
L'assistante sociale intervient principalement auprès des agents en leur proposant un accompagnement individualisé sur de nombreuses thématiques. Cet accompagnement individualisé doit permettre de faciliter l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Répartition des personnes suivies avec ACTIS par population en 2024

Catégorie	Enseignants/Enseignants chercheurs	Personnels Administratif	Normaliens	Total
%	20,0%	75,0%	5,0%	
Nombre de dossiers	12	47	3	62

Répartition des sujets abordés avec ACTIS en 2024

Domaine intervention	Budget	Travail	Santé au travail	Handicap	Logement	Famille
Part %	35%	13%	8%	5%	23%	16%



ENS DE LYON

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 83 entretiens en présentiel sur l'année, ainsi que 87 entretiens téléphoniques et 114 courriels ou courriers échangés, 3 visites à domicile.

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 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 16 dossiers (14 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.

> 14 172,44€
> C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2024.

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 75% des frais engagés (depuis le 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 75 %.

Le montant de la participation aux frais de transport domicile-travail s'élève à 210 361€. 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 2024 est de 197 abonnés sur l'ensemble des sites pour un montant total de participation de l'établissement de 109 866,9€.

320 227,9 €

C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2024

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 2023	différence par rapport à 2023
Personnels ENS< 365	821	3,41%	807	3,95%	1 628	3,66%	6 271	-4 643
Personnels ENS INM 365 à 534	5 472	22,76%	5 757	28,15%	11 229	25,24%	23 468	-12 239
Personnels ENS< 426	2 779	11,56%	1 843	9,01%	4 622	10,39%	NC	NC
Personnels ENS INM 427 à 486	1 077	4,48%	1 482	7,25%	2 559	5,75%	NC	NC
Personnels ENS INM 487 à 539	4 569	19,00%	3 753	18,35%	8 322	18,70%	NC	NC
Personnels ENS INM 535 à 625	1 206	5,02%	1 309	6,40%	2 515	5,65%	4 448	-1 933
Personnels ENS INM 540 à 625	1 437	5,98%	1 387	6,78%	2 824	6,35%	NC	NC
Personnels ENS INM > 626	6 668	27,73%	4 104	20,07%	10 772	24,21%	9 831	941
Autres (régularisation normaliens...)	15	0,06%	7	0,03%	22	0,05%	459	-437
TOTAL	24 044	100%	20 449	100%	44 493	100%	44 477	16

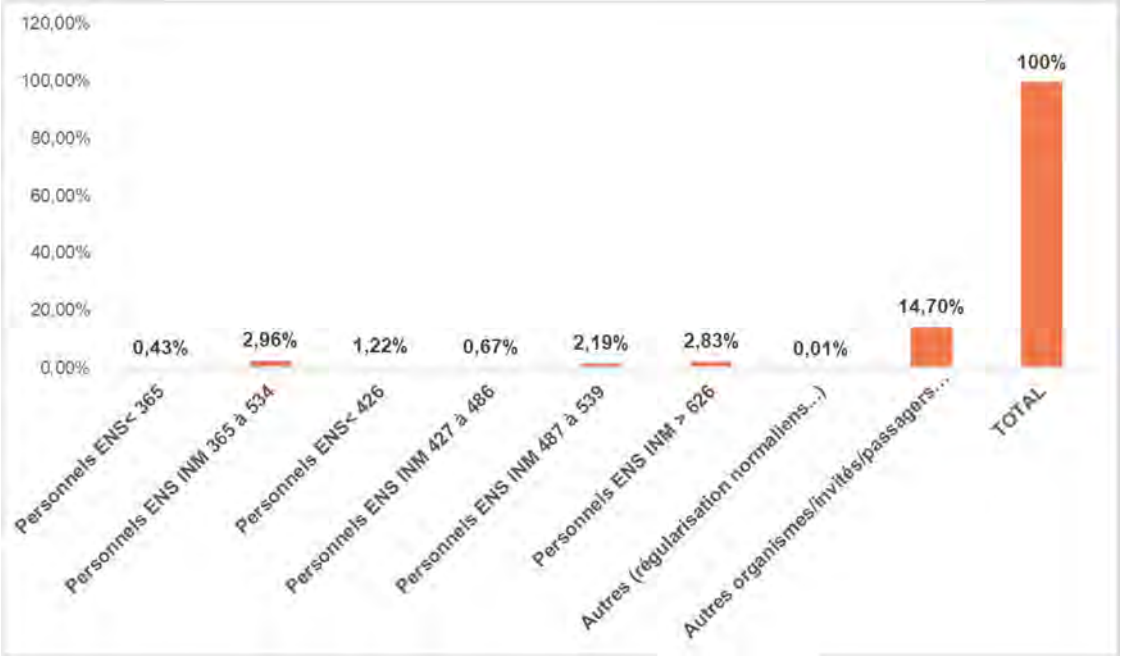
En raison du changement tarifaire et de tranches opéré en 2024 la lisibilité du tableau est rendue difficile en comparaison d'une année sur l'autre pour les différentes tranches. On note cependant une certaine stabilité de la fréquentation globale pour les personnels .

A noter que les fonctionnaires stagiaires sont référencés dans la catégorie étudiant (tableau infra) et représentent 20% (56 034 passages) du total des passages de cette catégorie.

Répartition des passages aux restaurants CROUS Descartes et Monod sur l'année 2024

Type d'usager	Nombre de passages 2024	% du total 2024
Etudiants (auditeurs et normaliens)	279 647	73,59%
Personnels ENS< 365	1 628	0,43%
Personnels ENS INM 365 à 534	11 229	2,96%
Personnels ENS< 426	4 622	1,22%
Personnels ENS INM 427 à 486	2 559	0,67%
Personnels ENS INM 487 à 539	8 322	2,19%
Personnels ENS INM 535 à 625	2 515	4,50%
Personnels ENS INM 540 à 625	2 824	5,06%
Personnels ENS INM > 626	10 772	2,83%
Autres (régularisation normaliens...)	22	0,01%
Autres organismes/invités/passagers extérieurs	55 854	14,70%
TOTAL	379 994	100%

Répartition du nombre de passages selon l'INM des personnels sur l'année 2024



Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Descartes sur l'année 2024

Type d'usager	Nombre de passages	% du total
Personnels ENS< 365	821	3,41%
Personnels ENS INM 365 à 534	5 472	22,76%
Personnels ENS< 426	2 779	11,56%
Personnels ENS INM 427 à 486	1 077	4,48%
Personnels ENS INM 487 à 539	4 569	19,00%
Personnels ENS INM 535 à 625	1 206	5,02%
Personnels ENS INM 540 à 625	1 437	5,98%
Personnels ENS INM > 626	6 668	27,73%
Autres (régularisation normaliens...)	15	0,06%
TOTAL	24 044	-

Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Monod sur l'année 2024

Type d'usager	Nombre de passages	% du total
Personnels ENS< 365	807	3,95%
Personnels ENS INM 365 à 534	5757	28,15%
Personnels ENS< 426	1843	9,01%
Personnels ENS INM 427 à 486	1482	7,25%
Personnels ENS INM 487 à 539	3753	18,35%
Personnels ENS INM 535 à 625	1309	6,40%
Personnels ENS INM 540 à 625	1387	6,78%
Personnels ENS INM > 626	4104	20,07%
Autres (régularisation normaliens..	7	0,03%
TOTAL	20449	

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 2024, 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.

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

Egalement depuis décembre 2023 une psychologue du travail rattachée à la direction des ressources humaines intervient auprès des collectifs de travail et des agents afin de les accompagner dans leurs évolution et/ou lors de situations difficiles. Son action s'est raduite pourl'année 2024 à l'accompagnement de **49 agents et de 4 collectifs de travail**.

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, qui vient de fêter ses 20 ans :

« 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.

