

**ÉCOLE
NORMALE
SUPÉRIEURE
DE LYON**

2018

*Bilan
social*



Sommaire

SOMMAIRE	1
PREAMBULE	3
GLOSSAIRE	5
1. EMPLOIS ET EFFECTIFS	9
1.1 LES EFFECTIFS REELS	9
1.1.1 Les effectifs globaux de l'ENS de Lyon	9
1.1.2 Les personnels BIATSS de l'ENS de Lyon	18
1.1.3 Les personnels enseignants de l'ENS de Lyon	21
1.2 LES EMPLOIS BUDGETAIRES DE L'ENS DE LYON	24
1.3 ANCIENNETE A L'ENS DE LYON	26
1.4 PROMOTIONS ET MOUVEMENTS	27
1.4.1 Promotions des agents titulaires.....	27
1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires.....	31
1.4.3 Flux de personnels	32
1.4.4 Mobilités Internes BIATSS.....	37
2. REMUNERATIONS	38
2.1 REMUNERATIONS	38
2.2 PRIMES ET INDEMNITES	41
2.2.1 Personnels BIATSS de l'ENS de Lyon	41
2.2.2 Personnels Enseignants de l'ENS de Lyon	43
2.2.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).....	44
2.2.4 Aides au Retour à l'Emploi (ARE) en 2016.....	44
2.3 NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)	45
3. CONDITIONS DE TRAVAIL	46
3.1 RESIDENCE PRINCIPALE DES PERSONNELS TRAVAILLANT SUR LE SITE LYONNAIS	46
3.2 ÉLÉMENTS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL	48
3.2.1 Taux d'activité des personnels BIATSS	48
3.2.2 Organisation du travail.....	52
3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET)	53
3.1 LES JOURS DE GREVE	55
3.2 LES ABSENCES POUR CONGES MALADIE, MATERNITE ET PATERNITE	56
4. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	61
4.1 LES COMITES ET COMMISSIONS	61
4.1.1 Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'ENS de Lyon.....	61
4.2 MEDECINE DE PREVENTION	62
4.2.1 Extraits du rapport d'activité du service de médecine de prévention (le rapport complet est présenté en CHSCT et dans le bilan santé et sécurité au travail)	62
4.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET	66
4.4 LA POLITIQUE DU HANDICAP	69
4.4.1 Les droits des travailleurs en situation de handicap	70
5. FORMATION DES PERSONNELS	71
6. DIALOGUE SOCIAL	76
6.1 LES COMITES TECHNIQUES	76
6.2 LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)	78
6.3 LES MOYENS SYNDICAUX	78
7. POLITIQUE SOCIALE	79
7.1 ACTION SOCIALE	79
7.1.1 Prestations de l'établissement	80
7.1.2 Assistante sociale et commission d'action sociale	81
7.2 FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN	84
7.3 RESTAURATION	85
7.4 L'ASSOCIATION ENSEMBLE	87
ANNEXES ORDRES DU JOUR DES INSTANCES	90

Préambule

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

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

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

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

Jean-François Pinton

Président

Glossaire

Filière

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

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

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

Définitions dans la fonction publique d'Etat

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

Catégorie hiérarchique

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

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

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

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

Corps

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

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

Grade et échelons

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

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

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

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

Effectifs réels

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

ETP : Équivalent Temps Plein

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

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

Contractuel

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

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

Population des étudiants

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

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

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

Les doctorants

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

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

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

Autres abréviations

AGPR : AGrégés PRéparateurs

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

Cat. : Catégorie.

CET : Compte Epargne-Temps.

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

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

MSE : Masse Salariale État.

RP : Ressources Propres.

SRIAS : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale.

1. Emplois et effectifs

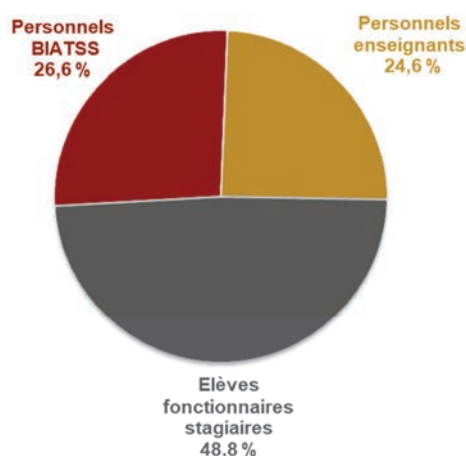
1.1 Les effectifs réels

1.1.1 Les effectifs globaux de l'ENS de Lyon

Effectifs de l'École

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

Effectifs de l'École au global au 31/12/2018



Population	Effectifs		
	2018	2017	2016
Elèves fonctionnaires stagiaires	1054	1030	1042
Personnels BIATS	573	568	549
Personnels enseignants	532	528	540
Total	2159	2126	2131

48,8 %

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

Les personnels BIATSS et Enseignants augmentent respectivement de 2,3% et 0,9% en un an.

Le nombre d'élèves fonctionnaires stagiaires est également en hausse : + 2,3%.

Pour information, sur 1054 élèves fonctionnaires stagiaires, 882 sont rémunérés au 31/12/2018, les autres étant en congés pour convenance personnelle ou, plus minoritairement, en insuffisance de résultats ou des élèves à titre étranger ne pouvant bénéficier du statut de fonctionnaire stagiaire.

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

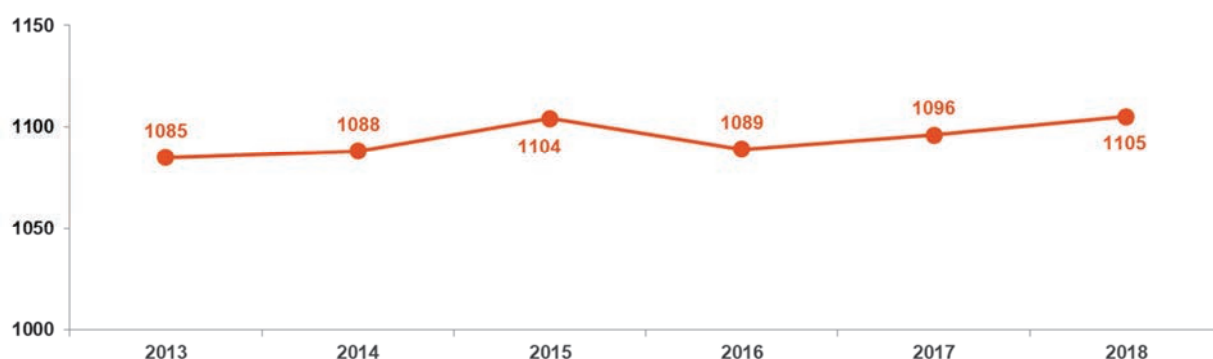
Répartition des personnels de l'ENS de Lyon selon la filière et la catégorie

De quoi parle-t-on ?

Les informations présentées dans ce bilan social concernent les personnels **fonctionnaires et contractuels** de l'ENS de Lyon en activité à la date **du 31 décembre 2018**.

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

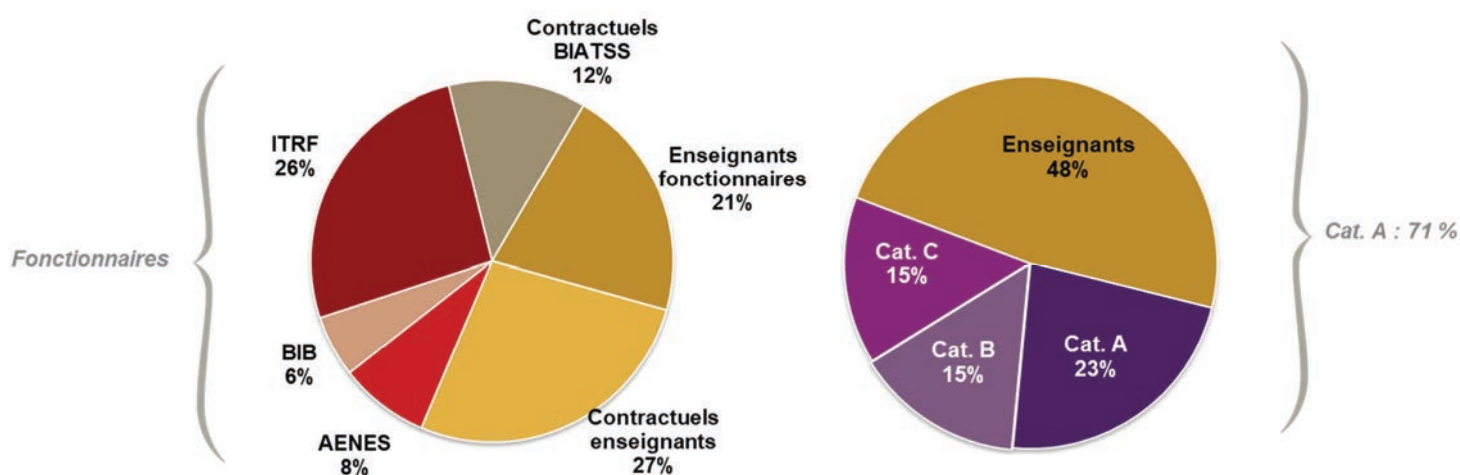
Sont exclus du bilan social les personnels: élèves fonctionnaires stagiaires (1054), en détachement sortant (23), en mise à disposition (MAD) sortante (4), en disponibilité (13), en congé longue maladie (CLM) (6), en congé parental (2), en congé pour formation professionnelle (CFP) (1), en contrat d'apprentissage (3)



Répartition de l'ensemble des personnels au 31 décembre 2018

Par filière

Par catégorie



La majorité des personnels de l'École (7 sur 10) sont des personnels de catégorie A, de plus près d'un personnel sur deux est enseignant, enseignant-chercheur ou chercheur. Plus de la moitié des personnels enseignants ont des statuts de contractuels. Ces derniers sont majoritairement doctorants (70% des contractuels enseignants).

Répartition de l'ensemble des personnels **selon la catégorie et la filière** au 31 décembre 2018

Filière	Catégorie	Effectifs réels 2018	ETP 2018	% des effectifs totaux 2018
Fonctionnaires AENES	A	20	19,8	1,8%
	B	33	32,1	3,0%
	C	36	33,4	3,3%
	Total	89	85,3	8,1%
Fonctionnaires Bibliothèques	A	17	15,7	1,5%
	B	21	19,7	1,9%
	C	23	22,6	2,1%
	Total	61	58	5,5%
Fonctionnaires ITRF	A	136	133,2	12,3%
	B	72	68,4	6,5%
	C	80	76,4	7,2%
	Total	288	278	26,1%
Contractuels BIATSS	A	77	70,9	7,0%
	B	36	35,1	3,3%
	C	22	21	2,0%
	Total	135	127	12,2%
BIATSS		573	548,3	51,9%
Enseignants	Fonctionnaires	232	230,6	21,0%
	Non titulaires	300	298,3	27,1%
	Total	532	528,9	48,1%
TOTAL		1105	1077,2	100,0%

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

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

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

Globalement, une hausse des effectifs est observée: +0,8%.

Le nombre d'agents titulaires BIATSS est en légère diminution (-2,6 %), tout comme les personnels fonctionnaires enseignant (-2,1%).

Dans le même temps, les personnels contractuels Biatss et enseignant augmente respectivement de 15% (intégration de l'UMS Persée) et 3%.

Zoom sur les contractuels

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

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

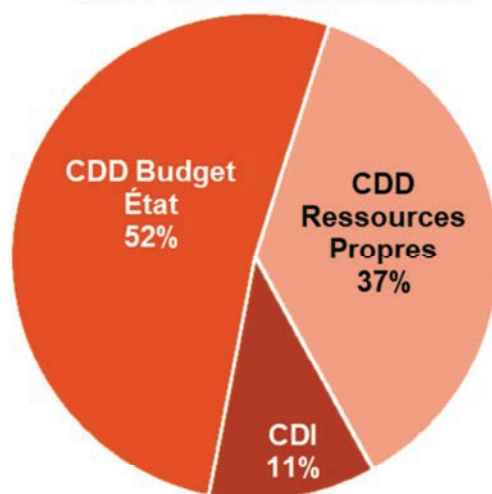
Ces derniers sont inclus même si dans certains cas ils sont déjà titulaires.

Répartition des personnels contractuels selon le type de contrat au 31 décembre 2018

Filière	Catégorie	Effectifs réels 2018	ETP 2018	% des effectifs contractuels 2018	Effectifs réels 2017
Contractuels BIATSS	CDI	15	11,6	3,4%	7
	CDD Budget État	70	67,8	16,1%	69
	CDD Ressources Propres	50	47,6	11,5%	42
	Total	135	127	31,0%	118
Contractuels Enseignants	CDI	1	1,0	0,2%	1
	CDD Budget État	224	222,5	51,5%	236
	CDD Ressources Propres	75	74,8	17,2%	54
	Total	300	298,3	69,0%	291
TOTAL Contractuels		435	425,3	100,0%	409

Répartition des **personnels contractuels BIATSS** au 31 décembre 2018 selon le type de contrat

Base : 135 contractuels BIATSS



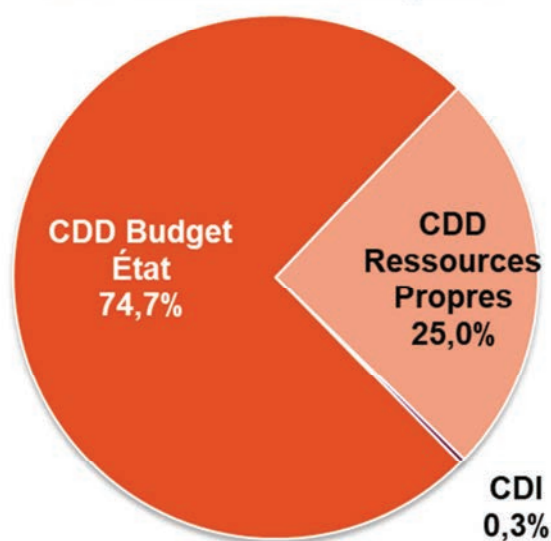
En décembre 2018, la part des contractuels rémunérés sur budget État diminue de 6 points par rapport à décembre 2017.

Sur ressources propres la proportion demeure équivalente (36% en 2017 contre 37% sur 2018).

En décembre 2018, 15 des 16 CDI sont payés sur budget État (dont 5 agents du personnel médical). Une hausse de 5 point est observée.

Répartition des personnels **contractuels Enseignants** au 31 décembre 2018 selon le type de contrat

Base : 300 contractuels Enseignants



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

Caractéristiques sociodémographiques des personnels de l'ENS de Lyon

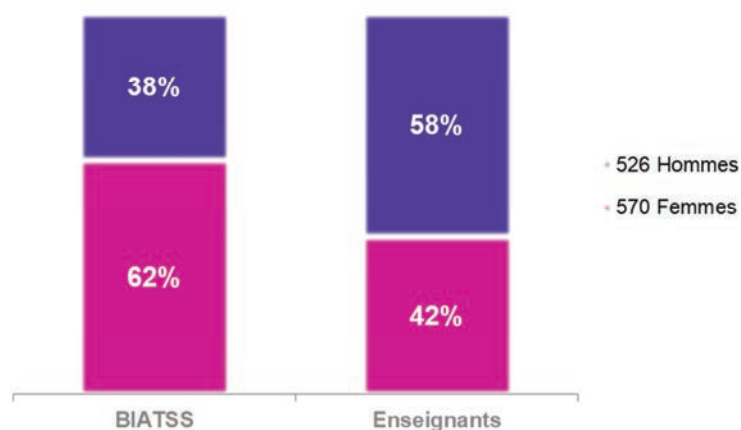
Répartition des personnels fonctionnaires et titulaires selon le sexe au 31 décembre 2018



52 %

C'est la proportion de femmes parmi l'ensemble des personnels de l'ENS de Lyon, une proportion comparable à 2016, et 2017.

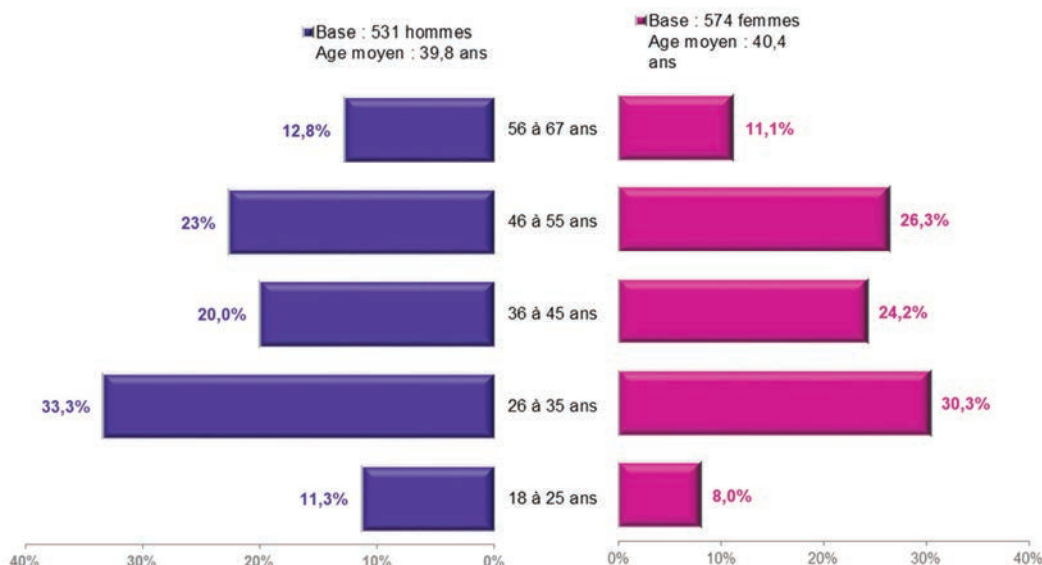
Répartition des personnels selon le sexe et la filière au 31 décembre 2018



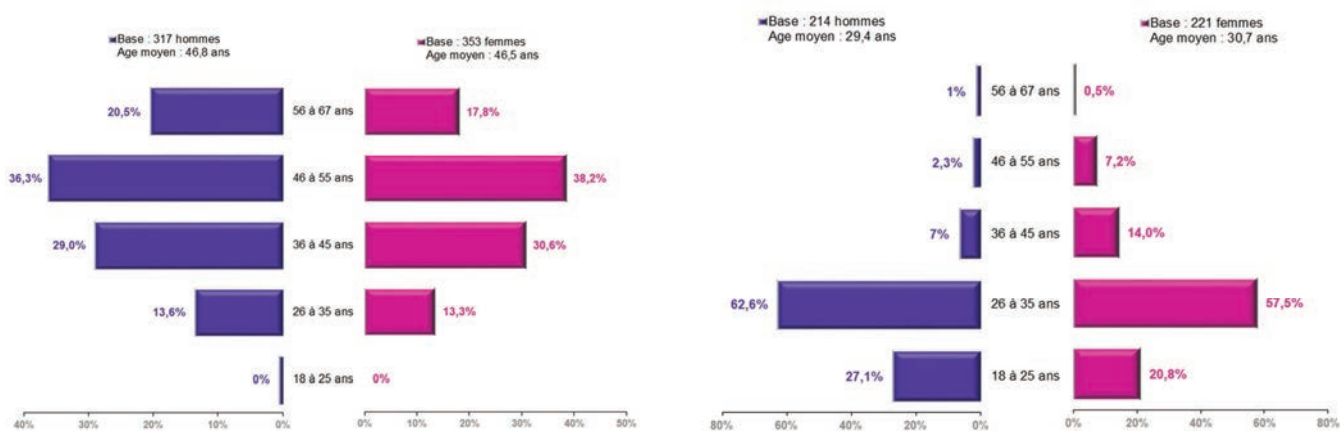
Au sein de la filière d'enseignement et de recherche, les hommes sont légèrement majoritaires et représentent 6 personnels enseignants sur 10.

