

SHAKE THE FUTURE.



# Rapport Social Unique 2021

Elaboré par :

La Direction des Ressources Humaines

Avec le concours de la Cellule d'Aide au Pilotage

## Table des matières

<b>PRESENTATION .....</b>	<b>5</b>
<b>EMPLOIS ET EFFECTIFS CONSOLIDES.....</b>	<b>6</b>
EMPLOIS.....	6
EFFECTIFS.....	7
REPARTITION DES AGENTS (TITULAIRES OU NON) PAR CATEGORIE D'EMPLOI.....	8
REPARTITION DES PERSONNELS TITULAIRES ET NON TITULAIRES PAR GENRE .....	9
<b>REPARTITION PAR GENRE DES PERSONNELS EN FONCTION PAR CATEGORIE D'EMPLOI.....</b>	<b>10</b>
EFFECTIFS BIATSS.....	11
<i>Répartition des BIATSS selon la catégorie .....</i>	<i>11</i>
EFFECTIFS HEBERGES RECENSES.....	12
<b>EMPLOIS : CARACTERISTIQUES .....</b>	<b>13</b>
ÂGE MOYEN.....	13
TYPOLOGIE DES ENSEIGNANTS-CERCHEURS ET ENSEIGNANTS.....	14
<i>Enseignants-chercheurs et enseignants par tranche d'âge et par genre .....</i>	<i>16</i>
TYPOLOGIE DES BIATSS.....	17
<i>Répartition des BIATSS par tranche d'âge et par genre .....</i>	<i>18</i>
DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS.....	19
REPARTITION PAR AFFECTATION (EN ETPT) .....	20
<b>RECRUTEMENTS EN 2021 .....</b>	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
EN COURS DE CONSTRUCTION – SERA PRESENTE AU CT DU 29/11/2022.....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
<b>DISCIPLINE.....</b>	<b>28</b>
<b>DEPARTS .....</b>	<b>28</b>
NATURE DES DEPARTS.....	28
REPARTITION DES FINS DE CONTRAT PAR CATEGORIE D'EMPLOI .....	29
<b>FORMATION.....</b>	<b>31</b>
EFFECTIFS ET NOMBRE D'HEURES DE FORMATION DISPENSEES EN 2021.....	32
FORMATIONS SUIVIES PAR GRAND DOMAINE .....	33
PAR GRAND DOMAINE : REPARTITION DES COUTS DE FORMATION ET DES AGENTS FORMES .....	34
<b>CHANGEMENTS DE CORPS ET DE GRADES .....</b>	<b>35</b>
CHANGEMENTS DE CORPS DES PERSONNELS TITULAIRES.....	35
CHANGEMENTS DE GRADES DES PERSONNELS TITULAIRES.....	35
PROMOTIONS DES PERSONNELS EN CDI .....	36
<b>RELATIONS PROFESSIONNELLES – INSTANCES.....</b>	<b>37</b>
INSTANCES – POLITIQUE GENERALE D'ETABLISSEMENT.....	37
INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	38
INSTANCES – MESURES INDIVIDUELLES .....	39
PARTICIPATION AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES .....	40
<b>ABSENCES.....</b>	<b>42</b>
TYPES D'ABSENCES.....	42

ACCIDENTS DE TRAVAIL .....	44
EVOLUTION SI POSSIBLE DE 2019 A 2021 .....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
<b>REMUNERATION .....</b>	<b>45</b>
EVOLUTION DES ETPT ET DE LA MASSE SALARIALE DEPUIS L'ACCESSION AUX RCE .....	45
EVOLUTION DES ETPT ET DE LA MASSE SALARIALE DEPUIS L'ACCESSION AUX RCE PAR TYPE D'EMPLOI .....	46
REMUNERATION PRINCIPALE DE L'ETABLISSEMENT .....	48
MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULEE DES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES DES AGENTS .....	48
AUTRES TYPES DE REMUNERATION .....	49
<b>HANDICAP .....</b>	<b>51</b>
DECLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (DOETH) .....	51
ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP .....	52
<i>Les actions pour le handicap</i> .....	52
<i>Actions en 2021</i> .....	53
<b>CONGE POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THEMATIQUES (CRCT) .....</b>	<b>54</b>
<b>COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET) .....</b>	<b>55</b>
<b>TELETRAVAIL .....</b>	<b>56</b>
<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>57</b>

## Du bilan social au Rapport Social Unique

Le bilan social était 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.

Le Décret no 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique prévoit une période transitoire du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022, pendant laquelle le rapport social unique est présenté au Comité Technique et une base de données sociales unique est constituée. Celle-ci comportera sous forme dématérialisée les données concernant les agents relevant du Comité Social.