Avec ce nouveau cadre de référence, il devient possible :

- d'analyser les situations individuelles comme des révélateurs des fonctionnements des systèmes
- de travailler à la l'amélioration de ces systèmes

On peut citer par exemple le travail de l'accessibilité numérique, qui se fonde sur un cahier des charges (le RGAA) établi à partir des difficultés individuelles repérées.

Avec cette vision, il s'agit de promouvoir une société dite « inclusive », c'est-à-dire qui deviendrait partout accessible à tous.

Les objectifs du travail mené en interne qui ont été présentés dans le Schéma Directeur Handicap 2024/2028 en portent la trace.

Le Schéma Directeur est ainsi organisé en deux parties complémentaires :

1) La mise en œuvre du droit à la compensation individuelle
2) Le travail de l'amélioration des systèmes, c'est-à-dire l'accessibilité

Les éléments relatifs à la politique handicap de l'Ecole (schéma directeur, archives vidéo d'actions de sensibilisation…) peuvent être consultés 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 2024 à l'ENS de Lyon.

Ce taux est stable par rapport à celui de l'année dernière

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 2024 :

- 10 nouvelles personnes sont devenues Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi :
  - 1 nouveau doctorant
  - 1 personne recrutée en CDD
  - 8 personnes déjà en poste au sein de l'Ecole ayant obtenu la RQTH en 2022
- 10 personnes n'ont plus été comptées comme Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
  - 5 personne sont partis à la retraite
  - 2 personnes sont arrivées en fin de CDD

- 2 doctorants ont terminé leur doctorat
- 1 non renouvellement de RQTH

Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 55 au 31 décembre 2024. 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	2022	2023	2024
Nombre d'agents	58	55	**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 les agents concernés).

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 personnels qui le souhaitent à le remplir.

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

- Aménagement du poste de travail ;
- 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 ;
- … 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 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 travail.
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…
Une liste des aménagements possibles peut être consulté dans le catalogue d'aide du FIPHFP.

9716,47 €

C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2024 à l'ENS de Lyon.

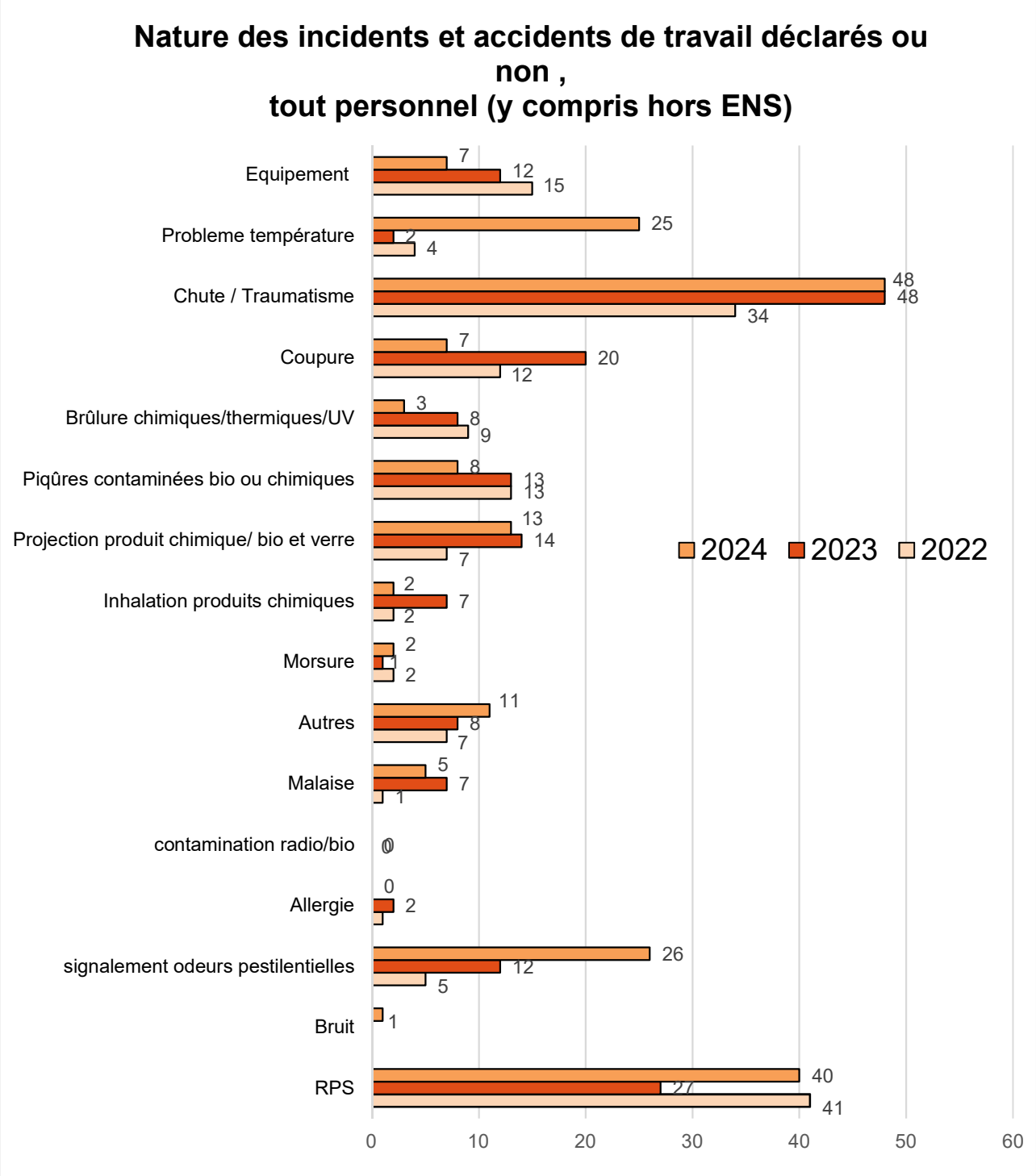
Ces aménagements sont pris sur le budget du chargé de mission handicap suite à une demande de l'agent reconnu travailleur handicapé, et validé par un avis médical.

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 2024



ENS DE LYON

Dans les Risques PsychoSociaux (RPS), sont comptabilisées agressions verbales et physiques, altercation, harcèlement, souffrance au travail. Pour l'année 2022 est venu se rajouter dans les RPS, les actes de malveillance (ex : véhicule personnel, vestiaire forcé, affichage « consignes de sécurité » déchiré) et un refus d'évacuation.

Sous la dénomination équipements, nous regroupons pannes, dysfonctionnements des équipements de travail en lien avec la protection individuelle et les conditions de travail (ascenseur, sorbonne, chauffage, climatisation), problème de porte, portail …

Dans autres : on trouve les problèmes d'hygiène des locaux, d'humidité, de fuite d'eau, de gaz, les problèmes de vestiaires, chute de faux plafond, frelons, attente au CROUS (forte affluence)

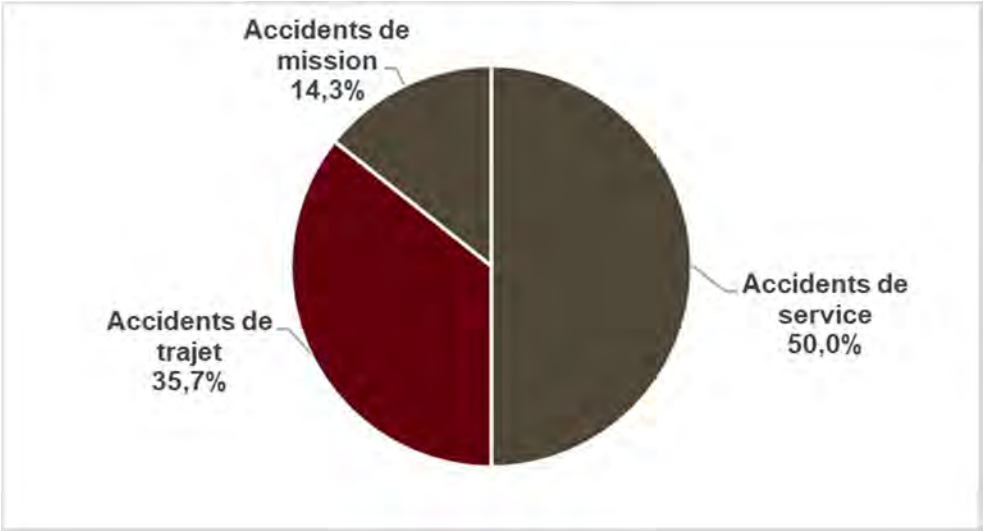
En 2024, on comptabilise 198 accidents/incidents contre 181 en 2023 ; avec 26 signalements de problèmes d'odeur (12 en 2023), 25 de température (2 en 2023) et 7 problèmes sur des équipements de travail (12 en 2023)

