ÉCOLE
NORMALE
SUPÉRIEURE
DE LYON

2025

Rapport social unique

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 **63**
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 2025 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 131
8.9 LES DOCUMENTS DE PREVENTION ET D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS 131

8.10LA 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 139
9.2.1 Le Comité Social d'Administration (CSA) 139
9.2.2 Commission paritaire d'établissement (CPE) 140
9.2.3 La Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration (FS) 141
9.2.4 Les moyens syndicaux mis à disposition 141
9.3 MISSION EGALITE ET NON-DISCRIMINATION 142
9.3.1 Le Plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026 142
9.3.2 La prise en charge des faits de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles et de LGBT+phobies 142
10. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES 146
11. L'EGALITE PROFESSIONNELLE EN CHIFFRES 147
11.1LES EFFECTIFS GLOBAUX 147
11.2LES ENSEIGNANT·ES-CHERCHEUR·EUSES 148
11.2.1 Comités de sélection 2025 148
11.3LES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUE, INGENIEUR·ES, ADMINISTRATIF·TIVES, TECHNIQUES, DE SANTE ET DU SOCIAL (BIATSS) 153
11.4LES REMUNERATIONS 154
11.5LA FORMATION DES PERSONNELS 155
11.6LES CONGES MENSTRUELS 156

ENS DE LYON

Préambule

Le rapport social unique remplace le bilan social depuis 2021. Il est établi chaque année, et apporte une vision globale et synthétique de l'évolution des ressources humaines au sein de notre École, vision essentielle au pilotage stratégique et au dialogue social. Il permet de dresser un bilan de ses réalités sociales. A partir de différentes données chiffrées, il présente les effets de la politique conduite et des orientations stratégiques. Il offre des informations sur les emplois, les personnels, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de travail, les conditions d'hygiène et de sécurité, la formation, les relations professionnelles et la politique sociale de l'établissement. 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 2025**. 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 2025.

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.

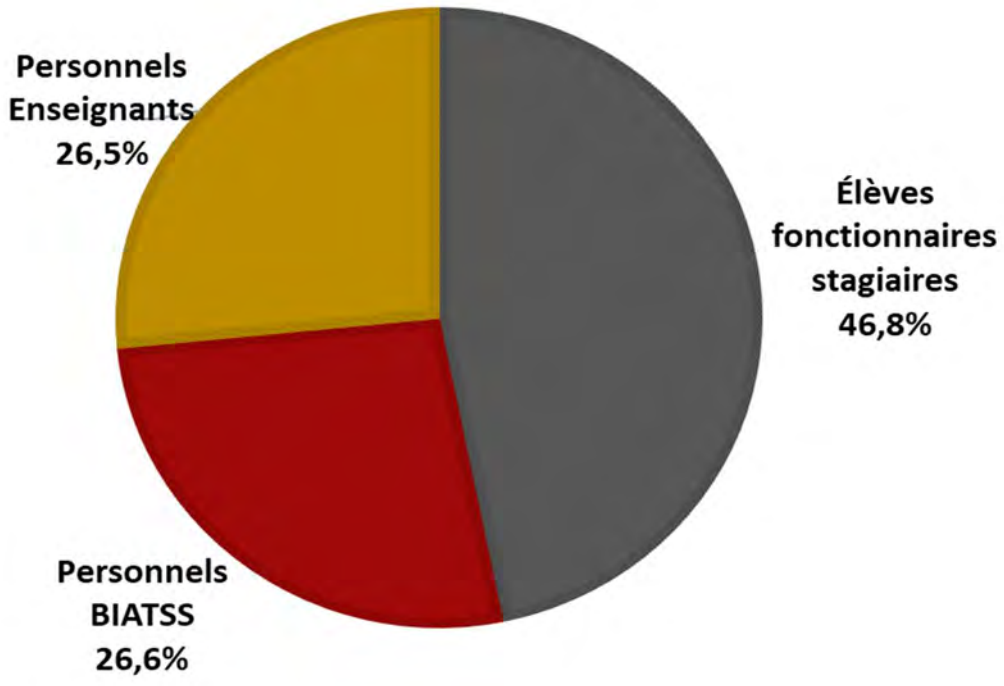
1. EFFECTIFS

1.1 Les effectifs globaux

Les effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2025 /2024 / 2023

Population	2025	2024	2023
Élèves fonctionnaires stagiaires	1023	1019	1007
Personnels BIATSS	582	599	589
Personnels Enseignants	580	560	553
Total général	2185	2178	2149

Répartition des effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2025



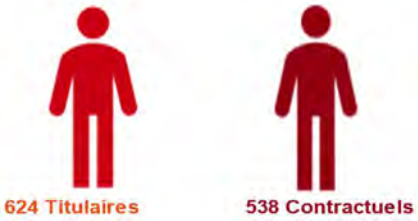
A noter : Sur les 1023 normaliens élèves, 914 sont rémunérés au 31/12/2025. Les autres sont non rémunérés car en congé pour convenances personnelles ou, plus minoritairement, en insuffisance de résultats.

ENS DE LYON

1.2 Caractéristiques générales

1.2.1 Titulaires / Contractuels

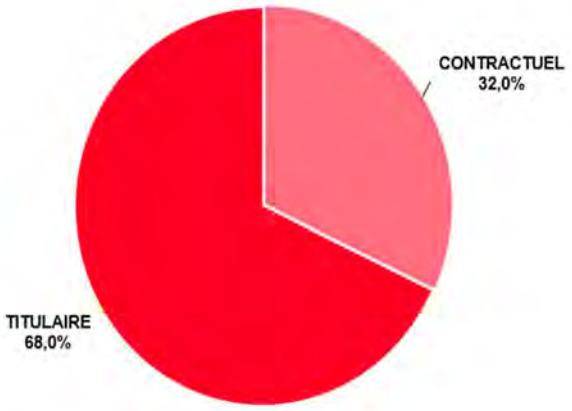
Effectifs réels TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2025



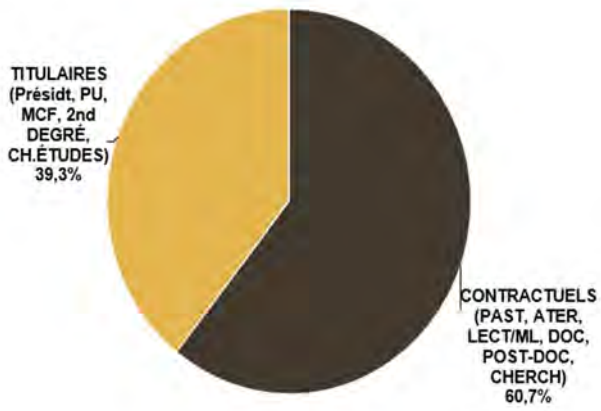
Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS, TITULAIRES ou CONTRACTUELS au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023

Population - Titulaires et Contractuels	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
BIATSS	582	599	589	564,4	577,9	566,5	50,1%	51,7%	51,6%
CONTRACTUEL	186	185	174	182,4	178,8	167,4	32,0%	30,9%	29,5%
MSE	129	120	115	126,6	115,4	109,7	69,4%	64,9%	66,1%
CDD	*77*	*66*	*77*	*75,9*	*64,4*	*75,2*	*59,7%*	*55,0%*	*67,0%*
CDI	*52*	*54*	*38*	*50,7*	*51,0*	*34,5*	*40,3%*	*45,0%*	*33,0%*
RP	57	65	59	55,8	63,4	57,7	30,6%	35,1%	33,9%
TITULAIRE	396	414	415	382,0	399,1	399,1	68,0%	69,1%	70,5%
ENSEIGNANT	580	560	553	577,1	557,1	548,5	49,9%	48,3%	48,4%
CONTRACTUELS (PAST, ATER, LECT/ML, DOC, POST-DOC, CHERCH)	352	327	318	351,0	324,7	314,2	60,7%	58,4%	57,5%
TITULAIRES (Présidt, PU, MCF, 2nd DEGRÉ, CH.ÉTUDES)	228	233	235	226,1	232,4	234,3	39,3%	41,6%	42,5%
Total général	1162	1159	1142	1142	1135	1115	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2025



Répartition des personnels ENSEIGNANTS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2025



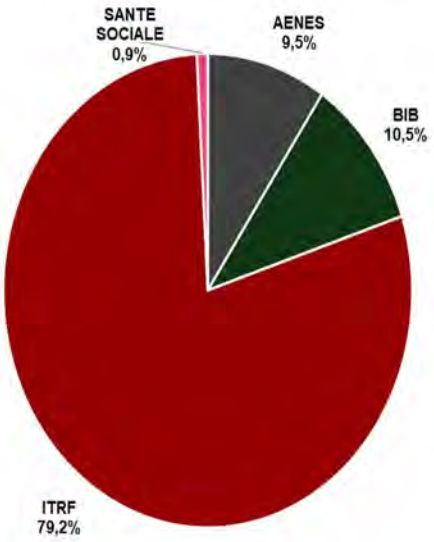
ENS DE LYON

1.2.2 Filières

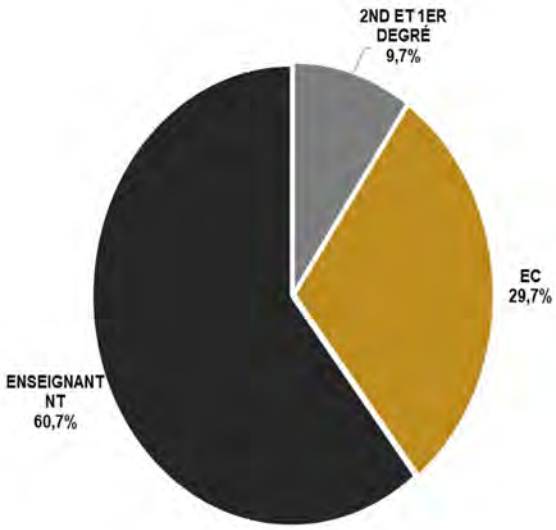
Répartition des personnels par filière au 31 décembre 2025

Population - Filière	Effectifs réels 2025	Nb ETP 2025	% des effectifs totaux 2025
BIATSS	**582**	**564**	**50,1%**
AENES	55	53	9,5%
BIB	61	57	10,5%
ITRF	461	450	79,2%
SANTE SOCIALE	5	4	0,9%
ENSEIGNANT	**580**	**577**	**49,9%**
2ND ET 1ER DEGRÉ	56	55	9,7%
EC	172	171	29,7%
ENSEIGNANT NT	352	351	60,7%
Total général	**1162**	**1142**	**100%**

Répartition des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2025

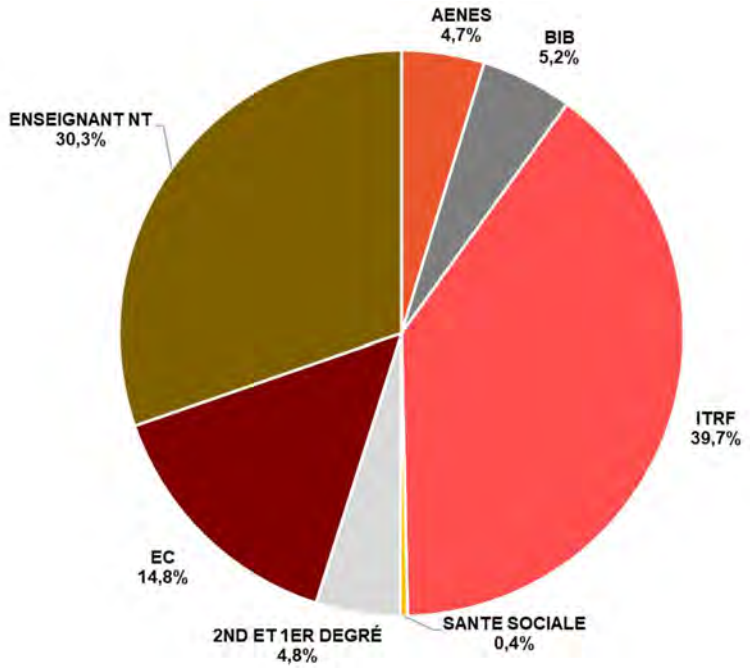


Répartition des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2025



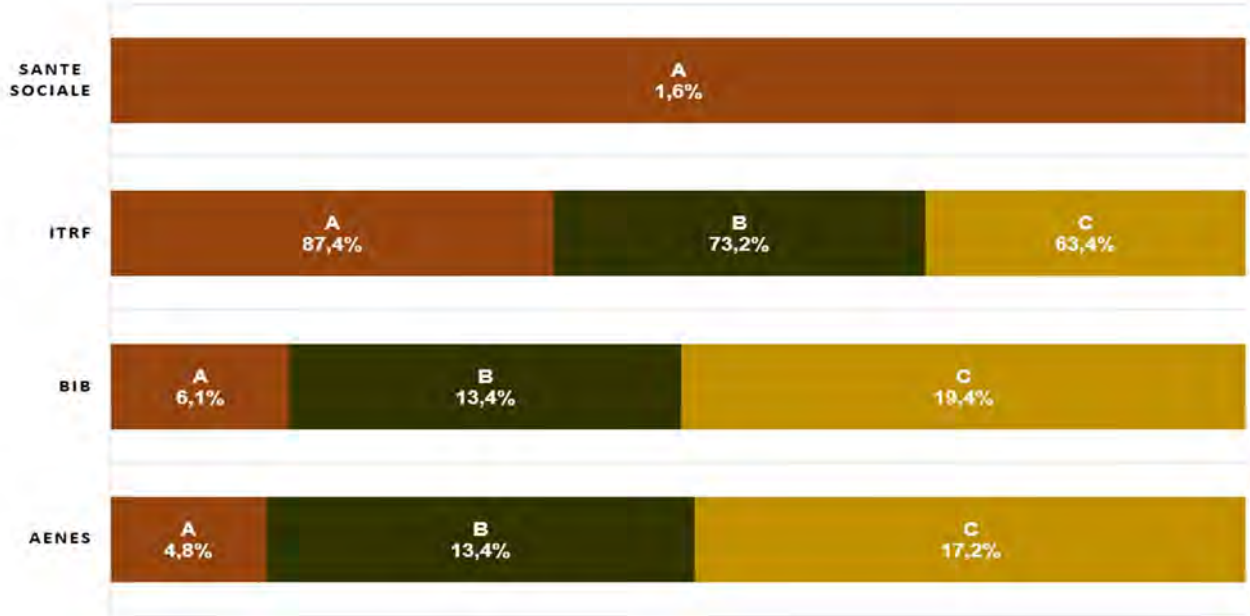
ENS DE LYON

Répartition des personnels par filière BIATSS et ENSEIGNANTS au 31 décembre 2025



Répartition des personnels BIATSS selon la filière et la catégorie au 31 décembre 2025

Filière BIATSS - Catégories	A	B	C	Total	A	B	C	% total de la filière
AENES	15	24	16	55	4,8%	13,4%	17,2%	9,5%
BIB	19	24	18	61	6,1%	13,4%	19,4%	10,5%
ITRF	271	131	59	461	87,4%	73,2%	63,4%	79,2%
SANTE SOCIALE	5	0	0	5	1,6%	0,0%	0,0%	0,9%
Total général	310	179	93	582	100%	100%	100%	100%



ENS DE LYON

1.2.3 Catégories

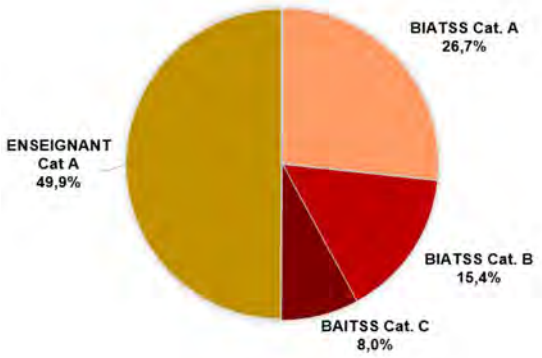
Répartition des personnels selon la catégorie et la population au 31 décembre 2025 / 2024 /2023

Population - Catégorie	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
BIATSS	582	599	589	564,4	577,9	566,5	50,1%	51,7%	51,6%
A	310	317	303	302,6	307,3	292,7	26,7%	27,4%	26,5%
B	179	179	173	172,7	174,1	166,5	15,4%	15,4%	15,1%
C	93	103	113	89,1	96,5	107,3	8,0%	8,9%	9,9%
ENSEIGNANT	580	560	553	577,1	557,1	548,5	49,9%	48,3%	48,4%
A	580	560	553	577,1	557,1	548,5	49,9%	48,3%	48,4%
Total général	1162	1159	1142	1142	1135	1115	100%	100%	100%

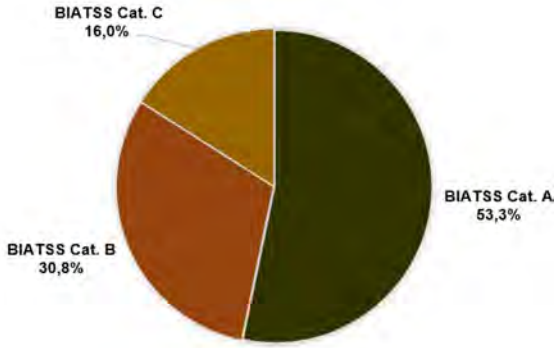
Répartition de l'ensemble des personnels par filière et catégorie au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023

Population - filière	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
BIATSS	582	599	589	564,4	577,9	566,5	50,1%	51,7%	51,6%
AENES	55	63	63	53,3	59,5	60,8	4,7%	5,4%	5,5%
A	15	17	18	14,8	16,5	18	1,3%	1,5%	1,6%
B	24	28	27	23,2	26,9	26,2	2,1%	2,4%	2,4%
C	16	18	18	15,3	16,1	16,6	1,4%	1,6%	1,6%
AUTRE	0	9	12	0	9	12	0,0%	0,8%	1,1%
A	0	2	3	0	2	3	0,0%	0,2%	0,3%
B	0	7	9	0	7	9	0,0%	0,6%	0,8%
BIB	61	65	62	56,9	61,7	57,9	5,2%	5,6%	5,4%
A	19	22	21	18,2	21	19,9	1,6%	1,9%	1,8%
B	24	24	21	21,5	22,5	19,3	2,1%	2,1%	1,8%
C	18	19	20	17,2	18,2	18,7	1,5%	1,6%	1,8%
ITRF	461	454	444	450,2	442,8	431,1	39,7%	39,2%	38,9%
A	271	268	253	265,6	262,9	247,1	23,3%	23,1%	22,2%
B	131	120	116	128	117,7	112	11,3%	10,4%	10,2%
C	59	66	75	56,6	62,2	72	5,1%	5,7%	6,6%
SANTE SOCIALE	5	8	8	4	4,87	4,7	0,4%	0,7%	0,7%
A	5	8	8	4	4,87	4,7	0,4%	0,7%	0,7%
ENSEIGNANT	580	560	553	577,1	557,1	548,5	49,9%	48,3%	48,3%
2ND ET 1ER DEGRÉ	56	54	53	55,1	53,8	52,8	4,8%	4,7%	4,6%
A	56	54	53	55,1	53,8	52,8	4,8%	4,7%	4,6%
EC	172	179	182	171	178,6	181,5	14,8%	15,4%	15,9%
A	172	179	182	171	178,6	181,5	14,8%	15,4%	15,9%
ENSEIGNANT NT	352	327	318	351	324,7	314,2	30,3%	28,2%	27,8%
A	352	327	318	351	324,7	314,2	30,3%	28,2%	27,8%
Total général	1162	1159	1142	1142	1135	1115	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS par catégorie au 31 décembre 2025



Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie au 31 décembre 2025



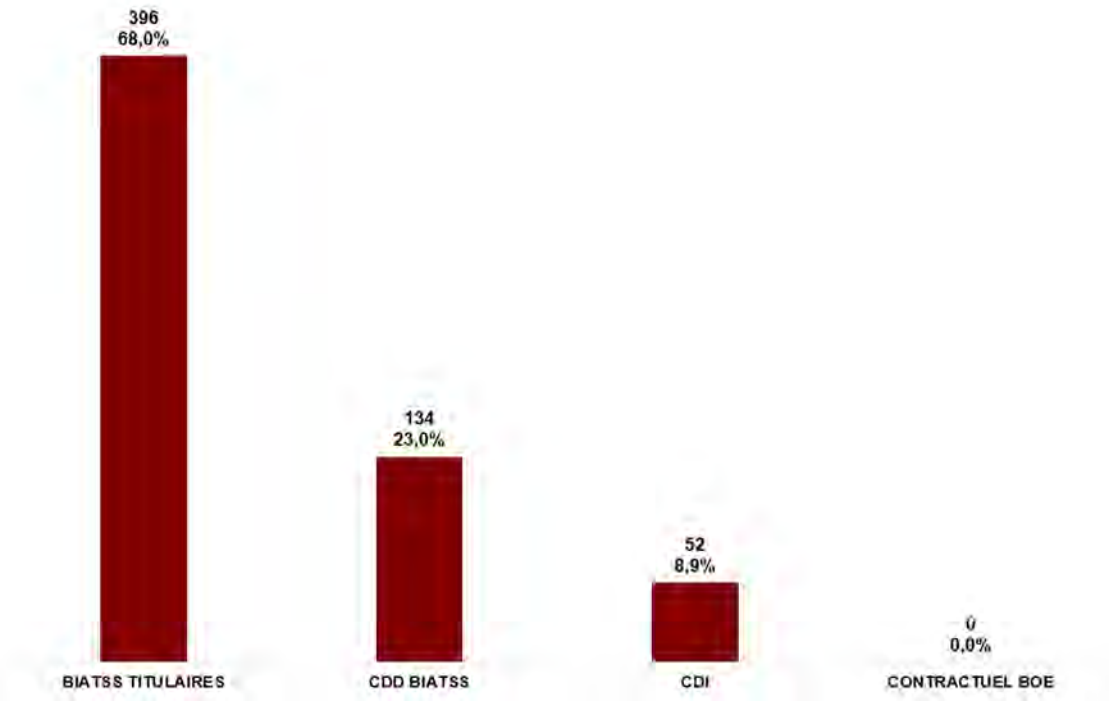
A noter : N'est pas présenté ici d'indicateur de répartition des personnels ENSEIGNANTS par catégorie car ces personnels appartiennent tous à la catégorie A.

1.2.4 Statuts

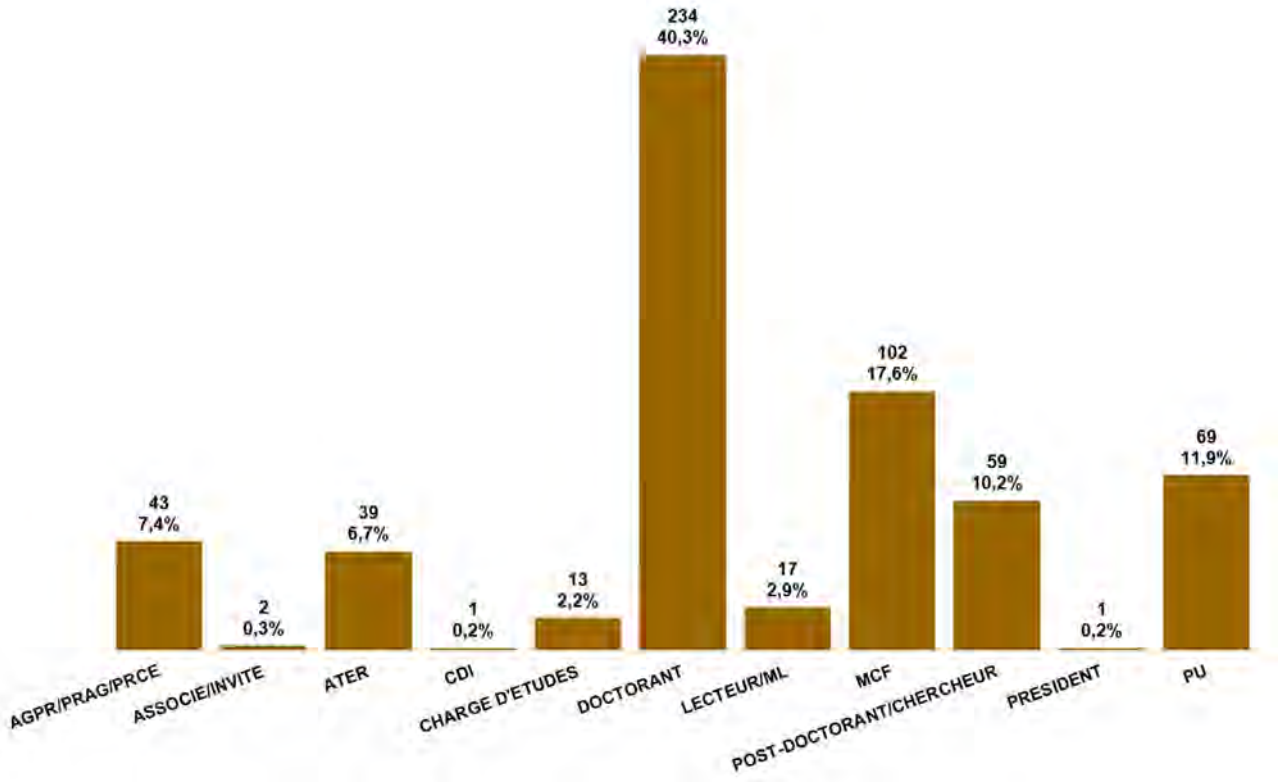
Répartition des personnels par statut au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023

Population - Status	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
BIATSS	582	599	589	564,4	577,87	566,5	50,1%	51,7%	51,6%
BIATSS TITULAIRES	396	414	415	382	399,1	399,1	68,0%	69,1%	70,5%
CDD BIATSS	134	131	136	131,7	127,8	132,9	23,0%	21,9%	23,1%
CDI	52	54	38	50,7	50,97	34,5	8,9%	9,0%	6,5%
CONTRACTUEL BOE	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
ENSEIGNANT	580	560	553	577,1	557,1	548,5	49,9%	48,3%	48,4%
AGPR/PRAG/PRCE	43	41	40	42,8	40,8	39,8	7,4%	7,3%	7,2%
ASSOCIE/INVITE	2	3	3	1,5	1,5	2	0,3%	0,5%	0,5%
ATER	39	31	33	38,5	30,5	31	6,7%	5,5%	6,0%
CDI	1	1	1	1,0	1	1	0,2%	0,2%	0,2%
CHARGE D'ETUDES	13	13	13	12,3	13	13	2,2%	2,3%	2,4%
DOCTORANT	234	218	215	234	218	214,5	40,3%	38,9%	38,9%
LECTEUR/ML	17	17	18	17	17	18	2,9%	3,0%	3,3%
MCF	102	109	110	101	108,6	109,5	17,6%	19,5%	19,9%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	59	57	48	59	56,7	47,7	10,2%	10,2%	8,7%
PRESIDENT	1	1	1	1	1	1	0,2%	0,2%	0,2%
PU	69	69	71	69	69	71	11,9%	12,3%	12,8%
Total général	1162	1159	1142	1142	1135	1115	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS par statut au 31 décembre 2025



Répartition des personnels ENSEIGNANTS par statut au 31 décembre 2025



ENS DE LYON

1.2.5 Données sexuées

Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le sexe au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023

Status	Effectifs réels					
	FEMMES			HOMMES		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
AGPR/PRAG/PRCE	17	19	17	26	22	23
ASSOCIE/INVITE	1	2	2	1	1	1
ATER	19	18	15	20	13	18
CDI	1	1	1	0	0	0
CHARGE D'ETUDES	11	11	11	2	2	2
DOCTORANT	103	103	92	131	115	123
LECTEUR/ML	10	10	12	7	7	6
MCF	43	46	47	59	63	63
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR/CPJ	27	20	20	32	37	28
PRESIDENT	0	0	0	1	1	1
PU	19	17	17	50	52	54
Total général	251	247	234	329	313	319

Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le sexe au 31 décembre 2025

Répartition des Personnels Enseignant / statut	FEMMES	HOMMES
AGPR/PRAG/PRCE/EPS	39,5%	60,5%
ASSOCIE/INVITE	50,0%	50,0%
ATER	48,7%	51,3%
CDI	100%	0,0%
CHARGE D'ETUDES	84,6%	15,4%
DOCTORANT	44,0%	56,0%
LECTEUR/ML	58,8%	41,2%
MCF	42,2%	57,8%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR/CPJ	45,8%	54,2%
PRESIDENT	0,0%	100,0%
PU	27,5%	72,5%
Total général	43,3%	56,7%

Répartition des personnels ENSEIGNANTS CHERCHEURS (EC) selon le statut et le sexe au 31 Décembre 2025 / 2024 / 2023

Status	Effectifs réels					
	FEMMES			HOMMES		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
EC	62	63	64	110	116	118
MCF	43	46	47	59	63	63
PRESIDENT	0	0	0	1	1	1
PU	19	17	17	50	52	54
Total général	62	63	64	110	116	118

Répartition des personnels BIATSS par sexe selon la catégorie au 31 décembre 2025

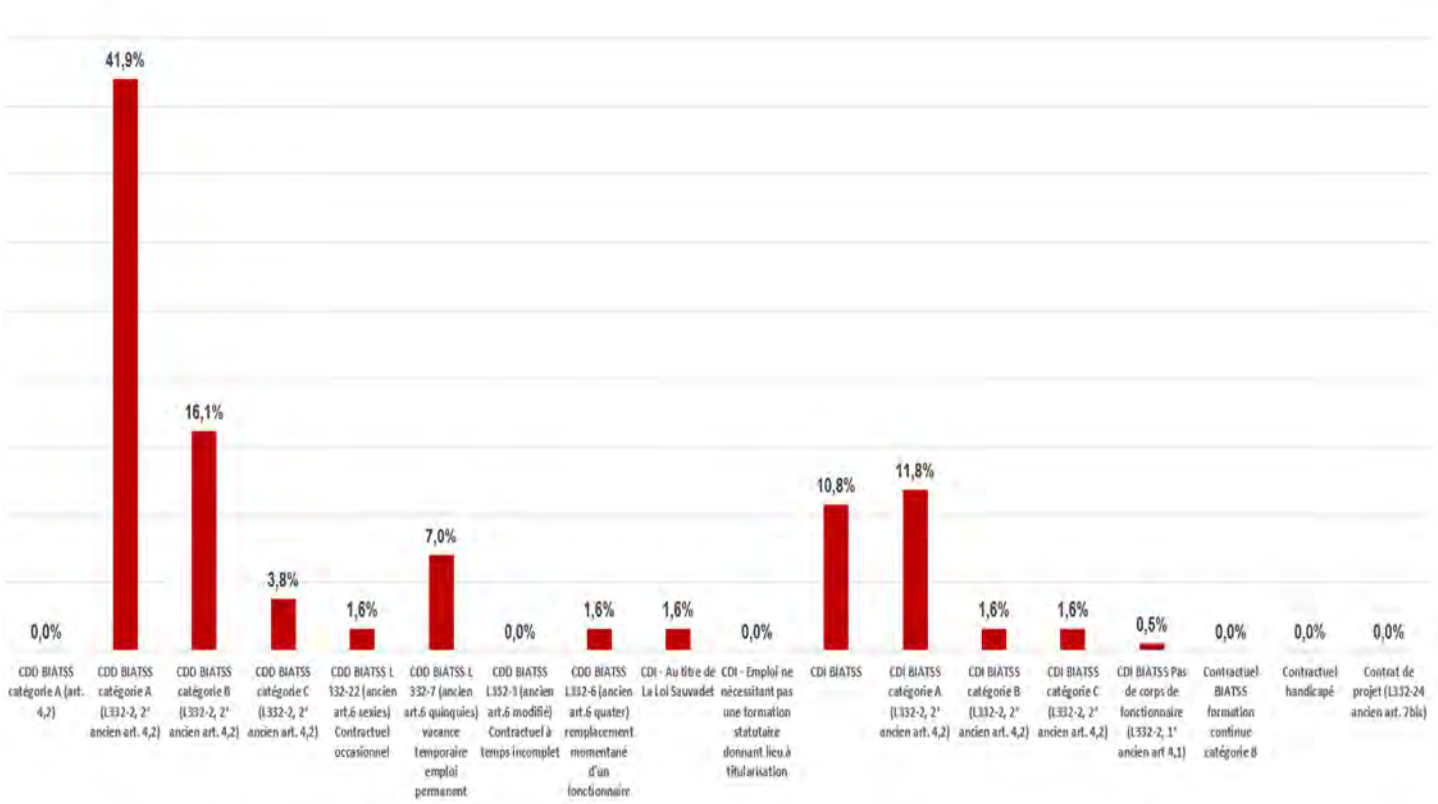
Sexe	A	B	C	Total Effectifs 2025	A	B	C	Total par catégorie 2025
FEMMES	182	127	56	365	58,7%	70,9%	60,2%	62,7%
HOMMES	128	52	37	217	41,3%	29,1%	39,8%	37,3%
Total général	310	179	93	582	100%	100%	100%	100%

1.2.6 Recours aux contractuels

Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2025

Contractuels BIATSS	Effectifs réels			Nb ETP			Total % des effectifs total de la filières		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
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)	78	70	62	76,7	67,8	60,4	41,9%	37,8%	35,6%
CDD BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	30	27	20	29,7	26,7	19,5	16,1%	14,6%	11,5%
CDD BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	7	5	4	6,7	5	4	3,8%	2,7%	2,3%
CDD BIATSS L 332-22 (ancien art.6 sexies) Contractuel occasionnel	3	7	8	3	7	8	1,6%	3,8%	4,6%
CDD BIATSS L 332-7 (ancien art.6 quinquies) vacance temporaire emploi permanent	13	16	26	12,6	15,8	25,8	7,0%	8,6%	14,9%
CDD BIATSS L332-3 (ancien art.6 modifié) Contractuel à temps incomplet	0	0	1	0	0	0,7	0,0%	0,0%	0,6%
CDD BIATSS L332-6 (ancien art.6 quater) remplacement momentané d'un fonctionnaire	3	5	13	3	4,5	12,5	1,6%	2,7%	7,5%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	3	3	3	3	3	2,5	1,6%	1,6%	1,7%
CDI - Emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation	0	0	1	0	0	1	0,0%	0,0%	0,6%
CDI BIATSS	20	24	24	19	21,57	21,6	10,8%	13,0%	13,8%
CDI BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	22	23	10	21,7	22,4	9,4	11,8%	12,4%	5,7%
CDI BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	3	2	0	3	2	0	1,6%	1,1%	0,0%
CDI BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	3	2	0	3	2	0	1,6%	1,1%	0,0%
CDI BIATSS Pas de corps de fonctionnaire (L332-2, 1° ancien art 4,1)	1	0	0	1	0	0	0,5%	0,0%	0,0%
Contractuel BIATSS formation continue catégorie B	0	0	1	0	0	1	0,0%	0,0%	0,6%
Contractuel handicapé	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Contrat de projet (L332-24 ancien art. 7bis)	0	1	1	0	1	1	0,0%	0,5%	0,6%
Total général	186	185	174	182,4	178,8	167,4	100%	100%	100%

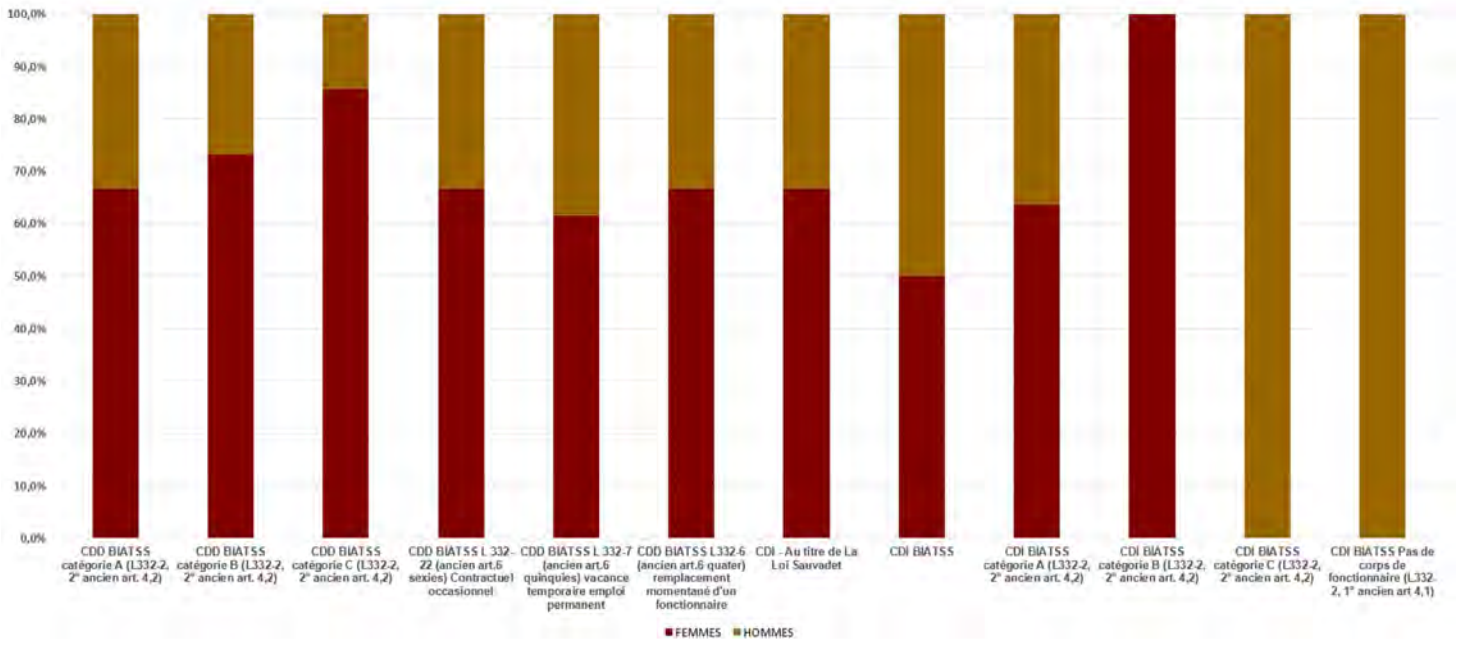
Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2025



