

SHAKE THE FUTURE.



Bilan social 2019

Elaboré par :

La Direction des Ressources Humaines

Avec le concours de la Cellule d'Aide au Pilotage

Contenu

Le bilan social	4
Présentation	5
Les emplois et effectifs consolidés	6
Les emplois (personnes physiques au 31/12/2019).....	6
Les effectifs.....	7
La répartition des agents (titulaires ou non) par catégorie d’emploi (en personnes physiques au 31/12/2019)	8
La répartition des agents titulaires et non titulaires par genre (en personnes physiques au 31/12/2019)	9
La répartition par genre des agents en fonction de leurs catégories d’emploi (en personnes physiques au 31/12/2019).....	10
Les effectifs BIATSS.....	11
Les effectifs hébergés.....	12
La démographie (toute catégorie d’emploi)	13
La démographie des enseignants et enseignants-chercheurs	14
.....	14
Enseignants et enseignants-chercheurs par tranche d’âge et par sexe.....	15
La démographie des BIATSS	16
BIATSS par tranche d’âge et par sexe.....	17
La démographie des Doctorants* et Post-doctorants	18
La répartition par affectation (en ETPT).....	19
La formation	24
Les effectifs et nombre d’heures de formation dispensées en 2019.....	25
Les changements de corps Titulaire	28
Les relations professionnelles – les instances.....	29
La participation aux élections professionnelles	32
Les absences	34
Détails des accidents de travail	36
La rémunération principale	37
Evolution des ETPT et de la masse salariale depuis l’accession aux RCE	37
Evolution des ETPT et de la masse salariale depuis l’accession aux RCE par type d’emploi.....	38
La rémunération principale de l’établissement (montant net).....	42
Les autres types de rémunération	43
La prise en charge du handicap.....	44
Suivi de CRCT	45

Suivi des CET 46

Glossaire 47

Le bilan social

Le bilan social est défini par l'article L2323-69 du code du travail comme un document unique récapitulant les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Il regroupe un ensemble de données chiffrées par thème : la répartition de la population type, des emplois, de la rémunération, des conditions d'hygiène et de sécurité, des conditions de travail, de la formation, des relations professionnelles et toutes les autres conditions de travail qui organisent la vie quotidienne des salariés d'une entreprise.

Pour l'École Centrale de Nantes, le bilan social a pour objectif :

- de mieux connaître les éléments constitutifs de la masse salariale, la cartographie des emplois, les évolutions récentes, il permet à l'établissement de projeter l'évolution de la structure des emplois dans le respect des plafonds d'emplois ;
- de mettre en évidence les faits et données caractéristiques de l'établissement.
- de diffuser une information claire, pertinente et utile sur la gestion des personnels.

Le service d'aide au pilotage développe une version interactive du bilan social qui vous permettra, grâce aux filtres, de créer un modèle correspondant à vos besoins. Cette version sera disponible via intranet et internet.

Présentation

L'École Centrale de Nantes (ECN) existe depuis un siècle. C'est en 1919 qu'elle ouvre pour la toute première fois ses portes sous le nom de « Institut Polytechnique de l'Ouest » (IPO). Quelques années après la guerre, en 1948, l'IPO devient l'École Nationale Supérieure des Mécaniques (ENSM). Finalement, ce n'est que depuis une vingtaine d'années que l'établissement porte le nom d'« École Centrale de Nantes ».

L'ECN est un établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP). Il est placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

L'ECN forme des étudiants ingénieurs (du master au doctorat) et délivre un enseignement scientifique généraliste de très haut niveau. Les domaines de l'ECN sont l'industrie, le numérique, l'océan, l'énergie, la santé, le management, la responsabilité sociétale de l'entreprise, l'architecture, le génie civil et la ville du 21^e siècle.

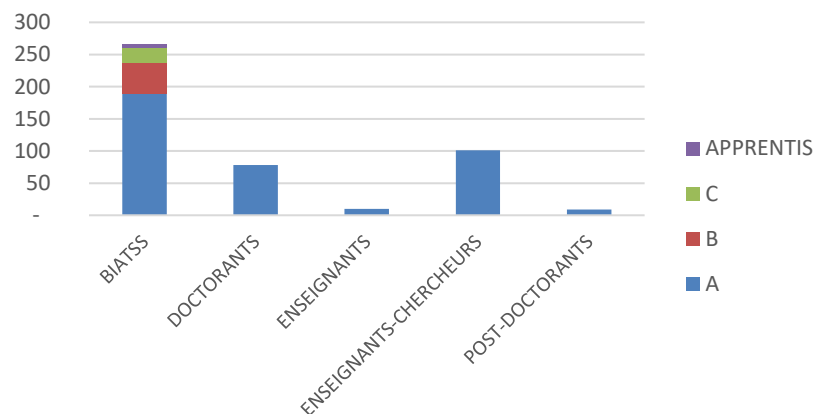
En 2015, Centrale-Audencia-ENSA crée un pôle dédié à l'entrepreneuriat : l'incubateur. Il est également accessible aux chercheurs et aux doctorants. Les trois écoles ont fait le choix de mutualiser leurs ressources dans une plate-forme dédiée à la création d'entreprises. Cet investissement doit permettre aux jeunes étudiants qui ont la fibre entrepreneuriale de lancer leur propre projet.

Les emplois et effectifs consolidés

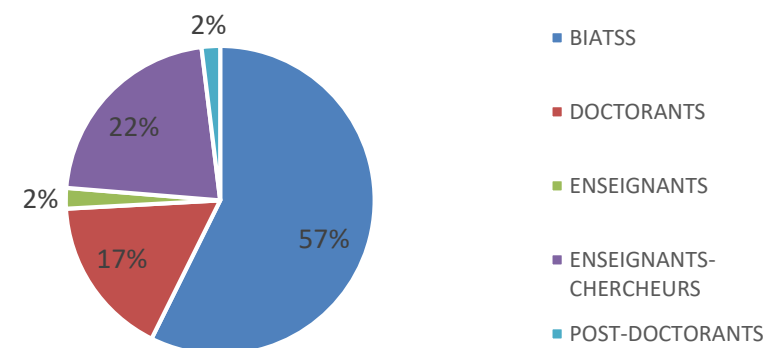
Les emplois (personnes physiques au 31/12/2019)

	A		B		C		APPRENTIS	
	F	H	F	H	F	H	F	H
APPRENTIS	-	-	-	-	-	-	3	2
BIATSS	75	114	36	12	17	7	-	-
DOCTORANTS	16	62	-	-	-	-	-	-
ENSEIGNANTS	3	7	-	-	-	-	-	-
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	13	88	-	-	-	-	-	-
POST-DOCTORANTS	2	7	-	-	-	-	-	-
TOTAUX	109	278	36	12	17	7	3	2

Les effectifs par catégorie d'emploi



Participation par emploi



Les effectifs

Les différents types d'effectifs	
*Effectif en personnes physiques	464
**Effectif équivalent Temps Plein	457
***Effectif en équivalent Temps Plein Travaillé	445.7

** Nombre de personnes total au 31/12/2019*

*** Proportionnel à l'activité du salarié (exemple : 1 salarié à temps plein 100% compte pour 1 - 1 salarié à 80% compte pour 0,80)*

**** Proportionnel à l'activité du salarié (quotité temps de travail) et leur période d'activité dans l'année (exemple : 1 salarié à temps partiel (0,80) qui a été présent 6 mois de l'année compte pour 0,40 (0,8*6/12) – 1 salarié à temps plein présent toute l'année compte pour 1)*

La répartition des agents (titulaires ou non) par catégorie d'emploi (en personnes physiques au 31/12/2019)

	2016				2017				2018				2019			
	A	B	C	Apprentis*	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis
TIT	130	16	12	0	138	13	12		135	13	12		133	13	11	
NON TIT	210	19	16	6	217	28	14	3	236	37	14	6	254	35	13	5
TOTAUX	340	35	28	6	355	41	26	3	371	50	26	6	387	48	24	5

*inclus contrats aidés CAE

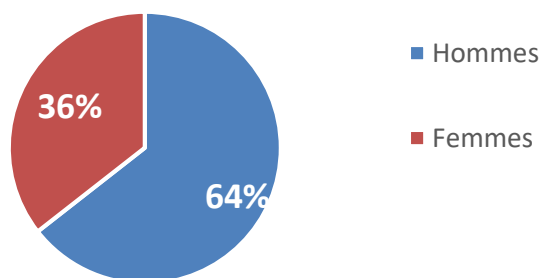
Nous constatons une augmentation des agents non titulaires depuis 2016.