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

Pyramide des âges des personnels au 31 décembre 2018



Pyramide des âges des personnels selon le statut au 31 décembre 2018



Fonctionnaires

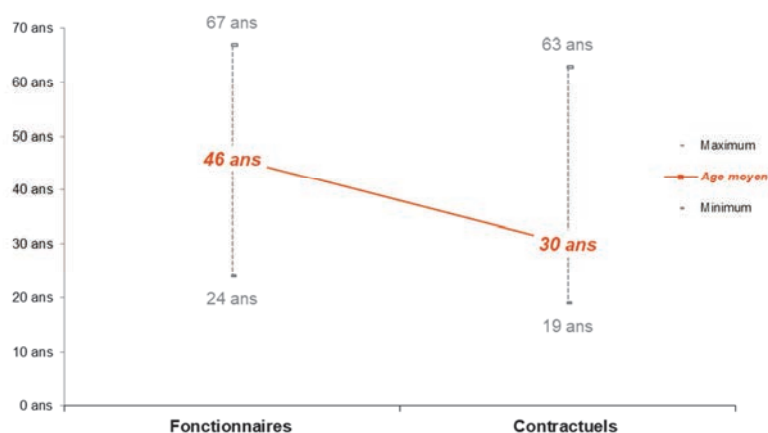
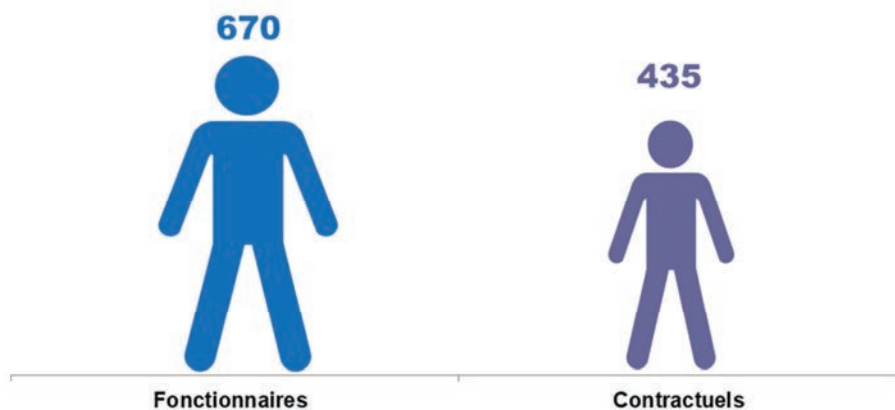
Contractuels

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

Cela s'explique par la spécificité de cette population, dont 64% sont des personnels de type doctorants, ATER, ou lecteurs.

Caractéristiques d'âge des personnels selon le statut au 31 décembre 2018

	Global	Fonctionnaires	Contractuels	2017
Effectifs réels	1105	670	435	1096
Age moyen	40 ans	46 ans	30 ans	40 ans
Age Médian	40 ans	47 ans	28 ans	40 ans
Personne la plus jeune	19 ans	24 ans	19 ans	19 ans
Personne la plus âgée	67 ans	67 ans	63 ans	67 ans



40 ans

C'est l'âge médian des personnels de l'École en 2018. Il était également de 40 ans en 2016 et 2017.

De quoi parle-t-on ?

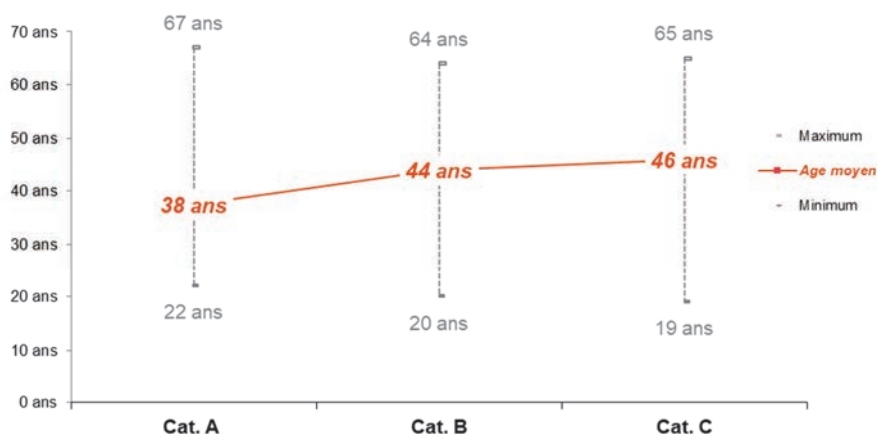
L'âge médian de 40 ans signifie que si l'on partage en deux groupes de même effectif les personnels de l'ENS de Lyon selon leur âge, la moitié la plus jeune a 40 ans ou moins et la moitié la plus âgée a 40 ans ou plus.

Pyramide des âges des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2018



Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2018

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Effectifs réels	782	162	161
Age moyen	38 ans	44 ans	46 ans
Age Médian	36 ans	45 ans	48 ans
Personne la plus jeune	22 ans	20 ans	19 ans
Personne la plus âgée	67 ans	64 ans	65 ans

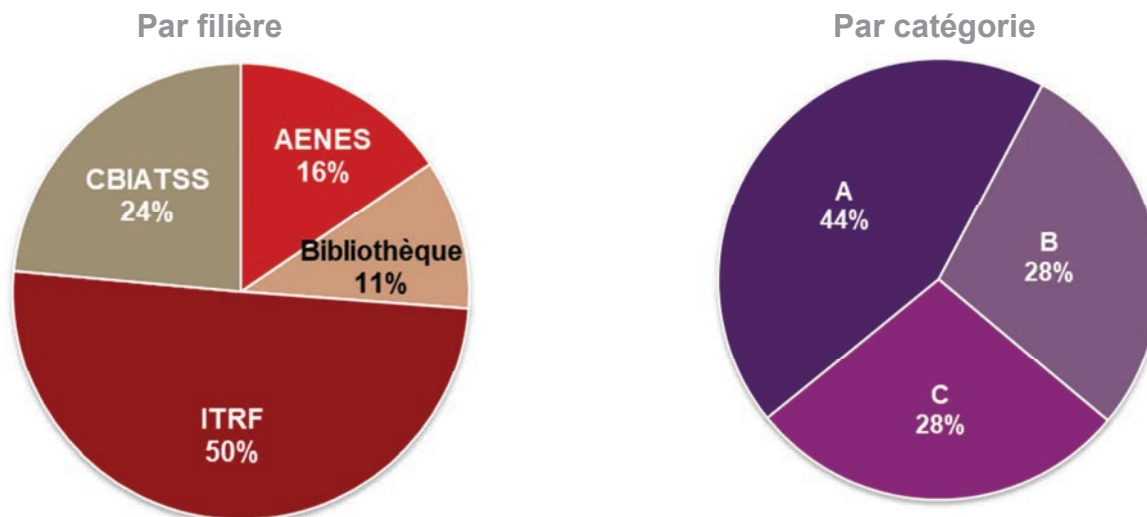


L'âge moyen des personnels de catégorie A est le plus bas (38 ans), cela s'explique par la forte proportion des contractuels enseignants dans cette population, majoritairement constituée de doctorants (1 sur 2).

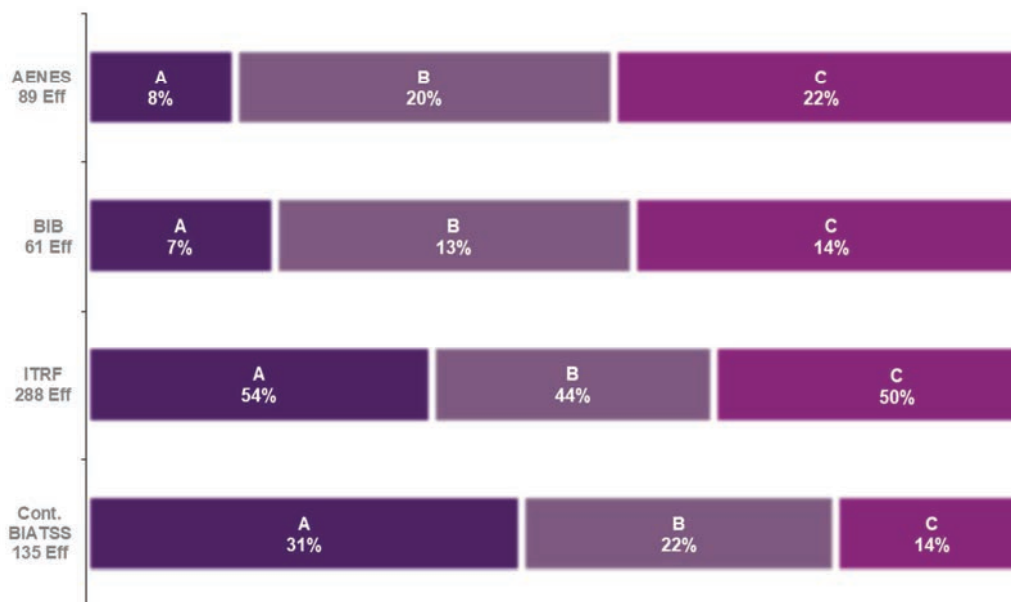
1.1.2 Les personnels BIATSS de l'ENS de Lyon

Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2018

Base : 573 effectifs réels
Fonctionnaires et contractuels

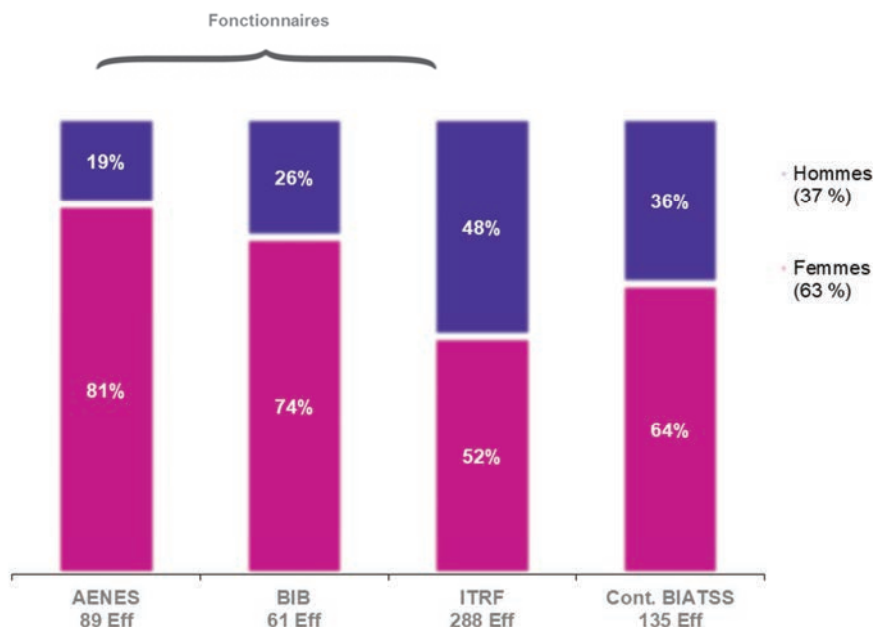


Répartition des personnels BIATSS par catégorie selon leur filière



Les personnels de catégorie A sont plus représentés dans la filière ITRF et parmi les agents contractuels (85%).

Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2018 selon le sexe par filière



Une répartition hommes-femmes qui diffère selon la filière :

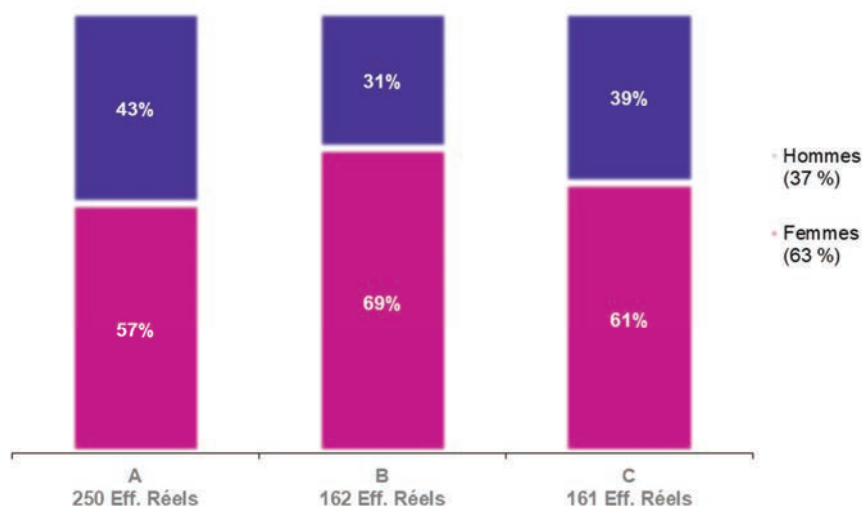
Une quasi parité pour les fonctionnaires de la filière ITRF.

64% des agents non titulaires BIATSS sont des femmes (contre 69% en 2017).

Une large majorité de femmes pour les fonctionnaires des autres filières : 71% de femmes parmi les personnels de Bibliothèque, à 81% pour la filière AENES.

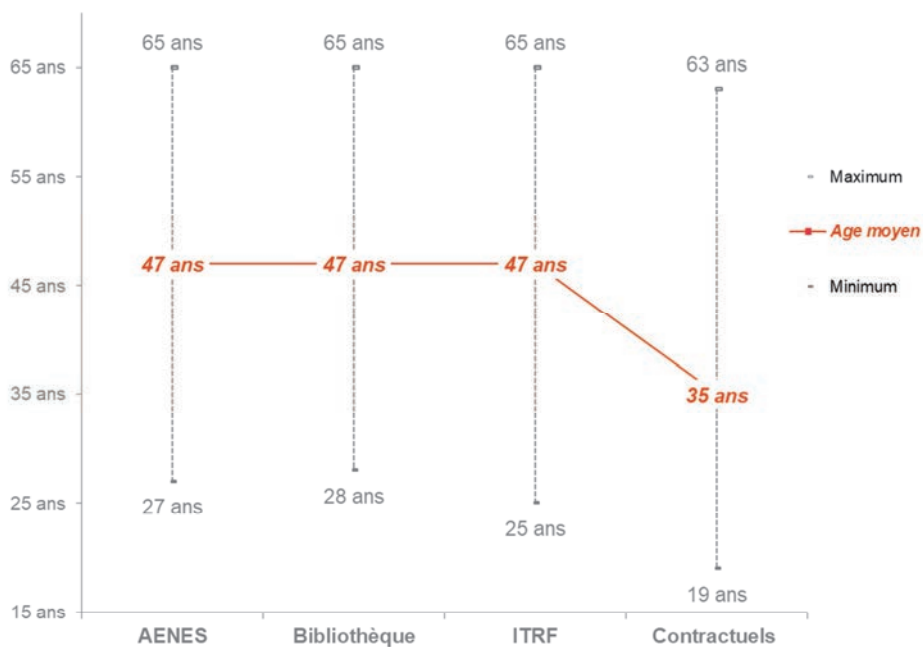
Ces chiffres restent stables par rapport à 2016 et 2017.

Répartition des personnels BIATSS au 31 décembre 2018 selon le sexe par catégorie



Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2018

	Personnels BIATSS 2018	AENES	Bibliothèque	ITRF	Contractuels	Personnels BIATSS 2017
Effectifs réels	573	89	61	288	135	568
Age moyen	44 ans	47 ans	47 ans	47 ans	35 ans	44 ans
Age médian	45 ans	46 ans	46 ans	48 ans	33 ans	45 ans
Personne la plus jeune	19 ans	27 ans	28 ans	25 ans	19 ans	20 ans
Personne la plus âgée	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans	63 ans	65 ans



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

1.1.3 Les personnels enseignants de l'ENS de Lyon

Certains corps ont des effectifs peu représentatifs.

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

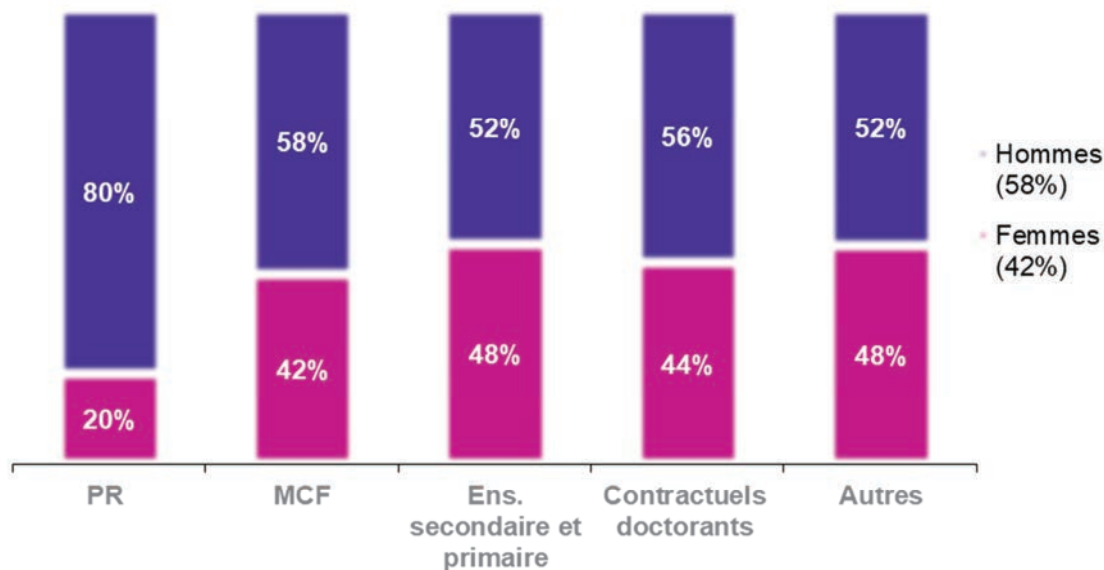
Répartition des personnels enseignants **par corps** au 31 décembre 2018

Corps	Effectifs 2018	% du total
Professeur des universités	70	13%
Maître de conférences	103	19,4%
Professeur agrégé	46	8,6%
Professeur certifié (ou en lycée professionnel)	8	1,5%
Professeur des écoles	2	0,4%
Professeur associé à temps partiel	1	0,2%
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (A	31	5,8%
Lecteur (ou maître de langue)	18	3,4%
Contractuel doctorant	208	39,1%
Post doctorant	44	8,3%
Directeur de Recherche	1	0,2%
TOTAL Enseignants	532	100%

39%

C'est la proportion de contractuels doctorants au sein des personnels enseignants de l'École en activité au 31 décembre 2018, comme en 2017, et 2016.