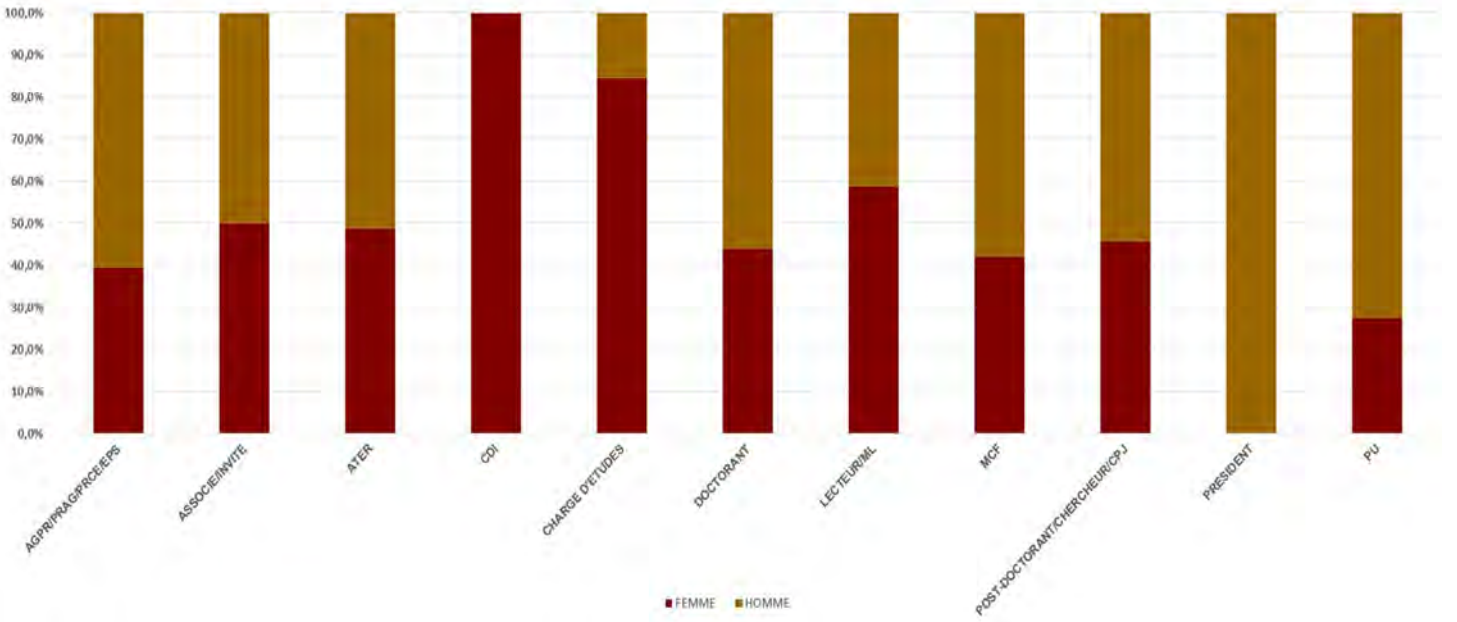
Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par sexe au 31 décembre 2025

Contractuels BIATSS	% des effectifs 2025	
	FEMMES	HOMMES
CDD BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	66,7%	33,3%
CDD BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	73,3%	26,7%
CDD BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	85,7%	14,3%
CDD BIATSS L 332-22 (ancien art.6 sexies) Contractuel occasionnel	66,7%	33,3%
CDD BIATSS L 332-7 (ancien art.6 quinquies) vacance temporaire emploi permanent	61,5%	38,5%
CDD BIATSS L332-6 (ancien art.6 quater) remplacement momentané d'un fonctionnaire	66,7%	33,3%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	66,7%	33,3%
CDI BIATSS	50,0%	50,0%
CDI BIATSS catégorie A (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	63,6%	36,4%
CDI BIATSS catégorie B (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	100%	0,0%
CDI BIATSS catégorie C (L332-2, 2° ancien art. 4,2)	0,0%	100%
CDI BIATSS Pas de corps de fonctionnaire (L332-2, 1° ancien art 4,1)	0,0%	100%
Total général	65,1%	34,9%

Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par sexe au 31 décembre 2025



Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le sexe au 31 décembre 2025

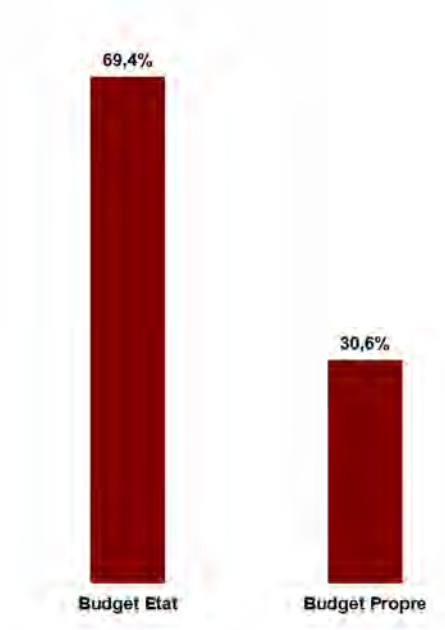


ENS DE LYON

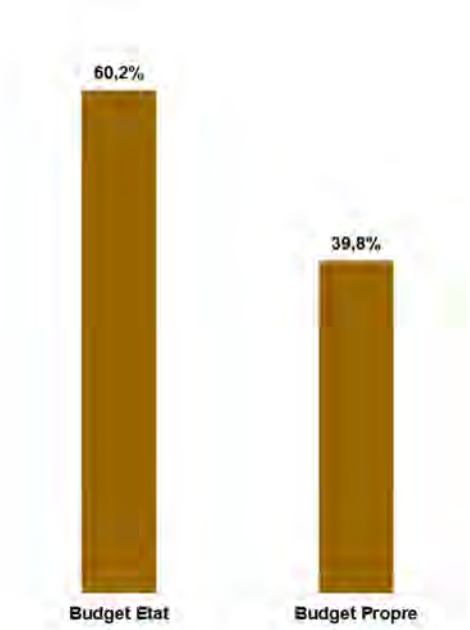
Financement des CONTRACTUELS par budget Etat et budget propre au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023

Population / financement	Effectifs réels			Nbre ETP			% sur le nbre total de contractuels		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
BIATSS	186	185	174	182,4	178,8	167,4	34,6%	36,1%	35,4%
Budget Etat	129	120	115	126,6	115,4	109,7	69,4%	64,9%	66,1%
Budget Propre	57	65	59	55,8	63,4	57,7	30,6%	35,1%	33,9%
ENSEIGNANT	352	327	318	351,0	324,7	314,2	65,4%	63,9%	64,6%
Budget Etat	212	205	209	211,0	203,0	205,5	60,2%	62,7%	65,7%
Budget Propre	140	122	109	140,0	121,7	108,7	39,8%	37,3%	34,3%
Total général	538	512	492	533,4	503,5	481,6	100%	100%	100%

Financement des contractuels BIATSS au 31 décembre 2025



Financement des contractuels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2025



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.

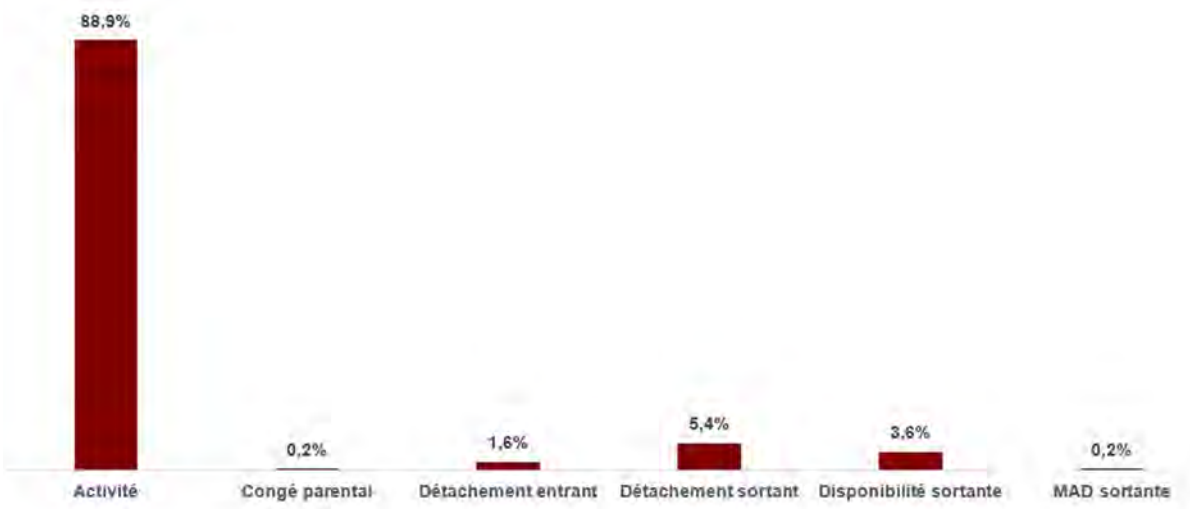
Répartition des TITULAIRES par position au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023
(dont personnels exclus du périmètre effectifs RSU)

Positions	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Activité	607	624	622	88,1%	89,0%	87,6%
Congé parental	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
Détachement entrant	21	23	26	3,0%	3,3%	3,7%
Détachement sortant	31	26	36	4,5%	3,7%	5,1%
Disponibilité sortante	25	23	21	3,6%	3,3%	3,0%
MAD sortante	2	2	2	0,3%	0,3%	0,3%
MAD entrante	2	2	2	0,3%	0,3%	0,3%
Total général	689	701	710	100%	100%	100%

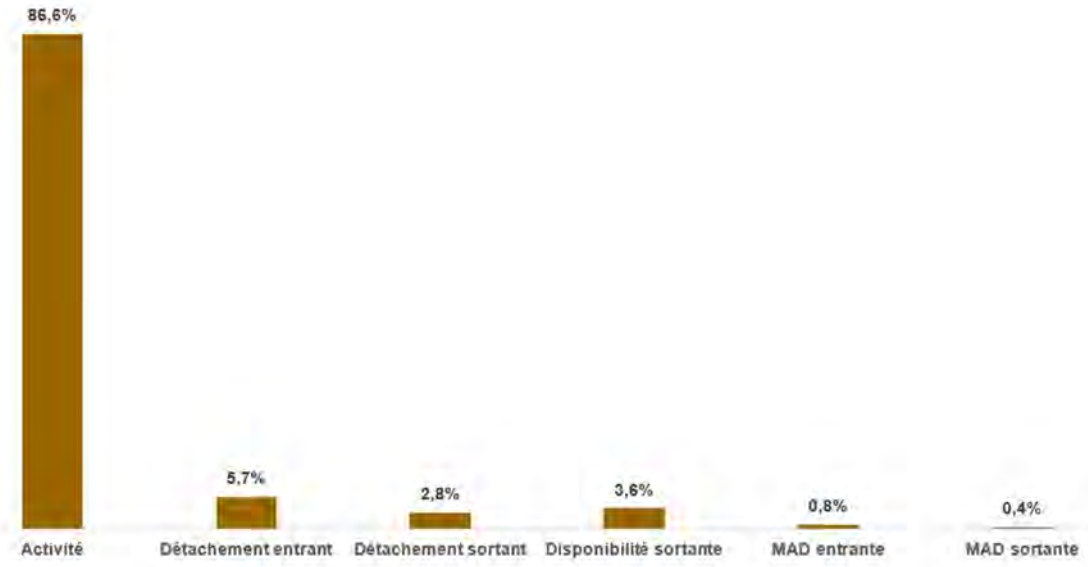
Répartition des TITULAIRES par population et par position
au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023

Population / Position	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
BIATSS	442	450	456	64,2%	64,2%	64,2%
Activité	393	405	401	88,9%	90,0%	87,9%
Congé parental	1	1	1	0,2%	0,2%	0,2%
Détachement entrant	7	9	12	1,6%	2,0%	2,6%
Détachement sortant	24	18	26	5,4%	4,0%	5,7%
Disponibilité sortante	16	16	15	3,6%	3,6%	3,3%
MAD sortante	1	1	1	0,2%	0,2%	0,2%
ENSEIGNANT	247	251	254	35,8%	35,8%	35,8%
Activité	214	219	221	86,6%	87,3%	87,0%
Détachement entrant	14	14	14	5,7%	5,6%	5,5%
Détachement sortant	7	8	10	2,8%	3,2%	3,9%
Disponibilité sortante	9	7	6	3,6%	2,8%	2,4%
MAD entrante	2	2	2	0,8%	0,8%	0,8%
MAD sortante	1	1	1	0,4%	0,4%	0,4%
Total général	689	701	710	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS selon la position au 31 décembre 2025



Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la position au 31 décembre 2025



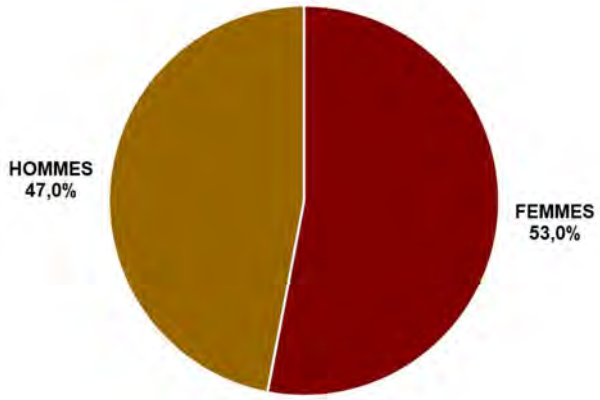
ENS DE LYON

1.3 Données sexuées

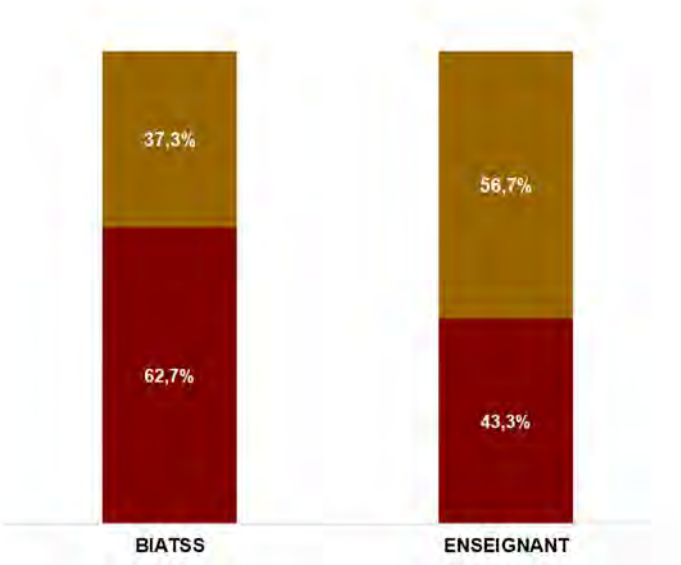
Répartition des personnels par population et par sexe au 31 décembre 2025

Population / Sexe	Effectifs réels		ETP 2025		% des effectifs totaux 2025	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
BIATSS	365	217	349,5	214,9	62,7%	37,3%
ENSEIGNANT	251	329	249,5	327,6	43,3%	56,7%
Total général	616	546	599	543	53,0%	47,0%

Répartition des personnels par sexe au 31 décembre 2025



Répartition par population et par sexe au 31 décembre 2025

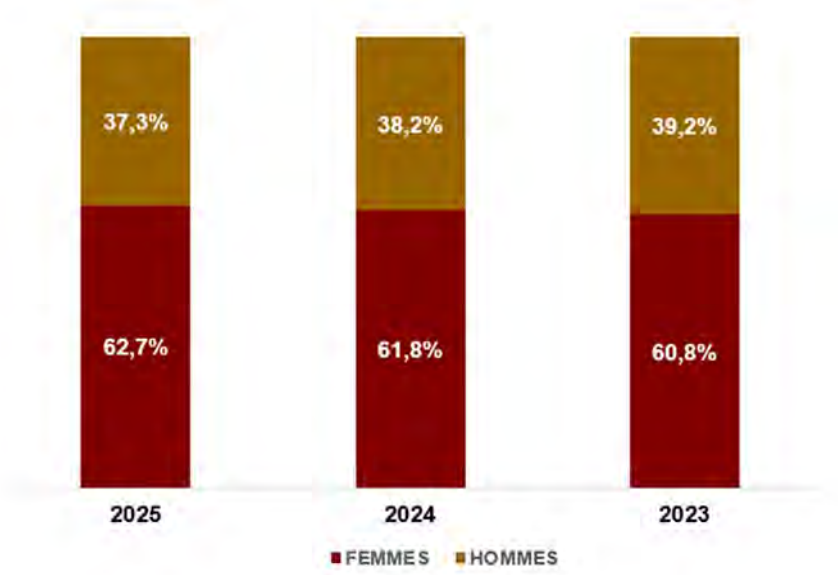


ENS DE LYON

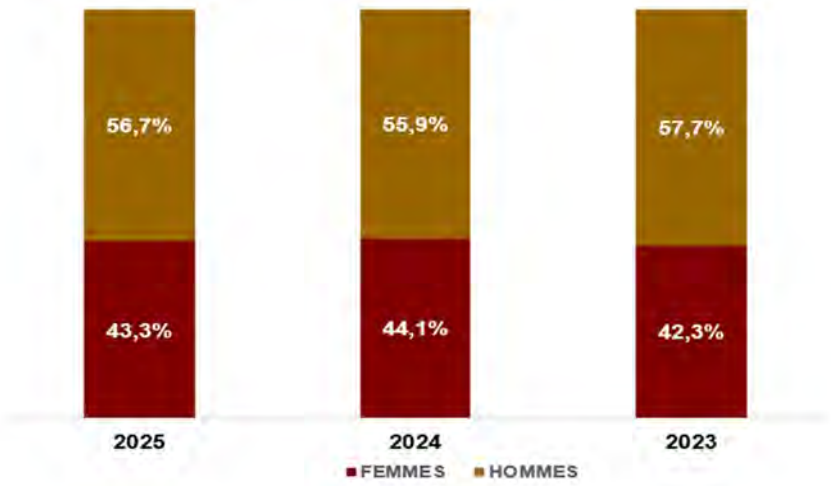
Répartition par population et par sexe au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023

Population/ Sexe	Effectifs réels			ETP 2025			% des effectifs totaux 2025		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
BIATSS	582	599	589	564,4	577,9	566,5	50,1%	51,7%	51,6%
FEMMES	365	370	358	349,5	355,0	343,0	62,7%	61,8%	60,8%
HOMMES	217	229	231	214,9	222,9	223,5	37,3%	38,2%	39,2%
ENSEIGNANT	580	560	553	577,1	557,1	548,5	49,9%	48,3%	48,4%
FEMMES	251	247	234	249,5	245,0	231,5	43,3%	44,1%	42,3%
HOMMES	329	313	319	327,6	312,1	317,0	56,7%	55,9%	57,7%
Total général	1162	1159	1142	1142	1135,0	1115,0	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS par sexe au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023



Répartition des personnels ENSEIGNANTS par sexe au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023

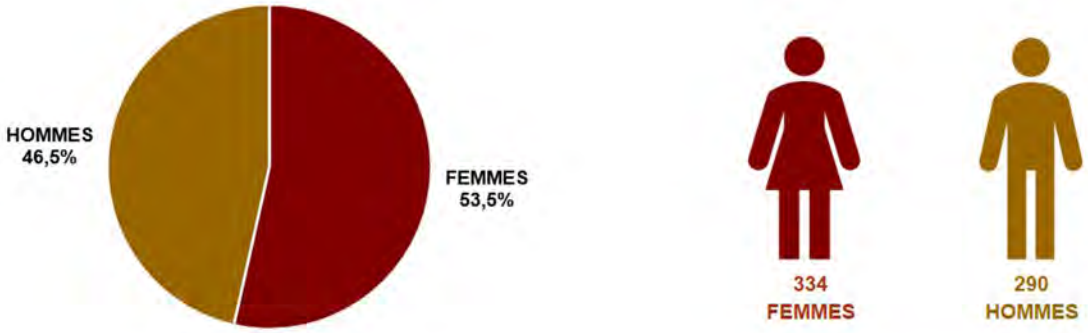


ENS DE LYON

Répartition des personnels TITULAIRES par sexe au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023

Genre	Part des femmes et des hommes parmi les titulaires		
	2025	2024	2023
FEMMES	53,5%	54,1%	53,2%
HOMMES	46,5%	45,9%	46,8%
Total général	100%	100%	100%

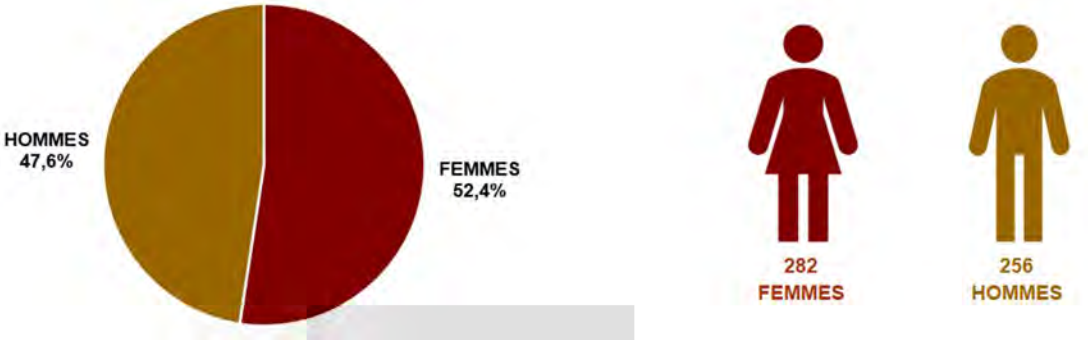
Effectifs réels des personnels TITULAIRES par sexe au 31 décembre 2025 / 2024 / 2023



Répartition des personnels CONTRACTUELS par sexe au 31 décembre 2025

Genre	Part des femmes et des hommes parmi les contractuels		
	2025	2024	2023
FEMMES	52,4%	52,1%	50,0%
HOMMES	47,6%	47,9%	50,0%
Total général	100%	100%	100%

Effectifs réels des personnels CONTRACTUELS par sexe au 31 décembre 2025



Répartition des personnels par sexe selon la catégorie au 31 décembre 2025

Sexe	A	B	C	Total Effectifs 2025	A	B	C	Total par catégories 2025
FEMMES	433	127	56	616	48,7%	70,9%	60,2%	53,0%
HOMMES	457	52	37	546	51,3%	29,1%	39,8%	47,0%
Total général	890	179	93	1162	100%	100%	100%	100%



Répartition des personnels BIATSS par sexe selon la catégorie au 31 décembre 2025

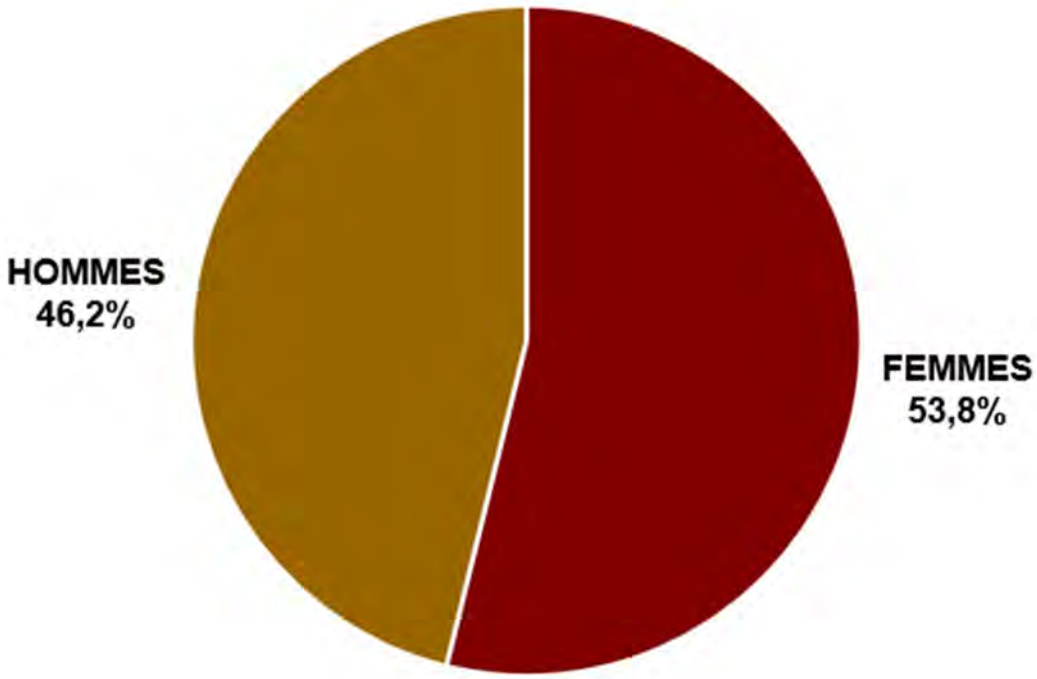
Genre	A	B	C	Total Effectifs 2025	A	B	C	Total par catégories 2025
FEMMES	182	127	56	365	58,7%	70,9%	60,2%	62,7%
HOMMES	128	52	37	217	41,3%	29,1%	39,8%	37,3%
Total général	310	179	93	582	100%	100%	100%	100%



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 17 ; 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 2025

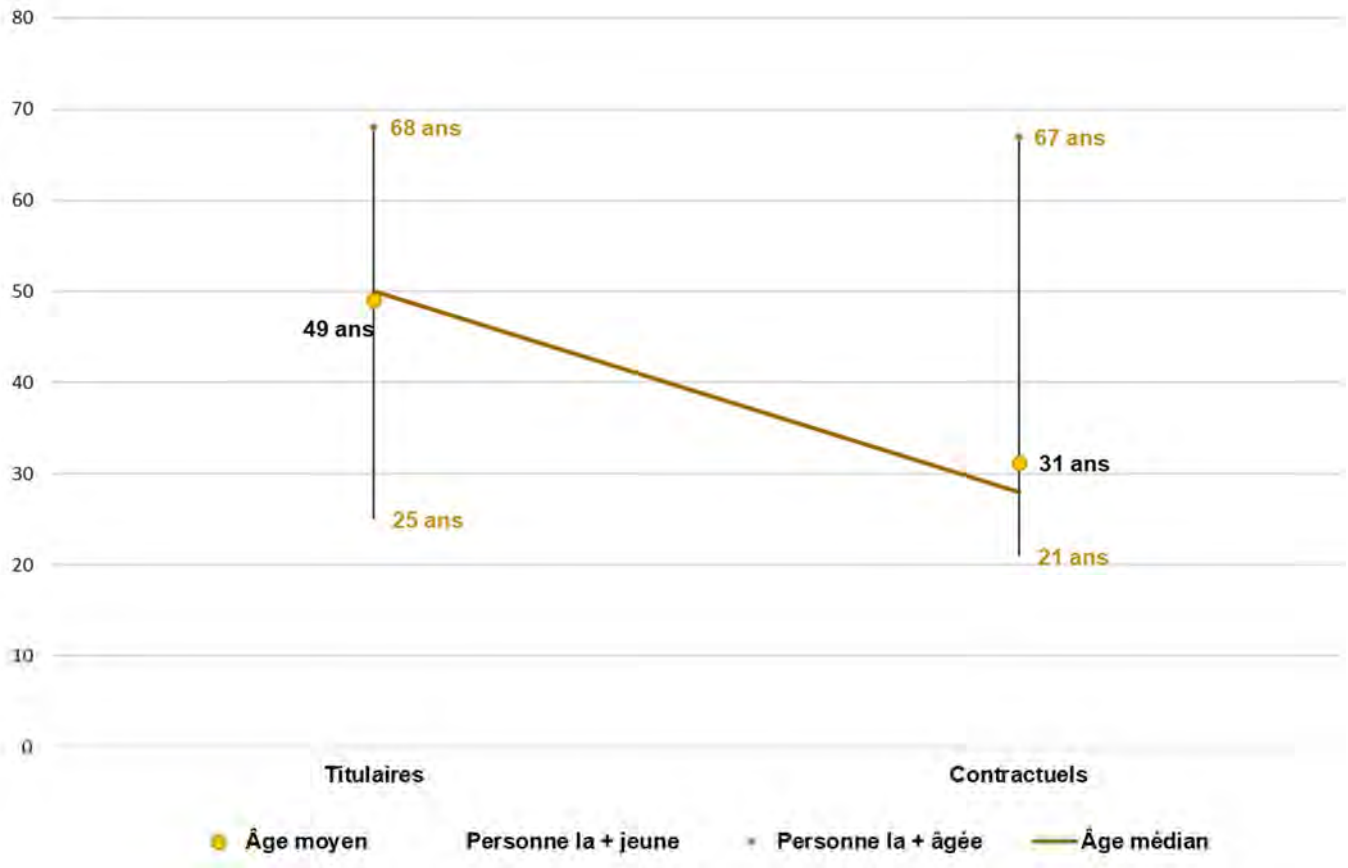
Emplois de direction, d'encadrement supérieur	Effectifs réels 2025	% des Effectifs totaux
FEMMES	7	53,8%
HOMMES	6	46,2%
Total général	13	100%



1.4 Caractéristiques d'âge

Caractéristiques d'âge des personnels au 31 décembre 2025

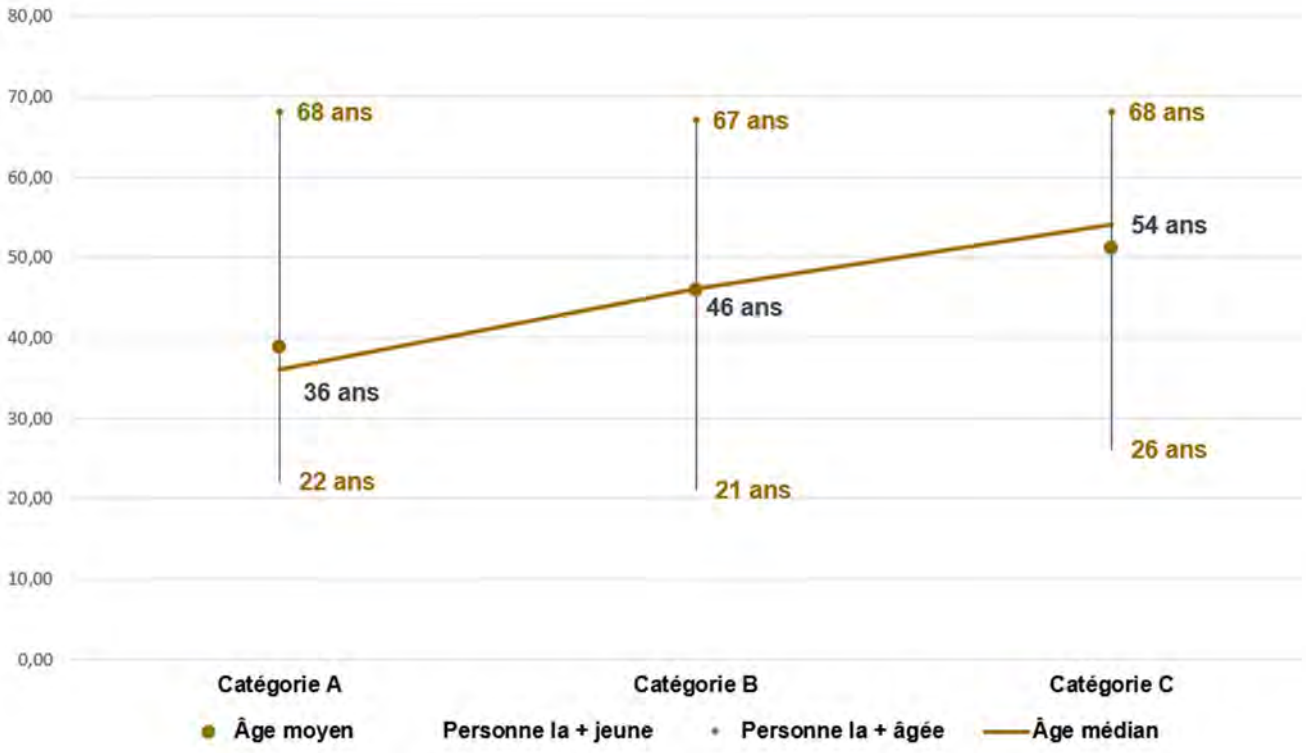
Effectifs réels	Global	Titulaires	Contractuels
	1162	624	538
Âge moyen	41	49	31
Âge médian	40	50	28
Personne la + jeune	21	25	21
Personne la + âgée	68	68	67



ENS DE LYON

Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2025

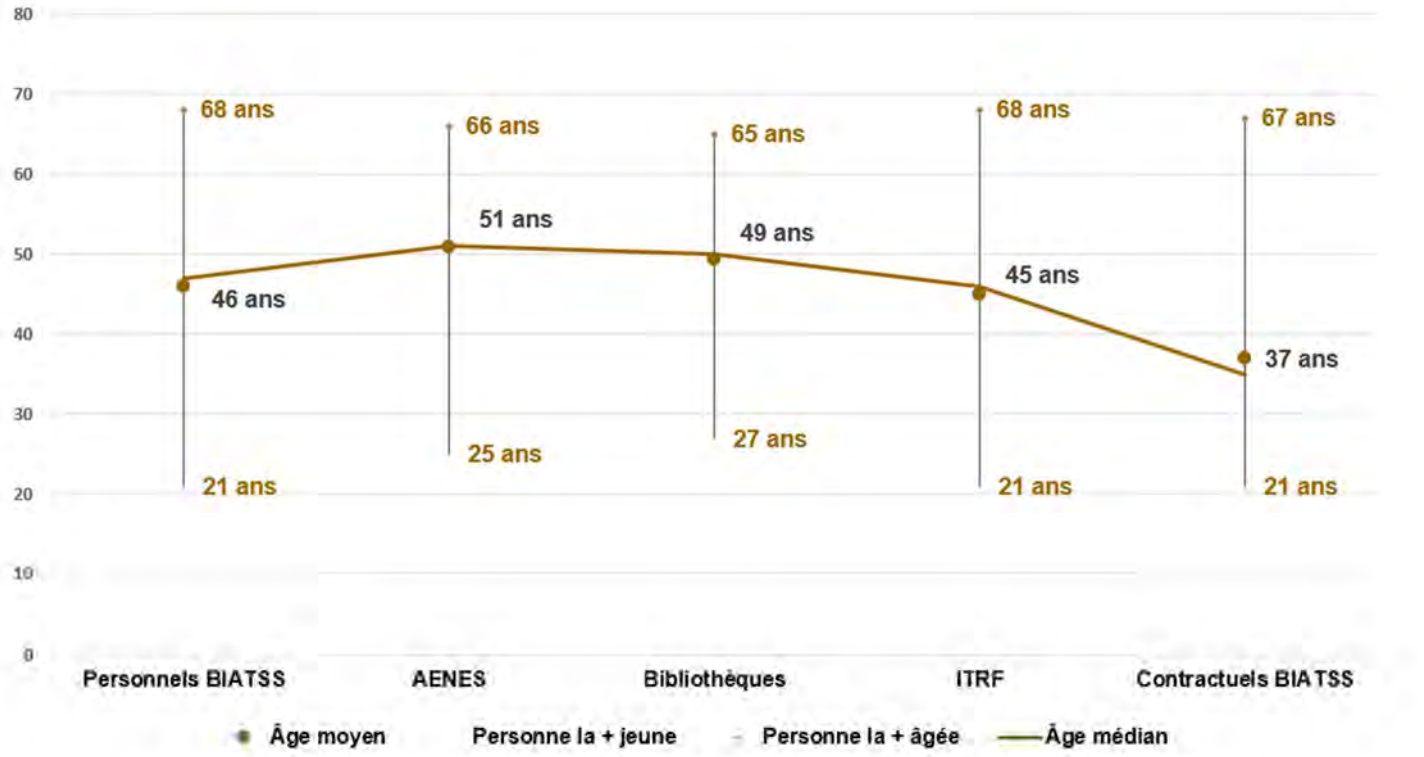
Catégorie	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Effectifs réels	890	179	93
Âge moyen	38,76	45,84	51,18
Âge médian	36	46	54
Personne la + jeune	22	21	26
Personne la + âgée	68	67	68