La répartition des agents titulaires et non titulaires par genre (en personnes physiques au 31/12/2019)

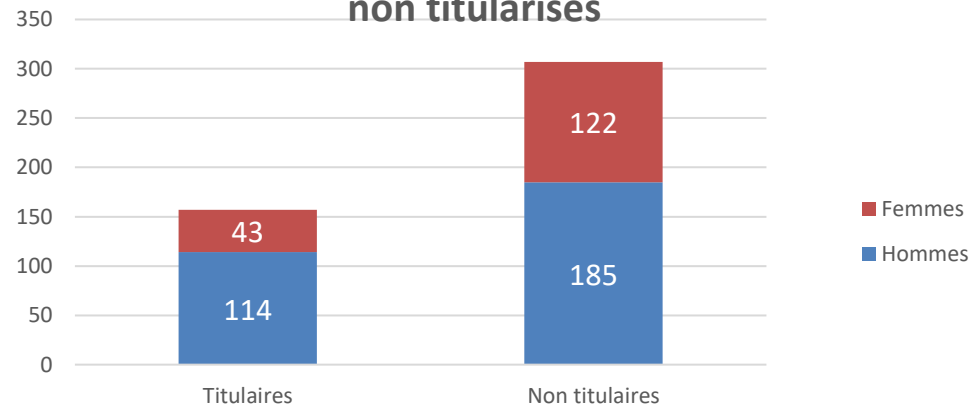
	2016		2017		2018		2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	113	45	116	47	115	45	114	43
Non titulaires	165	86	165	97	193	100	185	122
TOTAUX	278	131	281	144	308	145	299	165

Les agents titulaires représentent 34 % des agents de l'établissement.

Répartition par genre de l'ensemble des agents



Répartition par genre des agents titularisés et non titularisés

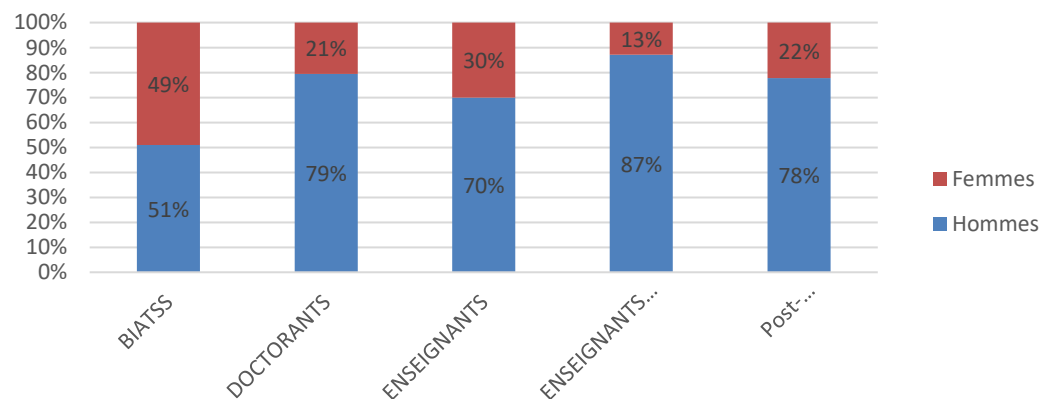


En 2019, on observe que la majorité des postes sont occupés par des hommes, ils représentent 64% de toute la population de l'ECN. La part des femmes a progressé de 12.5% par rapport à 2018.

La répartition par genre des agents en fonction de leurs catégories d'emploi (en personnes physiques au 31/12/2019)

	2017		2018		2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
APPRENTIS	1	2	4	2	2	3
BIATSS	112	108	128	111	133	128
DOCTORANTS	67	14	74	12	62	16
ENSEIGNANTS	7	2	7	3	7	3
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	85	15	86	14	88	13
POST-DOCTORANTS	9	3	9	3	7	2
TOTAUX	281	144	308	145	299	165

Répartition par genre et catégorie d'emploi 2019

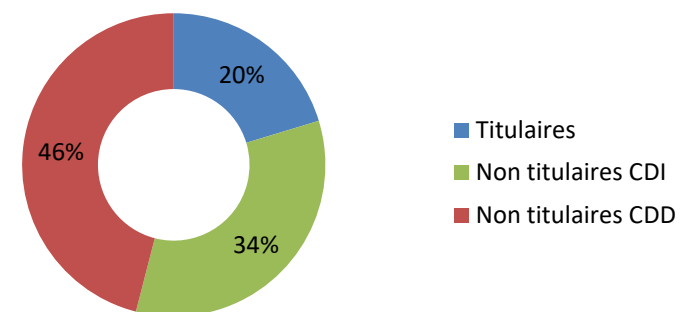


Les effectifs BIATSS

Répartition des BIATSS selon la catégorie

	TIT	CDD	CDI
A	29	86	74
B	13	23	12
C	11	11	2
TOTAUX	53	120	88

Répartition des agents BIATSS



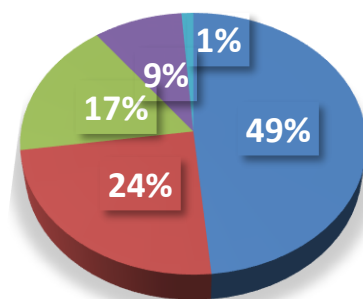
Les effectifs hébergés

Les personnels « hébergés » sont des personnes dont l’employeur n’est pas l’Ecole Centrale de Nantes. Ils exercent leur activité dans les locaux de l’établissement. Ces effectifs sont constitués pour la plupart de chercheurs et de personnels de soutien à la recherche des grands organismes de recherche et d’enseignants-chercheurs d’universités.

Le SIRH actuel permet de dresser une liste non exhaustive des personnels hébergés de Centrale Nantes sur l’année 2019, en ne disposant pas de toutes les informations sur les entrants et sortants.

165 hébergés en 2019 et 110 incubés (rattachés à la direction du développement)

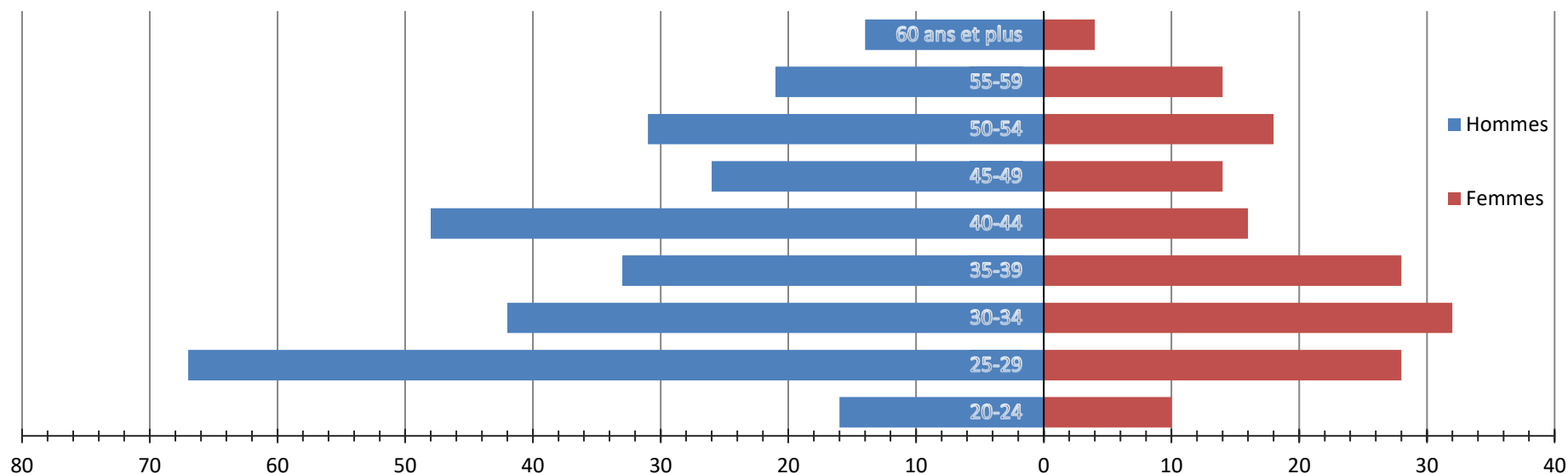
Répartition des hébergés



- LABORATOIRE DES SCIENCES DU NUMERIQUE DE NANTES
- LABORATOIRE D'HYDRODYNAMIQUE ENERGETIQUE ET ENVIRONNEMENT ATMOSPHERIQUE
- INSTITUT DE RECHERCHE EN GENIE CIVIL ET MECANIQUE
- INSTITUT DE RECHERCHE SCIENCES ET TECHNIQUES DE LA VILLE
- INSTITUT DE CALCUL INTENSIF

La démographie (toute catégorie d'emploi)

L'âge moyen des personnels de l'établissement est de 39 ans.

