

ÉCOLE  
NORMALE  
SUPÉRIEURE  
DE LYON

2021

*Rapport  
social unique*



# Sommaire

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>4</b>
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>5</b>
<b>1. EFFECTIFS</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1 Les effectifs globaux</b> .....	<b>9</b>
<b>1.2 Caractéristiques générales</b> .....	<b>10</b>
1.2.1 Titulaires / Contractuels .....	10
1.2.2 Filières .....	11
1.2.3 Catégories .....	13
1.2.4 Statuts .....	14
1.2.5 Genre .....	16
1.2.6 Recours aux contractuels .....	17
1.2.7 Positions .....	20
<b>1.3 Caractéristiques de genre</b> .....	<b>22</b>
<b>1.4 Caractéristiques d'âge</b> .....	<b>27</b>
<b>1.5 Caractéristiques d'ancienneté</b> .....	<b>35</b>
<b>1.6 Autres caractéristiques (résidence et nationalité)</b> .....	<b>43</b>
<b>2. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS</b> .....	<b>45</b>
<b>2.1 Personnel BIATSS</b> .....	<b>45</b>
<b>2.2 Personnel ENSEIGNANTS</b> .....	<b>46</b>
<b>3. RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS</b> .....	<b>47</b>
<b>3.1 Pérennisation des agents contractuels</b> .....	<b>47</b>
<b>3.2 Mobilité interne BIATSS</b> .....	<b>47</b>
<b>3.3 Flux de personnels (Entrées/Sorties)</b> .....	<b>48</b>
<b>4. RÉMUNÉRATIONS</b> .....	<b>56</b>
<b>4.1 La masse salariale</b> .....	<b>56</b>
<b>4.2 Rémunérations et traitements indiciaires</b> .....	<b>60</b>
<b>4.3 Primes et indemnités</b> .....	<b>63</b>
4.3.1 Personnels BIATSS .....	63
4.3.2 Personnels ENSEIGNANTS .....	65
4.3.3 GIPA / ARE / NBI .....	67
<b>5. FORMATIONS DES PERSONNELS</b> .....	<b>69</b>
<b>5.1 Les chiffres clés de la formation professionnelle</b> .....	<b>69</b>
<b>5.2 La répartition du budget pour la formation des personnels</b> .....	<b>70</b>
<b>5.3 La répartition de la formation selon les types de personnels</b> .....	<b>72</b>
5.3.1 Focus BIATSS .....	73
5.3.2 Focus ENSEIGNANTS .....	74
<b>5.4 La formation selon le genre</b> .....	<b>75</b>
<b>5.5 Les formations du réseau « Convergence »</b> .....	<b>76</b>
<b>5.6 Les caractéristiques de la formation professionnelle</b> .....	<b>77</b>

<b>6. ORGANISATION, TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES .....</b>	<b>79</b>
<b>6.1 Organisation et temps de travail</b>	<b>79</b>
6.1.1 Les protocoles en vigueur .....	79
6.1.2 La retraite additionnelle de la fonction publique .....	81
<b>6.2 Compte épargne temps (CET)</b>	<b>82</b>
<b>6.3 Quotités (temps partiels et temps incomplets)</b>	<b>84</b>
<b>6.4 Les absences</b>	<b>90</b>
<b>7. POLITIQUE SOCIALE .....</b>	<b>93</b>
<b>7.1 Action sociale</b>	<b>93</b>
<b>7.2 Prestations sociales</b>	<b>93</b>
<b>7.3 L'association ENSEMBLE</b>	<b>95</b>
<b>7.4 Assistante sociale et commission d'action sociale</b>	<b>97</b>
<b>7.5 Frais de transport en commun</b>	<b>100</b>
<b>7.6 Restauration</b>	<b>101</b>
<b>7.7 Psychologue du travail</b>	<b>103</b>
<b>7.8 La politique du handicap</b>	<b>103</b>
7.8.1 Le taux d'emploi.....	104
7.8.2 Les droits des travailleurs en situation de handicap .....	104
<b>8. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL.....</b>	<b>106</b>
<b>8.1 La nature des risques professionnels existants</b>	<b>106</b>
<b>8.2 Nature des incidents et accidents de travail déclarés ou non pour l'ensemble des personnels (y compris hors ENS de Lyon) en 2021</b>	<b>107</b>
<b>8.3 Le nombre et la nature des arrêts de travail imputable au service</b>	<b>108</b>
<b>8.4 Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée</b>	<b>110</b>
<b>8.5 Le nombre de suicides et tentatives de suicide</b>	<b>110</b>
<b>8.6 Les acteurs de la prévention et leurs activités</b>	<b>110</b>
<b>8.7 Les instances de prévention et leurs activités</b>	<b>114</b>
<b>8.8 Les commissions médicales</b>	<b>117</b>
<b>8.9 Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels</b>	<b>119</b>
<b>8.10 La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels</b>	<b>120</b>
<b>9. DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>127</b>
<b>9.1 Les comités techniques (CT)</b>	<b>127</b>
<b>9.2 Caractéristiques des représentants du personnels</b>	<b>128</b>
9.2.1 Comité Technique (CT).....	128
9.2.2 Commission paritaire d'établissement (CPE).....	129
9.2.3 Le comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT) .....	130
9.2.4 Les moyens syndicaux mis à disposition .....	130
<b>9.3 Mission égalité et non-discrimination</b>	<b>131</b>
<b>10. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>134</b>



# Préambule

Le rapport social unique remplace le bilan social depuis 2021. Il est établi chaque année et apporte une vision globale et synthétique de l'évolution des ressources humaines au sein de notre 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. Cette édition 2021 s'est enrichie d'un bilan de la mission égalité et non-discrimination. Ce rapport nous rappelle aussi que la gestion des ressources humaines dans toutes ses composantes (formation, gestion des effectifs et de la masse salariale) est un élément essentiel 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 des instances représentatives des personnels.

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.

**Yanick RICARD**

Administrateur provisoire de l'ENS de Lyon

# Glossaire



## Périmètre des données du rapport social unique

Les informations présentées dans ce rapport social unique (RSU) sont une photographie des données arrêtées au **31 décembre 2021**. Lorsque cela est possible et pertinent, ces données sont mises en perspectives avec les données des deux années précédentes. Pour certains indicateurs, selon leur nature, les données seront regardées sur l'ensemble de l'année 2021.

**Sont comptabilisés** dans les effectifs RSU, les personnels :

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

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

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



## Effectifs réels, ETP, ETPT

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

**Les ETP** (Équivalents Temps Plein) permettent de décompter les effectifs à une date donnée **en fonction de la quotité de travail**.

Exemples :

Un agent à temps plein décomptera 1 ETP.

Un agent à 80% décomptera 0.8 ETP.

**Les ETPT** (Équivalent Temps Plein Travaillé) correspondent à la quotité de travail d'un agent rapportée à sa période d'activité dans l'année, ce qui permet de décompter les **effectifs moyens sur une année**.

Exemples :

Un agent ayant travaillé 6 mois dans l'année à 100% décomptera 0.5 ETPT.

Un agent ayant travaillé 6 mois dans l'année à 80% décomptera 0.4 ETPT.

Un agent ayant travaillé 12 mois dans l'année à 80% décomptera pour 0.8 ETPT.



## Fonction publique d'Etat

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



### Catégories hiérarchiques

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



### Corps

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

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



### Grade et échelons

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

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

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

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



### Contractuel

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

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



## Les filières

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

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

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



## Les personnels de l'ENS de Lyon

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



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

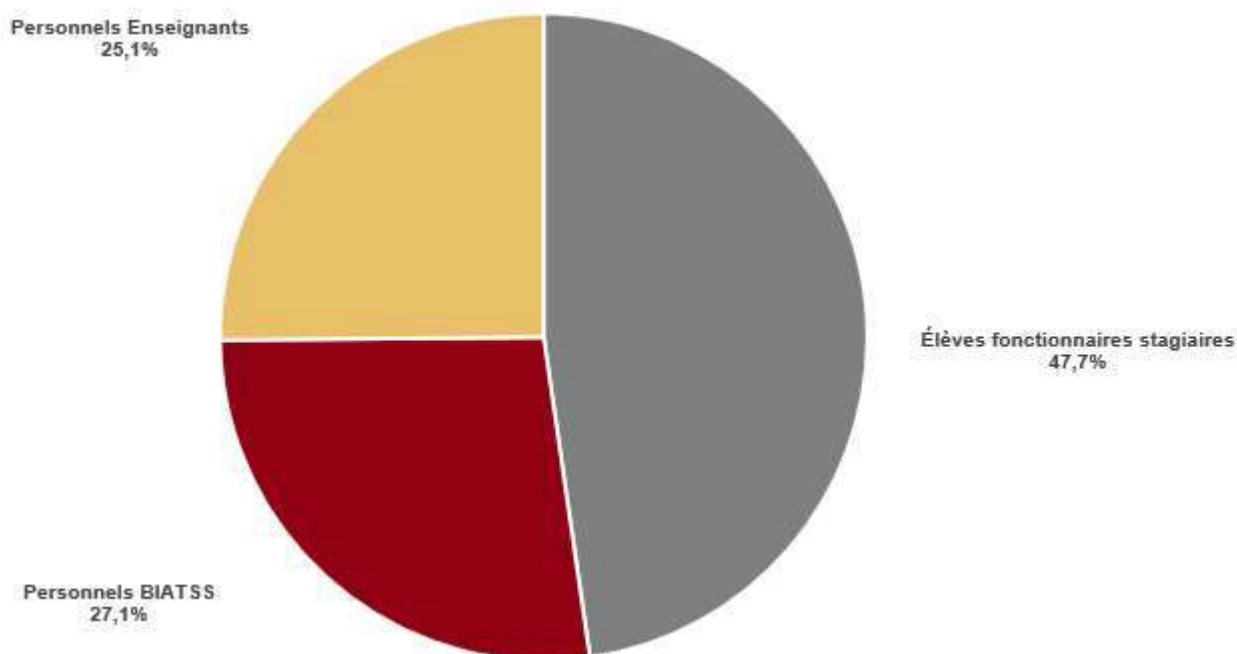
# 1. EFFECTIFS

## 1.1 Les effectifs globaux

Les effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2021 /2020 / 2019

Population	2021	2020	2019
Élèves fonctionnaires stagiaires	1023	1018	1069
Personnels BIATSS	582	587	568
Personnels Enseignants	539	546	529
Total général	2144	2151	2166

Répartition des effectifs globaux (dont élèves normaliens) au 31 décembre 2021



**A noter :** Sur les 1023 normaliens élèves, 893 sont rémunérés au 31/12/2021. Les autres sont non rémunérés car en congé pour convenances personnelles ou, plus minoritairement, en insuffisance de résultats.

## 1.2 Caractéristiques générales

### 1.2.1 Titulaires / Contractuels

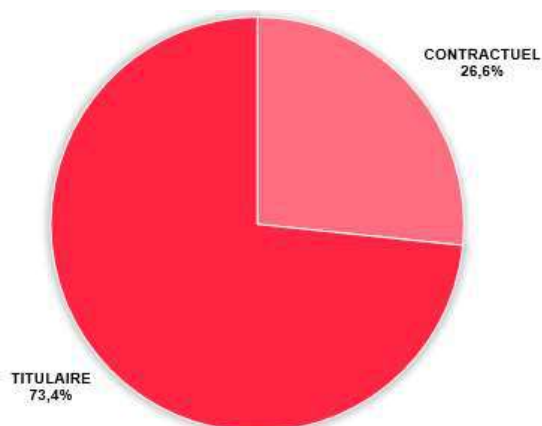
Effectifs réels TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2021



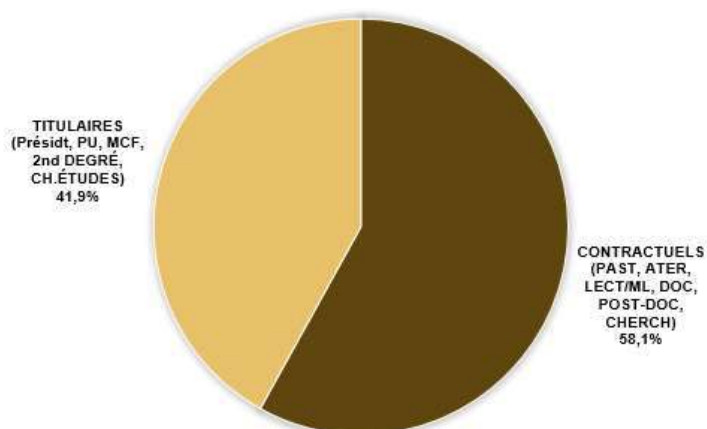
Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS, TITULAIRES ou CONTRACTUELS au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019

Population - Titulaires / Contractuels	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
<b>BIATSS</b>	582	587	568	563,5	563,4	542,2	51,9%	51,8%	51,9%
<b>CONTRACTUEL</b>	155	148	127	148,3	140,7	119,3	26,6%	25,2%	22,4%
<b>TITULAIRE</b>	427	439	441	415,2	422,7	422,9	73,4%	74,8%	77,6%
<b>ENSEIGNANT</b>	539	546	527	536,5	542,3	525,3	46,1%	48,2%	48,1%
<b>CONTRACTUELS</b> (PAST, ATER, LECT/ML, DOC, POST-DOC, CHERCH)	313	321	305	311,3	318,3	302,3	58,1%	58,8%	57,9%
<b>TITULAIRES</b> (Présidt, PU, MCF, 2nd DEGRÉ, CH.ÉTUDES)	226	225	222	225,2	224	221	41,9%	41,2%	42,1%
<b>Total général</b>	1121	1133	1095	1100	1106	1066	100%	100%	100%

Répartition des personnels BIATSS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2021



Répartition des personnels ENSEIGNANTS, TITULAIRES et CONTRACTUELS au 31 décembre 2021

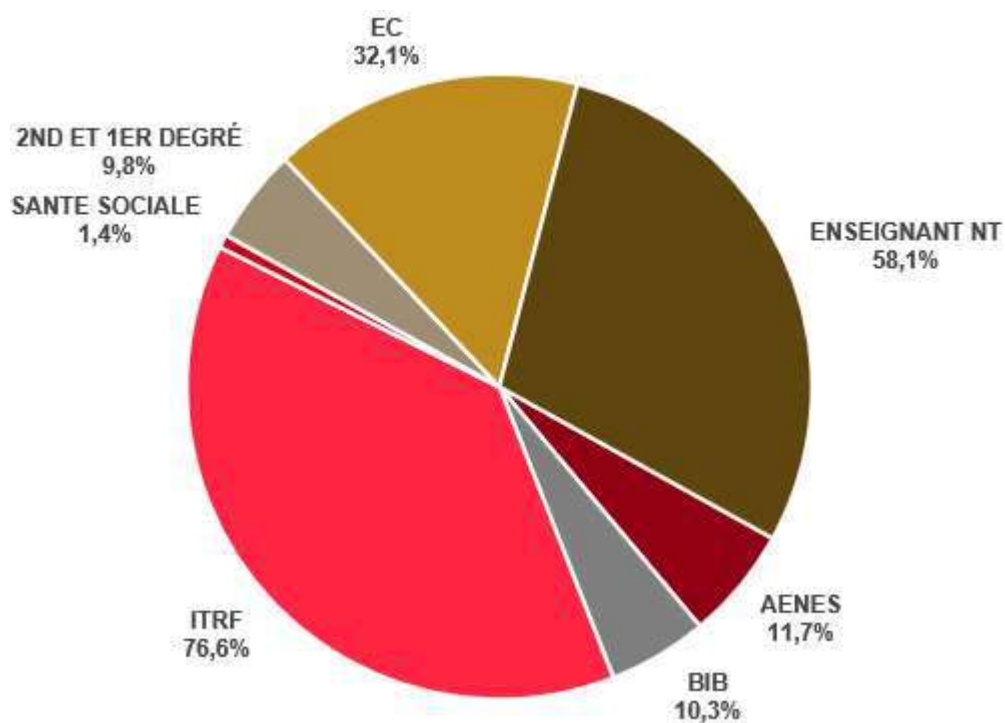


## 1.2.2 Filières

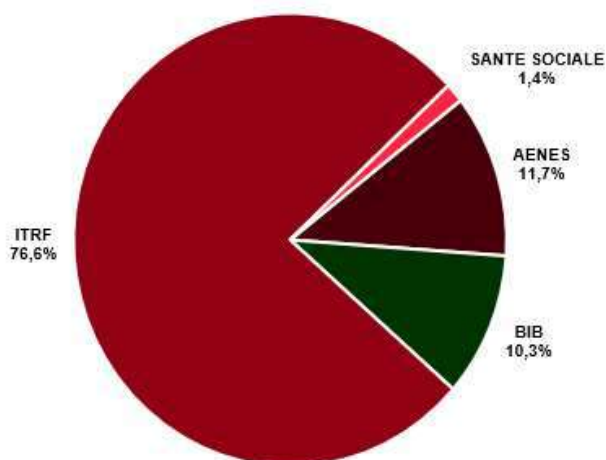
### Répartition des personnels par filière au 31 décembre 2021

Population - Filière	Effectifs réels	Nb ETP	% des effectifs totaux
	2021	2021	2021
<b>BIATSS</b>	<b>582</b>	<b>563,5</b>	<b>51,9%</b>
AENES	68	65,7	11,7%
BIB	60	56,9	10,3%
ITRF	446	436,7	76,6%
SANTE SOCIALE	8	4,2	1,4%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>539</b>	<b>536,5</b>	<b>48,1%</b>
2ND ET 1ER DEGRÉ	53	52,8	9,8%
EC	173	172,4	32,1%
ENSEIGNANT NT	313	311,3	58,1%
<b>Total général</b>	<b>1121</b>	<b>1100</b>	<b>100%</b>

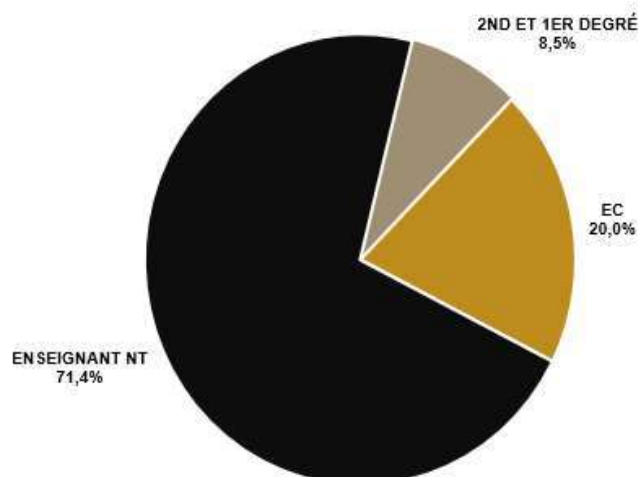
### Répartition des personnels par filière au 31 décembre 2021



Répartition des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2021

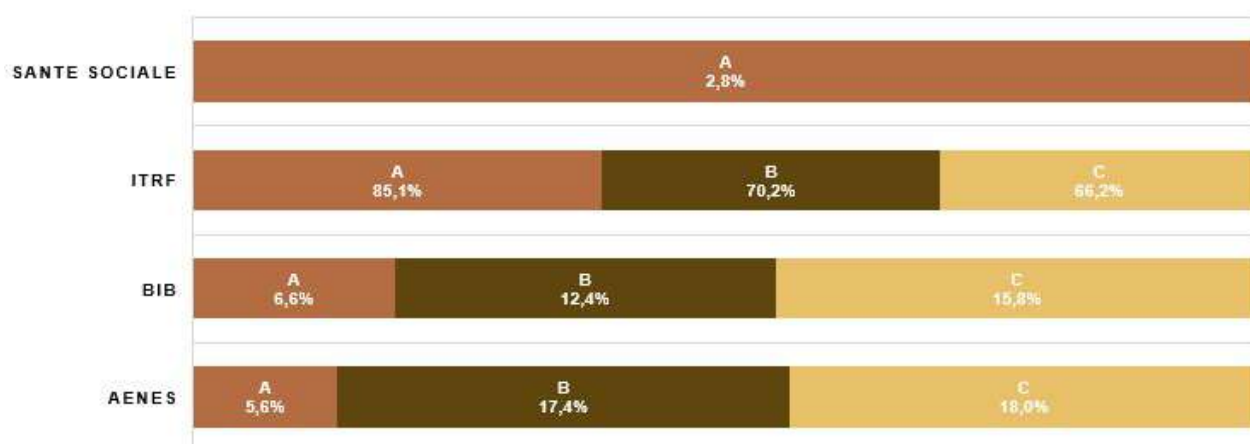


Répartition des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2021



Répartition des personnels BIATSS selon la filière et la catégorie au 31 décembre 2021

Filière - Catégories	A	B	C	Total	A	B	C	% filière total BIATSS
AENES	16	28	24	68	5,6%	17,4%	18,0%	11,7%
BIB	19	20	21	60	6,6%	12,4%	15,8%	10,3%
ITRF	245	113	88	446	85,1%	70,2%	66,2%	76,6%
SANTE SOCIALE	8	0	0	8	2,8%	0,0%	0,0%	1,4%
<b>Total général</b>	<b>288</b>	<b>161</b>	<b>133</b>	<b>582</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



### 1.2.3 Catégories

#### Répartition des personnels selon la catégorie et la population au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019

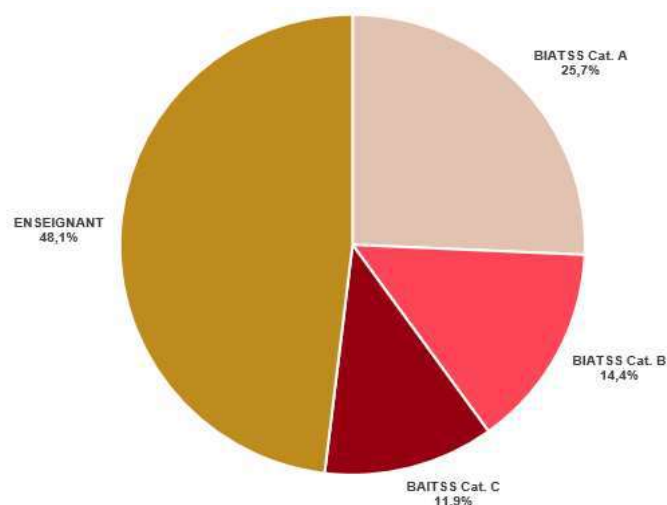
Population - Catégorie	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
<b>BIATSS</b>	<b>582</b>	<b>587</b>	<b>568</b>	<b>564,5</b>	<b>563,4</b>	<b>542,2</b>	<b>50,2%</b>	<b>50,2%</b>	<b>50,2%</b>
A	288	275	257	280,9	264	245,4	50,5%	46,9%	44,6%
B	161	170	160	154,1	162	152,8	28,0%	30,1%	29,4%
C	133	142	151	128,5	137,4	144	21,5%	23,0%	26,0%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>539</b>	<b>546</b>	<b>527</b>	<b>536,5</b>	<b>542,3</b>	<b>523,3</b>	<b>49,8%</b>	<b>49,8%</b>	<b>49,8%</b>
<b>Total général</b>	<b>1121</b>	<b>1133</b>	<b>1095</b>	<b>1101</b>	<b>1105,7</b>	<b>1065,5</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition de l'ensemble des personnels par filière et catégorie au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019

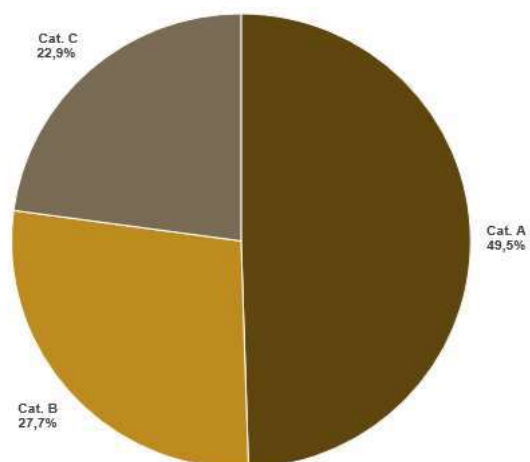
Population - filière	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
<b>BIATSS</b>	<b>582</b>	<b>587</b>	<b>568</b>	<b>564,5</b>	<b>563,4</b>	<b>542,2</b>	<b>51,9%</b>	<b>51,8%</b>	<b>51,9%</b>
<b>AENES</b>	<b>68</b>	<b>78</b>	<b>85</b>	<b>65,7</b>	<b>74,5</b>	<b>80,6</b>	<b>11,7%</b>	<b>13,3%</b>	<b>15,0%</b>
A	16	20	19	16	19,1	18,8	23,5%	25,6%	22,4%
B	28	29	33	26,8	28	31,9	41,2%	37,2%	38,8%
C	24	29	33	22,9	27,4	29,9	35,3%	37,2%	38,8%
<b>BIB</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>56,9</b>	<b>57,7</b>	<b>56,7</b>	<b>10,3%</b>	<b>10,4%</b>	<b>10,6%</b>
A	19	20	19	18,5	19,1	17,3	31,7%	32,8%	31,7%
B	20	20	20	18,2	18,2	18,8	33,3%	32,8%	33,3%
C	21	21	21	20,2	20,4	20,6	35,0%	34,4%	35,0%
<b>ITRF</b>	<b>446</b>	<b>441</b>	<b>416</b>	<b>436,7</b>	<b>427,4</b>	<b>401,9</b>	<b>76,6%</b>	<b>75,1%</b>	<b>73,2%</b>
A	245	228	212	242,2	222	206,3	54,9%	51,7%	51,0%
B	113	121	107	109,1	115,8	102,1	25,3%	27,4%	25,7%
C	88	92	97	86,4	89,6	93,5	19,7%	20,9%	23,3%
<b>SANTE SOCIALE</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4,2</b>	<b>3,8</b>	<b>3</b>	<b>1,4%</b>	<b>1,2%</b>	<b>1,2%</b>
A	8	7	7	4,2	3,8	3	100,0%	100,0%	100,0%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>539</b>	<b>546</b>	<b>527</b>	<b>536,5</b>	<b>542,3</b>	<b>523,3</b>	<b>48,1%</b>	<b>48,2%</b>	<b>48,1%</b>
<b>2ND ET 1ER DEGRÉ</b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>50</b>	<b>52,8</b>	<b>54,4</b>	<b>49,4</b>	<b>9,8%</b>	<b>10,1%</b>	<b>9,5%</b>
<b>EC</b>	<b>173</b>	<b>170</b>	<b>172</b>	<b>172,4</b>	<b>169,6</b>	<b>171,6</b>	<b>32,1%</b>	<b>31,1%</b>	<b>32,6%</b>
<b>ENSEIGNANT NT</b>	<b>313</b>	<b>321</b>	<b>305</b>	<b>311,3</b>	<b>318,3</b>	<b>302,3</b>	<b>58,1%</b>	<b>58,8%</b>	<b>57,9%</b>
<b>Total général</b>	<b>1121</b>	<b>1133</b>	<b>1095</b>	<b>1101</b>	<b>1105,7</b>	<b>1065,5</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



Répartition des personnels BIATSS et ENSEIGNANTS par catégorie au 31 décembre 2021



Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie au 31 décembre 2021



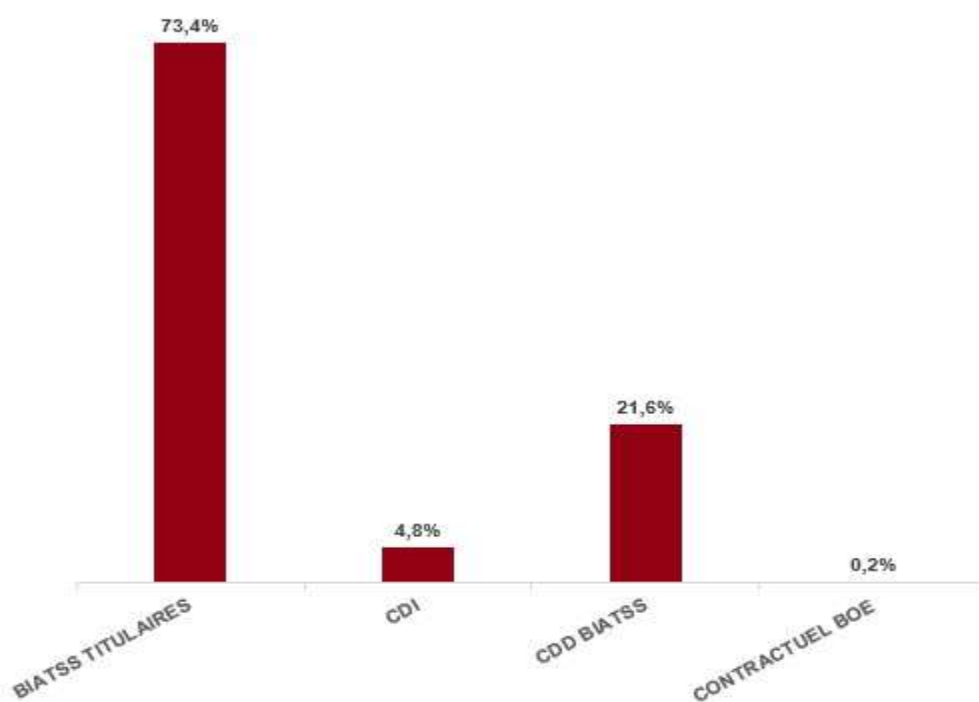
A noter : N'est pas présenté ici d'indicateur de répartition des personnels ENSEIGNANTS par catégorie car ces personnels appartiennent tous à la catégorie A.