ENS DE LYON

Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2025

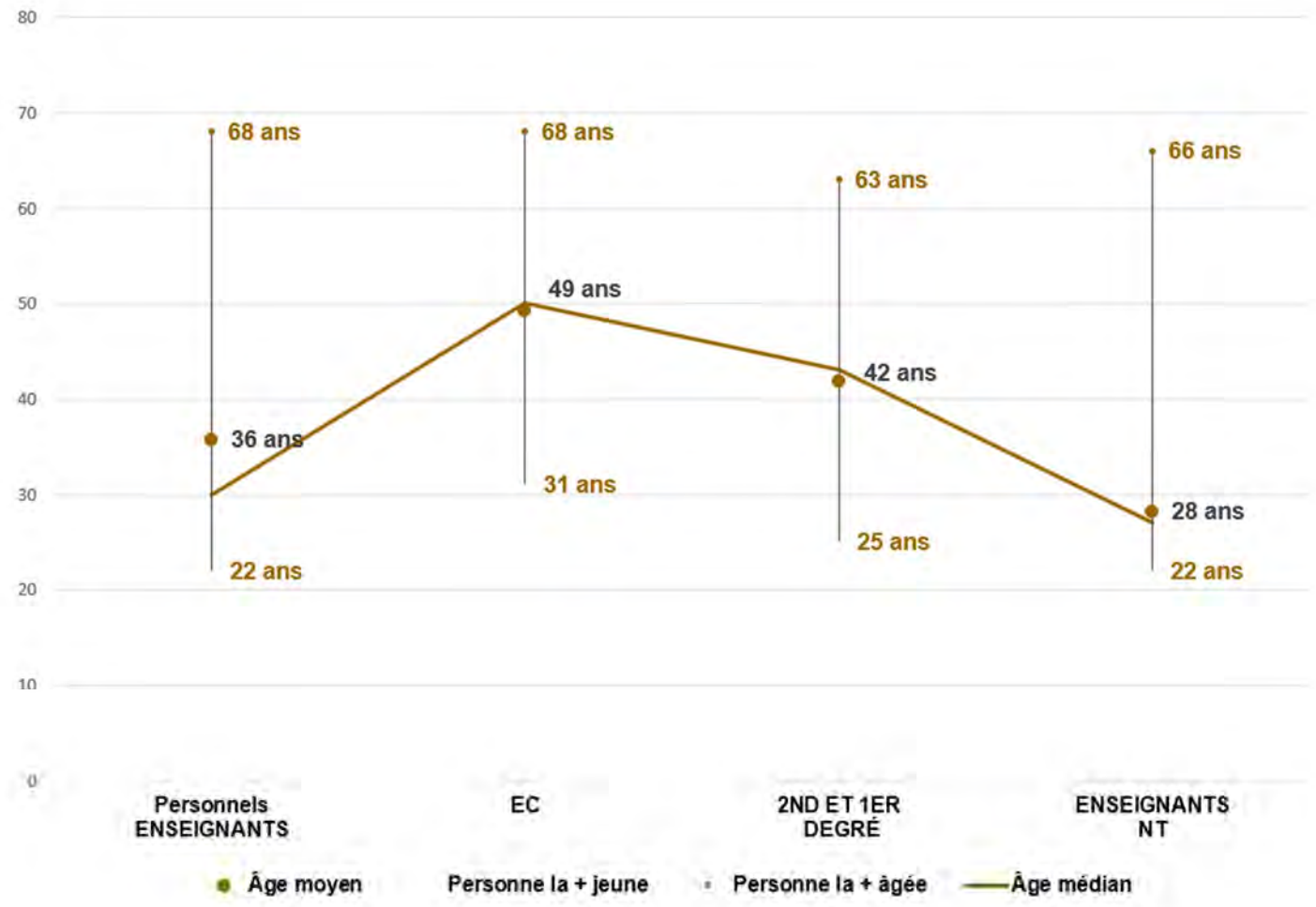
Filières	Personnels BIATSS	AENES	Bibliothèques	ITRF	Contractuels BIATSS
Effectifs réels	582	55	61	461	186
Âge moyen	46	51	49	45	37
Âge médian	47	51	50	46	35
Personne la + jeune	21	25	27	21	21
Personne la + âgée	68	66	65	68	67



ENS DE LYON

Caractéristiques d'âge des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2025

Filières	Personnels ENSEIGNANTS	EC	2ND ET 1ER DEGRÉ	ENSEIGNANTS NT
Effectifs réels	580	172	56	352
Âge moyen	36	49	42	28
Âge médian	30	50	43	27
Personne la + jeune	22	31	25	22
Personne la + âgée	68	68	63	66

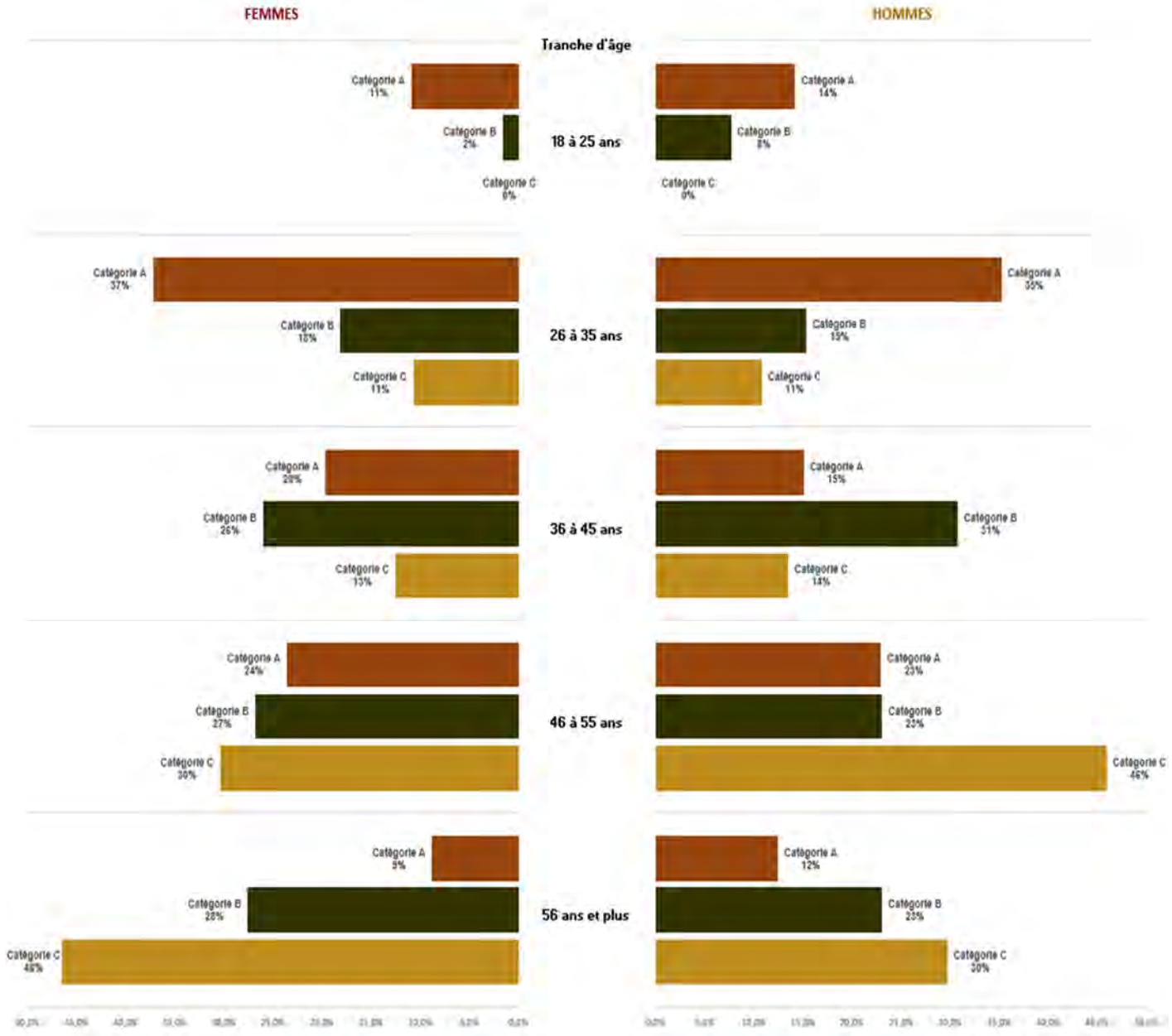


ENS DE LYON

Caractéristiques d'âge des personnels par sexe selon la catégorie au 31 décembre 2025

Tranche d'âge	Effectifs							
	FEMME				HOMME			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
18 à 25 ans	47	2	0	49	65	4	0	69
26 à 35 ans	161	23	6	190	161	8	4	173
36 à 45 ans	85	33	7	125	69	16	5	90
46 à 55 ans	102	34	17	153	105	12	17	134
56 ans et plus	38	35	26	99	57	12	11	80
Total général	433	127	56	616	457	52	37	546

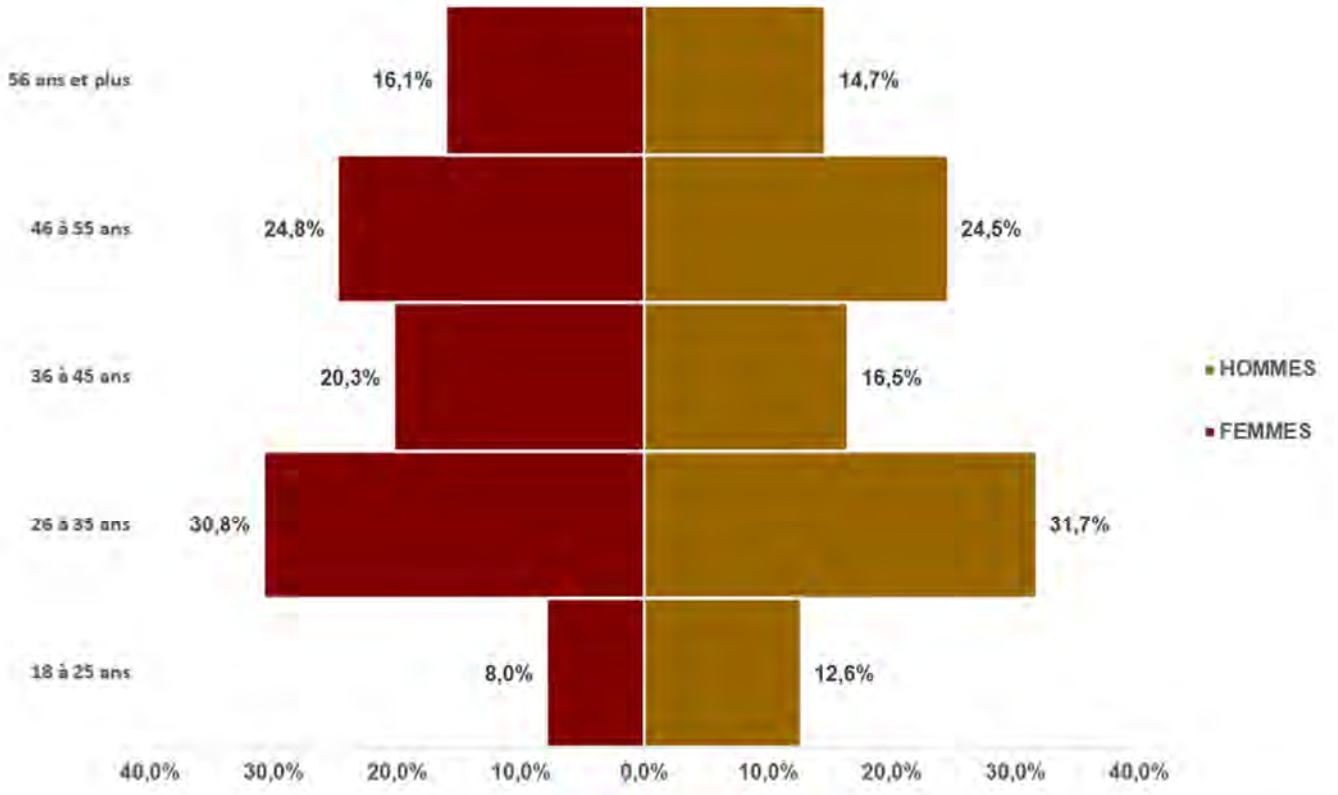
Pyramide des âges des personnels par sexe selon la catégorie au 31 décembre 2025



ENS DE LYON

Pyramide des âges des personnels par sexe au 31 décembre 2025

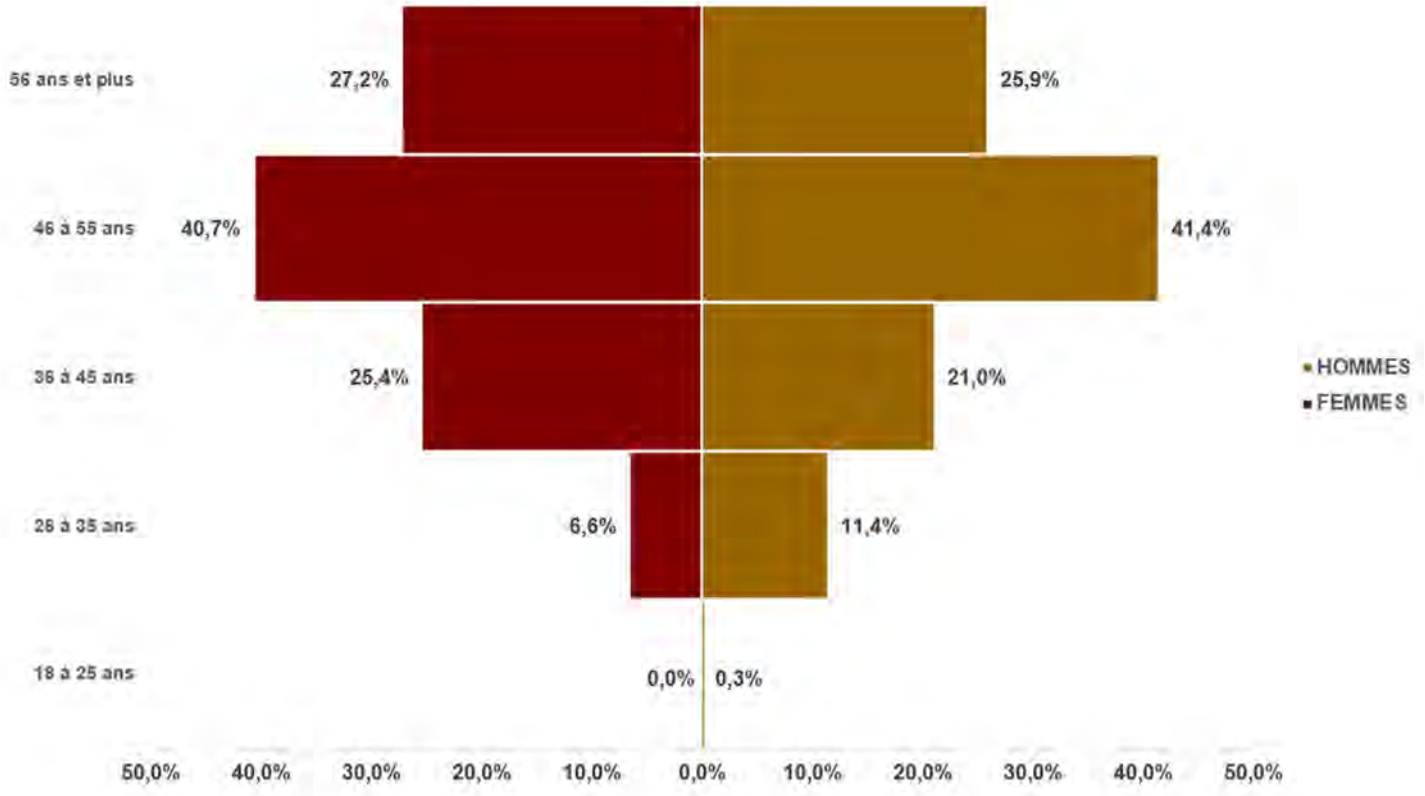
Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	49	69	8,0%	12,6%
26 à 35 ans	190	173	30,8%	31,7%
36 à 45 ans	125	90	20,3%	16,5%
46 à 55 ans	153	134	24,8%	24,5%
56 ans et plus	99	80	16,1%	14,7%
Total général	616	546	100%	100%



ENS DE LYON

Pyramide des âges des personnels TITULAIRES par sexe au 31 décembre 2025

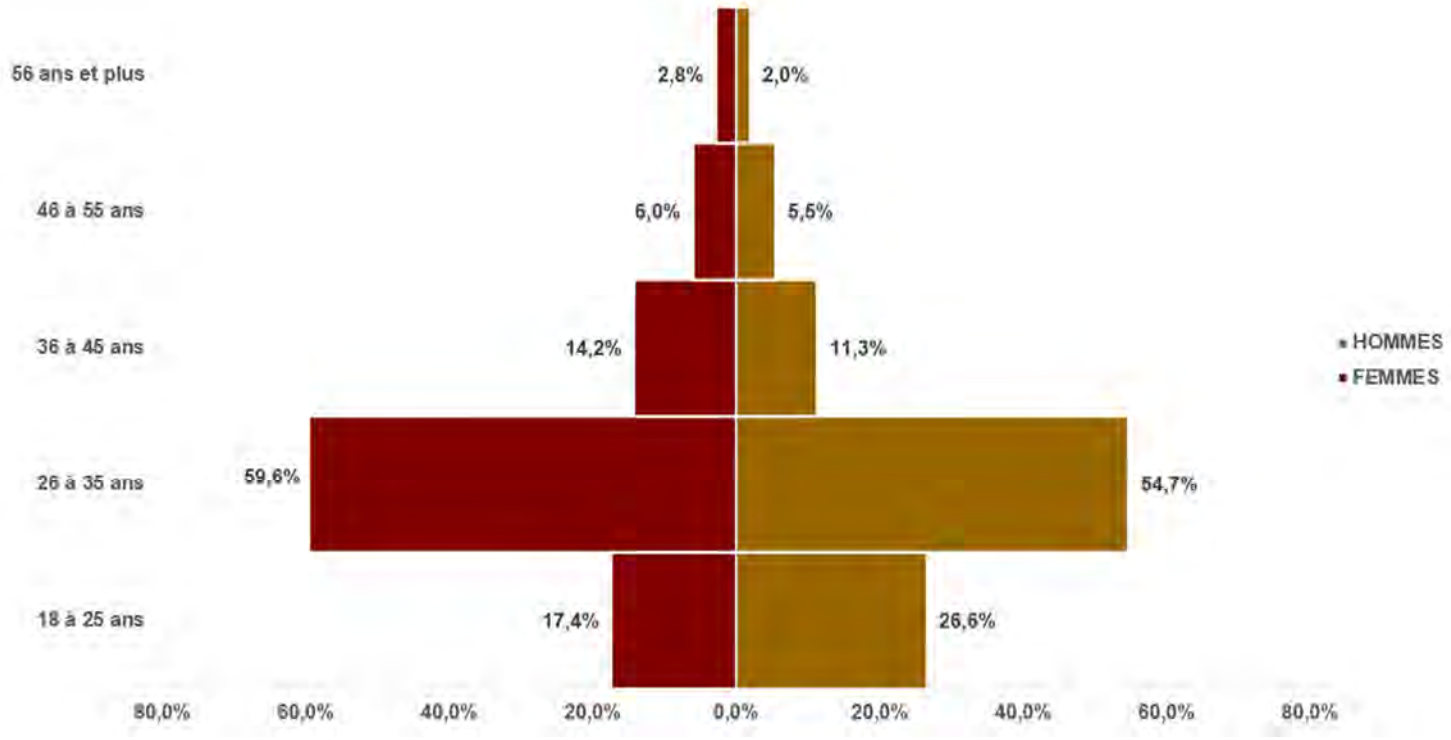
Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	0	1	0,0%	0,3%
26 à 35 ans	22	33	6,6%	11,4%
36 à 45 ans	85	61	25,4%	21,0%
46 à 55 ans	136	120	40,7%	41,4%
56 ans et plus	91	75	27,2%	25,9%
Total général	334	290	100%	100%



ENS DE LYON

Pyramide des âges des personnels CONTRACTUELS par sexe au 31 décembre 2025

Tranches d'âge	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
18 à 25 ans	49	68	17,4%	26,6%
26 à 35 ans	168	140	59,6%	54,7%
36 à 45 ans	40	29	14,2%	11,3%
46 à 55 ans	17	14	6,0%	5,5%
56 ans et plus	8	5	2,8%	2,0%
Total général	282	256	100%	100%

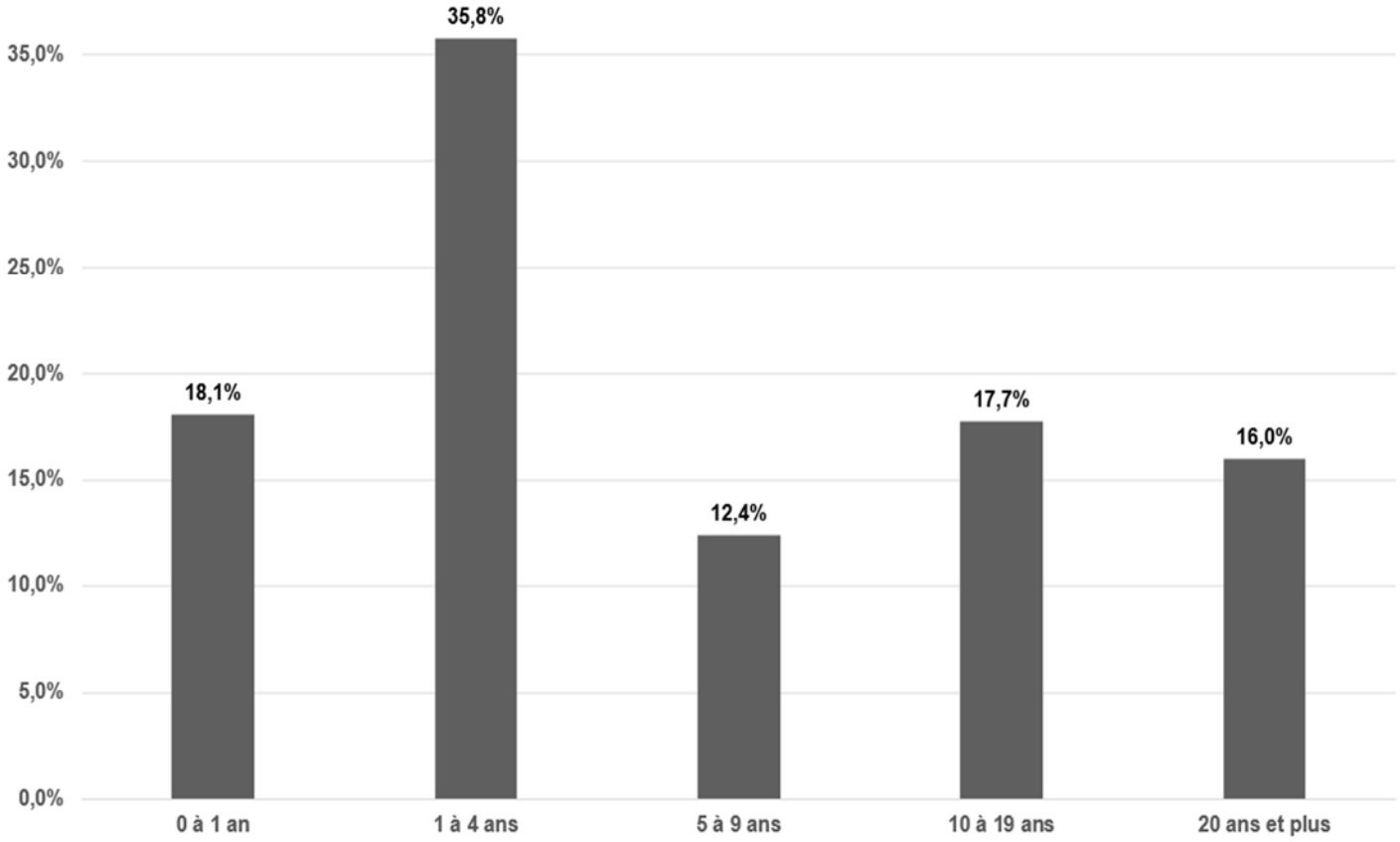


ENS DE LYON

1.5 Caractéristiques d'ancienneté

Répartition des personnels selon l'ancienneté au 31 décembre 2025

Ancienneté	Effectifs réels 2025
0 à 1 an	210
1 à 4 ans	416
5 à 9 ans	144
10 à 19 ans	206
20 ans et plus	186
Total général	1162

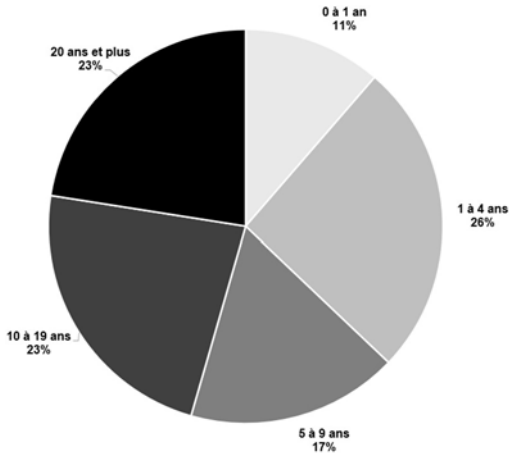


ENS DE LYON

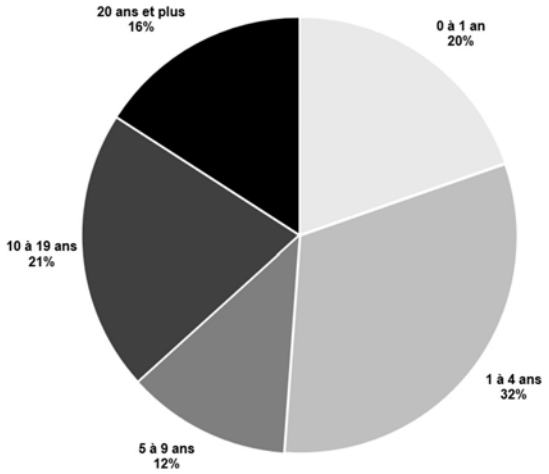
Répartition des personnels par ancienneté et par population (hors doctorants) au 31 décembre 2025

Ancienneté	Effectifs réels 2025	
	BIATSS	ENSEIGNANT (hors doctorants)
0 à 1 an	66	68
1 à 4 ans	150	109
5 à 9 ans	101	42
10 à 19 ans	134	72
20 ans et plus	131	55
Total général	582	346

Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2025



Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2025

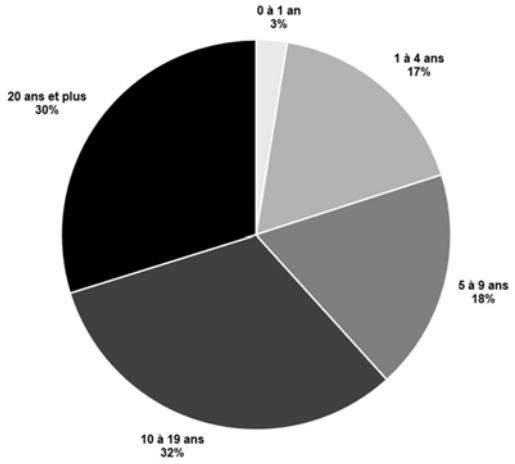


ENS DE LYON

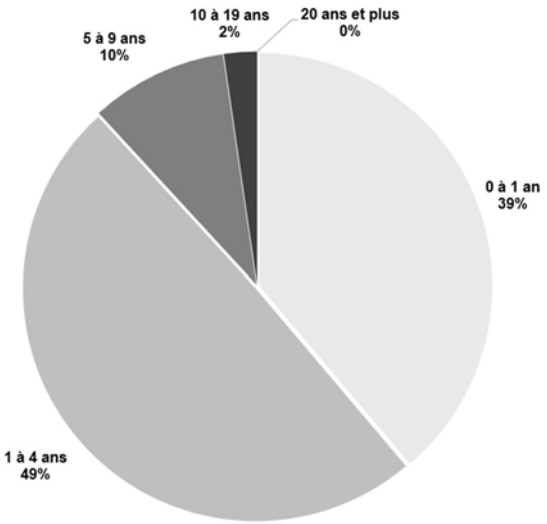
Répartition des personnels (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2025

Ancienneté	Effectifs réels 2025	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
0 à 1 an	118	16
1 à 4 ans	150	109
5 à 9 ans	29	114
10 à 19 ans	7	199
20 ans et plus	0	186
Total général	304	624

Répartition des personnels TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2025



Répartition des personnels CONTRACTUELS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2025

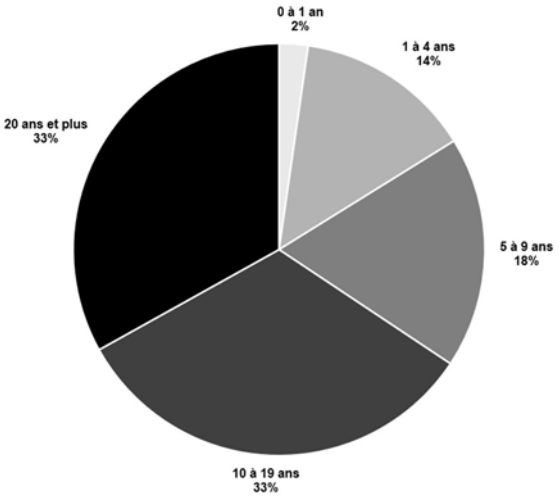


ENS DE LYON

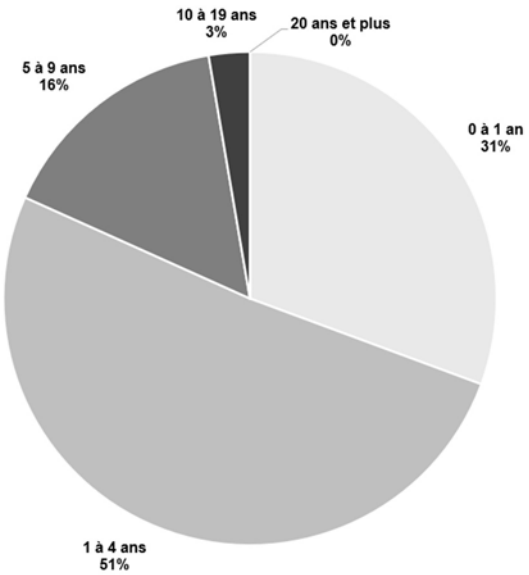
Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2025

Ancienneté	Effectifs réels 2025	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
0 à 1 an	57	9
1 à 4 ans	95	55
5 à 9 ans	29	72
10 à 19 ans	5	129
20 ans et plus	0	131
Total général	186	396

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2025



Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS selon l'ancienneté au 31 décembre 2025

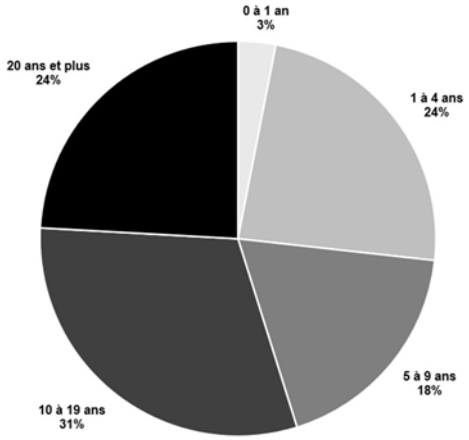


ENS DE LYON

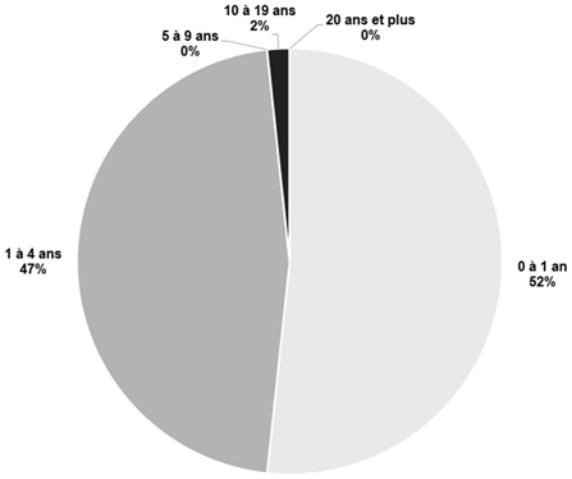
Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2025

Ancienneté	Effectifs réels 2025	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
0 à 1 an	61	7
1 à 4 ans	55	54
5 à 9 ans	0	42
10 à 19 ans	2	70
20 ans et plus	0	55
Total général	118	228

Répartition des personnels ENSEIGNANTS TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2025



Répartition des personnels ENSEIGNANTS CONTRACTUELS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2025

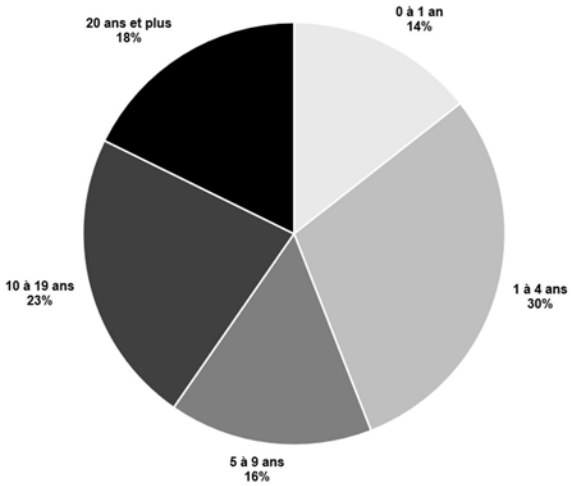


ENS DE LYON

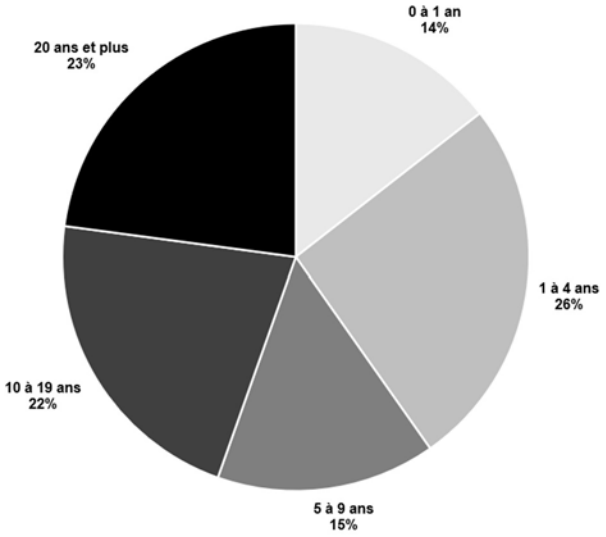
Répartition des personnels (hors doctorants) par ancienneté et par sexe au 31 décembre 2025

Ancienneté	Effectifs réels 2025	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	74	60
1 à 4 ans	152	107
5 à 9 ans	80	63
10 à 19 ans	116	90
20 ans et plus	91	95
Total général	513	415

Répartition des femmes (hors doctorantes) selon l'ancienneté au 31 décembre 2025



Répartition des hommes (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2025

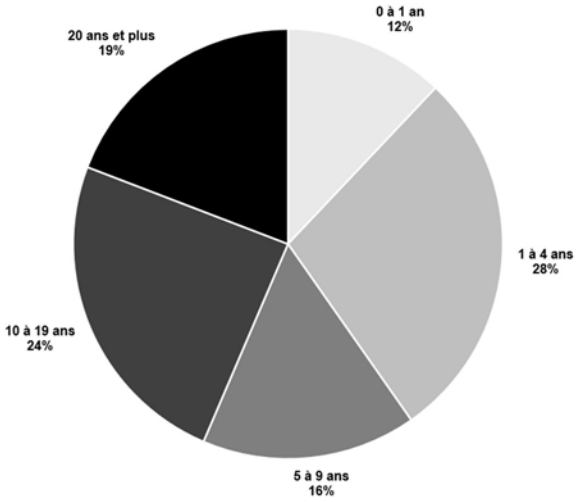


ENS DE LYON

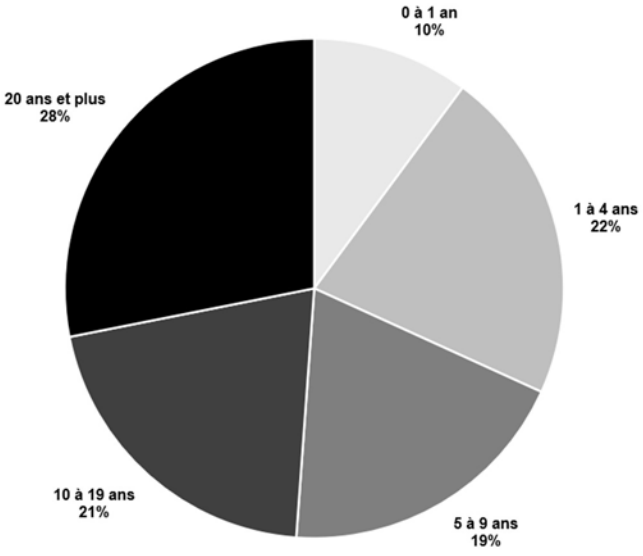
Répartition des personnels BIATSS par ancienneté et par sexe au 31 décembre 2025

Ancienneté	Effectifs réels 2025	
	FEMMES	HOMMES
0 à 1 an	44	22
1 à 4 ans	103	47
5 à 9 ans	59	42
10 à 19 ans	89	45
20 ans et plus	70	61
Total général	365	217