Répartition des personnels Enseignants selon le sexe et le corps au 31 décembre 2018



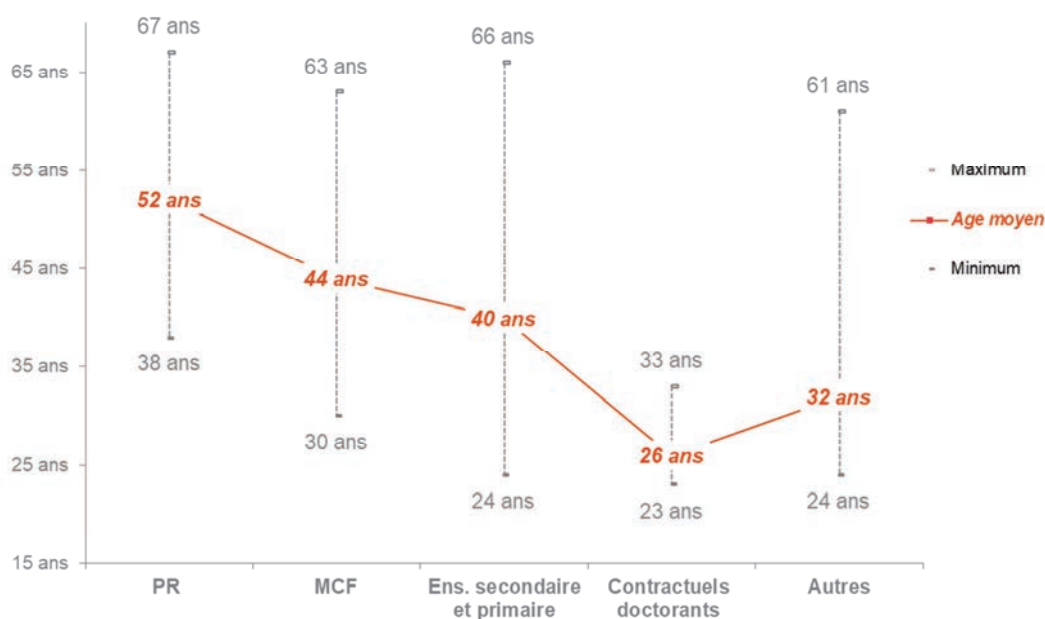
Au sein des personnels d'enseignement et de recherche, les hommes sont en nombre légèrement supérieur et représentent près de 6 personnels d'enseignement et de recherche sur 10.

Des disparités s'observent selon les corps, et comme en 2017 :

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

Caractéristiques d'âge des personnels Enseignants par corps au 31 décembre 2017

	Personnels Enseignants	PR	MCF	Ens. secondaire et primaire	Contractuels doctorants	Autres
Effectifs réels	532	71	103	56	208	94
Age moyen	36 ans	52 ans	44 ans	40 ans	26 ans	32 ans
Age médian	31 ans	52 ans	44 ans	39 ans	26 ans	31 ans
Personne la plus jeune	23 ans	38 ans	30 ans	24 ans	23 ans	24 ans
Personne la plus âgée	67 ans	67 ans	63 ans	66 ans	33 ans	61 ans



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

- les contractuels doctorants et les autres personnels d'enseignement et de recherche sont des populations jeunes (avec une moyenne d'âge respective de : 26 et 32 ans),
- les MCF et enseignants du secondaire et primaire ont des caractéristiques d'âge similaires et ont en moyenne entre 44 et 40 ans,
- les PR ont en moyenne 52 ans.

1.2 Les emplois budgétaires de l'ENS de Lyon

De quoi parle-t-on ?

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

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

La comparaison entre ces emplois budgétaires et les effectifs est le constat à la date d'observation : les effectifs présentés, « photographie » au 31 décembre 2017, sont amenés à évoluer au cours de l'année.

Les emplois budgétaires et effectifs réels des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels hors ressources propres en activité à l'École ou occupant un support au 31 décembre 2018

Filière	Catégorie	Corps	Supports budgétaires 2018	Effectifs 2018 en activité à l'École	Effectifs 2018 occupant un support (MAD sortants, CLM, CLD, CFP)
AENES	A	Agent comptable	1	1	0
		SGEPES	1	1	0
		AENESR	2	1	0
		DIR SERV	1	0	1
		AAE	19	19	0
		Chargé études doc	1	1	0
		Infirmier	2	2	0
	B	SAENES	47	45	0
	C	ADJENES	64	43	1
			TOTAL AENES	138	113
BIB	A	Conservateur général	1	0	0
		Conservateur	14	10	2
		Bibliothécaire	9	9	0
	B	BAS	22	22	0
	C	MAG	24	23	0
		TOTAL Bibliothèque	70	64	2
ITRF	A	IGR	29	27	1
		IGE	101	94	7
		ASI	25	25	0
	B	TCH	82	81	1
	C	ADT	97	93	4
			TOTAL ITRF	334	320
		TOTAL GENERAL	542	497	17

Les emplois budgétaires et effectifs réels des **personnels Enseignants et contractuels enseignants** sur budget État (hors doctorants) au 31 décembre 2018

Corps	Supports budgétaires 2018	Effectifs 2018 en activité à l'École
Emploi de direction	3	1
PR	83	70
MCF	132	103
Professeur agrégé	55	46
Professeur certifié	18	8
Professeur des écoles	5	2
ATER	13	26
PAST	3	1
Lecteur ou maître langue	16	18
Total	328	275

1.3 Ancienneté à l'ENS de Lyon

Ancienneté des personnels fonctionnaires dans l'École au 31 décembre 2018

Filière	Catégorie	Effectifs 2018	Ancienneté dans l'École			
			Moins de 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 8 ans	Plus de 8 ans
Fonctionnaires BIATSS	A	173	23	15	19	116
	B	126	22	7	19	78
	C	139	13	13	20	93
	Total	438	58	35	58	287
Enseignants	A	232	40	16	33	143

86 %

Donc, près de 9 agent titulaires sur 10 ont plus de 3 ans d'ancienneté, ce qui illustre une stabilité.

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

Ancienneté des contractuels dans l'École au 31 décembre 2018

Filière	Catégorie	Effectifs 2018	Ancienneté dans l'École			
			1 an ou moins	Entre 1 et 2 ans	Entre 2 et 3 ans	Plus de 3 ans
Contractuels BIATSS	A	77	37	19	11	10
	B	36	21	10	1	4
	C	22	14	3	3	2
	Total	135	72	32	15	16
Contractuels Enseignants	ATER	31	12	10	1	8
	Lecteur ou maître de langue	18	11	7	0	0
	Contractuel Doctorant	208	74	63	60	11
	Post doc	42	23	12	2	5
	PAST	1	0	0	0	1
	Total	300	120	92	63	25

1.4 Promotions et mouvements

1.4.1 Promotions des agents titulaires

43

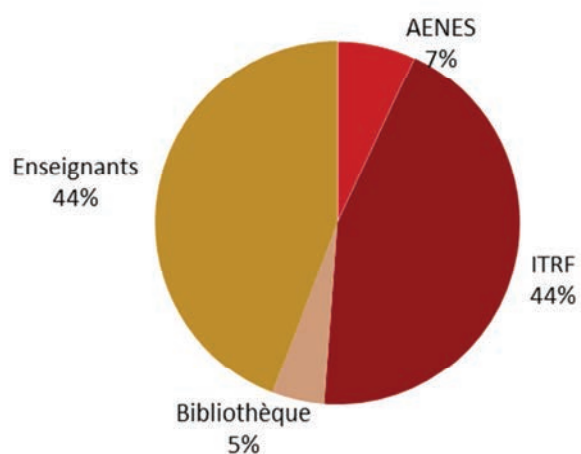
C'est le nombre d'agents concernés par une promotion dans l'établissement (tableau d'avancement, liste d'aptitude ou réussite de concours), toutes filières confondues.

Si l'on rapporte les promotions à la population titulaire, 4,79% de la population BIATSS a été concernée par une promotion en 2018, et 7,79% de la population enseignante.

Les promotions sont en grande majorité des promotions par tableau d'avancement (74%). Elles concernent toutes les filières. Les filières BIATSS représentent 56% des promotions. Si l'on s'intéresse à la répartition hommes/femmes, les femmes sont concernées à 49%.

Les promotions par tableau d'avancement ou liste d'aptitude représentent 35 personnes et restent à un niveau élevé (44 en 2017)

Répartition de l'ensemble des promotions par filière en 2018



Répartition de l'ensemble des promotions par sexe en 2018

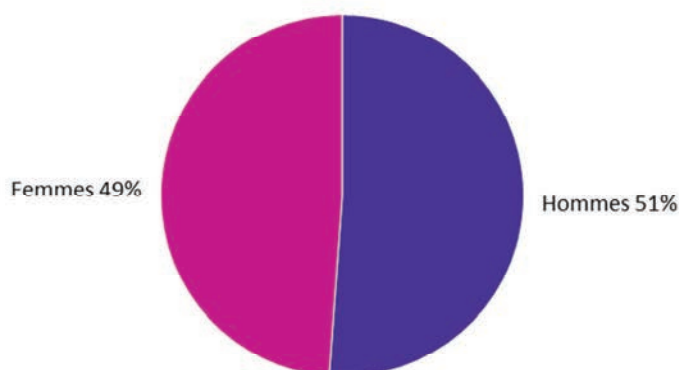


Tableau d'avancement (promotion des fonctionnaires dans le grade supérieur)

**Tableau d'avancement des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon
Promotions obtenues en 2018**

Filière	Corps	Grade	Nombre de promouvables	2018	
				Nombre de promouvables ayant déposé un dossier	Nombre de promus
AENES		AAHC	6	0	0
	ADAE	APAE	2	0	0
	SAENES	SAENES classe exceptionnelle	3	examen systématique académique	0
		SAENES classe supérieure	7	examen systématique académique	1
	ADJENES	ADJENES principal 1ère classe	21	examen systématique académique	1
		ADJENES principal 2ème classe	1	examen systématique académique	0
		ADJENES 1ère classe	-	-	-
Bibliothèque	Conservateurs	Conservateurs en chef	5	4	0
	BIBAS	BIBAS classe exceptionnelle	6	6	1
		BIBAS classe supérieure	0	0	0
	Magasiniers	Magasinier principal 1ère classe	12	7	1
		Magasinier principal 2ème classe	1	0	0
		Magasinier 1ère classe	-	-	-
ITRF	IGR	IGR hors classe	4	2	NC
		IGR 1ère classe	13	7	NC
	IGE	IGE hors classe	42	23	6
		IGE 1ère classe	-	-	-
	TECH	TECH classe exceptionnelle	13	4	1
		TECH classe supérieure	25	9	2
	ADT	Adjoint Technique Principal 1ère classe	28	7	NC
		Adjoint Technique Principal 2ème classe	27	9	NC
		Adjoint Technique 1ère classe	-	-	-
Total fonctionnaires BIATSS			216	76	13

17,1% des promouvables ayant déposé un dossier bénéficient d'une promotion

**Tableau d'avancement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs
de l'ENS de Lyon
Promotions obtenues en 2018**

Filière	Corps	Grade	2018	
			Nombre de promouvables	Nombre de promus
Enseignant	PRAG	PRAG CE	2	2
	PRAG	PRAG HC	10	0
	PRCE	PRCE HC	1	0
	PE	PE HC	0	0
	PLP	PLP HC	0	0
Enseignant-chercheurs	MCF	MCF HC	32	5
	MCF	MCF EX	10	4
	PR	PR 1ère classe	16	2
	PR	PR Classe Exceptionnelle 1	28	4
	PR	PR Classe Exceptionnelle 2	15	2
Total fonctionnaires Enseignants et EC			114	19

16,66% des promouvables ayant déposé un dossier bénéficient d'une promotion

**Liste d'aptitude (promotion des fonctionnaires dans le corps supérieur) -
Promotions obtenues en 2018**

Filière	Corps	2018		
		Nombre de promouvables	Nombre de promouvables ayant déposé un dossier	Nombre de promus
AENES	AAE	26	2	0
	SAENES	31	12	1
Bibliothèque	Conservateurs généraux	4	1	0
	Conservateurs	6	0	0
	Bibliothécaire	18	5	0
	Bibliothécaire assistant spécialisé	19	5	0
ITRF	Ingénieur de Recherche	79	10	1
	Ingénieur d'Études	15	4	0
	Assistant Ingénieur	53	4	0
	Technicien	67	8	1
Total fonctionnaires BIATSS		318	51	3

5,88 % des promouvables ayant déposé un dossier bénéficient d'une promotion

Promotion par concours des agents titulaires

08

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

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

Parité au sein des jurys de concours

Si l'on s'intéresse à la part des femmes dans les jurys de concours, elles sont à quasi parité dans les jurys ITRF, avec 49,4% des membres. Elles sont également représentées à plus de 60 % pour les jurys de lecteurs, 50% dans les comités de sélection. La proportion descend à 32,73% dans les jurys du second degré, et 36,61% pour les recrutements d'ATER.

En ce qui concerne les présidentes de jurys, elles représentent 20% des présidentes de comités de sélection et 46,67% des présidentes dans les jurys ITRF. La proportion est de 43,75% pour les ATER et elles représentent 43% des présidentes de jury du second degré.

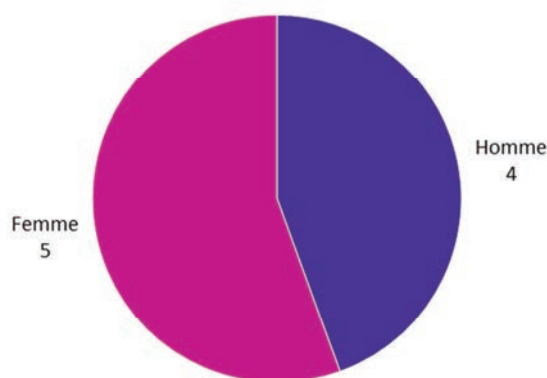
1.4.2 Pérennisation des agents non titulaires

9

C'est le nombre d'agents dont la situation a été pérennisée en 2018.

Cette pérennisation concerne uniquement des personnels BIATSS de la filière ITRF.

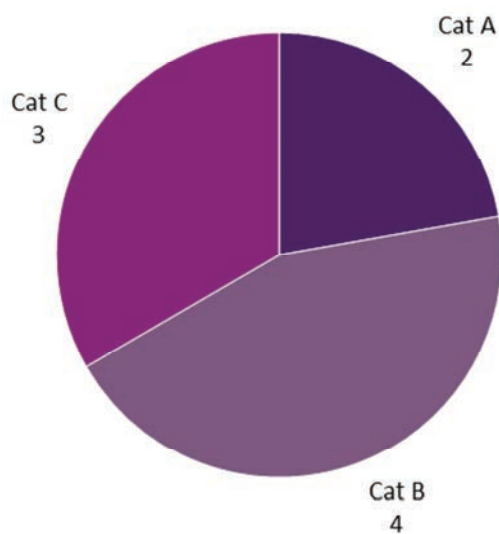
Répartition hommes-femmes des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2018



Base : 9 personnels BIATSS titularisés en 2018

Catégorie des personnels de l'ENS de Lyon titularisés au cours de l'année 2018

Base : 9 personnels BIATSS titularisés en 2018



1.4.3 Flux de personnels

Les flux de fonctionnaires

De quoi parle-t-on ?

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

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

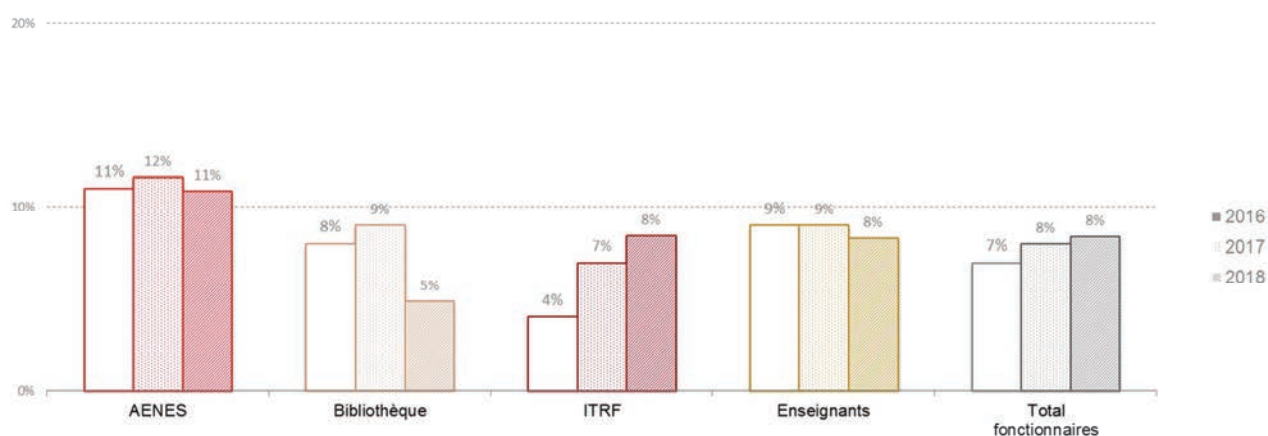
Taux de rotation :

$$\frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})}{\text{Effectifs au 31 - 12 - 2017} + \text{effectifs 31 - 12 - 2018}}$$

Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2017 et 2018 selon la filière

	Nombre d'entrées de fonctionnaires	Nombre de sorties de fonctionnaires	Solde (entrées - sorties)	Taux de rotation
AENES	7	13	-6	11%
Bibliothèque	2	4	-2	5%
ITRF	22	26	-4	8%
Enseignants	17	22	-5	8%
Total général	48	65	-17	8%

Évolution des taux de rotation des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre 2016 et 2018 selon la filière



Entrées – sorties des fonctionnaires de l'ENS de Lyon entre les 31 déc. 2017 et 2018 selon la catégorie

Filière	Catégorie	Nombre d'entrées de fonctionnaires	Nombre de sorties de fonctionnaires	Solde (entrées - sorties)	Taux de rotation
Fonctionnaires	A	9	18	-9	8%
BIATS	B	14	12	2	10%
	C	8	13	-5	7%
Fonctionnaires Enseignants	A	17	22	-5	8%
	Total général	48	65	-17	8%

Les flux de contractuels

Entrées – sorties des agents non titulaires BIATSS de l'ENS de Lyon entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2018

selon le type de contrat		
	Nombre de recrutements d'agents non titulaires	Nombre de départs d'agents non titulaires
CDD Budget État	34	24
CDD RP	27	20
CDI	8	1
Total général	69	45

Selon la catégorie		
	Nombre de recrutements d'agents non titulaires	Nombre de départs d'agents non titulaires
Catégorie A	34	25
Catégorie B	21	14
Catégorie C	14	6
Total général	69	45

Focus sur les entrées de fonctionnaires

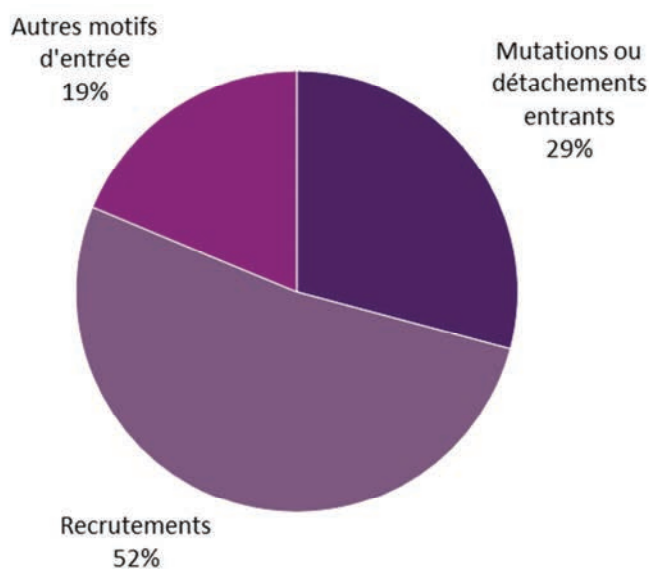
Entrées des fonctionnaires pendant l'année 2018 selon le motif et la catégorie