### 1.2.4 Statuts

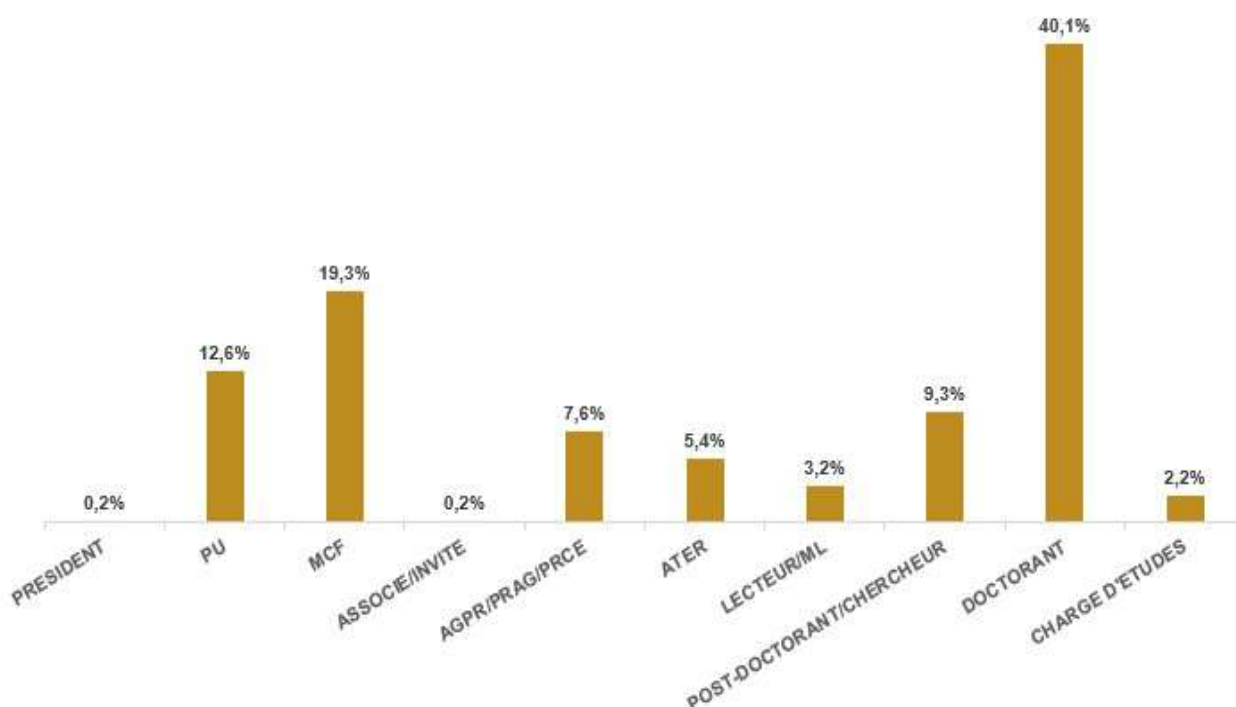
Répartition des personnels par statut au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019

Population - Statut	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
<b>BIATSS</b>	<b>582</b>	<b>587</b>	<b>568</b>	<b>563,5</b>	<b>563,4</b>	<b>542,2</b>	<b>51,9%</b>	<b>51,8%</b>	<b>51,9%</b>
BIATSS TITULAIRES	427	439	441	415,2	422,7	422,9	73,4%	74,8%	77,6%
CDI	28	20	17	24,6	16,4	12,1	4,8%	3,4%	3,0%
CDD BIATSS	126	126	109	122,7	122,5	106,4	21,6%	21,5%	19,2%
CONTRACTUEL BOE	1	2	1	1	1,8	0,8	0,2%	0,3%	0,2%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>539</b>	<b>546</b>	<b>527</b>	<b>536,5</b>	<b>542,3</b>	<b>523,3</b>	<b>48,1%</b>	<b>48,2%</b>	<b>48,1%</b>
PRESIDENT	1	1	1	1	1	1	0,2%	0,2%	0,2%
PU	68	66	67	68	66	67	12,6%	12,1%	12,7%
MCF	104	103	104	103,4	102,6	103,6	19,3%	18,9%	19,7%
ASSOCIE/INVITE	1	1	2	1	0,5	1	0,2%	0,2%	0,4%
AGPR/PRAG/PRCE	41	42	40	40,8	41,4	39,4	7,6%	7,7%	7,6%
ATER	29	29	31	27,5	27,5	29,5	5,4%	5,3%	5,9%
LECTEUR/ML	17	14	17	17	14	17	3,2%	2,6%	3,2%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	50	73	58	49,8	72,3	57,8	9,3%	13,4%	11,0%
DOCTORANT	216	204	197	216	204	197	40,1%	37,4%	37,4%
CHARGE D'ETUDES	12	13	10	12	13	10	2,2%	2,4%	1,9%
<b>Total général</b>	<b>1121</b>	<b>1133</b>	<b>1095</b>	<b>1100</b>	<b>1106</b>	<b>1066</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Répartition des personnels BIATSS par statut au 31 décembre 2021



Répartition des personnels ENSEIGNANTS par statut au 31 décembre 2021





## 1.2.5 Genre

Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le genre  
au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019

Statuts	Effectifs réels					
	FEMME			HOMME		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
PRESIDENT	0	0	0	1	1	1
PU	14	15	14	54	51	53
MCF	44	43	44	60	60	60
ASSOCIE/INVITE	1	1	1	0	0	1
AGPR/PRAG/PRCE	17	18	18	24	24	22
ATER	9	16	15	20	13	16
LECTEUR/ML	12	11	14	5	3	3
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	18	33	26	32	40	32
DOCTORANT	87	86	85	129	118	112
CHARGE D'ETUDES	10	11	8	2	2	2
<b>Total général</b>	<b>212</b>	<b>234</b>	<b>225</b>	<b>327</b>	<b>312</b>	<b>302</b>

## Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le genre au 31 décembre 2021

Répartition des personnels Enseignants / Statut	FEMME	HOMME
PRESIDENT	0,0%	100,0%
PU	20,6%	79,4%
MCF	42,3%	57,7%
ASSOCIE/INVITE	100,0%	0,0%
AGPR/PRAG/PRCE	41,5%	58,5%
ATER	31,0%	69,0%
LECTEUR/ML	70,6%	29,4%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	36,0%	64,0%
DOCTORANT	40,3%	59,7%
CHARGE D'ETUDES	83,3%	16,7%
<b>Total général</b>	<b>39,3%</b>	<b>60,7%</b>

## Répartition des personnels BIATSS par genre selon la catégorie au 31 décembre 2021

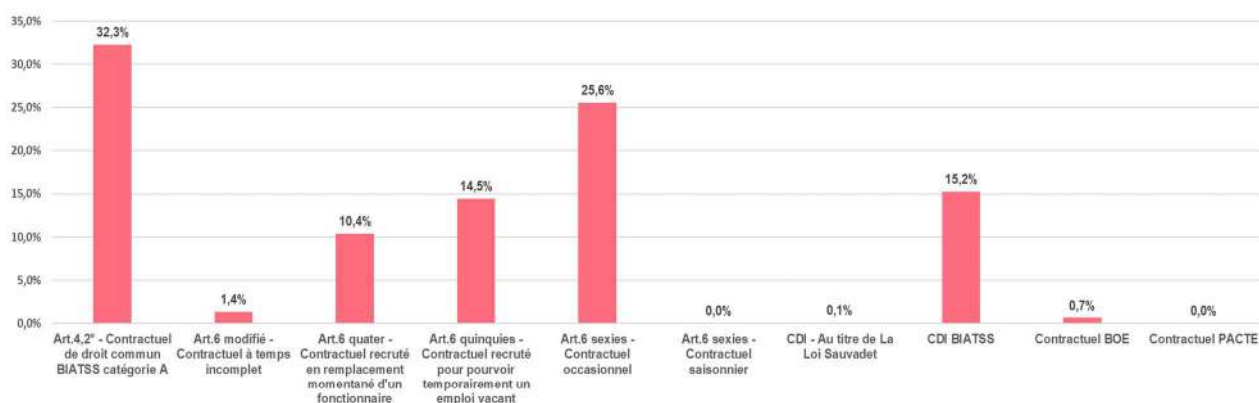
Genre	A	B	C	Total effectifs 2021	A	B	C	% par filière sur total BIATSS
FEMME	168	119	81	368	59,2%	77,8%	61,5%	64,9%
HOMME	120	42	52	214	40,8%	22,2%	38,5%	35,1%
Total général	288	161	133	582	100%	100%	100%	100%

### 1.2.6 Recours aux contractuels

#### Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2021

Contractuels BIATSS	Effectifs réels			Somme de ETP			% des effectifs totaux		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Art.4.2 <sup>e</sup> - Contractuel de droit commun BIATSS catégorie A	49	43	42	46	42,0	40,9	32,3%	29,3%	33,5%
Art.6 modifié - Contractuel à temps incomplet	2	4	2	1,3	2,6	1,6	1,4%	2,7%	1,7%
Art.6 quater - Contractuel recruté en remplacement momentané d'un fonctionnaire	15	13	9	14	12,5	8,3	10,4%	9,4%	7,6%
Art.6 quinquies - Contractuel recruté pour pourvoir temporairement un emploi vacant	21	21	24	20,6	20,8	23,6	14,5%	15,0%	20,1%
Art.6 sexies - Contractuel occasionnel	33	44	31	30,6	42,0	30,6	25,6%	31,3%	25,0%
Art.6 sexies - Contractuel saisonnier	0	1	0	0	1	0	0,0%	0,7%	0,0%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	2	2	2	2	2	2	0,1%	0,1%	0,1%
CDI BIATSS	26	16	15	22,6	14,4	10,1	15,2%	10,4%	9,7%
Contractuel BOE	1	2	1	1	1,0	0,9	0,7%	1,4%	0,8%
Contractuel PACTE	0	0	1	0	0	1	0,0%	0,0%	0,9%
Total général	155	148	127	148,3	140,7	119,3	100%	100%	100%

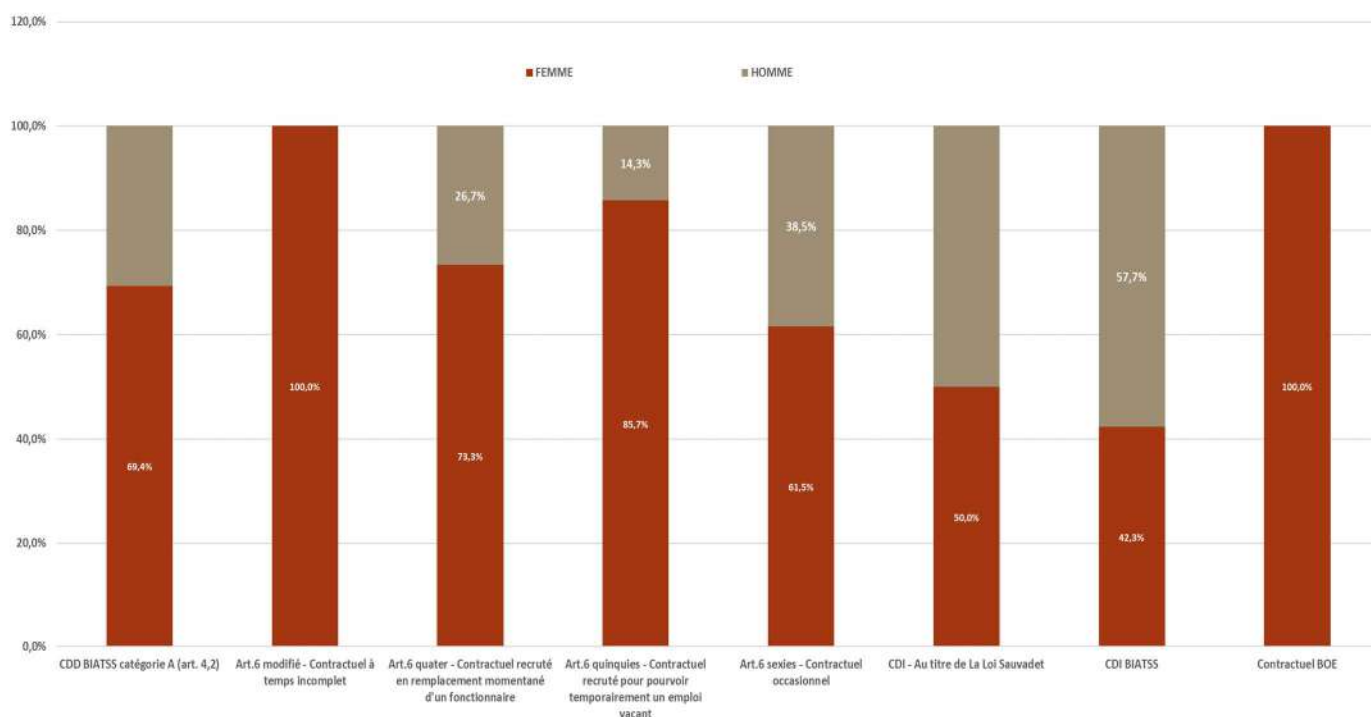
#### Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS au 31 décembre 2021



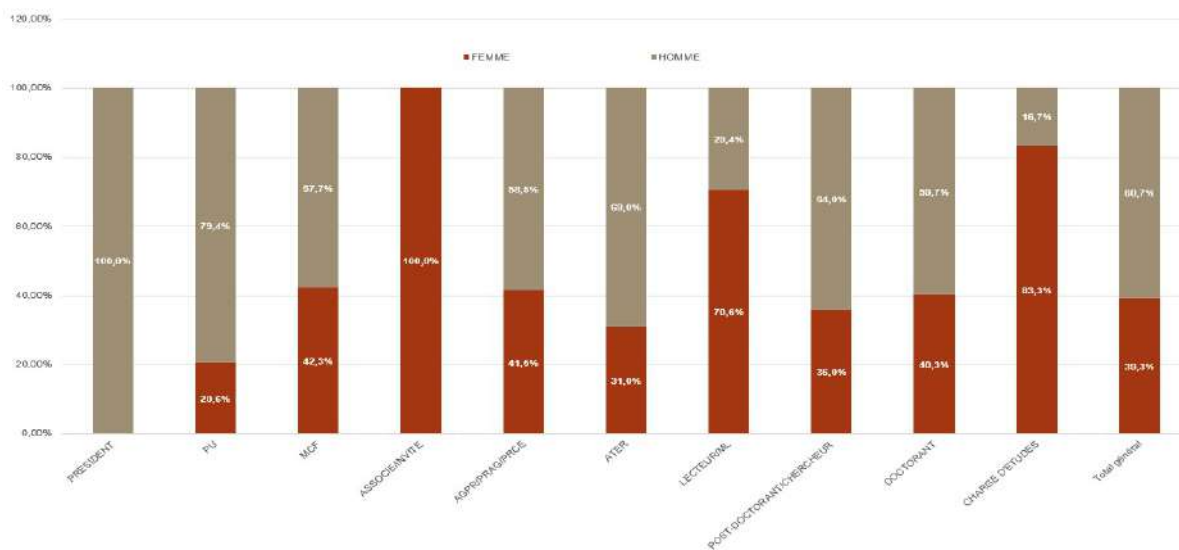
**Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par genre au 31 décembre 2021**

Contractuel BIATSS	% des effectifs 2021	
	FEMME	HOMME
CDD BIATSS catégorie A (art. 4,2)	69,4%	30,6%
Art.6 modifié - Contractuel à temps incomplet	100,0%	0,0%
Art.6 quater - Contractuel recruté en remplacement momentané d'un fonctionnaire	73,3%	26,7%
Art.6 quinquies - Contractuel recruté pour pourvoir temporairement un emploi vacant	85,7%	14,3%
Art.6 sexies - Contractuel occasionnel	61,5%	38,5%
CDI - Au titre de La Loi Sauvadet	50,0%	50,0%
CDI BIATSS	42,3%	57,7%
Contractuel BOE	100,0%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>65,8%</b>	<b>34,2%</b>

**Cas de recours aux CONTRACTUELS BIATSS par genre au 31 décembre 2021**



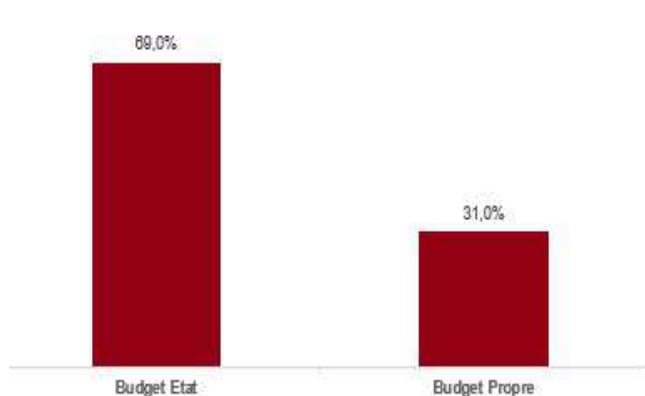
### Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon le statut et le genre au 31 décembre 2021



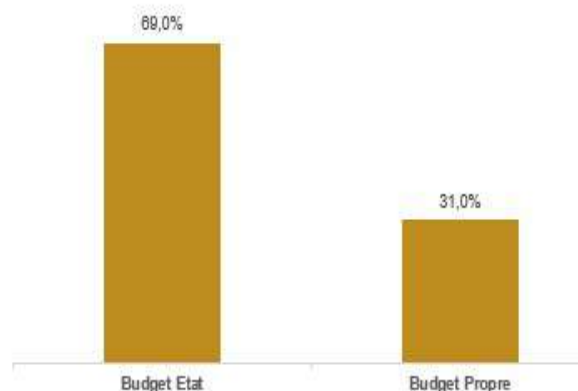
### Financement des CONTRACTUELS par budget Etat et budget propre au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019

Population / financement	Effectifs réel			ETP			% sur le nb total de contractuels		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
<b>BIATSS</b>	155	148	127	148,3	140,7	119,3	33,1%	31,6%	29,4%
Budget Etat	107	97	88	100,5	91,2	81,7	69,0%	65,5%	69,3%
Budget Propre	48	51	39	47,8	49,5	37,6	31,0%	34,5%	30,7%
<b>ENSEIGNANT</b>	313	321	305	311,3	318,3	302,3	66,9%	68,4%	70,6%
Budget Etat	216	207	210	214,5	205	207,5	69,0%	64,5%	68,9%
Budget Propre	97	114	95	96,8	113,3	94,8	31,0%	35,5%	31,1%
<b>Total général</b>	468	469	432	459,6	459	421,6	100%	100%	100%

### Financement des contractuels BIATSS au 31 décembre 2021



### Financement des contractuels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2021



### 1.2.7 Positions

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

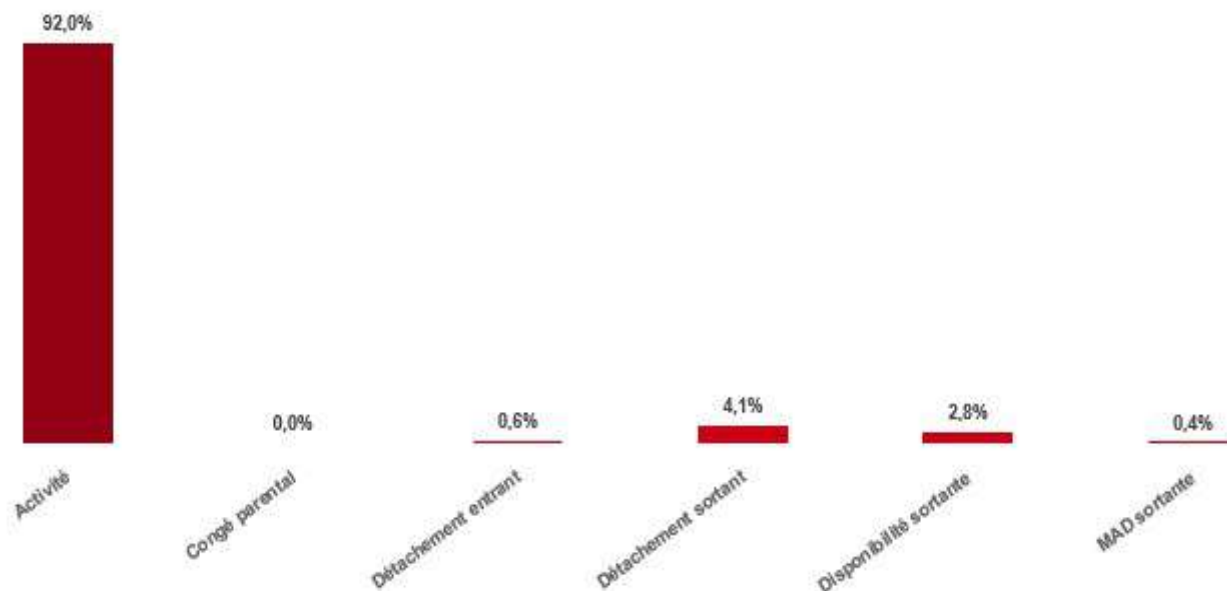
#### Répartition des TITULAIRES par position au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019 (dont personnels exclus du périmètre effectifs RSU)

Positions	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Activité	641	651	654	90,9%	91,4%	91,6%
Congé parental	0	2	2	0,0%	0,3%	0,3%
Détachement entrant	16	17	15	2,3%	2,4%	2,1%
Détachement sortant	27	22	19	3,8%	3,1%	2,7%
Disponibilité sortante	17	16	16	2,4%	2,2%	2,2%
MAD entrante	1	2	6	0,1%	0,3%	0,8%
MAD sortante	3	2	2	0,4%	0,3%	0,3%
<b>Total général</b>	<b>705</b>	<b>712</b>	<b>714</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

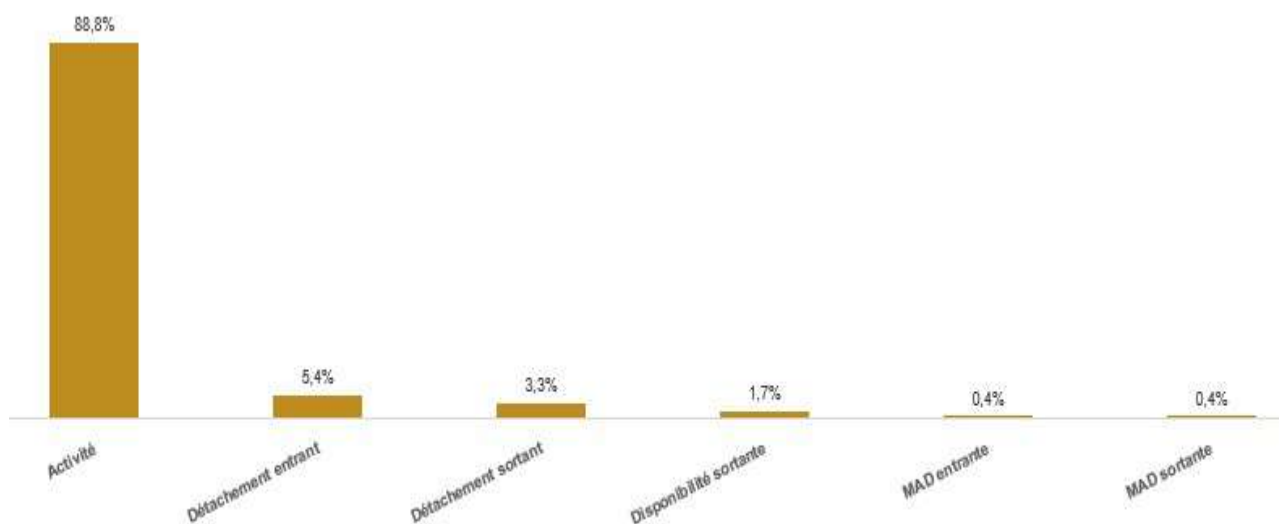
#### Répartition des TITULAIRES par population et par position au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019

Population / position	Effectifs réels			% des effectifs totaux		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
<b>BIATSS</b>	<b>465</b>	<b>472</b>	<b>472</b>	<b>66,0%</b>	<b>66,3%</b>	<b>66,1%</b>
Activité	428	440	442	92,0%	93,2%	93,6%
Congé parental	0	2	2	0,0%	0,4%	0,4%
Détachement entrant	3	3	4	0,6%	0,6%	0,8%
Détachement sortant	19	14	13	4,1%	3,0%	2,8%
Disponibilité sortante	13	11	10	2,8%	2,3%	2,1%
MAD sortante	2	2	1	0,4%	0,4%	0,2%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>242</b>	<b>34,0%</b>	<b>33,7%</b>	<b>33,9%</b>
Activité	213	211	212	88,8%	87,9%	87,6%
Détachement entrant	13	14	11	5,4%	5,8%	4,5%
Détachement sortant	8	8	6	3,3%	3,3%	2,5%
Disponibilité sortante	4	5	6	1,7%	2,1%	2,5%
MAD entrante	1	2	6	0,4%	0,8%	2,5%
MAD sortante	1	0	1	0,4%	0,0%	0,4%
<b>Total général</b>	<b>705</b>	<b>712</b>	<b>714</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Répartition des personnels BIATSS selon la position au 31 décembre 2021



Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la position au 31 décembre 2021

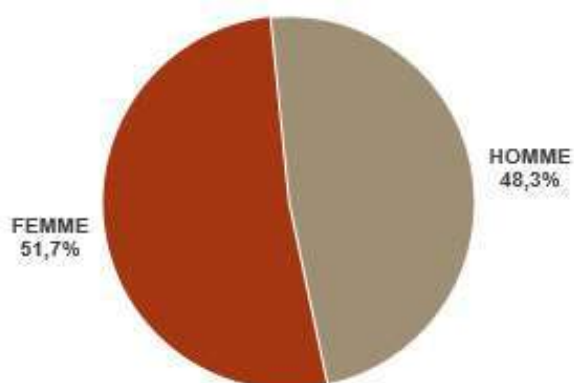


### 1.3 Caractéristiques de genre

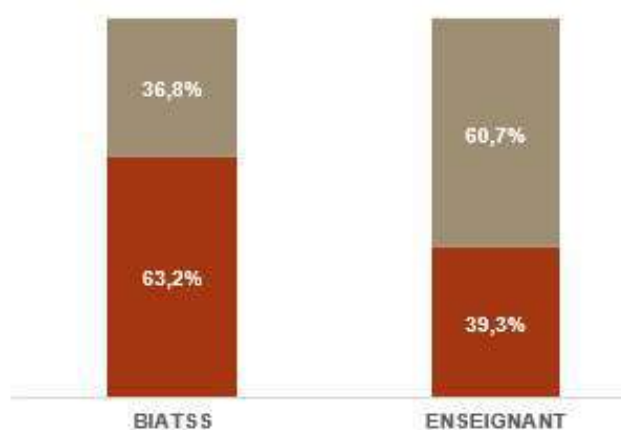
#### Répartition des personnels par population et par genre au 31 décembre 2021

Population / Genre	Effectifs réels		ETP 2021		% des effectifs totaux	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
<b>BIATSS</b>	368	214	355,3	208,2	64,9%	35,1%
<b>ENSEIGNANT</b>	212	327	211,8	324,7	40,7%	59,3%
<b>Total général</b>	580	541	567,1	532,9	52,3%	47,1%

Répartition des personnels par genre au 31 décembre 2021



Répartition par population et par genre au 31 décembre 2021

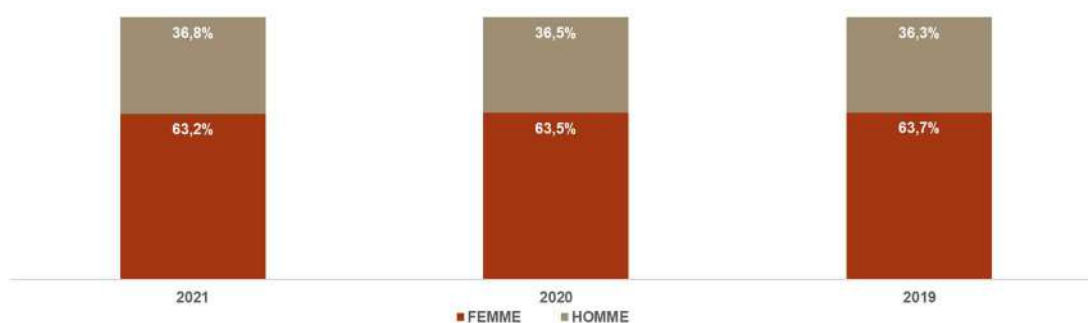




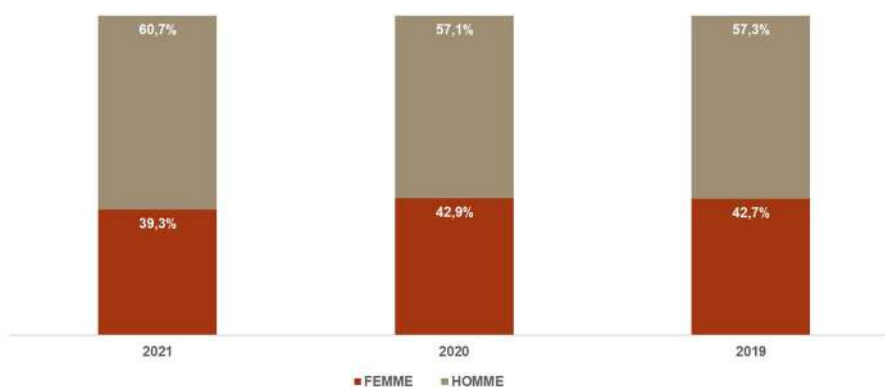
Répartition par population et par genre au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019

Population - Genre	Effectifs réels 2021			ETP 2021			% des effectifs totaux 2021		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
<b>BIATSS</b>	582	587	568	563,5	563,4	542,2	34,3%	33,9%	31,8%
FEMME	368	373	362	355,3	355,0	343,0	34,1%	33,9%	32,0%
HOMME	214	214	206	208,2	208,4	199,2	34,8%	33,8%	31,4%
<b>ENSEIGNANT</b>	539	546	527	536,5	542,3	523,3	34,3%	33,9%	31,8%
FEMME	212	234	225	211,8	231,6	223,4	32,0%	35,0%	33,0%
HOMME	327	312	302	324,7	310,7	299,9	36,1%	33,0%	30,8%
<b>Total général</b>	1121	1133	1095	1100,0	1105,7	1065,5	34,3%	33,9%	31,8%

Répartition des personnels BIATSS par genre au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019



Répartition des personnels ENSEIGNANTS par genre au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019

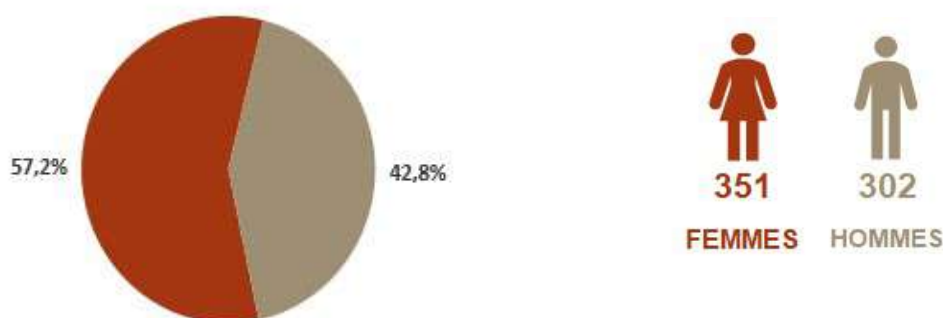




Répartition des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019

Genre	% le nb total de titulaires		
	2021	2020	2019
FEMME	57,2%	59,1%	58,8%
HOMME	42,8%	40,9%	41,2%
Total général	100%	100%	100%

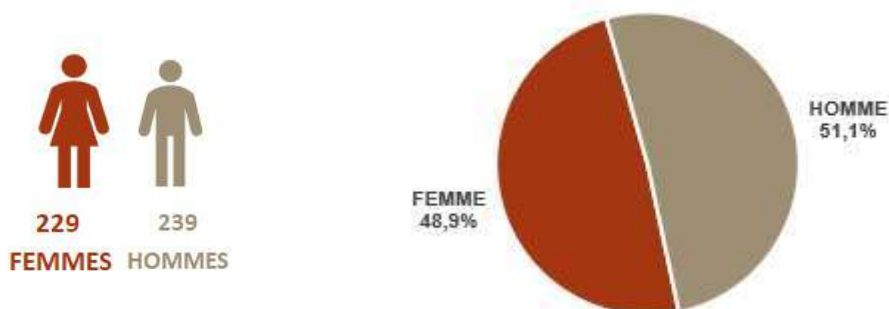
Effectifs réels des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2021 / 2020 / 2019



Répartition des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2021

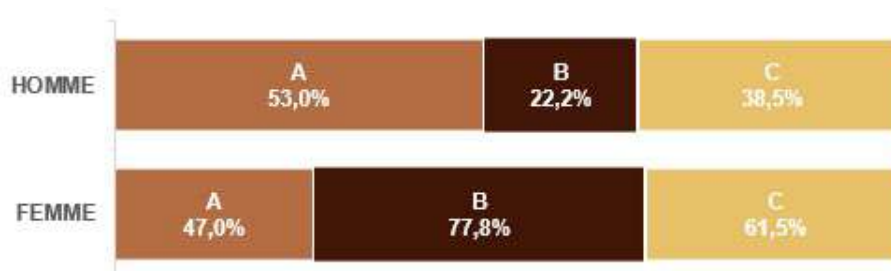
Genre	% sur le nb de contractuels		
	2021	2020	2019
FEMME	48,9%	51,8%	52,3%
HOMME	51,1%	48,2%	47,7%
Total général	100%	100%	100%

Effectifs réels des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2021



### Répartition des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2021

Genre	A	B	C	Total Effectifs 2021	A	B	C	Ttal par catégories
FEMME	380	119	81	580	47,0%	77,8%	61,5%	52,9%
HOMME	447	42	52	541	53,0%	22,2%	38,5%	47,1%
Total général	827	161	133	1121	100%	100%	100%	100%



### Répartition des personnels BIATSS par genre selon la catégorie au 31 décembre 2021

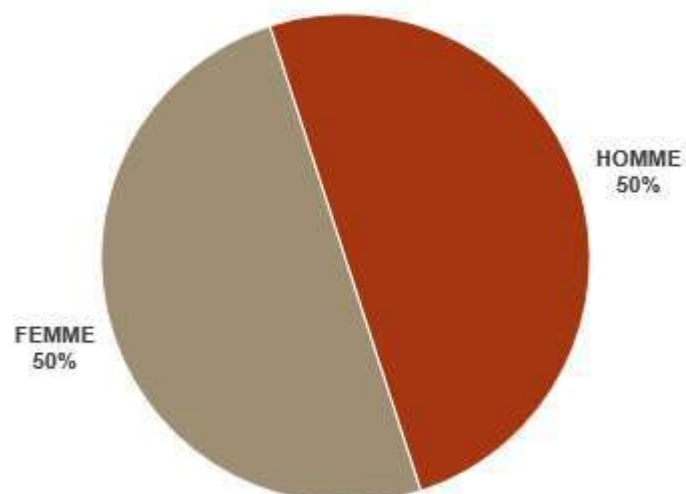
Genre	A	B	C	Total effectifs 2021	A	B	C	% par filière sur total BIATSS
FEMME	168	119	81	368	59,2%	77,8%	61,5%	64,9%
HOMME	120	42	52	214	40,8%	22,2%	38,5%	35,1%
Total général	288	161	133	582	100%	100%	100%	100%



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

## Répartition par genre des emplois d'encadrement supérieur au 31 décembre 2020

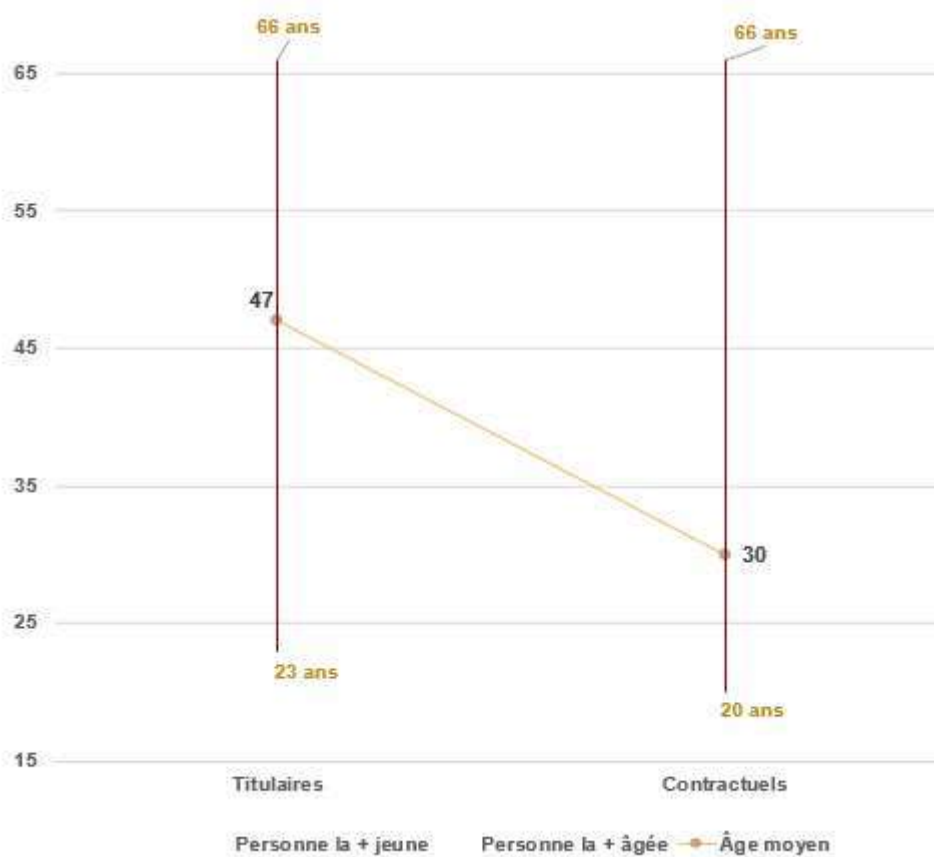
Emplois de direction, d'encadrement supérieur	Effectifs réels 2021	% des Effectifs totaux
FEMME	8	50,0%
HOMME	8	50,0%
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>