Le Rapport Social Unique est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée et rapporte des informations relatives aux deux ou trois années précédentes.

Ce rapport présente les principales données attendues dans la base de données sociales :

- L'emploi
- Le recrutement
- Les parcours professionnels
- La formation
- Les rémunérations
- La santé au travail
- L'organisation et les conditions de travail
- L'action et les prestations sociales
- Le dialogue social
- La discipline

Pour l'Ecole Centrale de Nantes, ce rapport social, comme le bilan social précédemment a pour objectif :

- De mieux connaître les éléments constitutifs de la masse salariale, la cartographie des emplois, les évolutions récentes et les données relatives à la santé, l'organisation du travail.
- 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.

Dans un contexte en pleine mutation (évolution des politiques publiques, environnement plus compétitif, évolutions sociétales...), le rapport social unique est un outil de diagnostic au service du développement de la politique RH. La Base de données sociale unique permettra de nourrir le rapport social unique avec des indicateurs construits et efficaces.

La Cellule d'Aide au Pilotage et le service RH ont constitué une première base de données sociales unique qui sera progressivement enrichie selon les critères relatifs au statut d'emploi, au genre, à la catégorie, à l'affectation. Cette base contribue à l'établissement du Rapport Social Unique et sera actualisée chaque année.

## 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 et 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<sup>e</sup> 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 plateforme dédiée à la création d'entreprises. Cet investissement doit permettre aux jeunes étudiants qui ont la fibre entrepreneuriale de lancer leur propre projet.

En 2017, l'Université de Nantes, Centrale Nantes, le CHU de Nantes et l'Inserm se sont alliés autour de l'initiative NExT (Nantes Excellence Trajectory) et ont déposé un dossier commun en vue de l'appel à projet du PIA2 (Programme Investissement d'Avenir). Le projet NExT a pour ambition de renforcer la dynamique de recherche et de formation pour faire de Nantes un site universitaire d'excellence au niveau international en santé et en ingénierie.

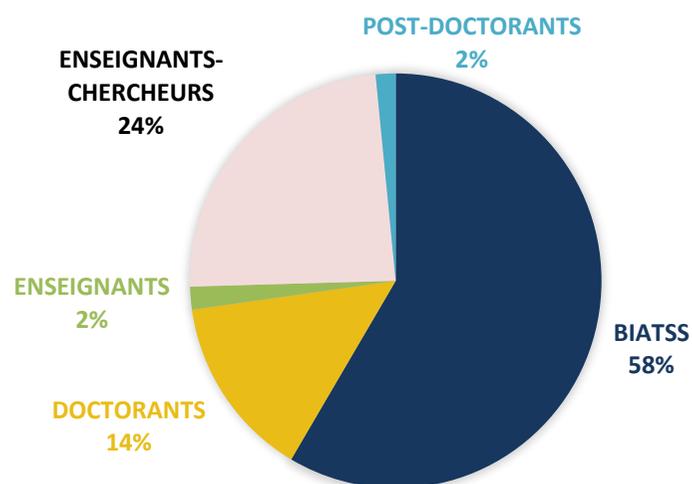
Engagée depuis octobre 2019 dans la démarche, HRS4R Human Resources Strategy for Researchers ou la Stratégie des Ressources Humaines pour les Chercheurs, Centrale a obtenu le label. Cette labélisation vise à garantir l'attractivité des carrières de recherche et à améliorer les conditions de recrutement et de travail des chercheurs à travers toute l'Europe.

## Emplois et effectifs consolidés

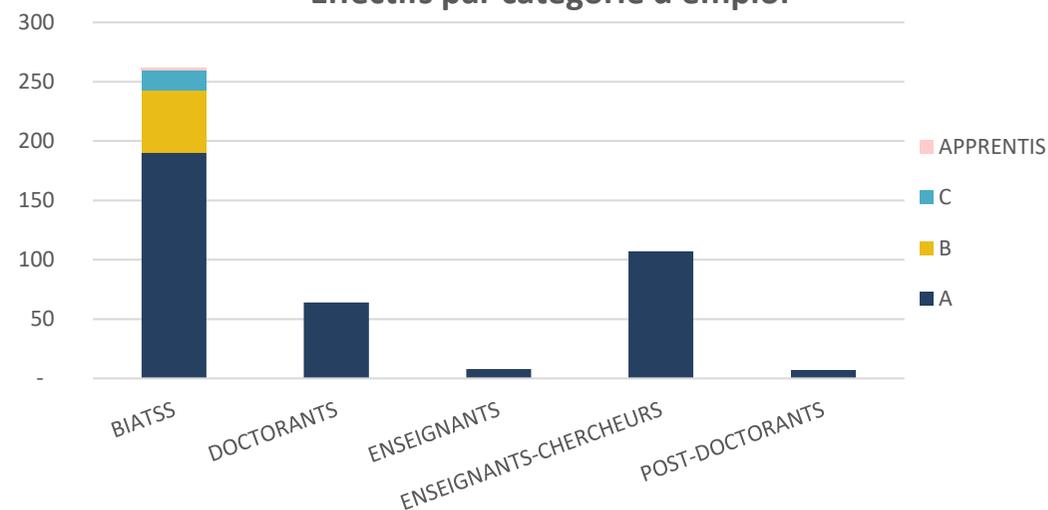
**Emplois** (personnes physiques au 31/12/2021)