Filière	Catégorie	Mutations ou détachements entrants	Recrutements	Autres motifs d'entrée
Fonctionnaires BIATS	A	5	1	3
	B	7	4	3
	C	0	6	2
	Total BIATS	12	11	8
Fonctionnaires Enseignants	A	2	14	1
	Total général	14	25	9

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

Répartition des entrées de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2018 selon le motif

Base : 48 fonctionnaires BIATSS
et enseignants entrés à l'École en 2018

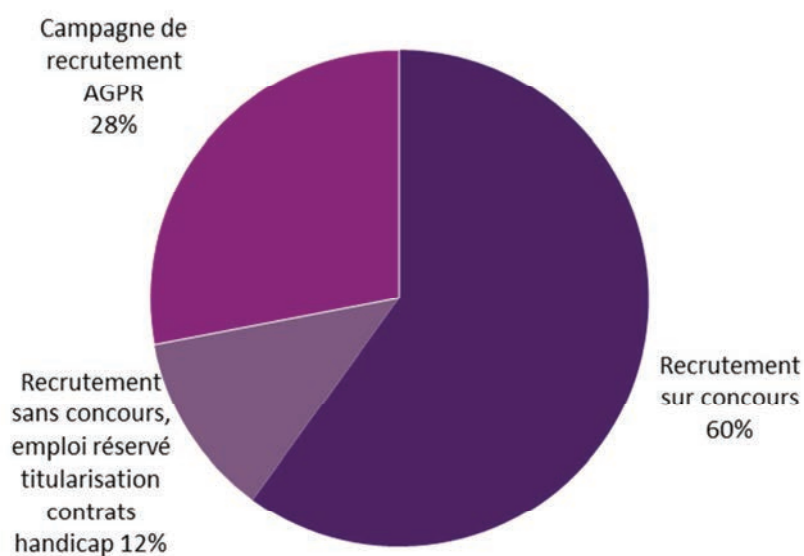


Focus sur le recrutement

Filière	Catégorie	Recrutement sur concours	Recrutement sans concours, emploi réservé et titularisation de contrats handicap	Campagne de recrutement AGPR	Total fonctionnaires recrutés
Fonctionnaires	A	1	0	0	1
BIATS	B	3	1	0	4
	C	4	2	0	6
	Total BIATS	8	3	0	11
Fonctionnaires Enseignants	A	7	0	7	14
	Total général	15	3	7	25

Répartition des recrutements de fonctionnaires à l'École pendant l'année 2018 selon la voie d'accès

Base : 25 fonctionnaires BIATSS et enseignants recrutés à l'École en 2018



Focus sur les départs de fonctionnaires

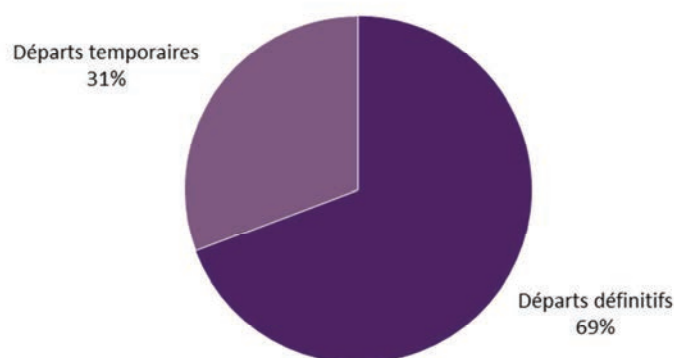
Les départs définitifs comprennent les retraites, démissions, fins de détachement et mutations. Les départs temporaires concernent les détachements, mise à disposition, congés de formation professionnelle, disponibilités et congés pour événements familiaux.

Départs des fonctionnaires entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2018 selon le type de départ

Filière	Catégorie	Départs définitifs	Départs temporaires	Total départs de fonctionnaires
Fonctionnaires	A	10	8	18
BIATS	B	10	2	12
	C	6	7	13
	Total BIATS	26	17	43
Fonctionnaires Enseignants	A	19	3	22
	Total général	45	20	65

Répartition des fonctionnaires partis en 2018 selon le motif

Base : 65 fonctionnaires BIATSS et enseignants sortis de l'École en 2018



28,9%

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

En 2018, 13 personnes sont parties à la retraite, contre 20 en 2017 et 17 en 2016. L'âge moyen du départ en retraite est de 64 ans. Si l'on s'intéresse aux départs temporaires, il s'agit en majorité de départs en détachement.

1.4.4 Mobilités Internes BIATSS

Les postes vacants en 2018, non pourvus par des affectations rectorales, ont été ouverts à la mobilité via l'application de mobilité. L'application mobilité a été ouverte aux personnels titulaires et en contrat à durée indéterminée.

Répartition des personnels BIATSS ayant obtenu une mobilité interne en 2018 par type de mobilité et selon l'affectation

Affectation des postes pourvus	Nombre de personnels			Total
	Avec une mobilité de service et de fonction	Avec une mobilité de fonction sans changement de service	Avec une mobilité de service sans changement de fonction	
Vice-présidence Etudes	1			1
Vice-présidence Recherche			1	1
Direction générale des services			1	1
BDL				
Présidence	1			1
Total	2		2	4

4

C'est le nombre d'agents de l'ENS de Lyon qui ont bénéficié d'une mobilité interne, soit une baisse par rapport à 2017 (6 personnels)

La mobilité interne concerne 0.91 % de la population BIATSS, soit une baisse par rapport à 2017 (1,3%)

2. Rémunérations

Remarque

Les montants sont présentés sous réserve de la validation des commissaires aux comptes

2.1 Rémunérations

90,5 millions d'euros

Le montant des dépenses de personnels sur budget État en 2018

En 2018, 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),
- la mise en place **du RIFSEEP** (régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'engagement professionnel) pour l'ensemble des personnels Biatss
- l'indemnité compensatrice couvrant la hausse de la **CSG** pour l'ensemble des agents de l'établissement,

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

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

4,9 millions d'euros

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

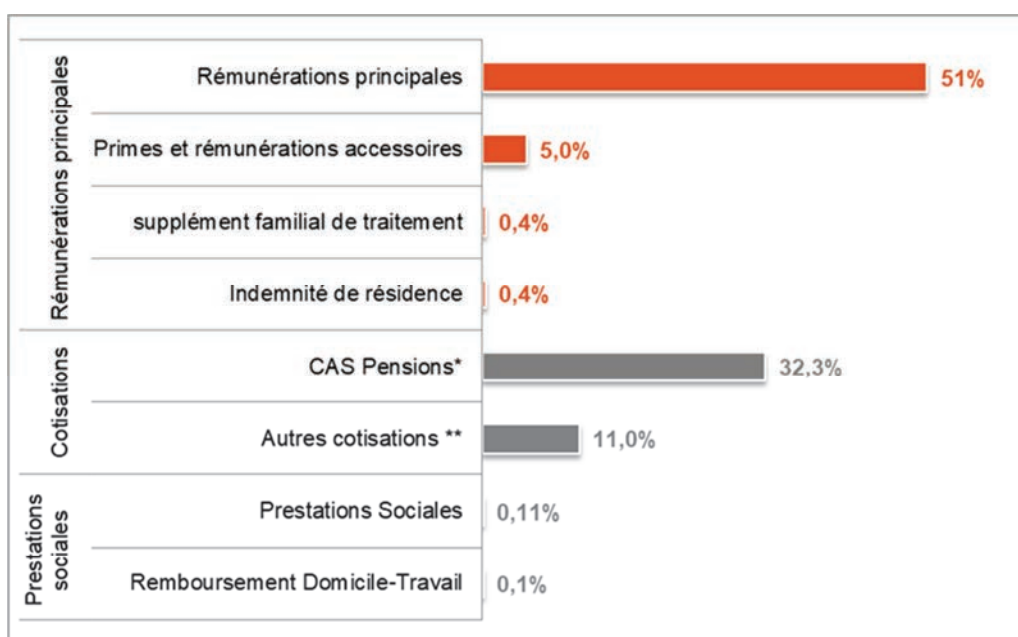
Évolution de la part annuelle de la cotisation employeur au sein de la dépense MSE aux pensions civiles de retraites « CAS Pensions » de 2013 à 2018



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

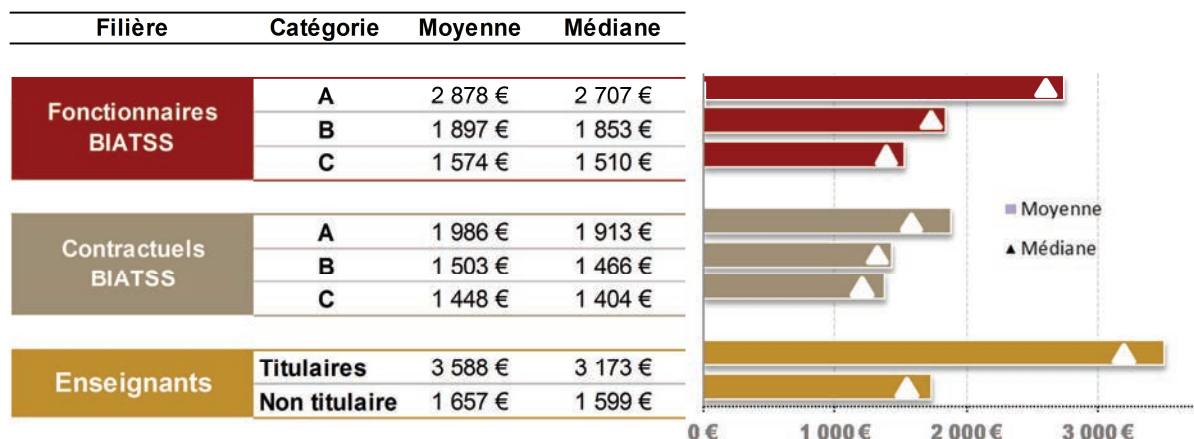
Répartition des dépenses de personnel de l'ENS de Lyon au titre de l'année 2018¹

Montant total des dépenses de personnel sur budget État : 90 572 045 €

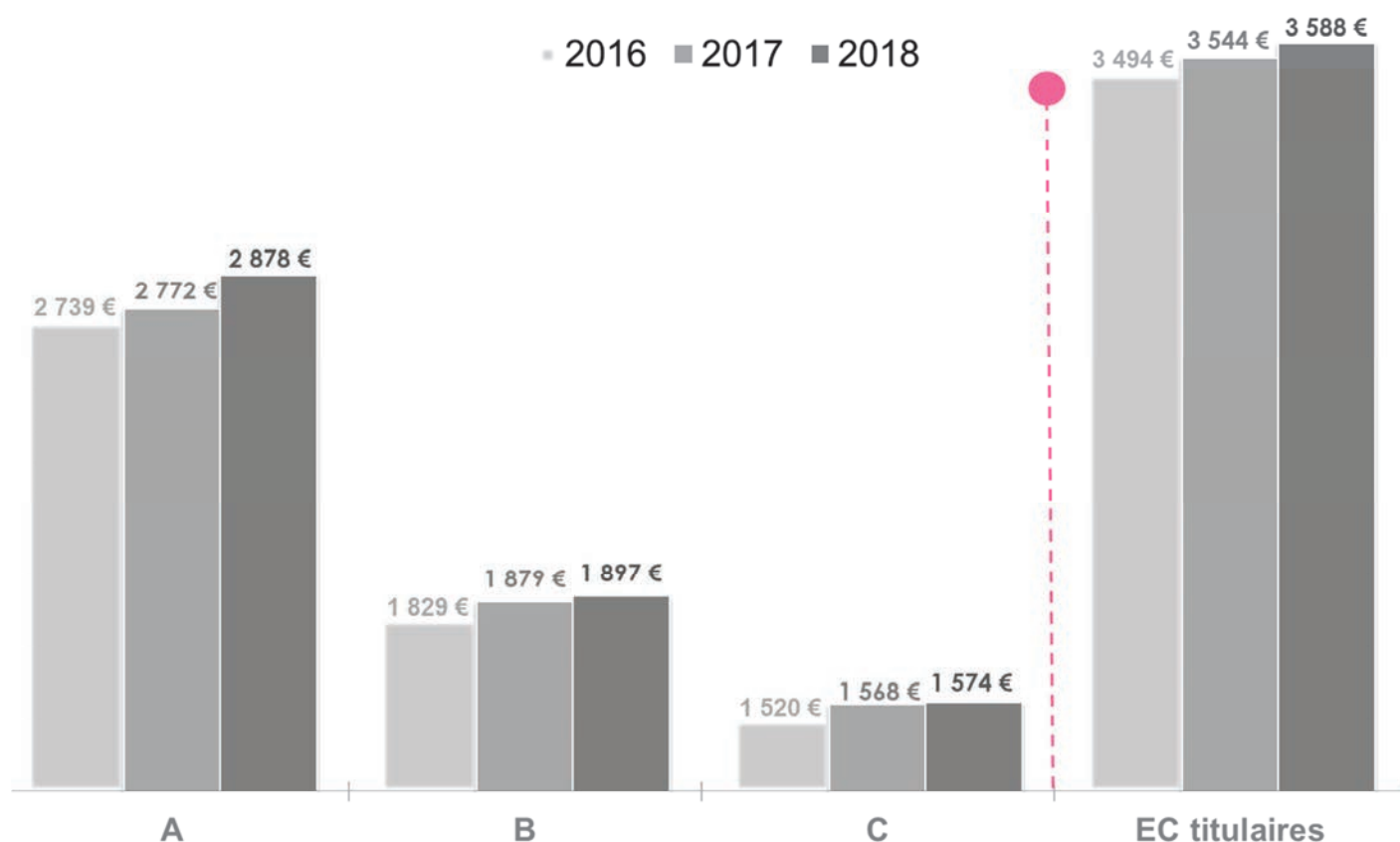


¹ Sont incluses dans les autres cotisations : Contr. solidarité Autonomie, Cot pat fds nat aide logement, Cot pat FNAL déplafoyée, Cot pat IRCANTEC TR A, Cot pat IRCANTEC TR B, Cot pat maladie dépl, Cot pat RAFF, Cot pat vieillesse déplaf, Cot pat vieillesse Plaf, Cot pat vst transport, Cot pat accident travail, Cot patron. alloc fam, Cotis patron. ASSEDIC.

Rémunération nette mensuelle médiane et moyenne des personnels payés par l'École au titre de l'année 2018 **selon la filière, le statut et la catégorie**



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



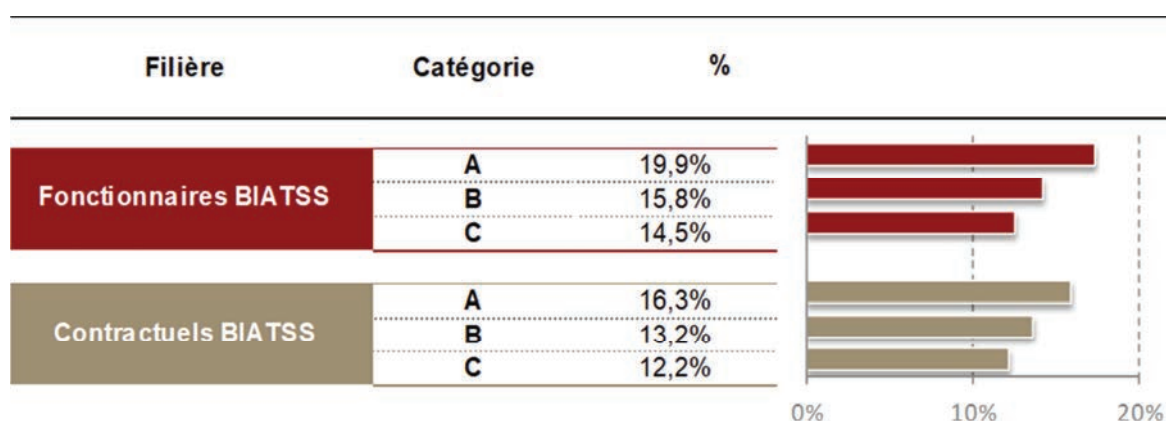
2.2 Primes et indemnités

De quoi parle-t-on ?

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

2.2.1 Personnels BIATSS de l'ENS de Lyon

Part des primes et indemnités² dans la rémunération globale des personnels payés par l'École **selon le statut et la catégorie**



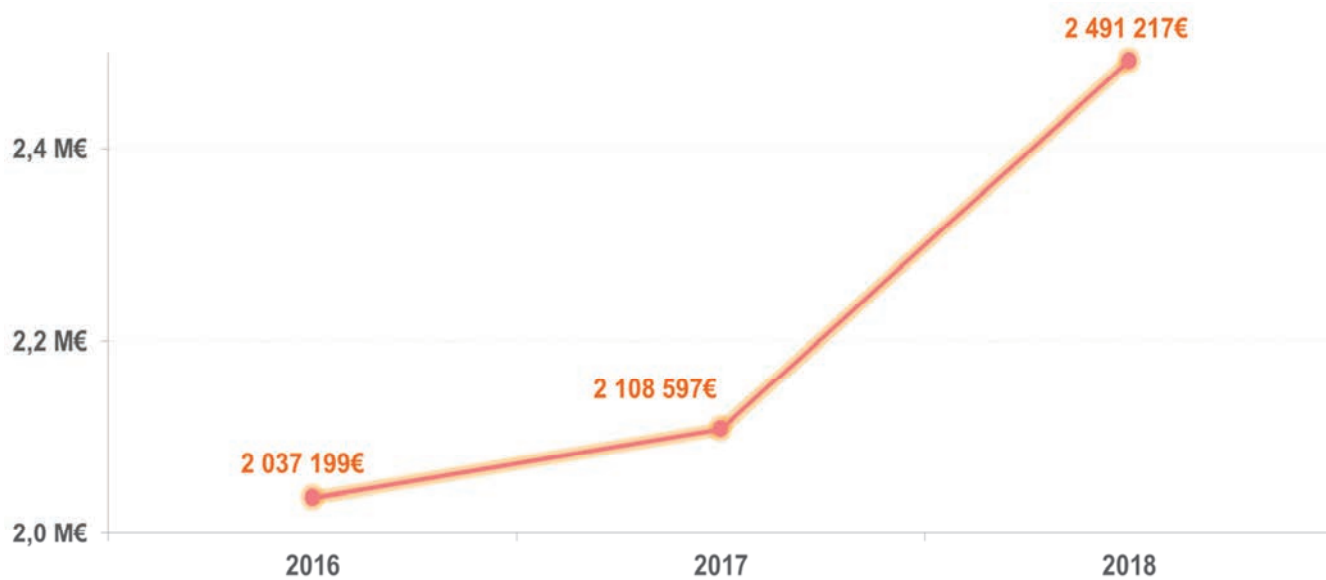
La part des primes et indemnités est plus importante pour les agents de catégorie A.