## 1.4 Caractéristiques d'âge

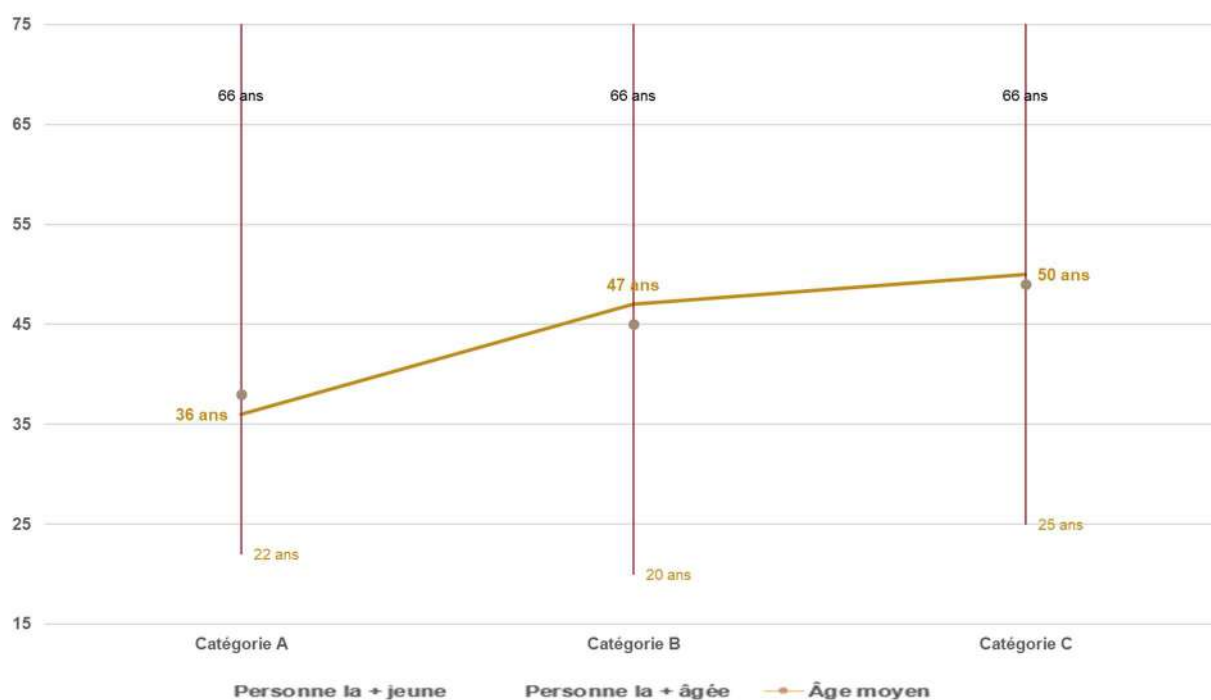
### Caractéristiques d'âge des personnels au 31 décembre 2021

Effectifs réels	Global	Titulaires	Contractuels
	1121	653	468
Âge moyen	40	47	30
Âge médian	40	48	27
Personne la + jeune	20	23	20
Personne la + âgée	66	66	66



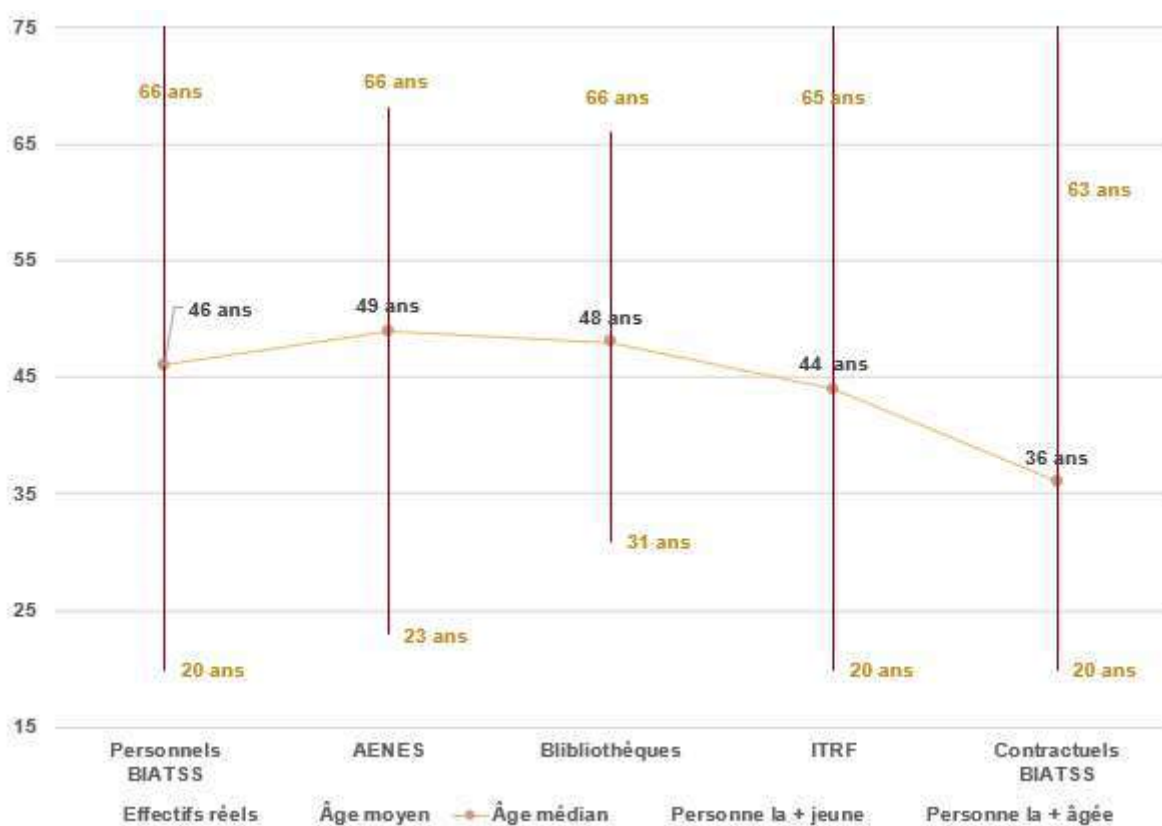
Caractéristiques d'âge des personnels selon la catégorie au 31 décembre 2021

Catégorie	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Effectifs réels	827	162	133
Âge moyen	38	45	49
Âge médian	36	47	50
Personne la + jeune	22	20	25
Personne la + âgée	66	66	66



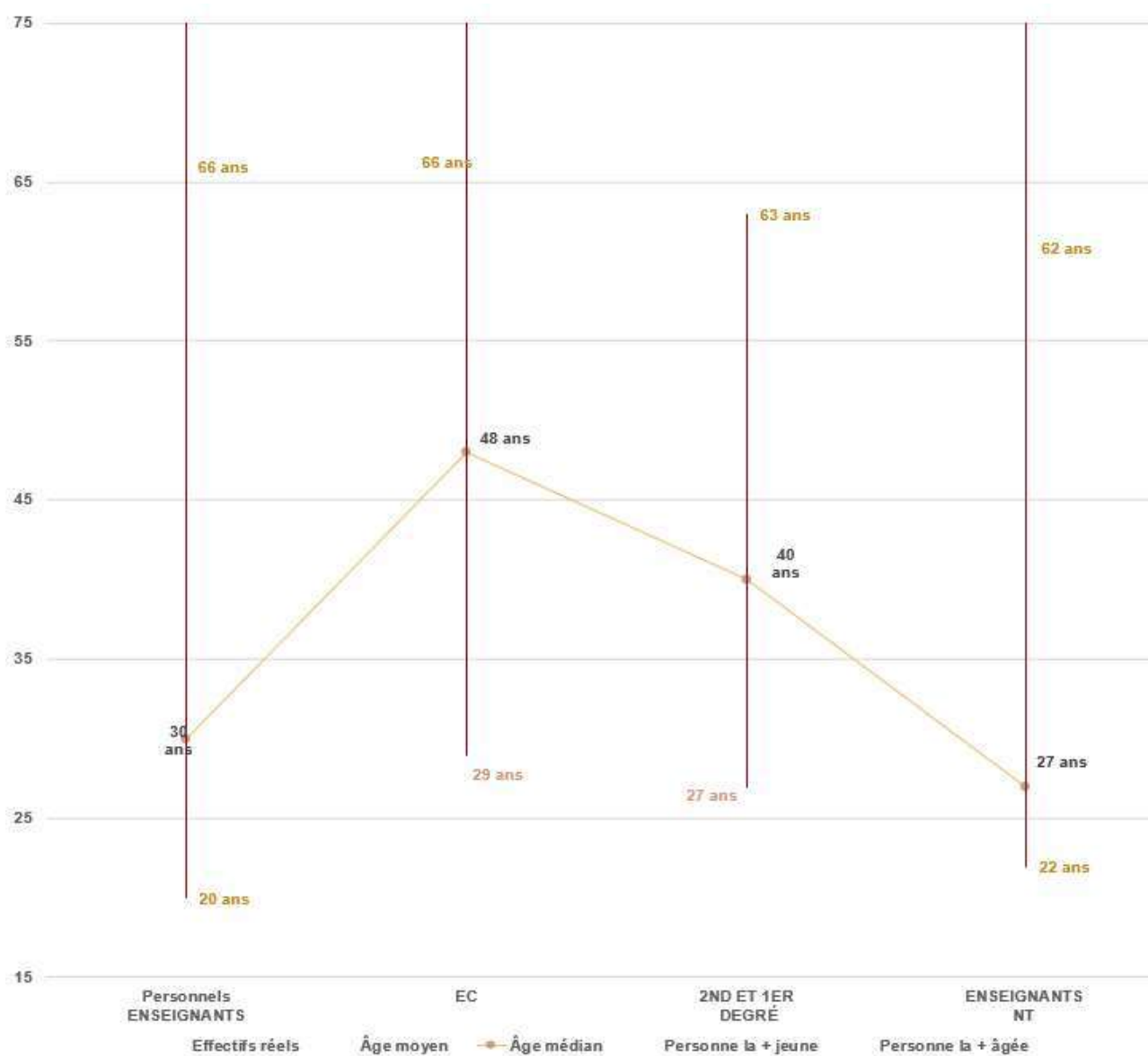
Caractéristiques d'âge des personnels BIATSS par filière au 31 décembre 2021

Filières	Personnels BIATSS	AENES	Bibliothèques	ITRF	Contractuels BIATSS
Effectifs réels	582	68	60	446	155
Âge moyen	45	48	48	44	37
Âge médian	46	49	48	44	36
Personne la + jeune	20	23	31	20	20
Personne la + âgée	66	66	66	66	63



Caractéristiques d'âge des personnels ENSEIGNANTS par filière au 31 décembre 2021

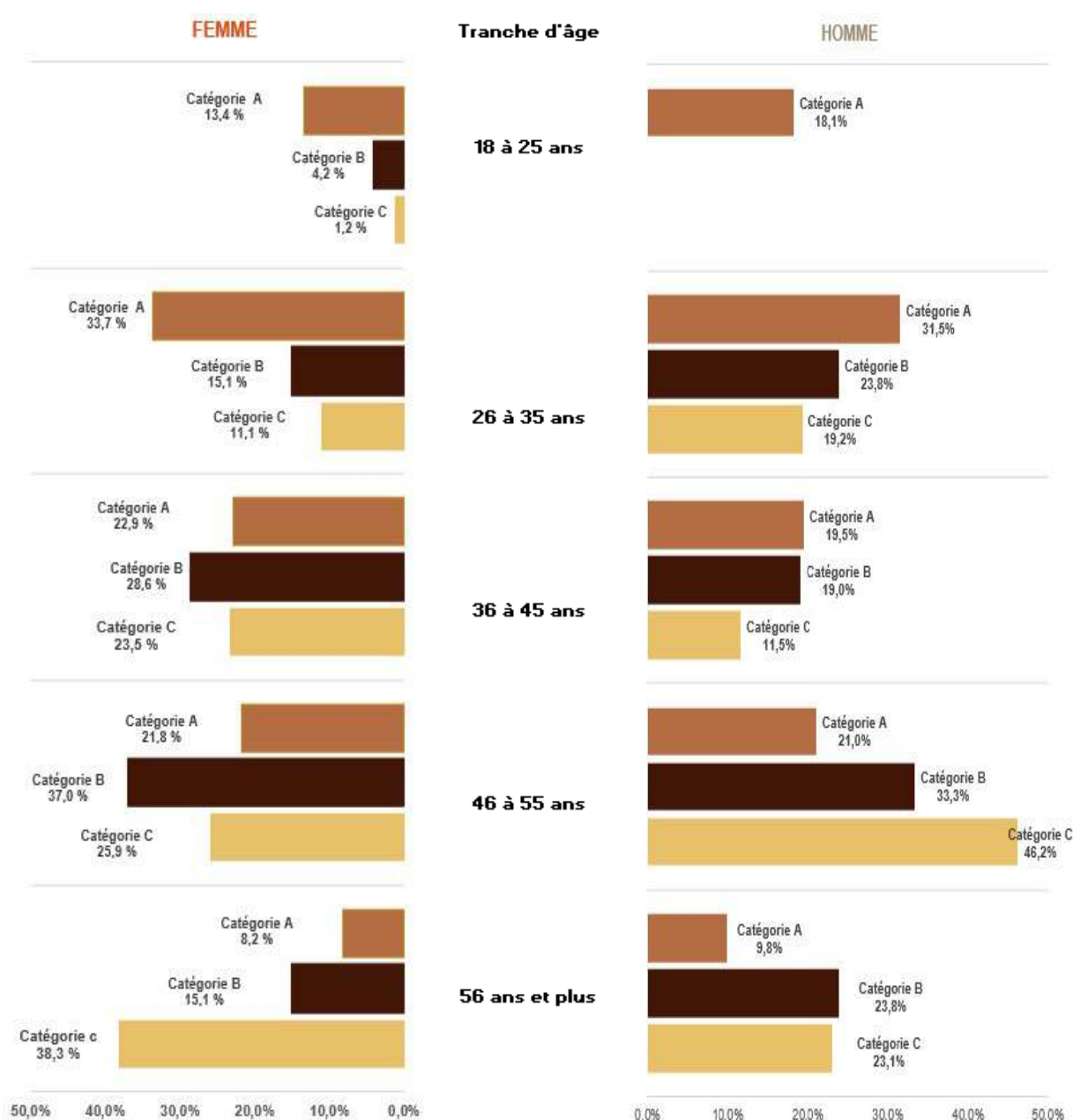
Filières	Personnels ENSEIGNANTS	EC	2ND ET 1ER DEGRÉ	ENSEIGNANTS NT
Effectifs réels	539	173	53	313
Âge moyen	35	48	41	27
Âge médian	30	48	40	27
Personne la + jeune	20	29	27	22
Personne la + âgée	66	66	63	62



### Caractéristiques d'âge des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2021

Tranche d'âge	Effectifs							
	FEMME				HOMME			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
18 à 25 ans	51	5	1	57	81	0	0	81
26 à 35 ans	120	10	9	155	141	10	10	161
36 à 45 ans	87	34	19	140	87	8	6	101
46 à 55 ans	83	44	21	148	94	14	24	132
56 ans et plus	31	18	31	80	44	10	12	66
<b>Total général</b>	<b>380</b>	<b>119</b>	<b>81</b>	<b>580</b>	<b>447</b>	<b>42</b>	<b>52</b>	<b>541</b>

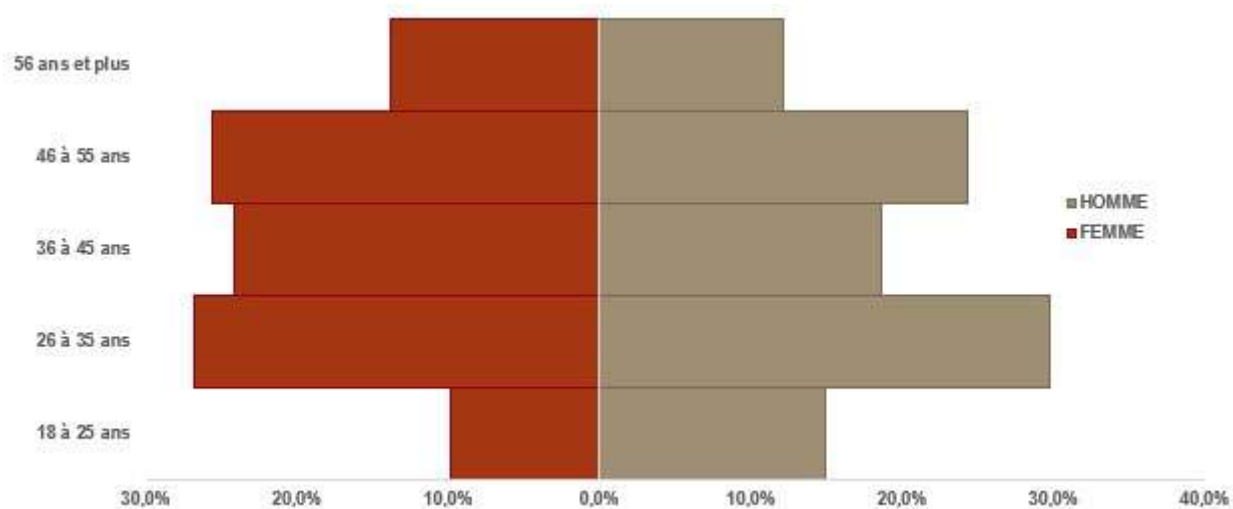
### Pyramide des âges des personnels par genre selon la catégorie au 31 décembre 2021





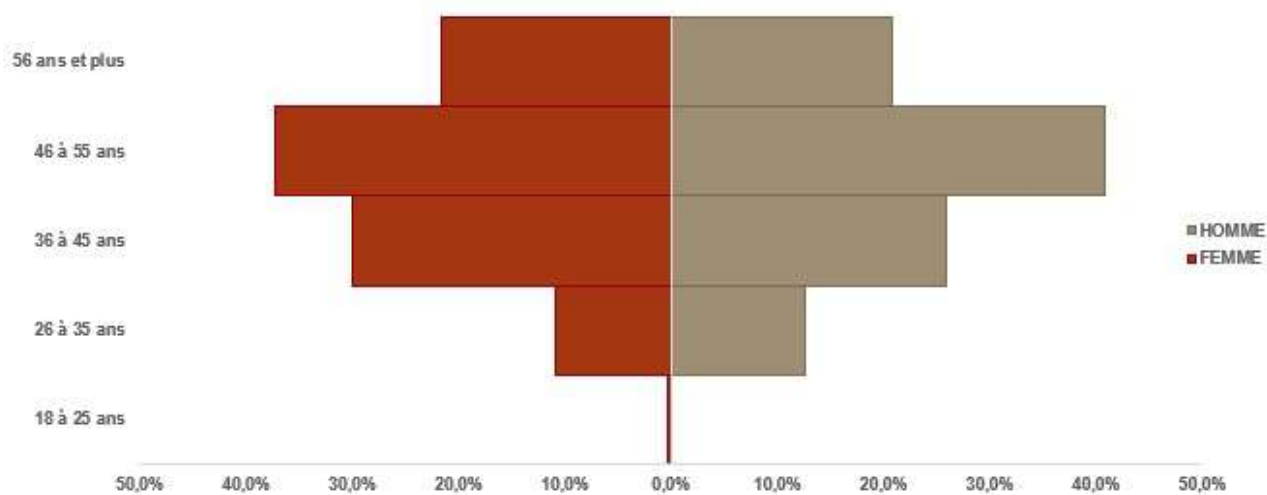
Pyramide des âges des personnels par genre au 31 décembre 2021

Tranche d'âge	FEMME	HOMME	% FEMME	% HOMME
18 à 25 ans	57	81	9,8%	15,0%
26 à 35 ans	155	161	26,7%	29,8%
36 à 45 ans	140	101	24,1%	18,7%
46 à 55 ans	148	132	25,5%	24,4%
56 ans et plus	80	66	13,8%	12,2%
<b>Total général</b>	<b>580</b>	<b>541</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



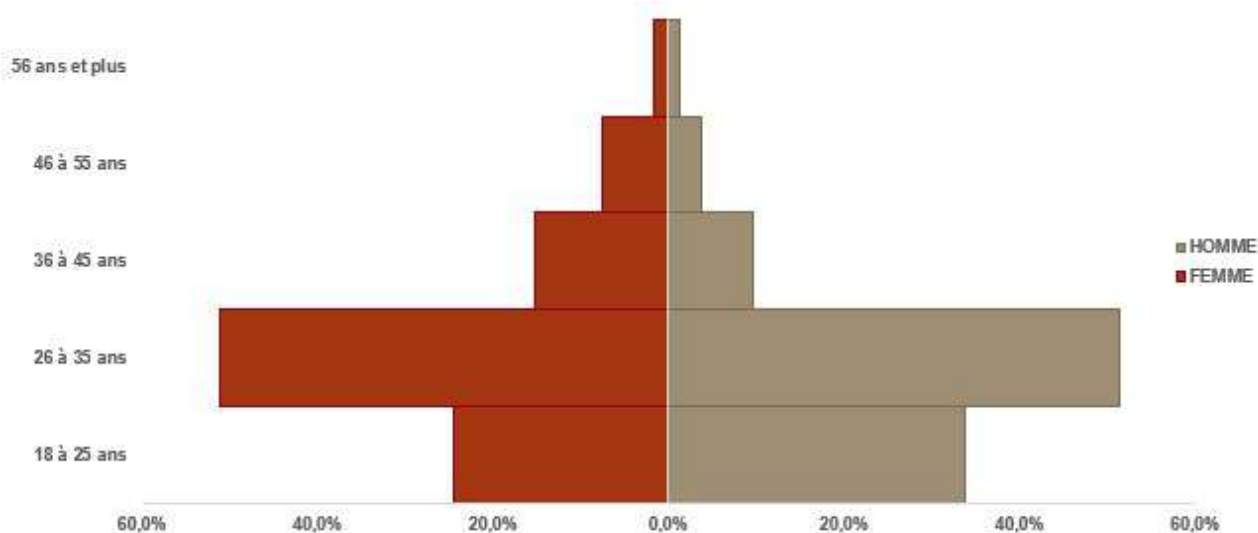
Pyramide des âges des personnels TITULAIRES par genre au 31 décembre 2021

Tranche d'âge	FEMME	HOMME	% FEMME	% HOMME
18 à 25 ans	1	0	0,3%	0,0%
26 à 35 ans	38	38	10,8%	12,6%
36 à 45 ans	105	78	29,9%	25,8%
46 à 55 ans	131	123	37,3%	40,7%
56 ans et plus	76	63	21,7%	20,9%
<b>Total général</b>	<b>351</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



Pyramide des âges des personnels CONTRACTUELS par genre au 31 décembre 2021

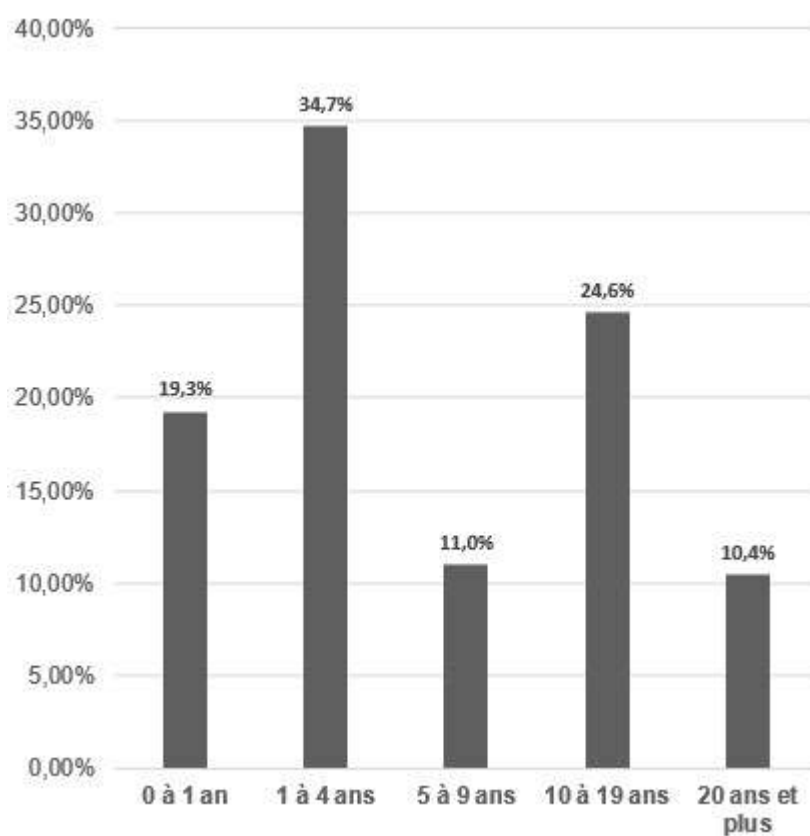
Tranche d'âge	FEMME	HOMME	% FEMME	% HOMME
18 à 25 ans	56	81	24,5%	33,9%
26 à 35 ans	117	123	51,1%	51,5%
36 à 45 ans	35	23	15,3%	9,6%
46 à 55 ans	17	9	7,4%	3,8%
56 ans et plus	4	3	1,7%	1,3%
<b>Total général</b>	<b>229</b>	<b>239</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## 1.5 Caractéristiques d'ancienneté

Répartition des personnels selon l'ancienneté au 31 décembre 2021

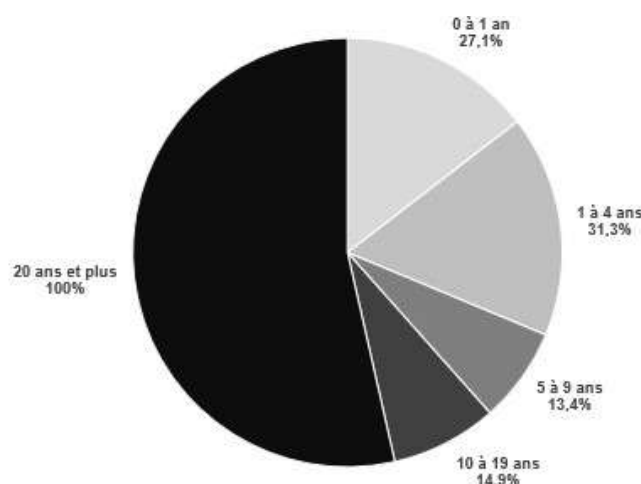
Ancienneté	Effectifs réels 2021
0 à 1 an	216
1 à 4 ans	389
5 à 9 ans	123
10 à 19 ans	276
20 ans et plus	117
<b>Total général</b>	<b>1121</b>



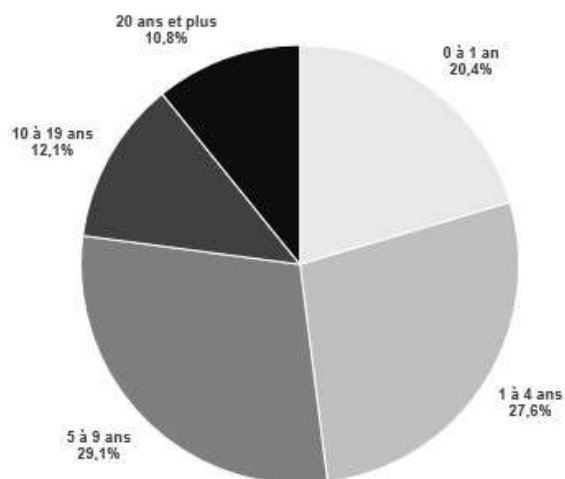
Répartition des personnels par ancienneté et par population (hors doctorants) au 31 décembre 2021

Ancienneté	Effectifs réels 2021	
	BIATSS	ENSEIGNANT (hors doctorant)
0 à 1 an	77	66
1 à 4 ans	158	89
5 à 9 ans	87	35
10 à 19 ans	182	94
20 ans et plus	78	39
<b>Total général</b>	<b>582</b>	<b>323</b>

Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



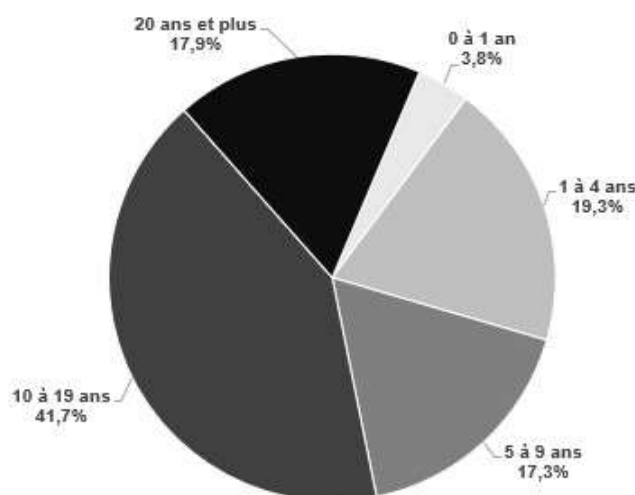
Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



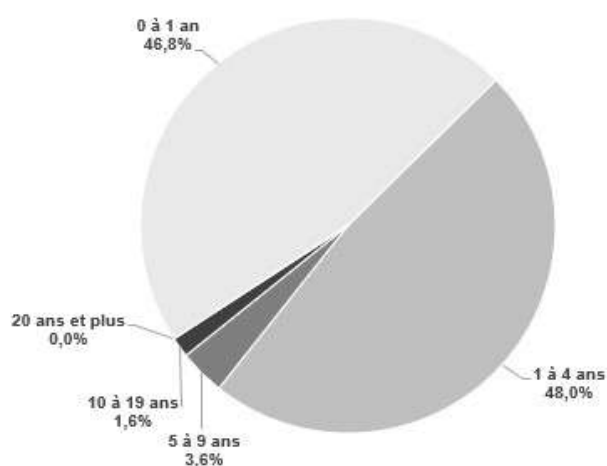
Répartition des personnels (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2021

Ancienneté	Effectifs réels 2021	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
0 à 1 an	118	25
1 à 4 ans	121	126
5 à 9 ans	9	113
10 à 19 ans	4	272
20 ans et plus	0	117
<b>Total général</b>	<b>252</b>	<b>653</b>

Répartition des personnels TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



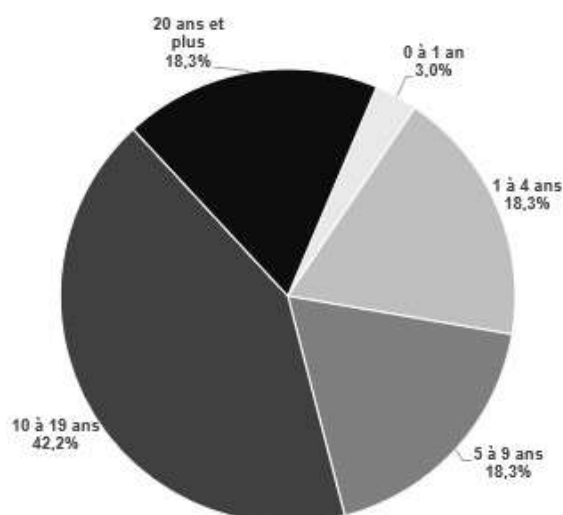
Répartition des personnels CONTRACTUELS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



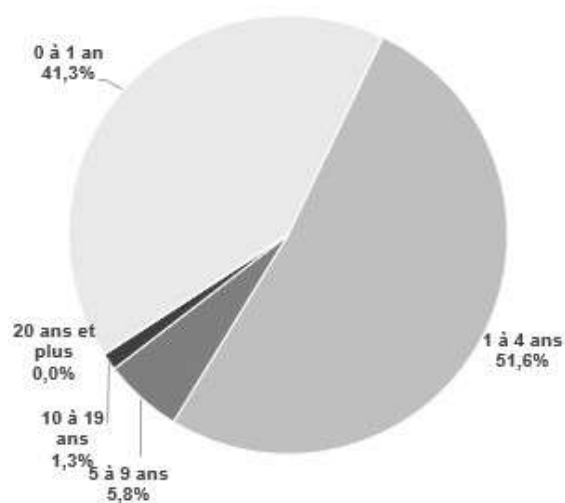
Répartition des personnels BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2021

Ancienneté des BIATSS	Effectifs réels 2021	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
0 à 1 an	64	13
1 à 4 ans	80	78
5 à 9 ans	9	78
10 à 19 ans	2	180
20 ans et plus	0	78
<b>Total général</b>	<b>155</b>	<b>427</b>

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



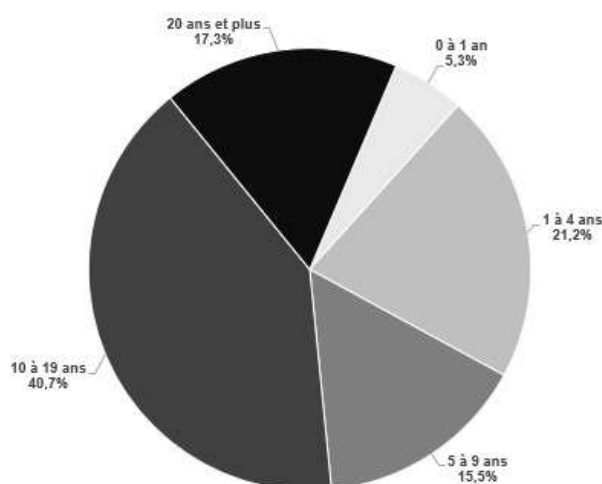
Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



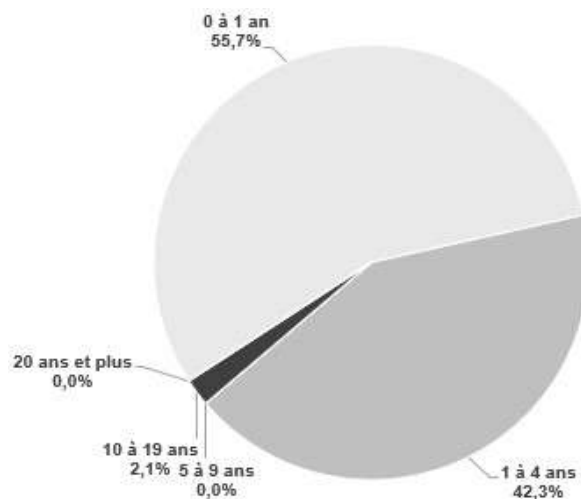
Répartition des personnels **ENSEIGNANTS (hors doctorants)** selon l'ancienneté au 31 décembre 2021