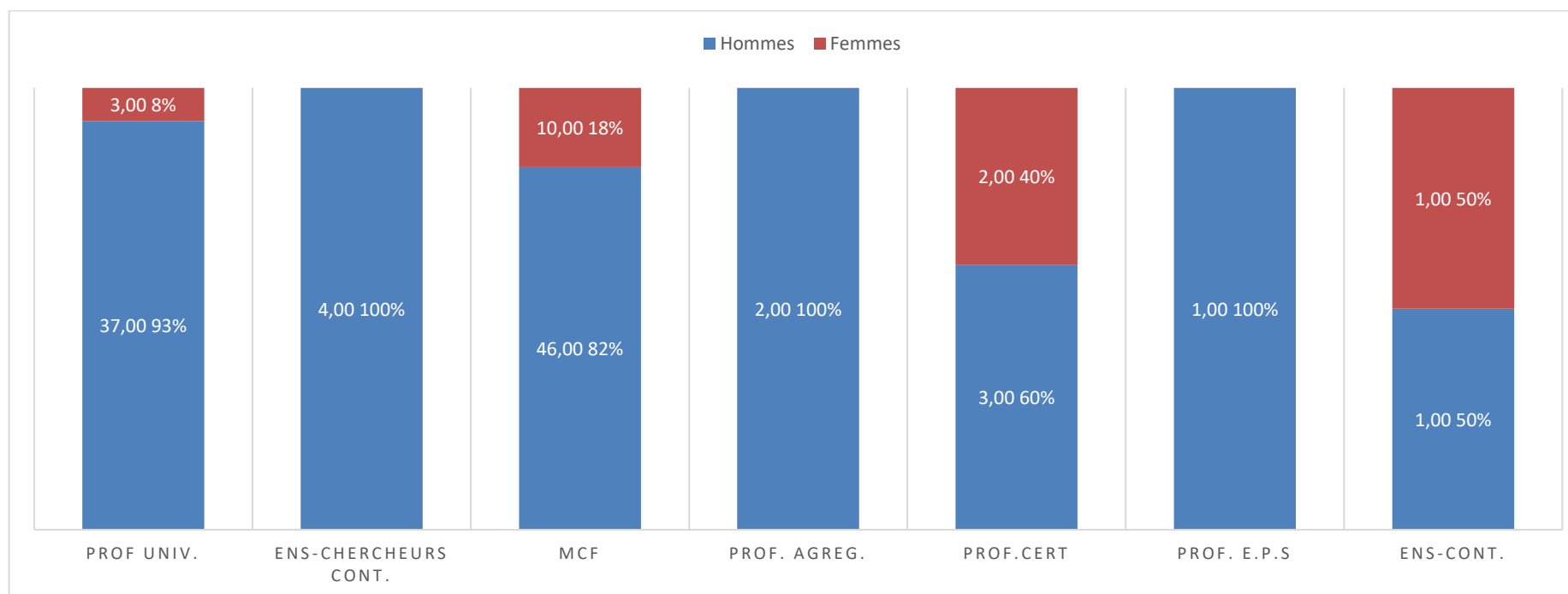


La démographie des enseignants et enseignants-chercheurs

Âge moyen		
Femmes	Hommes	Total
45.6	47.8	47.5

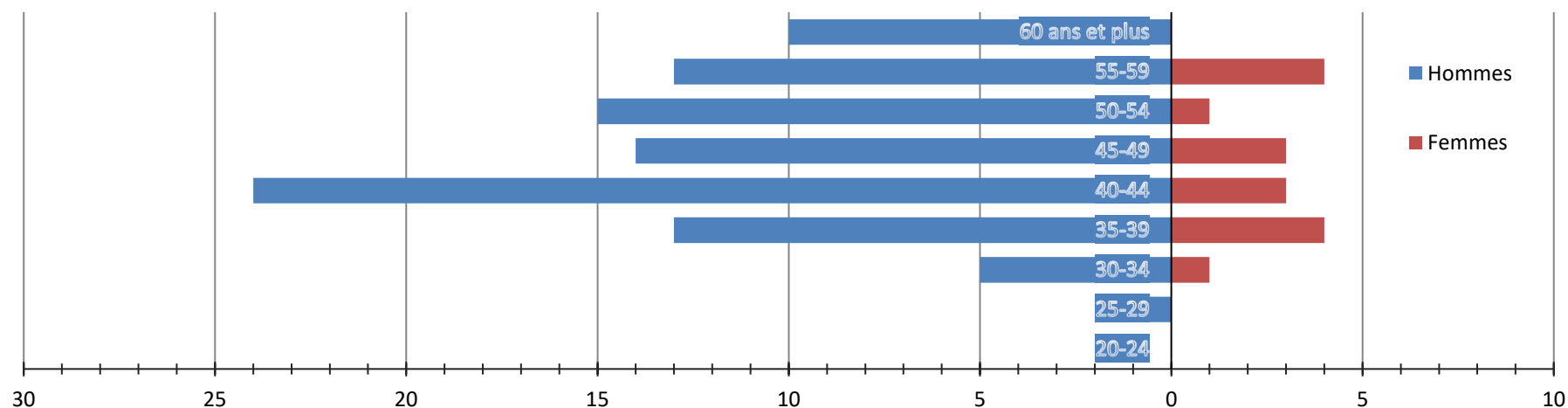
14 % de
féminisation

La répartition Hommes/Femmes des enseignants et enseignants-chercheurs



Les femmes sont représentées dans 4 types d'emplois.

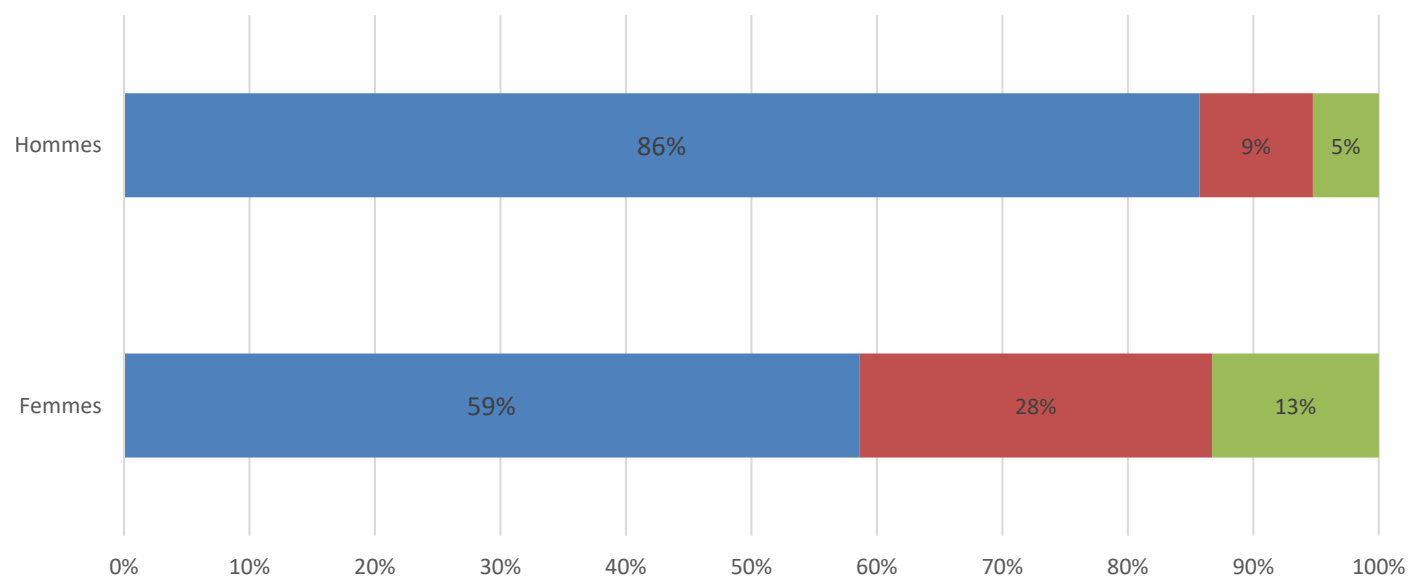
Enseignants et enseignants-chercheurs par tranche d'âge et par sexe



La plupart des enseignants ont plus de 35 ans. De plus, l'âge moyen de cette catégorie se trouve au-dessus de l'âge moyen des agents de l'établissement.