Primes et indemnités des **personnels titulaires BIATSS**

Primes BIATSS titulaires	2018		2017	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
AENES	103	471 699 €	126	432 754 €
ITRF	315	1 667 053 €	317	1 379 446 €
Personnels des bibliothèques	68	352 465 €	70	295 212 €
Total	486	2 491 217 €	513	2 107 412 €

² le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence ne sont pas incluses dans les indemnités

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



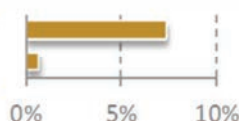
Primes et indemnités des **personnels contractuels BIATSS**

	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Primes Contractuels BIATSS	203	473 463 €

2.2.2 Personnels Enseignants de l'ENS de Lyon

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

Filière	Catégorie	%
Enseignants	Titulaires	8,5%
	Non titulaires	0,7%

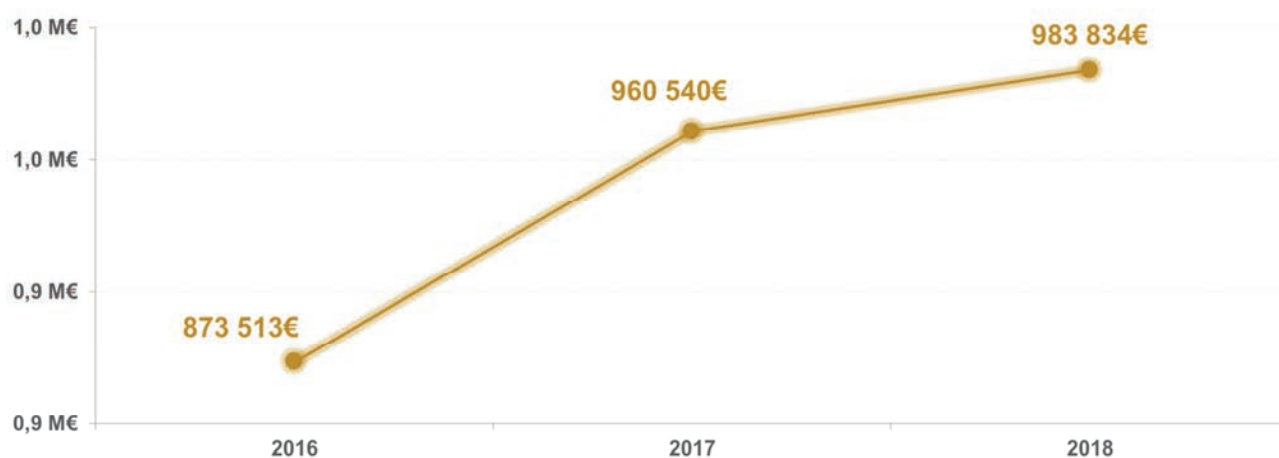


Primes et indemnités des **personnels Enseignants**

Primes des Enseignants	2018		2017	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	294	324 834 €	302	326 229 €
PES : Prime d'excellence scientifique	87	475 041 €	77	428 514 €
Prime ERC	1	6 900 €	2	51 750 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	12	52 800 €	12	36 290 €
PCA : Prime pour charges administratives	17	124 259 €	18	117 757 €

Une hausse de 23k€ du montant de primes versées est observée. Le nombre de bénéficiaires étant équivalent.

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



2.2.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

De quoi parle-t-on ?

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

16

C'est le nombre de bénéficiaires indemnisés en 2018 au titre de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

	2018		2017		2016	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Catégorie A	16	9 680 €	18	8 556 €	31	43 064 €
Catégorie B	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-	-	-
Total	16	9 680 €	18	8 556 €	31	43 064 €

2.2.4 Aides au Retour à l'Emploi (ARE)

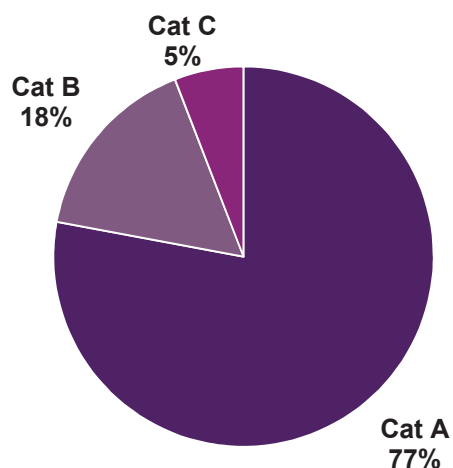
Au 1er janvier 2010, avec le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies, une convention ASSEDIC a été signée permettant la prise en charge des ARE par le pôle emploi pour les anciens personnels contractuels de l'ENS de Lyon.

En 2018, un agent a bénéficié de dispositif (pour un montant indemnisé de : 2 835€).

2.3 Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

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

Répartition des NBI par catégorie



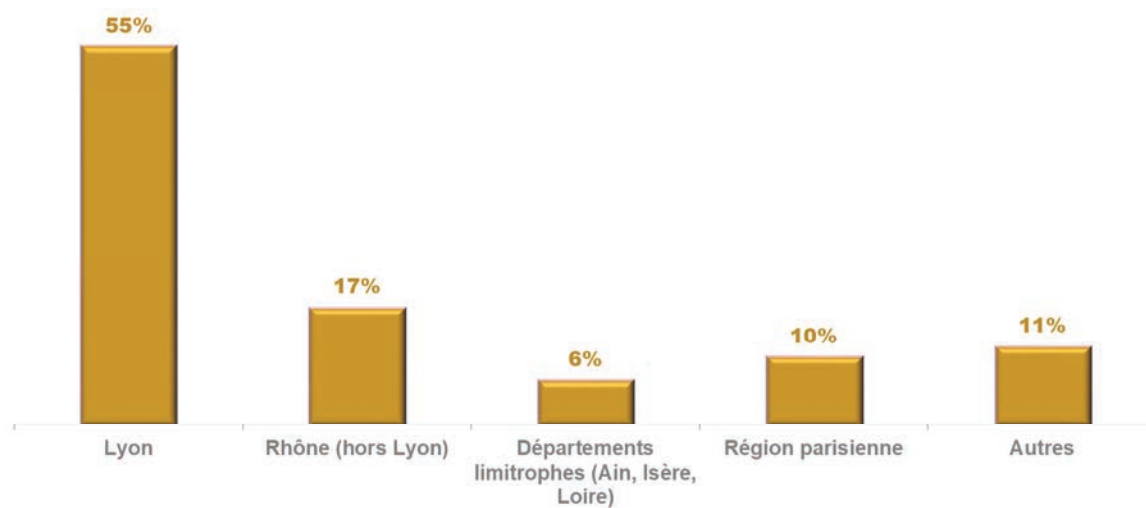
Si l'on s'intéresse à la répartition par catégorie, on constate que les NBI concerne en majorité les catégories A (78%), les catégories B et C représentant 18 et 5%.

3. Conditions de travail

3.1 Résidence principale des personnels travaillant sur le site lyonnais

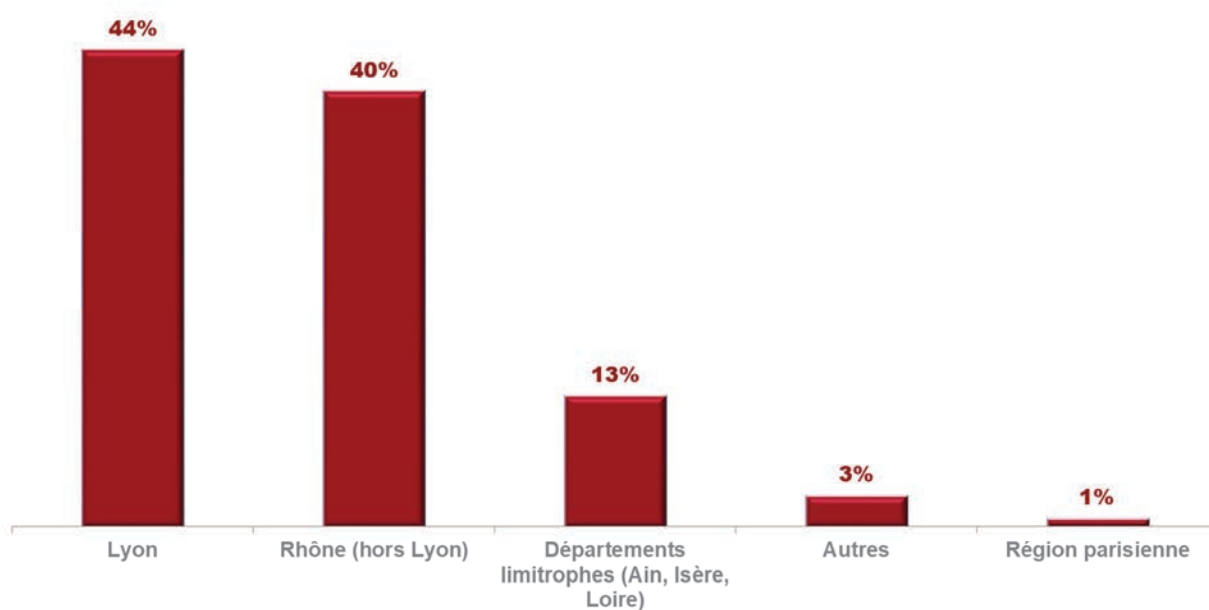
Lieu de résidence des **personnels Enseignants** de l'ENS de Lyon travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2018

Filière	Lieu de résidence	Effectifs 2018	%
Enseignants	Lyon	292	55%
	Rhône (hors Lyon)	91	17%
	Départements limitrophes (Ain, Isère, Loire)	35	7%
	Région parisienne	53	10%
	Autres	61	11%
	Total Enseignants		532



Lieu de résidence des **personnels BIATSS** de l'ENS de Lyon
travaillant sur le site lyonnais au 31 décembre 2018

Filière	Lieu de résidence	Effectifs 2018	%
BIATSS	Lyon	253	44%
	Rhône (hors Lyon)	231	40%
	Départements limitrophes (Ain, Isère, Loire)	69	12%
	Autres	16	3%
	Région parisienne	4	1%
	Total BIATSS		573



3.2 Éléments sur le temps de travail

3.2.1 Taux d'activité des personnels BIATSS

De quoi parle-t-on ?

Deux principaux types de temps partiel existent pour les fonctionnaires :

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

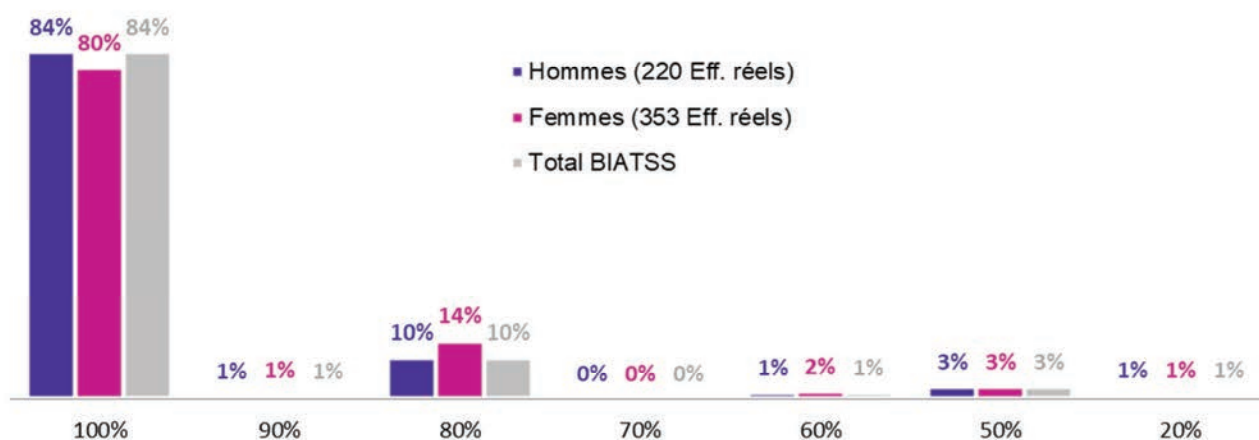
A noter également que certains contractuels se voient proposés des contrats à temps incomplet.

Cette partie concerne uniquement les personnels BIATSS. En effet, la population des Enseignants est très peu concernée par le travail à temps partiel (9 personnes seulement dont 3 ATER).

Quotité de travail des personnels BIATSS selon la catégorie au 31 décembre 2018

Filière	Catégorie	100%	90%	80%	70%	60%	50%	20%	Total
Personnels BIATSS	A	218	2	20	1	1	3	5	250
	B	137	1	17	0	3	4	0	162
	C	133	1	19	0	3	5	0	161
	Total en effectifs	488	4	56	1	7	12	5	573
	Total en %	85%	1%	10%	0,2%	1%	2%	1%	100%

Quotité de travail des personnels BIATSS selon le sexe au 31 décembre 2018



15%**C'est la proportion de personnels BIATSS travaillant à temps partiel.**

La quotité travaillée diffère légèrement selon le sexe : 1 femme sur 5 travaille à temps partiel pour 1 homme sur 6.

Le 80% est le temps partiel le plus largement mis en place, puisqu'il représente 61% des temps partiels des personnels BIATSS de l'École.

Focus sur les temps partiels des contractuels BIATSS

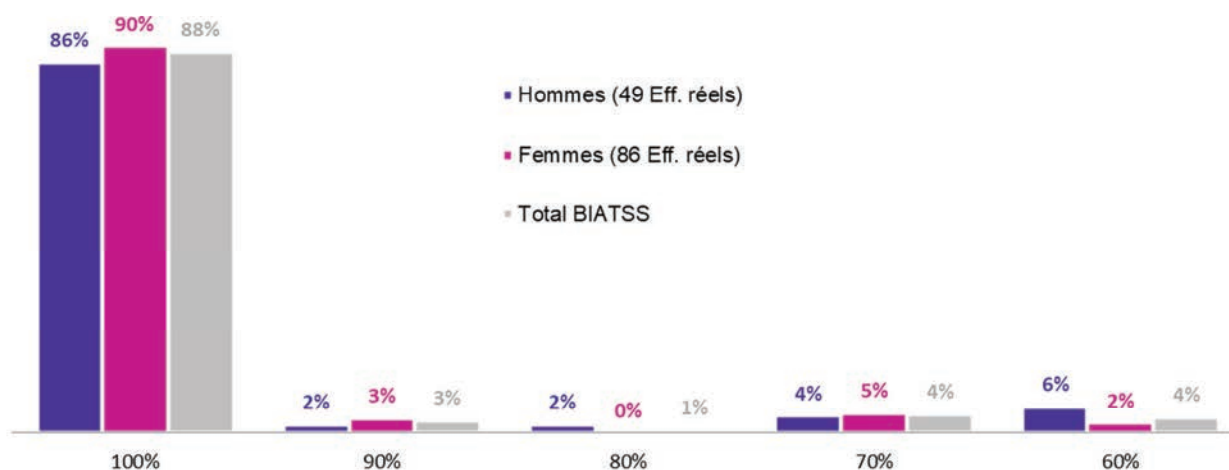
Quotité de travail des contractuels au 31 décembre 2018

selon la catégorie

Filière	Catégorie	100%	80%	70%	50%	20%	Total
Contractuels BIATSS	A	65	4	1	2	5	77
	B	34	0	0	2	0	36
	C	20	0	0	2	0	22
	Total en effectifs	119	4	1	6	5	135
	Total en %	88%	3%	1%	4%	4%	100%

Quotité de travail des contractuels BIATSS au 31 décembre 2018

selon le sexe



Parmi les 135 contractuels BIATSS, 12 % sont à temps partiel.

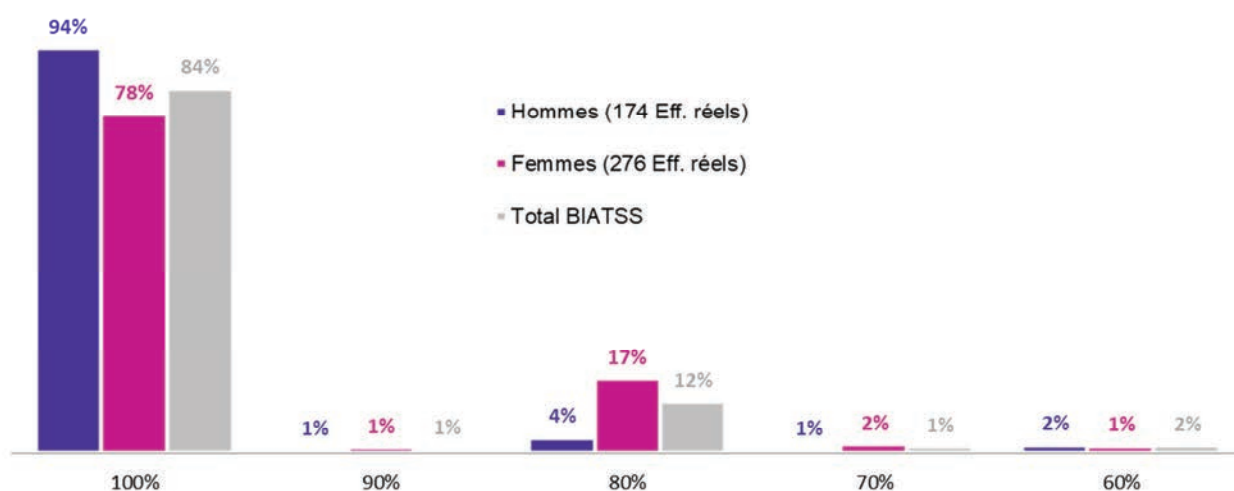
En 2018, 3/5 des contractuels BIATSS à temps partiel sont des femmes.

Focus sur les temps partiels des fonctionnaires BIATSS

Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS selon la catégorie

Filière	Catégorie	100%	90%	80%	60%	50%	Total
Fonctionnaires BIATSS	A	153	2	16	1	1	173
	B	103	1	17	2	3	126
	C	113	1	19	3	3	139
	Total en effectifs	369	4	52	6	7	438
	Total en %	84%	1%	12%	1%	2%	100,0%

Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS selon le sexe



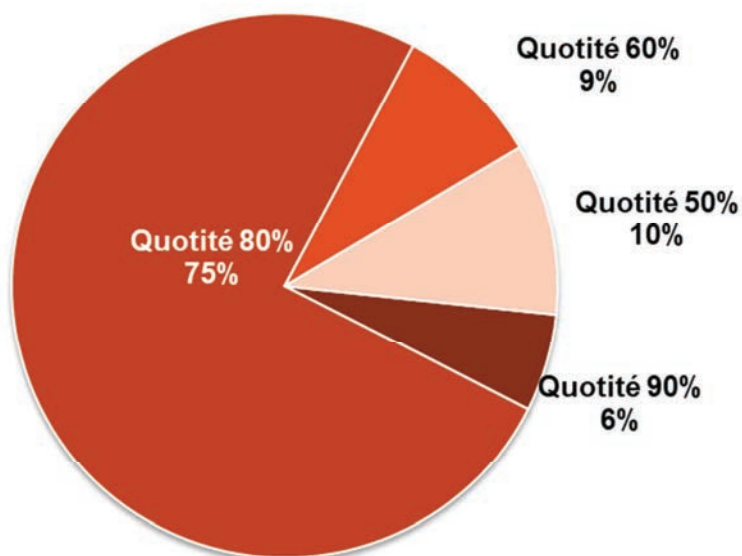
Pour les personnels titulaires, la quotité travaillée évolue en fonction du sexe.

Ainsi, 1 femme sur 5 travaille à temps partiel pour moins d'1 homme sur 10.

Le 80% est le temps partiel le plus largement mis en place, puisqu'il représente 75% des temps partiels des personnels BIATSS titulaires de l'École.