Ancienneté des ENSEIGNANTS	Effectifs réels 2021	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
0 à 1 an	55,7%	5,3%
1 à 4 ans	42,3%	21,2%
5 à 9 ans	0,0%	15,5%
10 à 19 ans	2,1%	40,7%
20 ans et plus	0,0%	17,3%
<b>Total général</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Répartition des personnels **ENSEIGNANTS TITULAIRES** selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



Répartition des personnels **ENSEIGNANTS CONTRACTUELS (hors doctorants)** selon l'ancienneté au 31 décembre 2021

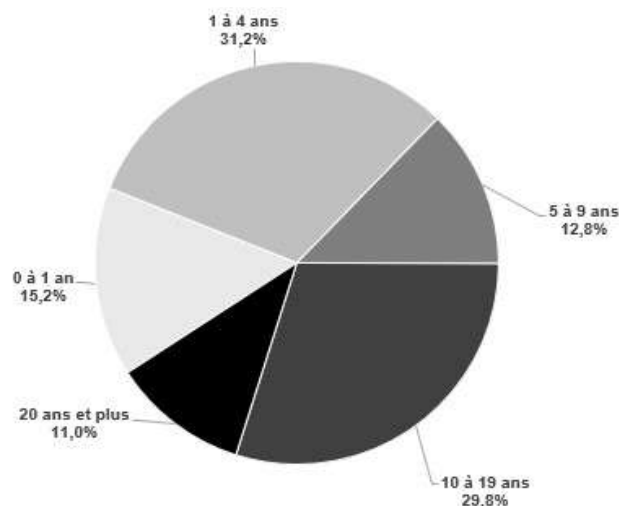




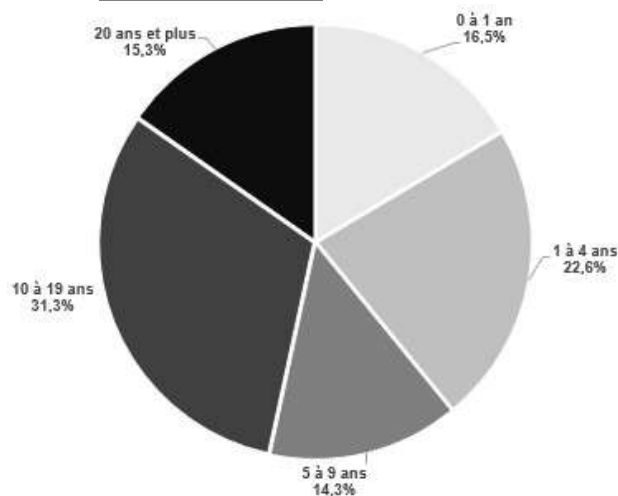
Répartition des personnels (hors doctorants) par ancienneté et par genre au 31 décembre 2021

Ancienneté des personnels (hors doctorants)	Effectifs réels 2021	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	75	68
1 à 4 ans	154	93
5 à 9 ans	63	59
10 à 19 ans	147	129
20 ans et plus	54	63
<b>Total général</b>	<b>493</b>	<b>412</b>

Répartition des femmes (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



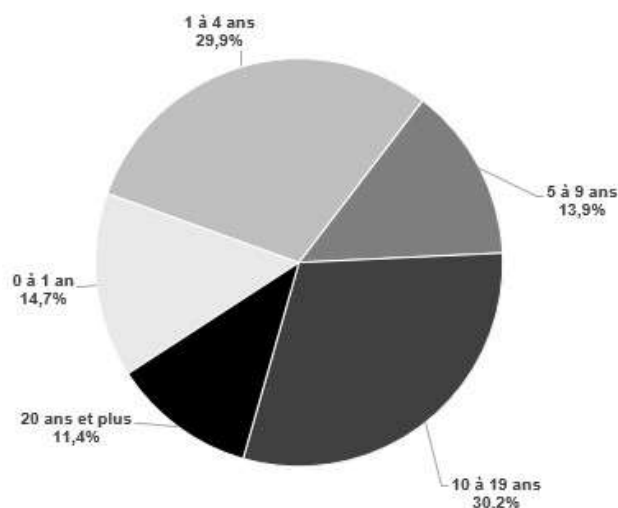
Répartition des hommes (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



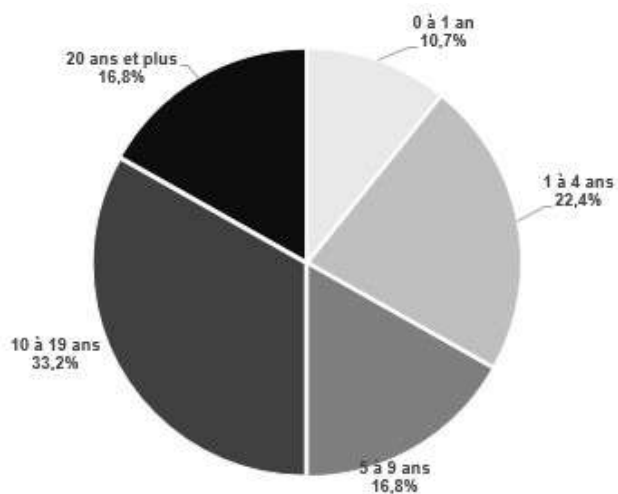
Répartition des personnels BIATSS par ancienneté et par genre au 31 décembre 2021

Ancienneté des BIATSS	Effectifs réels 2021	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	54	23
1 à 4 ans	110	48
5 à 9 ans	51	36
10 à 19 ans	111	71
20 ans et plus	42	36
<b>Total général</b>	<b>368</b>	<b>214</b>

Répartition des femmes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



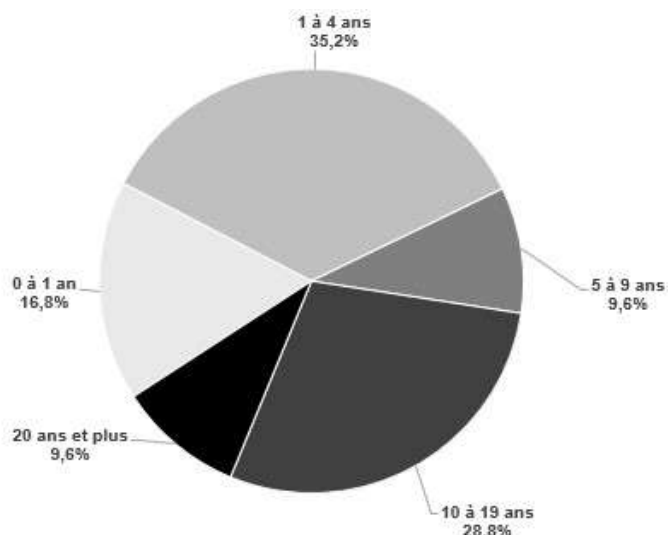
Répartition des hommes BIATSS selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



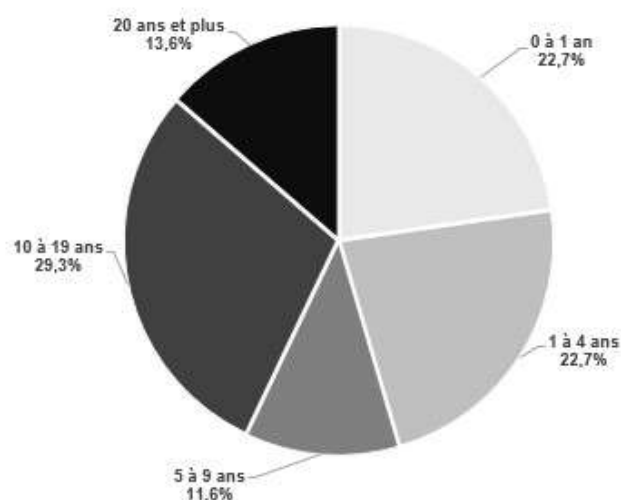
Répartition des personnels ENSEIGNANTS (hors doctorants) par ancienneté et par genre au 31 décembre 2021

Ancienneté des ENSEIGNANTS	Effectifs réels 2021	
	FEMME	HOMME
0 à 1 an	21	45
1 à 4 ans	44	45
5 à 9 ans	12	23
10 à 19 ans	36	58
20 ans et plus	12	27
<b>Total général</b>	<b>125</b>	<b>198</b>

Répartition des femmes ENSEIGNANTES (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



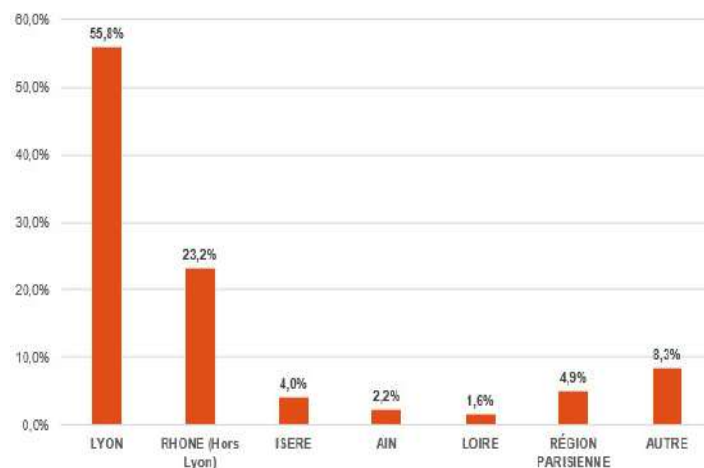
Répartition des hommes ENSEIGNANTS (hors doctorants) selon l'ancienneté au 31 décembre 2021



## 1.6 Autres caractéristiques (résidence et nationalité)

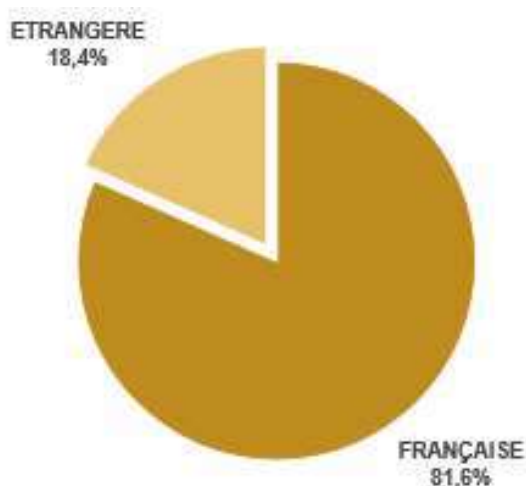
### Répartition des personnels par département de résidence au 31 décembre 2021

Départements	Effectifs réels	% des effectifs totaux 2021
LYON	614	55,8%
RHONE (Hors Lyon)	276	23,2%
ISERE	54	4,0%
AIN	26	2,2%
LOIRE	19	1,6%
RÉGION PARISIENNE	50	4,9%
AUTRE	82	8,3%
<b>Total général</b>	<b>1121</b>	<b>100%</b>



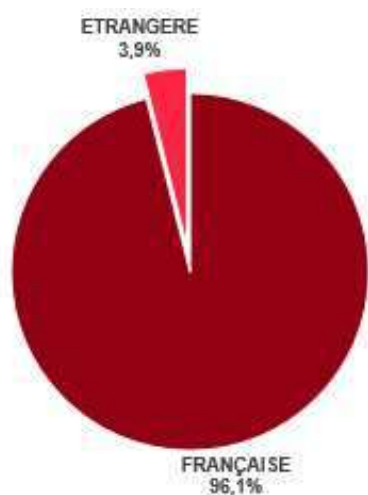
### Répartition des ENSEIGNANTS par nationalité au 31 décembre 2021

Nationalités - Enseignants	Effectifs réels			Mb ETP			% des effectifs totaux		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
<b>FRANÇAISE</b>	<b>440</b>	<b>432</b>	<b>424</b>	<b>437,5</b>	<b>428,3</b>	<b>420,3</b>	<b>81,6%</b>	<b>79,1%</b>	<b>80,5%</b>
<b>ETRANGERE</b>	<b>99</b>	<b>114</b>	<b>103</b>	<b>99</b>	<b>114</b>	<b>103</b>	<b>18,4%</b>	<b>20,9%</b>	<b>19,5%</b>
<b>Total général</b>	<b>539</b>	<b>546</b>	<b>527</b>	<b>536,5</b>	<b>542,3</b>	<b>523,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>



Répartition des BIATSS par nationalité au 31 décembre 2021

Nationalités - BIATSS	Effectifs réels			Nb ETP			% des effectifs totaux		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
FRANÇAISE	565	567	554	565	567	554	96,1%	95,7%	96,9%
ETRANGERE	17	20	14	17	20	14	3,9%	4,3%	3,1%
<b>Total général</b>	<b>582</b>	<b>587</b>	<b>568</b>	<b>582</b>	<b>587</b>	<b>568</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## 2. AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

### 2.1 Personnel BIATSS

#### Promotions des personnels BIATSS sur l'année 2021

Type de promotion	Nb de promotion
Avancement de corps	9
Concours (endorecrutement)	4
Liste d'aptitude	5
Avancement de grade	26
Examen professionnel	4
Tableau d'avancement	22
Total général	35

#### Promotions des personnels BIATSS par genre sur l'année 2021

Type d'avancement	Femmes	Hommes
Avancement de corps	77,8%	22,2%
Avancement de grade	76,9%	23,1%
Total général	77,1%	22,9%

## 2.2 Personnel ENSEIGNANTS

## Avancements des personnels ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS sur l'année 2021

Population	Corps	Grade	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Promotion au titre du CNU	Promotion au titre de l'établissement
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	MCF	MCF Hors classe	28	3	1	2
		MCF Classe exceptionnelle	7	4	3	1
	PU	PU 1ère classe	13	4	3	1
		PU Classe Exceptionnelle 1	20	3	1	2
		PU Classe Exceptionnelle 2	16	1	0	1
ENSEIGNANTS 1ER et 2ND DEGRE	PRAG	PRAG Classe exceptionnelle	Inconnu	1		
		PRAG Hors classe	Inconnu	1		
	PRCE	PRCE Hors classe	Inconnu	1		
	PLP	PLP Hors classe	Inconnu	0		
	PE	PE Classe exceptionnelle	Inconnu	0		
		PE Hors classe	Inconnu	0		
Total fonctionnaires Enseignants et EC			84	18		

### 3. RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS

#### 3.1 Pérennisation des agents contractuels

Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une pérennisation, entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021

	FEMME	HOMME	Total général
CDD devenu CDI	2	7	9
A	2	7	9
CDD devenu Titulaire	6	3	9
A	4	3	7
B	2	0	2
Total général	8	10	18

#### 3.2 Mobilité interne BIATSS

**Mobilité interne** : Changement d'affectation, de service, de département ou de laboratoire au cours de l'année 2021. Peuvent être comptabilisés dans les mobilités internes les réorganisations ou projets de service.

Personnels BIATSS ayant effectué une mobilité interne, entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021

	FEMME	HOMME	Total général
Mobilité interne 2021	25	20	45
A	4	6	10
B	7	5	12
C	14	9	23
Total général	25	20	45



### 3.3 Flux de personnels (Entrées/Sorties)



#### Entrées / Sortie

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

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

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

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



#### Emploi permanent / Emploi temporaire

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

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

**Entrées/Sorties des personnels sur emploi permanent / non permanent  
entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021**

Population - Nature de l'emploi	Entrée 2021	Sortie 2021
<b>BIATSS</b>	<b>36,3%</b>	<b>33,5%</b>
EMPLOI NON PERMANENT	19,6%	31,5%
EMPLOI PERMANENT	80,4%	68,5%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>63,7%</b>	<b>66,5%</b>
EMPLOI NON PERMANENT	25,8%	43,0%
EMPLOI PERMANENT	74,2%	57,0%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Entrées/Sorties des personnels sur emploi permanent / non permanent par genre  
entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021**

Population - Nature de l'emploi / Genre	Entrée 2021	Sortie 2021
<b>FEMME</b>	<b>44,9%</b>	<b>54,3%</b>
EMPLOI NON PERMANENT	19,4%	33,3%
EMPLOI PERMANENT	80,6%	66,7%
<b>HOMME</b>	<b>55,1%</b>	<b>45,7%</b>
EMPLOI NON PERMANENT	26,9%	46,0%
EMPLOI PERMANENT	73,1%	54,0%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

### Entrées/Sorties des agents TITULAIRES par catégorie entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021

Titulaire - catégories	Entrée 2021	Sortie 2021	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
<b>BIATSS</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>-18</b>	<b>4,6%</b>
A	8	18	26	-10	4,6%
B	6	13	19	-7	5,7%
C	4	5	9	-1	3,3%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>-2</b>	<b>2,6%</b>
A	13	15	28	-2	2,6%
<b>Total général</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>82</b>	<b>-20</b>	<b>3,6%</b>

### Entrées/Sorties des agents CONTRACTUELS par catégorie entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021

Contractuels - Catégories	Entrée 2021	Sortie 2021	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
<b>BIATSS</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>33,0%</b>
A	47	23	70	24	34,8%
B	12	15	27	-3	36,5%
C	1	2	3	-1	10,7%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>125</b>	<b>131</b>	<b>256</b>	<b>-6</b>	<b>40,4%</b>
A	125	131	256	-6	40,4%
<b>Total général</b>	<b>185</b>	<b>171</b>	<b>356</b>	<b>14</b>	<b>38,0%</b>

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

**Entrées/Sorties des agents TITULAIRES par population et filière,  
entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021**

Population filières	Entrée 2021	Sortie 2021	Total général	Solde (entrée-sorties)	Taux de rotation
<b>BIATSS</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>-18</b>	<b>6,3%</b>
AENES	3	11	14	-8	9,6%
BIB	2	2	4	0	3,3%
ITRF	13	23	36	-10	6,0%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>-2</b>	<b>6,2%</b>
2ND ET 1ER DEGRÉ	6	10	16	-4	14,8%
EC	7	5	12	2	3,5%
<b>Total général</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>82</b>	<b>-20</b>	<b>6,2%</b>

**Entrées /Sorties des agents CONTRACTUELS par type de contrat  
entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021**

Type de contrats	Entrée 2021	Sortie 2021	Total général	Solde (entrées-sorties)	Taux de rotation
<b>BIATSS</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>33,0%</b>
CDD BIATSS	54	40	94	14	37,3%
CDI	6	0	6	6	12,5%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>125</b>	<b>131</b>	<b>256</b>	<b>-6</b>	<b>40,4%</b>
ATER	20	21	41	-1	70,7%
DOCTORANT	73	60	133	13	31,7%
LECTEUR/ML	9	5	14	4	45,2%
POST-DOCTORANT/CHERCHEUR	23	45	68	-22	55,3%
<b>Total général</b>	<b>185</b>	<b>171</b>	<b>356</b>	<b>14</b>	<b>38,0%</b>

**A noter :** La lecture de ces informations ne doit pas être confondue avec les tableaux des motifs entrées/sorties présentés page 52. Pour exemple : en 2021 l'École a recruté 5 CDI et a vu un retour de congé parental d'un agent CDI, ce qui porte à 6 le nombre d'entrées concernant des agents CDI

### Motifs des Entrées/Sorties des personnels BIATSS entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021

<b>Entrées 2021</b>	<b>120</b>
Entrées- CDD	92
Entrées - CDD BOE	1
Entrées - CDI	1
Entrées - Concours	12
Entrées - Retour CLM/CLD/CFP	6
Entrées - Détachement entrant	1
Entrées - Mutation entrante	6
Entrées - Retour congé parental	1
<b>Sorties 2021</b>	<b>114</b>
Sortie - CLM/CLD	9
Sortie - Congé parental	1
Sortie - Détachement sortant	8
Sortie - Disponibilité sortante	4
Sortie - Décès	2
Sortie - Démission	5
Sortie - Fin de contrat	58
Sortie - Fin de détachement	1
Sortie - MAD Sortante	1
Sortie - Mutation sortante	15
Sortie - Radiation	1
Sortie - Retraite	9
<b>Total général</b>	<b>234</b>

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

### Motifs des Entrées/Sorties des personnels ENSEIGNANTS entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021

<b>Entrées 2021</b>	<b>164</b>
Entrées - CDD	150
Entrées - Concours	9
Entrées - Détachement entrant	3
Entrées - Mutation entrante	2
<b>Sorties 2021</b>	<b>171</b>
Sortie - Décès	2
Sortie - Démission	18
Sortie - Détachement sortant	1
Sortie - Fin de contrat	133
Sortie - Fin de détachement	3
Sortie - MAD Sortante	1
Sortie - Mutation sortante	3
Sortie - Résiliation avant la fin de pér	1
Sortie - Retraite	2
Sortie - CLM/CLD	1
Sortie - Fin de fonction	6
<b>Total général</b>	<b>335</b>

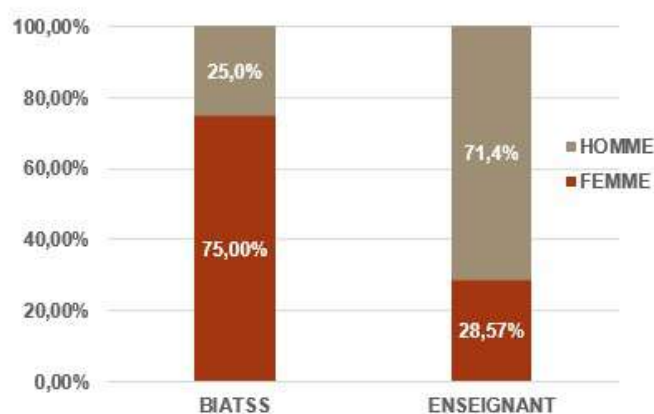
**Motifs des Entrées/Sorties des personnels par genre  
entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021**

Motifs - Genre	FEMME	HOMME
<b>Entrées 2021</b>	<b>50,7%</b>	<b>49,3%</b>
Entrées - Retour CLM/CLD/CFP	61,4%	38,6%
Entrées - CDD BOE	100,0%	0,0%
Entrées - CDI	100,0%	0,0%
Entrées - Concours	52,6%	47,4%
Entrées - Détachement entrant	53,1%	46,9%
Entrées - Mutation entrante	64,5%	35,5%
Entrées - Retour congé parental	100,0%	0,0%
Entrées - CDD	49,3%	50,7%
<b>Sorties 2021</b>	<b>59,6%</b>	<b>40,4%</b>
Sorties - Décès	0,0%	100,0%
Sorties - Démission	54,3%	45,7%
Sorties - Détachement sortant	92,4%	7,6%
Sorties - Disponibilité sortante	75,0%	25,0%
Sorties - Fin de contrat	54,7%	45,3%
Sorties - Fin de détachement	74,2%	25,8%
Sorties - MAD Sortante	100,0%	0,0%
Sorties - Mutation sortante	85,3%	14,7%
Sorties - Radiation	100,0%	0,0%
Sorties - résiliation avant la fin de pér	0,0%	100,0%
Sorties - Retraite	42,9%	57,1%
Sorties - CLM/CLD	99,8%	0,2%
Sorties - Fin de fonction	62,9%	37,1%
Sorties - Congé parental	100,0%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>54,9%</b>	<b>45,1%</b>



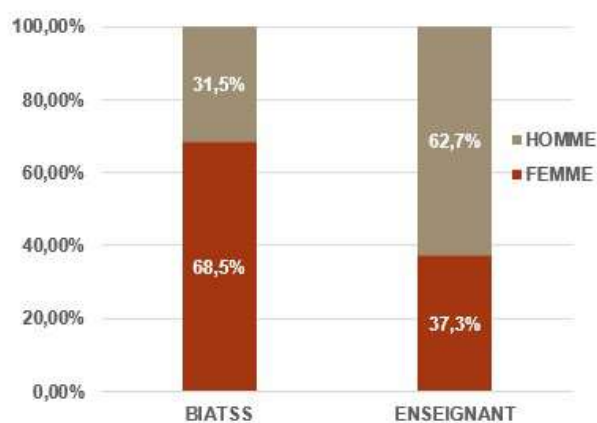
**ENTRÉES des TITULAIRES par population, catégorie et par genre entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021**

Entrées Titulaires - genre	FEMME	HOMME
<b>BIATSS</b>	<b>75,00%</b>	<b>25,00%</b>
A	64,29%	35,71%
B	100,00%	0,00%
C	66,67%	33,33%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>28,57%</b>	<b>71,43%</b>
A	28,57%	71,43%
<b>Total général</b>	<b>59,52%</b>	<b>40,48%</b>



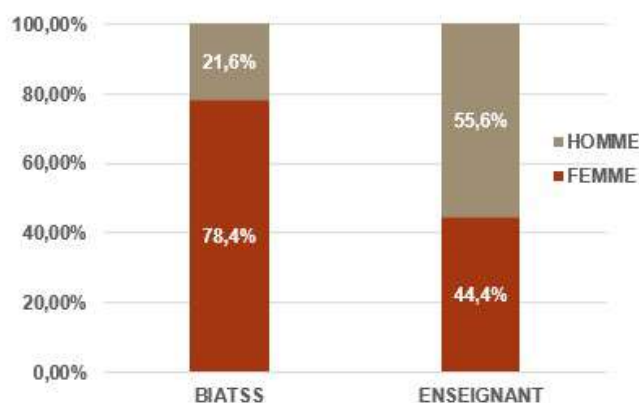
**ENTRÉES des CONTRACTUELS par population, catégorie et genre entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021**

Entrées Contractuels - genre	FEMME	HOMME
<b>BIATSS</b>	<b>68,48%</b>	<b>31,52%</b>
A	59,68%	40,32%
B	86,96%	13,04%
C	85,71%	14,29%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>37,33%</b>	<b>62,67%</b>
A	37,33%	62,67%
<b>Total général</b>	<b>49,17%</b>	<b>50,83%</b>



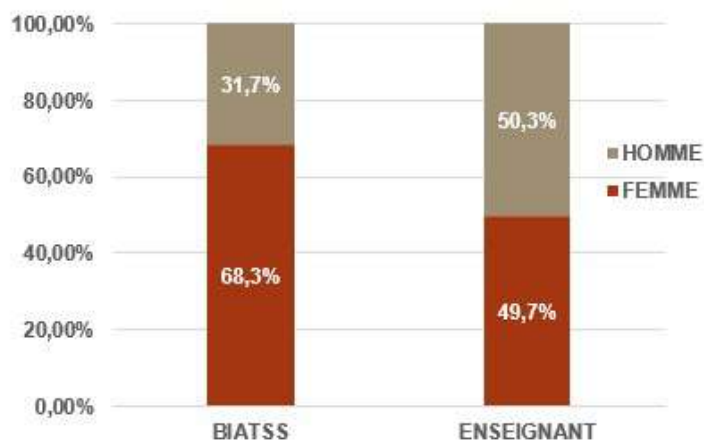
**SORTIES des TITULAIRES par population, catégorie et par genre entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021**

Sorties Titulaires - Genre	FEMME	HOMME
<b>BIATSS</b>	<b>78,43%</b>	<b>21,57%</b>
A	84,62%	15,38%
B	75,00%	25,00%
C	66,67%	33,33%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>44,44%</b>	<b>55,56%</b>
A	44,44%	55,56%
<b>Total général</b>	<b>69,57%</b>	<b>30,43%</b>



**SORTIES des CONTRACTUELS par population, catégorie et genre entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021**

Sorties Contractuels - Genre	FEMME	HOMME
<b>BIATSS</b>	<b>68,25%</b>	<b>31,75%</b>
A	58,82%	41,18%
B	78,26%	21,74%
C	83,33%	16,67%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>49,67%</b>	<b>50,33%</b>
A	49,67%	50,33%
<b>Total général</b>	<b>55,09%</b>	<b>44,91%</b>

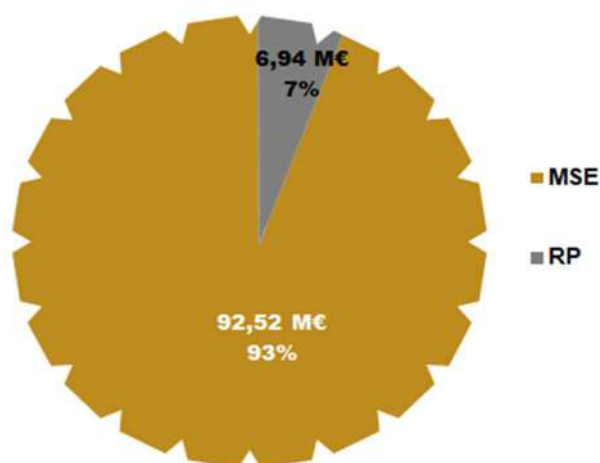




## 4. RÉMUNÉRATIONS

### 4.1 La masse salariale

#### Dépenses de la masse salariale par support budgétaire



La masse salariale de l'ENS de Lyon se distingue en 2 parts, une part relative de la masse salariale État et de la masse salariale sur ressources propres dans les dépenses de personnel.