8.3 Le nombre et la nature des accidents imputables au service

Répartition de la nature des accidents de service et de trajet des personnels déclarés en 2024

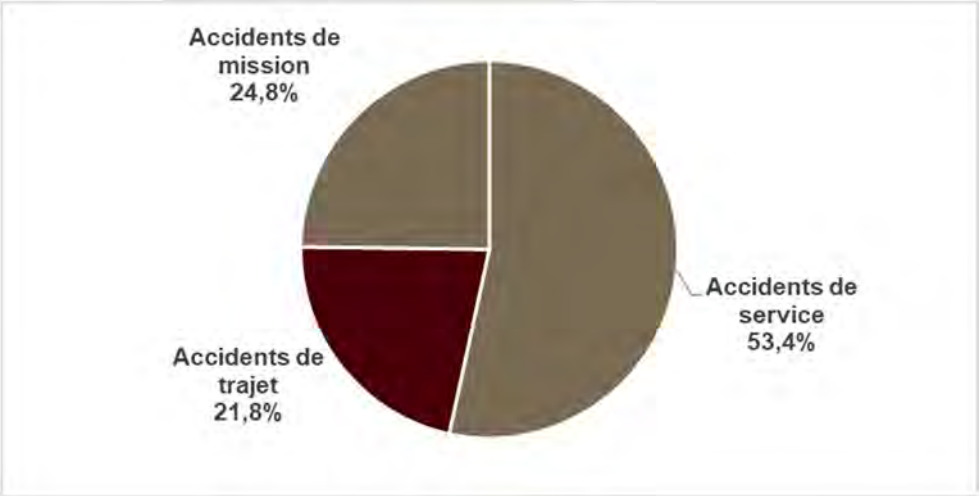
Type d'absence	Nb agents ayant déclaré un accident	Nb accidents déclarés et reconnus	Nb accidents ayant entraîné un arrêt de travail	jours d'arrêts
Accidents de service	12	10	7	125
Accidents de trajet	12	12	5	51
Accidents de mission	3	3	2	58
Total général	27	25	14	234

Répartition des accidents ayant entraîné un arrêt de travail par type d'absence en 2024



ENS DE LYON

Répartition des jours d'arrêt selon le type d'absence en 2024



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

Trois notifications de danger grave et imminent en 2024

- DGI du 16 février 2024 : Service admission et concours. Inquiétude pour la cheffe de service ais aussi pour l'ensemble des agents du service.

DGI du 4 mars 2024 : Bureau du suivi financier. Inquiétude pour la cheffe de service.

DGI du 20 juin 2024 : Service admission et concours. Inquiétude pour l'ensemble des agents du service

8.5 Le nombre de suicides et tentatives de suicide

Aucun en 2024.

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
Assistante SPST et SSE (1 ETP)	1
Préventrices et préventeur des risques (2,8 ETP) parmi lesquels : • 1 conseillère en radioprotection administrative • 1 référente sécurité laser administrative	3
Conseillers ou conseillères en radioprotection (CRP)	4
Référents sécurité laser	6
Secrétaire du service de médecine de prévention (1 ETP)	1
Médecins du travail (1 ETP)	2
Infirmière de santé au travail pour le personnel (1 ETP)	1
Assistante sociale des personnels	1
Psychologue du travail (1 ETP)	1
Médecins pour les étudiants (Service de santé étudiante)	2
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
Assistants de prévention (article 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié d'établissement) : 33 assistants de prévention sur le site Monod 24 assistants de prévention sur le site Descartes 4 assistants de prévention sur le site Buisson 3 assistants de prévention à l'IGFL 1 assistant de prévention à Lyon Sud 1 assistante au CRMN	66

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 (AP), référents lasers et Conseillers en radioprotection du 24 juin 2024

1. Intervention du Service Formation Accompagnement RH et Recrutement (Direction des ressources humaines)
2. Présentation de programme annuel de prévention de l'ENS de Lyon
3. Gestion des registres SST
4. Visites aux assistants de prévention
5. Mise en place d'outils d'échanges entre assistants de prévention (café prévention, lettre prévention, etc.)
6. Ateliers inter-tutelles
7. Questions diverses

43 AP, CRP et Référents Laser étaient présents.

En 2024, 4 AP ENS ont été formés

il y a eu **2 formations initiales inter-établissement** pour les AP
Une au CNRS : le 21 et 22 mars et le 8,9 et 10 avril
Une à l'ENS : le 14 et 15 novembre puis le 2,3 et 4 décembre

2 ateliers inter-établissement pour la formation continue des AP

- 1 atelier « Les registres » le 7 novembre 2024 dont 18 AP ENS
- 1 atelier « Accueil des nouveaux entrants » le 29 novembre dont 19 AP ENS

Fin 2024, Il reste 9 unités de travail sur 63 qui n'ont jamais désignées d'AP.

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

5 CRP

Nombre total	5
Sources scellées et non scellées	4
Sources non scellées	4
Sources émettrices de rayons X	1

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

Deux nouvelles CRP ont été formé en mars 2024 : une pour le laboratoire de Geologie (UnaT) et une pour le LBMC (pour remplacer la CRP qui était en fin mission). L'actuelle 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 16 mai 2024**

Ordre du jour :

1. *Organisation prochaines vérifications périodiques des lieux de travail*

2. *Organisation de la radioprotection ;*
   3.1 Suivi administratif ;
   3.2 Gestion des badges ;
   3.3 Gestion des dosimètres ;
   3.4 Commande des radioéléments ;
   3.5 Formation des personnes manipulant des sources non scellées ;
   3.6 Formation des personnes utilisant le XRad-320 ;
   3.7 Formation des personnes utilisant le µtomographe ;
   3.8 Formation des personnes utilisant le SAXS ;
   3.9 Formation des personnes utilisant le diffractomètre ;
   3.10 Etude de poste de travail ;
   3.11 Contrôle d'ambiance (exposition externe ambiante/contamination radioactive surfacique) ;
   3.12 Compteur à scintillation ;
   3.13 Gestion des déchets radioactifs ;
   3.14 Vérifications des appareils de mesure ;
   3.15 Procédures d'urgence ;
   3.16 Visite médicale ;

3. *Questions diverses :*
   - *Intervention Fildem (Remplacement Hotte salle 124-126)*
   - *Nouvelle organisation radioprotection*

- **Reunion PCR du 23 janvier 2024**

Ordre du jour :

1. *Retours vérifications périodiques des lieux de travail*

2. *Organisation de la radioprotection ;*
   3.1 Suivi administratif ;
   3.2 Gestion des badges ;
   3.3 Gestion des dosimètres ;
   3.4 Commande des radioéléments ;
   3.5 Formation des personnes manipulant des sources non scellées ;
   3.6 Formation des personnes utilisant le XRad-320 ;
   3.7 Formation des personnes utilisant le µtomographe ;
   3.8 Formation des personnes utilisant le SAXS ;
   3.9 Formation des personnes utilisant le diffractomètre ;
   3.10 Etude de poste de travail ;
   3.11 Contrôle d'ambiance (exposition externe ambiante/contamination radioactive surfacique) ;
   3.12 Compteur à scintillation ;
   3.13 Gestion des déchets radioactifs ;
   3.14 Vérifications des appareils de mesure ;
   3.15 Procédures d'urgence ;
   3.16 Visite médicale ;

3. *Questions diverses :*
   -Formation David Cluet et Aline Lamboux
   -Gestion registres

Le 22 et 24 Octobre 2024 les utilisateurs des sources non scellées ont participé a une formation obligatoire de « Bonnes pratiques en radioprotection » organisé par la CRP d'établissement.