Répartition des femmes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2025



Répartition des hommes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2025

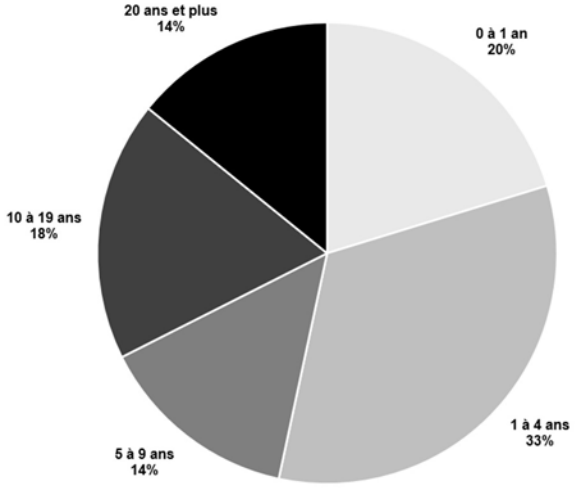


ENS DE LYON

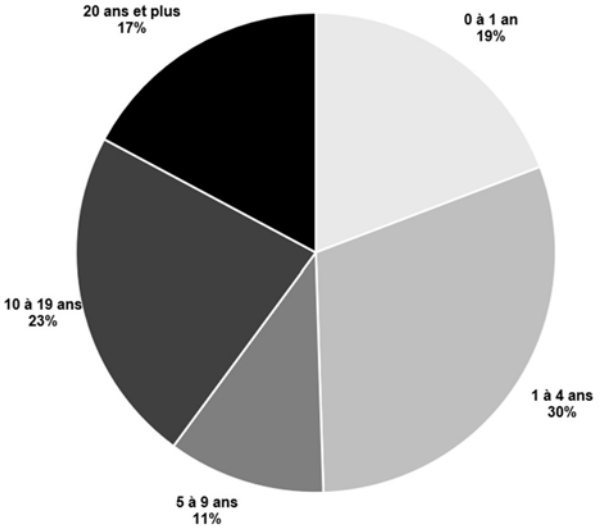
Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) par ancienneté et par sexe au 31 decembre 2025

Ancienneté	Effectifs réels 2025	
	FEMMES	HOMMES
0 à 1 an	30	38
1 à 4 ans	49	60
5 à 9 ans	21	21
10 à 19 ans	27	45
20 ans et plus	21	34
Total général	148	198

Répartition des femmes ENSEIGNANTES (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2025



Répartition des hommes ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2025

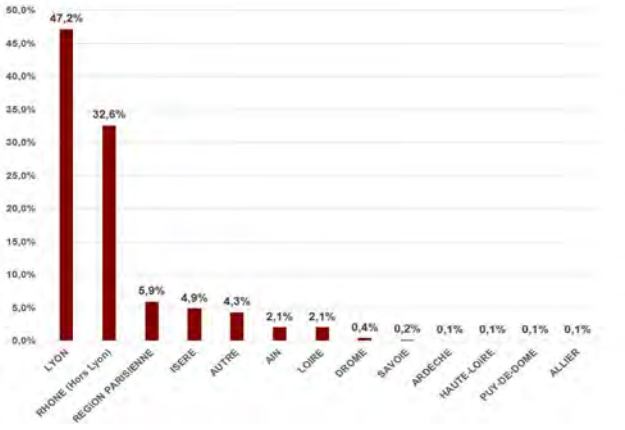


ENS DE LYON

1.6 Autres caractéristiques (résidence et nationalité)

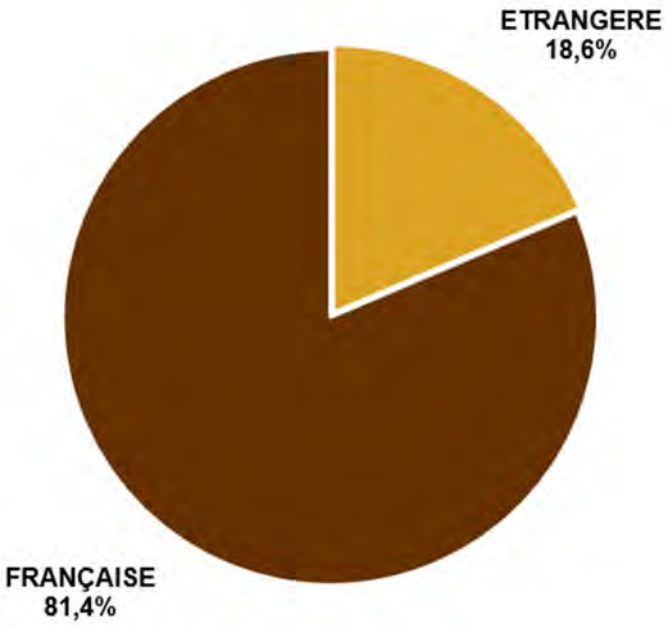
Répartition des personnels par département de résidence au 31 décembre 2025

Départements	Effectifs réels 2025	% des effectifs totaux 2025
LYON	548	47,2%
RHONE (Hors Lyon)	379	32,6%
REGION PARISIENNE	69	5,9%
ISERE	57	4,9%
AUTRE	50	4,3%
AIN	24	2,1%
LOIRE	24	2,1%
DROME	5	0,4%
SAVOIE	2	0,2%
ARDÈCHE	1	0,1%
HAUTE-LOIRE	1	0,1%
PUY-DE-DOME	1	0,1%
ALLIER	1	0,1%
Total général	1162	100%



Répartition des ENSEIGNANTS par nationalité au 31 décembre 2025

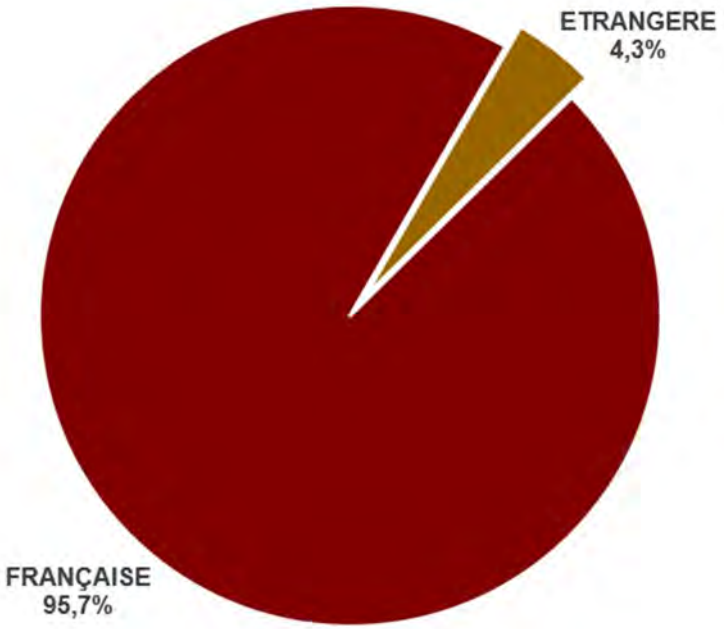
Nationalité - Enseignants	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
ETRANGERE	108	96	95	108,0	95,7	94,7	18,6%	17,1%	17,2%
FRANÇAISE	472	464	458	469,1	461,4	453,8	81,4%	82,9%	82,8%
Total général	580	560	553	577,1	557,1	548,5	100%	100%	100%



ENS DE LYON

Répartition des BIATSS par nationalité au 31 décembre 2025

Nationalité - BIATSS	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
ETRANGERE	25	24	21	24,6	23,8	20,8	4,3%	4,0%	3,6%
FRANÇAISE	557	575	568	539,8	554,1	545,7	95,7%	96,0%	96,4%
Total général	582	599	589	564,4	577,9	566,5	100%	100%	100%



ENS DE LYON

2. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

2.1 Personnel BIATSS

Promotions des personnels BIATSS par sexe sur l'année 2025

Type de promotion	NB de promotions		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Avancement de corps	8	11	19
Concours (endorecrutement)	2	3	5
Liste d'aptitude	4	2	6
Repyramidage ITRF	2	6	8
Avancement de grade	17	8	25
Examen professionnel	6	2	8
Tableau d'avancement	11	6	17
Total général	25	19	44

Promotions des personnels BIATSS par sexe sur l'année 2025

Type d'avancement	FEMMES	HOMMES
Avancement de corps	42,1%	57,9%
Avancement de grade	68,0%	32,0%
Total général	56,8%	43,2%

2.2 Personnel ENSEIGNANTS

Avancements des personnels ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS sur l'année 2025

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	24	12	12	2	1	1	1	1
		MCF Classe exeptionnelle	7	3	4	0	0	0	0	0
	PU	PU 1ère classe	13	7	6	2	2	0	1	1
		PU Classe Exceptionnelle 1	12	3	9	2	0	2	1	1
		PU Classe Exceptionnelle 2	18	2	16	1	1	0	0	1
ENSEIGNANTS 1ER et 2ND DEGRE	PRAG	PRAG Classe exeptionnelle				0	0	0		
		PRAG Hors classe				1	1	0		
	PRCE	PRCE Hors classe				0	0	0		
	PLP	PLP Hors classe				0	0	0		
	PE	PE Hors classe				2	2	0		
		PE Classe exeptionnelle				0	0	0		
Total fonctionnaires Enseignants et EC			74	27	47	10	7	3	3	4

ENS DE LYON

3. RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS

3.1 Pérennisation des agents contractuels

Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une pérennisation, entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

	FEMMES	HOMMES	Total général
CDD devenu CDI	3	3	6
A	2	2	
B	1	1	
CDD devenu Titulaire	1	1	2
A		1	
B			
C	1		
Total général	4	4	8

3.2 Mobilité interne BIATSS

Mobilité interne : Changement d'affectation, de service, de département ou de laboratoire au cours de l'année 2025. Peuvent être comptabilisés dans les mobilités internes les réorganisations ou projets de service.

Personnels BIATSS ayant effectué une mobilité interne, entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

	FEMMES	HOMMES	Total général
Mobilité interne 2025	5	2	7
A	3	1	
B	1		
C	1	1	
Total général	5	2	7

3.3 Flux de personnels (Entrées/Sorties)

Entrées / Sortie

Est considérée comme une ENTRÉE au cours de l'année 2025 :

- 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 2025 :

- 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 31/12/2024 et le 31/12/2025

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2025	Sortie 2025
BIATSS	37,5%	41,1%
EMPLOI PERMANENT	94,4%	93,2%
EMPLOI NON PERMANENT	5,6%	6,8%
ENSEIGNANT	62,5%	58,9%
EMPLOI PERMANENT	57,3%	60,3%
EMPLOI NON PERMANENT	42,7%	39,7%
Total général	100%	100%

Entrées/Sorties des personnels sur emploi permanent / non permanent par sexe entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

Population - Nature de l'emploi/Genre	Entrées 2025	Sortie 2025
FEMME	50,4%	51,9%
EMPLOI PERMANENT	79,3%	81,1%
EMPLOI NON PERMANENT	20,7%	18,9%
HOMME	49,6%	48,1%
EMPLOI PERMANENT	63,0%	66,0%
EMPLOI NON PERMANENT	37,0%	34,0%
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 31/12/2025

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2025	Sortie 2025	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	19	34	53	-15	4,17%
A	13	23	36	-10	2,83%
B	3	5	8	-2	0,63%
C	3	6	9	-3	0,71%
ENSEIGNANT	8	14	22	-6	1,73%
A	8	14	22	-6	1,73%
Total général	27	48	75	-21	5,90%

Entrées/Sorties des agents CONTRACTUELS par catégorie entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2025	Sortie 2025	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	71	54	125	17	11,90%
A	52	36	88	16	8,38%
B	12	15	27	-3	2,57%
C	7	3	10	4	0,95%
ENSEIGNANT	142	112	254	30	24,19%
A	142	112	254	30	24,19%
Total général	213	166	379	47	36,10%

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 31/12/2024 et le 31/12/2025

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2025	Sortie 2025	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	19	34	53	-15	4,2%
AENES	1	6	7	-5	0,6%
BIB	3	5	8	-2	0,6%
ITRF	15	23	38	-8	3,0%
ENSEIGNANT	8	14	22	-6	1,7%
EC	5	5	10	0	0,8%
2ND ET 1ER DEGRÉ	3	9	12	-6	0,9%
Total général	27	48	75	-21	5,9%

Entrées /Sorties des agents CONTRACTUELS par type de contrat entre le entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

Population - Nature de l'emploi	Entrées 2025	Sortie 2025	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
BIATSS	71	54	125	17	11,9%
AUTRE	4	2	6	2	0,6%
CDD Loi 84-16	66	45	111	21	11,6%
CDI	1	7	8	-6	0,8%
ENSEIGNANT	142	112	254	30	24,2%
ASSOCIE/INVITE	1	2	3	-1	0,3%
ATER	20	16	36	4	3,4%
DOCTORANT	76	53	129	23	12,3%
LECTEUR/ML	10	9	19	1	1,8%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	35	32	67	3	6,4%
Total général	213	166	379	47	36,1%

Motifs des Entrées/Sorties des personnels BIATSS entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

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

Entrèe 2025	90
Entrées-Retour CLM/CLD/CFP	3
Entrées-Retour Détachement	2
Entrées-Retour Disponiblité	5
Entrées-CDD	67
Entrées-Mutation entrante	5
Entrées-Concours	1
Entrées-CDI	1
Entrées-Détachement entrant	2
Entrées-Sans Concours	1
Entrées-Retour congé parental	2
Entrées-Retour MAD	1
Sortie 2025	**88**
Sortie-Disponibilité/Détachement sortant(e)	3
Sortie- congé parental	2
Sortie-CLM/CLD/CFP	2
Sortie-Démission/Départ anticipé	17
Sortie-Retraite	8
Sortie-Fin de contrat	34
Sortie-Mutation Sortante	2
Sortie-Fin de détachement	2
Sortie-Mutation Sortante / concours	3
Sortie-Disponibilité	4
Sortie-Détachement	8
Sortie-Rupture conventionnelle	2
Sortie-Décés	1
Total général	**178**

Motifs des Entrées/Sorties des personnels ENSEIGNANTS entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

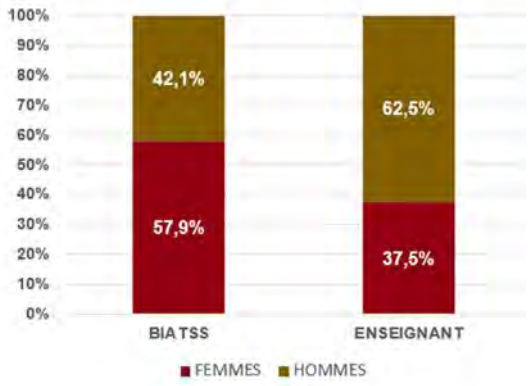
ENTREE 2025	150
Entrées-CDD	140
Entrées-Concours	3
Entrées-Sans Concours	6
Entrées-Retour MAD	1
SORTIE 2025	**126**
Sortie-Démission/Départ anticipé	8
Sortie-Fin de contrat	105
Sortie-Mutation Sortante	3
Sortie-Disponibilité	2
Sortie-Retraite	5
Sortie-Fin de détachement	1
Sortie-MAD	1
Sortie-Décés	1
Total général	**276**

Motifs des Entrées/Sorties des personnels par sexe entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

Motifs - Genre	FEMMES	HOMMES
ENTREE 2025	50,4%	49,6%
Entrées-Retour CLM/CLD/CFP	66,7%	33,3%
Entrées-Retour congé parental	100%	0,0%
Entrées-Retour Détachement	100,0%	0,0%
Entrées-Retour Disponibilité	60,0%	40,0%
Entrées-CDD	49,8%	50,2%
Entrées-Mutation entrante	40,0%	60,0%
Entrées-Concours	25,0%	75,0%
Entrées-CDI	0,0%	100,0%
Entrées-Détachement entrant	100%	0,0%
Entrées-Sans Concours	42,9%	57,1%
Entrées-Retour MAD	50%	50%
SORTIE 2025	51,9%	48,1%
Sortie-Disponibilité	33,3%	66,7%
Sortie- congé parental	100%	0,0%
Sortie-CLM/CLD/CFP	100,0%	0,0%
Sortie-Démission/Départ anticipé	56,0%	44,0%
Sortie-Retraite	46,2%	53,8%
Sortie-Fin de contrat	47,5%	52,5%
Sortie-Mutation Sortante	100,0%	0,0%
Sortie-Disponibilité/Détachement sortant(e)	67%	33,3%
Sortie-MAD	100,0%	0,0%
Sortie-Rupture conventionnelle	100,0%	0,0%
Sortie-Mutation Sortante / concours	100,0%	0,0%
Sortie-Fin de détachement	33,3%	66,7%
Sortie-Décés	50%	50,0%
Sortie- Détachement	50,0%	50,0%
Total général	51,1%	48,9%

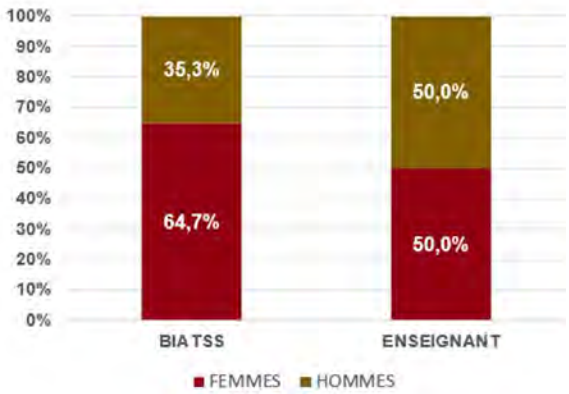
ENTRÉES des TITULAIRES par population, catégorie et par sexe entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

Population - Nature de l'emploi	FEMMES	HOMMES
BIATSS	57,9%	42,1%
A	61,5%	38,5%
B	66,7%	33,3%
C	33,3%	66,7%
ENSEIGNANT	37,5%	62,5%
A	37,5%	62,5%
Total général	51,9%	48,1%



ENTRÉES des CONTRACTUELS par population, catégorie et sexe entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

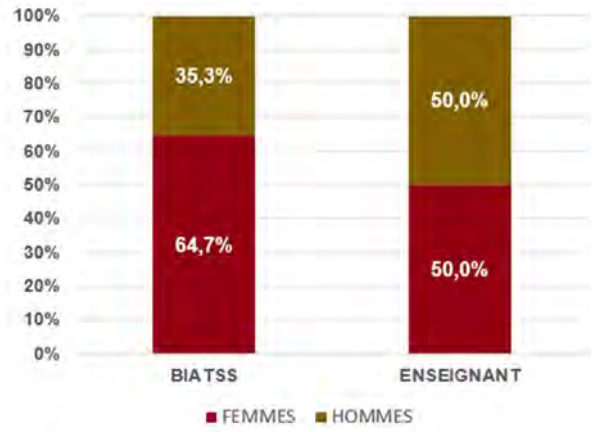
Population - Nature de l'emploi	FEMMES	HOMMES
BIATSS	69,0%	31,0%
A	67,3%	32,7%
B	75,0%	25,0%
C	71,4%	28,6%
ENSEIGNANT	40,8%	59,2%
A	40,8%	59,2%
Total général	50,2%	49,8%



ENS DE LYON

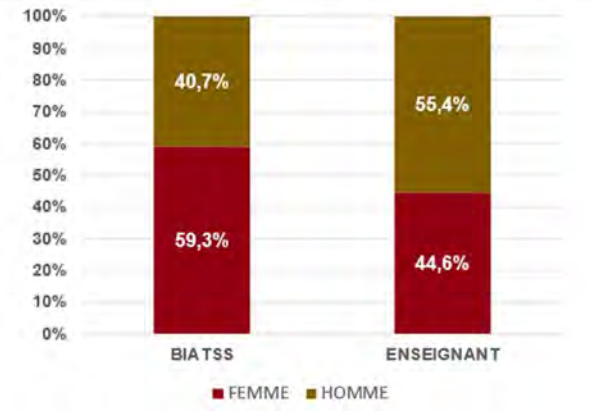
SORTIES des TITULAIRES par population, catégorie et par sexe entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

Population - Nature de l'emploi	FEMMES	HOMMES
BIATSS	64,7%	35,3%
A	56,5%	43,5%
B	100,0%	0,0%
C	66,7%	33,3%
ENSEIGNANT	50,0%	50,0%
A	50,0%	50,0%
Total général	60,4%	39,6%



SORTIES des CONTRACTUELS par population, catégorie et sexe entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025

Population - Nature de l'emploi	FEMME	HOMME
BIATSS	59,3%	40,7%
A	50,0%	50,0%
B	73,3%	26,7%
C	100,0%	0,0%
ENSEIGNANT	44,6%	55,4%
A	44,6%	55,4%
Total général	49,4%	50,6%



ENS DE LYON

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).

108,4 millions €
Le montant des dépenses de personnels sur **budget État**

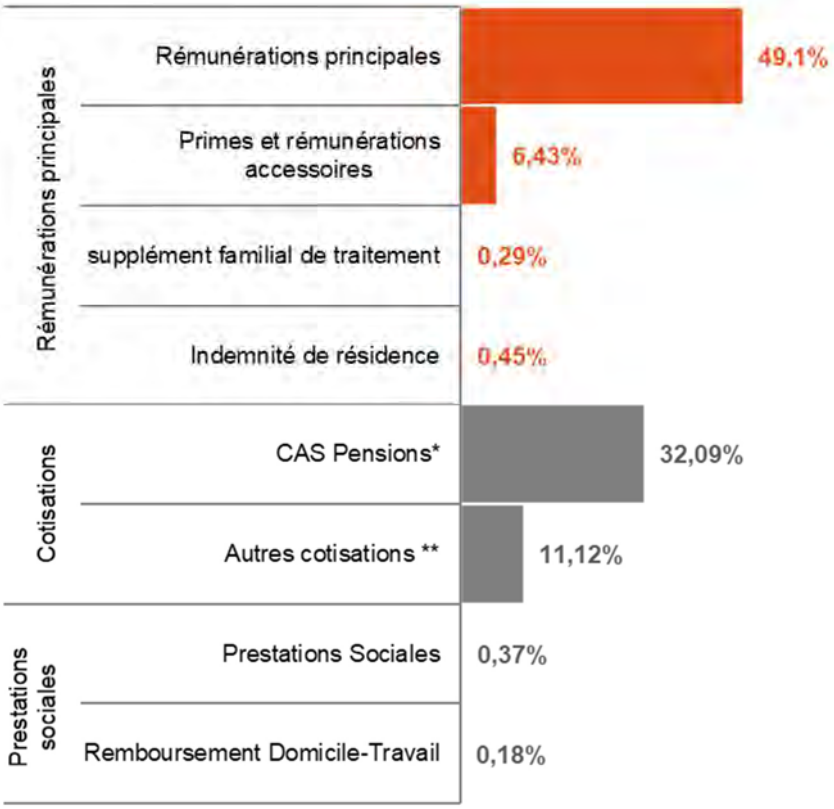
En 2025, l'évolution de la masse salariale État (MSE) s'explique principalement par :

- le GVT (glissement vieillesse technicité), c'est-à-dire à la progression liée aux avancements et promotions (changement d'échelons, de grades, de corps)
- Relévement du taux de contribution du CAS pension de 4 points au 1er janvier 2025
- La LPR 2025 : alignement des contrats doctoraux
- Le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC C1)
- Le versement d'un indemnitaire de fin d'année (CIA)

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.

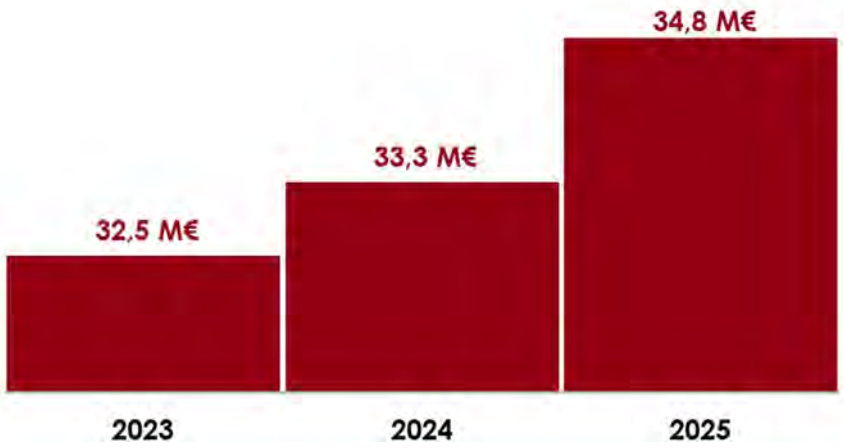
8,8 millions €
Le montant des dépenses de personnels sur **ressources propres**

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 2025 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 2025 *Emplois rémunérés sur l'année*	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
Biatss	**352,3**	**221,8**	**574,1**
Contractuels	112,3	69,0	181,3
Fonctionnaires	239,9	152,8	392,7
EC	**244,5**	**304,6**	**549,0**
Contractuels	152,2	167,4	319,5
Fonctionnaires	92,3	137,2	229,5
Total	**596,7**	**526,4**	**1 123,1**

Répartition ETPT par sexe (tous supports budgétaires confondus)

ETPT 2025 *Emplois rémunérés sur l'année*	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
Biatss	**31,4%**	**19,7%**	**51,1%**
Contractuels	10,0%	6,1%	16,1%
Fonctionnaires	21,4%	13,6%	35,0%
EC	**21,8%**	**27,1%**	**48,9%**
Contractuels	13,5%	14,9%	28,5%
Fonctionnaires	8,2%	12,2%	20,4%
Total	**53,1%**	**46,9%**	**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* **2025**	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
Biatss	**13 148 242 €**	**8 831 349 €**	**21 979 591 €**
Non permanents	2 483 875 €	1 328 925 €	3 812 800 €
Permanents	10 664 367 €	7 502 423 €	18 166 790 €
EC	**9 841 657 €**	**14 124 749 €**	**23 966 406 €**
Non permanents	4 423 510 €	5 082 741 €	9 506 251 €
Permanents	5 418 147 €	9 042 008 €	14 460 155 €
Total	**22 989 899 €**	**22 956 097 €**	**45 945 996 €**

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

Nature d'emplois *ETPT* **2025**	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
Biatss	**352,3**	**221,8**	**574,1**
Non permanents	82,6	43,2	125,8
Permanents	269,7	178,6	448,2
EC	**244,5**	**304,6**	**549,0**
Non permanents	151,2	167,4	318,5
Permanents	93,3	137,2	230,5
Total	**596,7**	**526,4**	**1123,1**

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

Nature d'emplois *Nb mois payés* **2025**	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
Biatss	**4 351**	**2 697**	**7 048**
Non permanents	993	519	1 512
Permanents	3 358	2 178	5 536
EC	**2 949**	**3 668**	**6 617**
Non permanents	1 825	2 016	3 841
Permanents	1 124	1 652	2 776
Total	**7 300**	**6 365**	**13 665**

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 2025 :

Indicateurs	Note maximale pour l'établissement	Score de l'ENS de Lyon 2025	Score de l'ENS de Lyon 2024
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	64	62,4	62,4
Égalité de rémunération pour les non titulaires	16	12,4	12,4
Dix plus hautes rémunérations	20	4	4
Total	**100**	**78,8**	**78,8**

4.3 Rémunérations et traitements indiciaires

La base de calcul des indicateurs de rémunération fait l'objet de retraitements afin de garantir une analyse fidèle et homogène des données présentées.
À ce titre, l'effet de la quotité de temps de travail sur les traitements est neutralisé pour reconstituer une rémunération nette imposable « fictive » homogène, permettant des comparaisons pertinentes entre situations.

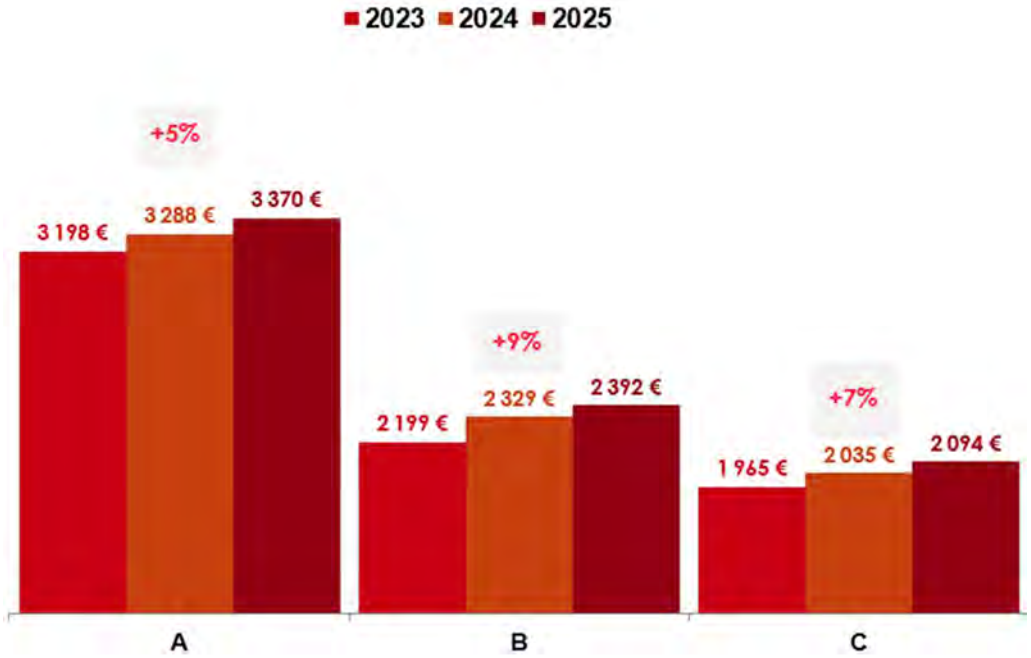
Rémunération nette mensuelle, moyenne et médiane selon la filière, le statut et la catégorie

Population - Filière	Catégorie	Moyenne	Médiane
Fonctionnaires BIATSS	A	3 370 €	3 220 €
	B	2 392 €	2 319 €
	C	2 094 €	2 047 €
Contractuels BIATSS	A	2 422 €	2 223 €
	B	1 846 €	1 766 €
	C	1 821 €	1 707 €
Enseignants	Titulaires	4 227 €	3 955 €
	Contactuels	1 986 €	1 955 €

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

Population - Filière	Catégorie	2025	2024	2023	Écart 2025 - 2023	%
Fonctionnaires BIATSS	A	3 370 €	3 288 €	3 198 €	172 €	5%
	B	2 392 €	2 329 €	2 199 €	193 €	9%
	C	2 094 €	2 035 €	1 965 €	129 €	7%
Contractuels BIATSS	A	2 422 €	2 434 €	2 217 €	206 €	9%
	B	1 846 €	1 791 €	1 719 €	127 €	7%
	C	1 821 €	1 752 €	1 736 €	85 €	5%
Enseignants	Titulaires	4 227 €	4 198 €	4 030 €	196 €	5%
	Contactuels	1 986 €	1 937 €	1 916 €	70 €	4%

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



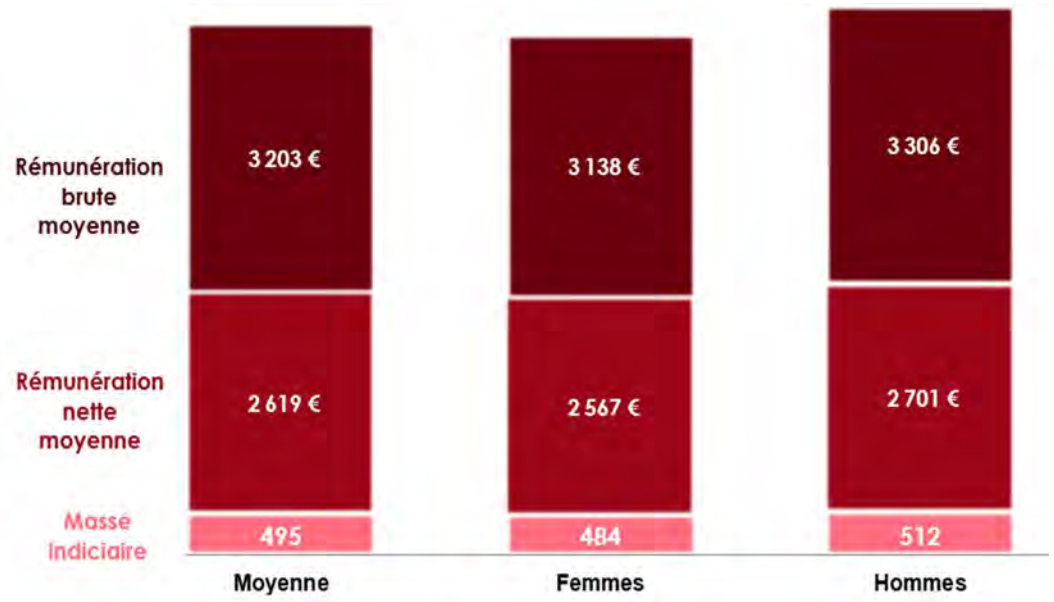
Rémunération moyenne brute mensuelle / nette mensuelle / traitement indiciaire moyen selon la filière, le statut, la catégorie et le sexe

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**	**3 203 €**	**3 138 €**	**3 306 €**	**- 169 €**	**2 619 €**	**2 567 €**	**2 701 €**	**- 134 €**	**495**	**484**	**512**	**-28**
Fonctionnaires BIATSS	**A**	**4 113 €**	4 038 €	4 208 €	**-169 €**	**3 370 €**	3 303 €	3 454 €	**-151 €**	**625**	618	634	**-16**
	B	**2 892 €**	2 892 €	2 889 €	**3 €**	**2 392 €**	2 393 €	2 390 €	**3 €**	**435**	436	434	**1**
	C	**2 555 €**	2 584 €	2 513 €	**70 €**	**2 094 €**	2 125 €	2 050 €	**74 €**	**399**	402	394	**8**
Contractuels BIATSS	**A**	**3 003 €**	2 960 €	3 065 €	**-105 €**	**2 422 €**	2 391 €	2 468 €	**-77 €**	**476**	460	499	**-39**
	B	**2 291 €**	2 290 €	2 292 €	**-3 €**	**1 846 €**	1 851 €	1 834 €	**17 €**	**389**	388	392	**-4**
	C	**2 246 €**	2 285 €	2 209 €	**76 €**	**1 821 €**	1 850 €	1 793 €	**57 €**	**378**	375	380	**-5**
Enseignants	**Global**	**3 650 €**	**3 374 €**	**3 871 €**	**- 497 €**	**2 928 €**	**2 712 €**	**3 100 €**	**- 388 €**	**816**	**737**	**877**	**-140**
Titulaires		**5 230 €**	4 849 €	5 487 €	**-638 €**	**4 227 €**	3 926 €	4 429 €	**-504 €**	**904**	835	951	**-116**
Contractuels		**2 505 €**	2 466 €	2 539 €	**-73 €**	**1 986 €**	1 965 €	2 004 €	**-39 €**	**438**	437	439	**-3**

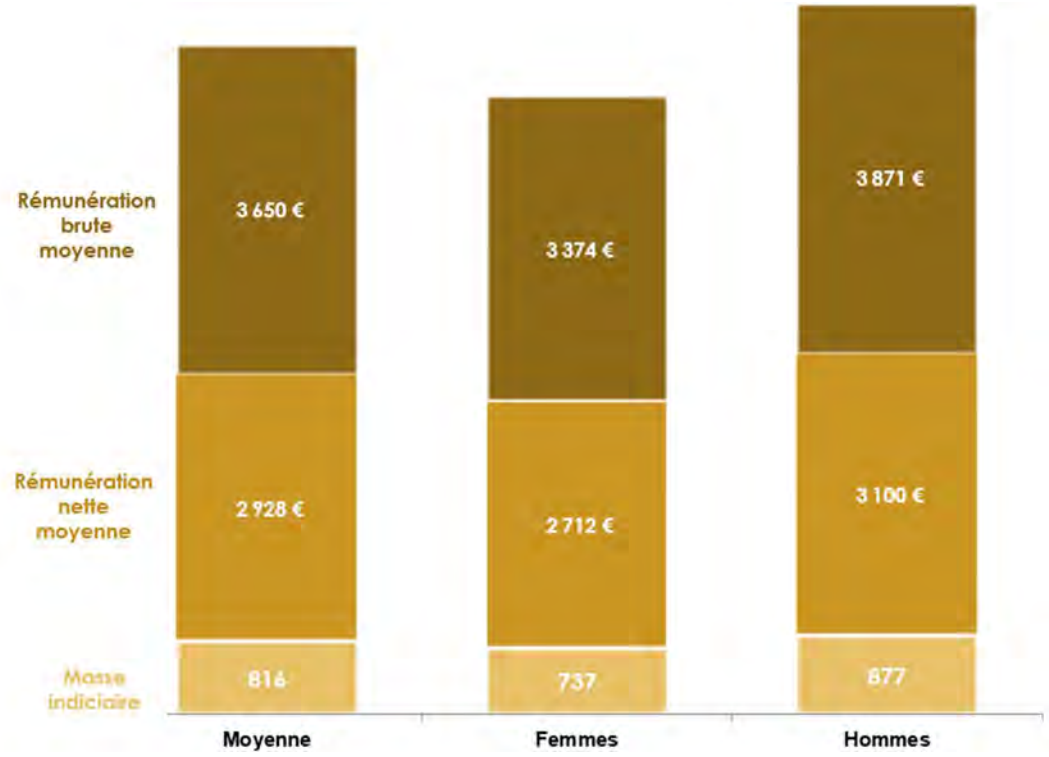
exclus du traitement indiciaire moyen

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 2025	1er Décile			Mediane			Dernier Décile		
		Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global
	Biatss	**2 279 €**	**2 299 €**	**2 280 €**	**2 841 €**	**3 080 €**	**2 906 €**	**4 376 €**	**4 706 €**	**4 557 €**
Contractuels	A	2 228 €	2 228 €	2 228 €	2 645 €	2 841 €	2 645 €	3 805 €	4 400 €	4 020 €
	B	2 091 €	2 091 €	2 091 €	2 130 €	2 130 €	2 130 €	2 491 €	2 613 €	2 603 €
	C	2 051 €	2 084 €	2 052 €	2 084 €	2 084 €	2 084 €	2 661 €	2 318 €	2 590 €
	Total	**2 130 €**	**2 130 €**	**2 130 €**	**2 481 €**	**2 535 €**	**2 535 €**	**3 548 €**	**4 020 €**	**3 805 €**
Fonctionnaires	A	3 047 €	3 217 €	3 097 €	3 885 €	4 051 €	3 916 €	5 316 €	5 439 €	5 372 €
	B	2 488 €	2 465 €	2 486 €	2 808 €	2 787 €	2 787 €	3 364 €	3 341 €	3 362 €
	C	2 328 €	2 301 €	2 316 €	2 531 €	2 487 €	2 505 €	2 887 €	2 677 €	2 774 €
	Total	**2 460 €**	**2 417 €**	**2 454 €**	**2 997 €**	**3 301 €**	**3 091 €**	**4 564 €**	**5 009 €**	**4 753 €**
	EC	**2 200 €**	**2 200 €**	**2 200 €**	**2 749 €**	**2 900 €**	**2 900 €**	**5 438 €**	**6 905 €**	**6 318 €**
	Contractuels	2 098 €	2 200 €	2 100 €	2 316 €	2 432 €	2 432 €	2 900 €	2 900 €	2 900 €
	Fonctionnaires	3 275 €	3 561 €	3 405 €	4 598 €	5 138 €	4 886 €	6 677 €	7 499 €	7 307 €
	Global	**2 200 €**	**2 200 €**	**2 200 €**	**2 822 €**	**2 998 €**	**2 900 €**	**4 975 €**	**6 081 €**	**5 378 €**

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 2025 par population, statut et par sexe
(*1er décile / dernier décile*)

	Rémunération Brute 2025	Interdécile		
		Femme	Homme	Global
	Biatss	**1,9**	**2,0**	**2,0**
Contractuels	A	1,7	2,0	1,8
	B	1,2	1,2	1,2
	C	1,3	1,1	1,3
	Total	**1,7**	**1,9**	**1,8**
Fonctionnaires	A	1,7	1,7	1,7
	B	1,4	1,4	1,4
	C	1,2	1,2	1,2
	Total	**1,9**	**2,1**	**1,9**
	EC	**2,5**	**3,1**	**2,9**
	Contractuels	1,4	1,3	1,4
	Fonctionnaires	2,0	2,1	2,1
	Global	**2,3**	**2,8**	**2,4**

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 2025, 10% des personnels les mieux payés perçoivent une rémunération brute 2,4 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 2,8 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 2025	1er Décile			Mediane			Dernier Décile		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Biatss	**1 876 €**	**1 863 €**	**1 868 €**	**2 333 €**	**2 503 €**	**2 377 €**	**3 580 €**	**3 841 €**	**3 700 €**
Contractuels	1 726 €	1 712 €	1 724 €	2 038 €	2 038 €	2 038 €	2 787 €	3 228 €	2 989 €
Fonctionnaires	2 021 €	1 992 €	2 007 €	2 469 €	2 715 €	2 547 €	3 735 €	4 054 €	3 889 €
EC	**1 758 €**	**1 768 €**	**1 768 €**	**2 164 €**	**2 344 €**	**2 331 €**	**4 344 €**	**5 546 €**	**5 091 €**
Contractuels	1 688 €	1 740 €	1 707 €	1 875 €	1 955 €	1 955 €	2 331 €	2 344 €	2 344 €
Fonctionnaires	2 717 €	2 857 €	2 801 €	3 728 €	4 156 €	3 955 €	5 415 €	6 036 €	5 876 €
Global	**1 768 €**	**1 768 €**	**1 768 €**	**2 302 €**	**2 417 €**	**2 341 €**	**3 979 €**	**4 881 €**	**4 344 €**

Rapport interdécile salaire net mensuel médian 2025 par population, statut et par sexe (*1erdécile / dernier décile*)

Rémunération nette 2025	Interdécile		
	Femme	Homme	Total
Biatss	**1,9**	**2,1**	**2,0**
Contractuels	1,6	1,9	1,7
Fonctionnaires	1,8	2,0	1,9
EC	**2,5**	**3,1**	**2,9**
Contractuels	1,4	1,3	1,4
Fonctionnaires	2,0	2,1	2,1
Global	**2,3**	**2,8**	**2,5**

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

En 2025, 10% des personnels les mieux payés perçoivent une rémunération nette 2,5 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 2,8 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.