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

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

**92,52 millions €**

Le montant des dépenses de personnels sur budget État

En 2021, l'évolution de la masse salariale État (MSE) s'explique principalement par :

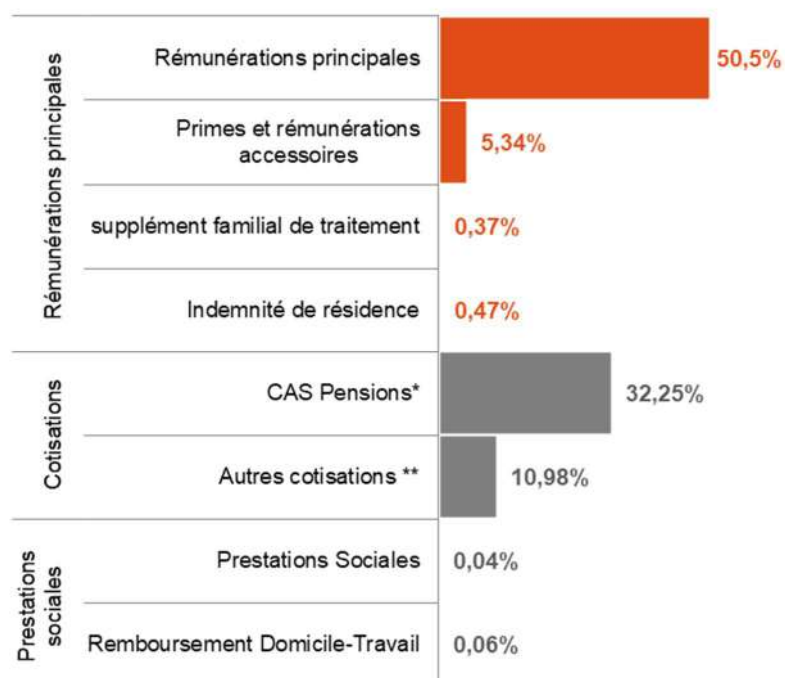
- le GVT (glissement vieillesse technicité), c'est-à-dire à la progression liée aux avancements et promotions (changement d'échelons, de grades, de corps)
- La LPR 2021 (Refonte indemnitaire et repyramidage)
- Les revalorisations du SMIC

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

**6,94 millions €**

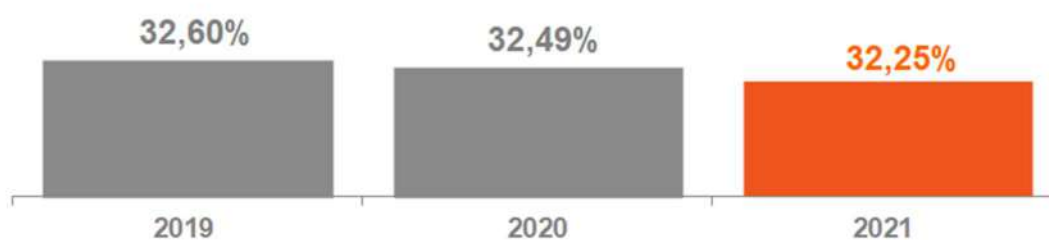
Le montant des dépenses de personnels sur ressources propres

**Les dépenses de masse salariale par catégorie de rémunération**



 **Zoom sur le « CAS Pensions »**

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



1 072

Plafond d'autorisations d'emplois Etat en ETPT  
Hors Elèves fonctionnaires stagiaires

**Nombre ETPT par genre (tous supports budgétaires confondus)**

ETPT 2021 <i>Emplois rémunérés sur l'année</i>	Genre		
	Femme	Homme	Total
<b>Biatss</b>	<b>348,5</b>	<b>217,0</b>	<b>565,5</b>
Contractuels	91,7	54,9	146,6
Fonctionnaires	256,8	162,1	418,9
<b>EC</b>	<b>218,4</b>	<b>301,0</b>	<b>519,4</b>
Contractuels	133,3	162,7	296,0
Fonctionnaires	85,1	138,3	223,4
<b>Total</b>	<b>566,8</b>	<b>518,0</b>	<b>1 084,8</b>

**Répartition ETPT par genre (tous supports budgétaires confondus)**

ETPT 2021 <i>Emplois rémunérés sur l'année</i>	Genre		
	Femme	Homme	Total
<b>Biatss</b>	<b>32,1%</b>	<b>20,0%</b>	<b>52,1%</b>
Contractuels	8,5%	5,1%	13,5%
Fonctionnaires	23,7%	14,9%	38,6%
<b>EC</b>	<b>20,1%</b>	<b>27,7%</b>	<b>47,9%</b>
Contractuels	12,3%	15,0%	27,3%
Fonctionnaires	7,8%	12,8%	20,6%
<b>Total</b>	<b>52,3%</b>	<b>47,7%</b>	<b>100,0%</b>

**Total des rémunérations annuelles brutes versées – selon la nature d'emploi**

Agents sur emploi permanent : titulaires et CDI

Agents sur emploi non permanent : contractuels

Nature d'emplois <i>Brut total</i>	Genre		
	Femme	Homme	Total
<b>Biatss</b>	<b>11 234 781 €</b>	<b>7 420 941 €</b>	<b>18 655 722 €</b>
Non permanents	2 201 538 €	1 208 246 €	3 409 784 €
Permanents	9 033 243 €	6 212 695 €	15 245 938 €
<b>EC</b>	<b>7 862 702 €</b>	<b>12 543 257 €</b>	<b>20 405 959 €</b>
Non permanents	3 449 988 €	4 345 883 €	7 795 871 €
Permanents	4 412 714 €	8 197 374 €	12 610 088 €
<b>Total</b>	<b>19 097 484 €</b>	<b>19 964 198 €</b>	<b>39 061 681 €</b>

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

Nature d'emplois <i>ETPT</i>	Genre		
	Femme	Homme	Total
<b>Biatss</b>	<b>348,5</b>	<b>217,0</b>	<b>565,5</b>
Non permanents	82,5	40,7	123,3
Permanents	265,9	176,3	442,2
<b>EC</b>	<b>218,4</b>	<b>301,0</b>	<b>519,4</b>
Non permanents	132,3	162,7	295,0
Permanents	86,1	138,3	224,4
<b>Total</b>	<b>566,8</b>	<b>518,0</b>	<b>1084,8</b>

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

Nature d'emplois <i>Nb mois payés</i>	Genre		
	Femme	Homme	Total
<b>Biatss</b>	<b>4 462</b>	<b>2 671</b>	<b>7 133</b>
Non permanents	1 099	515	1 614
Permanents	3 363	2 156	5 519
<b>EC</b>	<b>2 684</b>	<b>3 664</b>	<b>6 348</b>
Non permanents	1 640	1 985	3 625
Permanents	1 044	1 679	2 723
<b>Total</b>	<b>7 146</b>	<b>6 335</b>	<b>13 481</b>

## 4.2 Rémunérations et traitements indiciaires

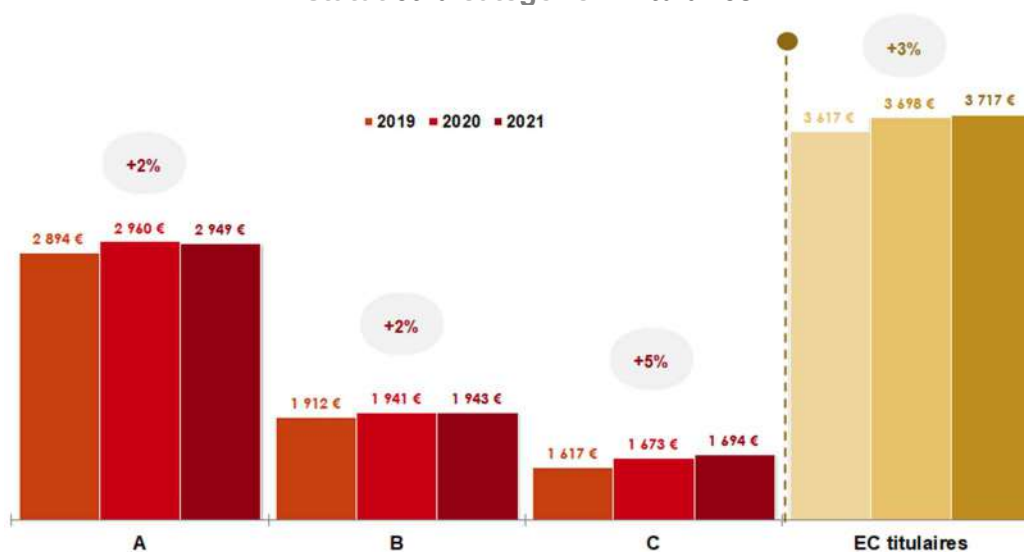
Rémunération nette mensuelle, moyenne et médiane selon la filière, le statut et la catégorie

Population - Filière	Catégorie	Moyenne	Médiane
Fonctionnaires BIATSS	A	2 949 €	2 836 €
	B	1 943 €	1 898 €
	C	1 694 €	1 654 €
Contractuels BIATSS	A	2 035 €	1 901 €
	B	1 539 €	1 485 €
	C	1 501 €	1 457 €
Enseignants	Titulaires	3 717 €	3 265 €
	Contactuels	1 690 €	1 599 €

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

Population - Filière	Catégorie	2021	2020	2019	Écart 2021 - 2019	%
Fonctionnaires BIATSS	A	2 949 €	2 960 €	2 894 €	54 €	2%
	B	1 943 €	1 941 €	1 912 €	30 €	2%
	C	1 694 €	1 673 €	1 617 €	77 €	5%
Contractuels BIATSS	A	2 035 €	2 024 €	1 990 €	44 €	2%
	B	1 539 €	1 539 €	1 548 €	-9 €	-1%
	C	1 501 €	1 492 €	1 456 €	45 €	3%
Enseignants	Titulaires	3 717 €	3 698 €	3 617 €	100 €	3%
	Contactuels	1 690 €	1 702 €	1 672 €	19 €	1%

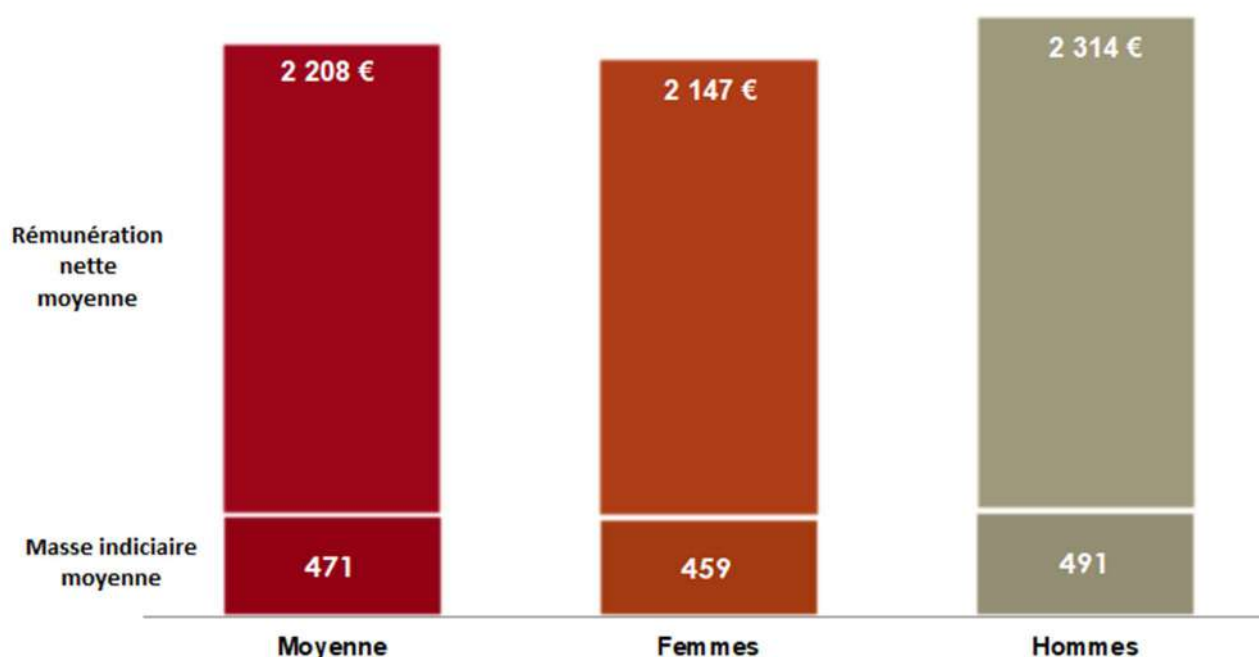
Évolution annuelle de la rémunération nette mensuelle moyenne selon la filière, le statut et la catégorie – Titulaires



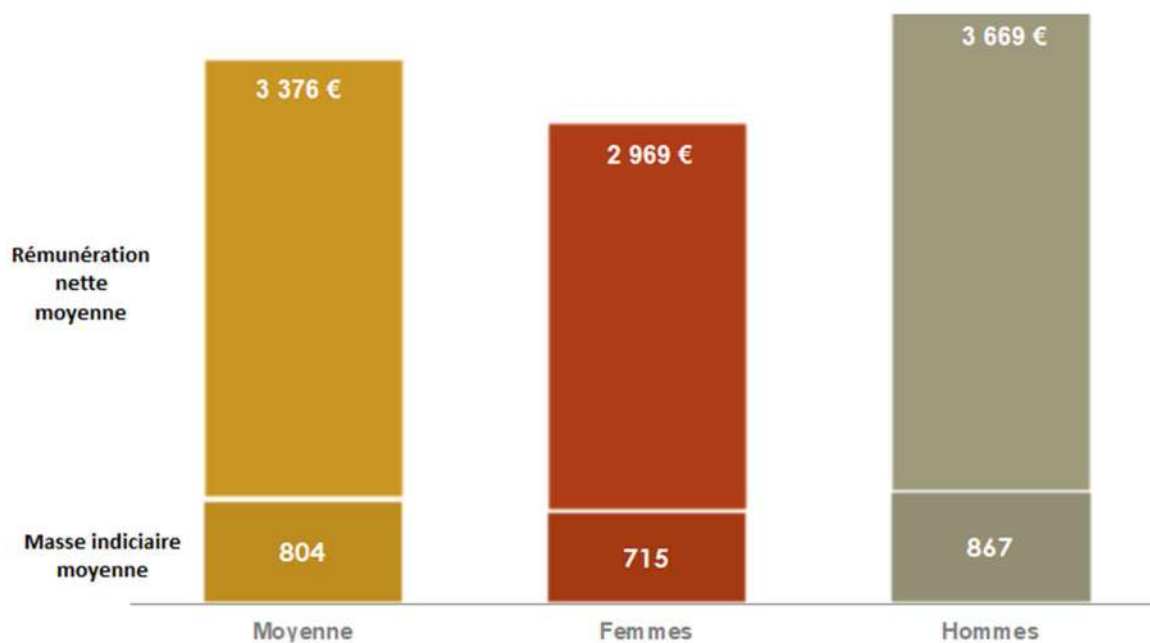
### Rémunération nette mensuelle / traitement indiciaire moyen selon la filière, le statut, la catégorie et le genre

Population - Filière	Catégorie	Rémunération nette moyenne				Traitement indiciaire moyen			
		Moyenne	Femmes	Hommes	Écarts Fms / Hms	Moyenne	Femmes	Hommes	Écarts Fms / Hms
<b>BIA TSS</b>	<b>Global</b>	<b>2 208 €</b>	<b>2 147 €</b>	<b>2 314 €</b>	<b>- 167 €</b>	<b>471</b>	<b>459</b>	<b>491</b>	<b>-32</b>
<b>Fonctionnaires BIATSS</b>	<b>A</b>	2 949 €	2 911 €	3 002 €	-92 €	598	593	604	-10
	<b>B</b>	1 943 €	1 923 €	1 985 €	-62 €	414	410	421	-11
	<b>C</b>	1 694 €	1 705 €	1 675 €	30 €	376	378	373	5
<b>Contractuels BIA TSS</b>	<b>A</b>	2 035 €	1 967 €	2 133 €	-166 €	437	419	461	-42
	<b>B</b>	1 539 €	1 536 €	1 556 €	-20 €	343	342	346	-4
	<b>C</b>	1 501 €	1 508 €	1 490 €	19 €	331	332	329	3
<b>Enseignants</b>	<b>Global</b>	<b>3 376 €</b>	<b>2 969 €</b>	<b>3 669 €</b>	<b>- 700 €</b>	<b>804</b>	<b>715</b>	<b>867</b>	<b>-152</b>
Titulaires		3 717 €	3 398 €	3 913 €	-515 €	882	814	924	-110
Contractuels		1 690 €	1 641 €	1 766 €	-125 €	393	381	411	-29

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



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



## 4.3 Primes et indemnités

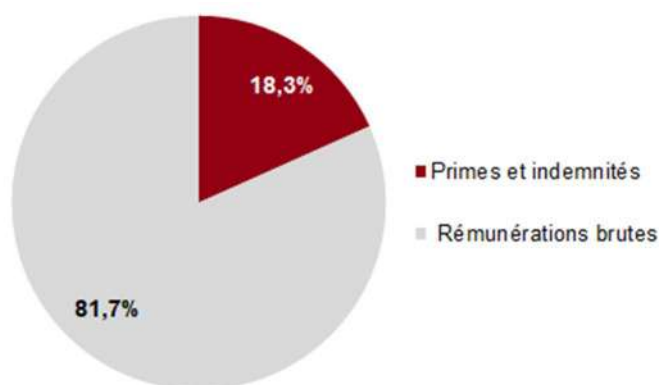
### 4.3.1 Personnels BIATSS

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

Population - Filière	Catégorie	Période			
		2021	2020	2019	%
Fonctionnaires	Global	18,3%	18,7%	17,2%	6,5%
	A	19,7%	20,1%	19,0%	3,4%
	B	17,1%	17,4%	15,6%	9,4%
	C	16,3%	16,5%	14,4%	12,9%
Contractuels	Global	15,8%	16,5%	14,0%	12,2%
	A	16,5%	17,7%	15,1%	8,9%
	B	14,1%	14,3%	13,0%	9,0%
	C	12,7%	13,1%	12,2%	3,6%

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

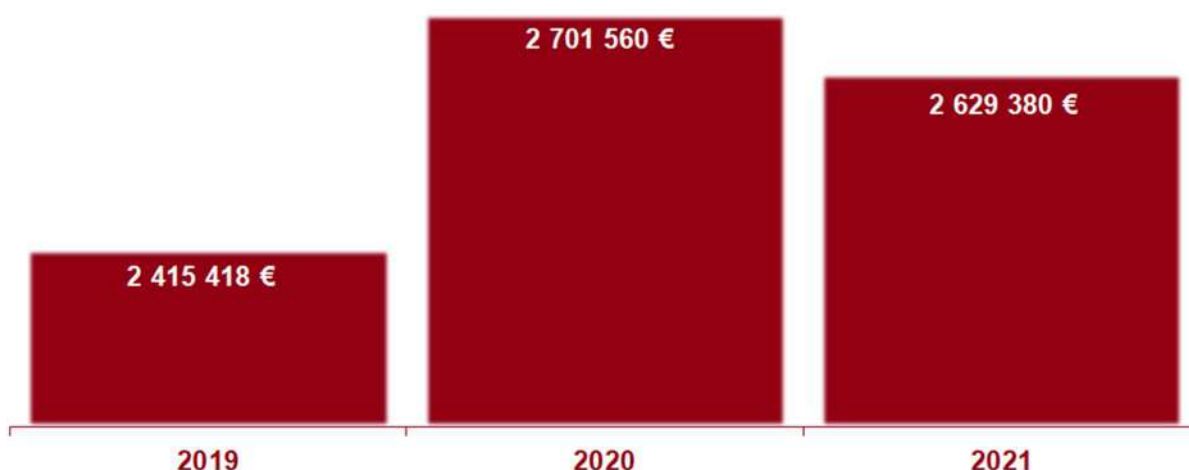
#### Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires en 2021



#### Primes et indemnités des personnels titulaires BIATSS

Primes et indemnités	2021		2020		2019	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
<b>BIATSS Fonctionnaires</b>	<b>462</b>	<b>2 629 380 €</b>	468	2 701 560 €	473	2 415 418 €
AENES	84	452 478 €	79	393 734 €	81	345 110 €
ITRF	314	1 793 993 €	325	1 940 886 €	330	1 732 425 €
Personnels des bibliothèques	64	382 909 €	64	366 939 €	62	337 883 €



**Primes et indemnités des personnels titulaires BIATSS**

**Montant moyen des primes perçues par bénéficiaires BIATSS**

Primes et indemnités	2021	2020	2019	€	%
<b>BIATSS Fonctionnaires</b>	<b>5 691 €</b>	<b>5 773 €</b>	<b>5 107 €</b>	<b>585 €</b>	<b>11%</b>
AENES	5 387 €	4 984 €	4 261 €	1 126 €	26%
ITRF	5 713 €	5 972 €	5 250 €	464 €	9%
Personnels des bibliothèques	5 983 €	5 733 €	5 450 €	533 €	10%

**Primes et indemnités des personnels contractuels BIATSS**

Primes et indemnités	Type	2021	2020	2019
<b>BIATSS Contractuels</b>	<b>Montant</b>	<b>668 558 €</b>	583 900 €	479 662 €
	<b>Nb bénéficiaires</b>	<b>223</b>	196	177

**Masse salariale brute annuelle des 10 plus hautes rémunérations**

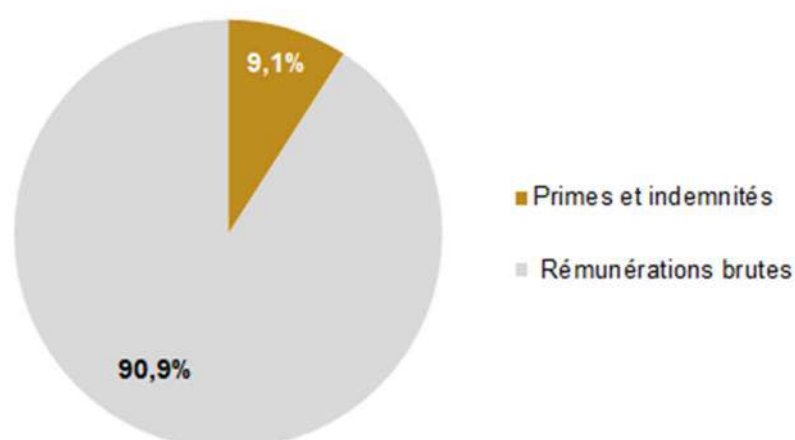
Population	somme 10 plus hautes rémunérations	Nb femmes bénéficiaires	Nb hommes bénéficiaires	durée cumulée mois
<b>BIATSS</b>	<b>685 846 €</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>120</b>

### 4.3.2 Personnels ENSEIGNANTS

Part des primes et indemnités dans la rémunération selon le statut

Population - Filière	Catégorie	2021	2020	2019
Enseignants	Titulaires	9,1%	9,1%	7,9%
	Contractuels	0,7%	1,1%	0,9%

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires



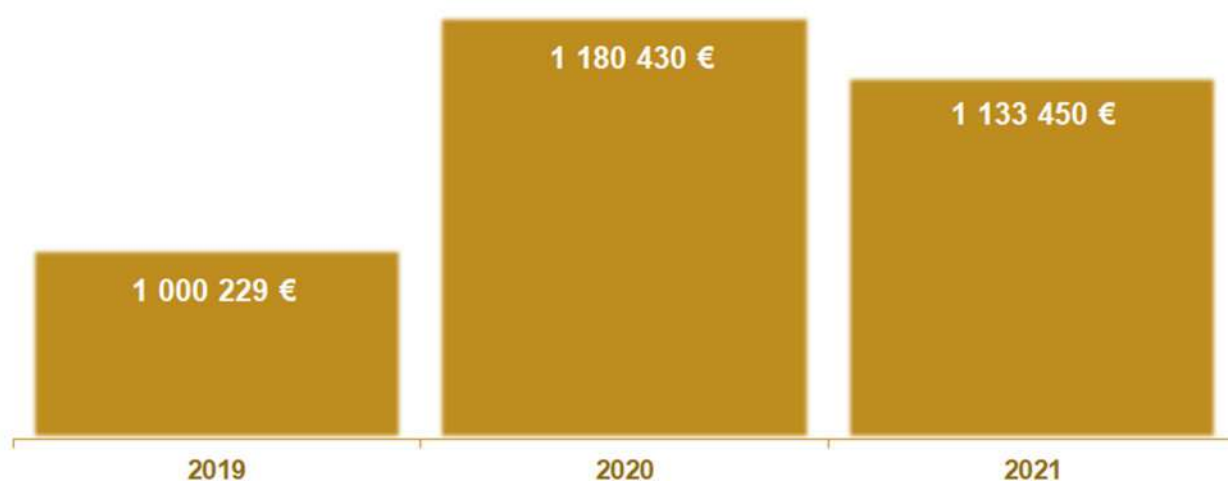
Primes et indemnités des personnels ENSEIGNANTS

Primes et indemnités	2021		2020		2019	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
<b>Enseignants</b>	<b>299</b>	<b>1 133 450 €</b>	<b>317</b>	<b>1 180 430 €</b>	<b>297</b>	<b>1 000 229 €</b>
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	291	481 483 €	292	317 426 €	292	324 482 €
PES : Prime d'excellence scientifique	83	452 542 €	83	478 542 €	86	490 917 €
Prime ERC	0	0 €	0	0 €	1	13 800 €
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	11	39 600 €	11	39 600 €	12	26 400 €
PCA : Prime pour charges administratives	1	133 627 €	20	140 961 €	17	133 583 €
Prime exceptionnelle Covid	1	660 €	267	183 360 €	0	0 €
Indemnités de commission	9	8 487 €	22	15 778 €	18	10 673 €
GIPA	17	17 052 €	8	4 763 €	6	376 €

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

Évolution annuelle du montant de primes et indemnités des personnels ENSEIGNANTS

Population	2021	2020	2019
Enseignants	1 133 450 €	1 180 430 €	1 000 229 €



Masse salariale brute des 10 plus hautes rémunérations

Population	somme 10 plus hautes rémunérations	Nb femmes bénéficiaires	Nb hommes bénéficiaires	durée cumulée mois
Enseignants	907 124 €	2	8	120

### 4.3.3 GIPA / ARE / NBI



#### Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

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

#### Évolution annuelle du versement de la GIPA

GIPA	2021		2020		2019	
	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
A	20	20 964 €	12	6 961 €	7	406 €
B	-	- €	-	- €	-	-
C	3	87 €	-	- €	-	-
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>21 051 €</b>	<b>12</b>	<b>6 961 €</b>	<b>7</b>	<b>406 €</b>



#### Aides au retour à l'emploi (ARE)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, avec le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), 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 2021, aucun agent n'a bénéficié de ce dispositif.**

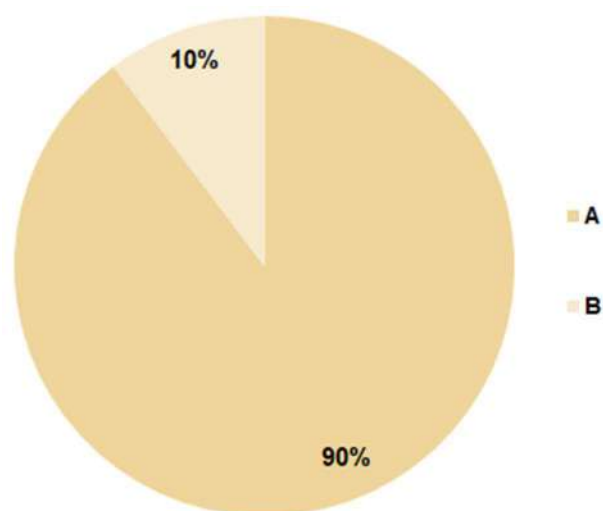


#### Nouvelle bonification indiciaire

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

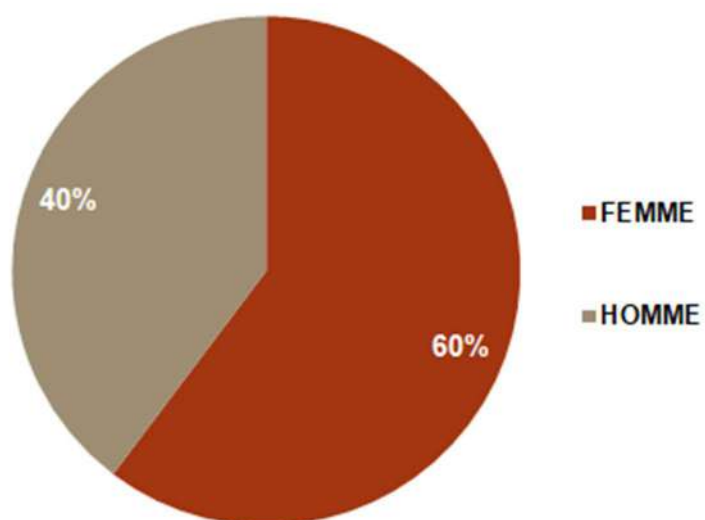
#### Nouvelle bonification indiciaire (NBI) par catégorie

Catégorie	%
A	90%
B	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>



Répartition du nombre de bénéficiaires NBI par genre

Genre	%
FEMME	60%
HOMME	40%
Total	100%



## 5. FORMATIONS DES PERSONNELS

### 5.1 Les chiffres clés de la formation professionnelle

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

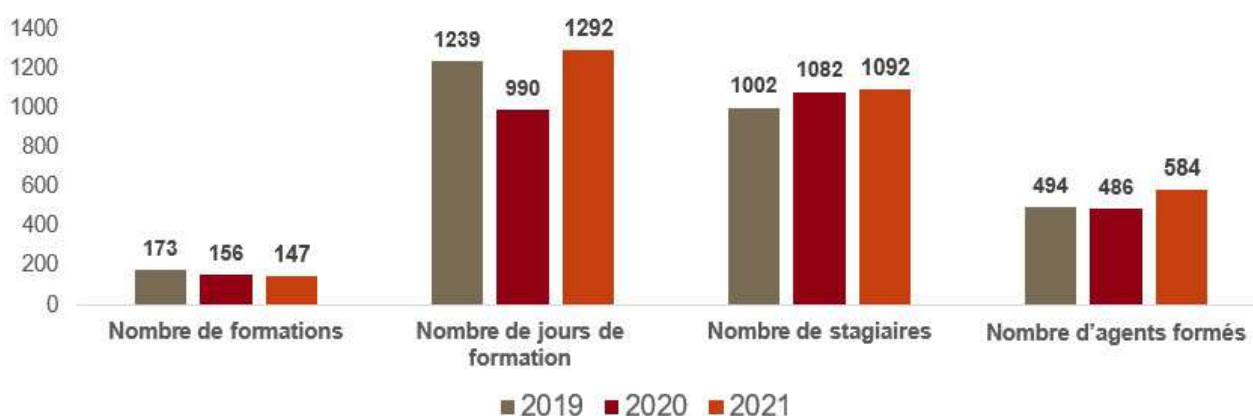
Une amélioration notable dans l'élaboration des indicateurs, celle de la représentativité de la filière des enseignants/enseignants-chercheurs sur les trois dernières années.

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

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

Données au titre des années 2019 / 2020 / 2021

	2019	2020	2021
<b>Nombre de formations</b>	173	156	147
<b>Nombre de jours de formation</b>	1239	990	1292
<b>Nombre de stagiaires</b>	1002	1082	1092
<b>Nombre d'agents formés</b>	494	486	584
<b>Nombre de jour de formation suivi par agent</b>	2,5	2	2.2

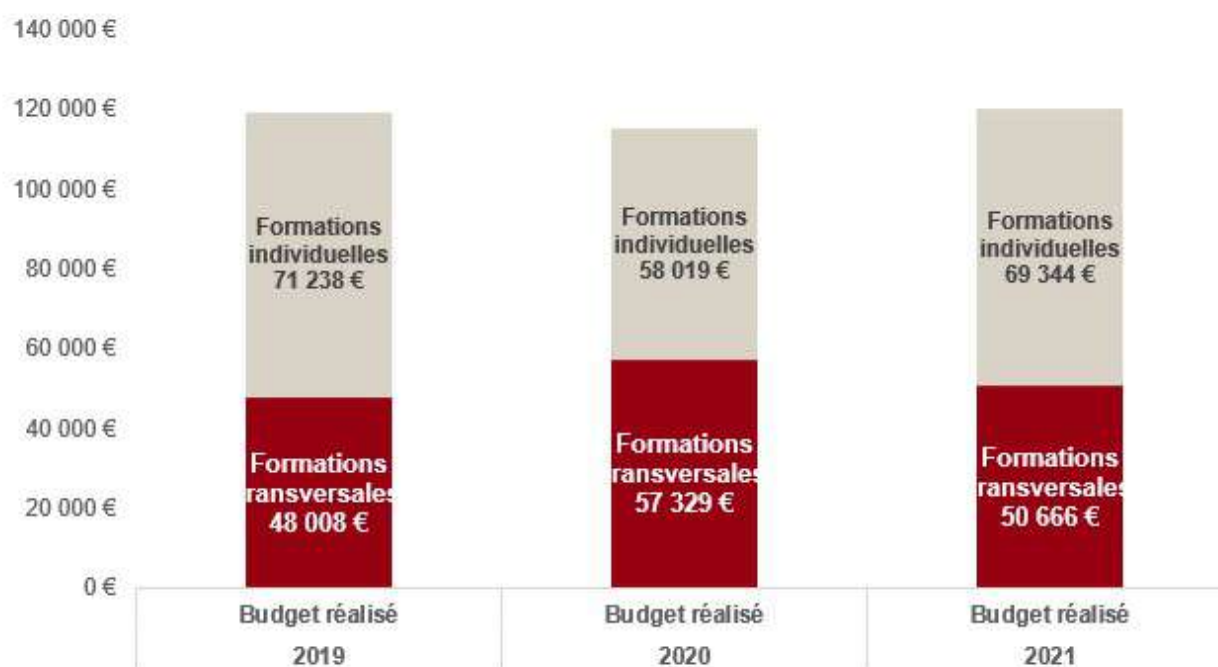


## 5.2 La répartition du budget pour la formation des personnels

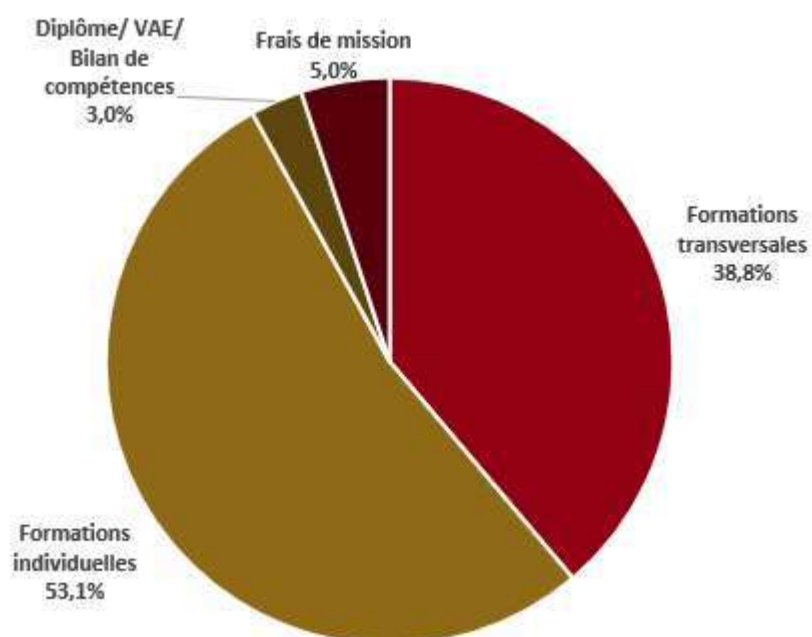
### La réalisation du budget alloué à la formation professionnelle au 31 décembre 2019 / 2020 / 2021

Type de formation	2019		2020		2021	
	Budget prévisionnel	Budget réalisé	Budget prévisionnel	Budget réalisé	Budget prévisionnel	Budget réalisé
Formations transversales	71 000 €	48 008 €	65 000 €	57 329 €	70 000 €	50 666 €
Formations individuelles	80 000 €	71 238 €	65 000 €	58 019 €	75 000 €	69 344 €
Accompagnement des services	4 000 €	3 720 €	3 000 €	-	-	-
Diplôme/VAE/Bilan de compétences	6 000 €	3 366 €	5 000 €	8 014 €	10 000 €	3 900 €
Frais de mission	19 000 €	12 169 €	16 000 €	5 066 €	10 000 €	6 590 €
<b>Total</b>	<b>180 000 €</b>	<b>138 501 €</b>	<b>154 000 €</b>	<b>128 428 €</b>	<b>165 000 €</b>	<b>130 500 €</b>

### Répartition du budget dépensé pour les formations transversales et les formations individuelles au 31 décembre 2019 / 2020 / 2021



## Répartition du budget dépensé en formation professionnelle au 31 décembre 2021





### 5.3 La répartition de la formation selon les types de personnels

#### Répartition des personnels formés selon la filière et la catégorie au 31 décembre 2021

Type de personnels / catégorie	Effectifs réels	Nb d'agents formés	Nb agents formés en 2021	Rappel Nb agents
<b>BIATSS</b>	582	345	59,3%	56,0%
Catégorie A	288	150	52,1%	54,0%
Catégorie B	161	115	71,4%	67,0%
Catégorie C	133	80	60,2%	45,0%
<b>ENSEIGNANTS</b>	539	56	10,4%	6,5%
Externes Personnels hébergés	-	158	-	-
<b>Total</b>	<b>1121</b>	<b>559</b>	-	-

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

#### Répartition des formations suivies selon la filière au 31 décembre 2021

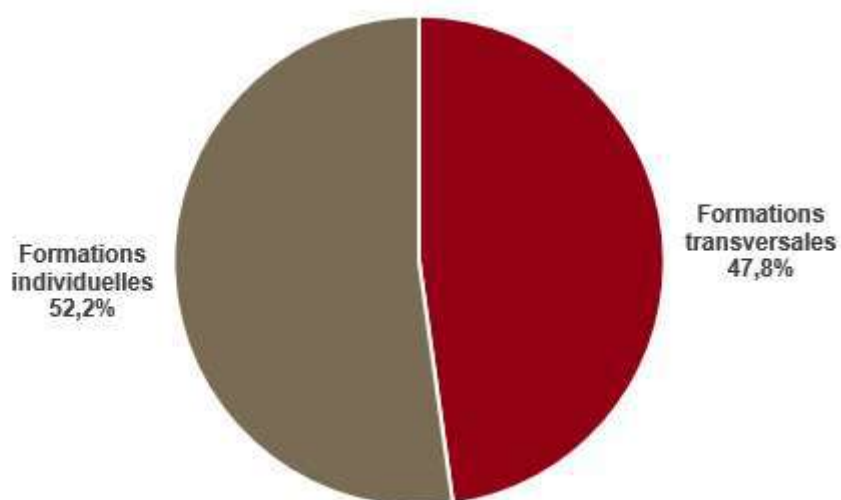
Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
<b>Personnels BIATSS</b>	136	946	772	345	101 890 €
<b>Personnels Enseignants</b>	29	94	67	56	18 253 €
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>1040</b>	<b>839</b>	<b>401</b>	<b>120 143 €</b>