Le service de médecine de prévention

Le Docteur LECHANI 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 ENS.

- Une assistante administrative à 100%, assure la gestion des convocations aux visites médicales des personnels et doctorants, ainsi que la gestion administrative et financière du service.

➢ Le rapport 2024 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 2024 ont été enregistrés :

44 passages au service de médecine de prévention
• 9 pour des soins infirmiers *(28 en 2023, 25 en 2022)* • 7 pour des demandes d'informations *(9 en 2023, 11 en 2022)* • 23 pour des examens complémentaires *(8 en 2023, 22 en 2022)* • 3 pour des accidents de travail (*4 en 2023, 9 en 2022)* • 2 pour des accidents de trajet *(3 en 2023, 5 en 2022)*

Des contacts établis par mail ou téléphone dont :
- 312 pour suivi infirmier pour des suivis d'aménagements, prises de nouvelles, réponses à des questions…

- 209 par les agents qui ont des demandes d'informations/conseils ou qui donnent des nouvelles

On note également :

- 9 passages d'étudiants vers notre service (dont 7 pour soins ou accidents et 2 pour besoin d'écoute)
- des passages et des échanges avec des personnels ou doctorants non ENS : 8 prises en charge avec orientation adaptée) : 4 pour soins, et 4 pour des entretiens soit pour besoin d'écoute soit pour des conseils d'installation ergonomique ; 13 contacts établis pour des demandes de conseils ou du suivi.

Entretiens infirmiers en santé au travail (EIST)

L'infirmière a réalisé **60 entretiens infirmiers,** à distance ou en présentiel, à la demande des agents ou des doctorants, essentiellement pour des besoins d'écoute ou de conseils *(92 en 2023, 76 en 2022).*

Visites médicales

Nombre de convocations : 612 *(494 en 2023, 743 en 2022)*
Nombre de visites réalisées : 597 *(487 en 2023, 713 en 2022).*
Absentéisme 2.45% *(1.4% en 2023, 4% en 2022).*

Les motifs de visites médicales :	2024	2023
Visites initiales	**273**	**98**
Visites périodiques	**66**	**56**
Visites intermédiaires	**8**	
Visites occasionnelles dont :	**201**	**276**
A la demande du médecin du travail	**57**	**94**
A la demande de l'agent	**116**	**98**
A la demande de l'administration	**7**	**24**
A la demande de l'infirmière	**10**	**17**
Entretiens à distance **A la demande des agents** **A la demande des médecins**	 **6** **5**	 **28** **15**
Visite de pré-reprise	**9**	**16**
Visite de reprise :	**37**	**41**
- **Visite de reprise après arrêt maladie**	**34**	**32**
- **Visite de reprise après congé maternité**	**3**	**4**

- **Visite de reprise après accident du travail**	**0**	**5**

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 2025.

8.7 Les instances de prévention et leurs activités

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

En 2024, **5 séances de la F3SCT** se sont déroulées à l'ENS de Lyon.

Ordres du jour des F3SCT de 2024	Points à l'ordre du jour
F3SCT du 6 février 2024	1. Approbation des procès-verbaux des séances précédentes (dates des instances à confirmer sous réserve de signature ; CHSCT 12/09/2022, CHSCT 24/11/2022, FS 25/04/2023, FS 19/06/2023, FS 17/10/2023) 2. Retour sur enquête décès CHSCT suite au décès d'un agent (sous réserve de finalisation, pour vote) 3. Point d'information sur le bilan des médecins du travail 2022 4. Désignation du/ des représentant (es) de la F3SCT dans le Conseil de service de santé étudiant 5. Point d'information : prise en compte effective des missions des RP pour l'ensemble des élus quel que soit leur statut 6. Point méthodologie du suivi des visites 7. Point d'information sur le suivi des avis de la FS 8. Point d'information sur le suivi des registres SST 9. Point d'information sur le suivi des accidents du travail 10. Questions diverses
F3SCT du 29 mars 2024	1. Approbation du procès-verbal de la séance précédente (à confirmer sous réserve de signature : FS 06/02/2024) 2. Clôture sur le DGI Bibliothèque Diderot de Lyon (pour vote) 3. Clôture sur le DGI Service Admission et concours (pour vote) 4. Clôture sur le DGI bureau du suivi financier (pour vote) 5. Avis sur le rapport ISST 6. Orientations stratégiques ministérielles OSM 2024

Ordres du jour des F3SCT de 2024	Points à l'ordre du jour
	7. Avis sur le programme annuel de prévention 2024 8. Avis sur le protocole des visites et enquêtes 9. Avis sur le plan de formation volet hygiène et sécurité 10.Retour sur les visites FS (DMG) et point sur le programme des visites de la FS 11. Point d'information sur le bilan des médecins du travail 2023 12. Point d'information sur le bilan de la mission Egalité 2023 13. Point d'information sur la réorganisation des services 14. Point d'information sur les congés des doctorants 15. Point d'information sur le suivi des avis de la FS 16. Point d'information sur le suivi des registres SST 17. Point d'information sur le suivi des accidents du travail 18. Questions diverses
F3SCT du 24 juin 2024	1. Point d'information sur le suivi des avis de la FS et des actions mises en œuvre 2. Point d'information sur le suivi des registres SST 3. Point d'information sur le suivi des accidents du travail 4. Restitution du rapport de visite DMG (pour avis) 5. Avis sur la désignation du/ des représentant(es) de la F3SCT dans le Conseil de service de santé étudiant 6. Approbation des procès-verbaux des séances précédentes (FS du 06/02/2024, FS du 29/03/2024) 7. Point d'information sur le bilan du plan égalité 2021-2023 8. Point d'information sur la réorganisation des services 9. Point d'information déménagement parties A2 et A3 du PBES 10. Question diverses
F3SCT du 8 octobre 2024	1. Désignation des co-secrétaires de la F3SCT 2. Approbation du procès-verbal de la séance précédente (le 24 juin 2024) 3. Planning des visites de la F3SCT 2024-2025 4. Retour sur enquête F3SCT suite au décès d'un agent (pour vote) 5. Restitution du rapport de visite F3SCT de la direction des affaires financières (pour vote) 6. Point d'information sur le dispositif « fiche de risques inhérentes au poste de travail) 7. Point d'information installation marché ménage 8. Point d'information sur le suivi des avis de la FS et des actions mises en œuvre 9. Point d'information sur le suivi des registres SST 10. Point d'information sur le suivi des accidents du travail 11. Questions diverses
F3SCT du 26 novembre 2024	1. Désignation référent violences Sexistes et Sexuelles (pour vote) 2. Retour sur enquête décès F3SCT suite au décès d'un agent (pour vote) 3. Schéma directeur handicap (pour vote) 4. Plan égalité 2025-2027 (pour vote) 5. Protocole visite (pour vote)

3 visites F3SCT en 2024

- 1 visite du service accueil badge et sécurité (mai et avril 2024)
- 1 visite de la direction des affaires financières (juin 2024)

- 1 visite de la Direction du patrimoine

8.8 Les commissions médicales

Conseil médical

En 2024, 7 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**
- **Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels**
    - 63 unités de travail ont été identifiées en 2024 (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
    - 60 % des unités de travail ont mis à jour leur plan d'action en 2024

L'application EVRP n'a été déployée dans aucune nouvelle unité et 3 personnes ont été formées en 2024

- **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).