	A		B		C		APPRENTIS		Totaux
	F	H	F	H	F	H	F	H	
APPRENTIS	-	-	-	-	-	-	1	1	2
BIATSS	84	106	40	13	12	5	-	-	260
DOCTORANTS	17	47	-	-	-	-	-	-	64
ENSEIGNANTS	2	6	-	-	-	-	-	-	8
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	16	91	-	-	-	-	-	-	107
POST-DOCTORANTS	-	7	-	-	-	-	-	-	7
<b>TOTAUX</b>	<b>119</b>	<b>257</b>	<b>40</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>448</b>

### Répartition des effectifs par emploi (total : 448)



### Effectifs par catégorie d'emploi



58 % des effectifs sont des BIATSS dont 190 sont des catégories A

## Effectifs

Effectifs	
*en personnes physiques	448
**en équivalent Temps Plein	440,4
***en équivalent Temps Plein Travaillé	439,8

\* Nombre de personnes total au 31/12/2021

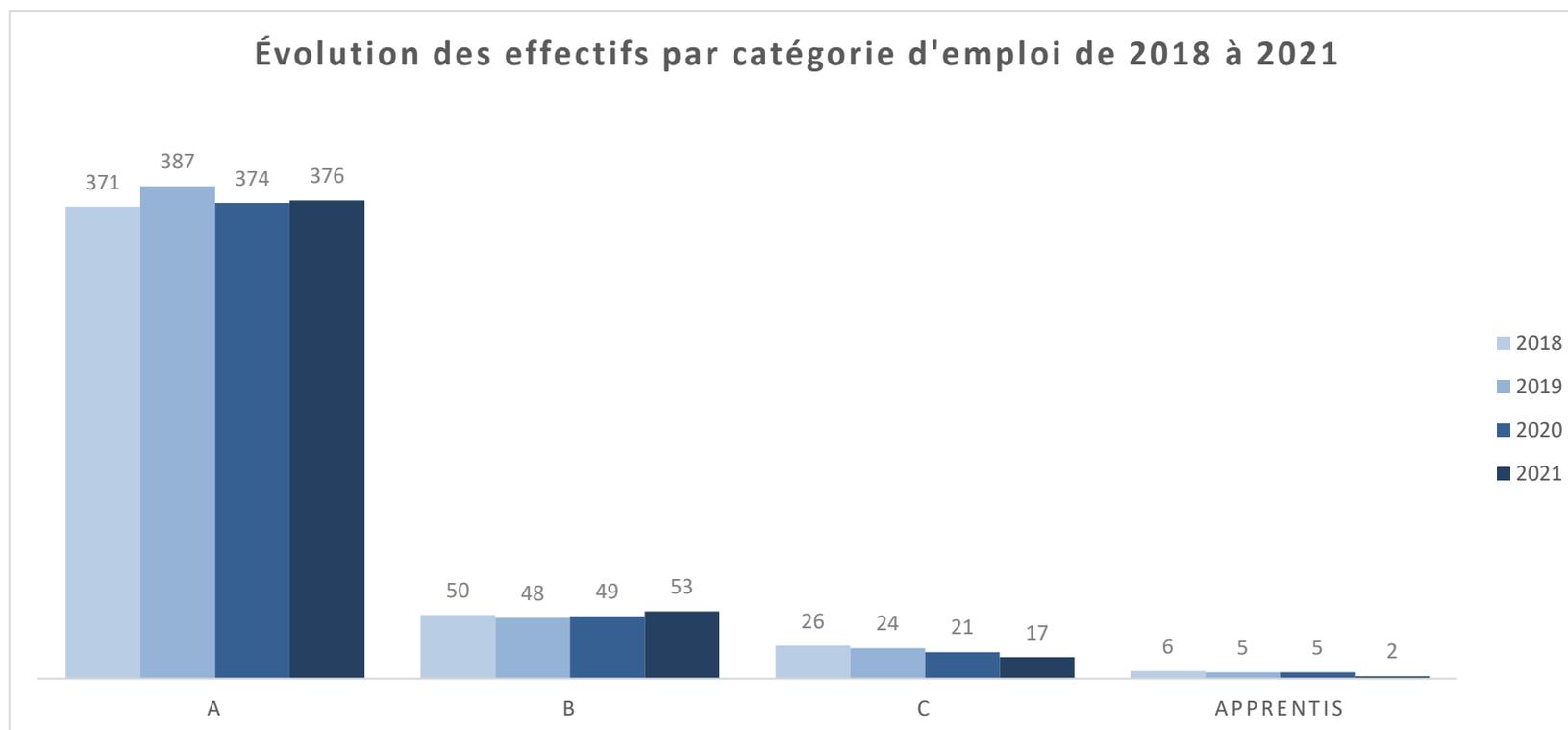
\*\* Proportionnel à l'activité du salarié (exemple : 1 salarié à temps plein 100% compte pour 1 - 1 salarié à 80% compte pour 0,80)