### 5.3.1 Focus BIATSS

#### Répartition des formations suivies pour les personnels BIATSS au 31 décembre 2021

Types de formations	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents
Formations transversales	65	640	632	288
Formations individuelles	71	305	140	304
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>945</b>	<b>772</b>	<b>592</b>

#### Répartition du type de formation suivi par les personnels BIATSS au 31 décembre 2021

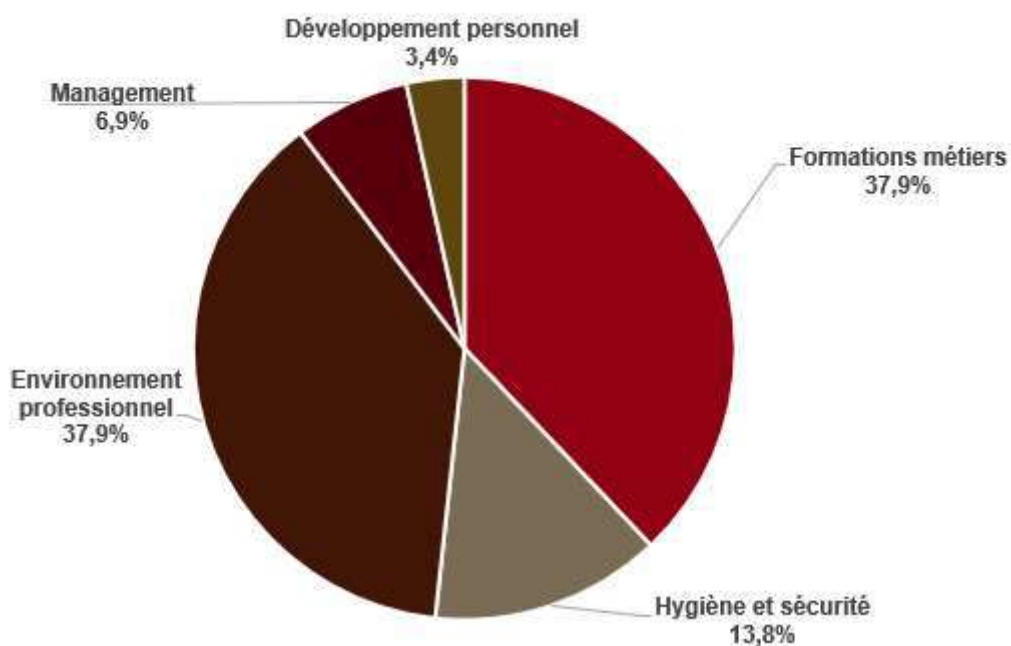


### 5.3.2 Focus ENSEIGNANTS

#### Répartition des domaines de formations suivies par les personnels ENSEIGNANTS

Domaine de formation	nombre de formations	nombre de jours	nombre de stagiaires
<b>Formations métiers</b>	11	40	15
Hygiène et sécurité	4	15	31
Environnement professionnel	11	35	17
<b>Management</b>	2	2,5	3
Développement personnel	1	1	1
<b>Total général</b>	<b>29</b>	<b>93,5</b>	<b>67</b>

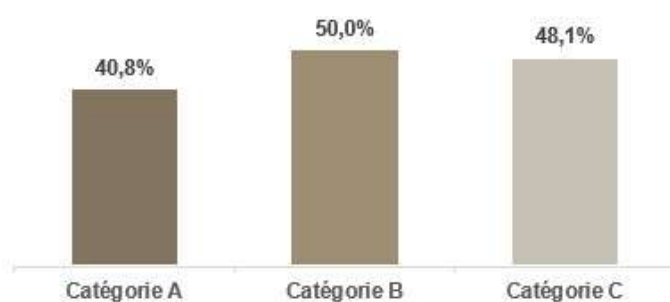
#### Répartition des domaines de formations suivies par les personnels ENSEIGNANTS au 31 décembre 2021



## 5.4 La formation selon le genre

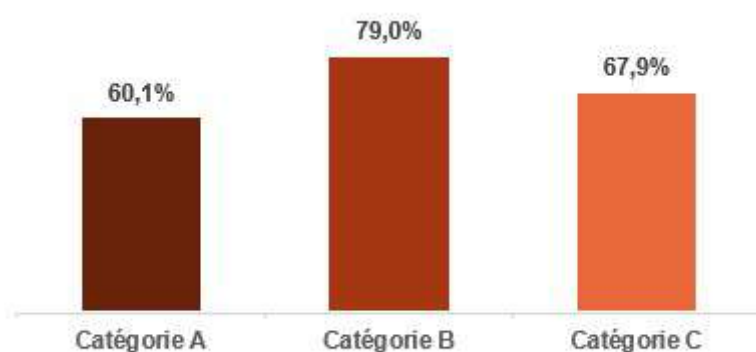
### Répartition des agents formés HOMME par catégorie au 31 décembre 2021

Catégorie	Effectifs HOMME	Nb d'hommes formés	% des agents homme formés
Catégorie A	120	49	40,8%
Catégorie B	42	21	50,0%
Catégorie C	52	25	48,1%
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>95</b>	<b>44,4%</b>



### Répartition des agents formés FEMME par catégorie au 31 décembre 2021

Catégorie	Effectifs FEMME	Nb de femmes formés	% des agents femme formés
Catégorie A	168	101	60,1%
Catégorie B	119	94	79,0%
Catégorie C	81	55	67,9%
<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>250</b>	<b>67,9%</b>



## 5.5 Les formations du réseau « Convergence »

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

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

### Répartition des formations du réseau « Convergence » au 31 décembre 2021

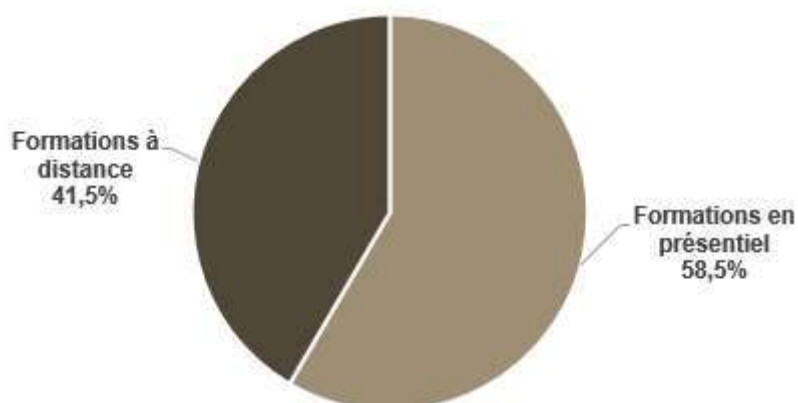
Type de personnels	Nb de formations	Nb de jours	Nb de stagiaires	Nb d'agents formés	Coût total
Personnels ENS	24	44	35	22	1 053 €
Personnels extérieurs (CNRS, INSERM, INRIA, IFE)	14	108	121	70	1 661 €
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>152</b>	<b>156</b>	<b>92</b>	<b>2 674 €</b>

## 5.6 Les caractéristiques de la formation professionnelle

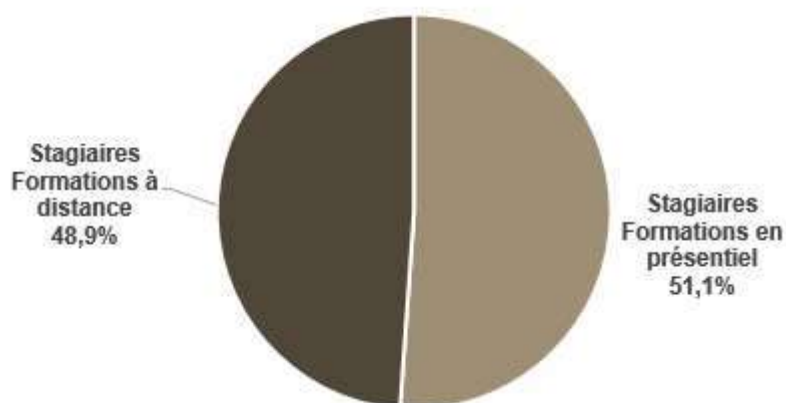
### Répartition des types de formats de la formation professionnelle au 31 décembre 2021

Répartition / type de Formation 2021	Nombre de formations	Nombre de jours de formation	Nombre de stagiaires
Présentiel	83	629	429
Distance	59	411	410
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>1040</b>	<b>839</b>

### Répartition du nombre de formations selon le type de format réalisées au 31 décembre 2021



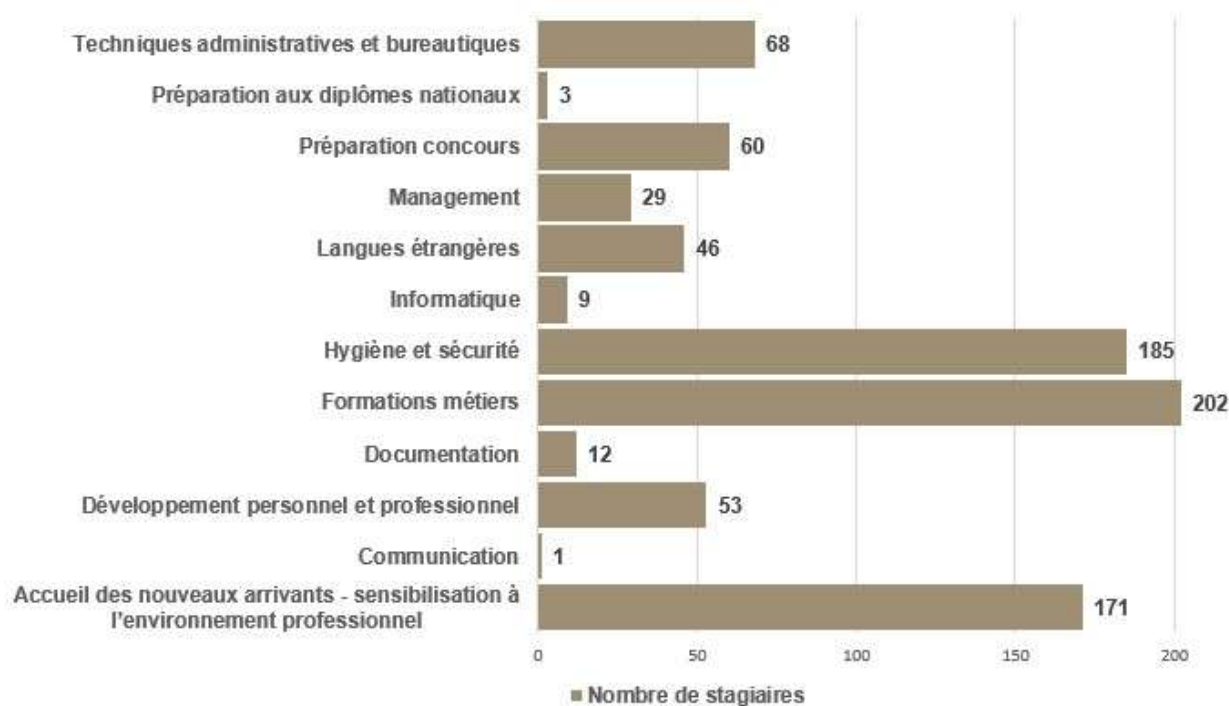
### Répartition du nombre de stagiaires ayant suivi une formation selon le type de format au 31 décembre 2021



### Répartition des domaines de formation selon la nomenclature interministérielle au 31 décembre 2021

Domaine de formation	Nombre de formations	Nombre de jours	Nombre de stagiaires
Accueil des nouveaux arrivants - sensibilisation à l'environnement professionnel	10	99	171
Communication	1	2	1
Développement personnel et professionnel	7	84	53
Documentation	3	9	12
Formations métiers	58	291	202
Hygiène et sécurité	18	144	185
Informatique	5	27	9
Langues étrangères	8	133	46
Management	4	51	29
Préparation concours	16	76	60
Préparation aux diplômes nationaux	3	31	3
Techniques administratives et bureautiques	9	93	68
<b>Total général</b>	<b>142</b>	<b>1040</b>	<b>839</b>

### Répartition du nombre de stagiaires par domaine de formation au 31 décembre 2021





## 6. ORGANISATION, TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES

### 6.1 Organisation et temps de travail



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

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

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

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

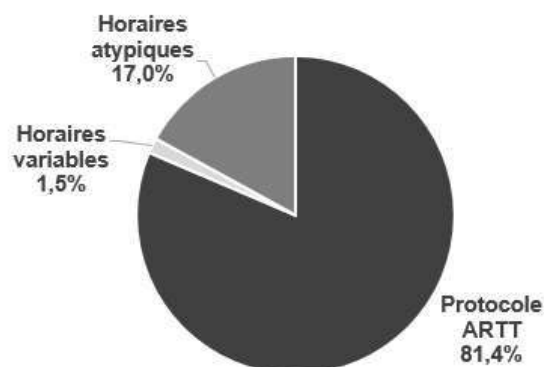
- Les **horaires variables** : cela comprend les horaires en alternance hebdomadaire matin/après-midi (horaires concernant les agents de sécurité) et les horaires amenés à se prolonger le soir (horaires concernant les régisseurs du théâtre et de la résidence) ;
- Les **horaires atypiques** : cela comprend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

#### 6.1.1 Les protocoles en vigueur

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

#### Répartition du nombre d'agents ayant un temps de travail soumis au protocole ARTT et aux protocoles spécifiques au 31 décembre 2021

	Nb agents	% nb agents
Protocole ARTT	489	81,4%
Horaires variables	9	1,5%
Horaires atypiques	104	17,0%
<b>Total</b>	<b>582</b>	<b>-</b>





Répartition du nombre d'agents ayant un temps de travail soumis au protocole ARTT et aux protocoles spécifiques par type de personnels au 31 décembre 2021

Type de personnels	Nb agents	% nb agents
<b>Protocole ARTT</b>	<b>489</b>	<b>81,9%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>455</b>	<b>78,2%</b>
Chargés d'études et de recherche	12	2,1%
Enseignants administratifs	2	0,3%
<b>Horaires variables</b>	<b>9</b>	<b>1,5%</b>
Sécurité	7	1,2%
Régisseurs	2	0,3%
<b>Horaires atypiques</b>	<b>104</b>	<b>16,6%</b>
Entretien manutention	22	3,8%
Restaurant	0	0,0%
BDL	82	14,1%
<b>Total</b>	<b>582</b>	<b>-</b>



## 6.1.2 La retraite additionnelle de la fonction publique

### De quoi parle-t-on pour la RAFP ?

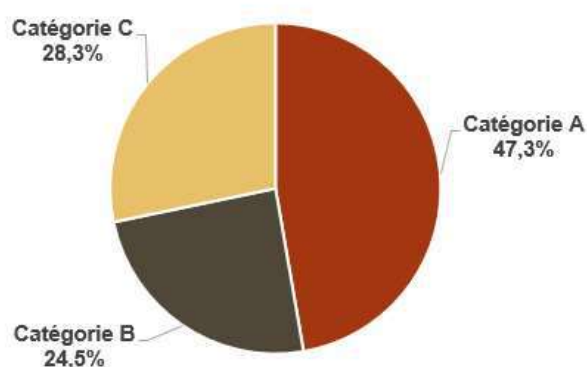
La **retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)** est une pension de retraite versée en complément de la retraite de base. Durant toute la carrière d'un fonctionnaire, celui-ci accumule des points de retraite. Ils sont notamment calculés en prenant compte de diverses primes et indemnités versées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

Catégorie de personnels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nb de jours RAFP	0	0	15	15

## 6.2 Compte épargne temps (CET)

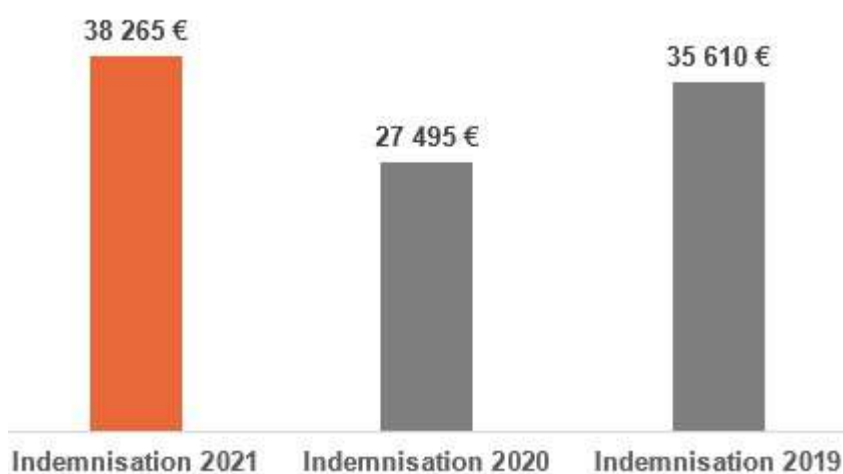
Répartition du nombre d'agents détenant un CET au 31 décembre 2021

Catégorie	Nb agents	% nb agents
Catégorie A	87	47,3%
Catégorie B	45	24,5%
Catégorie C	52	28,3%
Total général	184	-



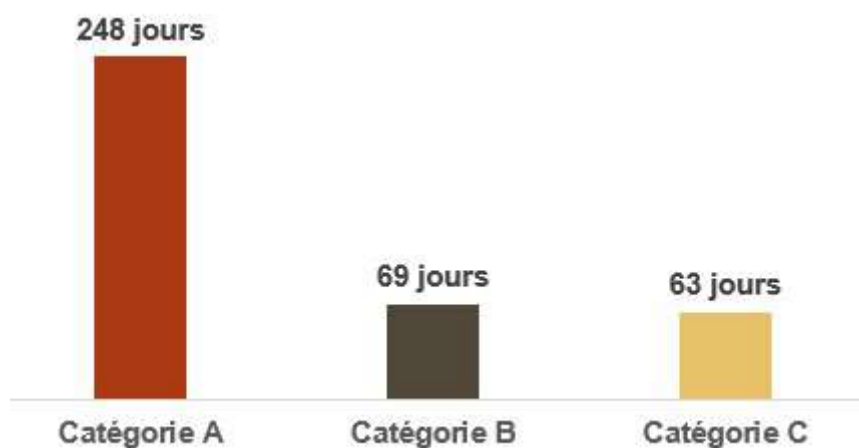
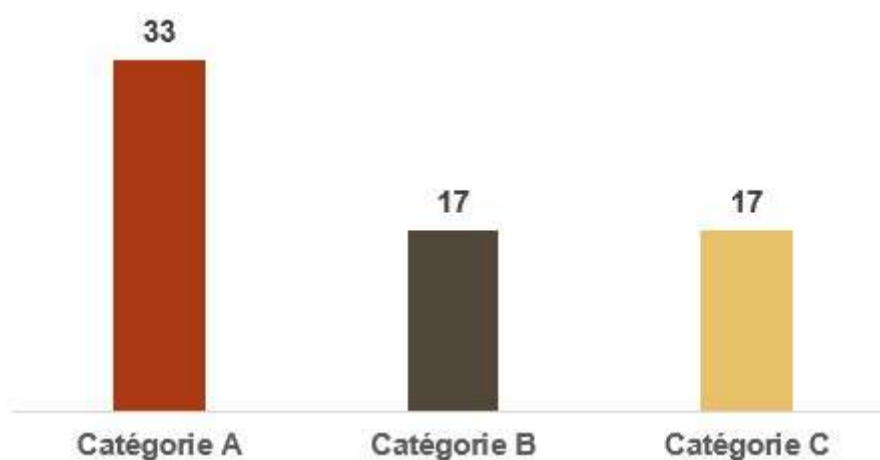
Répartition des sommes versées du CET aux agents sur les années 2021, 2020 et 2019

CET	Indemnisation 2021	Indemnisation 2020	Indemnisation 2019
Evolution des sommes versées pour les CET	38 265 €	27 495 €	35 610 €



**Caractéristiques des personnels détenant un CET au 31 décembre 2021**

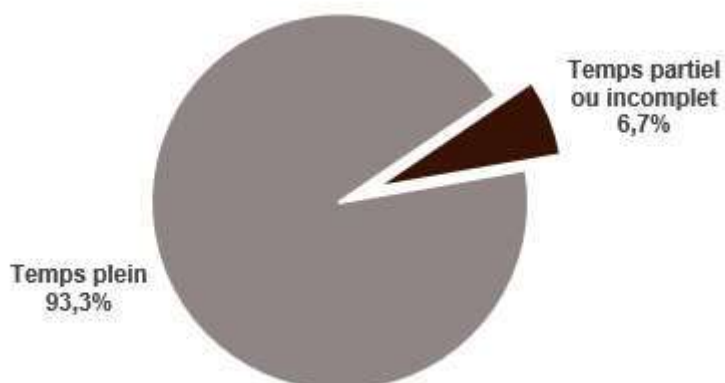
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2021	Total 2020
Nombre d'agents ayant un CET	87	45	52	184	183
Nombre de jours CET utilisés dans l'année	248 jours	69 jours	63 jours	380 jours	243 jours
Nombre d'agents ayant déposé des jours CET dans l'année	33	17	17	67	60
Nombre de jours déposés fin 2020 sur les CET	346 jours	209 jours	152 jours	707 jours	513 jours
Nombre total de jours épargnés sur l'ensemble des CET	1550 jours	859 jours	899 jours	3308 jours	3384 jours

**Répartition du nombre de jours de CET utilisés par les agents selon la catégorie au 31 décembre 2021**

**Répartition du nombre d'agent ayant déposé des jours de CET selon la catégorie au 31 décembre 2021**


### 6.3 Quotités (temps partiels et temps incomplets)

Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2021

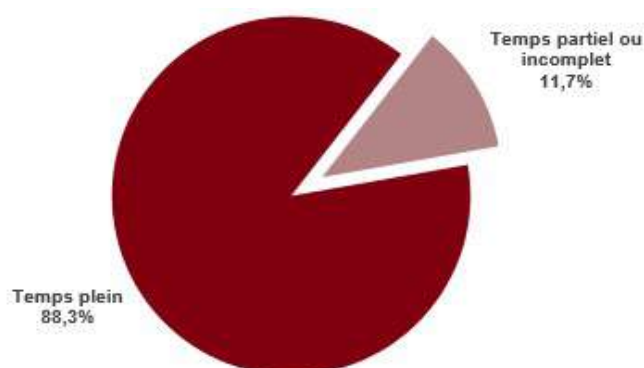
Temps plein / Temps partiel ou incomplet	Effectifs 2021
Temps plein	1046
Temps partiel ou incomplet	75
<b>Total général</b>	<b>1121</b>



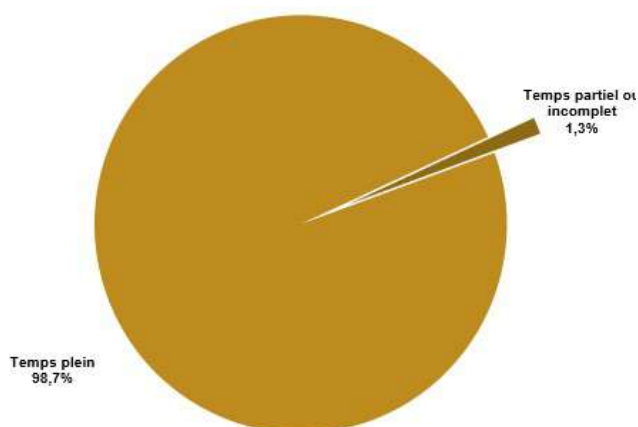
Répartition des personnels par quotité de travail selon la population au 31 décembre 2021

Quotité	Effectifs réels 2021	
	BIATSS	ENSEIGNANT
Temps plein	514	532
Temps partiel ou incomplet	68	7
90%	4	1
80%	48	2
70%	1	0
60%	4	0
50%	6	4
40%	2	0
20%	3	0
<b>Total général</b>	<b>582</b>	<b>539</b>

Répartition des personnels BIATSS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2021



Répartition des personnels ENSEIGNANTS à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2021



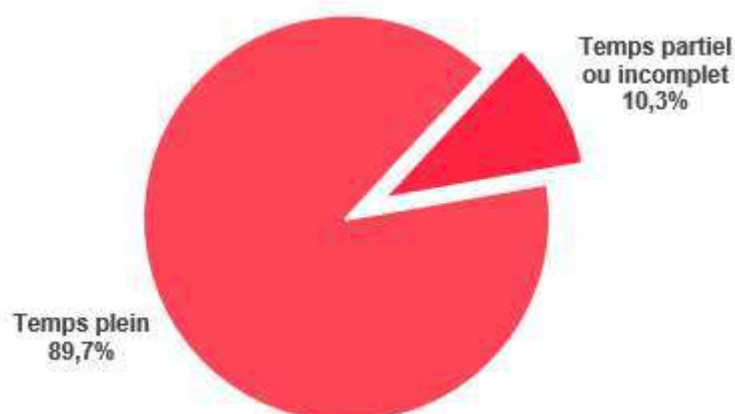
Répartition des personnels BIATSS selon la quotité de travail au 31 décembre 2021

Quotité	Effectifs réels 2021 des BIATSS	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
Temps plein	139	375
Temps partiel ou incomplet	16	52
90%	0	4
80%	8	40
70%	0	1
60%	0	4
50%	3	3
40%	2	0
20%	3	0
<b>Total général</b>	<b>155</b>	<b>427</b>

Répartition des personnels BIATSS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2021



Répartition des personnels BIATSS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2021



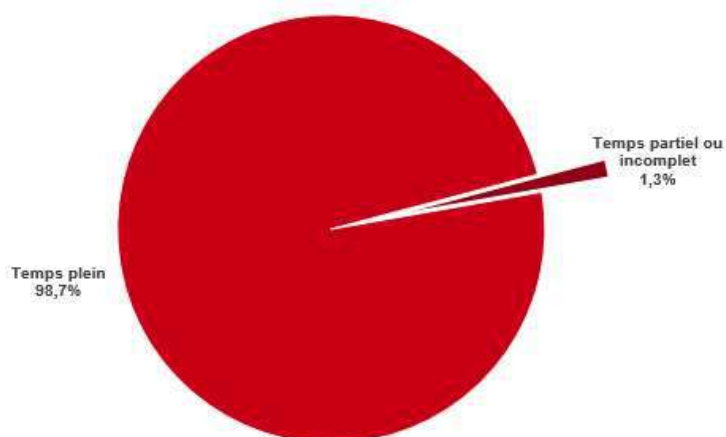
Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie et la quotité de travail au 31 décembre 2021

Catégorie - Titulaires / Contractuels	Quotités de travail chez les BIATSS en 2021							
	100,00	90,00	80,00	70,00	60,00	50,00	40,00	20,00
<b>CONTRACTUEL</b>	89,7%	0,0%	5,2%	0,0%	0,0%	1,9%	1,3%	1,9%
A	90,9%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	2,7%
B	81,8%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%
C	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TITULAIRE</b>	87,8%	0,9%	9,4%	0,2%	0,9%	0,7%	0,0%	0,0%
A	93,3%	1,1%	5,1%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%
B	83,6%	0,8%	13,3%	0,0%	1,6%	0,8%	0,0%	0,0%
C	84,3%	0,8%	11,6%	0,8%	1,7%	0,8%	0,0%	0,0%
Total général	88,3%	0,7%	8,2%	0,2%	0,7%	1,0%	0,3%	0,5%

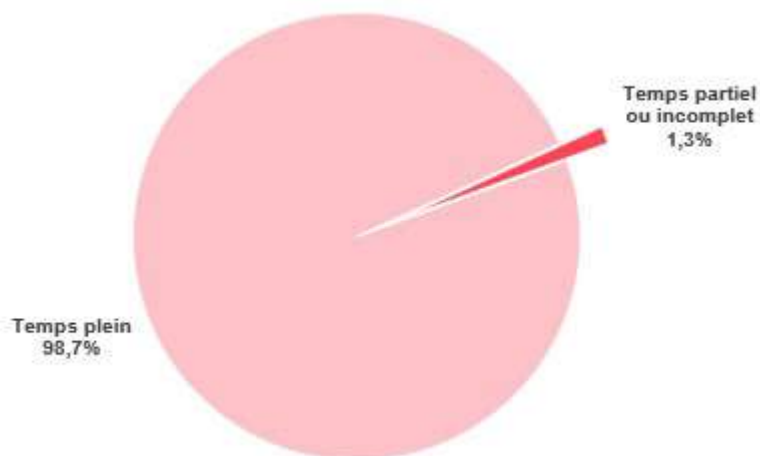
Répartition des personnels ENSEIGNANTS selon la quotité de travail au 31 décembre 2021

Quotité	Effectifs réels 2021 des Enseignants	
	CONTRACTUEL	TITULAIRE
Temps plein	309	223
Temps partiel ou incomplet	4	3
90%	0	1
80%	1	1
50%	3	1
<b>Total général</b>	<b>313</b>	<b>226</b>

Répartition des personnels ENSEIGNANTS TITULAIRES à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2021



Répartition des personnels ENSEIGNANTS CONTRACTUELS à temps plein et à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2021

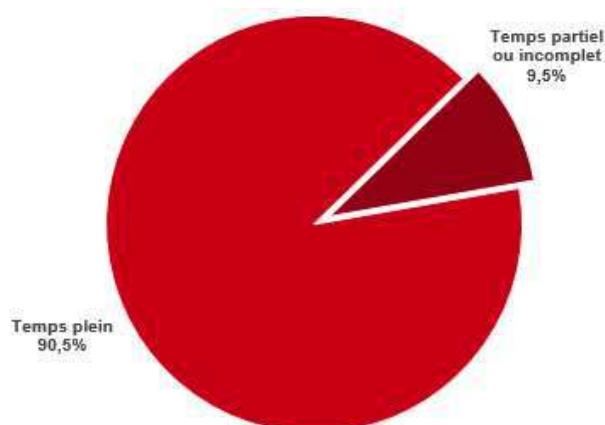




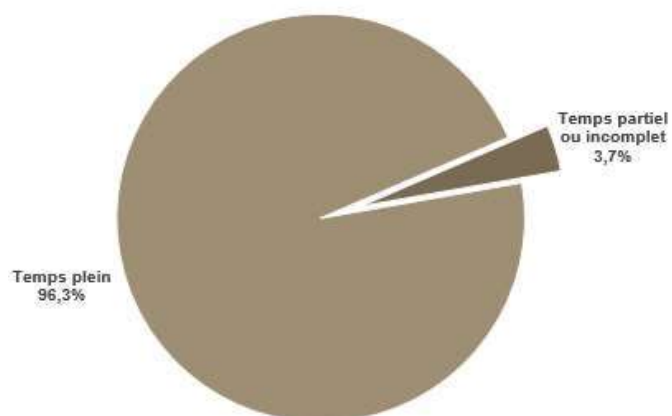
Répartition des personnels à temps plein et à temps partiel ou incomplet par genre au 31 décembre 2021

Quotité	Effectifs réels 2021	
	FEMME	HOMME
Temps plein	525	521
Temps partiel ou incomple	55	20
90%	4	1
80%	42	8
70%	1	0
60%	3	1
50%	4	6
40%	1	1
20%	0	3
<b>Total général</b>	<b>580</b>	<b>541</b>

Répartition des femmes à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2021

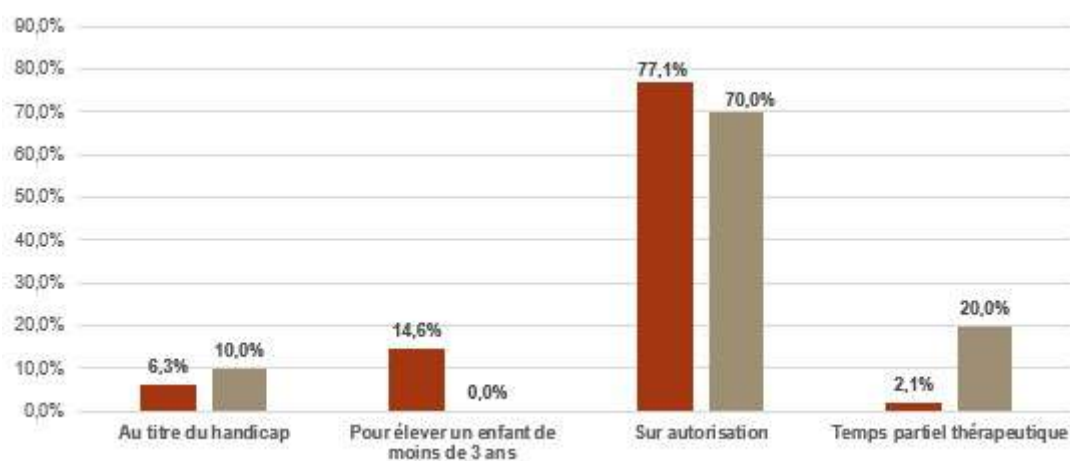


Répartition des hommes à temps plein et temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2021



Répartition des personnels à temps partiel par motif et par genre au 31 décembre 2021

Qotité	FEMME	HOMME	Total général
<b>Au titre du handicap</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Pour élever un enfant de moins de 3 ans</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>Sur autorisation</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>44</b>
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Total général</b>	<b>48</b>	<b>10</b>	<b>58</b>



## 6.4 Les absences



### De quoi parle-t-on pour les absences ?

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

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

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

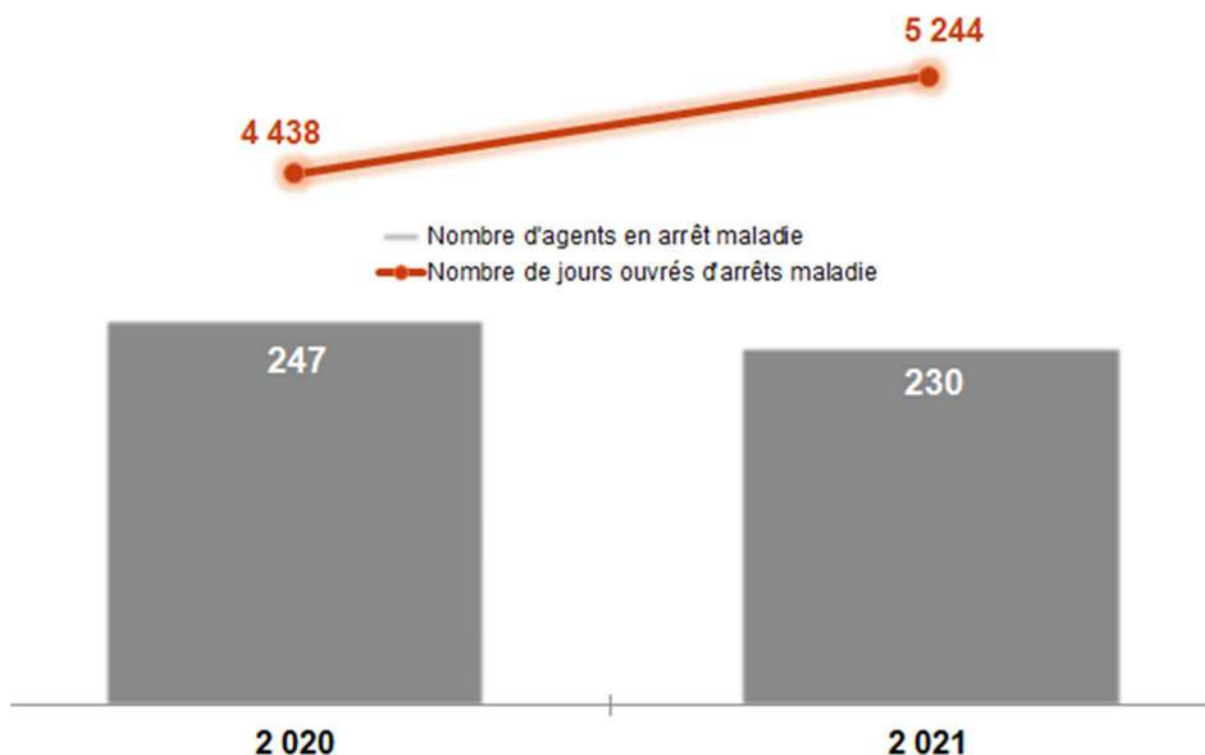
La durée s'exprime en **jours ouvrés** (*hors samedis, dimanches et jours fériés*).