En 2024, 97 plans de prévention et protocoles chargement-déchargement ont été rédigés. Les services travaux et maintenance, DMG et service accueil badge sécurité ont rédigé 31 plans de prévention pour les entreprises qu'ils suivent ; le SPST a rédigé 66 documents.

- **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**. Elles sont diffusées également vers les assistants de prévention de l'établissement. Selon le nombre de réponse, une sélection des candidatures est réalisée en fonction des besoins.

En 2024, 200 heures minimales de formation en hygiène et sécurité et au moins 426 personnes formées.

Thématique	Nbre de sessions	Nbre de personnes formées	Nbre d'heures
CACES Chariots R489	1	1	35
Conduite et exploitation d'un autoclave - initiation	1	1	7
Conduite et exploitation d'un autoclave - recyclage	1	12	4
Conduite Transpalette Electrique Accompagnant R366	1	5	3,5
Evacuation, guides fil - serre fil	2	12	3
Gestes qui sauvent	10	122	20
Gestion des déchets chimiques	1	1	3
Habilitation électrique BE manœuvre	2	8	8
Habilitation électrique H0-B0	2	21	14
La radioprotection et les bonnes pratiques de laboratoire	1	8	1,5
Manipulation des extincteurs	10	96	20
Nouveaux arrivants : Hygiène et sécurité à l'ENS	2	29	6
Prévention des risques - site Monod	2	6	4
Prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran	3	37	10,5
PSSM Premier secours en santé mentale	1	17	14
Sensibilisation aux RPS à destination des AP	2	19	5
SST Formation initiale	2	16	28
SST Recyclage	2	15	14

- **6 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.

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

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**

38.37 tonnes de déchets spéciaux évacués en 2024 (- 19.5%) :

- 20.046 tonnes de déchets chimiques, en baisse de 8%
- 14.458 tonnes de déchets biologiques, en baisse de 14%
- 3.87 tonnes de déchets d'équipements électriques et électroniques, en baisse de 56%, mais dû au décalage de la collecte de fin 2024 à début 2025.

Les déchets chimiques dangereux et assimilés sont enlevés tous les 15 jours par une société agréée ; il y a eu 22 collectes en 2024
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 2024.

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 **1** fois en 2024par la société PAPREC D3E pour un total de **3.87 T** contre 8,93 Tonnes en 2023 (-56 **%**).
La répartition se fait de la manière suivante : **2.7 T** pour le matériel informatique divers (écrans, Unités Centrales et périphériques divers) et **1 T** en Gros Electroménager divers (Congélateurs, réfrigérateurs etc …), à quoi s'ajoute des batteries au plomb pour **0.17 T.**

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 2024**

  - **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.

- 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 2024 :

- 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 ;
- 2 Formations nouveaux entrants
- 1 Atelier AP EVRP
- 1 formation sur la prévention des risques pour les entreprises extérieures et nouveaux arrivants Dirpat.

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 au CHSCT de la Maison de l'Orient et de la Méditerranée
- 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 ;
- Réunions hebdomadaires avec le VP stratégie.
- Participation aux réunions bi mensuelles avec la directrice générale des services et mensuelles avec le Président ;
- Participation aux réunions bi mensuelles des chefs de service et avec le DGS et la DRH.
- 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.
- Participation à la Cellule de crise – occupation du gymnase mai 2024.

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.

> 5
> C'est le nombre de CSA qui ont été organisés en 2024

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 paritairement représentés (50%)

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

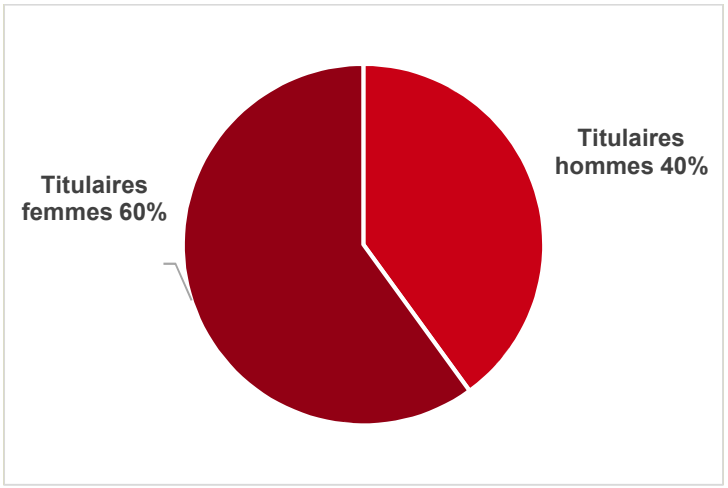
9.2 Caractéristiques des représentants du personnels

9.2.1 Le Comité Social d'Administration (CSA)

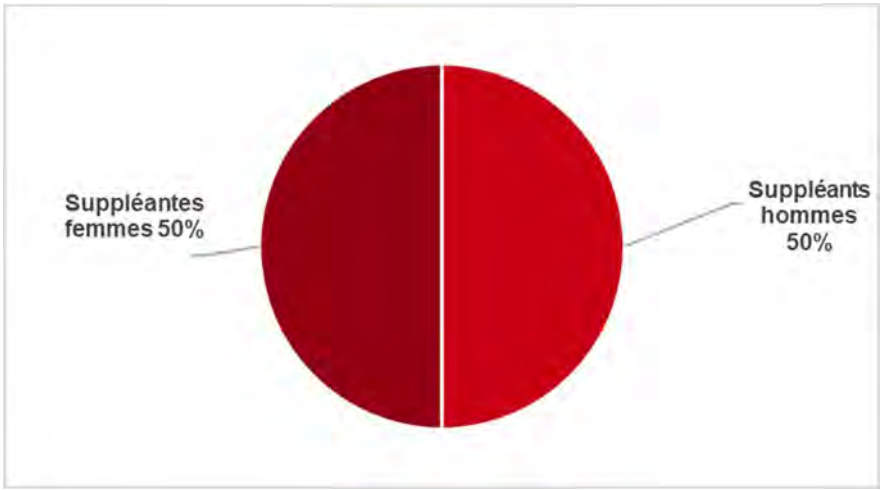
Répartition du nombre de représentants du personnel au CSA par sexe en 2024

Mandat	FEMMES	HOMMES	Total
Titulaires	6	4	10
Suppléants	5	5	10

Répartition du nombre de représentants du personnel TITULAIRES au CSA par sexe en 2024



Répartition du nombre de représentants du personnel SUPPLEANTS au CSA par sexe en 2024



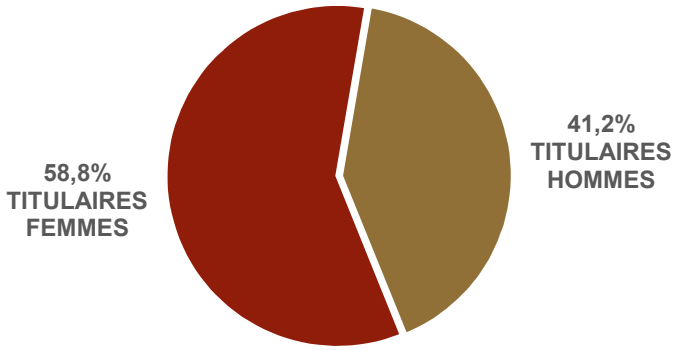
ENS DE LYON

9.2.2 Commission paritaire d'établissement (CPE)

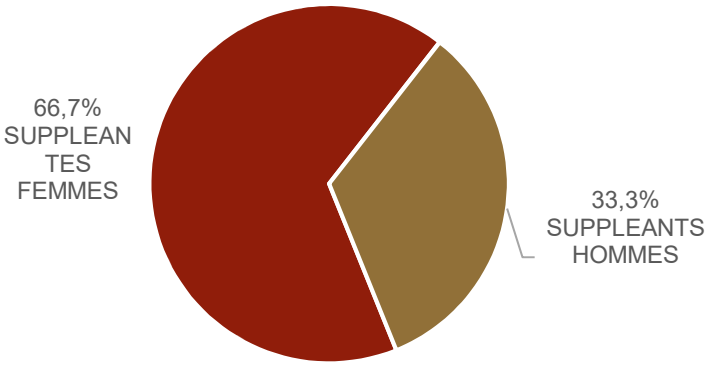
Répartition du nombre de représentants de l'administration par sexe à la CPE en 2024