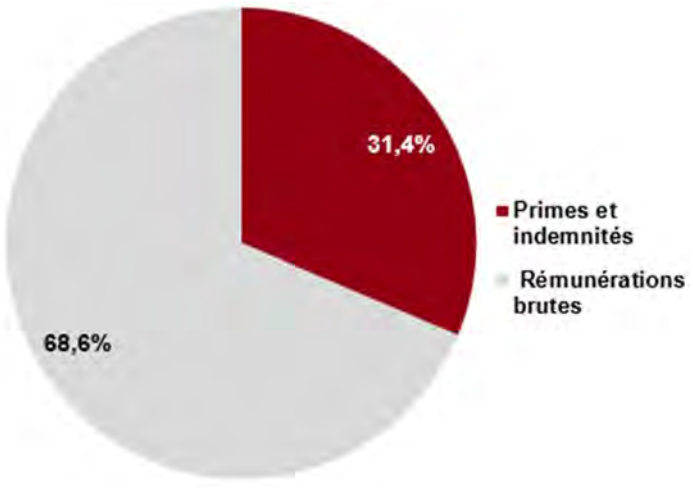
4.4.1 Personnels BIATSS

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

Population - Filière	Catégorie	Période		
		2025	2024	2023
Fonctionnaires	Global	31,4%	29,2%	26,0%
	A	31,0%	29,5%	26,6%
	B	33,5%	31,0%	25,9%
	C	29,0%	25,8%	24,6%
Contractuels	Global	19,8%	17,2%	20,0%
	A	20,8%	18,3%	20,8%
	B	16,8%	14,3%	18,1%
	C	16,5%	15,1%	16,2%

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	2025	2024	2023
BIATSS	**4 579 032 €**	**4 268 937 €**	**4 035 504 €**
Fonctionnaires	3 621 139 €	3 490 792 €	3 184 961 €
Contractuels	957 893 €	778 120 €	850 543 €

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

Primes et indemnités	2025								
	Nombre de bénéficiaires			Montant versé			Moyenne		
	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global
BIATSS	**416**	**256**	**672**	**2 705 976 €**	**1 873 056 €**	**4 579 032 €**	**6 505 €**	**7 317 €**	**6 814 €**
IFSE (Titulaires)	263	168	**428**	1 904 346 €	1 324 152 €	**3 228 498 €**	7 241 €	7 882 €	**7 543 €**
Complement de rémunérat° (Contractuels) - *dont intéressement*	148	88	**236**	543 627 €	376 930 €	**920 556 €**	3 673 €	4 283 €	**3 901 €**
CIA (Titulaires)	250	154	**404**	185 243 €	111 514 €	**296 757 €**	741 €	724 €	**735 €**
Indemnité fin de contrat	15	7	**22**	26 049 €	9 984 €	**36 033 €**	1 737 €	1 426 €	**1 638 €**
Indemnité congès non pris (CET)	17	19	**36**	24 735 €	36 356 €	**61 091 €**	1 455 €	1 913 €	**1 697 €**
Indemnité compensatrice CSG	267	174	**441**	94 719 €	61 726 €	**156 445 €**	355 €	355 €	**355 €**
Abattement Transfert Primes Points (PPCR)	262	165	**430**	- 72 742 €	- 47 606 €	**- 120 348 €**	- 278 €	- 289 €	**- 280 €**

Primes et indemnités des personnels titulaires BIATSS par corps

Primes et indemnités	2025		2024		2023	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
BIATSS Fonctionnaires	**428**	**3 228 498 €**	452	3 490 792 €	452	3 184 961 €
AENES	**58**	**420 214 €**	59	436 089 €	64	399 811 €
ITRF	**303**	**2 324 411 €**	328	2 607 774 €	321	2 313 934 €
Personnels des bibliothèques	**67**	**483 873 €**	65	446 929 €	67	471 216 €

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	2025	2024	2023	Écart 2023 / 2025	
				€	%
BIATSS Fonctionnaires	7 543 €	7 723 €	7 046 €	497 €	7%
AENES	7 245 €	7 391 €	6 247 €	998 €	16%
ITRF	7 671 €	7 951 €	7 209 €	463 €	6%
Personnels des bibliothèques	7 222 €	6 876 €	7 033 €	189 €	3%

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

IFSE *Dont PFI*	2025								
	Nombre de bénéficiaires			Montant versé			Moyenne		
	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global
IFSE	262	166	428	1 904 346 €	1 324 152 €	3 228 498 €	7 268 €	7 977 €	7 543 €
A	113	92	205	970 197 €	864 964 €	1 835 161 €	8 586 €	9 402 €	8 952 €
B	97	40	137	666 145 €	285 874 €	952 019 €	6 867 €	7 147 €	6 949 €
C	52	34	86	268 004 €	173 314 €	441 318 €	5 154 €	5 097 €	5 132 €

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	2025		2024		2023	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
BIATSS Fonctionnaires	2	36 714 €	4	42 956 €	3	39 022 €

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.
Cette indemnité n'est plus versée dans la fonction publique depuis 2024 :

GIPA	2025		2024		2023	
	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 €

Primes et indemnités des personnels contractuels BIATSS

Primes et indemnités	Type	2025	2024	2023
BIATSS Contractuels	Montant	957 893 €	778 120 €	850 543 €
	Montant moyen	3 991 €	3 229 €	3 375 €
	Nb bénéficiaires	240	241	252

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	739 377 €	7	3	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	2025	2024	2023
A	92%	89%	91%
B	8%	11%	9%
Total	100%	100%	100%

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) par sexe

Sexe	2025	2024	2023
Femmes	56%	58%	59%
Hommes	44%	42%	41%
Total	100%	100%	100%

Répartition du nombre de bénéficiaires NBI par sexe

Sexe	Nb	%
Femmes	36	56%
Hommes	28	44%
Total	64	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 31/12/2025.

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

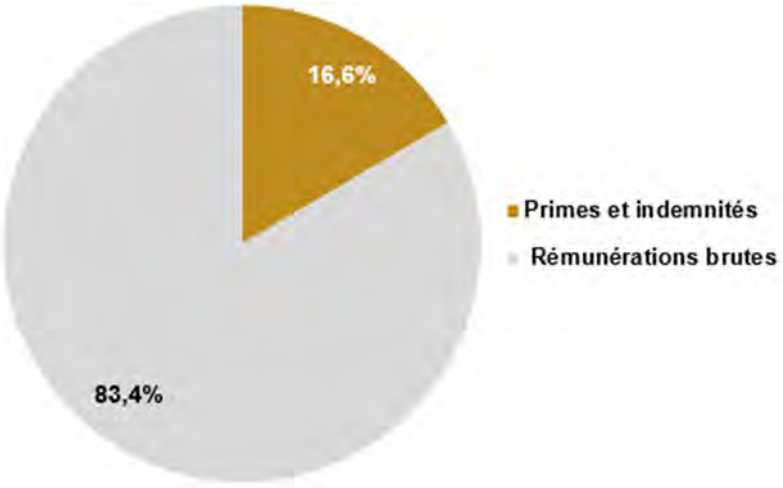
Filière	Catégorie	Corps	Supports budgétaires	Effectif en activité 31/12/2025
AENES		Agent comptable	1	1
		DGNAL	1	1
	A	AENESR	2	0
		CASU	0	0
		AAE	21	14
	B	SAENES	49	24
	C	ADJENES	66	16
		AENES	**140**	**56**
BIB		Conservateur général	1	1
	A	Conservateur	15	10
		Bibliothécaire	9	8
	B	BAS	19	24
	C	MAG	27	18
		BIBLIOTHEQUES	**71**	**61**
ITRF		IGR	31	48
	A	IGE	105	128
		ASI	32	41
	B	TCH	79	127
	C	ADT	96	59
		ITRF	**343**	**403**
SANTÉ SOCIALE		Medecin	0	1
	A	Infirmier	2	2
		Psychologue	0	2
		SANTÉ - SOCIALE	**2**	***5***
Autres		***Congés de formation***	*1*	*0*
		TOTAL	**557**	**525**

4.4.4 Personnels ENSEIGNANTS

Part des primes et indemnités dans la rémunération selon le statut

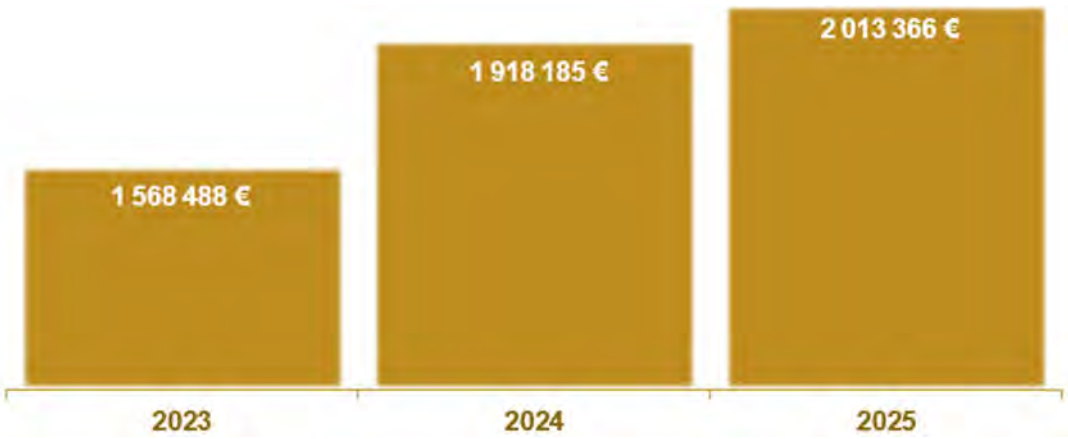
Population - Filière	Catégorie	2025	2024	2023
Enseignants	Titulaires	16,6%	15,6%	11,0%
	Contractuels	0,9%	1,0%	3,0%

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires



Évolution annuelle du montant de primes et indemnités des personnels ENSEIGNANTS

Population	2025	2024	2023
Enseignants	2 013 366 €	1 918 185 €	1 568 488 €



ENS DE LYON

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

Primes et indemnités	2025								
	Nombre de bénéficiaires			Montant versé			Moyenne		
	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global	Femme	Homme	Global
Enseignants	131	184	315	773 194 €	1 240 172 €	2 013 366 €	5 902 €	6 740 €	6 392 €
RIPEC C1	66	115	181	303 670 €	537 257 €	840 926 €	4 601 €	4 672 €	4 646 €
RIPEC C2	16	25	41	75 159 €	94 390 €	169 549 €	4 697 €	3 776 €	4 135 €
RIPEC C3	39	59	98	183 983 €	277 222 €	461 205 €	4 718 €	4 699 €	4 706 €
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	58	57	115	128 689 €	107 745 €	236 434 €	2 219 €	1 890 €	2 056 €
PES : Prime d'excellence scientifique	7	18	25	40 625 €	106 333 €	146 958 €	5 804 €	5 907 €	5 878 €
PCA : Prime pour charges administratives	10	12	22	15 116 €	41 120 €	56 236 €	1 512 €	3 427 €	2 556 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	8	10	18	6 916 €	8 582 €	15 498 €	865 €	858 €	861 €
Indemnités de commision	3	4	7	4 541 €	11 979 €	16 520 €	1 514 €	2 995 €	2 360 €

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 ENSEIGNANTS par typologie de primes

Primes et indemnités	2025		2024		2023	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Enseignants	315	2 013 366 €	333	1 918 185 €	560	1 568 488 €
RIPEC C1	181	840 926 €	188	763 768 €	189	616 648 €
RIPEC C2	41	169 549 €	32	161 292 €	32	127 327 €
RIPEC C3	98	461 205 €	84	394 674 €	13	85 667 €
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	115	236 434 €	117	202 102 €	117	168 270 €
PES : Prime d'excellence scientifique	25	146 958 €	39	218 209 €	55	304 448 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	18	15 498 €	2	2 400 €	0	0 €
PCA : Prime pour charges administratives	22	56 236 €	6	43 138 €	7	43 437 €
Indemnités de commision	7	16 520 €	23	18 518 €	12	11 217 €
Indemnité inflation	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Indemnité fin de contrat	0	0 €	10	10 230 €	10	13 338 €
Prime ERC	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Prime exceptionnelle Covid	0	0 €	0	0 €	0	0 €
GIPA	0	0 €	32	33 090 €	10	17 519 €
Prime de pouvoir d'achat (PEPA)	0	0 €	4	1 217 €	303	180 617 €

Masse salariale brute des 10 plus hautes rémunérations

Population	somme 10 plus hautes rémunérations	Nb femmes bénéficiaires	Nb hommes bénéficiaires	durée cumulée mois
Enseignants	968 258 €	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. Cette indemnité n'est plus versée dans la fonction publique depuis 2024 :

GIPA	2025		2024		2023	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
Enseignants	-	- €	32	33 090 €	10	17 519 €

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 31/12/2025
Emploi de direction	3	2
PR	83	68
MCF	132	102
Assistant Enseignement Sup	1	0
Professeur agrégé	55	45
Professeur certifié	18	5
Professeur des écoles	5	6
ATER	13	39
PAST	3	2
Lecteur ou maître langue	16	16
Total	329	285

5. FORMATIONS DES PERSONNELS

5.1 Les chiffres clés de la formation professionnelle

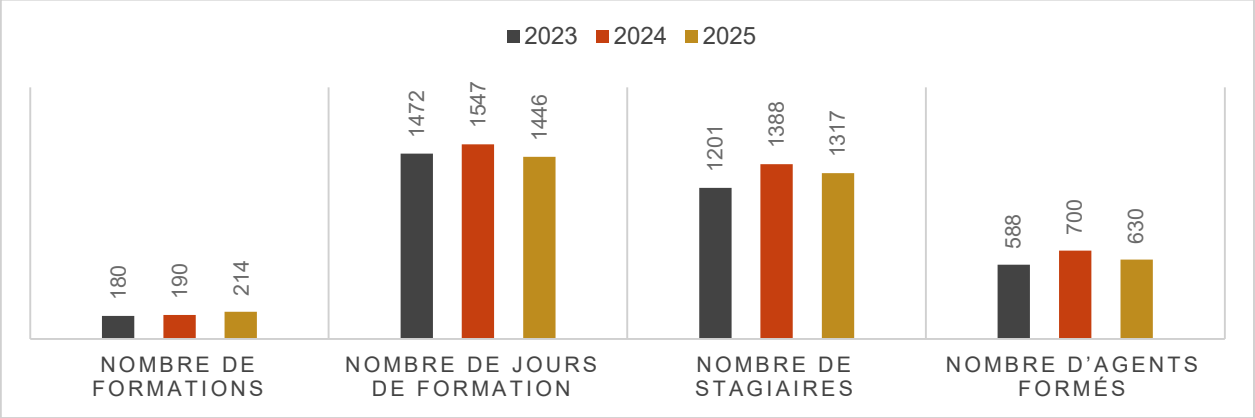
Les chiffres clés présentés ci-après comprennent l'ensemble des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon, ainsi que les personnels des établissements partenaires, travaillant sur le site de l'école tels que le CNRS, l'INSERM, l'INRIA.

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 2023/2024/2025

	2023	2024	2025
Nombre de formations	**180**	**190**	**214**
Nombre de jours de formation	**1472**	**1547**	**1446**
Nombre de stagiaires	**1201**	**1388**	**1317**
Nombre d'agents formés	**588**	**700**	**630**
Nombre de jour de formation suivi par agent	**2,5**	**2,2**	**2,3**



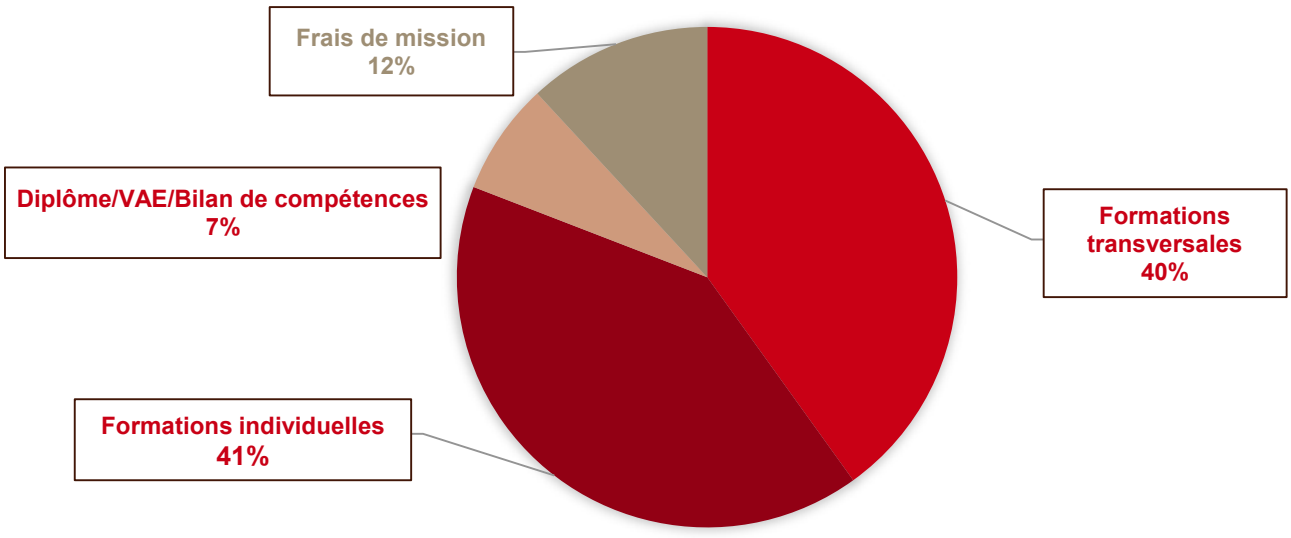
ENS DE LYON

5.2 La répartition du budget pour la formation des personnels

La réalisation du budget alloué à la formation professionnelle au 31 décembre 2023 / 2024 / 2025

Types de formations	2023		2024		2025	
	Budget prévisionnel	**Budget réalisé**	Budget prévisionnel	**Budget réalisé**	Budget prévisionnel	**Budget réalisé**
Formations transversales	59 443 €	**55 426 €**	71 737 €	**59 656 €**	65 000 €	**62 861 €**
Formations individuelles	71 468 €	**73 931 €**	73 204 €	**62 837 €**	65 000 €	**64 011 €**
Diplôme/VAE/Bilan de compétences	10 000 €	**12 442 €**	15 000 €	**12 816 €**	15 000 €	**11 400 €**
Frais de mission	8 000 €	**9 694 €**	8 000 €	**7 475 €**	7 000 €	**18 627 €**
Total	**148 911 €**	**151 493 €**	**167 941 €**	**142 784 €**	**152 000 €**	**156 889 €**

Répartition du budget dépensé en formation professionnelle au 31 décembre 2025



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 2025

Type de personnels / catégorie	Effectifs réels	Nb d'agents formés	Nb agents formées en 2025	Rappel Nb agents formées en 2024
BIATSS	**582**	**376**	**65%**	**68%**
Catégorie A	310	177	57%	54%
Catégorie B	179	123	69%	86%
Catégorie C	93	76	82%	79%
ENSEIGNANTS	**580**	**67**	**12%**	**14%**
Externes Personnels hébergés	-	170	-	-
Total	**1162**	**613**	**-**	**-**

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 2025

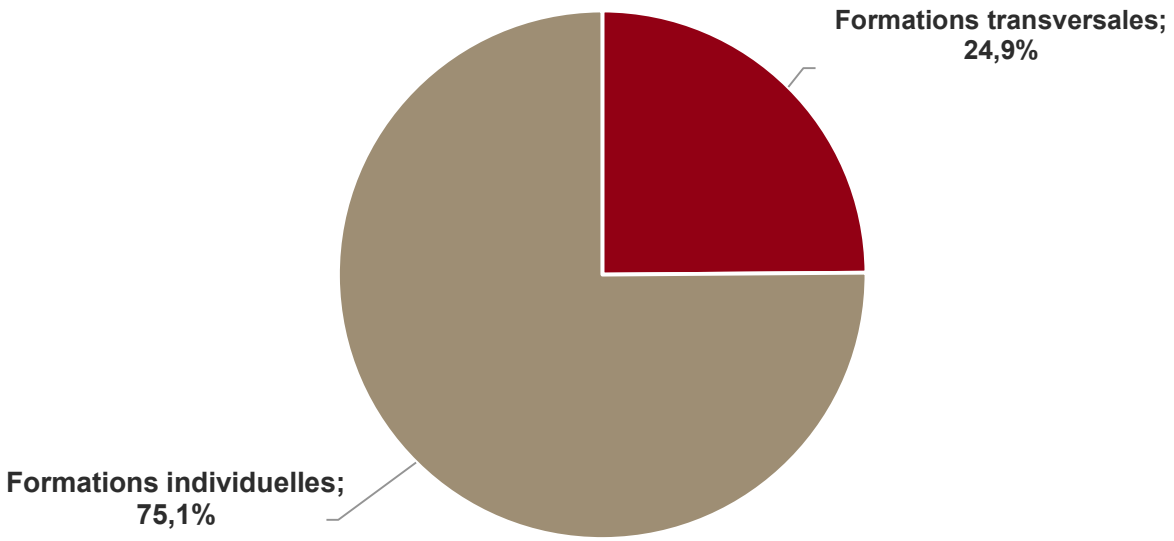
Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
Personnels BIATSS	193	1 055	909	376	128 247 €
Personnels Enseignants	43	145	102	67	15 811 €
Total	**236**	**1200**	**1011**	**443**	**144 058 €**

5.3.1 Focus BIATSS

Répartition des formations suivies pour les personnels BIATSS au 31 décembre 2025

Types de formations	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents
Formations transversales	48	543	610	285
Formations individuelles	145	512	299	202
Total	193	1055	909	487

Répartition du type de formation suivi par les personnels BIATSS au 31 décembre 2025

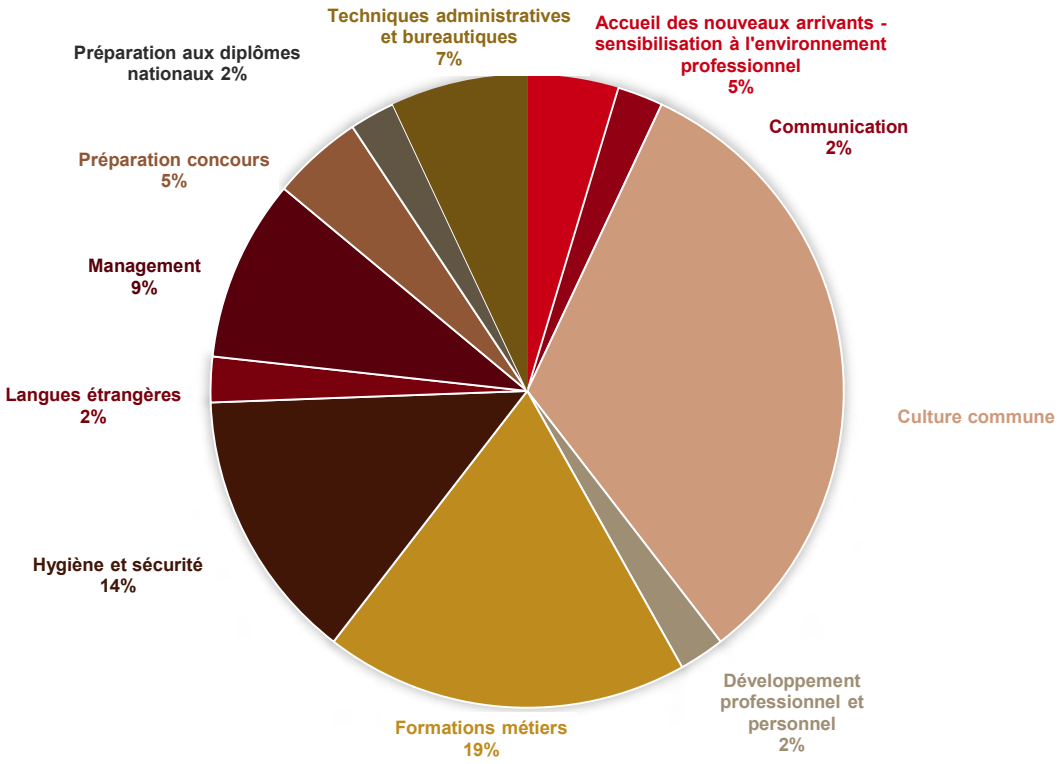


5.3.2 Focus ENSEIGNANTS

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	2	3	6
Communication	1	2	1
Culture commune	14	37	42
Développement professionnel et personnel	1	4	1
Formations métiers	8	52	11
Hygiène et sécurité	6	15	26
Langues étrangères	1	8	1
Management	4	17	8
Préparation concours	2	3	2
Préparation aux diplômes nationaux	1	1	1
Techniques administratives et bureautiques	3	3	3
Total général	**43**	**145**	**102**

Répartition des domaines de formations suivies par les personnels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2025

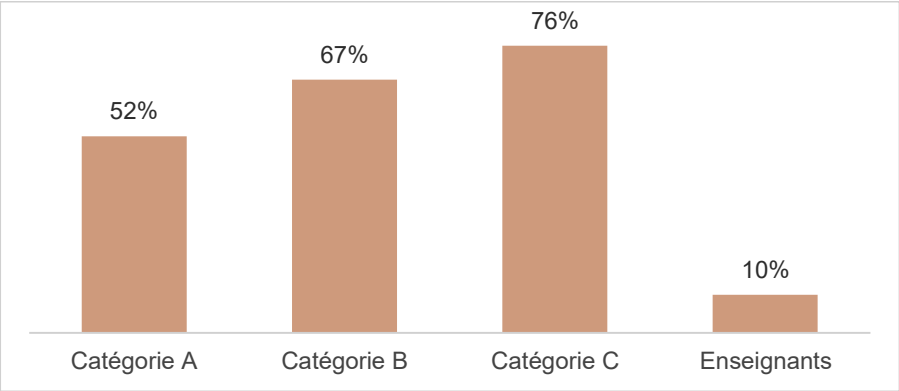


ENS DE LYON

5.4 Les données sexuées de la formation

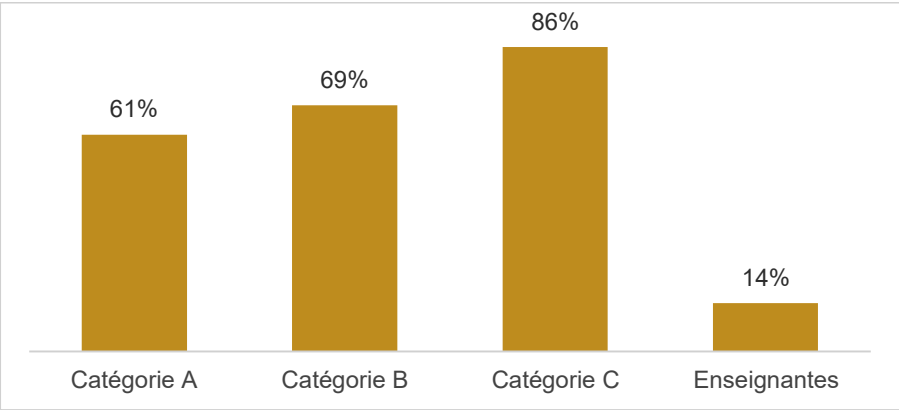
Répartition des agents formés HOMMES par catégorie au 31 décembre 2025

Catégorie	Effectifs HOMMES	Nb d'hommes formés	% des agents hommes formés
Catégorie A	128	66	52 %
Catégorie B	52	35	67 %
Catégorie C	37	28	76 %
Enseignants	329	33	10 %
Total	546	162	30 %



Répartition des agents formés FEMMES par catégorie au 31 décembre 2025

Catégorie	Effectifs FEMMES	Nb de femmes formées	% des agents femmes formées
Catégorie A	182	111	61 %
Catégorie B	127	88	69 %
Catégorie C	56	48	86 %
Enseignantes	251	34	14 %
Total	616	281	46 %



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 2025

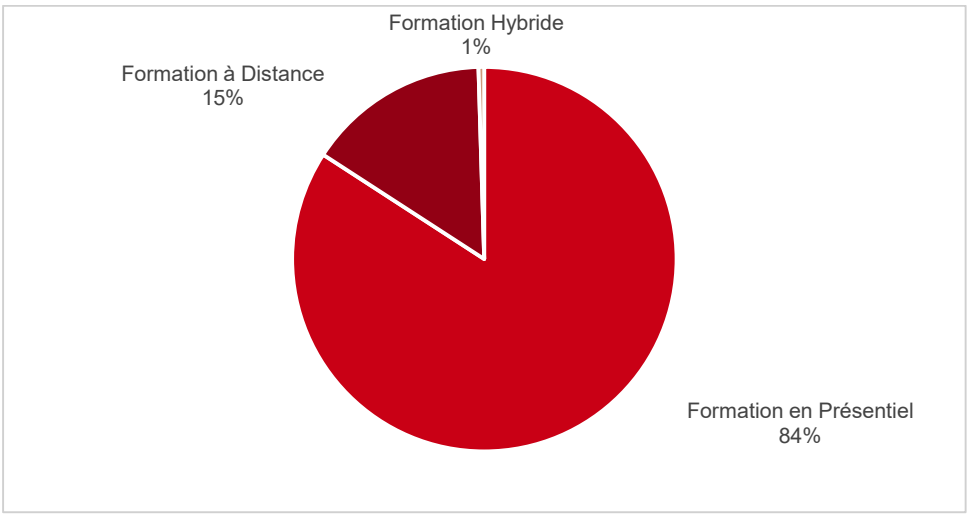
Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
Personnels ENS	39	136	**107**	**90**	570 €
Personnels extérieurs (CNRS, INSERM, INRIA, IFE)	19	146	**186**	**90**	8 103 €
Total	**58**	**282**	**293**	**212**	**8 673 €**

5.6 Les caractéristiques de la formation professionnelle

Répartition des types de formats de la formation professionnelle au 31 décembre 2025

	Nombre de formations	Nombre de jours de formation	Nombre de stagiaires
Présentiel	**170**	**1115**	**941**
Distance	**31**	**75**	**68**
Hybride	**1**	**10**	**2**
Total	**202**	**1200**	**1011**

Répartition du nombre de formations selon le type de format réalisées au 31 décembre 2025

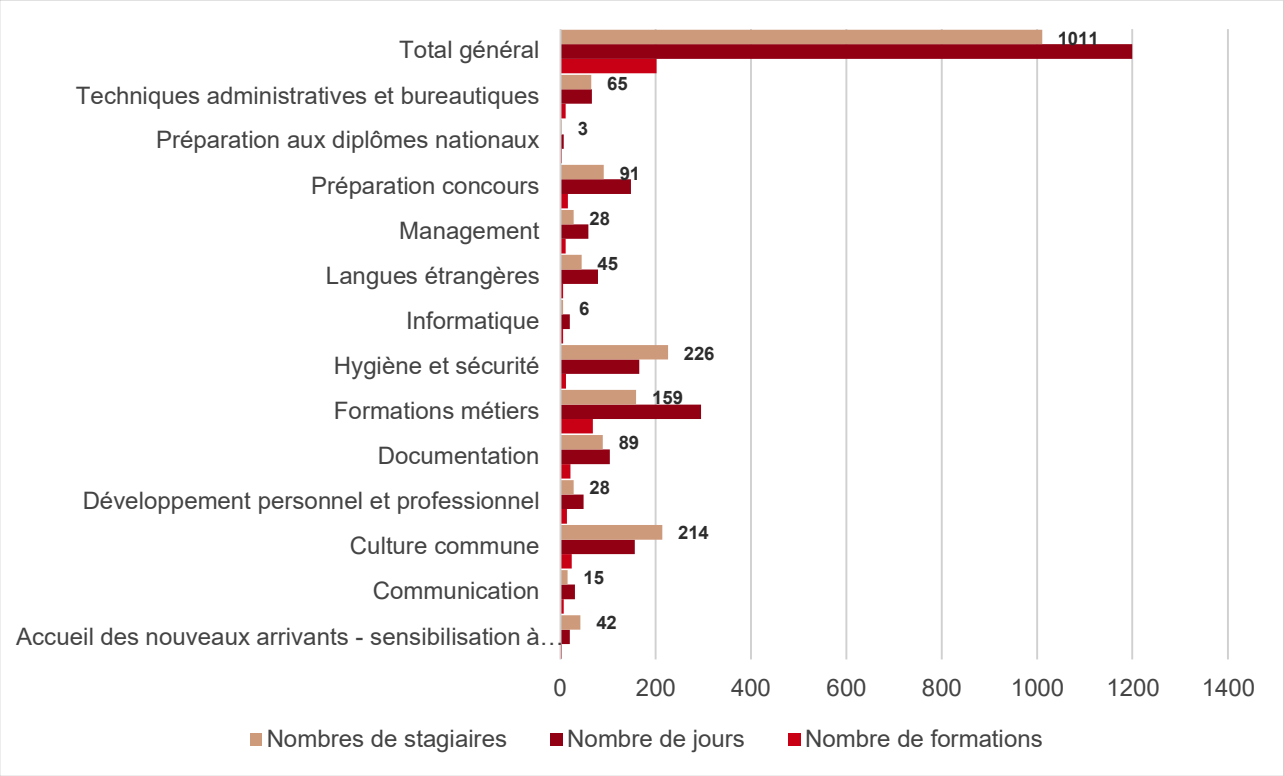


ENS DE LYON

Répartition des domaines de formation selon la nomenclature interministérielle au 31 décembre 2025

Domaine de formation	Nombre de formations	Nombre de jours	Nombre de stagiaires
Accueil des nouveaux arrivants - sensibilisation à l'environnement professionnel	3	20	42
Communication	7	31	15
Culture commune	24	156	214
Développement personnel et professionnel	14	49	28
Documentation	21	104	89
Formations métiers	68	295	159
Hygiène et sécurité	12	166	226
Informatique	6	20	6
Langues étrangères	6	79	45
Management	11	59	28
Préparation concours	16	148	91
Préparation aux diplômes nationaux	3	7	3
Techniques administratives et bureautiques	11	66	65
Total général	**202**	**1200**	**1011**

Répartition du nombre de stagiaires par domaine de formation au 31 décembre 2025



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 :

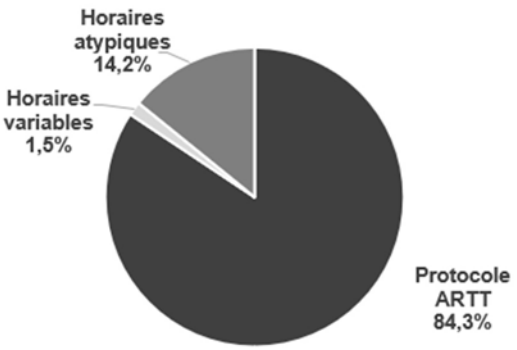
- Les **horaires variables** : cela comprend les horaires en alternance hebdomadaire matin/après-midi (horaires concernant les agents de sécurité) et les horaires amenés à se prolonger le soir (horaires concernant les régisseurs du théâtre et de la résidence) ;

- 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 2025



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 2025

Type de personnels	Nb agents	% nb agents
Protocole ARTT	512	84,3%
BIATSS	497	81,9%
Chargés d'études et de recherche	13	2,1%
Enseignants administratifs	2	0,3%
Horaires variables	9	1,5%
Sécurité	7	1,2%
Régisseurs	2	0,3%
Horaires atypiques	86	14,2%
Entretien	10	1,6%
BDL	76	12,5%
Total	607	-

Le **protocole télétravail** à l'ENS de Lyon s'applique aux personnels Biatss dont la quotité de travail est au moins égale à 50% 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 à 2 jours maximum pour les personnels dont la quotité de travail varie entre 80% et 90%.
- 0,5 à 1 jour maximum pour les personnels dont la quotité de travail varie entre 50% et 70%.
- Selon la formule de télétravail choisie, le nombre de jours flottants varie de 10 à 20 jours 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 2025/2026, 361 agents ont bénéficié du dispositif de télétravail et 41 agents ont bénéficié du télétravail exceptionnel au cours du mois de septembre 2025.