\*\*\* 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)

## Répartition des agents (titulaires ou non) par catégorie d'emploi

En personnes physiques au 31/12/2021

	2018				2019				2020				2021			
	A	B	C	Apprentis												
<b>Titulaires</b>	135	13	12		133	13	11		130	13	10		129	13	8	
<b>Non titulaires</b>	236	37	14	6	254	35	13	5	244	36	11	5	247	40	9	2
<b>TOTAUX</b>	<b>371</b>	<b>50</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>387</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>374</b>	<b>49</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>376</b>	<b>53</b>	<b>17</b>	<b>2</b>



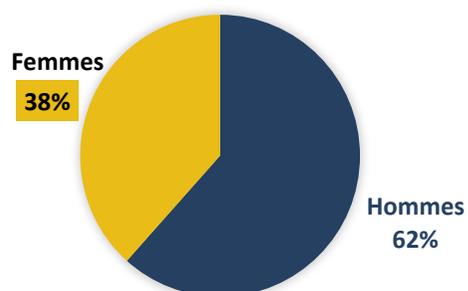
## Répartition des personnels titulaires et non titulaires par genre

En personnes physiques au 31/12/2021

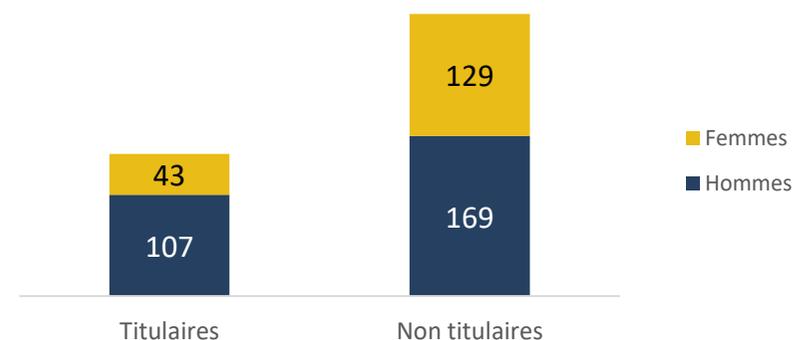
	2018		2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	114	45	114	43	111	42	107	43
Non titulaires	193	100	185	122	174	122	169	129
TOTAUX	308	145	299	165	285	164	276	172

Les personnels titulaires représentent 33 % des personnels de l'établissement.