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 sexe à la CPE



Répartition du nombre de représentants du personnel SUPPLEANTS par sexe à la CPE en 2024



ENS DE LYON

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

Répartition du nombre de représentants du personnel à la FS par sexe en 2024

Mandat	Nb de représentants du personnel
Titulaires	10
FEMMES	6
HOMMES	4
Suppléants	10
FEMMES	7
HOMMES	3

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 2024 ce sont déroulées 11 réunions de dialogue social et 12 réunions mensuelles d'information syndicale. A noter que 6 personnels bénéficient pour l'année universitaire 2024/2025 d'une décharge syndicale (national) pour des durées respectives de 1270 h, 1120 h, 803h30mn, 80h, 80h et 50h.

Nombre de jours de grève

En 2024, 08 appels national à la grève ont été recensés. Au cours de ces journées, 96 agents ont fait grève.

9.3 Mission égalité et non-discrimination

9.3.1 Le Plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026

L'ENS de Lyon a renouvelé ses engagements en faveur de la mixité et de l'égalité dans le cadre d'un nouveau Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour la période 2024-2026. Ce plan d'action a été présenté aux instances et approuvé par le conseil d'administration, le 12 décembre 2024.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2024-2026 comprend 114 actions réparties en 7 axes :

1. La gouvernance, le pilotage et le suivi de la politique d'égalité professionnelle
2. L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
3. La garantie de l'égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles.
4. L'articulation des temps de vie privée / vie professionnelle et l'accompagnement à la parentalité.
5. La qualité de vie au travail, les conditions de travail et la santé au travail sous l'angle du genre.
6. Les enjeux d'égalité dans la qualité de vie étudiante.
7. La prévention et le traitement des signalements pour faits de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles et de LGBT+phobies.

Les éléments relatifs à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes (Plan d'action et rapports d'activités annuels de la Mission égalité) et les informations utiles sur les actions de prévention des discriminations, du harcèlement moral, des violences sexistes et sexuelles et des LGBT+phobies sont à lire dans la page du site publique de l'Ecole : L'Ecole>Nous connaître>Nos Engagements

9.3.2 La prise en charge des faits de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles et de LGBT+phobies

Depuis 2021, le dispositif de signalement des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes, sexuelles ou LGBT+phobes 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 2024 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 2024

En 2024, 19 saisines sont à noter pour des faits qui concernent des personnels, des étudiant·es ou des doctorant·es de l'ENS, actuel·les ou passé·es, ainsi que des personnes extérieures à l'école.

Sur ces 19 dossiers :

- Un signalement a été réalisé par trois doctorantes de l'ENS ;
- Huit par des étudiant·es ou des associations étudiantes ;
- Dix par des membres du personnel ou services de l'ENS.

Cinq signalements concernent des hommes victimes, onze concernent des femmes et trois signalements portent sur des faits qui se sont produits sur un collectif.

La majorité des signalements (douze sur dix-neuf) relèvent de faits où l'on peut dénombrer plusieurs victimes. Un signalement porte sur deux types de faits.

Les motifs de ces signalements sont multiples : propos discriminatoires, harcèlement moral, insultes et menaces, gestes violents, agissements sexistes, harcèlement sexuel et agression sexuelle.

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 2023	Effectif
Action de prévention	1
Appui auprès des services, laboratoires, associations (conseils, accompagnement, médiation) ou relais auprès d'autres tutelles	3
Enquête administrative sans suite disciplinaire, suivie d'un recadrage et d'une action d'accompagnement.	2
Recadrage	3
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)	2
Total général	**11**

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	Personne extérieure	Doctorant·es	Étudiant·es Élèves	Personnels ENS	Ensemble
Conflits entre personnes (à caractère sexiste ou risque d'évolution vers du harcèlement moral)				3	3

Insultes, menaces et gestes violents (dont 1 à connotation raciste)			1	1	2
Propos discriminatoires (selon le statut élève fonctionnaire ou étudiant)			1		1
Harcèlement moral			1	1	2
Agissements sexistes		1	2	2	5
Harcèlement sexuel	1		3	2	6
Agression sexuelle			1		1
Ensemble	**1**	**1**	**9**	**9**	**20**

Un signalement concerne deux types de faits, ce qui explique le total de signalements égal à 20 faits.

> 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.

Statut et sexe des signalant·es / Types de faits	Extérieur·e		Doctorant·es	Étudiant·es / Élèves			Personnels ENS		Ensemble
	F	H	F	F	H	Signalement Collectif	F	H	
Conflits entre personnes							3	1	4
Insultes, menaces et gestes violents		1			2			1	4
Propos discriminatoires						Indéterminé			Indéterminé
Harcèlement moral					1		1		2
Agissements sexistes			4			Indéterminé	6		>10
Harcèlement sexuel	Indéterminé			Indéterminé			2		>2
Agression sexuelle					1				1
Ensemble	**Indéterminé**	**1**	**4**	**Indéterminé**	**4**	**Indéterminé**	**12**	**2**	**> 23**

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
	F	H	F	H	F	H	
Conflits entre personnes	1	1	1		1		4
Insultes, menaces et gestes violents		1					1
Harcèlement moral	1						1
Agissements sexistes			5		1		6
Harcèlement sexuel	2						2
Ensemble	**4**	**2**	**6**	**0**	**2**	**0**	**14**

10. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

En 2024, aucune procédure disciplinaire n'a été engagée.

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.

3 demandes de protection fonctionnelle demandées.

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

1 accordée au titre de la réparation du préjudice subi.

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

Au titre de la protection des agents victimes : 5 000 €

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 €

Annexe

11. L'égalité professionnelle en chiffres

Les effectifs globaux

Répartition sexuée par année	2022		2023		2024		TOTAL
STATUT	**FEMMES**	**HOMMES**	**FEMMES**	**HOMMES**	**FEMMES**	**HOMMES**	
BIATSS	**61,1%**	**38,9%**	**60,8%**	**39,2%**	**61,8%**	**38,2%**	**100%**
BIATSS TITULAIRE	61,6%	38,4%	61,2%	38,8%	62,2%	37,8%	100%
CDD BIATSS	65,1%	34,9%	64,7%	35,3%	65,2%	34,8%	100%
CDI	42,9%	57,1%	42,1%	57,9%	50,9%	49,1%	100%
ENSEIGNANT·ES	**40,1%**	**59,9%**	**42,3%**	**57,7%**	**44,1%**	**55,9%**	**100%**
TITULAIRES	**37,3%**	**62,7%**	**39,1%**	**60,9%**	**39,9%**	**60,1%**	**100%**
AGPR/PRAG/PRCE/EPS	43,6%	56,4%	42,5%	57,5%	46,3%	53,7%	100%
CHARGÉ·E D'ÉTUDES	84,6%	15,4%	84,6%	15,4%	84,6%	15,4%	100%
MCF	39,2%	60,8%	42,7%	57,3%	42,2%	57,8%	100%
PRÉSIDENT·E	0	0	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100%
PU	22,5%	77,5%	23,9%	76,1%	24,6%	75,4%	100%
CONTRACTUEL·LES	**42%**	**58%**	**44,7%**	**55,3%**	**47,1%**	**52,9%**	**100%**
ASSOCIÉ·E/INVITÉ·E	50,0%	50,0%	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	100%
ATER	40,0%	60,0%	45,5%	54,5%	58,1%	41,9%	100%
CDI	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
DOCTORANT·E	42,3%	57,7%	42,8%	57,2%	47,2%	52,8%	100%
LECTEUR·TRICE /ML	58,8%	41,2%	66,7%	33,3%	58,8%	41,2%	100%
POST-DOCTORANT·E / CHERCHEUR·EUSE / CPJ	35,6%	64,4%	41,7%	58,3%	35,1%	64,9%	100%
ENSEMBLE	**50,7%**	**49,3%**	**51,8%**	**48,2%**	**53,3%**	**46,7%**	**100%**