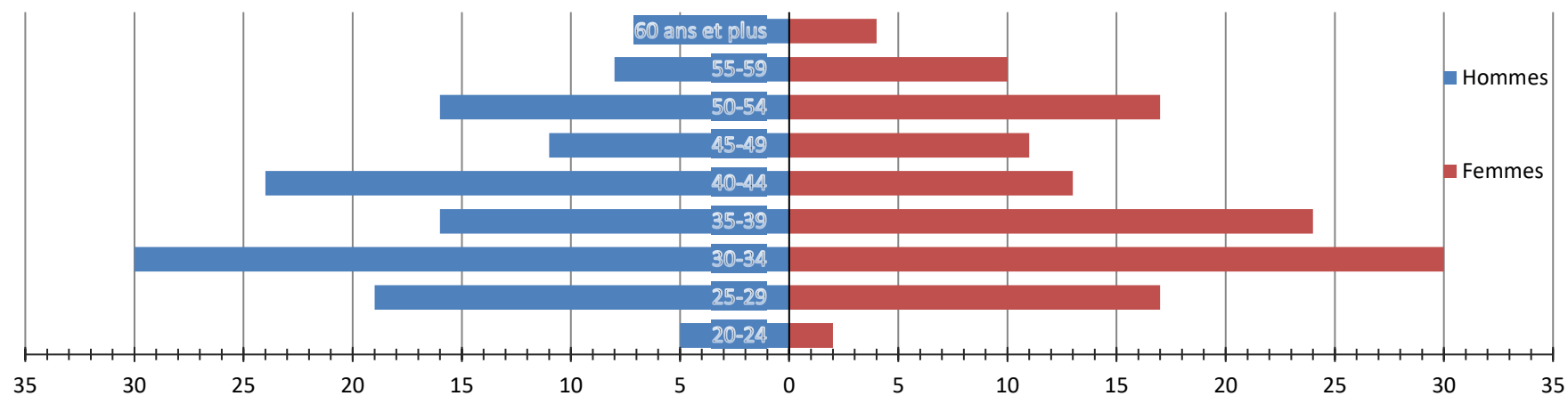
La démographie des BIATSS

Âge moyen		
Femmes	Hommes	Total
40.5	40.1	40.3



49 % de féminisation

BIATSS par tranche d'âge et par sexe



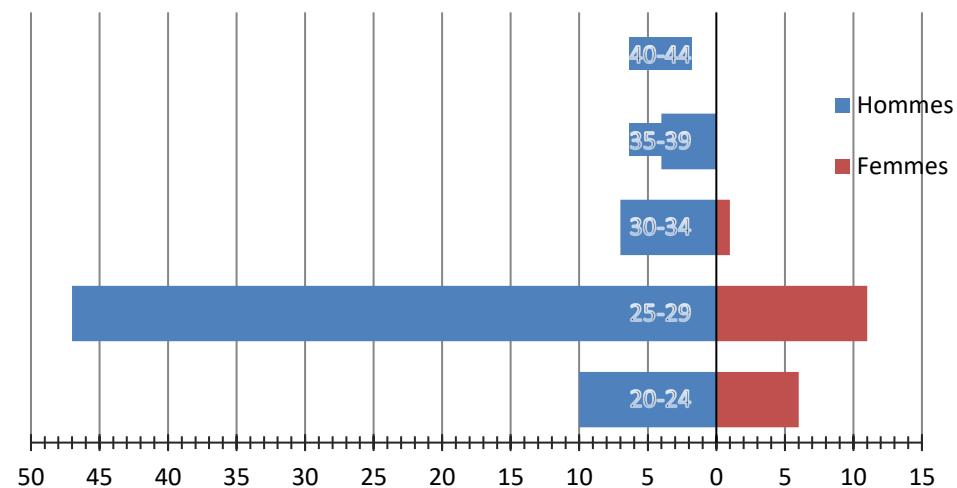
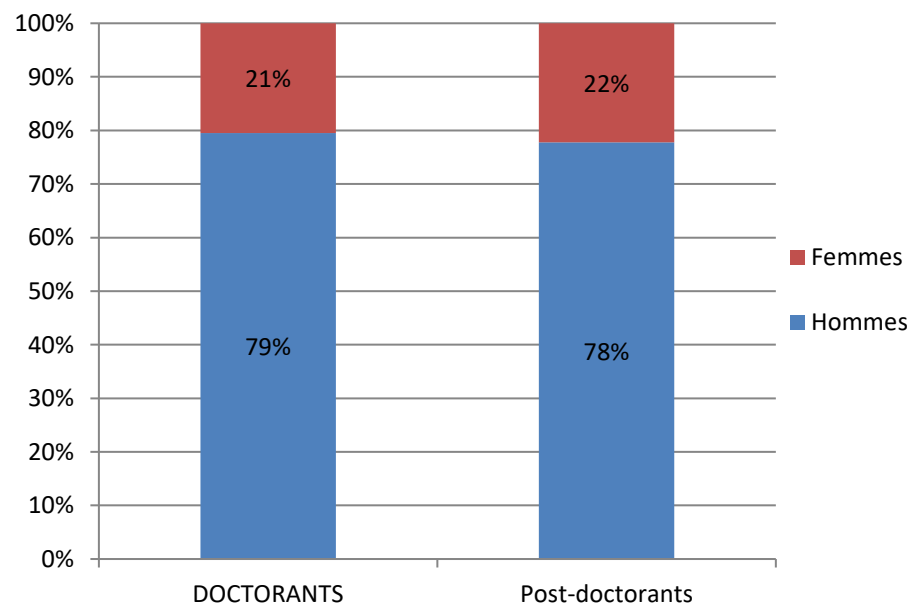
23 % des agents BIATSS ont entre 30 et 34 ans.

La démographie des Doctorants* et Post-doctorants

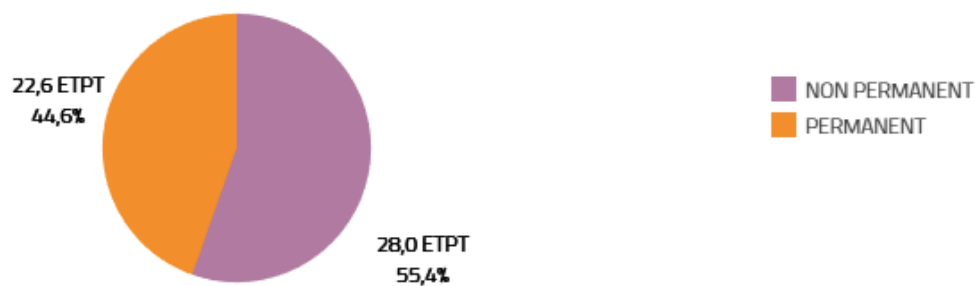
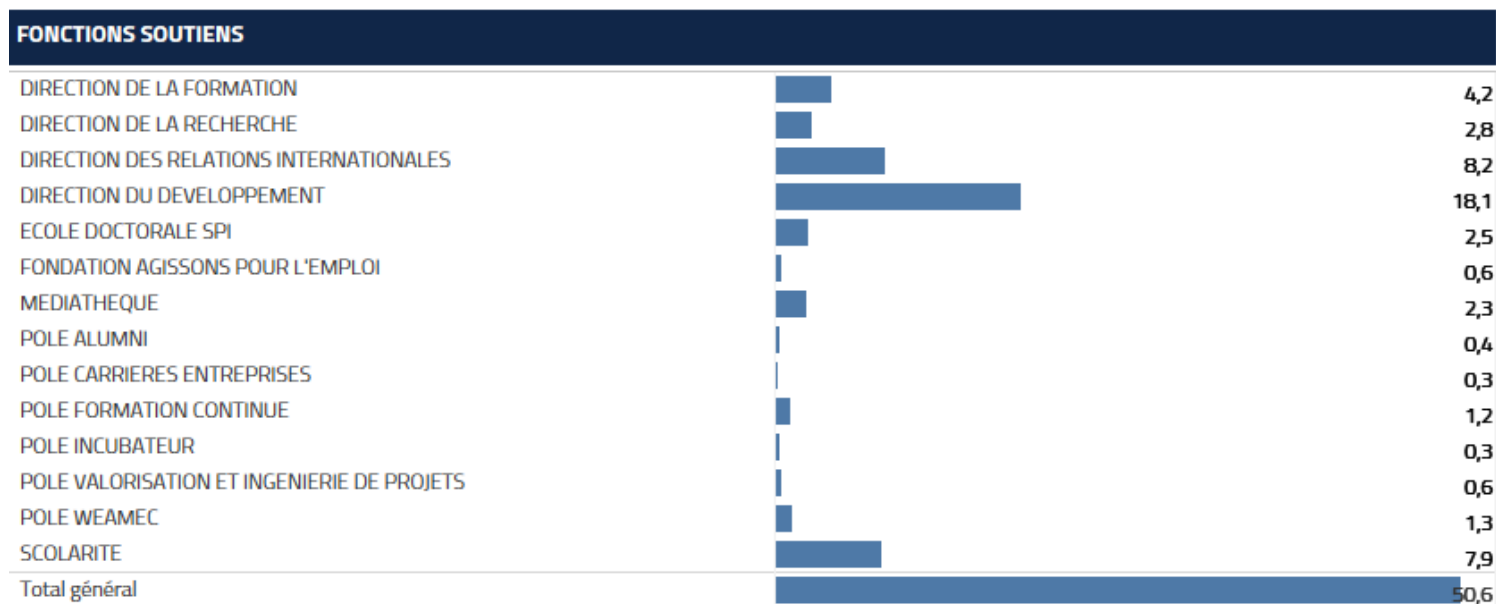
*contrat doctoral et IGE doctorant

	Âge Moyen		
	Femmes	Hommes	Total
DOCTORANTS et POST-DOCTORANTS	25.7	28	27.5

La répartition Femmes/Hommes et par tranche d'âge des Doctorants et Post-doctorants



La répartition par affectation (en ETPT)



Permanent : titulaires + CDI - Non permanent : CDD

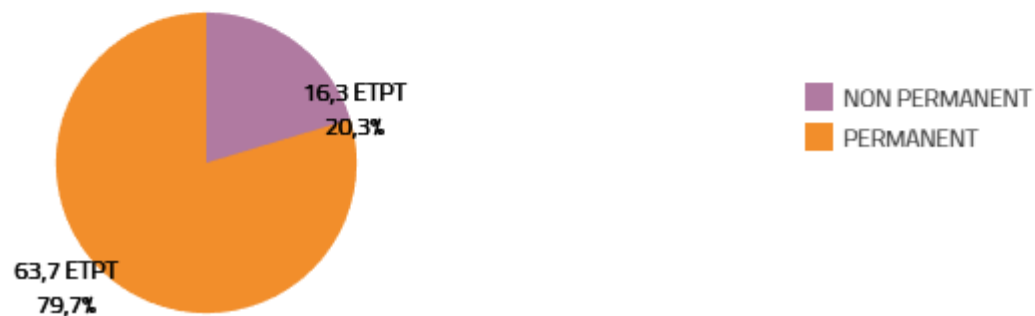
FONCTIONS SUPPORTS

AGENCE COMPTABLE		7,7
BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES		1,6
CELLULE D'AIDE AU PILOTAGE		1,6
DIRECTION		2,5
DIRECTION DE LA COMMUNICATION		7,7
DIRECTION DE LA PREVENTION DES RISQUES ET DES SERVICES TECHNIQUES		8,8
DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIERES		5,3
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES		9,0
DIRECTION DU SYSTEME D'INFORMATION		11,9
DIRECTION GENERALE DES SERVICES		1,8
DIRECTION IMMOBILIER		8,1
INFIRMERIE		0,9
Total général		66,9