### Répartition par genre de l'ensemble des personnels



### Répartition par genre des personnels titularisés et non titularisés



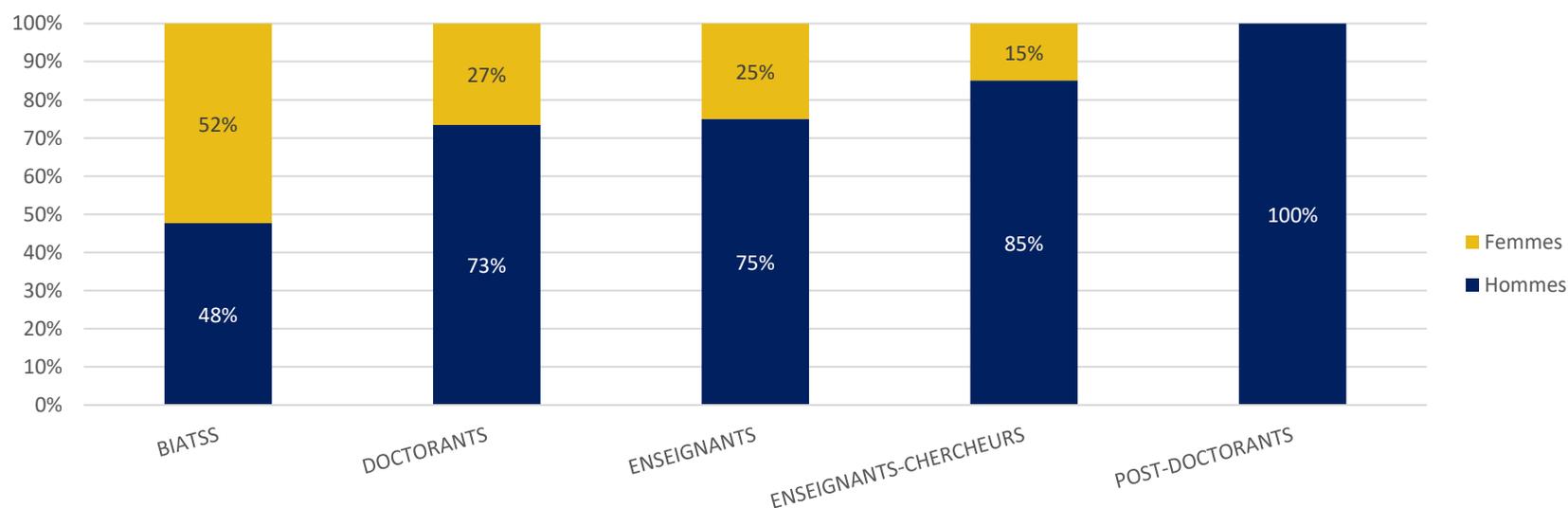
Sur 150 titulaires, 43 sont des femmes.

## Répartition par genre des personnels en fonction par catégorie d'emploi

Personnes physiques au 31/12/2021

	2018		2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
APPRENTIS	4	2	2	3	1	4	1	1
BIATSS	128	111	133	128	127	128	124	136
DOCTORANTS	74	12	62	16	53	15	47	17
ENSEIGNANTS	7	3	7	3	6	3	6	2
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	86	14	88	13	89	13	91	16
POST-DOCTORANTS	9	3	7	2	9	1	7	0
<b>TOTAUX</b>	<b>308</b>	<b>145</b>	<b>299</b>	<b>165</b>	<b>285</b>	<b>164</b>	<b>276</b>	<b>172</b>

### Répartition par genre et catégorie d'emploi en 2021



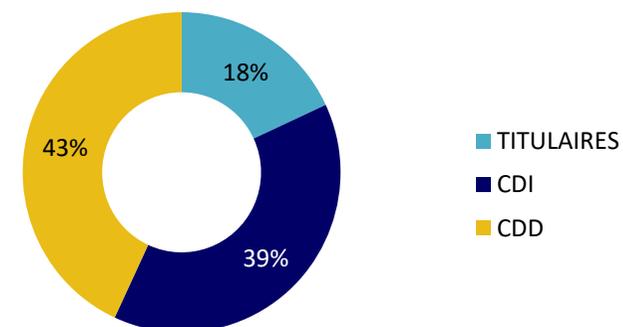
## Effectifs BIATSS

### Répartition des BIATSS selon la catégorie

	TIT	CDD	CDI
A	26	80	84
B	13	25	15
C	8	7	2
<b>TOTAUX</b>	<b>47</b>	<b>112</b>	<b>101</b>