En France, en 2022 et 2023, parmi les personnels de l'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, les femmes représentaient **63% des personnels non enseignants** et **41% des personnels de l'enseignement et de la recherche**. Plus précisément, elles représentaient **45% des maîtres et maîtresses de conférences** et **32% des professeur·es des universités** en 2023 (31% en 2022).[1]

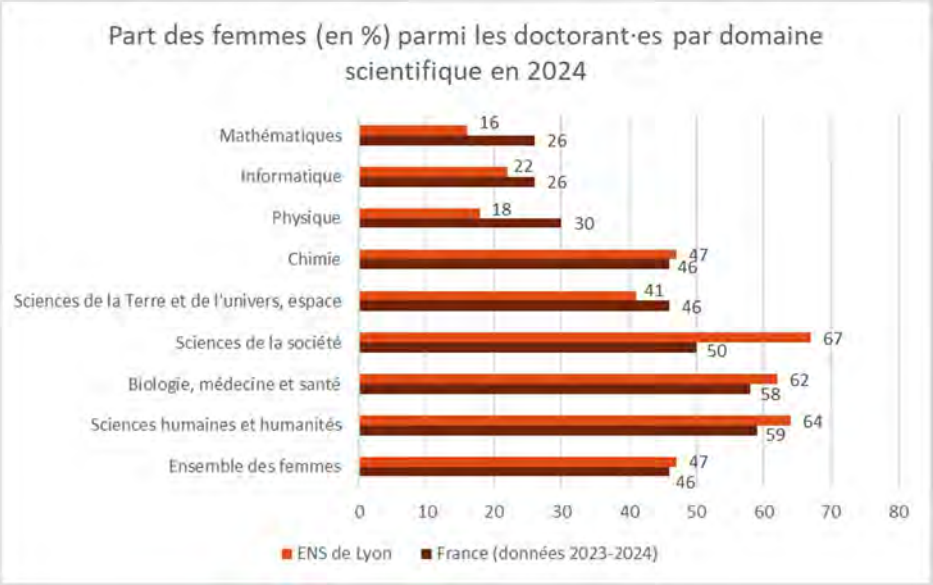
[1] MESR, *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés 2024 et 2025*

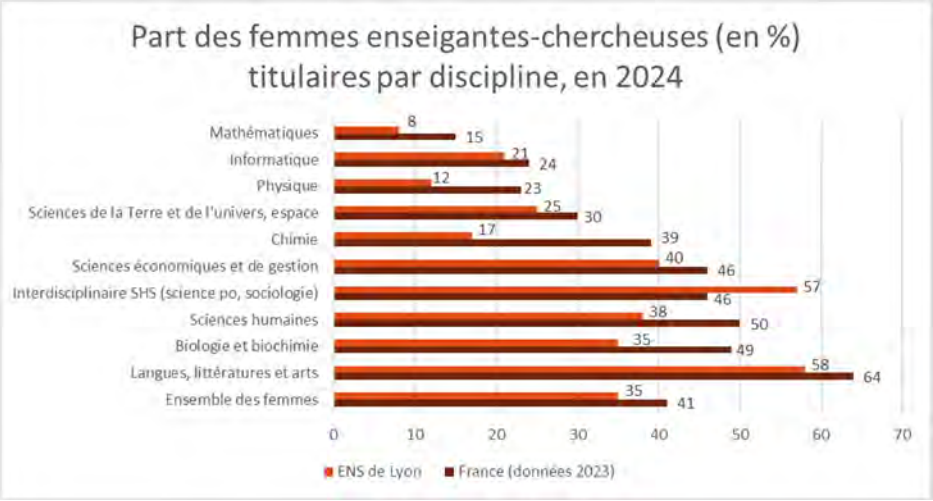
Les enseignant·es-chercheur·euses

À l'ENS de Lyon, la part des femmes progresse depuis 2022, plus particulièrement parmi les personnels de l'enseignement et de la recherche. Parmi les titulaires, cette progression de 2 points entre 2022 et 2024 s'explique par l'augmentation du nombre de maitresses de conférences (40 en 2022, 47 en 2023 et 46 en 2024) par rapport à un effectif stable des maitres de conférences (62 et 63 en 2023 et 2024). Parmi les professeur·es des universités, le nombre de femmes est stable (17 depuis 2023 et 16 en 2022) alors que le nombre d'hommes diminue légèrement (passant de 55 en 2022 à 52 en 2024), ce qui explique la légère augmentation de la part des femmes parmi les PU.

Parmi les personnels de l'enseignement et de la recherche non titulaires, le taux de féminisation a particulièrement augmenté chez les doctorant·es car l'effectif des femmes a augmenté (+11 doctorantes entre 2023 et 2024) alors que celui des hommes a baissé (-8 doctorants).

De façon plus détaillée, des écarts importants persistent selon le domaine de recherche :





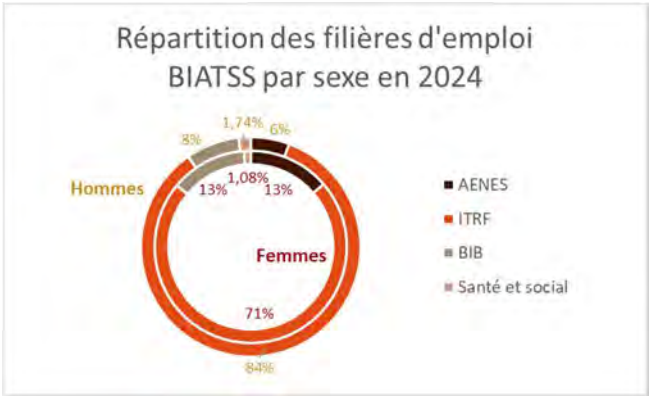
Source des données nationales : MESR, *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés 2025*, pages 28 et 41.

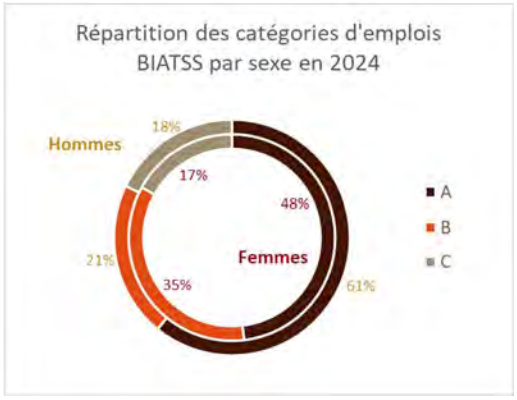
Les domaines scientifiques sont détaillés dans l'Annuaire des formations doctorales et des unités de recherche du MESR.