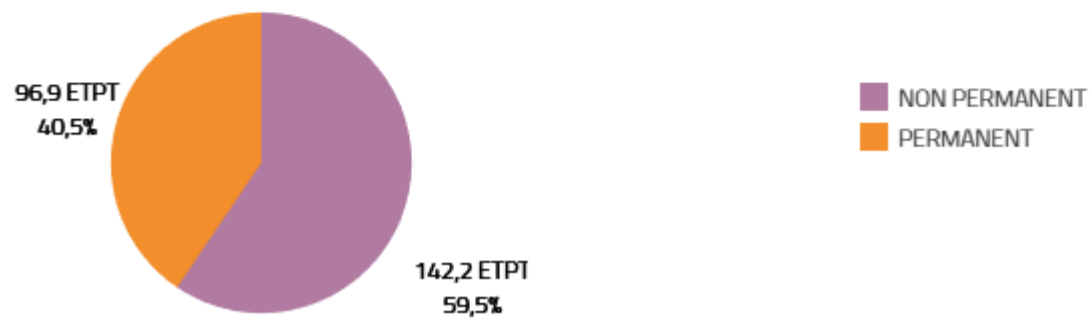


FORMATION

DEPARTEMENT AUTOMATIQUE ET ROBOTIQUE	10,6
DEPARTEMENT COMMUNICATION LANGUE, ENTREPRISE	17,0
DEPARTEMENT DES FORMATIONS PAR ALTERNANCE	1,3
DEPARTEMENT DES MASTERS	0,5
DEPARTEMENT INFORMATIQUE ET MATHÉMATIQUES	9,6
DEPARTEMENT INGÉNIERIE DES PRODUITS ET SYSTÈMES INDUSTRIELS	14,7
DEPARTEMENT MÉCANIQUE DES FLUIDES ET ÉNERGETIQUE	12,3
DEPARTEMENT MÉCANIQUE, MATÉRIAUX ET GÉNIE CIVIL	12,6
DEPARTEMENT TICE	1,5
Total général	80,0



RECHERCHE	
AMBIANCE ARCHITECTURES URBANITES	4,8
INSTITUT DE CALCUL INTENSIF	13,5
INSTITUT DE RECHERCHE EN GENIE CIVIL ET MECANIQUE	73,3
INSTITUT DE RECHERCHE SCIENCES ET TECHNIQUES DE LA VILLE	2,0
LABORATOIRE D'HYDRODYNAMIQUE ENERGETIQUE ET ENVIRONNEMENT ATMOS...	80,8
LABORATOIRE DE MATHEMATIQUES JEAN LERAY	5,9
LABORATOIRE DES SCIENCES DU NUMERIQUE DE NANTES	58,8
Total général	239,1



HORS ETABLISSEMENT

ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE TECHNIQUES AVANCEES BRETAGNE	6,0
EXTERIEUR HORS RECHERCHE	0,6
EXTERIEUR RECHERCHE	2,5
Total général	9,0



La formation

Les domaines de formations mobilisés étaient pour l'année 2019 :

Catégorie A

Achats publics

Communication et services aux usagers

Économie, finance et gestion

Environnement professionnel

Hygiène Santé et Sécurité au travail

Informatique et bureautique

Langues

Management

Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle

Ressources Humaines

Catégorie B

Communication et services aux usagers

Hygiène Santé et Sécurité au travail

Informatique et bureautique

Langues

Préparation aux concours et examens professionnels

Ressources Humaines

Catégorie C

Économie, finance et gestion

Environnement professionnel

Hygiène Santé et Sécurité au travail

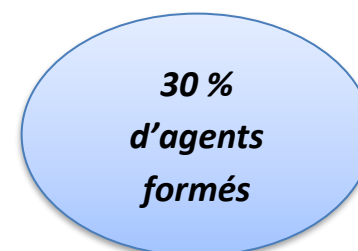
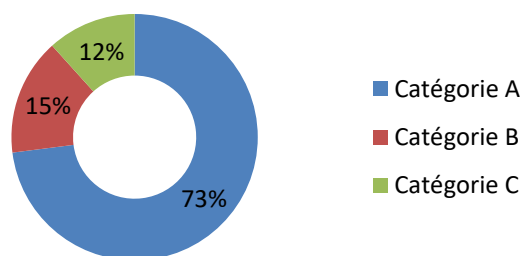
Langues

Préparation aux concours et examens professionnels

Les effectifs et nombre d'heures de formation dispensées en 2019 (Hors formation pédagogique des enseignants-chercheurs)

2019	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre de formations disponibles	10	6	5
Nombre d'heures de formation	1797	415	277
Nombre d'heures de formation en moyenne par agent formés	17,97	19,76	17,31
Nombre d'agents formés	100	21	16
Coût moyen par agent formé	513 €	380 €	318 €
Coûts	51 705 €	7 984 €	5 089 €

Répartition des agents formés



+ 101 % d'agents formés de 2018 à 2019

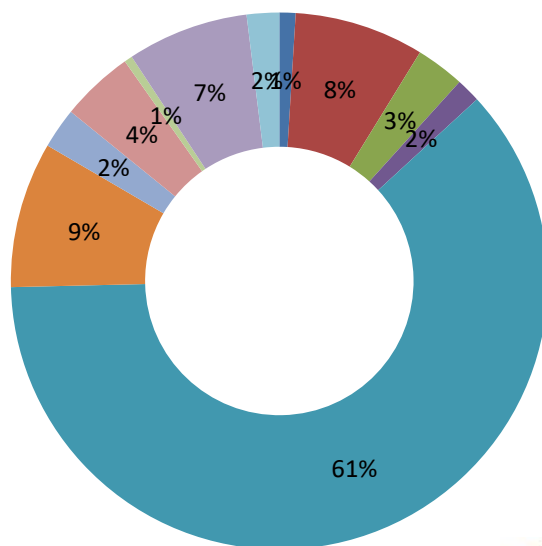
Formations dispensées en 2019	Nombre de bénéficiaire de formation*	Coût des formations
Achats publics	2	0
Communication et services aux usagers	16	6 994
Économie, finance et gestion	6	10 832
Environnement professionnel	3	1 040
Hygiène Santé et Sécurité au travail	126	21 048
Informatique et bureautique	18	12 385
Langues	5	5 175
Management	9	4 062
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	1	670
Ressources Humaines	15	2 572
Préparation aux concours	4	0
TOTAL	205	64 778 €

**Un agent peut suivre une ou plusieurs formations*



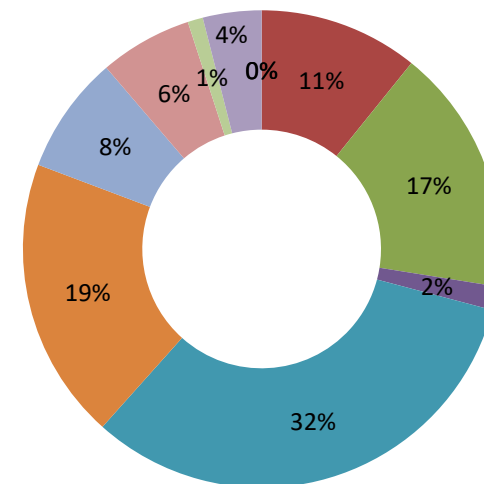
+ 21 500 € de dépenses de formation de 2018 à 2019

Répartition des agents formés par formation



- Achats publics
- Communication et services aux usagers
- Économie, finance et gestion
- Environnement pro
- Hygiène Santé et Sécurité au travail
- Informatique et bureautique
- Langues
- Management
- Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement perso à visée pro
- Ressources Humaines
- Prépa concours

Répartition des coûts de formation



64 778 €
Coût des formations

Les changements de corps Titulaire

	2016		2017		2018		2019	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Nombre de candidats potentiels	41	2	41	0	36	3	36	3
Dossiers déposés	15	2	15	0	22	3	18	3
Nombre de promotions	0	0	1	0	2	0	1	0
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	0	0	6.67 %	0	9.09 %	0	5.56 %	0

En 2019, un seul agent de l'établissement a obtenu une promotion de corps sur liste d'aptitude.