Près de la moitié des contractuels  
sont sous contrat CDI

### Répartition des agents BIATSS

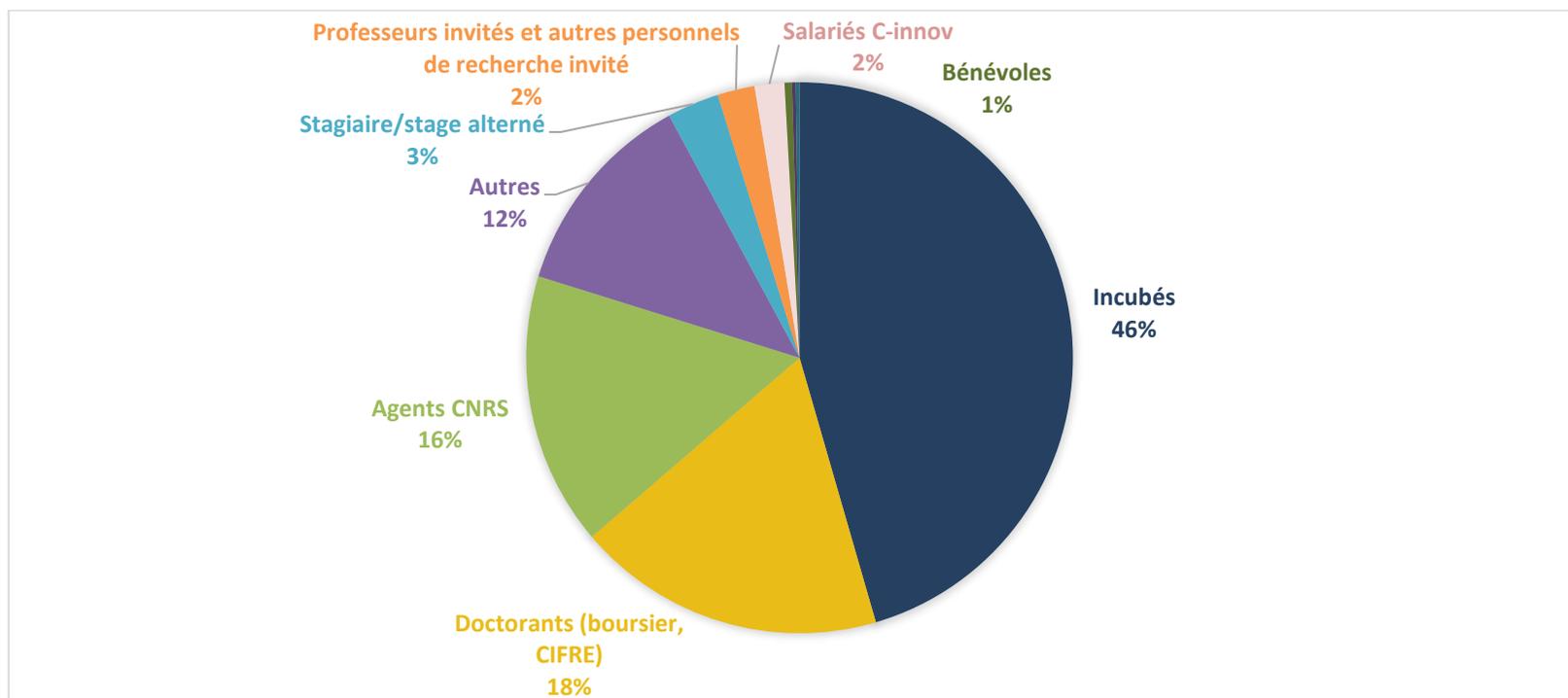


## Effectifs hébergés recensés

Les personnels « hébergés » recensés 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 2021, ne disposant pas de toutes les informations sur les entrants et sortants.