Nombre de jours	HOMMES	FEMMES	Nombre total d'agents	% HOMMES	%FEMMES	% total
2 jours	31	64	95	28,70	25,30	26,32
1,5 jours	25	82	107	23,15	32,41	29,64
1 jour	30	64	94	27,78	25,30	26,04
0,5 jour	13	27	40	12,04	10,67	11,08
Flottant	9	16	25	8,33	6,32	6,93
Total général	108	253	361	100%	100%	100%

6.1.2 La retraite additionnelle de la fonction publique

De quoi parle-t-on pour la RAFP ?

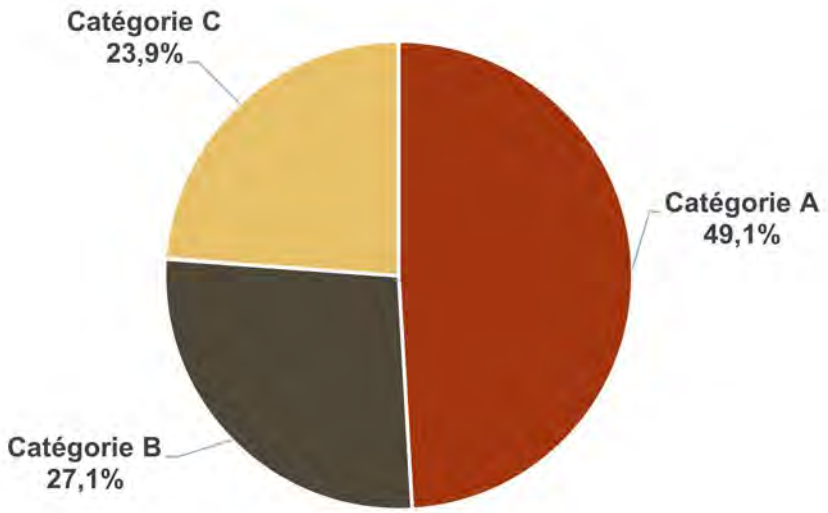
La **retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)** est une pension de retraite versée en complément de la retraite de base. Durant toute la carrière d'un fonctionnaire, celui-ci accumule des points de retraite. Ils sont notamment calculés en prenant compte de diverses primes et indemnités versées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

Catégorie de personnels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de jours RAFP (CET)	0	14	0	14

6.2 Compte épargne temps (CET)

Répartition du nombre d'agents détenant un CET au 31 décembre 2025

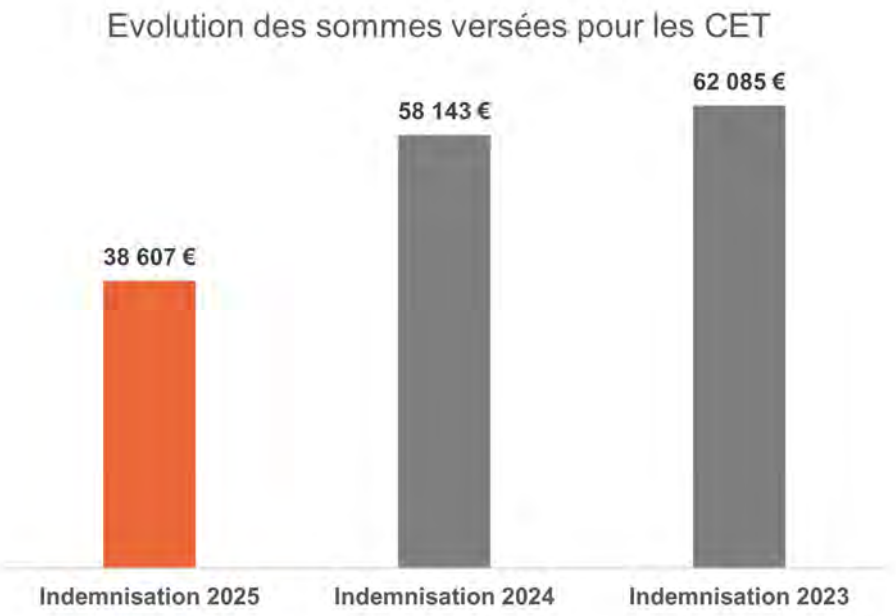
Catégorie	Nb agents	% nb agents
Catégorie A	107	49,1%
Catégorie B	59	27,1%
Catégorie C	52	23,9%
Total général	218	-



Répartition des sommes versées du CET aux agents sur les années 2025, 2024 et 2023

CET	Indemnisation 2025	Indemnisation 2024	Indemnisation 2023
Evolution des sommes versées pour les CET	38 607 €	58 143 €	62 085 €

ENS DE LYON



Caractéristiques des personnels détenant un CET au 31 décembre 2025

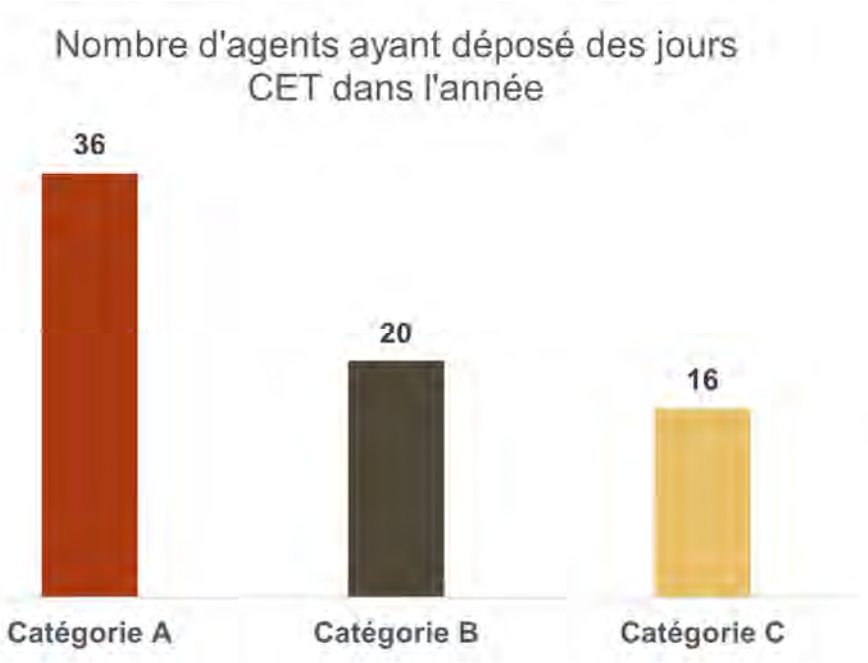
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2025	Total 2024
Nombre d'agents ayant un CET	107	59	52	218	207
Nombre de jours CET utilisés dans l'année	166 jours	113 jours	29 jours	308 jours	447 jours
Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année	36	20	16	72	83
Nombre de jours déposés fin 2025 sur les CET	260 jours	167 jours	113 jours	540 jours	749 jours
Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET	2172 jours	1322 jours	951 jours	4445 jours	4120 jours

Répartition du nombre de jours de CET utilisés par les agents selon la catégorie au 31 décembre 2025



ENS DE LYON

Répartition du nombre d'agent ayant déposé des jours de CET selon la catégorie au 31 décembre 2025

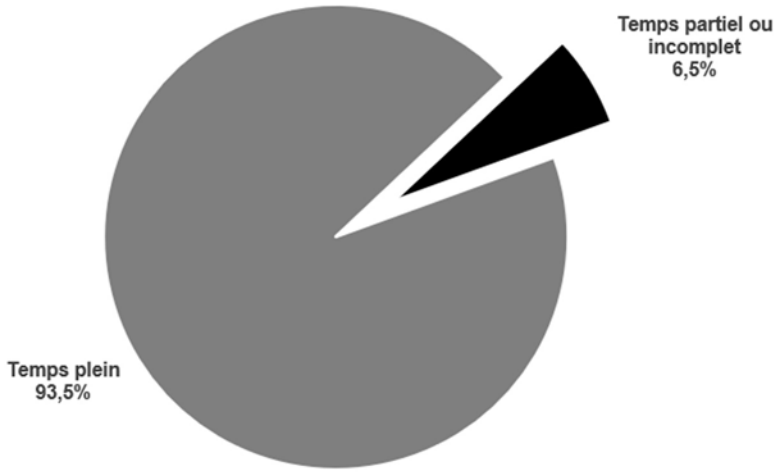


ENS DE LYON

6.3 Quotités (temps partiels et temps incomplets)

Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2025

Temps plein / Temps partiel ou incomplet	Effectifs 2025
Temps plein	1087
Temps partiel ou incomplet	75
Total général	1162

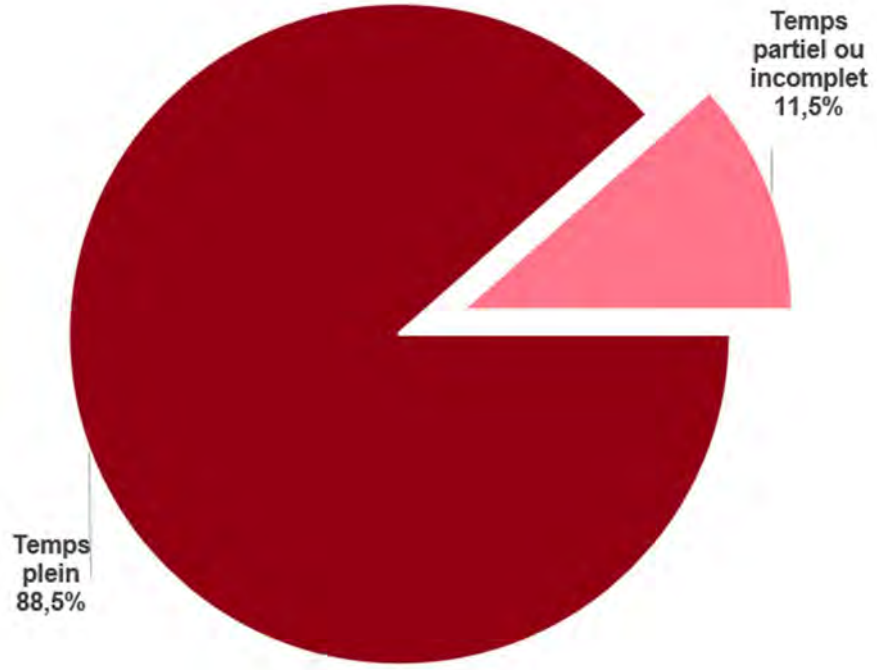


Répartition des personnels par quotité de travail selon la population au 31 décembre 2025

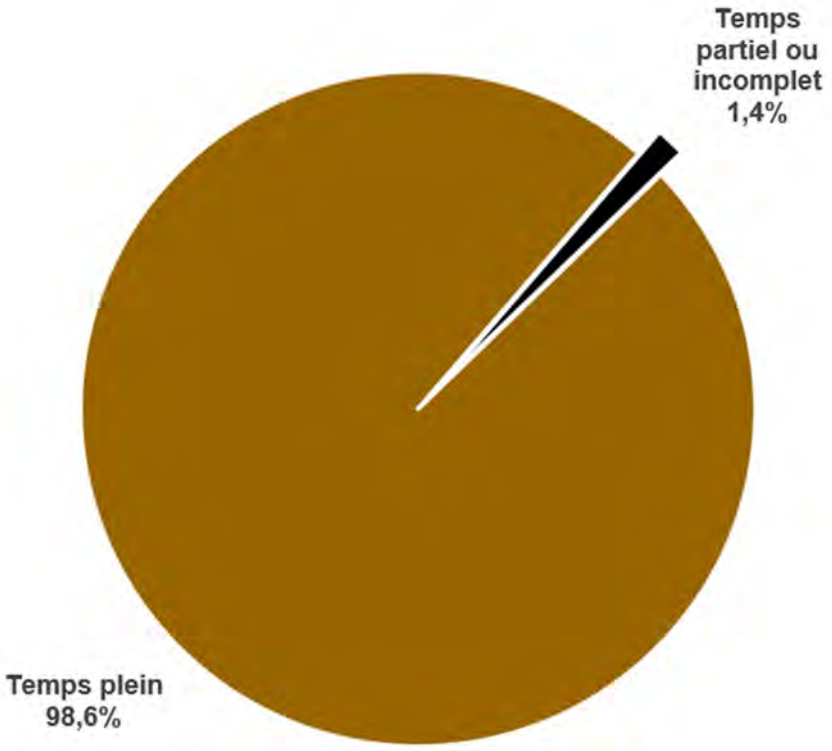
Quotité	Effectifs réels 2025	
	BIATSS	ENSEIGNANT
Temps plein	515	572
Temps partiel ou incomplet	67	8
90%	3	1
80%	44	2
70%	6	0
60%	4	1
50%	9	4
40%	1	0
20%	0	0
Total général	582	580

ENS DE LYON

Répartition des personnels BIATSS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2025



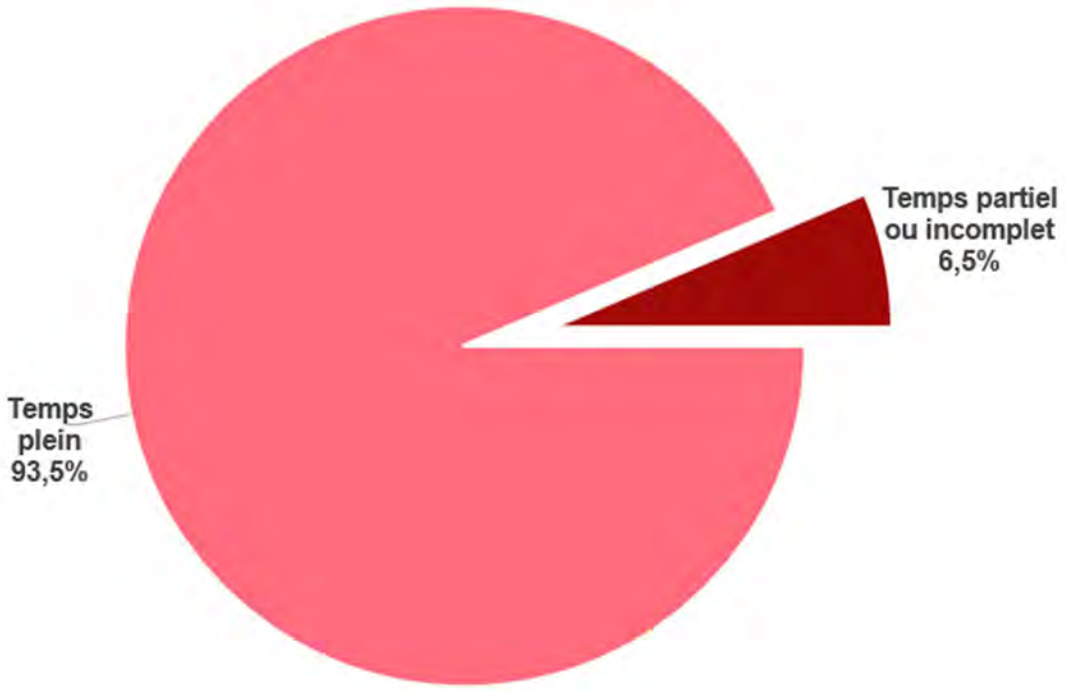
Répartition des personnels ENSEIGNANTS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2025



Répartition des personnels BIATSS selon la quotité de travail au 31 décembre 2025

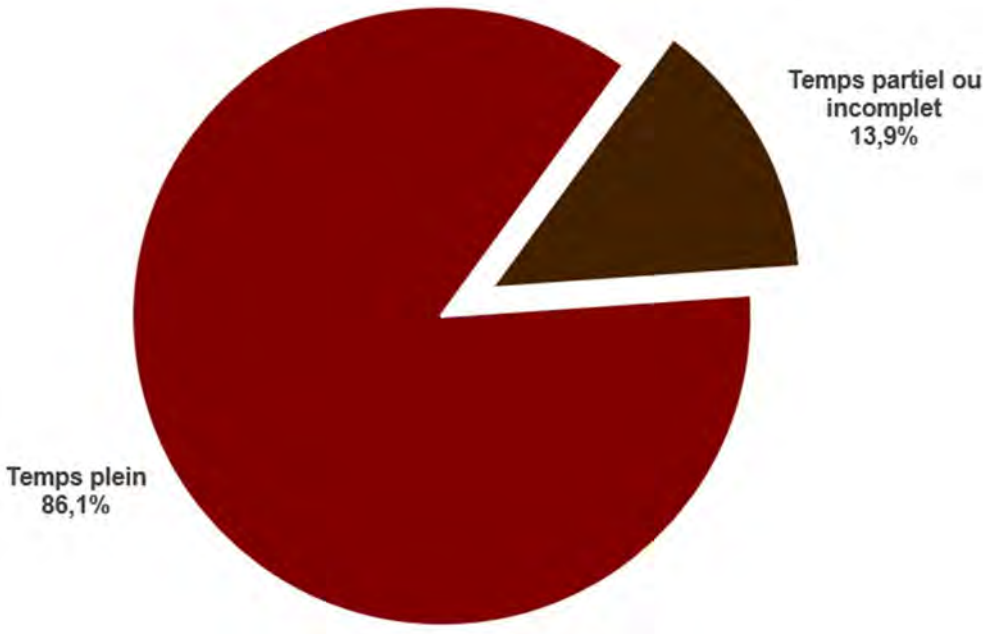
Quotité	Effectifs réels 2025	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
Temps plein	174	341
Temps partiel ou incomplet	12	55
90%	0	3
80%	6	38
70%	3	3
60%	1	3
50%	1	8
40%	1	0
20%	0	0
Total général	186	396

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2025



ENS DE LYON

Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2025



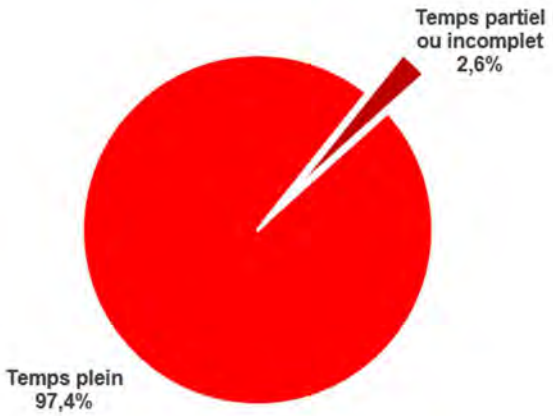
Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie et la quotité de travail au 31 décembre 2025

Catégorie - Titulaires/Contractuels	Quotités de travail chez les BIATSS en 2025								
	100	90	80	70	60	50	40	20	Total
CONTRACTUEL	93,5%	0,0%	3,2%	1,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,0%	100%
A	93,0%	0,0%	3,9%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,0%	100%
B	95,7%	0,0%	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
C	91,7%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
TITULAIRE	86,1%	0,8%	9,6%	0,8%	0,8%	2,0%	0,0%	0,0%	100%
A	89,6%	0,5%	8,2%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	100%
B	83,5%	0,0%	11,3%	2,3%	0,8%	2,3%	0,0%	0,0%	100%
C	82,7%	2,5%	9,9%	0,0%	2,5%	2,5%	0,0%	0,0%	100%
Total général	88,5%	0,5%	7,6%	1,0%	0,7%	1,5%	0,2%	0,0%	100%

Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la quotité de travail au 31 décembre 2025

Quotité	Effectifs réels 2025	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
Temps plein	350	222
Temps partiel ou incomplet	2	6
90%	0	1
80%	0	2
60%	0	1
50%	2	2
Total général	352	228

Répartition des personnels ENSEIGNANTS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2025



Répartition des personnels ENSEIGNANTS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2025

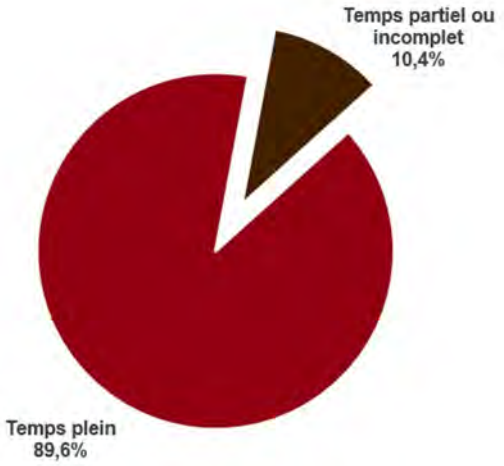


ENS DE LYON

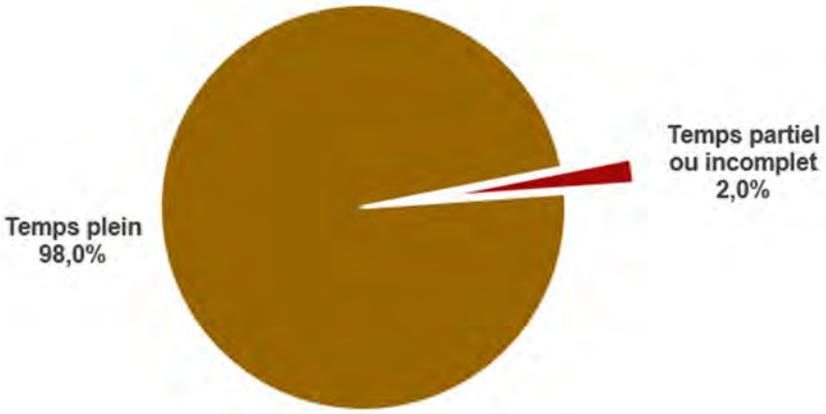
Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet par sexe au 31 décembre 2025

Quotité	Effectifs réels 2025	
	FEMMES	HOMMES
Temps plein	552	535
Temps partiel ou incomplet	64	11
90%	4	0
80%	40	6
70%	6	0
60%	3	2
50%	10	3
40%	1	0
20%	0	0
Total général	616	546

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



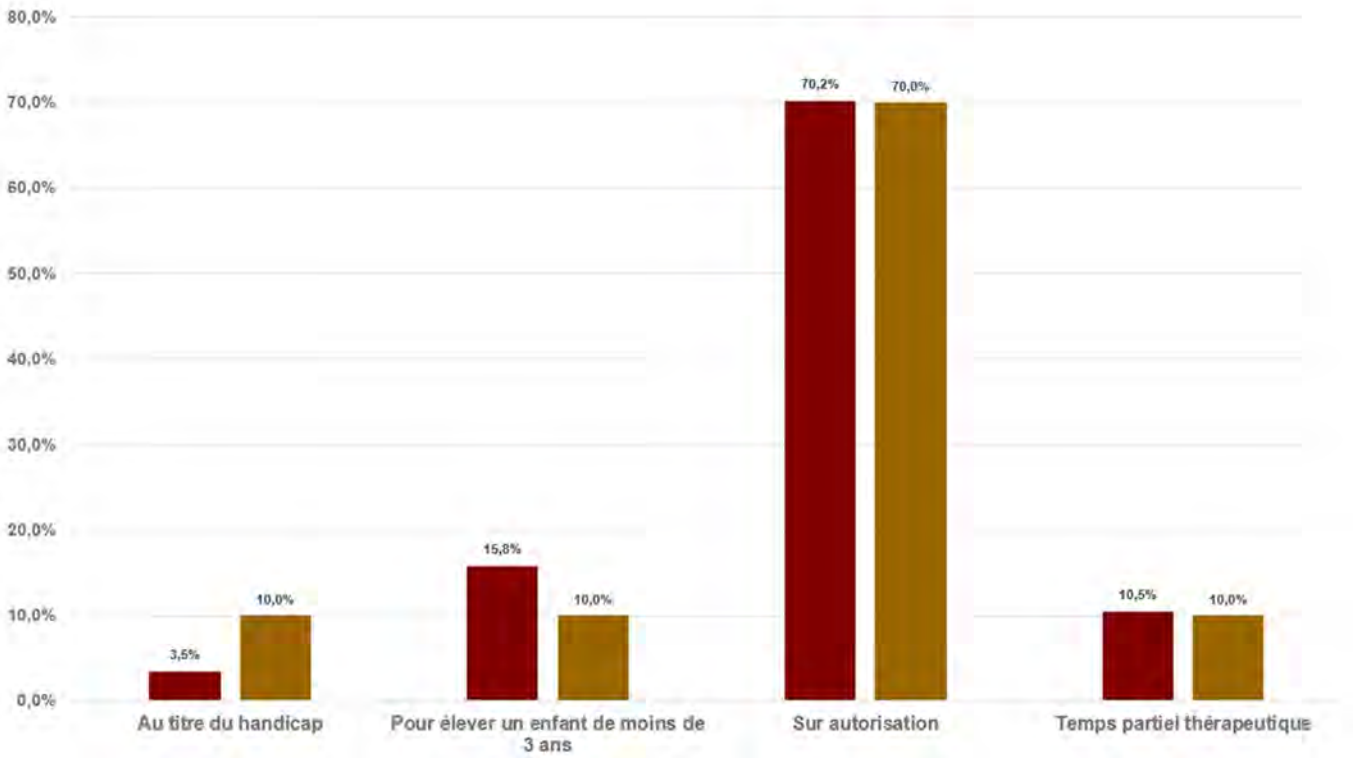
Répartition des hommes à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2024



ENS DE LYON

Répartition des personnels à temps partiel par motif et par sexe au 31 décembre 2025

Quotité	FEMMES	HOMMES	Total général
Au titre du handicap	2	1	3
Pour élever un enfant de moins de 3 ans	9	1	10
Sur autorisation	40	7	47
Temps partiel thérapeutique	6	1	7
Total général	57	10	67



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 2025 et 2024

Motifs d'absence	2025				2024				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	356	568	7547	100%	391	649	7 481	100%	66	1%
Accident de mission	0	0	0	0,0%	2	2	42	0,6%	-42	-
Accident de service	6	8	110	1,5%	5	6	78	1,0%	32	41%
Accident du travail	1	1	126	1,7%	1	1	187	2,5%	-61	-33%
Accident de trajet	4	4	70	0,9%	7	8	79	1,1%	-9	-11%
CLM - CLD	6	7	1 372	18,2%	10	10	1 387	18,5%	-15	-1%
Congés maladie ordinaire	236	358	4 836	64,1%	245	402	4 552	60,8%	284	6%
Congés maternité	9	9	636	8,4%	11	11	644	8,6%	-8	-1%
Congés paternité	11	17	169	2,2%	16	20	235	3,1%	-66	-28%
Soins à un enfant	83	164	228	3,0%	94	189	277	3,7%	-49	-18%

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

En 2025, 356 agents ont totalisé 568 absences, soit l'équivalent de 7 547 jours ouvrés.

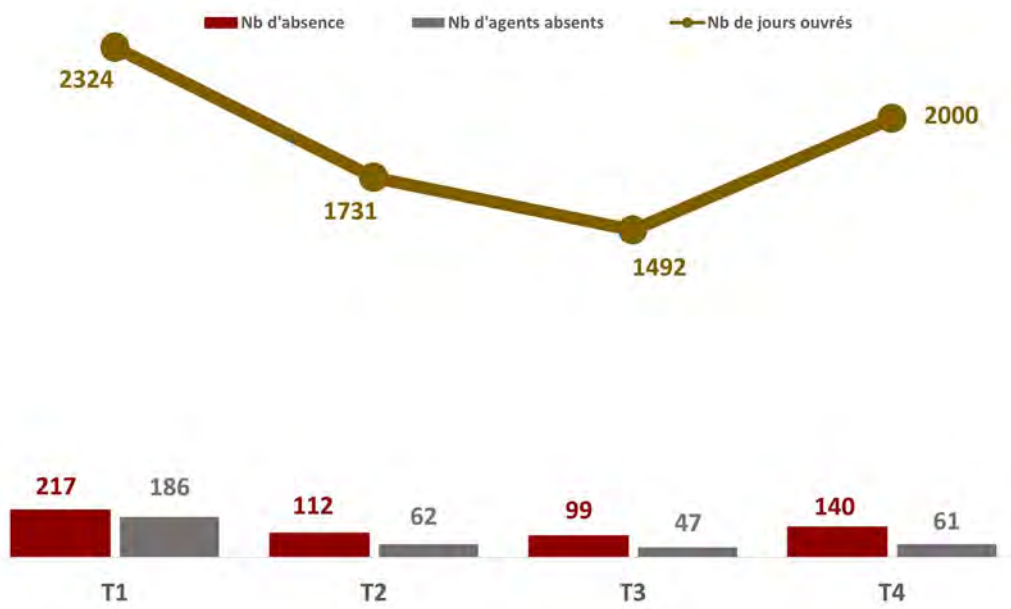
Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2025 par catégorie statutaire

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	203	93	64	360	299	171	98	568	4 305	1 315	1 927	7 547
Accident de mission	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accident de service	1	2	3	6	1	4	3	8	4	32	74	110
Accident du travail	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	126	126
Accident de trajet	2	0	2	4	2	0	2	4	65	0	5	70
CLM - CLD	4	0	6	10	5	0	2	7	868	0	504	1 372
Congés maladie ordinaire	142	55	39	236	201	86	71	358	2 863	1 062	911	4 836
Congés maternité	5	1	3	9	5	1	3	9	288	81	267	636
Congés paternité	8	2	1	11	12	2	3	17	114	38	17	169
Soins à un enfant	41	33	9	83	73	78	13	164	103	102	23	228

Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2025 par sexe

Motifs d'absence	Nb d'agents absents			Nb d'absence			Nb de jours ouvrés d'absence		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Global	249	107	356	416	152	568	5 306	2 241	7 547
Accident de mission	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accident de service	3	3	6	5	3	8	38	72	110
Accident du travail	1	0	1	1	0	1	126	0	126
Accident de trajet	1	3	4	1	3	4	2	68	70
CLM - CLD	4	2	6	5	2	7	868	504	1 372
Congés maladie ordinaire	166	70	236	262	96	358	3 452	1 384	4 836
Congés maternité	9	0	9	9	0	9	636	0	636
Congés paternité	0	11	11	0	17	17	0	169	169
Soins à un enfant	65	18	83	133	31	164	184	44	228

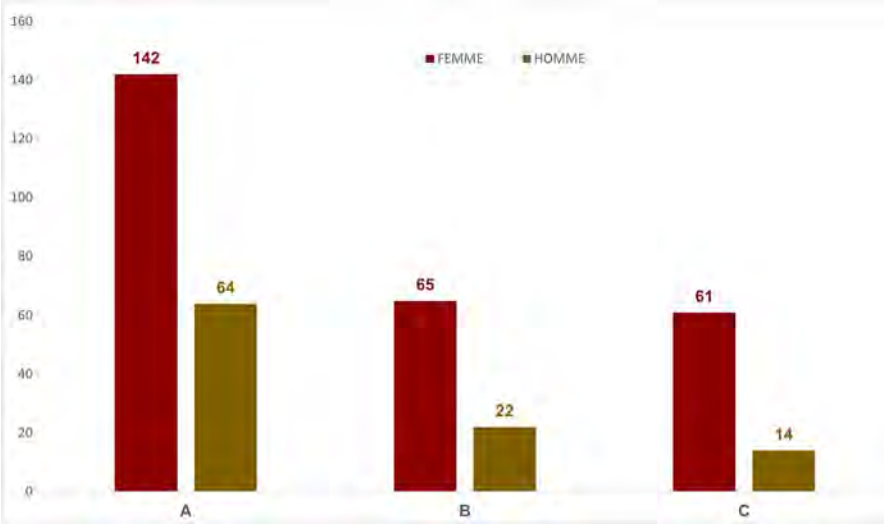
Évolution trimestrielle des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2024



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 2023 et 2025

Evolution congés maladie ordinaire	2025	2024	2023
Nb d'agents absents	236	245	305
Nb d'absence	358	402	450
Nb de jours ouvrés	4 836	4552	4714

Répartition du nombre d'agents en CMO par catégorie et par sexe en 2025



ENS DE LYON

Calcul du taux d'absentéisme global

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

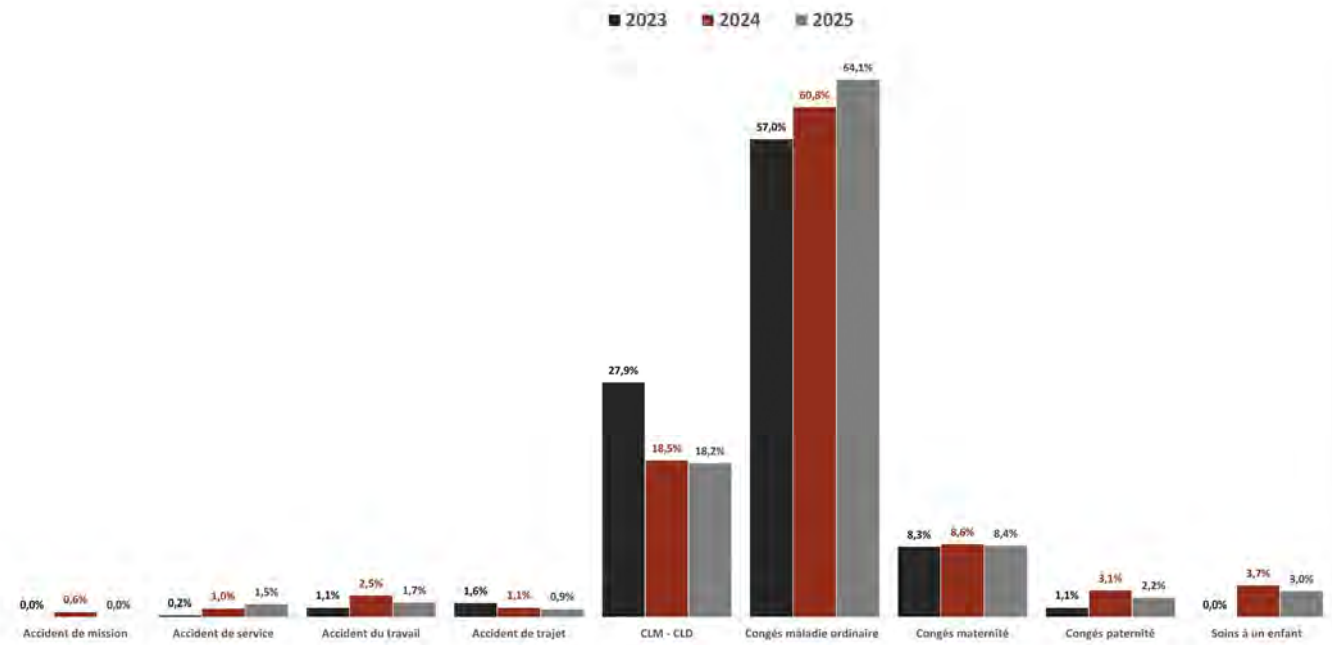
Le taux d'absentéisme mesure le ratio entre le nombre de jours ouvrés d'absences et le temps de travail effectif, toute population confondue (hors élèves fonctionnaires stagiaires). Seuls les motifs d'absence pour maladie ordinaire sont inclus.