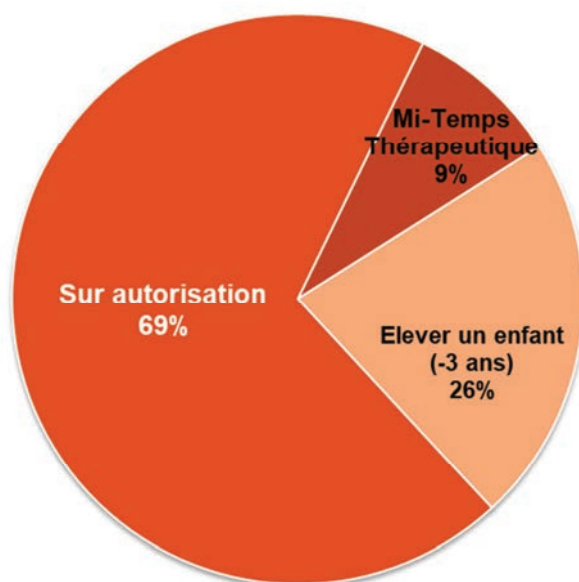
Quotité de travail des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon à temps partiel au 31 décembre 2018

Base : 69 fonctionnaires BIATSS travaillant à temps partiel



Modalités de travail à temps partiel des fonctionnaires BIATSS de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2018

Base : 69 fonctionnaires BIATSS travaillant à temps partiel



Parmi les 69 fonctionnaires BIATSS à temps partiel :

- les 3/4 travaillent à 80%,
- 69% sont des temps partiels sur autorisation

3.2.2 Organisation du travail

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

585

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

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

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

De quoi parle-t-on ?

Il faut distinguer :

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

Si l'on s'intéresse à la répartition globale des agents en fonction de leur organisation du travail, 81% des agents sont soumis au protocole ARTT classique. 18% ont des horaires atypiques et 1% des horaires variables, une répartition qui reste globalement stable.

3.2.3 Compte Epargne-Temps (CET)

De quoi parle-t-on ?

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

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

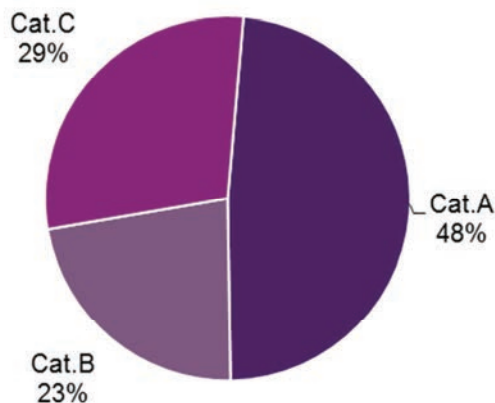
Cette possibilité est ouverte dès que l'agent dispose de 20 jours sur son CET. Les 20 premiers jours sont à utiliser sous forme de congés. Au-delà, l'agent doit exercer un droit d'option : conserver ses jours sur son CET, se les faire indemniser ou les faire prendre en compte au sein du régime de la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

Récapitulatif des Comptes Epargne-Temps des personnels de l'ENS de Lyon au 31 décembre 2018

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total 2018	Total 2017
Nombre d'agents ayant un CET	103	48	62	213	211
Nombre de jours CET utilisés dans l'année	130 jours	34 jours	57 jours	221 jours	210 jours
Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année	27	13	13	53	100
Nombre de jours déposés fin 2018 sur les CET	248 jours	89 jours	99 jours	436 jours	783 jours
Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET	1899 jours	714 jours	917 jours	3530 jours	3394 jours

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

Base : 213 CET ouverts au 31 décembre 2018



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

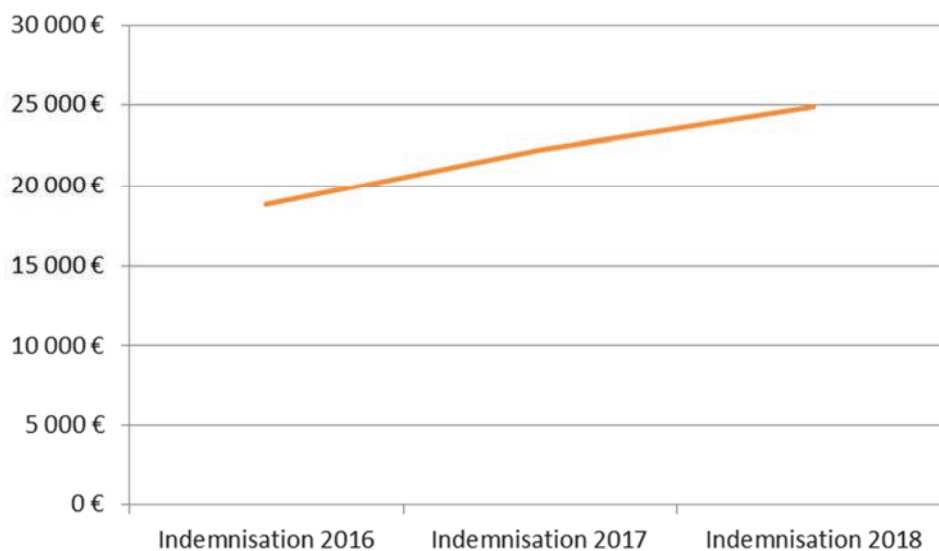
3530

C'est le nombre total de jours épargnés sur les 213 CET des personnels en activité à l'ENS de Lyon au 31 décembre 2018, un chiffre en augmentation par rapport à 2017 (3394 jours).

Le nombre de jours déposés par les agents sur les CET est de 436 cette année. Le niveau est en baisse par rapport à celui de 2017 (783 jours) mais est équivalent à celui de 2016 (422 jours).

Cette année, le droit d'option a entraîné l'indemnisation de 221 jours et le placement en épargne retraite de 6 jours, pour un coût total de 24 885 €.

Évolution des sommes versées pour les CET



On observe une hausse par rapport à l'année dernière du montant des sommes versées au titre du CET.

3.1 Les jours de grève

En 2018, 7 jours d'appel national à la grève ont été recensés.

Au cours de ces journées, 48 agents ont fait grève, représentant 56 jours d'absence cumulés.

3.2 Les absences pour congés maladie, maternité et paternité

De quoi parle-t-on ?

Les absences comptabilisées sont les absences pour maladie ordinaire, congés maternité ou paternité, les congés pour enfants malades ainsi que les congés longue durée ou longue maladie entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018.

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

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

Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarées en 2018 selon le motif d'absence (hors accidents de services et de trajets)

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

Motifs d'absence	Nombre d'agents absents	Fréquence d'absence	Nombre de jours ouvrés d'arrêt
Congés Maladie Ordinaire *	270	646	4790
Congés Longue Durée (CLD) / Congés Longue Maladie (CLM)	14	40	1545
Congés Maternité	18	18	1349
Congés Paternité et d'Accueil de l'enfant	5	5	37
Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée	113	230	278
Total	420	939	7999

* dont une maladie professionnelle

- 5%

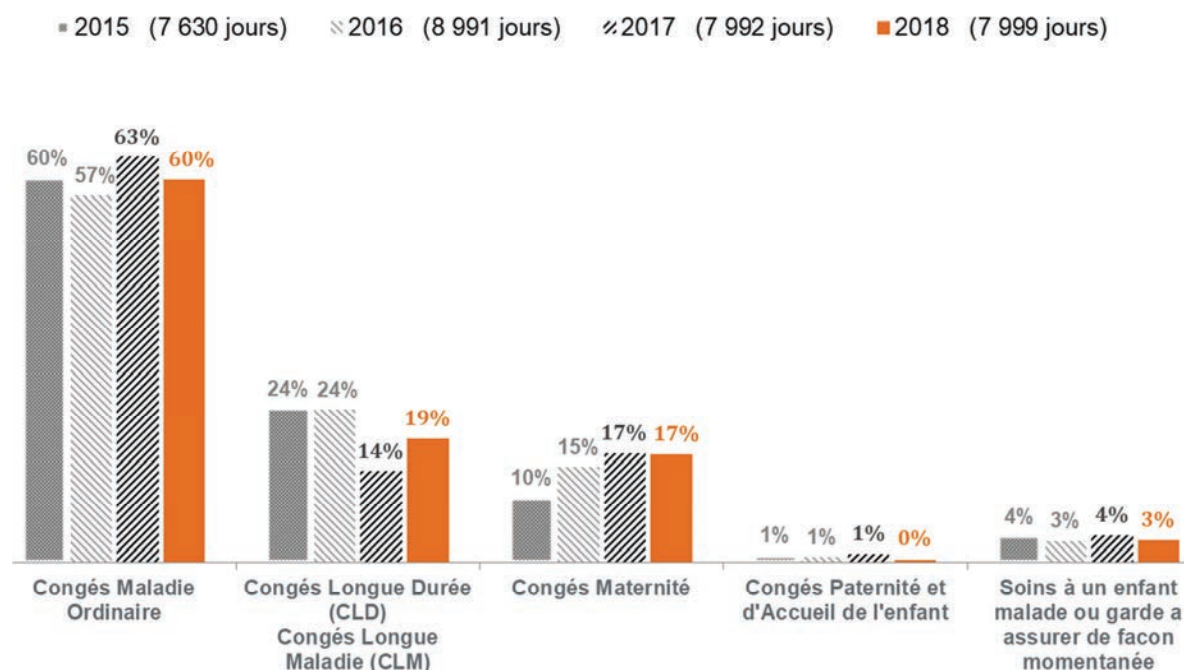
C'est la diminution du nombre de jours ouvrés d'absence pour maladie ordinaire entre les années 2018 et 2017

+ 19%

C'est la hausse du nombre d'absence pour maladie ordinaire

Alors que la durée moyenne d'une absence tend à diminuer (de 9 à 7 jours ouvrés d'absence entre 2017 et 2018) pour maladie ordinaire, les absences sont plus fréquentes.

Évolution de la répartition des motifs d'absences



Les congés maladie ordinaire sont majoritaires et représentent 60% du nombre de jours d'absence comptabilisés.

Les congés longue maladie (CLM) et les congés longue durée (CLD), représentent près 19% des jours d'absence cumulés (contre 14% en 2017).

De quoi parle-t-on ?

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

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

2,21%

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire sur l'année 2018 toutes filières confondues s'élève à 2,21 (-0.19 points par rapport à 2017).

Focus sur les absences des personnels BIATSS

Récapitulatif des absences des personnels BIATSS de l'ENS de Lyon³ déclarées en 2018 selon le motif d'absence

Filière	Motifs d'absence	Nombre d'agents absents	Nombre de jours ouvrés d'arrêt
BIATSS	Congés Maladie Ordinaire	230	4 055
	Congés Longue Durée (CLD) / Congés Longue Maladie (CLM)	11	1 521
	Congés Maternité	10	897
	Congés Paternité et d'Accueil de l'enfant	3	21
	Soins à un enfant malade ou garde a assurer de façon momentanée	111	274
	Total	365	6 768

365 agents fonctionnaires ou contractuels BIATSS ont été absents en 2018, cumulant 6 768 jours ouvrés d'absence : soit 17 jours en moyenne par absent (comme en 2017).

3,65%

C'est le taux d'absentéisme des personnels BIATSS en 2018 pour maladie ordinaire (contre 4,05 % en 2017).

Évolution mensuelle du taux d'absentéisme des personnels Biatss titulaires pour maladie ordinaire en 2018



³ Personnels fonctionnaires et contractuels en activité à l'ENS de Lyon y compris les personnel mis à disposition au CROUS ou au PRES de Lyon

Focus sur les congés maladie ordinaire des personnels Biatss

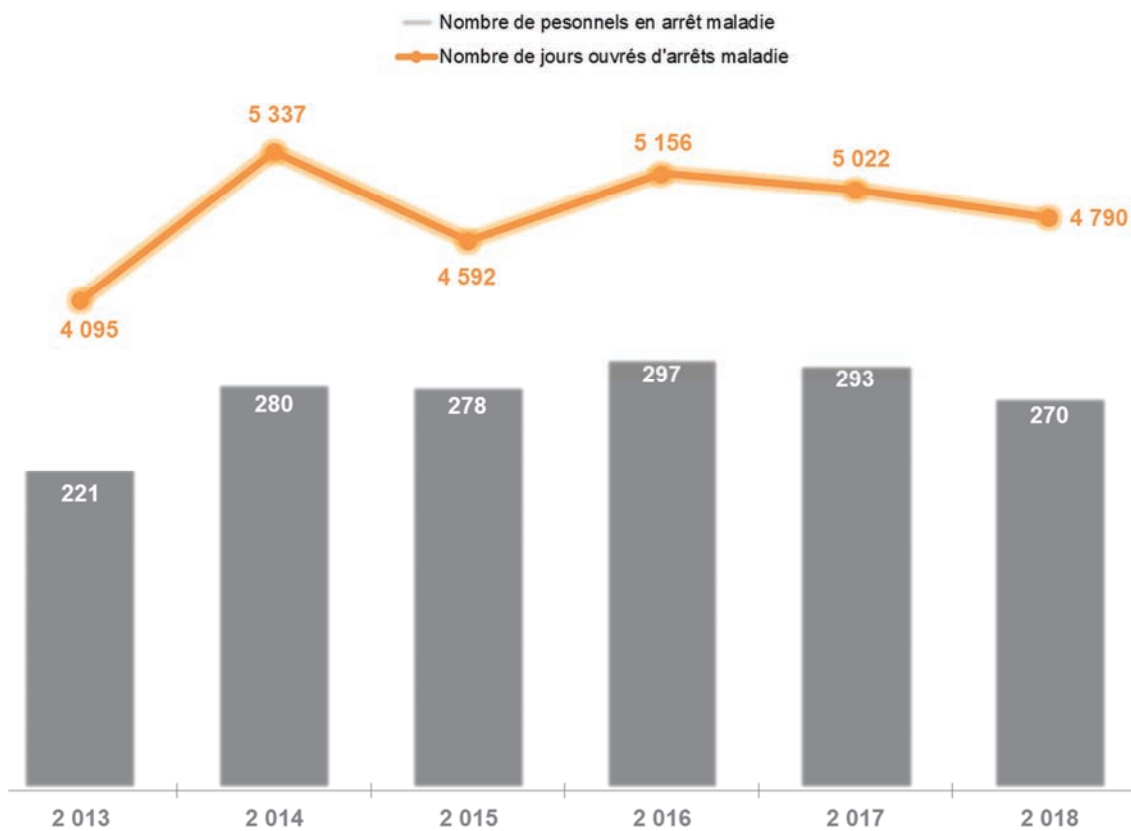
7,3 jours ouvrés

C'est la durée moyenne d'un arrêt maladie ordinaire (9,2 jours en 2017)

4 jours ouvrés

C'est la durée médiane d'un arrêt maladie ordinaire (la moitié des arrêts maladie dure 4 jours ou moins, l'autre moitié dure 4 jours ou plus), comme en 2017.

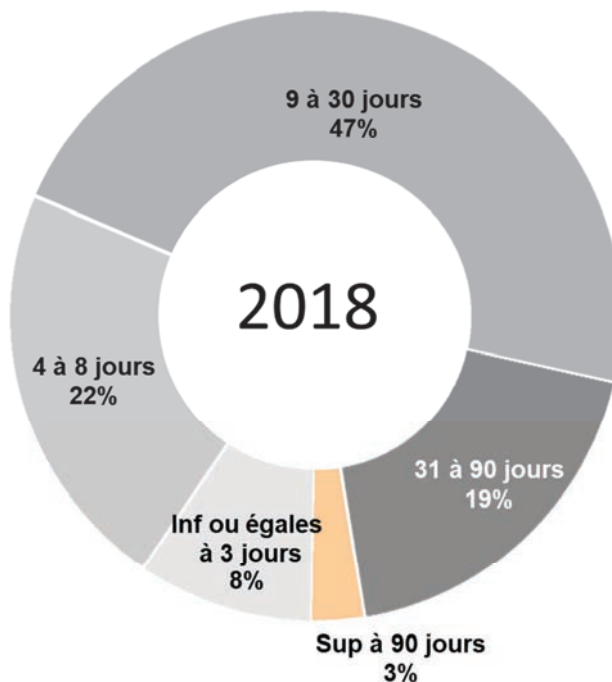
Évolution sur 5 ans du nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire et du nombre d'agents de l'ENS de Lyon ayant été en arrêts maladie



Le nombre de personnels ayant déclaré au moins un arrêt pour maladie et le nombre de jours ouvrés d'absence diminuent.

Répartition des arrêts maladie déclarés en 2018 selon leur durée

Base : 586 arrêts maladie 2018 / 270 agents concernés



La structure des taux d'absentéisme pour maladie ordinaire en fonction de la durée est semblable à celle observée en 2017 pour les absences inférieure à 8 jours

4. Sécurité et santé au travail

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

4.1 Les comités et commissions

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

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

4 C'est le nombre de CHSCT organisé en 2018.

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

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

4.2 Médecine de prévention

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

Organisation du service de médecine de prévention

Le personnel :

- Le temps médical est de deux jours et demi par semaine. Le Docteur JOLY a en charge le personnel du site Descartes, les biologistes et les géologues sur le site Monod. Le docteur LAPORTE a lui en charge le reste du personnel du site Monod.
 - Une infirmière en santé au travail est présente à temps complet. Elle est la référente à part entière des personnels et des doctorants. Elle a bénéficié d'une formation en santé au travail (Diplôme Universitaire en Santé au Travail de l'université de DIJON) sur l'année universitaire 2017-2018. L'objectif étant de permettre la mise en place d'entretiens infirmiers en santé au travail.
 - Deux infirmières à temps complet sont référentes du suivi des étudiants : une pour le site Monod et l'autre pour le site Descartes. Elles peuvent recevoir des agents ou doctorants en l'absence de l'infirmière en santé au travail
 - L'assistante assure la gestion administrative du service médical pour 80% de son temps et pour les 20% restant, celle du service SPST, de la mission handicap, ainsi que la gestion du planning de l'assistante-sociale.

Les locaux et le matériel :

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

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

Le logiciel MEDTRA, spécifique en santé au travail, est utilisé depuis 2016. Son fonctionnement a été plus stable en 2018 qu'en 2017, mais les derniers paramétrages nécessaires notamment pour la mise en place des entretiens infirmiers n'ont pas été réalisables avec la version actuelle du logiciel.

Activités médicales

Passages spontanés au service médical des agents et doctorants sur toute l'année 2018 :

- 201 passages au service médical (Descartes et Monod confondus).
- 144 contacts établis par mail ou par téléphone et 54 prises en charge de personnes hors ENS.

Visites médicales :

Nombre d'agents ou normaliens élèves convoqués : **457**

Nombre de vus : **442** dont 15% de normaliens élèves

Absentéisme : 3.3 % en 2018

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

- 87 visites systématiques
- 110 visites d'embauche ou premières visites
- 194 visites occasionnelles
 - 88 à la demande du médecin de prévention
 - 79 à la demande de l'agent ou de l'étudiant,
 - 4 à la demande de l'administration,
 - 23 à la demande de l'infirmière

Le nombre de ces visites supplémentaires représente la moitié des visites réalisées. Cela conduit à réduire le temps disponible pour le suivi périodique systématique.

- 10 visites de pré-reprise
- 34 visites de reprise après arrêt maladie
- 2 congés maternité
- 5 accidents du travail.

Activités de tiers temps

Des études de postes et/ou visites de locaux ont été réalisées comme la participation à 4 CHSCT. Nous avons également participé à la préparation et à la réalisation de 2 visites du CHSCT.

La rencontre mensuelle avec le Directeur Général des Services et le service des Ressources Humaines se poursuit.

Une cellule de veille sociale a été mise en place dans le courant de l'année et a permis l'analyse d'une première situation.

Le service médical de prévention participe au groupe technique et au groupe de pilotage de prévention des RPS.