### 455 hébergés recensés en 2021 dont 207 incubés (rattachés à la direction du développement)



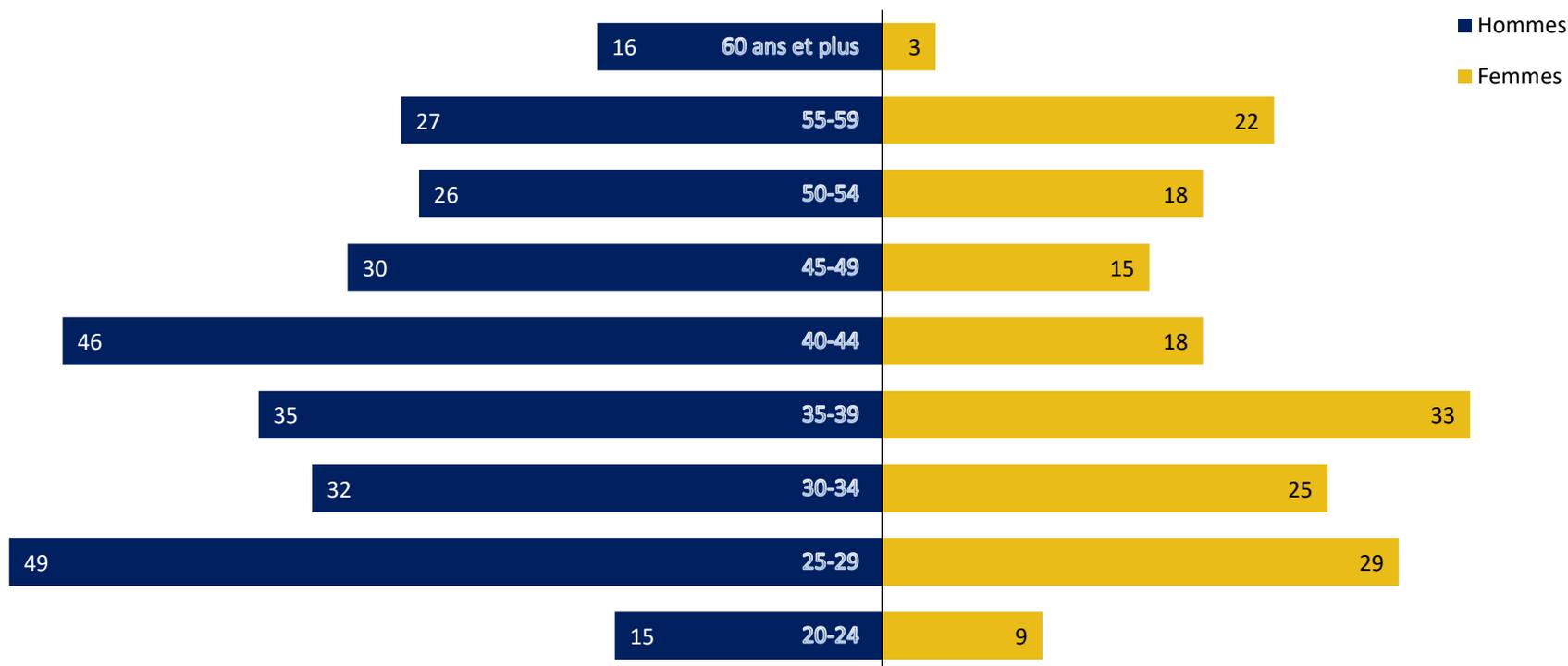
## Emplois : caractéristiques

(Toute catégorie d'emploi)

### Âge moyen

L'âge moyen des personnels de l'établissement est de 41 ans.