### Récapitulatif des absences des personnels de l'ENS de Lyon déclarés en 2021 et 2020

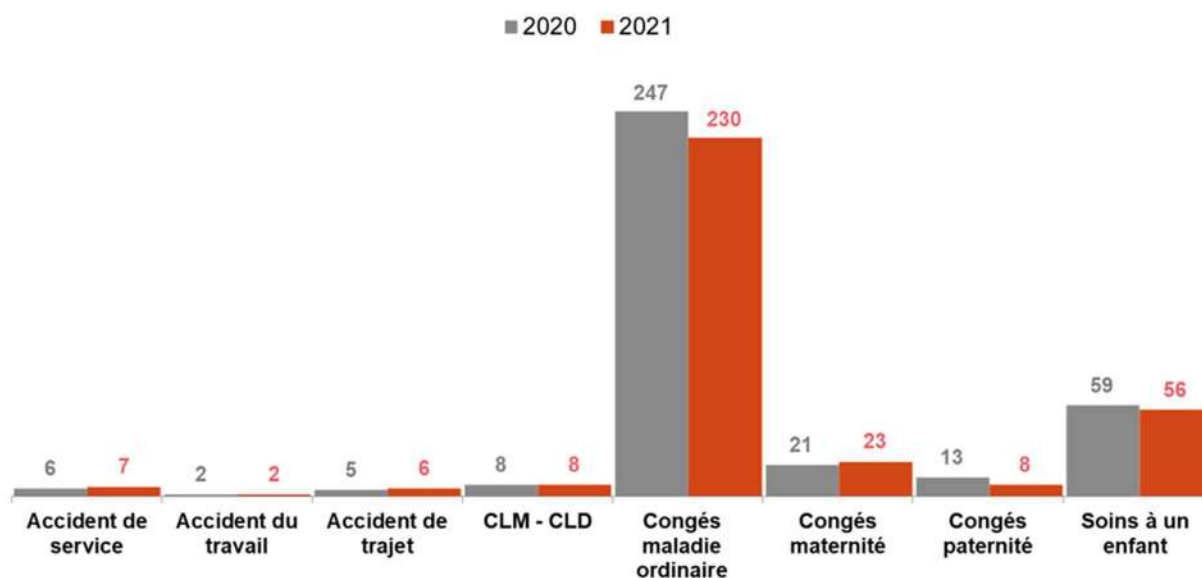
Motifs d'absence	2021				2020				Écarts - nb de jours ouvrés	
	Nb d'agents absents	Nb d'absence	Nb de jours ouvrés	%	Nb d'agents absents	Nb d'absence	Nb de jours ouvrés	%	En nb	En %
Global	340	492	8 884	100%	361	477	8 256	100%	628	8%
Accident de service	7	7	520	5,9%	6	5	535	6,5%	-15	-2,8%
Accident du travail	2	3	248	2,8%	2	3	52	0,6%	196	376,9%
Accident de trajet	6	6	179	2,0%	5	8	197	2,4%	-18	-9,1%
CLM - CLD	8	9	1 100	12,4%	8	2	1 431	17,3%	-331	-23,1%
Congés maladie ordinaire	230	327	5 244	59,0%	247	322	4 438	53,8%	806	18,2%
Congés maternité	23	23	1 364	15,4%	21	15	1 334	16,2%	30	2,2%
Congés paternité	8	9	79	0,9%	13	13	115	1,4%	-36	-31,3%
Soins à un enfant	56	108	150	1,7%	59	109	154	1,9%	-4	-2,6%

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

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



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



**Évolution annuelle du nombre de jours ouvrés d'absence pour maladie ordinaire et du nombre d'agents ayant été au moins une fois en arrêt pour maladie ordinaire**  
**Calcul du taux d'absentéisme global**



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

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

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

Taux d'absentéisme	2021	2020	2019
Global	2,4%	2,0%	2,7%

## 7. POLITIQUE SOCIALE

### 7.1 Action sociale



#### De quoi parle-t-on par action sociale ?

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

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

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

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

Les personnels concernés par ces prestations sont les suivants :

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

### 7.2 Prestations sociales

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

#### Prestations sociales versées par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2021

Nature de la demande	Nombre de demandes satisfaites	Montant versé par l'ENS
Participation aux frais de centre de loisirs avec hébergement	0	0 €
Participation aux frais de centre de loisirs sans hébergement	3	364 €
Participation aux frais pour un séjour dans le cadre du système éducatif, en centre familial ou séjours linguistiques	0	0 €
Participation aux activités sportives	10	600 €
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>964 €</b>

A noter que les 13 demandes satisfaites concernent 7 personnes. Ces personnes sont en majorité des agents de catégorie B (71%) (contre 21% de catégorie C).

Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, 57% des personnes appartiennent à la tranche d'âge 36-45 ans, 43% sont dans la tranche d'âge 46 à 55 ans.

**137,71 €**

C'est le montant moyen des prestations sociales versées en 2021 par personne aidée.

À ces prestations s'ajoutent les allocations aux parents d'enfant handicapé pour un montant de 6682€.

Année	2019	2020	2021
<b>Dépenses de prestations sociales</b>	<b>10518,68 €</b>	<b>6000,72 €</b>	<b>7646 €</b>

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

### 7.3 L'association ENSemble

L'association ENSemble est l'association du personnel de l'ENS de Lyon et compte 180 adhérents en 2021.

**40 000 €**

**C'est le montant de la subvention versée par l'ENS de Lyon au titre de l'année 2020 à l'association ENSemble.**



#### Membres du bureau

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

#### Mot de la Présidente ENSemble



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

*L'association du personnel existe depuis 11 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 180 adhérents. C'est toujours le même plaisir pour l'association de vous accueillir aussi nombreux. Chaque année, nous sommes ravies de notre succès. Les personnels de toutes catégories, de toutes filières, administratifs ou enseignants, se retrouvent ainsi.*

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

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

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

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

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



Horia Chellali



## Actions et ventes de l'association ENSEMBLE

Manifestations – ventes	Quantité	Coût
Arbre de Noël	486 enfants	26000,00 €
Achat places de cinéma	550 places	3739,00 €
Achat de tickets « Musée des Confluences »	40 tickets	280,00 €
Achat de coupons « Calicéo »	50 coupons de 2h 13 coupons de 10h	700,00 € 949,00 €

## Partenariats

Partenariats	Offre adhérents
Boulangerie Banette <i>219 avenue Jean Jaurès, Lyon 7ème</i>	5% pour les adhérents ENSEMBLE
Unité Clinique ostéopathique <i>Dardilly</i>	15,00 € la consultation ostéopathique
CEESO <i>Lyon 7ème</i>	15,00 € la consultation ostéopathique
POTAGER CITY <i>Site Monod et Descartes</i>	Paniers de légumes livrés à l'école tous les mardis
Centre balnéothérapie CALICEO <i>Sainte-Foy-lès-Lyon</i>	Prix réduit
Espace billetterie CE	Prix réduit
Vente tickets cinéma UGC ciné cité Pathé Gaumont	Prix réduit
Vente de fromages	Prix réduit
Vente de parfumerie	Prix réduit
Achat groupé de confiseries Cobiscol	Prix réduit
Exposition vente ALOE VERA	Prix réduit
Exposition vente produits cosmétiques	Prix réduit
Exposition de produits de la Crète	Prix réduit
Achat groupé biscuiterie Jeannette	Prix réduit
Achat groupé biscuits Saint-Michel	Prix réduit
Café Brocéliande	Prix réduit

## Activités sportives proposées

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

## 7.4 Assistante sociale et commission d'action sociale

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



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

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

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

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

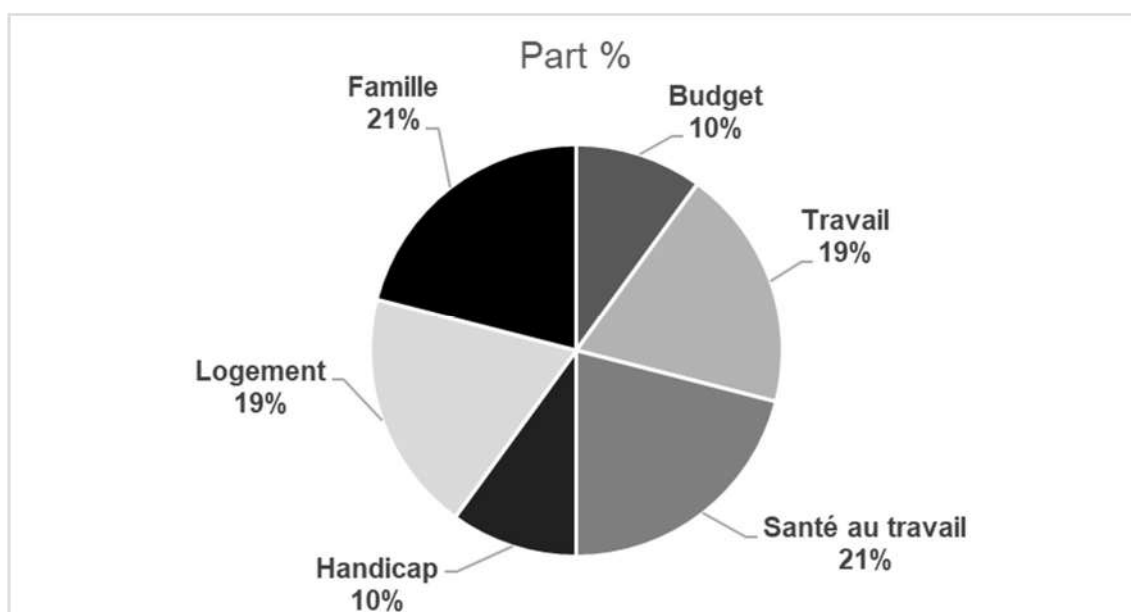
### Répartition des personnes suivies avec ACTIS par population en 2021

Catégorie	Non renseigné	CDD contractuel	Fonctionnaires	Normaliens	Total
Nombre de dossiers	23	3	45	11	82
%	28%	4%	55%	13%	

Il est à noter une évolution dans la présentation qui est par grande typologie de population et non pas par catégorie, liée à l'utilisation d'un nouveau logiciel côté ACTIS, il a été demandé pour 2022 qu'un suivi plus précis puisse être réalisé.

### Répartition des sujets abordés avec ACTIS en 2021

Domaine intervention	Budget	Travail	Santé au travail	Handicap	Logement	Famille
Part %	10%	19%	21%	10%	19%	21%



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 87 entretiens en présentiel sur l'année, ainsi que 149 entretiens téléphoniques et 165 courriels ou courriers échangés et 8 visites à domicile

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

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



### La commission d'action sociale

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

Si l'on s'attache à la présentation des dossiers en commission d'action sociale sur l'ensemble de l'année 2021, les entretiens ont abouti à la présentation de 24 dossiers (19 ayant reçu un avis favorable.)

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

25450 €

C'est le montant total des aides attribuées par la commission d'action sociale pour l'année 2021.

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

## 7.5 Frais de transport en commun

La prise en charge des frais de transport en commun à hauteur de 50% des frais engagés est réglementaire 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 63 018 €. Cette somme inclut les abonnés des transports en commun de l'ensemble des sites mais pas les dépenses du PDA.



### De quoi parle-t-on pour le PDA ?

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

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

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

La moyenne des abonnements PDA sur l'année 2021 est de 165 abonnés sur l'ensemble des sites pour un montant total de participation de l'établissement de 53 498,81€.

**116 516,81 €**

**C'est le montant total des dépenses concernant le transport pour l'année 2021**

## 7.6 Restauration

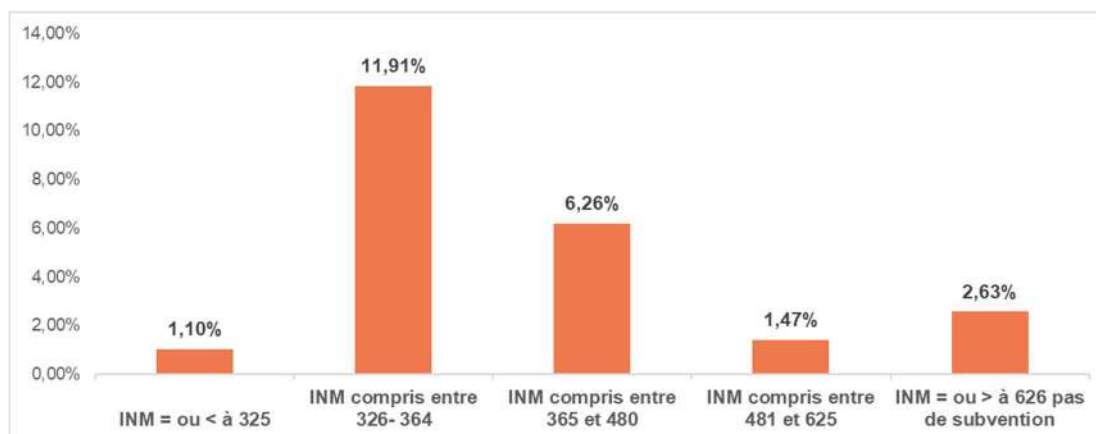
Niveau de subvention selon le profil de l'agent	Descartes		Monod		TOTAL		passages 2020	différence par rapport à 2020
	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%	Nombre de passages	%		
Personnels ENS de Lyon <i>INM = ou &lt; à 325</i>	1 635	7,89%	303	0,00%	1 938	4,71%	40783	-38 845
Personnels ENS de Lyon <i>INM compris entre 326- 364</i>	10 140	48,91%	10 837	4,64%	20 977	50,97%	7804	13 173
Personnels ENS de Lyon <i>INM compris entre 365 et 480</i>	4 163	20,08%	6 862	11,44%	11 025	26,79%	8406	2 619
Personnels ENS de Lyon <i>INM compris entre 481 et 625</i>	1 742	8,40%	845	0,00%	2 587	6,29%	2948	-361
Personnels ENS de Lyon <i>INM = ou &gt; à 626 pas de subvention</i>	3 050	14,71%	1 576	1,16%	4 626	11,24%	3665	961
<b>TOTAL</b>	<b>20 730</b>	<b>100%</b>	<b>20 423</b>	<b>17%</b>	<b>41 153</b>	<b>100%</b>	<b>63606</b>	<b>-22 453</b>

A noter qu'en 2021 une régularisation concernant les normaliens a été effectuée comme l'année précédente (mais de l'ordre de 1800 passages contre 38 000 l'année dernière). Ces derniers ont été paramétrés par erreur sur la période septembre 2021 novembre 2021 au tarif étudiant et étaient donc exclus des remontés d'effectifs.

L'erreur a été corrigée et une régularisation financière a été faite auprès du CROUS.

### Répartition des passages aux restaurants CROUS Descartes et Monod sur l'année 2021

Type d'usager	Nombre de passages 2021	% du total 2021
<b>Etudiants (auditeurs)</b>	<b>115 775</b>	<b>65,72%</b>
Personnels ENS de Lyon INM = ou < à 325	1 938	1,10%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 326- 364	20 977	11,91%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 365 et 480	11 025	6,26%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 481 et 625	2 587	1,47%
Personnels ENS de Lyon INM = ou > à 626 pas de subvention	4 626	2,63%
<b>Autres organismes/invités/passagers extérieurs</b>	<b>19 231</b>	<b>10,92%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>176 159</b>	<b>100%</b>

**Répartition du nombre de passages selon l'INM des personnels sur l'année 2021**

**Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Descartes sur l'année 2021**

Type d'utilisateur	Nombre de passages	% du total
Personnels ENS de Lyon INM = ou < à 325	1 635	7,89%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 326- 364	10 140	48,91%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 365 et 480	4 163	20,08%
Personnels ENS de Lyon INM compris entre 481 et 625	1 742	8,40%
Personnels ENS de Lyon INM = ou > à 626 pas de subvention	3 050	14,71%
<b>TOTAL</b>	<b>20 730</b>	<b>-</b>

**Répartition du nombre de passage au restaurant CROUS Monod sur l'année 2021**

Type d'utilisateur	Nombre de passages	% du total
Personnels ENS=< 325	303	1%
Personnels ENS INM 326 à 364	10837	53%
Personnels ENS INM 365 à 480	6862	34%
Personnels ENS INM 481 à 625	845	4%
Personnels ENS INM => 626	1576	8%
<b>TOTAL</b>	<b>20423</b>	<b>-</b>

## 7.7 Psychologue du travail

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

En 2020, les rendez-vous avec les psychologues des **Réseaux PAS** sont les mercredis (matin et après-midi) et les jeudis (après-midi) à l'agence **MGEN** - 54 Avenue Jean Jaurès Lyon 7ème. Pendant les 2 périodes de confinement les rendez-vous ont continué en téléphonique.

**5 agents ont consulté le psychologue** (en face à face et/ou téléphonique) le nombre total de rendez-vous n'a cependant pas été précisé

## 7.8 La politique du handicap



### Quel est le contexte réglementaire sur la politique du handicap ?

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

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

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

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

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

- **Pour les agents** : 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'École pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants concernés.

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



### 7.8.1 Le taux d'emploi

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

**4,73%**

**C'est le pourcentage de travailleurs en situation de handicap déclarés au 31 décembre 2021 à l'ENS de Lyon.**

Ce taux est en progression par rapport à celui de l'année dernière (4,41%). Les agents déclarés en situation de handicap sont au nombre de 53 au 31 décembre 2021 (44 en 2018). Les titulaires représentent près de 80% de cette population.

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

Année	2019	2020	2021
Nombre d'agents	49	51	53

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

- Temps partiel de droit, sur simple avis du médecin de prévention ;
- Priorité pour les mutations ;
- Bonification supplémentaire sur les chèques vacances (majoration de 30% de la bonification versée par l'État) ;
- Formations adaptées au handicap si celui-ci est survenu en cours de carrière ;
- Bilans de compétence et des formations spécifiques en vue d'une reconversion éventuelle en cas d'inaptitude aux fonctions ;
- Aménagement du poste de travail ;
- Départ anticipé à la retraite (sous réserve d'avoir validé une durée de cotisation minimale et de justifier d'un taux d'IPP d'au moins 50% pour toute la durée d'assurance).



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

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

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

**14 938 €**

**C'est le montant dépensé pour les aménagements de poste en 2021 à l'ENS de Lyon.**

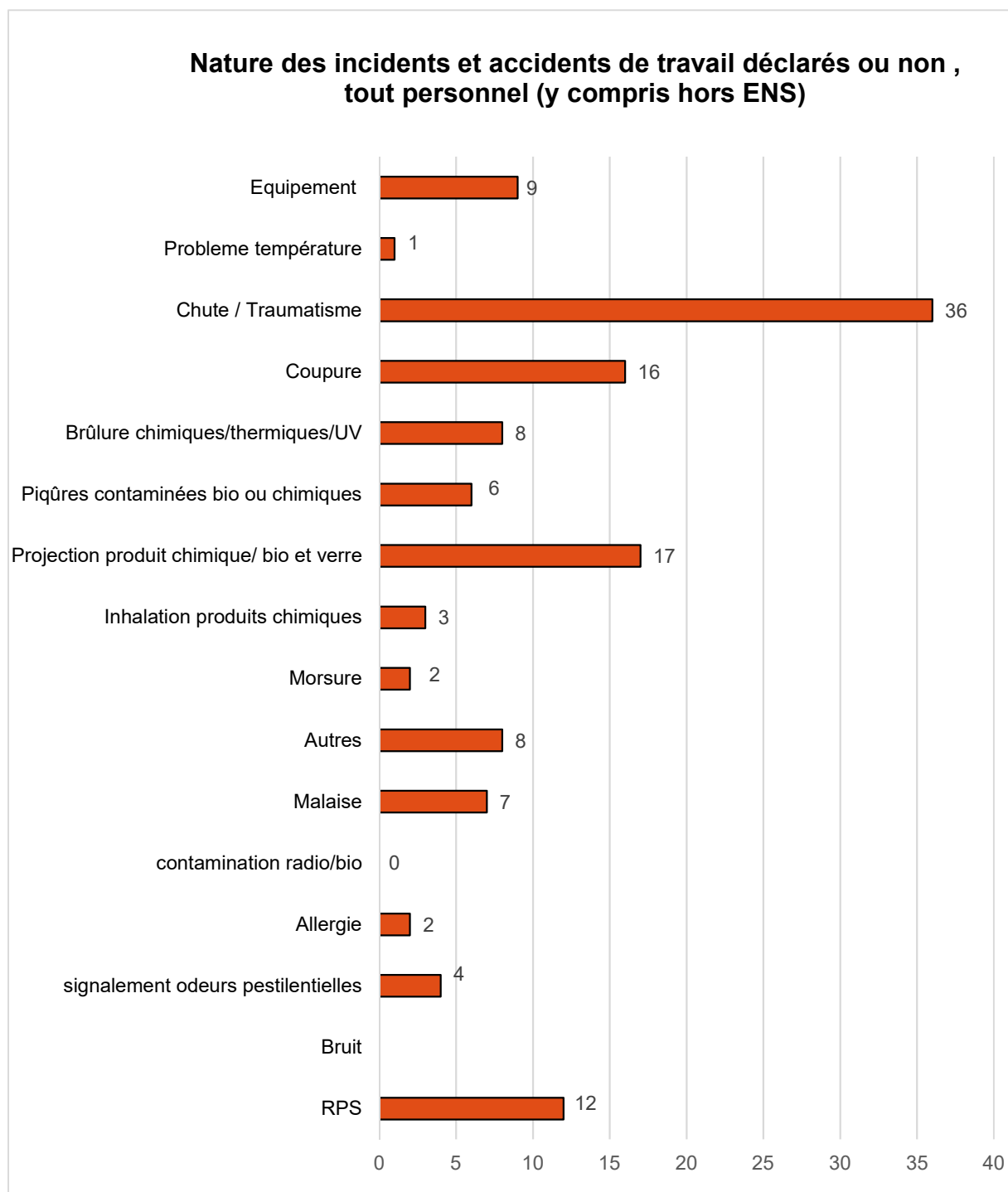
Ces aménagements sont pris sur le budget du chargé de mission handicap suite à une demande de l'agent reconnu travailleur handicapé, et validé par un avis médical.

## 8. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

### 8.1 La nature des risques professionnels existants

Nature des risques professionnels
<b>Ambiances :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruit</li> <li>• Eclairage</li> <li>• Températures</li> <li>• Odeurs gênantes</li> </ul>
<b>Charge mentale et risques psychosociaux (RPS)</b>
<b>Chutes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En hauteur</li> <li>• De plain-pied</li> </ul>
<b>Électricité</b>
<b>Équipements de travail et matériels de laboratoires :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecrasement</li> <li>• Coupures</li> <li>• Projections</li> </ul>
<b>Expérimentation animale :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manipulation d'un animal à priori sain : griffure, allergie, morsure</li> <li>• OGM de classe de 2 ou 3</li> </ul>
<b>Incendie</b>
<b>Laser</b>
<b>Manutention manuelle et postures de travail</b>
<b>Manutention mécanique</b>
<b>Missions et interventions terrain</b>
<b>Rayonnements ionisants</b>
<b>Rayonnements non ionisants</b>
<b>Risques biologiques</b>
<b>Risques chimiques</b>
<b>Travail sur écran :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mauvaise ergonomie du poste de travail (exemple : écran ou clavier trop haut, absence de rideaux)</li> </ul>
<b>Risque routier</b>
<b>Coactivité</b>
<b>Activités physiques</b>

## 8.2 Nature des incidents et accidents de travail déclarés ou non pour l'ensemble des personnels (y compris hors ENS de Lyon) en 2021



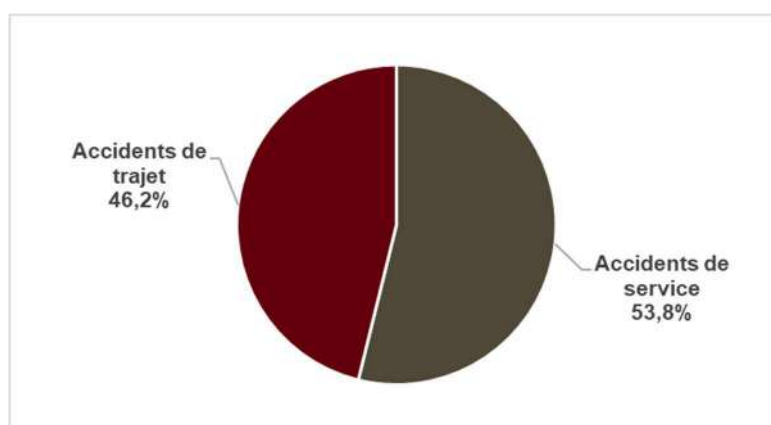
### 8.3 Le nombre et la nature des arrêts de travail imputable au service

#### Répartition de la nature des accidents de service et de trajet des personnels déclarés en 2021

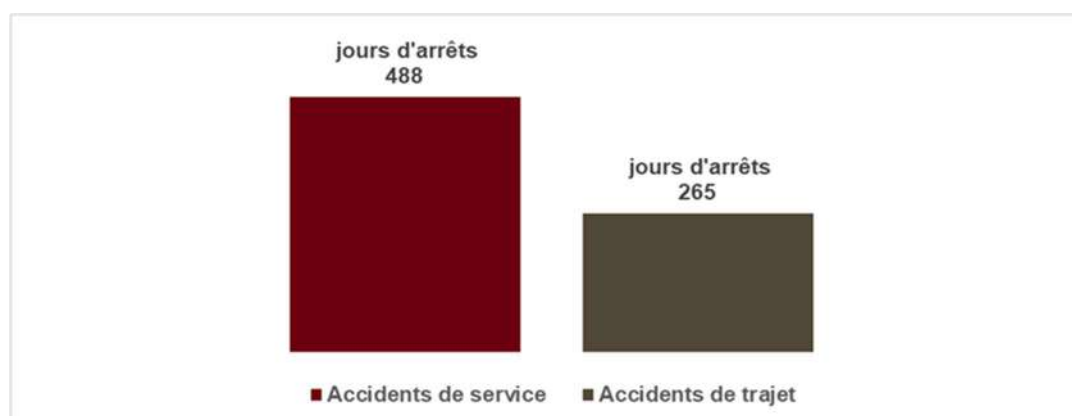
Type d'absence	Nb agents ayant déclaré un accident	Nb accidents déclarés et reconnus	Nb accidents ayant entraîné un arrêt de travail	jours d'arrêts
Accidents de service	16	16	7	488
Accidents de trajet	11	10	6	265
Accident de misison	0	0	0	0
<b>Total général</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>753</b>

Il convient de préciser que 2 décès ont été reconnus imputables au service en 2021.

#### Répartition des accidents ayant entraîné un arrêt de travail par type d'absence en 2021



#### Répartition des jours d'arrêt selon le type d'absence en 2021





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

**Une notification de danger grave et imminent a eu lieu le 24 juin 2021** suite à des infiltrations importantes d'eau dans la bibliothèque Diderot de Lyon

#### 8.5 Le nombre de suicides et tentatives de suicide

Un suicide a eu lieu en 2021.

#### 8.6 Les acteurs de la prévention et leurs activités

Les acteurs de la prévention	
<b>Ingénieur de prévention des risques professionnels</b> (temps complet) <b>et conseiller de prévention</b> (article 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié d'établissement)	<b>1</b>
<b>Techniciens</b> (2 à temps complets et un à 80%) parmi lesquels : <b>1 conseillère en radioprotection administrative et manager du risque</b> <b>1 référente sécurité laser administrative</b>	<b>3</b>
<b>Secrétaire médical</b> (à 100%)	<b>1</b>
<b>Médecin du travail</b> (temps médical de 1 jour (1 ETP))	<b>2</b>
<b>Médecins généralistes pour les étudiants et la classe passerelle</b> (temps médical de 15h/semaine)	<b>2</b>
<b>Infirmière de santé au travail pour le personnel</b> (à 100%)	<b>1</b>
<b>Infirmières pour les étudiants et les doctorants</b> (à 100%)	<b>2</b>
<b>Infirmières pour les étudiants et les doctorants</b> (16h/semaine)	<b>2</b>
<b>Psychologue du travail pour les personnels au centre de santé MGEN</b>	<b>1</b>
<b>Personnes compétentes en radioprotection (PCR)</b>	<b>6</b>
<b>Référents sécurité laser</b>	<b>3</b>
<b>Assistants de prévention</b> (article 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié d'établissement) : 24 assistants de prévention sur le site Monod 11 assistants de prévention sur le site Descartes 3 assistants de prévention sur le site Buisson 1 assistant de prévention au CRMN 1 assistant de prévention à Lyon Sud 3 assistants de prévention à l'IGFL	<b>62</b>
<b>Assistante sociale des personnels</b>	<b>1</b>

## Les assistants de prévention

Chaque directeur de laboratoire ou chef de service nomme un assistant de prévention afin de l'aider dans les missions liées à l'hygiène, la sécurité et l'environnement. Une formation pour les nouveaux assistants de prévention est proposée chaque année par les partenaires et tutelles (UCBL, CNRS, Lyon 2) ainsi que des journées de remise à niveau et des journées à thèmes.

**En 2021**, il y a eu 4 sessions de formation interétablissement et 18 AP ont été formés pour les sites de l'ENS dont 12 AP ENS, 5 CNRS et 1 INSERM

- 1 formation en interne sur le rôle des futurs AP, les registres santé et sécurité au travail et l'évaluation des risques avec la présence de 11 AP
- 1 formation interétablissement sur les plans de prévention dont 19 AP de l'ENS de Lyon
- 1 information interétablissement sur les lettres de nominations et de cadrage des AP.

**10 nouveaux AP** sont en attente de formation pour 2022.

Il reste **16** unités de travail sur 63 (création du département d'économie) qui n'ont pas désignées d'AP.

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

<b>Conseiller(ères) en radioprotection (PCR)</b>	<b>8</b>
Sources scellées et non scellées	2
Sources non scellées	3
Sources scellées	3

Le ou la conseillère en radioprotection administrative de l'ENS de Lyon participe aux rassemblements annuels des PCR de la région Auvergne-Rhône Alpes, dont la dernière date du 07 avril 2019. Ces rassemblements permettent aux PCR d'échanger sur les veilles réglementaires et aussi d'échanger avec les inspecteurs de l'ASN pour mettre en œuvre efficacement les nouvelles dispositions issues des décrets précités.



**Ordre du jour de la réunion des conseiller(ères) en radioprotection 02 décembre 2021**

1. *Retour sur les rapports d'intervention des vérifications périodiques des lieux de travail par Algade de 2021 (si reçu car intervention 08 et 15/11/2021);*
2. *Présentation par J.Boily du nouveau programme de vérification applicable à partir du 01/01/2022.*
3. *Organisation de la radioprotection ;*
  - 3.1 Suivi administratif ;
  - 3.2 Gestion des badges ;
  - 3.3 Gestion des dosimètres ;
  - 3.4 Commande des radioéléments ;
  - 3.5 Formation des personnes manipulant des sources non scellées ;
  - 3.6 Formation des personnes utilisant le XRad-320 ;
  - 3.7 Formation des personnes utilisant le µtomographe ;
  - 3.8 Formation des personnes utilisant le SAXS ;
  - 3.9 Formation des personnes utilisant le diffractomètre ;
  - 3.10 Etude de poste de travail ;
  - 3.11 Contrôle d'ambiance (exposition externe ambiante/contamination radioactive surfacique) ;
  - 3.12 Compteur à scintillation ;
  - 3.13 Gestion des déchets radioactifs ;
  - 3.14 Vérifications des appareils de mesure ;
  - 3.15 Procédures d'urgence ;
  - 3.16 Visite médicale ;
4. *Questions diverses :*
  - 4.1 Départ de la CRP administrative en juillet 2022 ;
  - 4.2 Vérification des niveaux ambiants d'exposition externe (microscope électronique à balayage) ;
  - 4.3 Retard du déploiement du logiciel informatique de suivi des activités des sources non scellées.