Commentaires généraux :

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

Les visites occasionnelles ont comme les années précédentes été nombreuses. Cela conduit à réduire le nombre de visites d'embauche (pénalisant la mise en œuvre d'un suivi médical professionnel) et des visites systématiques. De ce fait notre capacité à disposer d'une vision plus globale du fonctionnement des différents collectifs de travail est altérée. C'est la raison pour laquelle, une nouvelle organisation a été proposée, présentée en CHSCT et mise en place en fin d'année : suivi des étudiants élèves normaliens par les médecins de médecine préventive et mise en place des premiers entretiens infirmiers en santé au travail.

Nous notons néanmoins à travers le nombre de situations individuelles de souffrance prises en charge, que plusieurs collectifs sont en difficulté en particulier dans les services ressources.

A l'image du monde du travail actuel, l'expression sur l'augmentation de la charge de travail, les contraintes de délais, l'inadaptation de certains outils est beaucoup plus importante dans nos consultations.

Inversement, des facteurs protecteurs restent présents : sens du travail (au sens de son utilité pour les autres). Le soutien social au sein des équipes de travail nous semble moins marqué qu'antérieurement.

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

Une attention spécifique est portée sur les risques radioactifs, chimiques et biologiques

Les connaissances des utilisateurs de ces produits chimiques et des agents biologiques pathogènes sont variables et pour certains insuffisantes (étiquetage, fiche de données et de sécurité...). L'information des femmes en âge de procréer est également à renforcer.

4.2.2 Psychologue du travail

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

En 2018, les rendez vous de la psychologue MGEN se sont déroulés le jeudi matin deux fois par mois au Centre de santé MGEN (54 Avenue Jean Jaurès Lyon 7^{ème}). 6 agents ont consulté la psychologue pour un total de 11 rendez vous

4.3 Les accidents de service et de trajet

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

35

C'est le nombre d'agents qui ont été concernés par un accident de service ou de trajet en 2018

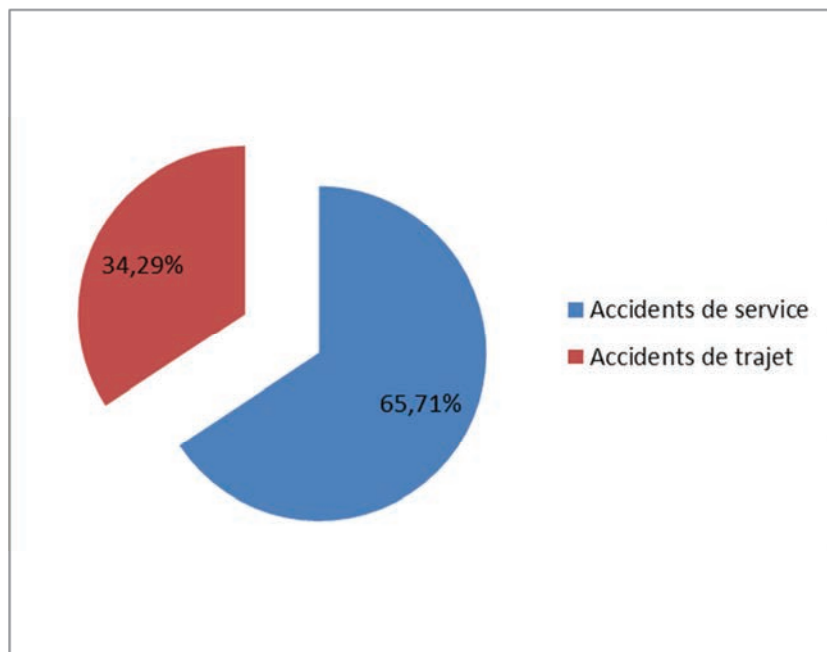
35 accidents ont été reconnus comme imputables au service (via une commission interne qui comprend la Directrice des Ressources Humaines, la Responsable du service SPST, des représentants syndicaux désignés parmi les représentants des personnels au CHSCT). Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2017 (23 agents concernés). A noter cependant, la baisse du nombre de jours d'arrêts globaux imputables en grande partie sur les accidents de trajets (arrêts courts).

Récapitulatif des accidents de service et de trajet des personnels de l'ENS de Lyon au déclaré en 2018

Type d'absence	Nombre d'agents ayant déclaré un accident	Nombre d'accidents déclarés et reconnus	Nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail	Nombre de jours d'arrêts
Accidents de service	23	23	14	341
Accidents de trajet	12	12	6	101
Total	35	35	20	442

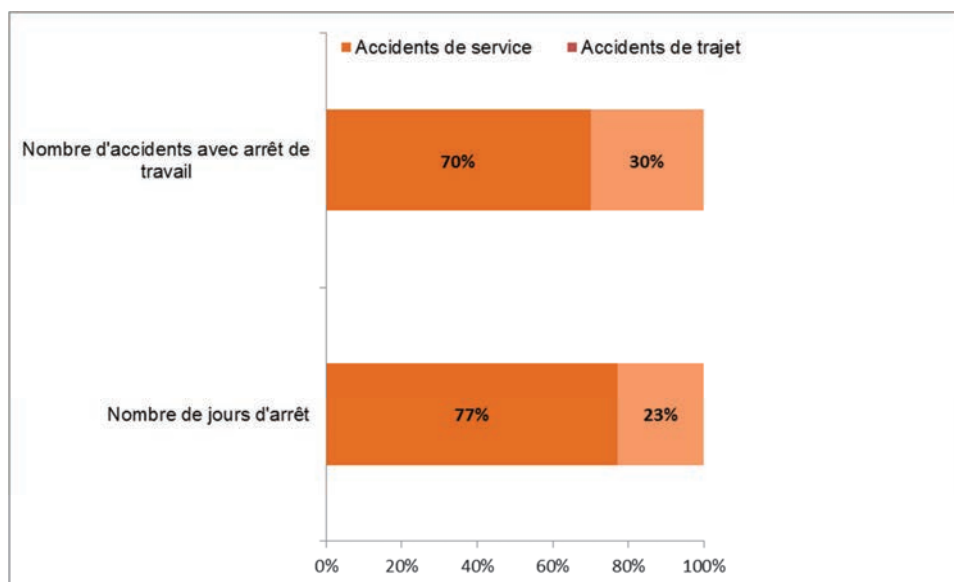
A noter qu'un dossier est en attente de reconnaissance d'imputabilité devant la commission de réforme externe à l'établissement

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



base : 35 accidents déclarés et reconnus en 2018

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



Base : 35 accidents déclarés et reconnus en 2018

Les accidents de service représentent 70% des accidents ayant entraîné un arrêt et 77% du volume des jours d'arrêt (contre 79% et 28% en 2017). Globalement le nombre de jours d'arrêt est lui en légère baisse avec 442 jours d'arrêt

De quoi parle-t-on ?

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

La formule de calcul est la suivante :

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

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

La formule de calcul est la suivante :

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

12,08

C'est le **taux de fréquence des accidents en 2018 pour 1 million d'heures travaillées.**

18,10

C'est l'**indice de fréquence des accidents en 2018 pour 1 000 agents.**

4.4 La politique du handicap

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

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

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

Un poste de chargé de mission handicap a été créé au 1^{er} septembre 2016. Son rôle est d'assurer la coordination, la pérennisation et le prolongement de la politique de l'Ecole en matière de handicap, il a en outre préparé et proposé le schéma pluriannuel en matière de politique handicap 2017-2020

Le taux d'emploi

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

3,98%

C'est le pourcentage de travailleurs en situation de handicap déclarés au 31 décembre 2017 à l'ENS de Lyon.

Ce taux est stable par rapport à celui de l'année dernière (3.83%). Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 44 au 31 décembre 2018 (42 en 2017). Les titulaires représentent près de 80% de cette population. L'année 2018 a été marquée par d'importants mouvements (8 départs et 10 arrivées)

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

Année	2016	2017	2018
Nombre d'agents	42	42	44

4.4.1 Les droits des travailleurs en situation de handicap

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

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

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

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

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

Priorité pour les mutations ;

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

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

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

Aménagement du poste de travail ;

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

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

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

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

27323 €

C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2018 à l'ENS de Lyon.

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

5. Formation des personnels

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

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

Les chiffres clés

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de formations	245	228	230	236	231
Nombre de jours de formation	1688	1769	1643	1719	1491
Nombre de stagiaires	1390	1562	1316	1330	1175
Nombre d'agents formés ²	581	644	599	621	609
Nombre de jour de formation par agent	2,9	2,9	2,7	2,8	2,4

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

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

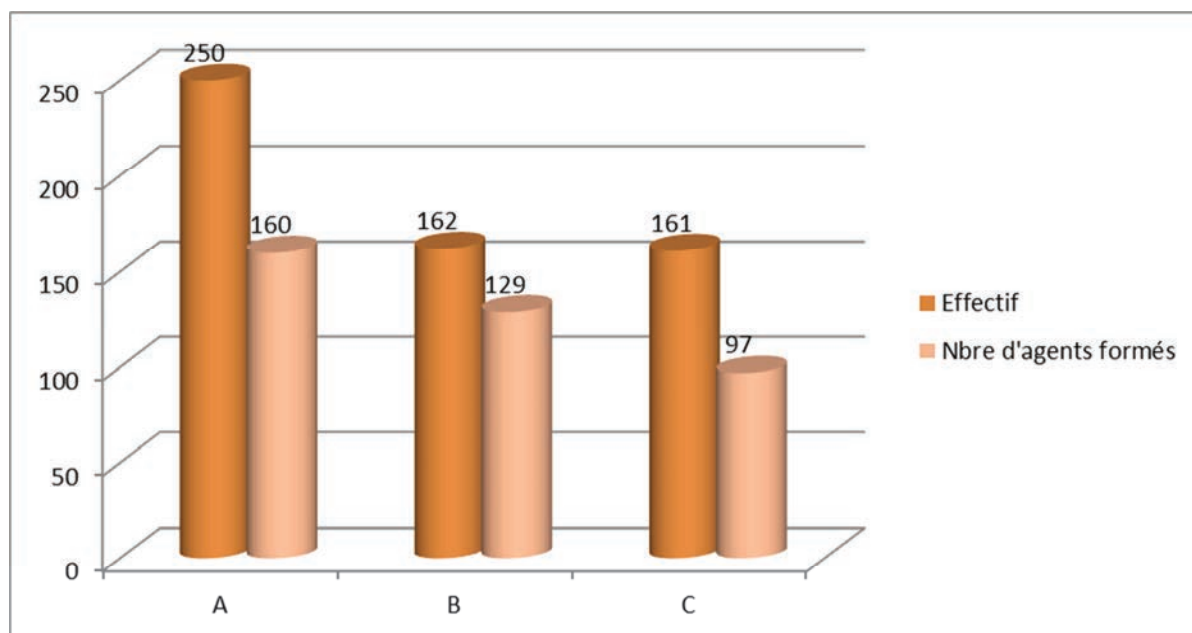
Les chiffres clés comprennent le personnel de l'ENS ainsi que le personnel des établissements partenaires travaillant sur le site de l'ENS (CNRS, INSERM, INRA ...) qui participe notamment aux formations hygiène et sécurité ainsi que les personnels extérieurs en cas de mutualisation de formations.

609

C'est le nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation au moins au cours de l'année 2018.

Le taux d'accès à la formation des personnels

Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2018 par catégorie

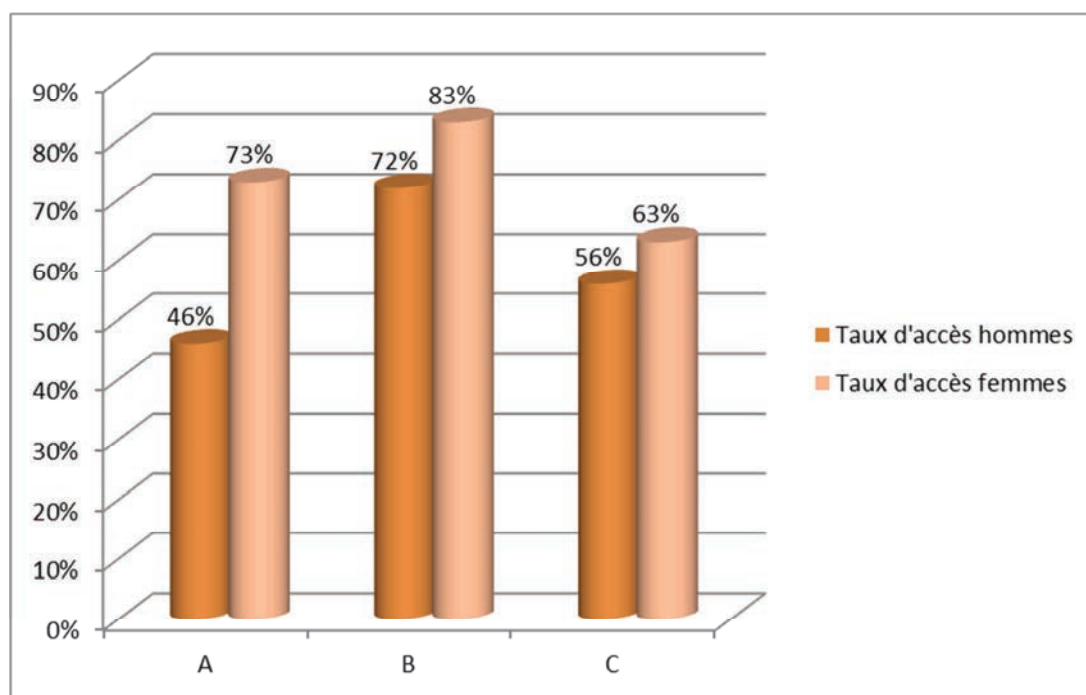


67%

C'est le taux d'accès à la formation des personnels BIATSS en 2018.

Le taux d'accès à la formation était de 70 % en 2017. Les agents de la catégorie B sont les plus formés.

Part des personnels BIATSS ayant suivi une formation au cours de l'année 2018 par catégorie et par sexe



On remarque que les agents de sexe féminin en catégorie B ont été la population la plus formée en 2018. De plus, on peut voir qu'en deuxième position se situe les agents de sexe masculin en catégorie B qui ont un taux de formation supérieur à celui des agents de catégorie C de sexe féminin qui occupent la troisième position.

Les chiffres clés par population

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

	Nombre de formations ¹	Nombre de jours de formation	Nombre de stagiaires ²	Nombre d'agents formés ³	Nombre de jour de formation par agent	Coût
BIATSS	220	1128	872	386	3	137 357 €
Enseignants	16	29	31	24	1,2	1 974 €
Etudiants	7	24	31	31	0.8	794 €
Apprentis	-	-	-	-	-	9 113 €
Total	243	1181	934	441	2,7	149 238 €

La formation des personnels est principalement orientée vers les personnels BIATSS : 93 % de stagiaires en 2018. Les enseignants ont été formés sur le thème d'hygiène et sécurité (66% des participants) et ont assisté à des formations liées à leur activité pédagogique et de recherche (33% de participants). Quelques participants ont pu participer à des formations transversales.

Le coût de la formation des personnels

Evolution de la réalisation du budget

La réalisation du budget	2016		2017		2018	
	prévu	réalisé	prévu	réalisé	prévu	réalisé
Formations transversales	70 050 €	60 323 €	71 300 €	61 197 €	70 000 €	54 166 €
Formations individuelles	85 950 €	87 122 €	106 200 €	108 472 €	85 510 €	70 870 €
Accompagnement des services	-	-	5 000 €	4 240 €	7 000 €	-
Diplôme/VAE/Bilan de compétences	5 000 €	4 560 €	7 000 €	6 090 €	7 990 €	4 854 €
Frais de mission	20 000 €	17 911 €	16 500 €	19 794 €	19 500 €	21 890 €
Frais de formation des apprentis	4 000 €	8 996 €	6 000 €	10 890 €	5 000 €	9 106 €
Total	185 115 €	178 912 €	212 000 €	210 683 €	195 000 €	160 886 €

Le taux de réalisation budgétaire est de 82 % en 2018.

Les formations transversales représentent 34% (29% en 2017) du budget réalisé et les formations individuelles 44% de la réalisation totale (51.5 % en 2017).

Certaines formations transversales n'ont pu se réaliser pour plusieurs motifs tels que les absences, projet reporté etc.

Les frais de formation des apprentis ont été bien supérieurs à la prévision, ceci est dû au coût élevé des formations et au recrutement d'un apprenti supplémentaire.

Les frais de déplacements ont été impactés par un déplacement à l'étranger.

Il est important de signaler que le coût moyen des formations individuelles a baissé cette année.

La commission de formation

La commission de formation, s'est réunie en 2018 les :

- 6 février 2018 : Elle a examiné le bilan du plan de formation 2017. Elle a validé le plan et l'offre de formation 2018.
- 13 juin 2018 : Elle a examiné des demandes de diplômes, VAE, bilan de compétences et congé formation au printemps 2018. Elle a accordé un congé formation, une demande de VAE et une demande de diplôme.
- 18 novembre 2018 : Elle a décidé, après étude des dossiers des candidats, de l'attribution de 4 bourses de mobilité Erasmus (une de plus qu'en 2017), qui permettent à des agents administratifs de partir une semaine dans un pays étranger pour échanger sur leurs pratiques professionnelles.

De quoi parle-t-on ?

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

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

6. DIALOGUE SOCIAL

6.1 Les Comités techniques

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

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

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

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

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

à l'insertion professionnelle ;

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

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

10

C'est le nombre de comités techniques qui ont été organisés en 2018, dont quatre organisés dans le cadre d'une deuxième réunion, comme prévu par l'article 48 du décret n°2011-184 du 15 février 2011.

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

Dossiers récurrents

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

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

- le plan de formation

Il est à noter concernant l'année 2018 qu'un point d'information relatif au projet IDEX a été fait à chaque séance.

6.2 La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

9

C'est le nombre de commissions paritaires qui ont été organisées en 2018.

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

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

Sur les 9 consultations de la CPE 5 ont eu lieu par voie électronique

6.3 Les moyens syndicaux

A ce jour sur l'établissement, 33,29 m² sont mis à disposition des représentants du personnel (un local sur le site Descartes et un local sur le site Monod).

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

7. Politique Sociale

7.1 Action sociale

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

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

Les personnels concernés par ces prestations sont les suivants :

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

7.1.1 Prestations de l'établissement

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

Prestations sociales versées par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2018

Nature de la demande	Nombre de demandes satisfaites	Montant versé par l'ENS
Participation aux frais de centre de loisirs avec hébergement	8	561,72€
Participation aux frais de centre de loisirs sans hébergement	45	1 146,85 €
Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif, en centre familial ou séjours linguistiques	7	299,75€
Participation aux activités sportives	13	548€
TOTAL	73	2556.32 €

A noter que les 73 demandes satisfaites concernent 23 personnes. Ces personnes sont en majorité des agents de catégorie C (56,5 %), contre 13% de catégorie B et 30% de catégorie A.

Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, près de 47,8% des personnes appartiennent à la tranche d'âge 36-45 ans, 34,7% ont plus de 46 ans et 17,4 % moins de 36 ans.

111,11€

C'est le montant moyen des prestations sociales versées en 2018 par personne aidée.

A ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 4518, 92€.

Année	2016	2017	2018
Dépenses de prestations sociales	7711 €	7080,26 €	7075,24€

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

7.1.2 Assistante sociale et commission d'action sociale

L'assistante sociale

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

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

Le service social mis en place depuis la fin d'année 2012 est maintenant bien repéré. Le service social a continué de développer les partenaires internes et externes. La direction des ressources humaines reste l'interlocuteur privilégié, mais la coopération avec le médecin et les infirmières s'est beaucoup développée.

105

C'est le nombre de personnes suivies par l'assistante sociale en 2018.