Les changements de grades Titulaire

	2016		2017		2018		2019	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Nombre de candidats potentiels	18	3	13	1	20	1	18	3
Dossiers déposés	8	0	8	1	14	1	12	0
Nombre de promotions	3	0	3	0	6	1	1	0
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	37.5 %	0	37.5 %	0	42.86 %	100 %	8.33 %	0

En 2019, un seul agent a obtenu une promotion de grade.

Les promotions des personnels en CDI

	2018		2019	
	Nombre de candidats	Nombre de promotions	Nombre de candidats	Nombre de promotions
Grade	14	1	10	1
Corps	8	1	6	1

Les relations professionnelles – les instances

Instances – politique générale d'établissement

Instances représentatives	Dates des réunions	Nombre de réunion
Conseil scientifique plénier	25/03/2019	2
	28/05/2019	
Conseil d'administration plénier	25/02/2019	7
	05/03/2019	
	17/06/2019	
	08/07/2019	
	30/09/2019	
	09/10/2019	
	09/12/2019	
Conseil des études plénier	17/05/2019	5
	12/06/2019	
	19/09/2019	
	12/11/2019	
	28/11/2019	

Instances représentatives du personnel

Instances représentatives	Dates des réunions	Nombre de réunion
Comité Technique (CT)	07/03/2019	4
	03/07/2019	
	23/09/2019	
	05/12/2019	
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	21/05/2019	4
	14/06/2019	
	23/09/2019	
	05/12/2019	

Instances – mesures individuelles

Instances représentatives	Dates des réunions	Nombre de réunion
Conseil d'Administration Restreint aux Enseignants-Chercheurs (CAR)	09/01/2019	8
	21/01/2019	
	20/03/2019	
	22/05/2019	
	03/06/2019	
	01/07/2019	
	22/10/2019	
	10/12/2019	

Instances représentatives	Dates des réunions	Nombre de réunion
Conseil Scientifique Restreint aux Enseignants-Chercheurs (CSR)	15/01/2019	7
	18/03/2019	
	24/04/2019	
	26/06/2019	
	10/10/2019	
	07/11/2019	
	22/11/2019	
Conseil des Etudes Restreint aux Enseignants-chercheurs (CER)	19/09/2019	3
	10/10/2019	
	28/11/2019	

Instances représentatives	Dates des réunions	Nombre de réunion
Comité Paritaire d'Etablissement 1 ^{er} groupe (ITRF)	29/01/2019	4
	19/02/2019	
	27/06/2019	
	25/09/2019	
Comité Paritaire d'Etablissement 2 ^{ème} groupe (AENES)	26/02/2019	2
	23/04/2019	

La participation aux élections professionnelles

ELECTIONS CNESER DU 13/06/2019

Collège	Nb de sièges à pourvoir au niveau national
Professeurs d'université et personnels assimilés	10
Autres enseignants-chercheurs et assimilés	10
Personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service	5

Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche	Collège des professeurs d'université et personnels assimilés	Collège des autres enseignants-chercheurs et assimilés	Personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service	Total
Inscrits	38	90	241	369
Votants	12	14	51	77
Abstention	26	76	190	292
Taux de participation	32%	16%	21%	21%

ELECTIONS PARTIELLES DU 28/02/2019

Élections partielles du conseil des études de l'ECN

Collège	Nb de sièges à pourvoir
Autres personnels enseignants	1
Etudiants de 3ème cycle	2

Élections partielles du conseil scientifique de l'ECN

Collège	Nb de sièges à pourvoir
Docteurs d'Etat ou H.D.R. ne relevant pas des catégories précédentes	1*
Autres enseignants	1*
Personnels ATOS autres qu'ingénieur ou technicien	1*
Etudiants de 3ème cycle	1

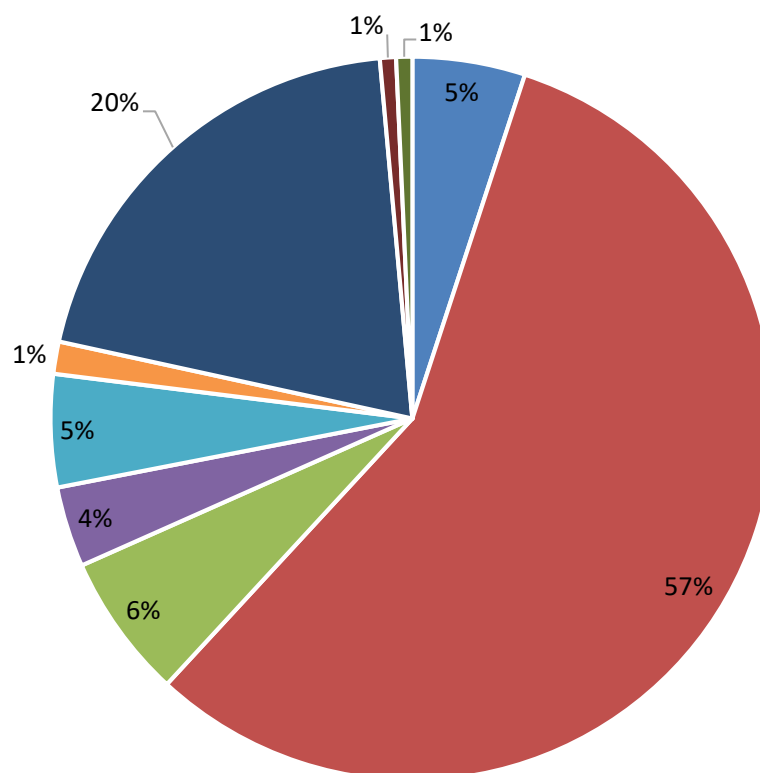
*Pas d'élection pour ce collège en l'absence de candidature

Conseil des études	Collège des Autres personnels enseignants	Collège des étudiants de 3ème cycle	Total
Inscrits	22	233	255
Votants	8	16	24
Abstention	14	217	231
Taux de participations	36%	7%	9%
Conseil scientifique	Collège des étudiants de 3ème cycle		
Inscrits	233		
Votants	18		
Abstention	215		
Taux de participation	8%		

Les absences

Type d'absence	Nombre d'agents	Durée totale par types d'absences (en jours)	Durée moyenne d'absences par agent (en jours)	Durée minimum	Durée Maximum
Accident de travail/service/trajet	7	15	2,1	0	8
Congé maladie ordinaire	79	1899	24,0	1	92
Congé maternité	9	690	76.7	16	135
Congé pathologique	5	70	14	14	14
Congé paternité	7	77	11	11	11
Congé parental	2	441	220,5	180	261
Congé enfant malade	28	75	2.6	0.5	11
Congé longue maladie	1	135	135	135	135
Congé grave maladie	1	126	126	126	126

Absentéisme 2019



**3528 jours
d'absence
au total**

- Accident de travail/service/trajet
- Congé maladie ordinaire
- Congé maternité
- Congé pathologique
- Congé paternité
- Congé parental
- Congé enfant malade
- Congé longue maladie
- Congé grave maladie

Détails des accidents de travail

Nombre d'accidents sans arrêts	4
Nombre d'accidents avec arrêts entre 0 et 0,5 jours d'arrêt	0
Nombre d'accidents avec arrêts entre 1 et 3 jours	1
Nombre d'accidents avec arrêts entre 4 et 21 jours	2
Nombre d'accidents avec arrêts entre 22 et 89 jours	0
Nombre d'accidents avec arrêts de 90 jours ou plus	0
Total accidents avec arrêt	3

Nombre d'h annuelles/Agent	1 607
Nombre d'h théoriquement travaillées en 2019	745 648

Nombre de jours d'arrêt total AT	15
Indice de fréquence AT*	6.47
Taux de gravité AT**	0.02