Les personnels de Bibliothèque, Ingénieur·es, Administratif·tives, Techniques, de Santé et du Social (BIATSS)

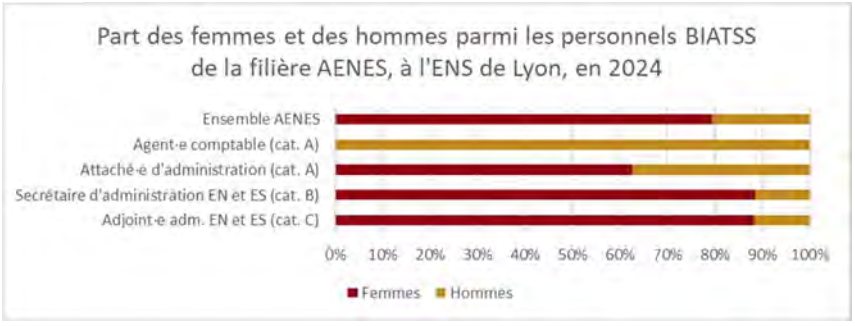
Parmi les personnels BIATSS, le taux de femmes en CDI a progressé de plus de 8 points en un an. En termes d'effectifs, cela représente 28 femmes en CDI en 2024 (et 27 hommes) contre 16 femmes (et 22 hommes) en 2023. La forte présence des femmes parmi les personnels BIATSS est à relativiser par une analyse plus fine de la ségrégation horizontale et de la ségrégation verticale des métiers.

De façon générale, les personnels ITRF sont majoritaires (76%) parmi les personnels BIATSS, tout comme les personnels de catégorie A (53%). Les femmes sont sur-représentées dans les métiers de l'administration (filière AENES) et dans les postes de catégorie B (qu'elles composent à près de 73%).



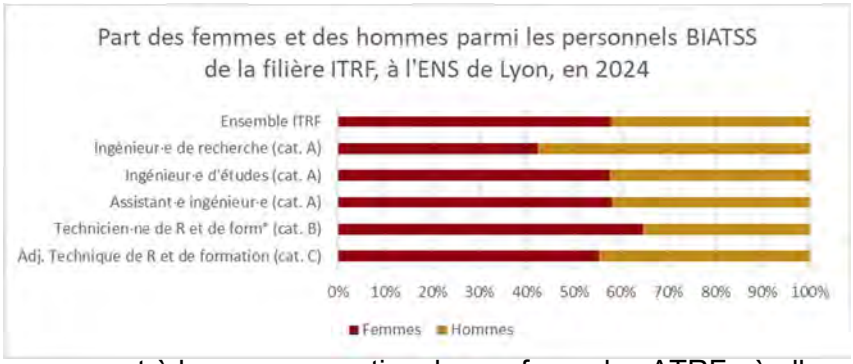


Lecture : 13% des femmes et moins de 6% des hommes, parmi les personnels BIATSS, occupaient une fonction dans l'administration (AENES) en 2024 à l'ENS de Lyon. 35% des femmes et 21% des hommes occupaient un poste de catégorie B.

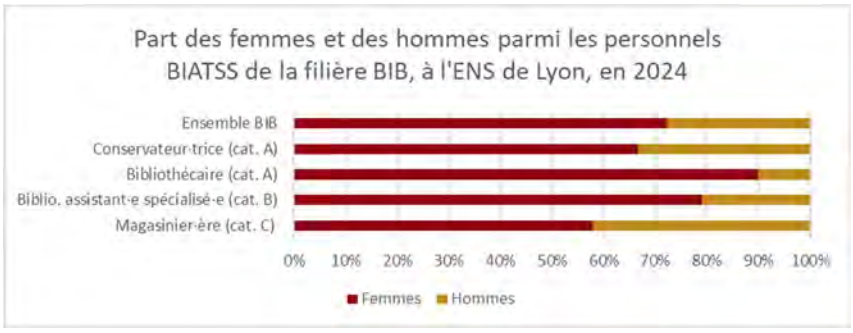


À titre de comparaison, en 2023, en France, les femmes représentaient 83% des personnels AENES : 88% des ADJENES, 85% des SAENES et 67% des attaché·es d'administration.[2]
Ce taux est plus bas à l'ENS de Lyon, où les femmes représentaient 62,5% des attaché·es d'administration en 2024.

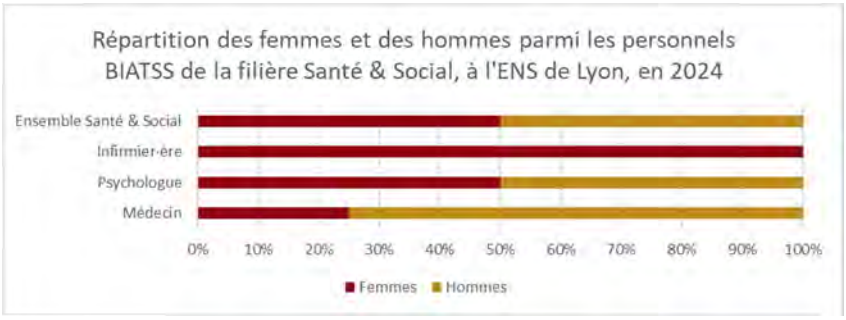
[2] MESR, *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés 2025.* En ligne.



En 2023, en France, les femmes représentaient 57% des personnels ITRF : 62% des ATRF, 61% des technicien·nes, 54% des ASI, 53% des IGE et 40% des IGR.[3] La part des femmes parmi ces différents corps est un peu plus importante à l'ENS de Lyon, par rapport à la moyenne nationale, sauf pour les ATRF où elles représentaient 42,3% des effectifs en 2024.



En 2023, en France, les femmes représentaient 70% des personnels BIB : 62% des magasini·ères, 77% des BIBAS, 75% des bibliothécaires et 67% des conservateur·trices.[4] À l'ENS de Lyon, la part plus importante des femmes dans cette filière s'explique avant tout par leur sur-représentation parmi les bibliothécaires où elles représentaient 90% de l'effectif en 2024.



En 2023, en France, les femmes représentaient 96% des personnels de la filière de la santé et du social.[5] En 2024, à l'ENS de Lyon, les personnels de cette filière représentaient des effectifs réduits (3 infirmières, 2 psychologues et 4 médecins).

[3] Ibid.
[4] Ibid.
[5] Ibid.

Le temps de travail

Comme l'indique le Rapport social unique, page 93, les femmes représentent les trois quarts des personnels à temps partiel ou incomplet. Elles sont ainsi 3 fois plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi à temps partiel ou incomplet, en majorité à 80% (56% des femmes et 55% des hommes à temps partiel et incomplet) et dans une moindre mesure à 50% (20% des femmes et des hommes).

Pour le temps partiel uniquement, 8,1% des femmes et 2,7% des hommes occupent un emploi à temps partiel (contre 6% des femmes et 1% des hommes parmi les BIATSS et 15% des femmes titulaires et 3% des hommes titulaires dans les EPST, au niveau national en 2023[6]). Le motif principal évoqué concerne du temps partiel sur autorisation pour raisons personnelles ou création d'entreprise (74% des femmes à temps partiel et 64% des hommes). Il pourrait être intéressant d'identifier plus en détails ce qui motive cette demande de temps partiel pour affiner l'analyse sous l'angle de l'égalité professionnelle.

L'Index d'égalité professionnelle, les rémunérations, les primes et les indemnités

Une présentation détaillée des rémunérations moyennes et médianes, ainsi que des rapports interdéciles, par statut et par sexe est disponible dans le RSU, des pages 58 à 73.

Il conviendrait de réaliser une analyse plus fine des données recensées dans l'Index d'égalité professionnelle pour comprendre l'origine la baisse du score de l'ENS de Lyon depuis 2022.

La formation des personnels

Les données présentées en page 79 du RSU permettent de mettre en évidence le fait que les femmes se forment davantage que les hommes, quel que soit leur statut. Il serait intéressant de savoir quelles formations sont suivies par les unes et les autres, plus précisément, et combien de temps ils et elles consacrent à la formation professionnelle, en moyenne, par année.

[6] Ibid.

DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES

Présentation instance 2025

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