Le nombre de personnes rencontrées est en augmentation de 26, 5%. Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux agents suivis par l'assistante sociale, 50 étaient des agents nouvellement suivis, contre 34 en 2017.

Profil des personnels	Effectifs 2018	%
<u>Catégories</u>		
<i>Catégorie A / élèves</i>	35	33%
<i>Catégorie B</i>	19	18%
<i>Catégorie C</i>	51	49%
	105	
<u>Sexe</u>		
<i>Hommes</i>	44	42%
<i>Femmes</i>	61	58%
<u>Statut</u>		
<i>Fonctionnaires / élèves</i>	83	79%
<i>Contractuels</i>	22	21%
<u>Situation familiale</u>		
<i>Célibataire/Veuf</i>	32	31%
<i>En couple</i>	58	55%
<i>Divorcé</i>	15	14%

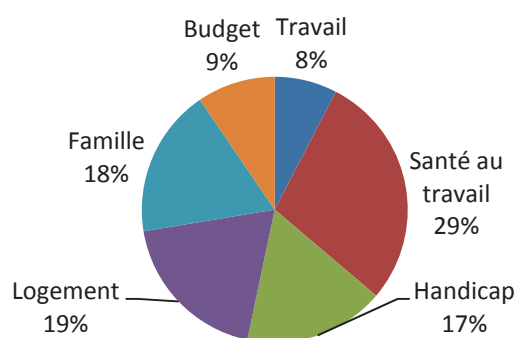
Les agents étaient majoritairement des fonctionnaires. Les agents de catégorie C sont les plus représentés avec près de 49% des suivis. Si l'on s'intéresse plus précisément à la situation familiale, l'assistante sociale a accompagné 11 familles monoparentales.

A noter également que le nombre d'actions menées par l'assistante sociale est beaucoup plus important que le nombre de dossiers suivis. L'assistante a mené plus de 131 entretiens en présentiel sur l'année (chiffre en augmentation de 32% par rapport à 2017), ainsi que 187 entretiens téléphoniques (154 en 2017) et un nombre équivalent d'échanges de mail. Sur un temps de présence d'un jour par semaine, ce chiffre est relativement important. En 2018, l'assistante sociale a également réalisé 1 visite à domicile.

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

Cette année, et pour la deuxième fois, c'est le domaine de la santé au travail (29 %) qui représente le premier domaine d'intervention. Viennent ensuite le logement (19 %) puis le budget pour 9 %. 22 demandes d'aide financières ont été présentées en 2017 (contre 15 en 2017).

domaines principaux par dossier



Dans ce cadre, un partenariat avec CRESUS depuis 2016, une association qui travaille sur l'accompagnement budgétaire, a permis l'orientation de 2 agents en 2018.

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.

Depuis le milieu de l'année 2016, l'assistante sociale participe aux réunions mensuelles avec les médecins de prévention et le DGS et participe également depuis décembre 2017 à la Cellule de Veille Sociale (CVS).

La commission d'action sociale

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

Si l'on s'attache à la présentation des dossiers en commission d'action sociale sur l'ensemble de l'année 2018, les entretiens ont abouti à la présentation de 21 dossiers qui ont tous reçu un avis favorable. Un chiffre en hausse (+2 dossiers) par rapport à 2017.

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.

12 758,41€

C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2018. Un chiffre en hausse par rapport à celui de 2017.

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

7.2 Frais de transport en commun

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

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

Le montant de la participation aux frais de transport domicile-travail s'élève à 113 313,43 €. Cette somme inclut les abonnés des transports en commun de l'ensemble des sites mais pas les dépenses du PDA.

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

La moyenne des abonnements PDA sur l'année 2018 est de 241 abonnés sur l'ensemble des 3 sites pour un montant total de participation de l'établissement de 74 826,6 €.

188 140 euros

C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2018

Si l'on s'intéresse en détail à ce remboursement domicile-travail, on constate que près de 686 personnes sont concernées, en incluant les normaliens.

7.3 Restauration

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

Le prix d'un repas est donc de 2,50€ pour les agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à 325 et de 5,53 € pour les agents dont l'indice de rémunération est entre 481 et 625. Au-delà le tarif est de 6,64 €.

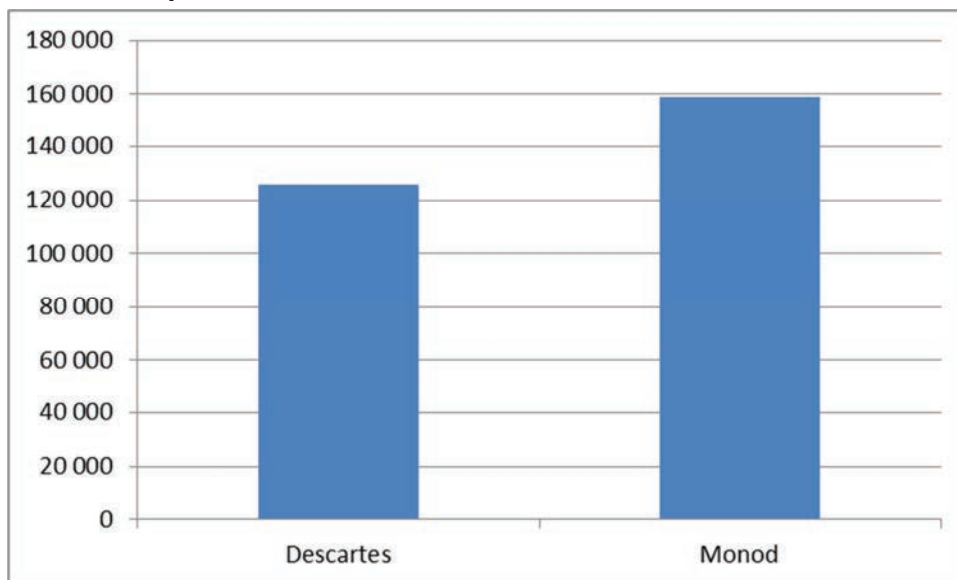
138 407,5 euros

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

Fréquentation et usagers du restaurant au cours de l'année 2018

TYPE D'USAGER	Nombre de passages Descartes	%	Nombre de passages Monod	%	Nombre total de passages	%
Etudiants (auditeurs, personnels CROUS)	76989	0,61	84713	53,31%	161702	56,77%
Personnels ENS=< 325	1532	1,22	223	0,14%	1755	0,62%
Personnels ENS INM 326 à 364	7096	5,63	5629	3,54%	12725	4,47%
Personnels ENS INM 365 à 480	10985	8,72	16510	10,39%	27495	9,65%
Personnels ENS INM 481 à 625	7635	6,06	1687	1,06%	9322	3,27%
Personnels ENS INM => 626	8160	6,48	5331	3,36%	13491	4,74%
Autres Organismes	13162	10,45	43513	27,38%	56675	19,90%
ENS Invités	1	0,00	727	0,46%	728	0,26%
Passagers/extérieurs	389	0,31	562	0,35%	951	0,33%
TOTAL	125949	100%	158895	100%	284844	100,00%

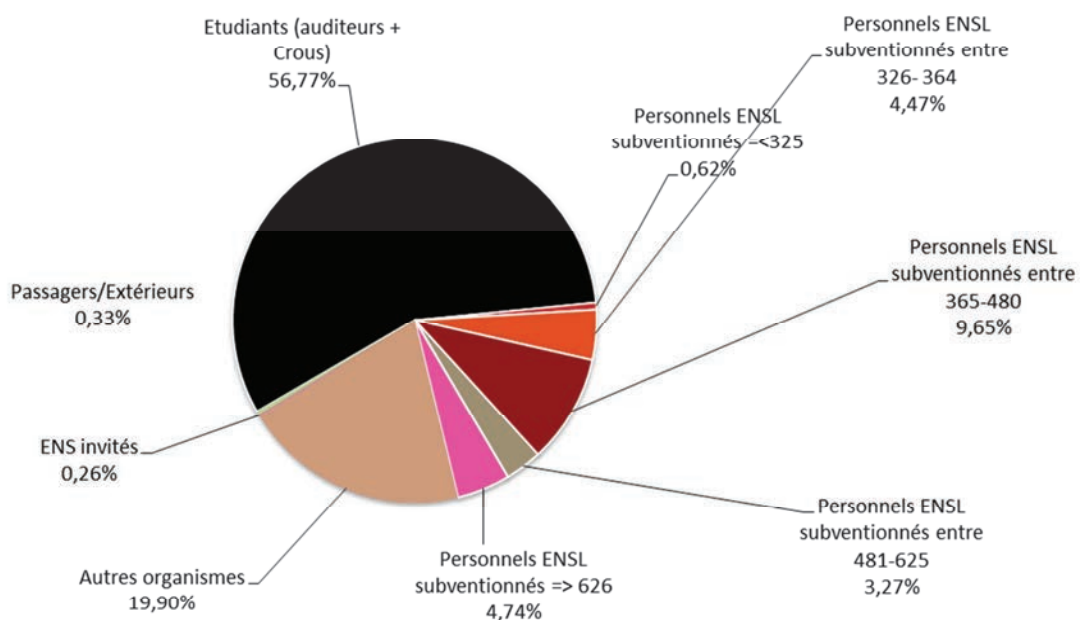
Fréquentation des restaurants du CROUS selon le site



La fréquentation globale des restaurants affiche une baisse par rapport à 2017 (295 192 en 2017 contre 284 844 entrées en 2018 soit 3,5%),

Usagers des restaurants au cours de l'année 2018

Base : 284 844 passages au restaurant en 2018



Les élèves et auditeurs représentent 56,77% des usagers des restaurants Descartes et Monod, la part des personnels représentant 22,75% (contre 30,4% en 2017)

7.4 L'association ENSEMBLE

L'Association « Ensemble » a bénéficié d'une subvention de l'ENS de Lyon de 35 000 € pour l'année 2017.

MOT DE LA PRESIDENTE

Une nouvelle équipe est en place depuis le 1 septembre 2017.

L'association du personnel existe depuis 9 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 237 adhérents. C'est toujours le même plaisir pour l'association de vous accueillir aussi nombreux. Chaque année, nous sommes ravies de notre succès. Les personnels de toutes catégories, de toutes filières, administratifs ou enseignants, se retrouvent ainsi.

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

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

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

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

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

Horia Chellali

237**C'est le nombre d'adhérents à l'association.****Membres du bureau :**Du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 :

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

Calendrier des manifestations de l'année 2018

05 décembre 2018 : arbre de Noël – UGC Confluence
 Participation de 485 enfants = 23780 €
 Achat de places de cinéma : 930 places = 11684€
 Achat de tickets « Musée des Confluences » : 80 tickets = 576 €
 Achat de coupons « Calicéo » : 35 coupons de 2h = 472.50 €, 12 coupons 10 H = 858 €,
 Achat de places de Cirque : 12 billets = 152€
 Achat de places Safari de Peaugres : 50 billets = 981.75€
 Prestataire ESPACE CE : 2448€

Partenariats

Boulangerie Banette 219, avenue Jean Jaurès – Lyon 7ème : 5% de réduction aux adhérents d'ENSEmble,
 Unité Clinique ostéopathique à Dardilly : consultations ostéopathiques à 15,00 €,
 CEESO Lyon 39, rue Pasteur, Lyon 7ème : consultations ostéopathiques à 15,00 €,
 Potager CITY : paniers de légumes livrés sur place tous les mardis (paniers livrés sur les sites Descartes et Monod),
 Partenariat avec le centre de balnéothérapie CALICEO à Ste-Foy les Lyon,

Actions en faveur des adhérents

Vente de billets cinéma,
 Vente de fromages avec dégustation,
 Vente de parfumerie à prix réduit,
 Achat groupé de confiseries Cobiscol,
 Exposition -Vente des Chocolats Weiss,
 Exposition –Vente ALOE VERA
 Exposition –Vente TEFAL
 Achat Groupé pour les Biscuits Bijoux
 Foie gras « Gatinel »
 Achat de saumon et truite fumée

Café « Brocéliande »
Achat Groupé Biscuiterie Jeannette
Exposition-Vente de Bijoux Victoria
Exposition –Vente de produits cosmétiques
Prestataire de billetterie ESPACE CE

ANNEXES Ordres du jour des instances

Comités techniques

CT du 29 janvier 2018

- Avis sur le suivi du volet structuration de l'Idex

CT BIS du 07 février 2018

- Avis sur le suivi du volet structuration de l'Idex

CT du 27 février 2018

- Approbation des procès-verbaux des séances du 02/11/2017, du 30/11/2017, 11/12/2017
- Avis sur le projet de service « service formation continue »
- Avis sur le plan de formation
- Avis sur le bilan social
- Point information sur le rapport d'activité
- Parts respectives de femmes et d'hommes (sous forme de pourcentages) composant les effectifs pris en compte pour l'élection du comité technique d'établissement
- Bilan de l'indemnitaire 2017
- Conditions de santé au travail :
 - présentation des rapports annuels 2017 des médecins de prévention
 - bilan du programme de prévention 2017
 - orientations stratégiques du ministère 2018
 - programme annuel 2018 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- Point information Idex

CT du 29 mai 2018

- Approbation des procès-verbaux des séances du 29/01, 07/02, 27/02
- Avis sur le projet de service de l'agence comptable
- Avis sur le projet de service de la bibliothèque
- Avis sur le projet de protocole ARTT dérogatoire de la bibliothèque

- Enseignants et enseignants-chercheurs :
 - Avis sur les principes d'organisation des services 2018-2019
 - Avis sur les principes de la politique indemnitaire 2018-2019
- Avis sur la modification du règlement intérieur de l'ENS de Lyon
- Avis sur la modification du règlement des études de l'ENS de Lyon
- Avis sur le calendrier de formation 2018/2019.
- Avis sur les périodes de fermeture des services administratifs 2018/2019
- Avis sur la grille des contractuels
- Avis sur la charte de déontologie des métiers de la recherche
- Avis sur le transfert Persée
- Point information Idex
- Questions diverses

CT BIS du 7 juin 2018

- Avis sur les principes de la politique indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs 2018 2019
- Avis sur la grille des contractuels

CT du 4 septembre 2018

- Approbation des procès-verbaux des séances du 29/05, 07/06
- Avis sur la la création et le fonctionnement des bureaux et sections de vote (élections professionnelles 2018)
- Avis sur les modalités d'utilisation des TIC par les organisations syndicales dont la candidature sera déclarée recevable (élections professionnelles 2018)
- Point information Idex
- Questions diverses

CT du 17 octobre 2018

- Approbation du procès-verbal de la séance du 04 septembre 2018
- Avis sur la mise en place du RIFSEEP
- Avis sur la modification des principes de la politique indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs 2018/2019
- Avis sur la modification des principes d'organisation des services des enseignants et enseignants chercheurs pour 2018/2019
- Point information Idex

Questions diverses

CT BIS du 05 novembre 2018

- Avis sur la mise en place du RIFSEEP

CT du 27 novembre 2018

- Approbation du procès-verbal de la séance du 17 octobre 2018 et du procès verbal de la séance du 05 novembre 2018
- Avis sur la campagne d'emploi 2019
- Avis sur la modification du règlement intérieur de l'ENS de Lyon
- Avis sur la mise en place à titre expérimental du télétravail à l'ENS de Lyon.
- Avis sur les modalités d'indemnisation des professeurs invités
- Point information Idex
- Questions diverses

CT Bis du 7 décembre 2018

- Avis sur la campagne d'emploi 2019

Commissions paritaires d'établissement

Personnels ITRF

➤ CPE du 30 janvier 2018 :

- I – Approbation du procès verbal de la séance précédente
- II – Examen des candidatures à la liste d'aptitude des corps ITRF
- III – Examen des candidatures au tableau d'avancement au grade des IGR Hors classe
- IV – Questions diverses

➤ CPE électronique du 6 février 2018 :

- I - Avis sur l'accès à l'échelon spécial des IGR hors classe

➤ CPE électronique du 23 avril 2018 :

- I – Avis sur un renouvellement de détachement pour un personnel de catégorie C
- II – Avis sur des mobilités arrivées et départs des personnels de catégorie B
- III– Avis sur des mobilités arrivées et départs et sur une demande d'intégration d'un personnel de catégorie A
- IV Questions diverses

➤ CPE électronique du 18 juin 2018 :

- I – Avis sur une demande de mobilité entrante
- II – Avis sur une demande de détachement entrant

➤ CPE du 9 juillet 2018 :

- I – Approbation du procès-verbal de la CPE précédente
- II – Groupe I ITRF – catégorie C :
 - Examen des candidatures au tableau d'avancement au grade ATRF P2C
 - Examen des candidatures au tableau d'avancement au grade ATRF P1C
 - Information sur les mobilités éventuelles des agents titulaires de catégorie C
- III– Groupe I ITRF – catégorie B
 - Examen des candidatures au tableau d'avancement au grade TECH CS
 - Examen des candidatures au tableau d'avancement au grade TECH CE
 - Information sur les mobilités éventuelles des agents titulaires de catégorie B
- IV Groupe I ITRF – catégorie A
 - Examen des candidatures au tableau d'avancement au grade IGE HC
 - Examen des candidatures au tableau d'avancement au grade IGR 1C
 - Examen des candidatures au tableau d'avancement au grade IGR HC
 - Information sur les mobilités éventuelles des agents titulaires de catégorie A

➤

➤ CPE électronique du 11 octobre 2018:

- I – Avis sur la titularisation de personnels stagiaires ITRF de catégorie A

➤ **CPE électronique du 13 décembre 2018:**

- I – Avis sur l'arrivée de personnels de catégorie A
 - Réussite au concours externe d'ingénieur d'études
 - Réussite au concours interne d'ingénieur d'études
 - Réussite au concours externe d'assistant ingénieur
- II – Avis sur une demande de mobilité entrante
- III – Avis sur une demande de détachement entrant

Personnels AENES

➤ **CPE du 29 mars 2018:**

- I – Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- II – Avis sur les candidatures à la Liste d'aptitude pour l'accès au corps d'attaché
- III – Avis sur les candidatures au Tableau d'avancement au grade d'APAE
- IV - Avis sur les demandes de mobilités
- V - Questions diverses

➤ **CPE du 19 avril 2018 :**

- I – Approbation du procès-verbal de la séance du 07 avril 2017
- II – Avis sur les candidatures à l'inscription sur liste d'aptitude pour l'accès au corps de SAENES
- III – Avis sur les demandes de mobilités
- IV – Questions diverse

Personnels des bibliothèques

➤ CPE du 27 mars 2018 :

- I – Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- II – Questions diverses
- III – Propositions sur les tableaux d'avancement pour les personnels de catégorie C (grade de magasinier principal des bibliothèques de 1ère classe)
- IV – Propositions sur les tableaux d'avancement pour les personnels de catégorie C (grade de magasinier principal des bibliothèques de 2ème classe)
- V – Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés
- VI – Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des bibliothécaires
- VII – Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des conservateurs
- VIII Propositions pour les listes d'aptitudes pour l'accès au corps des conservateurs généraux
- IX Avis sur les demandes de mobilité

➤ CPE du 27 septembre 2018:

- I - Approbation du procès-verbal de la séance précédente
- II - Propositions sur les tableaux d'avancement au grade de Bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure
- III - Propositions sur les tableaux d'avancement au grade de Bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle
- IV - Propositions sur les tableaux d'avancement au grade de Conservateurs en chef des bibliothèques
- V - Questions diverses

➤ CPE électronique du 05 octobre 2018:

- I Avis sur une demande de mutation sortante

** Papier issu des forêts européennes*

**DIRECTION
DES RESSOURCES
HUMAINES**

Mars 2019

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