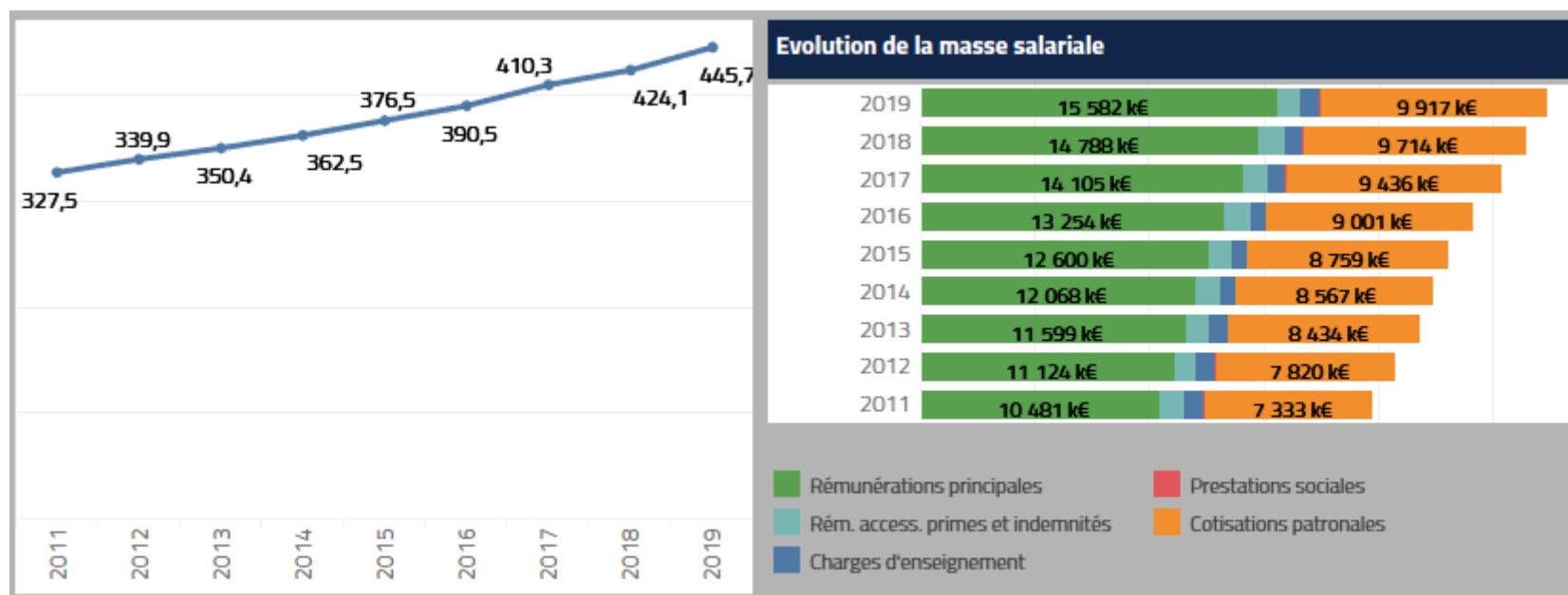
$$* \text{Indice de fréquence AT} = \frac{\text{nb des AT} > 1 \text{ jour d'arrêt}}{\text{effectif salarié}} * 1000$$

$$** \text{Taux de gravité AT} = \frac{\text{nb des journées perdues par incapacité temporaire}}{\text{heures travaillées}} * 1000$$

La rémunération

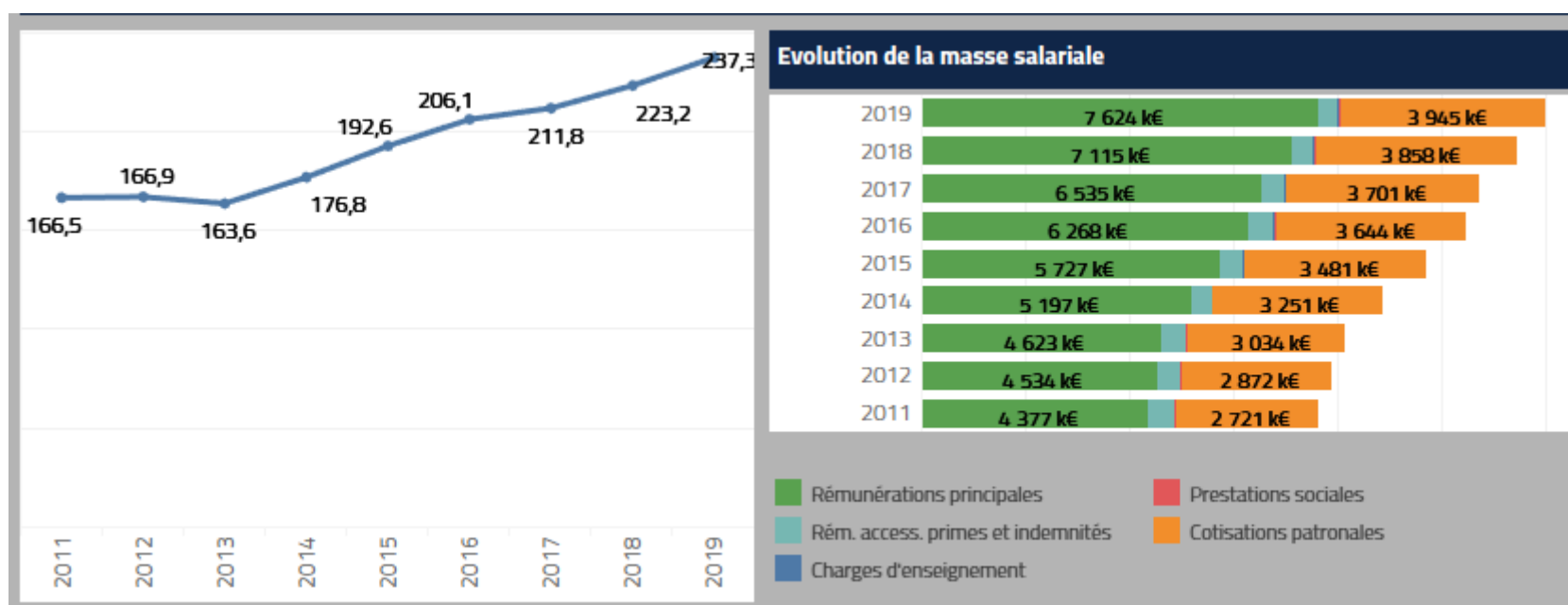
A compter de 2019, les éléments de rémunération sont issus des données consolidées par la Cellule d'Aide au Pilotage qui seront mises à disposition sur l'intranet de l'établissement du fait du changement de méthodes et de sources de données. Des écarts peuvent être observés par rapport aux bilans sociaux précédents.

Evolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE

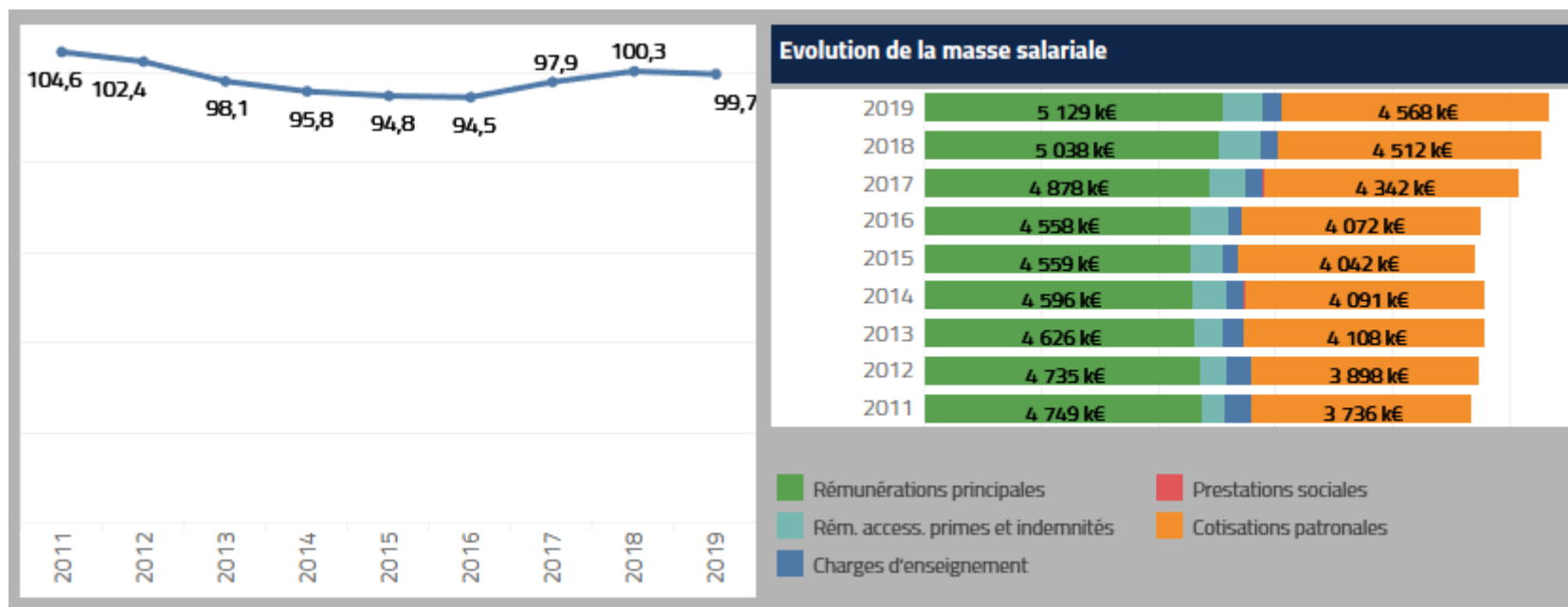


Evolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE par type d'emploi

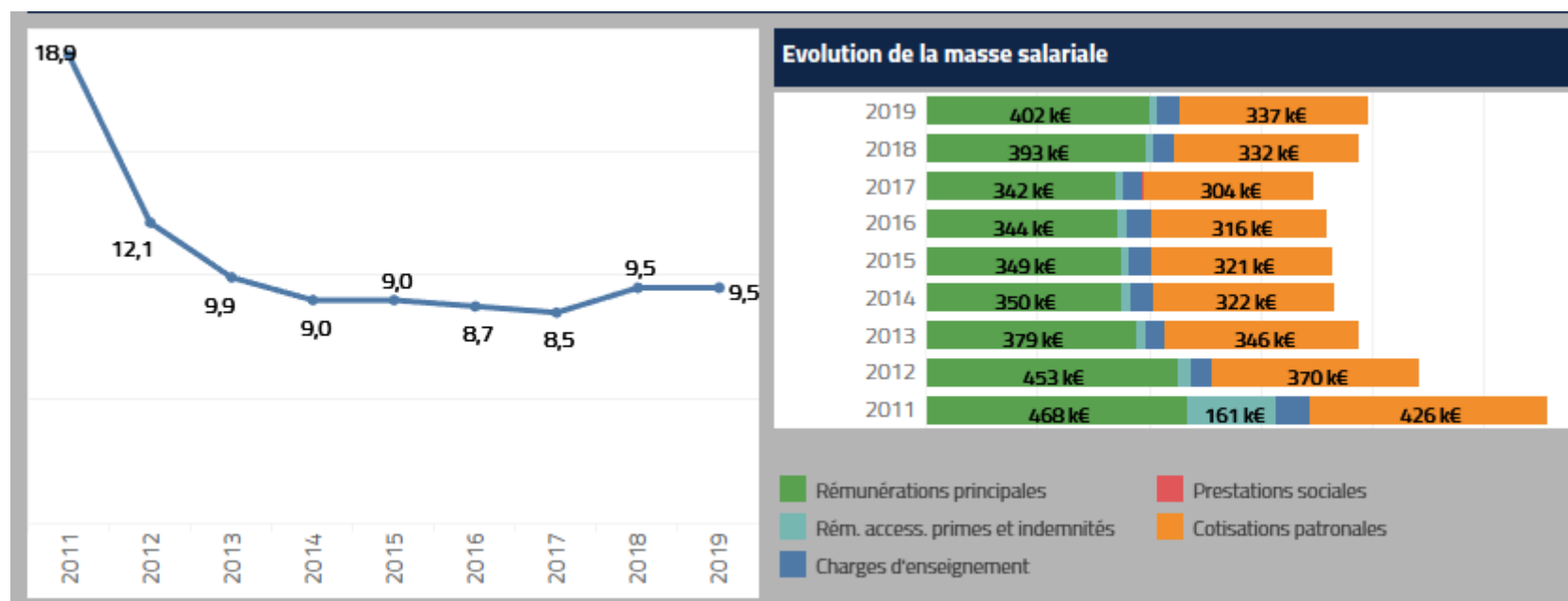
BIATSS



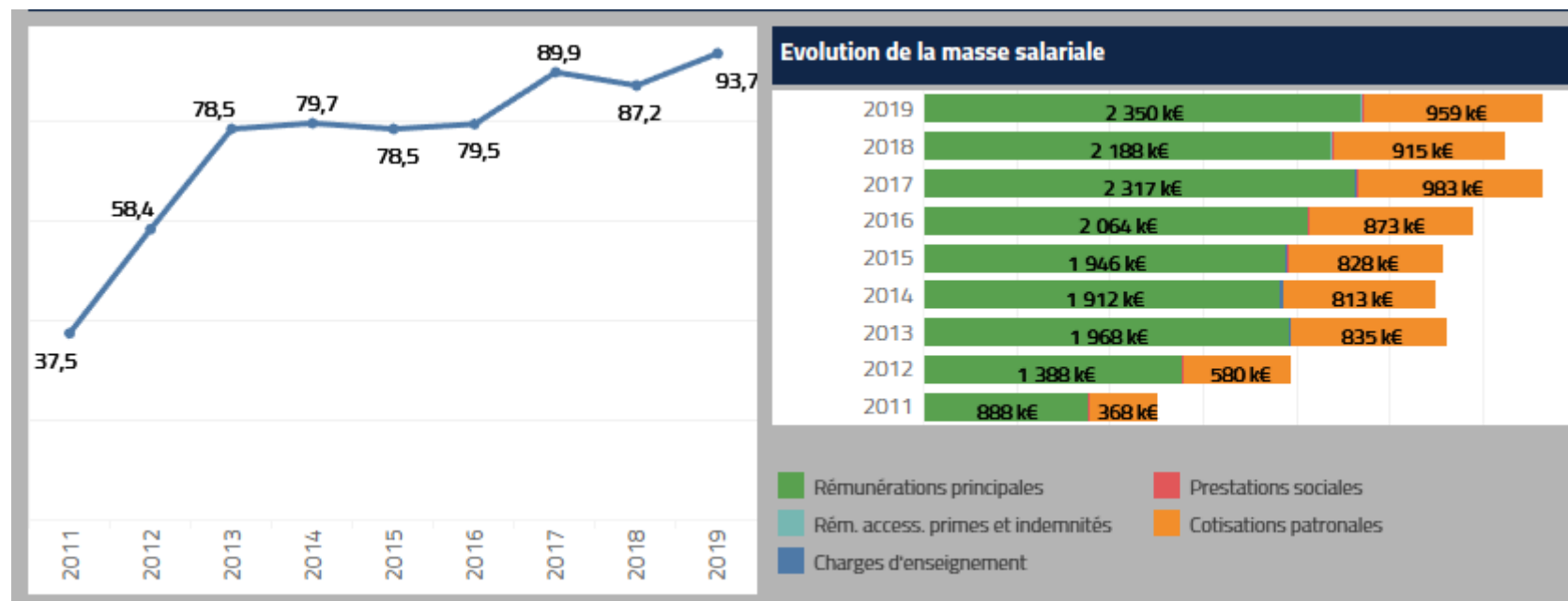
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



ENSEIGNANTS



DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS



La rémunération principale de l'établissement (montant net)

	Rémunération 2019
Rémunération mensuelle moyenne	2 502 €
Rémunération mensuelle médiane	2 079 €

Les autres types de rémunération

	Nombre d'heures équivalent Travaux Dirigés	Nombre de vacataires sur l'année 2019
Vacataires	9804	399

	Montant brut versé	Nombre d'agent concerné
Remboursement transport domicile-travail	45 415 €	186



+ 3 805 € de remboursement transport de 2018 à 2019

Actions sociales 2019	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel
Restauration	1 303 repas à 1,27€	1 655,64 €
Subventions pour séjours d'enfants	3	635,64 €
Allocations aux parents d'enfants handicapés	2	3 431,82€
Total		5 724 €

Prestations sociales



Evolution des dépenses d'actions sociales

2016	2017	2018	2019
6 353,51 €	5 857,56 €	6 768,86 €	5 724,10 €



-10% depuis 2016

capés ■ Subventions pour séjours enfants ■ Restauration

La prise en charge du handicap

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fixe des objectifs pour l'intégration des personnes handicapées dans la société et le monde du travail. L'Ecole Centrale de Nantes est tenue d'employer comme tout employeur public de plus de 20 personnes au moins 6% de personnels en situation de handicap, il s'agit des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Cette obligation a été reprise par la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Conscient des efforts à réaliser afin de répondre à ses obligations en la matière, l'établissement a désigné une correspondante handicap. Sa mission est de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et de mettre en œuvre les mesures susceptibles de faciliter cette insertion professionnelle dans plusieurs domaines tels que la sensibilisation, le recrutement, le maintien dans l'emploi...

Données 2019 de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

DOETH	2019
Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	23
Effectif total ECN déclaré de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	5
Nombre d'unités manquantes avant réduction	18
Nombre d'unités manquantes après réduction	15
Contribution ECN 2019	75 942 €
Taux direct	1,29%
Taux légal	2,03%

On distingue le taux d'emploi direct et le taux d'emploi légal. Le taux direct est le ratio entre les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total. Le taux légal prend en compte le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et certaines dépenses réalisées par l'établissement en faveur du personnel en situation de handicap.

Suivi de CRCT

Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT est accordé par le Conseil National des Universités (CNU) après avis du Directeur de l'établissement et du CSR, au vu d'un projet présenté par le candidat.

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de CRCT demandé	1	0	1	1	1
Nombre de CRCT accordé	1	0	1	1	1

Suivi des CET

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par décret.

		Nombre d'agents concernés	Solde ancien CET (01/01/2019)	Solde CET (01/01/2019)	Solde final ancien CET (31/12/2019)	Solde final Nouveau CET avant exercice du droit d'option (31/12/2019)	Nombre de jours indemnisables
Titulaires	Catégorie A	18	1	293	1	416	188
	Catégorie B	2	-	12		13	0
	Catégorie C	1	-	0		0	0
	Sous-total	21	1	305	1	429	188
Non titulaires	Catégorie A	57	-	453		847	261
	Catégorie B	4	-	2		10	0
	Catégorie C	2	-	4		4	0
	Doctorant*	-	-	-		-	-
	Sous-total	63	0	459	0	861	261
Total		84	1	764	1	1290	449

* Les CET des doctorants sont en cours de traitement.

Glossaire

AENES : Personnel de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur.
BIATSS : Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé
CA : Conseil d'Administration
CE : Conseil des Etudes
CET : Compte-Epargne Temps.
CNESER : Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
CPE : Comité Paritaire d'Etablissement
CS : Conseil Scientifique
CT : Comité Technique
ECN : Ecole Centrale de Nantes
HDR : Habilitation à Diriger des Recherches
ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation.
IGE : Ingénieur d'Etudes
IGR : Ingénieur de Recherche
RAB : Rémunération annuelle brute
RCE : Responsabilités et Compétences Elargies
SIRH : Système d'Information de gestion des Ressources Humaines