**La médecine du travail****En 2021, le temps médical était de 1 ETP par semaine**

Le Docteur LE DOZE, arrivée en janvier 2021 est à 80%. Elle a en charge le personnel du site Descartes, les biologistes, les géologues et les physiciens sur le site Monod.

Le docteur LAPORTE est à 20%. Il a en charge les chimistes et le reste du personnel du site Monod ainsi que les personnels de la bibliothèque.

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

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

➤ Le rapport 2021 des médecins du travail fait l'objet d'un document à part présenté en CHSCT.

## L'inspection santé et sécurité au travail

Une inspection santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche s'est déroulée du 4 au 6 juin 2019.

Les préconisations des inspecteurs ont alimenté le programme annuel de prévention 2021.

## 8.7 Les instances de prévention et leurs activités



### Le comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail (CHSCT)

En 2021, 13 séances du CHSCT se sont déroulées à l'ENS de Lyon.

Ordres du jour des CHSCT en 2020	Points à l'ordre du jour
CHSCT du 12/01/2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Point d'information sur la situation sanitaire et sur les conditions de reprise à l'ENS de Lyon (télétravail, présentiel), la restauration, le fonctionnement du service médical.</li> <li>2. Questions diverses</li> </ol>
CHSCT du 26/01/2021 en visioconférence	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Point d'information mesures COVID-19</li> <li>2. Questions diverses</li> </ol>
CHSCT du 5 février 2021 en visioconférence	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Retour sur l'enquête VSS des représentants du personnel (<i>pour information</i>).</li> <li>2. Retour du sous-groupe de travail VHSS (<i>pour information</i>).</li> <li>3. Plan de formation sur les VSS (<i>pour information</i>).</li> <li>4. Danger Grave et Imminent du 6 octobre 2020 : suivi (<i>pour information</i>)</li> </ol>
CHSCT du 25 février 2021 en visioconférence	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Point d'information sur la situation sanitaire et l'impact sur les conditions de travail des agents et étudiants.</li> <li>2. Projet de service MMO (<i>pour avis</i>).</li> <li>3. Organisation DUNES (<i>pour avis</i>).</li> <li>4. Plan de formation en SST (<i>pour avis</i>).</li> <li>5. Semaine de la prévention (<i>pour information</i>).</li> <li>6. Accidents du travail (<i>pour information</i>).</li> <li>7. Relevé registres SST (<i>pour information</i>).</li> <li>8. Présentation des orientations stratégiques annuelles 2021 du ministères (<i>pour information</i>).</li> <li>9. Démarche d'accompagnement ARACT sur la QVT (<i>pour information</i>).</li> <li>10. Démarche HCERES (<i>pour information</i>).</li> </ol>
CHSCT du 9 avril 2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Approbation des procès-verbaux des séances du 3 juillet 2020, 9 octobre 2020, 26 novembre 2020, 5 et 25 février 2021 du CHSCT de l'ENS de Lyon (<i>pour avis</i>).</li> <li>2. Consignes applicables aux établissements d'enseignements supérieur suite à la circulaire du MESRI du 3 avril 2021 (<i>pour information</i>).</li> <li>3. Bilan santé et sécurité au travail 2020 (<i>pour avis</i>).</li> <li>4. Programme de prévention 2021 (<i>pour avis</i>).</li> <li>5. Programme de formation SST- extrait du plan de formation 2021 (<i>pour avis</i>).</li> <li>6. Dispositif VSS (<i>pour avis</i>).</li> <li>7. Présentation de l'architecture du Plan égalité professionnelle (<i>pour information</i>).</li> <li>8. Suivi des cas de harcèlement et violences sexistes et sexuelles (<i>pour information</i>).</li> <li>9. Point sur les accidents de service (<i>pour information</i>).</li> <li>10. Rappel des principes de respect du secret médical et de la confidentialité des données à caractère personnel dans les relations hiérarchiques (<i>pour information</i>).</li> <li>11. Rappel des principes de prise en charge des frais engagés dans les</li> </ol>

Ordres du jour des CHSCT en 2020	Points à l'ordre du jour
	<p>accidents du travail reconnus pour les agents en mission à l'étranger : quelles procédures ? (<i>pour information</i>).</p> <p>12. Situation des étudiant.e.s du cursus CPES (<i>pour information</i>).</p> <p>13. Lecture des registres SST.</p> <p>14. Questions diverses.</p>
CHSCT extraordinaire du 6 mai 2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Point d'actualité sur les consignes et les mesures internes liées au contexte sanitaire : PCA, autotest, vaccination.</li> <li>2. Point sur la santé des étudiants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sondage étudiants 2018-2020</li> <li>- Enquête de la commission santé « Etudiants, confinement continuité pédagogique et santé » (mars 2021).</li> <li>- Intervention du service médical</li> <li>- Présentation des mesures prises</li> </ul> </li> <li>3. Retour sur l'enquête administrative CPES.</li> <li>4. Point sur les activités sportives.</li> <li>5. Délégation du CHSCT suite aux événements qui se déroulés dans la nuit du 10 au 11 avril au sein de la résidence Bonnamour (<i>pour avis</i>).</li> </ol>
CHSCT du 14 juin 2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modification du plan de continuité d'activité (PCA) : présentation des conditions de reprise sur site</li> <li>2. Point additionnel (non inscrit à l'ordre du jour) sur l'enquête administrative sur les CPES</li> </ol>
CHSCT extraordinaire du 25 juin 2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suite DGI concernant la bibliothèque Diderot de Lyon</li> </ol>
CHSCT du 28 juin 2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Approbation des procès-verbaux des séances des 7 et 14 avril 2020, 3 juillet 2020, 4 septembre 2020, 9 octobre 2020, 3 et 26 novembre 2020, 12 et 26 janvier 2021, et 5 février 2021 du CHSCT de l'ENS de Lyon</li> <li>2. Schéma directeur handicap 2021-2023</li> <li>3. Protocole dérogatoire ARTT appliqué aux horaires de weekend</li> <li>4. Bilan des médecins du travail</li> <li>5. Rapport d'activité 2020</li> <li>6. Point sur les accidents de service</li> <li>7. Suivi des registres SST</li> <li>8. Suivi des avis CHSCT</li> <li>9. Questions diverses</li> </ol>
CHSCT du 2 juillet 2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Présentation de la procédure de mise en sécurité en cas d'inondation à la Bibliothèque Diderot de Lyon (BDL)</li> </ol>

Ordres du jour des CHSCT en 2020	Points à l'ordre du jour
CHSCT du 2 septembre 2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de reprise d'activité (PRA) de la rentrée</li> <li>2. Déménagement du local courrier du site Descartes</li> <li>3. Modification du lieu de travail du personnel d'entretien du site Descartes</li> <li>4. Retour sur l'enquête administrative suite aux événements qui se sont déroulés dans la nuit du 10 au 11 avril au sein de la résidence Bonnamour et présentation des préconisations</li> <li>5. Présentation de la campagne d'affichage sur les violences sexuelles et sexistes</li> <li>6. Enquête sur les risques inhérents au poste de travail</li> </ol>
CHSCT 8 octobre 2021 interrompu suite à évènement grave	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Approbation des procès-verbaux</li> <li>2. Mise à jour du dispositif de vidéoprotection</li> </ol>
CHSCT du 29 novembre 2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Approbation des procès-verbaux du 7 avril 2020, 14 avril 2020, 9 octobre 2020, 3 novembre 2020, 26 novembre 2020 et 5 février 2021 (<i>pour vote</i>).</li> <li>2. Mise à jour du dispositif de vidéoprotection (<i>pour vote</i>).</li> <li>3. Visites et enquêtes CHSCT : <ol style="list-style-type: none"> <li>a – demande de visite pour le service culturel (<i>pour vote</i>).</li> <li>b – demande d'enquête pour l'accident de service ayant entraîné le décès d'un agent (<i>pour vote</i>).</li> <li>c – demande d'une enquête suite au décès d'un agent (<i>pour vote</i>).</li> <li>d – demande de visite du laboratoire Triangle (<i>pour vote</i>)</li> </ol> </li> <li>4. Retour sur la visite en janvier-février 2020 de la Bibliothèque Diderot de Lyon (BDL) (<i>préconisations pour vote</i>).</li> <li>5. Mise à jour du plan de reprise d'activité (PRA) (<i>pour information</i>).</li> <li>6. Déménagement dans le bâtiment M8 (<i>pour information</i>).</li> <li>7. Point sur la réorganisation du service DMG (<i>pour information</i>).</li> <li>8. Plan de formation sur les violences sexuelles et sexiste et retour sur la synthèse et les recommandations de l'IGéSR du 22 octobre 2021 (<i>pour information</i>).</li> <li>9. Point sur les accidents de service (<i>pour information</i>).</li> <li>10. Clôture DGI du 6 octobre 2020 (<i>pour vote</i>) et suivi des registres SST (<i>pour information</i>).</li> <li>11. Suivi des avis du CHSCT (<i>pour information</i>).</li> </ol>

1 visite de la délégation CHSCT a été réalisée en 2021 :

1 visite de la Bibliothèque Diderot de Lyon suite au Danger grave et imminent du 24 juin 2021

## 8.8 Les commissions médicales



### Commissions de réformes

En 2021, 6 dossiers ont été présentés à la commission de réforme



### Passages spontanés au service médical

Des agents doctorants sur toute l'année 2021 où ont été enregistrés :

#### 58 passages au service médical aux sites Descartes et Monod dont :

- 24 pour des soins infirmiers
- 8 pour des demandes d'informations ou des renseignements
- 6 pour des examens complémentaires
- 8 pour des accidents de travail
- 9 pour des accidents de trajet

#### 715 contacts établis par mail ou téléphone dont :

- 284 pour suivi infirmier
- 283 pour des demandes d'information/conseils ou nouvelles données de la part des agents
- 40 pour relance d'examens complémentaires
- 9 signalement reçus par les élus du personnel, des responsables ou la direction
- 99 liens avec les ressources humaines ou responsables de service

**Visites médicales**

- Nombre d'agents ou doctorants convoqués : 595 (249 en 2020).
- Nombre de vus : 585 (245 en 2020).
- Absentéisme 1.7 % (1,6 % en 2020).

Les motifs de visites médicales :	2021	2020
<b>Visites systématiques</b>	<b>167</b>	<b>33</b>
<b>Visites d'embauche ou premières visites</b>	<b>112</b>	<b>30</b>
<b>Visites occasionnelles dont</b>	<b>248</b>	<b>155</b>
<b>A la demande du médecin de prévention</b>	<b>87</b>	<b>42</b>
<b>A la demande de l'agent</b>	<b>104</b>	
<b>A la demande de l'administration</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>A la demande de l'infirmière</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
<b>Entretiens à distance</b>	<b>40 dont 17 à la demande des médecins du travail</b>	<b>45</b>
<b>Visite de pré-reprise</b>	<b>10</b>	<b>3</b>
<b>Visite de reprise après arrêt maladie</b>	<b>35</b>	<b>19</b>
<b>Visite de reprise après congé maternité</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<b>Visite de reprise après accident du travail</b>	<b>7</b>	<b>1</b>



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

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

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

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

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

- **Le programme annuel de prévention 2022**
- **Le bilan santé et sécurité au travail 2021**
- Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels
  - 62 unités de travail ont été identifiées en 2021
  - 75 % des unités ont déjà effectué leur évaluation des risques
  - 51% des unités de travail ont mis à jour leur plan d'action en 2021

L'application EVRP a été déployée dans 17 unités et 21 AP ont été formés

- **Les plans de prévention**

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

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

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



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



### La formation en santé et sécurité au travail

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

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

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

**En 2021, 2044 heures minimales de formation en hygiène et sécurité et 460 personnes formées**

#### Les thématiques de formations réalisées en 2021

Concevoir des documents bureautiques accessibles  
 Communication assertive et bienveillante dans les relations professionnelles  
 Gestion des situations de tension : prévenir, agir et guérir  
 Transformer son stress  
 Développer son assertivité dans les relations professionnelles  
 Formation nouveaux arrivants : Hygiène et sécurité à l'ENS  
 Prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran  
 Télétravail : Accompagnement santé et bien-être du dos  
 CACES R486  
 Conduite et exploitation d'un autoclave - formation initiale  
 Conduite et exploitation d'un autoclave - recyclage  
 Habilitation électrique BS BE manœuvre  
 Maintien et Actualisation des compétences du SST (MACSST)  
 Manipulation des extincteurs  
 Recyclage ENCADRANT/CUMUL DE FONCTIONS - amiante  
 Sensibilisation au port des EPI chimiques  
 SSIAP 3 Recyclage  
 Sauveteur Secouriste du Travail BDL  
 Sauveteur Secouriste du Travail Formation initiale  
 Transport routier de marchandises dangereuses  
 Formation continue des Assistants de prévention : Les plans de prévention  
 Méthodes et outils pour manager par objectifs  
 Communication assertive et bienveillante dans les relations professionnelles  
 Fondamentaux du management  
 Piloter l'accessibilité numérique : le rôle de référent et référente  
 Les rendez-vous encadrants (1,5 heures) :  
 Manager par objectifs : de quoi parle-t-on ?  
 Les violences sexistes et sexuelles  
 Manager à distance et en proximité  
 Les risques psychosociaux : comprendre pour agir

## Génération X, Y, Z... et après ?

Une journée de la prévention a été proposée le 29 mars 2021 avec des formations et des ateliers à la fois en présentiel et en visio.

- Atelier de prévention des TMS en présentiel
- Prévention des TMS liés au travail sur écran en visio
- Installation poste informatique (par infirmière et médecins du travail et agents du service prévention) pour minimiser l'apparition de TMS
- Coaching Kiné
- Formations extincteur
- Parcours Vélo
- Quizz « vu du guidon » et quizz gestes qui sauvent
- Gestuelle préventive (Sensibiliser les agents aux mouvements permettant de diminuer douleurs TMS/ en prévenir l'apparition).

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

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

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

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

Le poste de travail est l'environnement dans lequel le travailleur passera le plus clair de son temps, et pratiquement toute sa journée au travail. L'étude du poste de travail a pour objectif d'identifier les éventuels facteurs de risques professionnels liés à l'aménagement et à l'équipement de l'espace de travail.

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

- **Gestion des déchets spéciaux**

**41,634 tonnes de déchets spéciaux évacués en 2020 :**

- 16,54 tonnes de déchets chimiques,
- 18,74 tonnes de déchets biologiques,

- 7,354 tonnes de déchets d'équipements électriques et électroniques.

Les déchets chimiques dangereux et assimilés sont enlevés tous les 15 jours par une société agréée ; il y a eu 22 collectes en 2021

Le SPST tient une permanence hebdomadaire dans le bâtiment soute (M12) afin d'améliorer la qualité des informations fournies aux prestataires et de conseiller les usagers sur l'étiquetage des déchets ; ceci représente 40 permanences d'1 heure sur l'année 2021.

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

**Les déchets d'équipements électriques et électroniques** sont regroupés dans le local D3E de la soute M12 ; Ils ont été collectés 2 fois en 2021 par la société PAPREC D3E

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

L'ENS de Lyon, à la fois réceptionneur et expéditeur de matières dangereuses par route, fait appel à l'expertise d'un conseiller à la sécurité pour le transport de marchandises dangereuses. C'est une obligation depuis le 1er janvier 2001.

Conformément à la réglementation, un rapport annuel Transports de Matières Dangereuses est établi par le conseiller au transport sur la base des données renseignées par le SPST au mois de janvier, chaque année depuis 2012.

- **Un registre chronologique de la production et de l'expédition des déchets dangereux**, rendu obligatoire par le Décret n° 2005-635 du 30 mai 2005 relatif au contrôle des circuits de traitement des déchets est renseigné par un technicien du service prévention.

Depuis 2012, il est étendu à tous les déchets sortant de l'entreprise.

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

#### **Autres déchets :**

- Les déchets banals sont traités sur tous les sites de l'ENS de Lyon : une filière spécifique est prévue pour les papiers/cartons, la terre, les ferrailles ainsi que pour les boîtes de cônes.
- Les cartouches laser sont reprises par une association de lutte contre le cancer et par une entreprise spécialisée.
- Sur le site Monod, les tubes fluorescents sont gérés par la société d'électricité en marche
- Sur le site Descartes, une société de collecte met à disposition 2 containers d'une capacité de 1200 tubes.

- Les cartouches Nespresso : pour 2020, une seule collecte a été réalisé sur le site Monod. Depuis le mois de décembre 2020, les collectes des dosettes sont gérées par la direction des moyens généraux (DMG).



### Le conseiller sécurité transport de matières dangereuses

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



### Nombre de cas de recours à un expert en 2021

- Les vérifications périodiques en radioprotection sont effectuées par une société agréée par l'ASN (Autorité de Sûreté Nucléaire) ; Ceci concerne les locaux contenant toute source de rayonnements ionisants ainsi que les appareils à rayons X.
- Le Contrôle annuel des sorbonnes est obligatoire et effectué par un bureau de contrôle agréé.
- Les vérifications techniques réglementaires des installations techniques (Installations électriques, Ascenseurs, Installations de gaz, Systèmes de sécurité incendie, Dispositifs de ventilation mécanique, portails et portes automatiques, Elévateur de personne à mobilité réduite, extincteurs) et des matériels de laboratoires (PSM, autoclave..) sont assurées par des bureaux de contrôle agréés.
- Campagne de mesures d'ondes électromagnétiques triennale proposée par la direction de l'écologie urbaine ; mesures effectuées par une société accréditée COFRAC.



### Description d'actions visant à intégrer la composante sécurité dans la conception et le choix des bâtiments, installations, machines, produits, procédés de travail et dans la formation en 2021 :

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

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

- Formations à la sécurité des nouveaux entrants de l'IGFL dont une en anglais ;
- 2 Formation des nouveaux entrants ENS ;
- 1 Formation aux risques Monod pour les entreprises extérieures intervenant à l'année et nouveaux personnels de la direction du patrimoine ;
- Formation à la radioprotection dont une en anglais ;
- Présentation de l' EVRP et du logiciel à la VPE, à la direction de la bibliothèque au nouvel informaticien ;
- 1 formation sur les sorbonnes du M8 ;
- 1 formation sur les fluides spéciaux au M8 ;
- 1 atelier formation AP inter-établissement sur les plans de prévention ;
- 4 interventions dans la formation des AP interétablissement
- 1 formation de 2 agents sur la gestion des colis de sources non scellées ;
- 1 formation sur le rôle des AP, le registre SST et l'EVRP ;
- 1 sensibilisation aux gestes barrière pour les vacataires du service des concours ;



### Actions de prévention en métrologie et aides techniques :

- Intervention de la société Tauw pour réaliser des mesures de la qualité de l'air en prévention dans le laboratoire RDP ;
- Mesures avec appareil PID pour analyser les Composés Organiques Volatils suite à alerte (odeurs M4, M5..)
- Pilotage du contrôle des sorbonnes
- Conseil sur les déclarations autoclaves
- Destruction de stupéfiants et psychotropes
- Assistance aux déclarations obligatoires : précurseurs de drogue, nanoparticules, autoclave, Andra
- Réunions avec le laboratoire de chimie pour les problèmes de gestion des déchets chimiques dont 1 avec le prestataire de gestion et de collecte.
- Réunion avec les référents L2 et L2 CIRI / accréditation L2
- Information auprès des chefs de service pour expliquer le rôle de l'AP et ce qu'est l'EVRP
- Conseils de prévention et de sécurité en amont de projets de recherche
- Conseil de prévention auprès d'un directeur de laboratoire
- Réunion logiciel radiotrack
- Conseil de prévention pour l'organisation de la fête de la science



### Réunions et activités transversales :

- Participation à la commission hygiène et sécurité du CIRI ;
- Participation aux réunions de présentation de rentrée ;
- Participation aux réunions des assistants de prévention des partenaires ;
- Participation des infirmières aux réunions de l'UDL sur la santé des étudiants ;
- Participations aux instances (CA, CT, CEVE, CHSCT)
- Participation à plusieurs CODIR ;
- Participation à des réunions BDE / DGS, DGS / Responsables Foyers-KFêt
- Réunions de préparations des instances ;

- Participation aux réunions bi mensuelles avec le directeur général des services et mensuelles avec le Président ;
- Participation aux réunions de coordination administrative ;
- Participation aux réunions bi mensuelles du pôle ressources et avec le DGS et la RH.
- Participations à des réunions organisées par le ministère et la région sur la prise en compte du Handicap ;
- Réponse aux diverses enquêtes du ministère sur la santé et sécurité au travail
- Participations aux réunions pour des travaux prévisionnels (Visite sur site, analyse des risques) et participation aux réceptions des travaux CROUS et M8
- Participation à la commission de sécurité et d'accessibilité pour le CROUS de Monod
- Réunion avec les conseillers de prévention des tutelles
- Réunions DIRPAT, VP Recherche sur les demandes de travaux
- Réunion de suivis des prestations de collecte déchets dangereux et DASRI
- Réunion gestion déchets ménagers, tri et recyclage
- Comité des usagers du CROUS
- Participation aux réunions sur la démarche QVT avec un accompagnement de l'ANACT et participation au comité de projet QVT mis en place.
- Participation au groupe de travail VSS puis participation à la commission de prévention VSS, harcèlement, discrimination
- Participation au Groupe de travail Bilan Carbone piloté par le Cabinet de la Présidence
- Participation au webinaire de l'AMUE sur les CSA
- Entretien avec les inspecteurs du MESRI (VSS)
- Entretien avec les inspecteurs de l'HCERES
- Réunion HCERES
- Commission locale
- Réunions de préparation de rentrée
- Réunion avec le BDE.

## 9. DIALOGUE SOCIAL

### 9.1 Les comités techniques (CT)

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

- L'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services
- La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et de compétences (GPEEC)
- L'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels
- La mise en place des grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critère de répartition y afférents
- la formation et le développement des compétences et qualifications professionnelles
- L'égalité professionnelle, la parité et 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.

8

C'est le nombre de comités techniques qui ont été organisés en 2021,

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, et le plan de formation



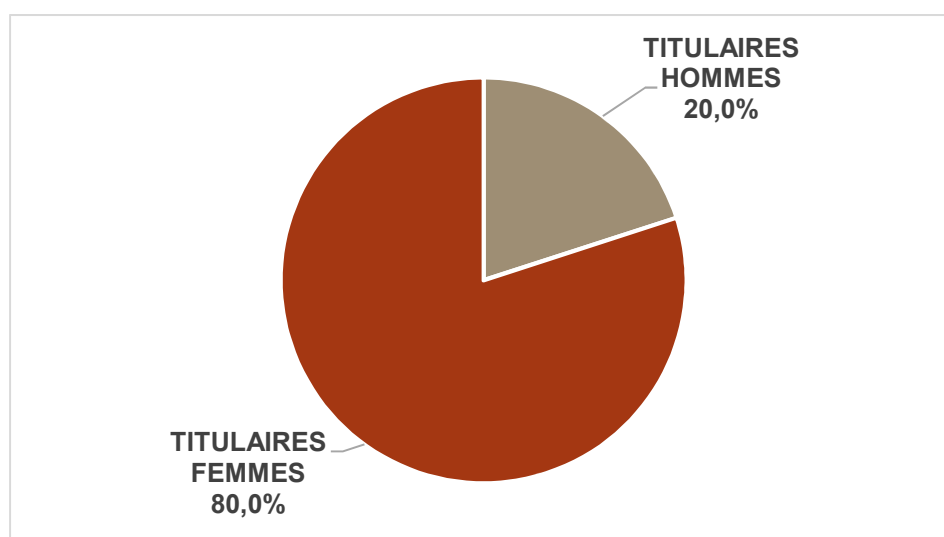
## 9.2 Caractéristiques des représentants du personnels

### 9.2.1 Comité Technique (CT)

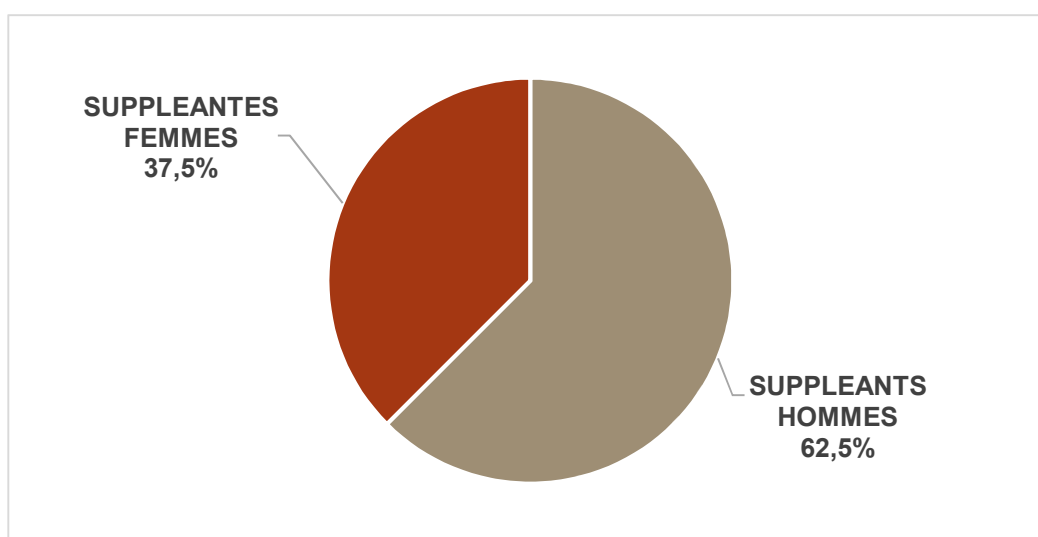
Répartition du nombre de représentants du personnel au CT par genre en 2021

Mandat	FEMMES	HOMMES	Total
Titulaires	8	2	10
Suppléants	3	5	8

Répartition du nombre de représentants du personnel TITULAIRES au CT par genre en 2021



Répartition du nombre de représentants du personnel SUPPLEANTS au CT par genre en 2021

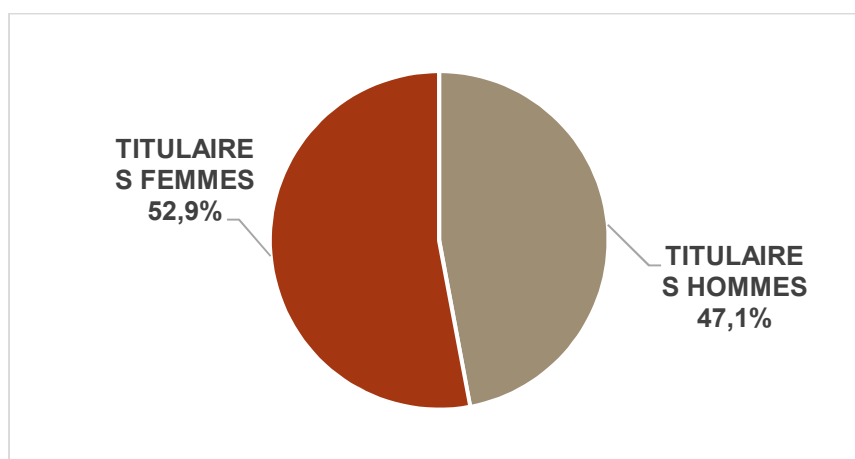


### 9.2.2 Commission paritaire d'établissement (CPE)

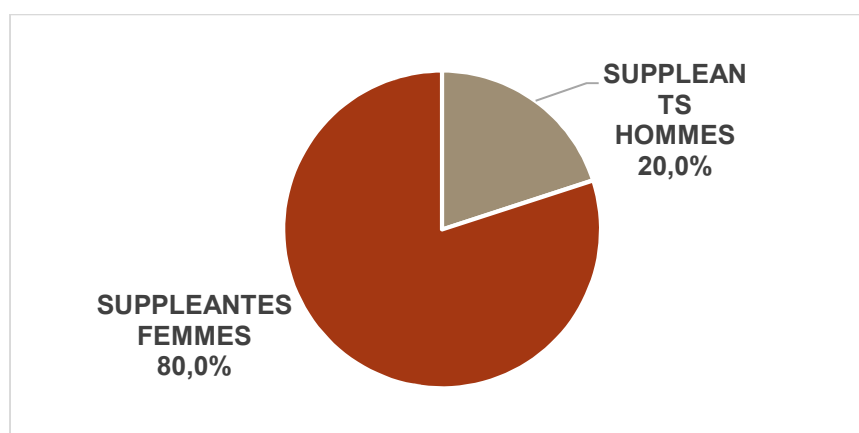
#### Répartition du nombre de représentants de l'administration par genre à la CPE en 2021

Mandat	Nb de représentants de l'administration	Nb de représentants du personnel
<b>Titulaires</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
<b>FEMMES</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
<b>HOMMES</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
<b>Suppléants</b>	<b>17</b>	<b>15</b>
<b>FEMMES</b>	<b>7</b>	<b>12</b>
<b>HOMMES</b>	<b>10</b>	<b>3</b>

#### Répartition du nombre de représentants de l'administration TITULAIRES par genre à la CPE en 2021



#### Répartition du nombre de représentants du personnel SUPPLEANTS par genre à la CPE en 2021



### 9.2.3 Le comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT)

#### Répartition du nombre de représentants du personnel au CHSCT par genre en 2021

Mandat	Nb de représentants du personnel
<b>Titulaires</b>	<b>8</b>
<b>FEMMES</b>	<b>5</b>
<b>HOMMES</b>	<b>3</b>
<b>Suppléants</b>	<b>8</b>
<b>FEMMES</b>	<b>7</b>
<b>HOMMES</b>	<b>1</b>

### 9.2.4 Les moyens syndicaux mis à disposition



#### Locaux mis à disposition des organisations syndicales

Locaux syndicaux	Syndicat	Surface disponible
Site Monod MGN1 NORD 028	CGT	16 m <sup>2</sup>
Site Descartes D1 002	SGEN-CFDT	13 m <sup>2</sup>
Site Descartes D4 081	SUD	19,8 m <sup>2</sup>

### 9.3 Mission égalité et non-discrimination

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

Le RSU 2021 intègre les données de ce dispositif de signalement afin de présenter le nombre de saisines, les types de faits signalés et le profil des personnes ayant réalisé un signalement. Les informations suivantes concernent donc aussi bien les membres du personnel, les étudiant·es et les doctorant·es afin d'assurer une cohérence entre le fonctionnement du dispositif (le public concerné), les données recueillies et cette restitution.

#### Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année 2021

En 2021, 15 saisines sont à noter pour des faits qui concernent des personnels, des étudiant·es et des doctorant·es de l'ENS :

- Deux signalements ont été réalisés par des personnels de l'ENS,
- Quatre par des doctorants,
- Huit par des normaliens élèves ou étudiants,
- Un signalement a été réalisé de façon anonyme.

Deux d'entre eux sont des signalements collectifs. 11 signalements ont été réalisés par des femmes. Les autres sont anonymes.

Les motifs de ces signalements sont multiples : antisémitisme, discriminations, harcèlement moral, agissements sexistes, actes LGBTphobes, harcèlement sexuel, violences sexistes ou sexuelles (agression, viol).

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

En 2020 le dispositif de signalement n'était pas mis en place.

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

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

Types de faits signalés	Anonyme	Doctorant·e	Étudiant·e / Élève	Personnel ENS	Ensemble
Actes LGBTphobes		2	1	1	4
Agissements sexistes			2		2
Antisémitisme	1				1
Discrimination (langue parlée)		1			1
Harcèlement moral		1	1		2
Harcèlement sexuel				1	1
Violence sexiste ou sexuelle			4		4
<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>15</b>

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

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

Types de faits signalés	Anonyme	Doctorant·e		Étudiant·e / Élève		Personnel ENS		Ensemble
		Anonyme	F	F	Signalement Collectif	F	Signalement Collectif	
Actes LGBTPhobes			2	2			Indéterminé	> 4
Agissements sexistes				3	Indéterminé			> 3
Antisémitisme	Indéterminé							Indéterminé
Discrimination (langue parlée)		Indéterminé						Indéterminé
Harcèlement moral			1	1				2
Harcèlement sexuel						6		6
VSS				8				8
<b>Ensemble</b>	<b>Indéterminé</b>	<b>Indéterminé</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>Indéterminé</b>	<b>6</b>	<b>Indéterminé</b>	<b>&gt; 23</b>

Le nombre de victimes est « indéterminé » dans le cadre de signalements qui font référence à une situation de contexte (ex : affiche présente dans un bureau), à un signalement collectif (ex : un groupe d'étudiant·es / de personnels ou une classe dont l'effectif est inconnu) ou bien dans le cadre de signalements réalisés de façon anonyme (où une demande de compléments d'information s'avère impossible).

Nombre de signalements par type d'actes ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie ou niveau hiérarchique de la victime ;
- Sexe de la victime ;

Seul un signalement est concerné par cet item : celui qui concerne des faits de harcèlement sexuel. Les 6 victimes étaient des femmes, de catégorie A pour l'une et de catégorie B pour les cinq autres.

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

Aucune

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

1 demande de protection fonctionnelle demandée.

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

1 accordée (1 femme) dans le cadre de la poursuite d'agents pour faute de service

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

- Au titre de la protection des agents victimes : 0 €
- Au titre de la protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale : 0 €
- Au titre de la condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service : 0 €
- Au titre de la protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents  
0€
- Au titre de la protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent : 0 €

## 10. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

DIRECTION  
DES RESSOURCES  
HUMAINES

Présentation instance

15 parvis René-Descartes  
BP 7000, 69342 Lyon cedex 07  
Tél. +33 (0)4 37 37 60 00  
Fax +33 (0)4 37 37 60 60  
[www.ens-lyon.fr](http://www.ens-lyon.fr)