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

Taux d'absentéisme	2025	2024	2023
Global	2,1%	2,0%	2,1%

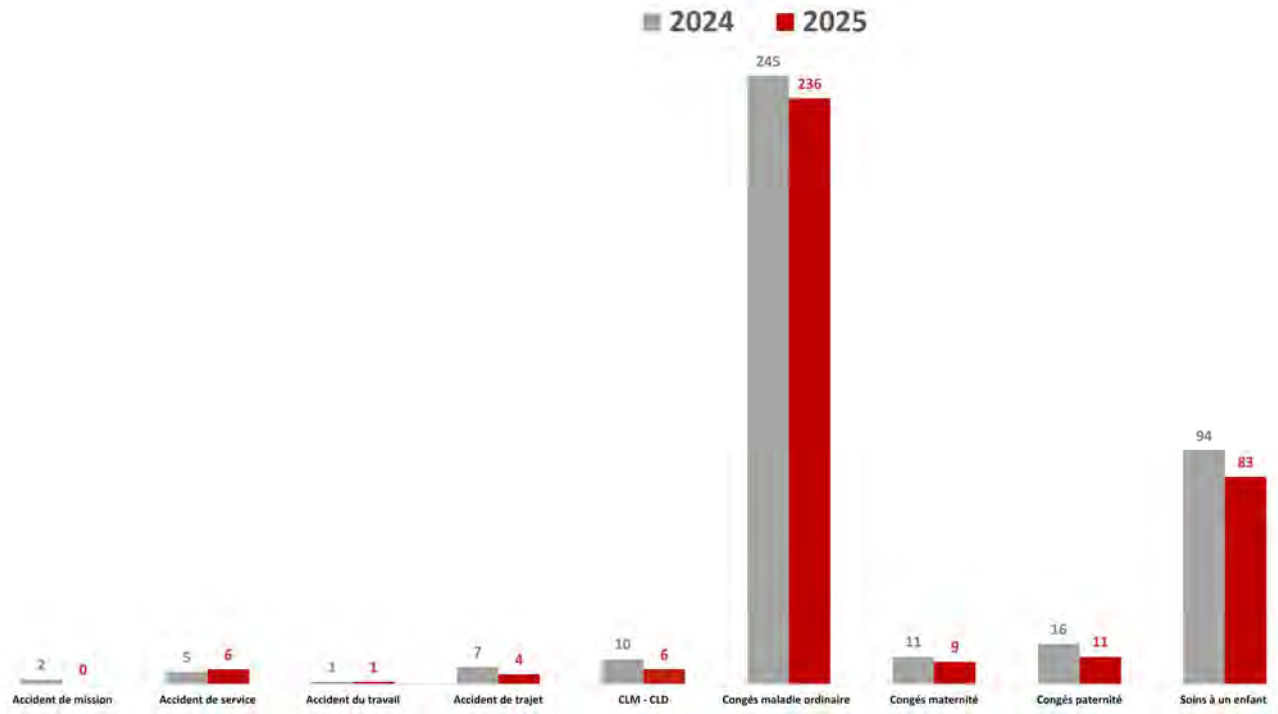
Répartition annuelle des absences par motifs d'absence

Motifs d'absence	Répartition %		
	2025	2024	2023
Global	100%	100%	100%
Accident de mission	0,0%	0,6%	0,0%
Accident de service	1,5%	1,0%	0,2%
Accident du travail	1,7%	2,5%	1,1%
Accident de trajet	0,9%	1,1%	1,6%
CLM - CLD	18,2%	18,5%	27,9%
Congés maladie ordinaire	64,1%	61%	57,0%
Congés maternité	8,4%	8,6%	8,3%
Congés paternité	2,2%	3,1%	1,1%
Soins à un enfant	3,0%	3,7%	2;8%



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

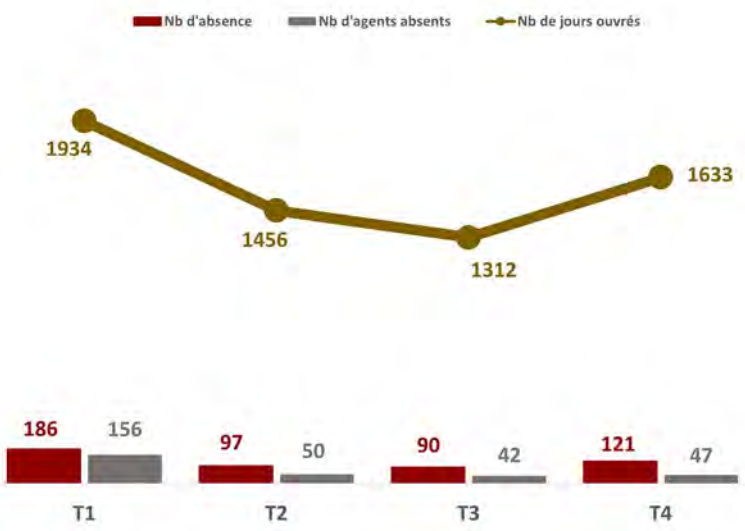
Population	Motifs d'absence	2025		2024		2023		Écarts - nb de jrs ouvrés 2025 / 2024	
		Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	Nb d'agents absents	Nb de jrs ouvrés	En nb	En %
BIATSS	Total	286	6 094	321	5 853	386	6 757	241	4%
	Congés Maladie Ordinaire	185	3 896	199	3 595	265	3 787	301	8%
	CLM - CLD	6	1 372	10	1 387	11	2 211	-15	-1%
	Congés Maternité	6	498	8	436	7	469	62	14%
	Congés Paternité	7	103	11	160	4	55	-57	-36%
	Soins à un enfant ou garde	82	225	93	275	99	235	-50	-18%

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 2025, 286 agents BIATSS (soit 35 de moins qu'en 2024 ; -10,9%) 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 augmente également : 6 094 jours ouvrés sont comptabilisés, soit 241 jours d'absence de plus par rapport à 2024 (+4 %).



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	2025	2024
Nb d'agents absents	185	199
Nb d'absence	298	347
Nb de jours ouvrés	3 896	3 595

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

Taux d'absentéisme	2025	2024	2023
BIATSS	3,3%	3,1%	3,3%

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

Taux d'absentéisme	Femme	Homme	Global
BIATSS	4,0%	2,3%	3,3%

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

Taux d'absentéisme	A	B	C	Global
BIATSS	3,8%	3,1%	4,6%	3,3%

Évolution mensuelle du nombre d'absence pour congés maladie ordinaire

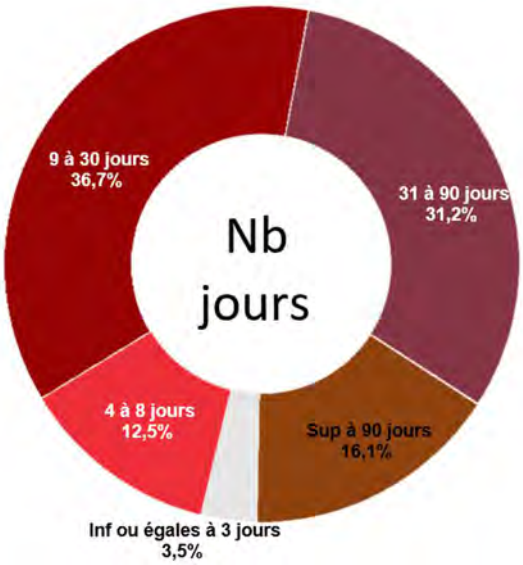


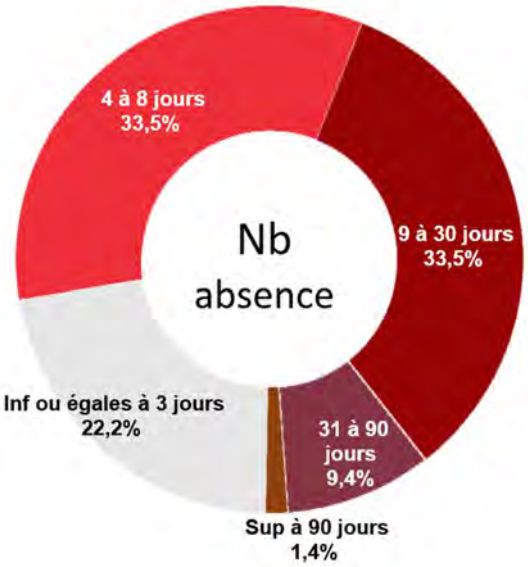
Nombre de jours de carence des personnels Biatss par catégorie statutaire et sexe

Catégorie statutaire	Genre		
	FEMMES	HOMMES	Total
BIATSS	227	83	310
A	101	47	148
B	65	22	87
C	61	14	75

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	**3001**	**212**
Inf ou égales à 3 jours	105	47
4 à 8 jours	375	71
9 à 30 jours	1101	71
31 à 90 jours	936	20
Sup à 90 jours	484	3





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

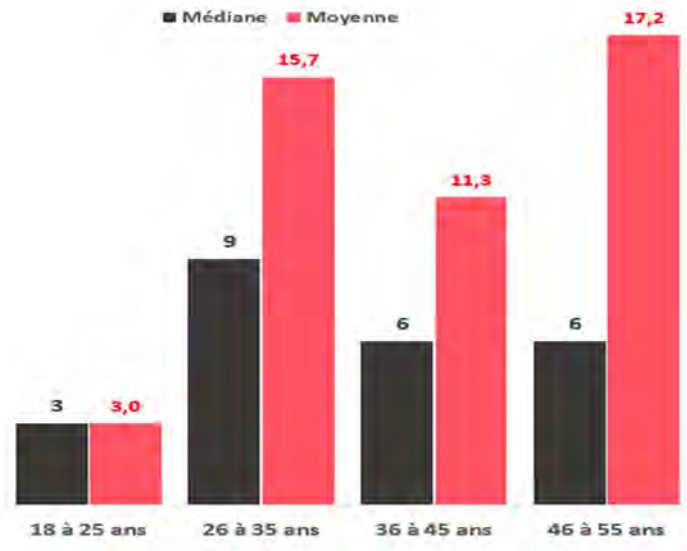
Catégorie d'âge	Répartition du nombre d'absence par durée				
	Inf ou égales à 3 jours	4 à 8 jours	9 à 30 jours	> 30 jrs	Total
BIATSS titulaires	**41%**	**22%**	**25%**	**12%**	**100%**
18 à 25 ans	67%	33%	0%	0%	100%
26 à 35 ans	56%	13%	20%	11%	100%
36 à 45 ans	58%	13%	20%	9%	100%
46 à 55 ans	36%	23%	29%	11%	100%
56 ans et plus	17%	37%	30%	17%	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	2025	
	Nb de jrs d'absence	Nb d'absence
BIATSS titulaires	**3 001**	**212**
18 à 25 ans	0	0
26 à 35 ans	18	6
36 à 45 ans	689	44
46 à 55 ans	935	83
56 ans et plus	1359	79

Catégorie d'âge	Durée d'absence	
	Médiane	Moyenne
BIATSS titulaires	**7**	**14**
18 à 25 ans	-	-
26 à 35 ans	3	3,0
36 à 45 ans	9	15,7
46 à 55 ans	6	11,3
56 ans et plus	6	17,2



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 2025

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	370,74 €
Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif, en centre familial ou séjours linguistiques	0	0 €
Participation aux activités sportives	12	1300 €
TOTAL	20	1670,74€

A noter que les 20 demandes satisfaites concernent 12 personnes (majoritairement des personnels de catégorie B et C pour 58% et 33% de ces catégories respectives).

Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, 83% des personnes appartiennent à la tranche d'âge 36-45 ans et 17% sont dans la tranche d'âge 46 – 55 ans.

139,23 €
C'est le montant moyen des prestations sociales versées en 2025 par personne aidée.

À ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 13176 €.

Année	2023	2024	2025
Dépenses de prestations sociales	**10 765,2 €**	**10 875,56 €**	**14 849,74 €**

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 2025.

40 000 €
C'est le montant de la subvention versée par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2025 à l'association ENSemble.

Membres du bureau

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

Mot de la Présidente ENSemble

L'association du personnel existe depuis 18 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 2025 200 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.

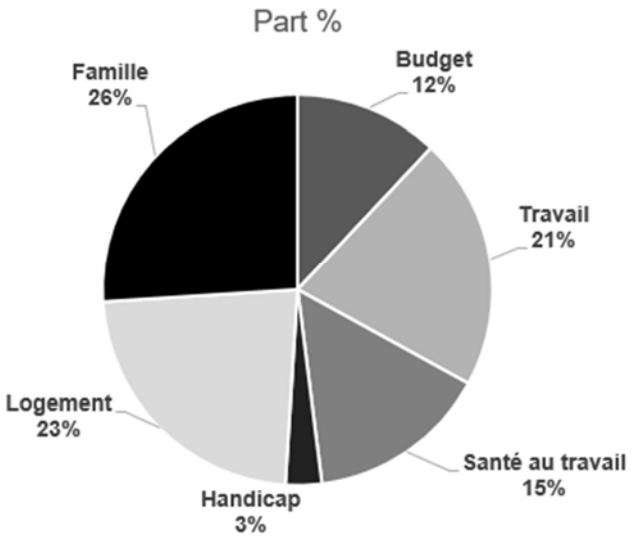
L'assistante sociale intervient principalement auprès des agents en leur proposant un accompagnement individualisé sur de nombreuses thématiques. Cet accompagnement individualisé doit permettre de faciliter l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Répartition des personnes suivies avec ACTIS par population en 2025

Catégorie	Enseignants/Enseignants chercheurs	Personnels Administratif	Normaliens	Total
%	14,0%	79,0%	7,0%	
Nombre de dossiers	9	52	5	66

Répartition des sujets abordés avec ACTIS en 2025

Domaine intervention	Budget	Travail	Santé au travail	Handicap	Logement	Famille
Part %	12%	21%	15%	3%	23%	26%



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 88 entretiens en présentiel sur l'année, ainsi que 73 entretiens téléphoniques et 105 courriels ou courriers échangés, 1 visite 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 7 dossiers ayant reçu un avis favorable (dont 2 aides exceptionnelles dans le cadre d'une situation d'urgence pour un ayant droit d'un agent décédé).

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.

15 392,00€
C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2025.

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 la Société Publique Locale Relation Usagers (ancien 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 230 051,8 €. 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.
Depuis le 01/01/2025, le Fournisseur KEOLIS a été remplacé, par la Société Publique Locale Relation Usagers, qui assure dorénavant, la relation avec les usagers du réseau TCL.
Il y a aussi, eu la mise en place, au 01/09/2025, d'une tarification par zonage, le PDA couvre uniquement les zones 1 et 2, de ce zonage.

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 2025 est de 205 abonnés sur l'ensemble des sites pour un montant total de participation de l'établissement de 115 047,80 €.

345 099,6 €

C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2025

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 2024	différence par rapport à 2024
Personnels ENS< 365	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1628	NC
Personnels ENS INM 365 à 534	NC	NC	NC	NC	NC	NC	11229	NC
Personnels ENS< 426	7 931	33,38%	7 268	34,73%	15 199	34,01%	4622	10577
Personnels ENS INM 427 à 486	3 987	16,78%	2 957	14,13%	6 944	15,54%	2559	4385
Personnels ENS INM 535 à 625	NC	NC	NC	NC	NC	NC	8322	NC
Personnels ENS INM 487 à 539	2 543	10,70%	3 064	14,64%	5 607	12,55%	2515	3092
Personnels ENS INM 540 à 625	2 575	10,84%	3 235	15,46%	5 810	13,00%	2 824	2 986
Personnels ENS INM > 626	6 483	27,29%	4 247	20,30%	10 730	24,01%	10 772	-42
Autres (régularisation normaliens...)	239	1,01%	155	0,74%	394	0,88%	22	372
TOTAL	23 758	100%	20 926	100%	44 684	100%	44 493	191

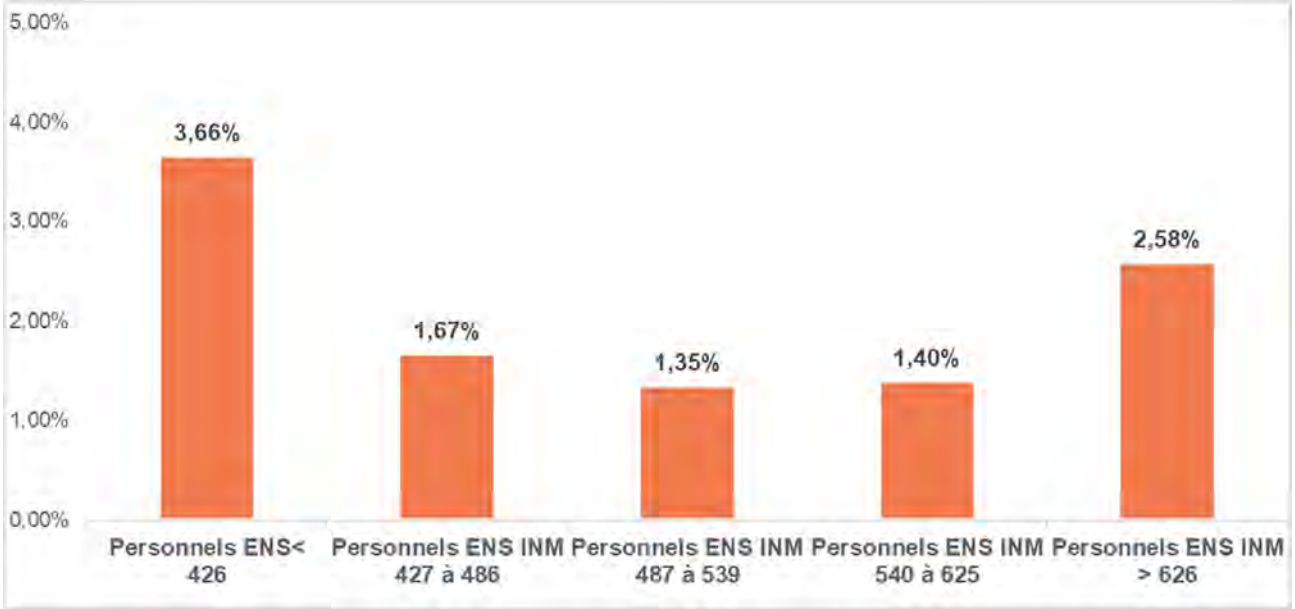
En raison du changement tarifaire et des tranches opéré en 2024, la lisibilité du tableau est rendue difficile en comparaison d'une année sur l'autre pour les différentes tranches. On note cependant une certaine stabilité de la fréquentation globale pour les personnels entre 2024 et 2025 (44 684 passages en 2025 contre 44 493 en 2024, soit +191 passages).

A noter que les fonctionnaires stagiaires sont référencés dans la catégorie étudiant (tableau infra).

Répartition des passages aux restaurants CROUS Descartes et Monod sur l'année 2025

Type d'usager	Nombre de passages 2025	% du total 2025
Etudiants (auditeurs et normaliens)	325 929	78,47%
Personnels ENS< 426	15 199	3,66%
Personnels ENS INM 427 à 486	6 944	1,67%
Personnels ENS INM 487 à 539	5 607	1,35%
Personnels ENS INM 540 à 625	5 810	1,40%
Personnels ENS INM > 626	10 730	2,58%
Autres (régularisation normaliens...)	394	0,09%
Autres organismes/invités/passagers extérieurs	44 752	10,77%
TOTAL	415 365	100%

Répartition du nombre de passages selon l'INM des personnels sur l'année 2025



Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Descartes sur l'année 2025

Type d'usager	Nombre de passages	% du total
D.02/1 Tarif 1. Personnels ENS< 426	7 931	33,38%
D2 Tarif 2 - INM >= 427 et <= 486	3 987	16,78%
D.02/4 Tarif 4 - INM >= 487 et <= 539	2 543	10,70%
D.02/5 Tarif 5 - INM >= 540 et<= 625	2 575	10,84%
D.02/6 Tarif 6 - INM >= 626	6 483	27,29%
Autres (régularisation normaliens...)	239	1,01%
TOTAL	23 758	-

Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Monod sur l'année 2025

Type d'usager	Nombre de passages	% du total
D.02/1 Tarif 1. Personnels ENS< 426	7268	34,73%
D2 Tarif 2 - INM >= 427 et <= 486	2957	14,13%
D.02/4 Tarif 4 - INM >= 487 et <= 539	3064	14,64%
D.02/5 Tarif 5 - INM >= 540 et<= 625	3235	15,46%
D.02/6 Tarif 6 - INM >= 626	4247	20,30%
D.02/3 Tarif 3 Invité ENS	155	0,74%
TOTAL	20926	

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 2025, 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.

«5 agents ont consulté le psychologue (en face à face et/ou téléphonique) pour 11 entretiens.

7.8 La politique du handicap

Quel est le contexte réglementaire sur la politique du handicap ?

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

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

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

Avec ce nouveau cadre de référence, il devient possible :

- d'analyser les situations individuelles comme des révélateurs des (dys)fonctionnements des systèmes
- de travailler à l'amélioration de ces systèmes.

On peut citer par exemple le travail de l'accessibilité pédagogique, dite « pédagogie inclusive ».

La manière de construire les supports d'enseignements, de penser les dispositifs d'apprentissage et d'évaluation est ainsi plus ou moins constitutive d'entraves pour les apprenants.

Comme dans le champ de l'accessibilité des bâtiments et dans celui de l'accessibilité numérique, les difficultés et impossibilités d'accès peuvent être augmentées, réduites ou supprimées en fonction des pratiques.

Cela explique les actions de sensibilisation et de formation mises en avant dans le Schéma Directeur Handicap 2025/2027 à destination des enseignants, notamment en lien avec le projet Include et l'Institut Français de l'Education.

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), et par la contribution financière aux fonds dédiés.

5,07%
C'est le pourcentage de travailleurs en situation de handicap déclarés au 31 décembre 2025 à l'ENS de Lyon.

Ce taux est en hausse par rapport à celui de l'année dernière (4,88%).
Il 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 2025 :

- 13 nouvelles personnes sont devenues Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi :
  - 2 nouveaux doctorants
  - 1 personne titulaire arrivée dans le cadre d'une mutation
  - 10 personnes déjà en poste au sein de l'Ecole ayant obtenu la RQTH en 2022
- 6 personnes n'ont plus été comptées comme Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
  - 3 personnes sont parties à la retraite
  - 2 personnes ont obtenu une mutation
  - 1 non renouvellement de RQTH

Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 62 au 31 décembre 2025. 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	2025
Nombre d'agents	58	55	56	62

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 peuvent être accompagnés, s'ils le souhaitent, dans leur démarche par le référent handicap, l'assistante sociale ou 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 ;
- Prestations d'Appui Spécifiques en lien avec Cap Emploi
- 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.
Une liste des aménagements possibles peut être consulté dans le catalogue d'aide du FIPHFP.

15 000 €
C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2025 à l'ENS de Lyon.

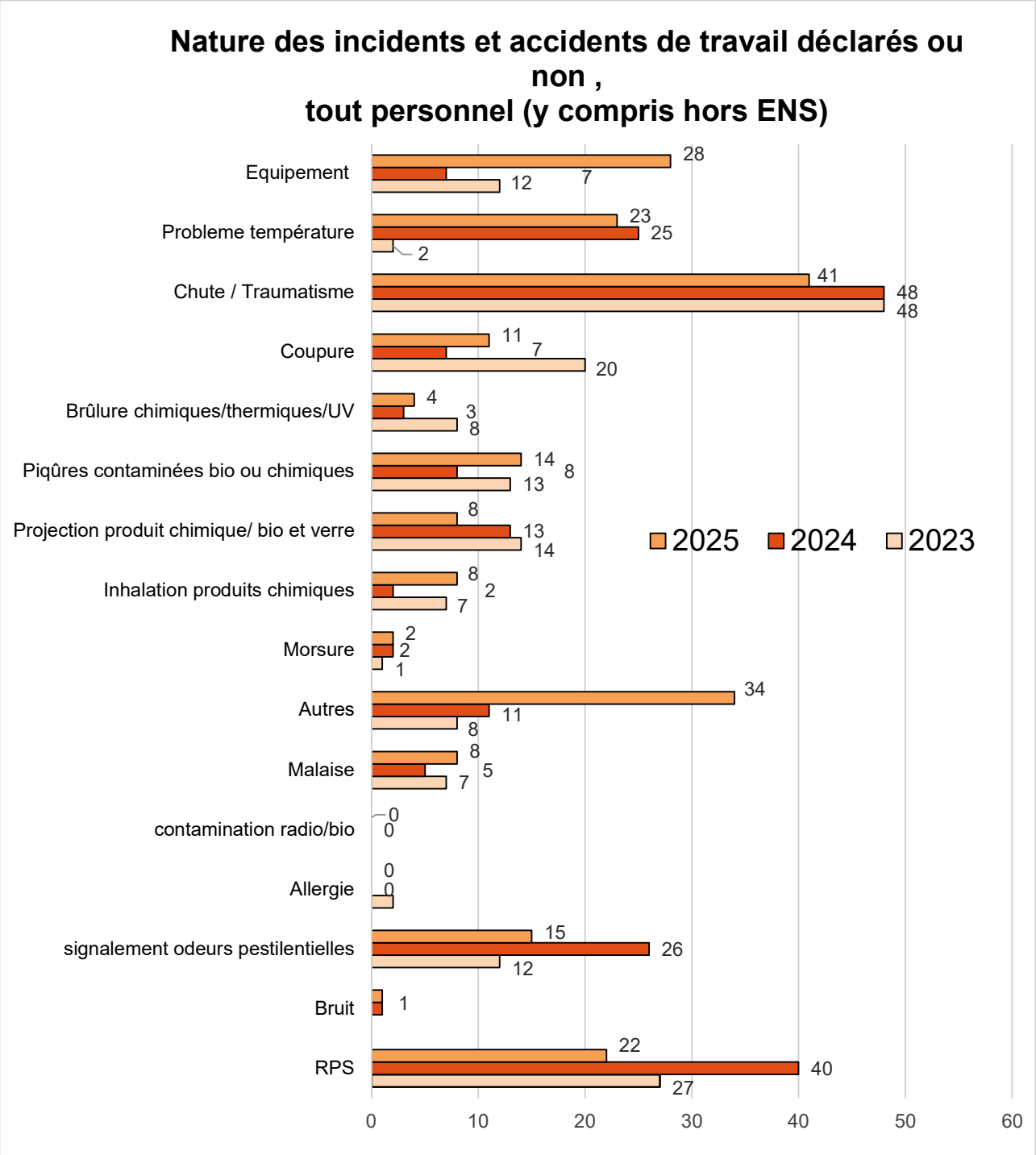
Ces aménagements sont pris sur le budget dédié aux aménagements de poste, suite à une demande de l'agent reconnu travailleur handicapé, et validé par un avis médical.

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 2025



ENS DE LYON

Dans les Risques PsychoSociaux (RPS), sont comptabilisées agressions verbales et physiques, altercation, harcèlement, souffrance au travail et actes de malveillance, intrusion.

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 , alarme soute.

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),moustiques , problemes de communication des travaux.

En 2025, on comptabilise 219 accidents/incidents contre 198 en 2024 ; avec 15 signalements de problèmes d'odeur (26 en 2024), 23 de température (25 en 2024) et 28 problèmes sur des équipements de travail (7 en 2024).

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 2025

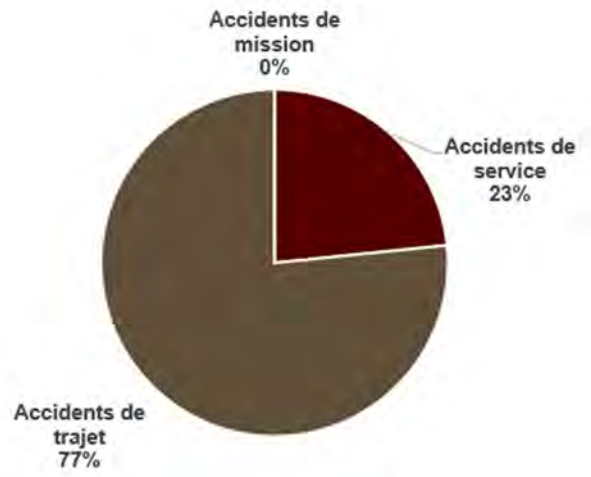
Type d'absence	Nb agents ayant déclaré un accident	Nb accidents déclarés et reconnus	Nb accidents ayant entrainé un arrêt de travail	Jours d'arrêts
Accidents de service	11	11	2	29
Accidents de trajet	13	13	7	95
Accidents de mission	0	0	0	0
Total général	24	24	9	124

Répartition des accidents ayant entraîné un arrêt de travail par type d'absence en 2025



ENS DE LYON

Répartition des jours d'arrêt selon le type d'absence en 2025



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

Deux notifications de danger grave et imminent en 2025

- DGI 23 septembre 2025 : Laboratoire de géologie - Mise en danger personnel entretien

- DGI du 09 octobre 2025 : LMBC. Odeurs incommodantes, de type soufré

8.5 Le nombre de suicides et tentatives de suicide

Aucun en 2025.

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)	6
Référents sécurité laser	7
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) : 34 assistants de prévention sur le site Monod 25 assistants de prévention sur le site Descartes 3 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	67

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.

En 2025, 3 AP ENS ont été formés.

Il y a eu **3 formations initiales inter-établissement** pour les AP

- INSERM : le 13 et 14 janvier 2025 et le 27, 28 et 29 janvier 2025
- CNRS : le 12 et 13 mai 2025 et le 2, 3 et 4 juin 2025
- Université Lumière Lyon 2 : le 24, 25 et 26 novembre 2025

2 ateliers inter-établissement pour la formation continue des AP

- 1 atelier Risques en Mission de terrain le 12 septembre 2025
- 1 atelier Réglementation Certibiocide le 10 octobre 2025

Fin 2025, Il reste 9 unités de travail sur 63 qui n'ont jamais désigné d'AP.

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

6 CRP

Nombre total	6
Sources scellées et non scellées	5
Sources non scellées	5
Sources émettrices de rayons X	1

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

➢ **Reunion PCR du 16 Janvier 2025**

Ordre du jour :

1. Organisation prochaines vérifications périodiques des lieux de travail
2. Organisation de la radioprotection ;
3.1. Suivi administratif ;
- Renouvellement Autorisation ASN
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 :

- Aération des salles
- Déclassement Salle 146
1. - Convention Francesca Fiorini

- **Reunion PCR du 10 juin 2025**

Ordre du jour :

1. Organisation prochaines vérifications périodiques des lieux de travail
2. Organisation de la radioprotection ;
3.1 Suivi administratif ;
-Déclassement des salles
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
- Tritium à évacuer
3.14 Vérifications des appareils de mesure ;
3.15 Procédures d'urgence ;
3.16 Visite médicale ;

3. Questions diverses :
- Changement PGMN
- Organisation Salles RA
- Convention Francesca Fiorini (IBCP)

- **Reunion PCR du 5 décembre 2025**

Ordre du jour :

1. Organisation prochaines vérifications périodiques des lieux de travail
2. Organisation de la radioprotection ;
3.1 Suivi administratif ;
-Déclassement des salles
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) ;
- Retour vérifications annuelles
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 :
- Organisation Radioprotection
- Consignes Registre sources.

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 SPRP)
  - De l'IFE
- Le docteur LAPORTE était présent le vendredi (ou le mardi une fois par mois).

Il a eu 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 SPRP

Le Dr LAPORTE et Dr LECHANI ont tous les deux quitté l'ENS au 31 aout 2025 ; il n'y a donc plus de médecin du travail depuis cette date.

- L'infirmière en santé au travail (IDEST), Myriam GRATALOUP est présente à temps complet. Elle est la référente à part entière du suivi des personnels et des doctorants.

- Liliane COHEN, 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 2025 des médecins du travail fait l'objet d'un document à part présenté en F3SCT.

Visites médicales

Il est à noter que :

- Les visites comptabilisées sont celles réalisées par les médecins et par l'IDEST ;
- Ce sont celles effectuées jusqu'au 31/08/25, les VIP infirmières n'étant pas réalisables sans protocole médical.

Nombre de convocations : 403 (*612 en 2024, 494 en 2023).*

Nombre de visites réalisées : 394 *(597 en 2024, 487 en 2023).*

Absentéisme 2.23% *(2,45% en 2024, 1.4% en 2023).*

Les motifs de visites médicales :	2025	2024	2023
Visites initiales	**149**	**273**	**98**
Visites périodiques	**51**	**66**	**56**
Visites intermédiaires	**6**	**8**	
Visites occasionnelles dont :	**141**	**201**	**276**

A la demande du médecin du travail	**29**	**57**	**94**
A la demande de l'agent	**79**	**116**	**98**
A la demande de l'administration	**9**	**7**	**24**
A la demande de l'infirmière	**8**	**10**	**17**
Entretiens à distance **A la demande des agents** **A la demande des médecins**	 **3** **13**	 **6** **5**	 **28** **15**
Visite de pré-reprise	**4**	**9**	**16**
Visite de reprise :	**41**	**37**	**41**
- **Visite de reprise après arrêt maladie**	**38**	**34**	**32**
- **Visite de reprise après congé maternité**	**2**	**3**	**4**
- **Visite de reprise après accident du travail**	**1**	**0**	**5**

Entretiens infirmiers en santé au travail (EIST)

L'infirmière a réalisé 1**67 entretiens infirmiers en santé au travail,** en présentiel ou en distanciel, dont 49% l'ont été à la demande des agents. (92 en 2023, 76 en 2022).

Sur les 167 EIST, **112 ont été réalisés depuis le 1er septembre, dont 71 sur proposition de l'IDEST** pour essayer d'assurer une continuité de suivi en l'absence de médecin du travail.

Certains entretiens ont eu pour but des accompagnements spécifiques en post-vention suite aux décès de collègues (par suicide, ou par accident) participant ainsi à la préservation de la santé mentale et indirectement à la prévention des RPS.

On note par ailleurs, **des passages** spontanés d'agents ou doctorants au service de médecine de prévention :

26 passages au service de médecine de prévention

- 16 pour des soins infirmiers *(9 en 2024, 28 en 2023, 25 en 2022)*
- 3 pour des demandes d'informations dont 1 d'étudiant *(7 en 2024,9 en 2023, 11 en 2022)*
- 2 pour des accidents de travail *(3 en 2024, 4 en 2023, 9 en 2022)*
- 5 pour des accidents de trajet dont 3 de personnel non ENS *(2 en 2024, 3 en 2023, 5 en 2022)*

Des contacts établis par mail ou téléphone dont :

- 268 pour suivi infirmier pour des suivis d'aménagements, prises de nouvelles, réponses à des questions *(312 en 2024 ; 334 en 2023, 276 en 2022)*
  216 par les agents qui ont des demandes d'informations/conseils ou qui donnent des nouvelles *(209 en 2024, 279 en 2023, 252 en 2022).*

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 2025, **4 séances de la F3SCT** se sont déroulées à l'ENS de Lyon.

Ordres du jour des F3SCT de 2025	Points à l'ordre du jour
F3SCT du 11 février 2025	1. Approbation du PV de la FS du 8 octobre 2024 2. Plan de formation volet hygiène et sécurité (pour avis) 3. Finalisation délégation de visite ICAR (pour avis) 4. Visite du département des langues (pour avis) 5. Visite du centre de langues (pour avis) 6. Restitution visite accueil badge et sécurité (pour avis) 7. Programme annuel de prévention 2025 (pour avis) 8. Audit VPE choix du prestataire (pour avis) 9. Bilan des médecins du travail 2024 (pour information) 10. Suivi visite Triangle (pour information) 11. Point d'information suivi des avis FS 12. Point d'information sur le suivi des accidents de travail 13. Point d'information sur le suivi des registres SST 14. Questions diverses
F3SCT du 20 mai 2025	1. Approbation du PV de la FS du 11 février 2025 2. Désignation d'un(e) co-secrétaire de la FS (pour avis) 3. Désignation de Représentants du Personnel de la F3SCTde l'ENS à la visite F4SCT CNRS laboratoire RDP (pour avis) 4. Restitution visite DIRPAT (pour avis) 5. Analyse d'accident ayant entrainé des conséquences graves :lancement et constitution de la délégation 6. Suivi visite Triangle (pour information) 7. Présentation de la démarche Persée (pour information) 8. Désignation d'un Préposée à la Garde des Matières Nucléaires (pour information) 9. Point d'information suivi des avis FS 10. Point d'information sur le suivi des accidents de travail 11. Point d'information sur le suivi des registres SST 12. Questions diverses
F3SCT du 1 juillet 2025	1. Restitution du rapport de visite bâtiment Franklin (pour avis)

Ordres du jour des F3SCT de 2025	Points à l'ordre du jour
F3SCT du 18 novembre 2025	1. Approbation du PV de la FS (pour avis) 2. Désignation de 2 représentants des personnels au conseil de santé étudiant (pour avis) 3. Présentation du rapport d'activité mission égalité 2024 (pour information) 4. Restitution visite accueil, badges et sécurité (pour avis) 5. Projet de sauvegarde des biens culturel BDL (pour information) 6. Présentation procédure bilan et restitution des visites (pour information) 7. Persée : restitution et partage (pour information) 8. Point d'information sur le suivi des accidents de travail 9. Point d'information sur le suivi des registres SST 10. Retour sur les DGI ménage laboratoire géologie et odeurs LBMC (pour information) 11. Analyse incident (pour information) 12. Questions diverses

1 visite F3SCT en 2025

- 1 visite du service accueil badge et sécurité (novembre 2025)

8.8 Les commissions médicales

Conseil médical

En 2025, 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**

- 64 unités de travail ont été identifiées en 2025 (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
- 62 % des unités de travail ont mis à jour leur plan d'action en 2025

L'application EVRP a été déployée dans 4nouvelles unités et 12 personnes ont été formées en 2025

- **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 2025, 98 plans de prévention et protocoles chargement-déchargement ont été rédigés. Les services travaux et maintenance, DMG et service accueil badge sécurité ont rédigé 35 plans de prévention pour les entreprises qu'ils suivent ; différents laboratoires ont rédigé 9 plans prevention et le SPST a rédigé 54 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 2025, 316 heures minimales de formation en hygiène et sécurité et au moins 303 personnes formées.

Thématique	Nbre de sessions	Nbre de personnes formées	Nbre d'heures
Assistants de prévention	1	2	28
CACES Chariots R489 1A 3 5	1	3	35
Gestes qui sauvent	**7**	**83**	**14**
Guide d'évacuation	9	72	13,5
Gestion des déchets chimiques	0	0	0
Habilitation électrique	5	35	80,5
La radioprotection et les bonnes pratiques de laboratoire	**1**	**4**	**2**
Manipulation des extincteurs	6	34	6
Nouveaux arrivants : Hygiène et sécurité à l'ENS	2	20	4
Prévention des risques - site Monod	0	0	0
PSSM Premier secours en santé mentale	6	22	84

SSIAP 2 Recyclage	1	1	14
SST Recyclage	5	27	35

- **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 de la F3SCTsont 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**

44.22 tonnes de déchets spéciaux évacués en 2025 (+15.2%) :

- 18.86 tonnes de déchets chimiques, en baisse de 6%
- 15.03 tonnes de déchets biologiques, en hausse de 4%
- 10.329 tonnes de déchets d'équipements électriques et électroniques, en hausse de 167%, 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 2025
Le SPRP 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 2025.

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

Les déchets d'équipements électriques et électroniques sont regroupés dans le local D3E de la soute M12 ; Ils ont été collectés **2** fois en 2025 par la société PAPREC D3E pour un total de **10.329 T** contre 3.87 Tonnes en 2024 (+167 **%**).
La répartition se fait de la manière suivante : **7.007 T** pour le matériel informatique divers

(écrans, Unités Centrales et périphériques divers) et **3.049 T** en Gros Electroménager divers (Congélateurs, réfrigérateurs etc …), à quoi s'ajoute des piles et des lampes pour **0.273 T.**

<u>Les déchets radioactifs à demi-vie courte</u> 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 SPRP 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, le polystyrène 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 2025**

- **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 2025 :

- 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 bi-mensuel 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 DGSet la DGSA
- Réponse aux diverses enquêtes du ministère sur la santé et sécurité au travail
- Participations aux réunions pour des travaux prévisionnels (Visite sur site, analyse des risques)
- Réunion mensuelle avec les conseillers de prévention des tutelles
- Réunions DIRPAT, VP Recherche sur les demandes de travaux
- Réunion de suivis des prestations de collecte déchets dangereux et DASRI
- Participation à la gestion de crise Cyber.

9. DIALOGUE SOCIAL

9.1 Le Comité Social d'Administration

Le CSA est consultés sur :

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

5
C'est le nombre de CSA qui ont été organisés en 2025

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.

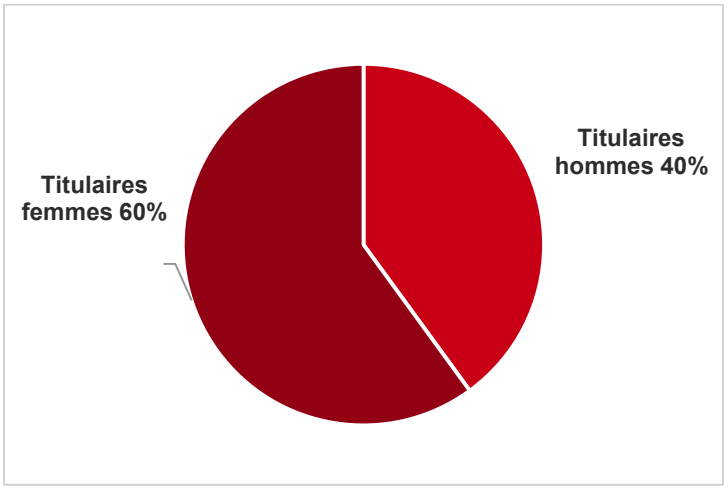
9.2 Caractéristiques des représentants du personnels

9.2.1 Le Comité Social d'Administration (CSA)

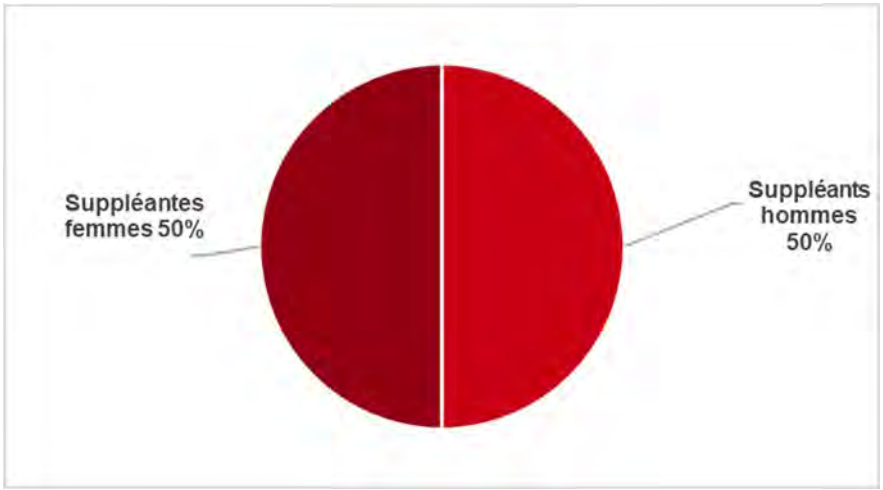
Répartition du nombre de représentants du personnel au CSA par sexe en 2025

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 2025



Répartition du nombre de représentants du personnel SUPPLEANTS au CSA par sexe en 2025



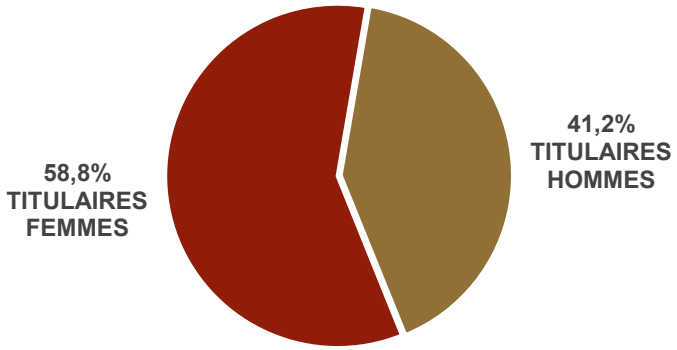
ENS DE LYON

9.2.2 Commission paritaire d'établissement (CPE)

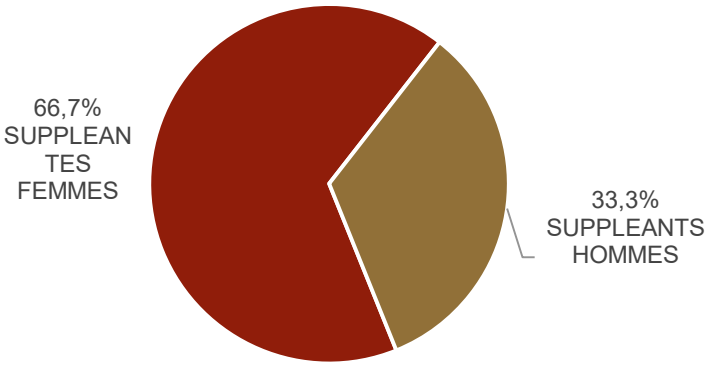
Répartition du nombre de représentants de l'administration par sexe à la CPE en 2025

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 2025



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 2025

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

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 2025 ce sont déroulées 3 réunions d'information syndicales. A noter que 5 personnels bénéficient pour l'année universitaire 2025/2026 d'une décharge syndicale (national) pour des durées respectives de 1340h, 1270 h, 642h, 100h et 80h.

Nombre de jours de grève

En 2025, 07 appels national à la grève ont été recensés. Au cours de ces journées, 113 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), ainsi que les informations utiles sur les actions de prévention des discriminations, du racisme, de l'antisémitisme, du harcèlement moral, des violences sexistes et sexuelles et des LGBT+phobies sont à lire sur la page du site publique de l'Ecole : L'Ecole>Nous connaître>Nos Engagements

Un bilan d'exécution du Plan d'action pour l'égalité professionnelle pour les années 2024 et 2025 a été présenté au CA du 11 décembre 2025. Il est disponible sur la page intranet du Plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026 et dans le Rapport d'activité 2025 de la Mission égalité.

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 2025 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 2025

En 2025, 31 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 31 dossiers :

- 23 signalements ont été réalisés par des étudiant·es et doctorant·es
- 1 signalement a été réalisé par un ancien étudiant
- 5 par des personnels de l'ENS de Lyon
- 2 par des personnels d'autres tutelles.

16 signalements concernent des femmes victimes, 7 concernent des hommes, 1 signalement concerne une personne non binaire et 7 signalements portent sur des faits qui se sont produits sur un collectif.

La majorité des signalements (16 sur 31) relèvent de faits où l'on peut dénombrer plusieurs victimes. Deux signalements portent sur deux types de faits.

Les motifs de ces signalements sont multiples : risques psychosociaux, propos discriminatoires, racisme et antisémitisme, harcèlement moral, gestes violents, agissements sexistes, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol.

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 2024	Effectif
Recadrage	6
Dépôt de plainte ou signalement au Procureur	3
Action de prévention	4
Appui auprès des services, laboratoires, associations (conseils, accompagnement, médiation) ou relais auprès d'autres tutelles	4
Sanction disciplinaire (par l'école du mis en cause)	1
Sans suite (faute d'éléments d'information suffisants ; en l'absence de réponse du / de la signalant·e ; dans le cadre de signalements qui sortent du périmètre d'action du dispositif de l'ENS de Lyon)	1
Total général	**19**

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	Externe	Étudiant·es Élèves	Ancien·ne étudiant·e	Doctorant·es	Personnels ENS	Personnels autre tutelle	Ensemble
RPS (pression au travail)		1					1
Violence physique		1					1
Propos discriminatoires (santé ; neuro-atypie)		2		1			3
Harcèlement moral		1			1	1	3
Racisme et antisémitisme	1	6			1		8
Agissements sexistes		4			1		5
Harcèlement sexuel		3		2	3		8
Agression sexuelle		1			1	1	3
Viol			1				1
Ensemble	**1**	**19**	**1**	**3**	**7**	**2**	**33**

Un signalement concerne 2 types de faits, ce qui explique le total de signalements égal à 33 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	Doctorant·es		Ancien·ne étudiant·e et Externe	Étudiant·es / Élèves				Personnels ENS et autres tutelles		Ensemble
	F	H	H	F	H	Non binaire	Collectif	F	H	
RPS (pression au travail)					1					1
Violence physique				1						1
Propos discriminatoires (santé ; neuro-atypie)		1		Indéterminé		1				> 2
Harcèlement moral				1				1	1	3
Racisme et antisémitisme			1	2			Indéterminé		1	> 4
Agissements sexistes				Indéterminé			Indéterminé	1		> 1
Harcèlement sexuel	2	Indéterminé		Indéterminé			Indéterminé	1		> 3
Agression sexuelle				2				1	1	4
Viol			1							1
Ensemble	**2**	**> 1**	**2**	**> 6**	**> 1**	**1**	**Indéterminé**	**4**	**3**	**> 20**

Le nombre de victimes est « indéterminé » dans le cadre de signalements qui font référence à une situation de contexte (ex : tag) 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		Moniteur·trice étudiant·e		Ensemble
	F	H	F	H	F	H	
Harcèlement moral	1	1					2
Agissements sexistes	1						1
Harcèlement sexuel			1		1		2
Agression sexuelle	1				1		2
Ensemble	**3**	**1**	**1**	**0**	**1***	**0**	**7**

** Une personne a été victime de deux types de faits*

10. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

En 2025, 3 procédures disciplinaires engagées.

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.

1 demande de protection fonctionnelle demandée.

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

0 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 : 0 €

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

11.1 Les effectifs globaux

Répartition sexuée par année	2023		2024		2025		TOTAL
STATUT	**FEMMES**	**HOMMES**	**FEMMES**	**HOMMES**	**FEMMES**	**HOMMES**	
BIATSS	**60,8%**	**39,2%**	**61,8%**	**38,2%**	**62,7%**	**37,3%**	**100%**
BIATSS TITULAIRE	61,2%	38,8%	62,2%	37,8%	61,6%	38,4%	100%
CDD BIATSS	64,7%	35,3%	65,2%	34,8%	68,7%	31,3%	100%
CDI	42,1%	57,9%	50,9%	49,1%	**55,8%**	44,2%	100%
ENSEIGNANT·ES	**42,3%**	**57,7%**	**44,1%**	**55,9%**	**43,3%**	**56,7%**	**100%**
TITULAIRES	**39,1%**	**60,9%**	**39,9%**	**60,1%**	**39,5%**	**60,5%**	**100%**
AGPR/PRAG/PRCE/EPS	42,5%	57,5%	46,3%	53,7%	39,5%	60,5%	100%
CHARGÉ·E D'ÉTUDES	84,6%	15,4%	84,6%	15,4%	84,6%	15,4%	100%
MCF	42,7%	57,3%	42,2%	57,8%	42,2%	57,8%	100%
PRÉSIDENT·E	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100%
PU	23,9%	76,1%	24,6%	75,4%	**27,5%**	72,5%	100%
CONTRACTUEL·LES	**44,7%**	**55,3%**	**47,1%**	**52,9%**	**45,7%**	**54,3%**	**100%**
ASSOCIÉ·E/INVITÉ·E	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	50,0%	50,0%	100%
ATER	45,5%	54,5%	58,1%	41,9%	48,7%	51,3%	100%
CDI	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
DOCTORANT·E	42,8%	57,2%	47,2%	52,8%	44,0%	56,0%	100%
LECTEUR·TRICE /ML	66,7%	33,3%	58,8%	41,2%	58,8%	41,2%	100%
POST-DOCTORANT·E / CHERCHEUR·EUSE / CPJ	41,7%	58,3%	35,1%	64,9%	45,8%	54,2%	100%
ENSEMBLE	**51,8%**	**48,2%**	**53,3%**	**46,7%**	**53,0%**	**47,0%**	**100%**

En France, en 2024, parmi les personnels de l'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, 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 **33% des professeur·es des universités**.[1]

[1] MESRE, *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés 2026*

11.2 Les enseignant·es-chercheur·euses

À l'ENS de Lyon, la part des femmes se stabilise depuis 2023, après une augmentation du nombre de maitresses de conférences constatée entre 2022 et 2024 (cf Annexe du RSU 2024). **Parmi les professeur·es des universités, le nombre de femmes augmente progressivement** (19 en 2025, contre 17 en 2023 et 2024) alors que le nombre d'hommes diminue légèrement (passant de 54 en 2023 à 50 en 2025), ce qui explique l'augmentation progressive de la part des femmes parmi les PU.

Parmi les personnels de l'enseignement et de la recherche non titulaires, en un an, le taux de féminisation a particulièrement augmenté chez les post-doctorant·es, chercheur·euses et Chaires de professeur·es Junior car l'effectif des femmes a augmenté (+7 personnes entre 2024 et 2025) alors que celui des hommes a baissé (-5 personnes entre 2024 et 2025).

Comme le précisait l'Annexe du RSU 2024 et comme le rappellent chaque année les Chiffres-clés du MESRE, des écarts importants persistent selon le domaine de recherche[2].

Le seuil de mixité est généralement fixé à 35% d'un groupe représenté (femmes ou hommes). Il est atteint en :

- Langues et littérature, seule discipline où les femmes sont majoritaires (taux > 50%).
- Sciences humaines.
- Interdisciplinaire SHS.
- Biologie et biochimie.
- Sciences économiques et de gestion.

Les disciplines les moins féminisées sont :

- La chimie.
- Les sciences de la Terre et de l'univers.
- Les mathématiques.
- L'informatique.
- La physique.

En 2025, une procédure de **sensibilisation aux biais de genre lors d'un recrutement** a été initiée auprès des comités de sélection. Elle comprend notamment la mise à disposition de données sur la part des femmes et des hommes parmi les maitres et maitresses de conférences et les professeur·es des universités, ainsi que l'historique des recrutements dans la discipline, à l'ENS de Lyon.

11.2.1 Comités de sélection 2025 [3]

Poste de maitre·sse de conférences en Arabe

[2] Les domaines scientifiques sont détaillés dans l'Annuaire des formations doctorales et des unités de recherche du MESRE.

[3] Données présentées selon le modèle proposé dans le Bulletin officiel n° 27 du 2-7-2020.

Données sexuées sur les personnels enseignants-chercheurs au sein de l'établissement et du département concerné par le recrutement

Sources : Rapport social unique de l'ENS de Lyon (2023) et base de données RH (2023) [4]

	% femmes	% hommes
Total EC ENS de Lyon	42,3%	57,7%
MCF	42,7%	57,3%
PU	%23,9	76,1%
Total EC Dptmt LLCE		
MCF	66,67%	33,33%
PU	42,86%	57,14%
Total EC Triangle		
MCF	37,5%	62,5%
PU	40%	60%

Historique des recrutements au sein du département / laboratoire concernés (les cinq dernières années) : département LLCE et laboratoire Triangle

Année Grade	**Nombre de postes pourvus au recrutement**	**Nombre de femmes recrutées**
Session 2018 MCF	1	0

Dossiers de candidatures reçus et examinés par le COS, en 2025

	Nombre total de dossiers reçus et examinés	**% de candidates**
Poste n° 0338 *Grade : MCF* *Sections CNU : 15,17,22*	16	**19%**

Candidatures retenues pour les auditions du COS 2025

	Nombre total de personnes auditionnées	**% de femmes auditionnées**
Poste n° 0338 *Grade : MCF* *Sections CNU : 15,17,22*	5	**40%**

Candidatures classées transmises au CAR et au CSR

	Nombre total de personnes retenues	**Nombre et classement éventuel des femmes**
Poste n° 0338 *Grade : MCF* *Sections CNU : 15,17,22*	5	**2 femmes classées Rang 1 et Rang 3.**

[4] Les COS se sont réunis en avril et mai 2025 : les données 2024 n'étaient pas encore disponibles.

Poste de professeur·e en Didactique des sciences

Données sexuées sur les personnels enseignants-chercheurs au sein de l'établissement et du département concerné par le recrutement

Sources : Rapport social unique de l'ENS de Lyon (2023) et base de données RH (2023)

	% femmes	% hommes
Total EC ENS de Lyon	42,3%	57,7%
MCF	42,7%	57,3%
PU	23,9%	76,1%
Total EC EHN		
MCF	80%	20%
PU	0%	100%
Total EC ICAR		
MCF	80%	20%
PU	50%	50%

Historique des recrutements au sein du département / laboratoire concernés (les cinq dernières années) : Département Éducation et humanités numériques et Laboratoire ICAR - Interactions corpus apprentissages représentations

Année ***Grade***	**Nombre de postes pourvus au recrutement**	**Nombre de femmes recrutées**
Session 2023 ***MCF***	1	1

Dossiers de candidatures reçus et examinés par le COS, en 2025

	Nombre total de dossiers reçus et examinés	**% de candidates**
Poste n° 0003 *Grade : PU* *Section CNU : 70*	2	**50%**

Candidatures retenues pour les auditions du COS 2025

	Nombre total de personnes auditionnées	**% de femmes auditionnées**
Poste n° 0003 *Grade : PU* *Section CNU : 70*	1	100%

Candidatures classées transmises au CAR et au CSR

	Nombre total de personnes retenues	**Nombre et classement éventuel des femmes**
Poste n° 0003 *Grade : PU* *Section CNU : 70*	1	**1 femme : Rang 1**

Poste de professeur·e en Informatique

Données sexuées sur les personnels enseignants-chercheurs au sein de l'établissement et du département concerné par le recrutement

Sources : Rapport social unique de l'ENS de Lyon (2023) et base de données RH (2023)

	% femmes	% hommes
Total EC ENS de Lyon	42,3%	57,7%
MCF	42,7%	57,3%
PU	23,9%	76,1%
Total EC DI		
MCF	37,5%	62,5%
PU	0%	100%
Total EC LIP		
MCF	37,5%	62,5%
PU	0%	100%

Historique des recrutements au sein du département / laboratoire concernés (les cinq dernières années) : département d'informatique et laboratoire de l'informatique du parallélisme

Année ***Grade***	**Nombre de postes pourvus au recrutement**	**Nombre de femmes recrutées**
Session 2024 ***PU***	1	0
Session 2023 ***PU***	1	0
Session 2022 ***MCF***	1	0
Session 2020 ***MCF***	1	1

Dossiers de candidatures reçus et examinés par le COS, en 2025

	Nombre total de dossiers reçus et examinés	**% de candidates**
Poste n° 0030 *Grade : PU* *Section CNU : 27*	21	**9,5%**

Candidatures retenues pour les auditions du COS 2025

	Nombre total de personnes auditionnées	**% de femmes auditionnées**
Poste n° 0030 *Grade : PU* *Section CNU : 27*	1	**100%**

Candidatures classées transmises au CAR et au CSR

	Nombre total de personnes retenues	Nombre et classement éventuel des femmes
Poste n° 0030 *Grade : PU* *Section CNU : 27*	1	**1 femme : Rang 1**

Poste de professeur·e en Physique

Données sexuées sur les personnels enseignants-chercheurs au sein de l'établissement et du département concerné par le recrutement

Sources : Rapport social unique de l'ENS de Lyon (2023) et base de données RH (2023)

	% femmes	% hommes
Total EC ENS de Lyon	42,3%	57,7%
MCF	42,7%	57,3%
PU	23,9%	76,1%
Total EC Dptmt de physique		
MCF	0%	100%
PU	22,22%	77,78%
Total EC Labo de physique		
MCF	0%	100%
PU	25%	75%

Historique des recrutements au sein du département / laboratoire concernés (les cinq dernières années) : département et laboratoire de physique

Année ***Grade***	Nombre de postes pourvus au recrutement	Nombre de femmes recrutées
Session 2024 ***MCF***	1	0

Dossiers de candidatures reçus et examinés par le COS, en 2025

	Nombre total de dossiers reçus et examinés	% de candidates
Poste n° 0103 *Grade : PU* *Section CNU : 28*	6	**17%**

Candidatures retenues pour les auditions du COS 2025

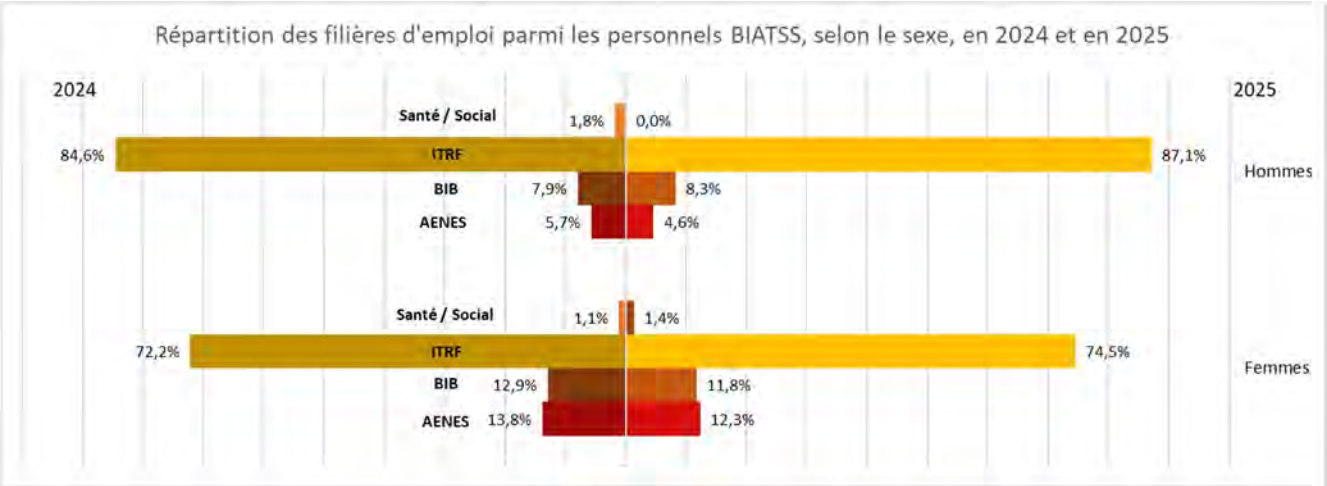
	Nombre total de personnes auditionnées	% de femmes auditionnées
Poste n° 0103 *Grade : PU* *Section CNU : 28*	5	**0%**

Candidatures classées transmises au CAR et au CSR

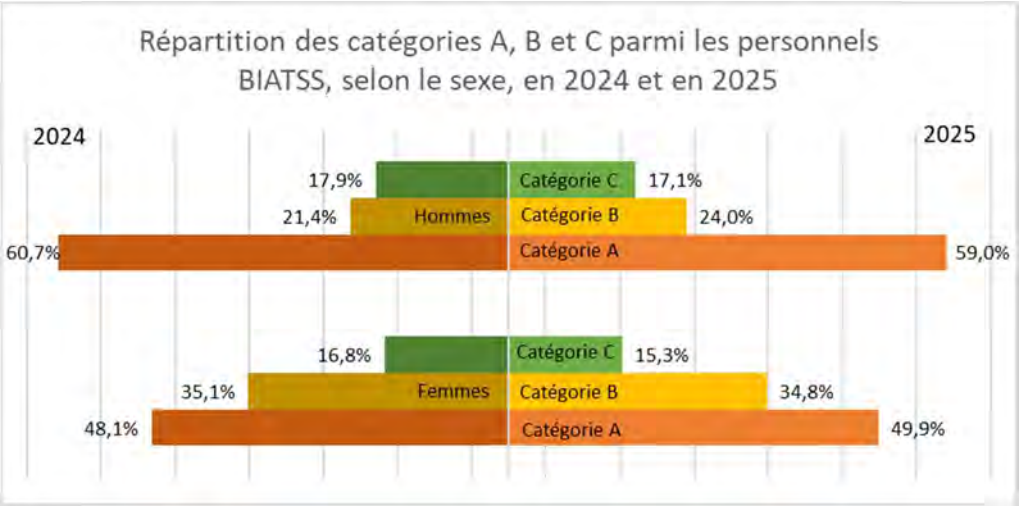
	Nombre total de personnes retenues	Nombre et classement éventuel des femmes
Poste n° 0103 *Grade : PU* *Section CNU : 28*	5	0

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

Comme l'indique plus précisément l'Annexe du RSU 2024 (répartition des femmes et hommes dans les différents emplois de chaque filière), 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** (79%) parmi les personnels BIATSS, **tout comme les personnels de catégorie A** (53%). Les femmes représentent 59% des personnels ITRF et près de 59% des personnels de catégorie A. Elles sont **sur-représentées dans les métiers de l'administration** (elles représentent 82% des personnels de la filière AENES) et **dans les postes de catégorie B** (qu'elles composent à près de 71%).



ENS DE LYON



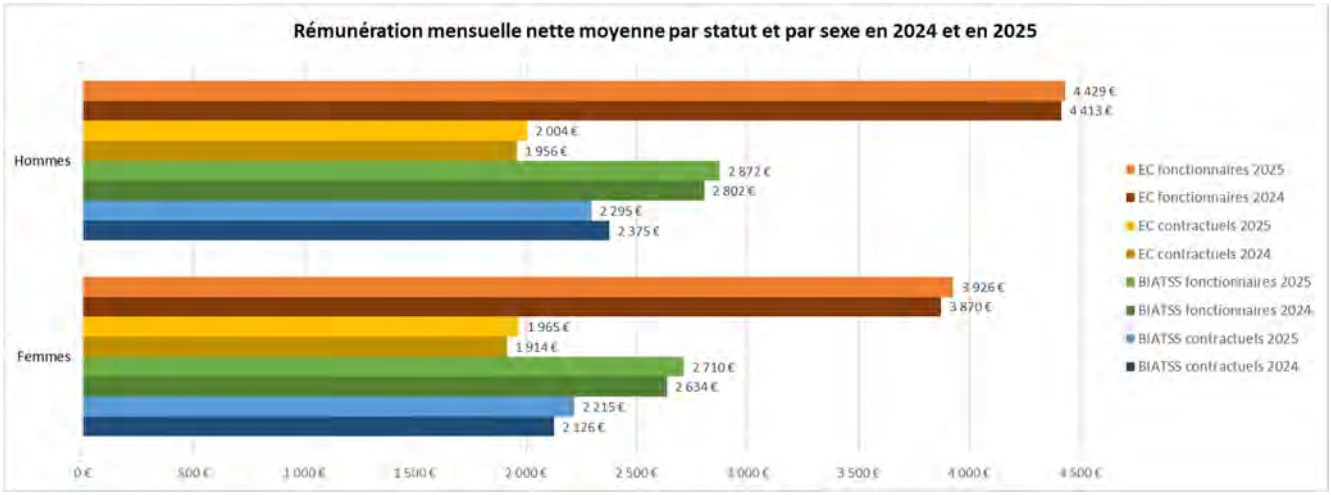
Lecture : 12% des femmes et moins de 5% des hommes, parmi les personnels BIATSS, occupaient une fonction dans l'administration (AENES) en 2025 à l'ENS de Lyon. En 2024 et 2025, environ 35% des femmes occupaient un poste de catégorie B.

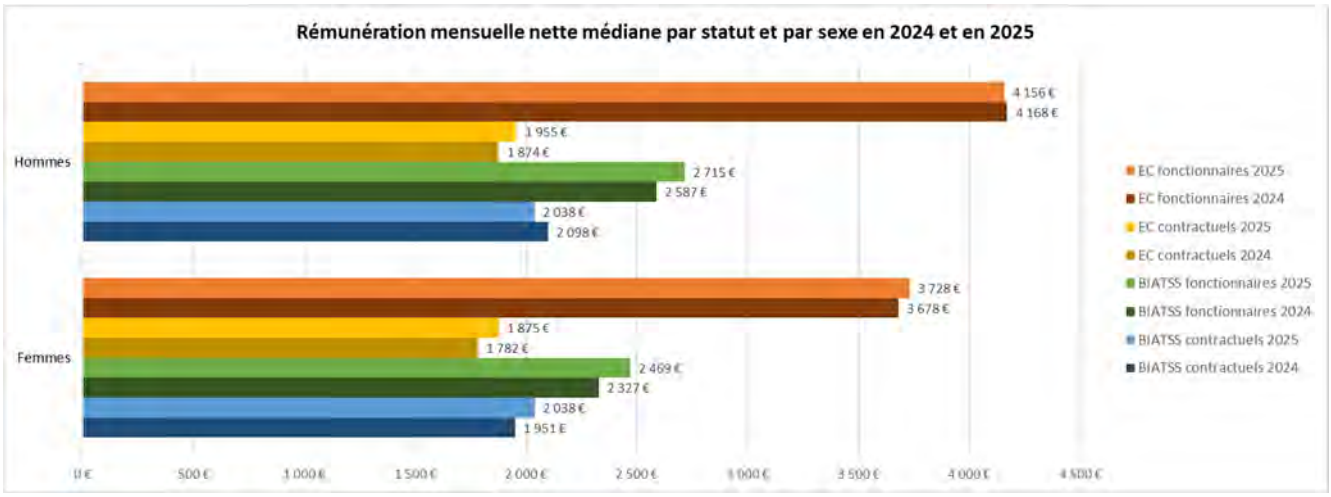
11.4 Les rémunérations

Comme l'indique le RSU, pages 63 et 64, la rémunération nette moyenne et la rémunération nette médiane ont augmenté entre 2024 et 2025 pour quasiment toutes les populations. Cette **augmentation a été plus importante pour les femmes**, ce qui a permis, chez les contractuel·les BIATSS, d'atteindre une **rémunération mensuelle médiane nette égale entre les femmes et les hommes** (2 038 €).

Évolution des rémunérations mensuelles nettes, moyennes et médianes, entre 2024 et 2025, par statut et par sexe

Statut	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Enseignant·es-chercheur·euses fonctionnaires	+1%	+1%	+0,4%	**-0,3%**
Enseignant·es-chercheur·euses contractuel·les	+3%	**+5%**	+2%	4%
BIATSS fonctionnaires	+3%	**+6%**	+2%	**+5%**
BIATSS contractuel·les	**+4%**	**+4%**	**-3%**	**-3%**





11.5 La formation des personnels

Le bilan réalisé par le service de formation des personnels fin 2025 permet d'affiner les données présentées dans le RSU.

Extrait du Bilan de formation des personnels 2025, page 6 :

Nombre de personnels formés et taux d'accès des femmes et des hommes à une formation en 2024 et en 2025.

	Effectifs Femmes	Nombre de femmes formées[5]	Taux d'accès femmes 2025	Taux d'accès femmes 2024	Effectif Hommes	Nombre d'hommes formés[6]	Taux d'accès hommes 2025	Taux d'accès hommes 2024
Catégorie A	182	111	**61 %**	63 %	128	66	**52 %**	47 %
Catégorie B	127	88	**69 %**	88 %	52	35	**67 %**	88 %
Catégorie C	56	48	**86 %**	80 %	37	28	**76 %**	71 %

[5] Une agente n'est comptabilisée qu'une seule fois, même si elle a suivi plusieurs formations.
[6] Un agent n'est comptabilisé qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations.

Total BIATSS	363	247	**68 %**	75 %	217	129	**59 %**	60 %
Enseignants	251	34	**14 %**	17 %	329	33	**10 %**	11 %
Total	**616**	**281**	**46 %**	**52 %**	**546**	**162**	**30 %**	**32 %**

Observations :

- Le taux d'accès à la formation a globalement baissé sauf pour les femmes et les hommes de catégorie C et les hommes de catégorie A en hausse depuis 2023.

- Les femmes ont toujours un taux d'accès à la formation supérieur aux hommes. Comme l'année dernière, le taux d'accès à la formation est quasi identique entre les femmes et les hommes de la catégorie B.

11.6 Les congés menstruels

Le 1er septembre 2025, l'ENS de Lyon a instauré un congé pour « troubles menstruels » pour les personnels et les étudiant·es dans le cadre de son Plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026. Chaque personne connaissant des difficultés ou des incapacités à exercer correctement ses activités en raison de troubles menstruels peut solliciter 15 jours d'absence par année universitaire (sur la base d'un certificat médical pour les personnels et sur la base d'une déclaration sans justificatif pour les étudiant·es).

En mars 2026, un premier bilan a pu être établi après 6 mois de mise en place du dispositif :

6 personnels BIATSS ont remis un certificat médical à leur service de gestion RH, sur les 365 personnels dont le sexe d'état civil est féminin (soit 1,6% des effectifs) :

- 5 d'entre elles ont sollicité une Autorisation spéciale d'absence pour ce dispositif.
- Au total, 28,5 jours d'absence ont été déclarés entre octobre 2025 et février 2026, ce qui représente une moyenne de 5,7 jours par personne.

Les doctorant·es et les personnels de l'enseignement et de la recherche se sont beaucoup moins manifesté·es auprès du service RH : sur 251 personnels dont le sexe d'état civil est féminin, **seules une doctorante** a déposé un certificat médical, sans déclarer de jour d'absence, et **une chargée d'études** a posé un jour.

Parmi les étudiant·es, 11 personnes ont fait une demande de congés menstruels :

- **9 élèves fonctionnaires stagiaires** sur 476 élèves dont le sexe d'état civil est féminin (soit 1,9% des personnes pouvant prétendre à ce dispositif) ;
- **2 étudiant·es** sur 295 personnes dont le sexe d'état civil est féminin (soit 0,7%) ;
- pour 12,5 jours d'absence déclarés au total, entre septembre 2025 et mars 2026 (en majorité un jour pris par personne).
- Ces étudiant·es sont réparti·es dans les départements suivants : LLCE, Sciences sociales, Sciences humaines, Lettres et Arts, ce qui soulève un **enjeu important dans la communication et la saisine du dispositif auprès des étudiant·es des départements de SEE** : quel sentiment d'aisance et de légitimité à en faire la demande ? Une action de communication renforcée est ainsi envisagée pour la rentrée 2026.

DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES

Présentation instance 2026

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