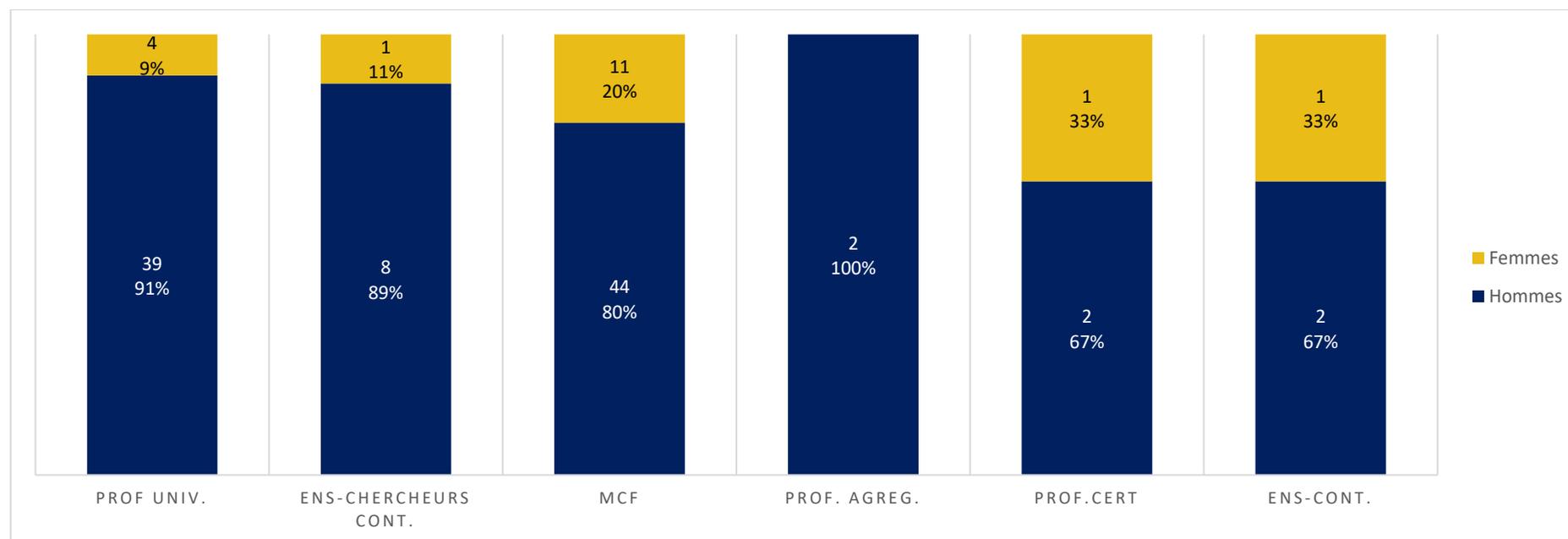
### Effectif par tranche d'âge



## Typologie des enseignants-chercheurs et enseignants

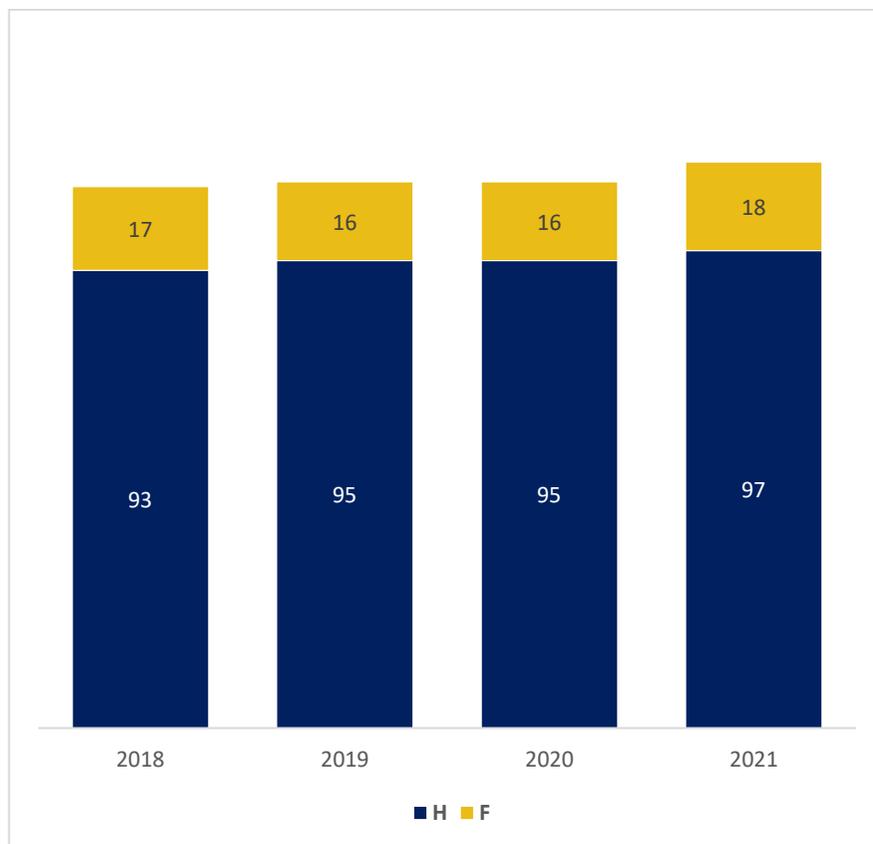
Âge moyen		
Femmes	Hommes	Moyenne totale
45	48	47

### Répartition par genre des enseignants-chercheurs et enseignants

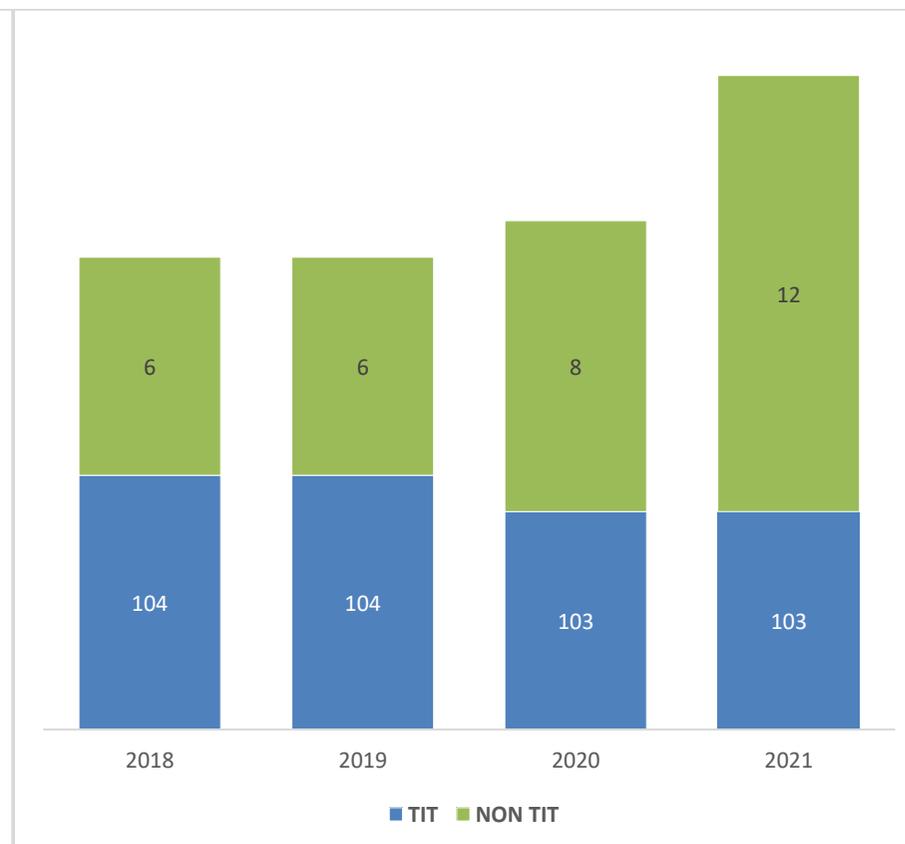


Le taux de féminisation est de 16%.

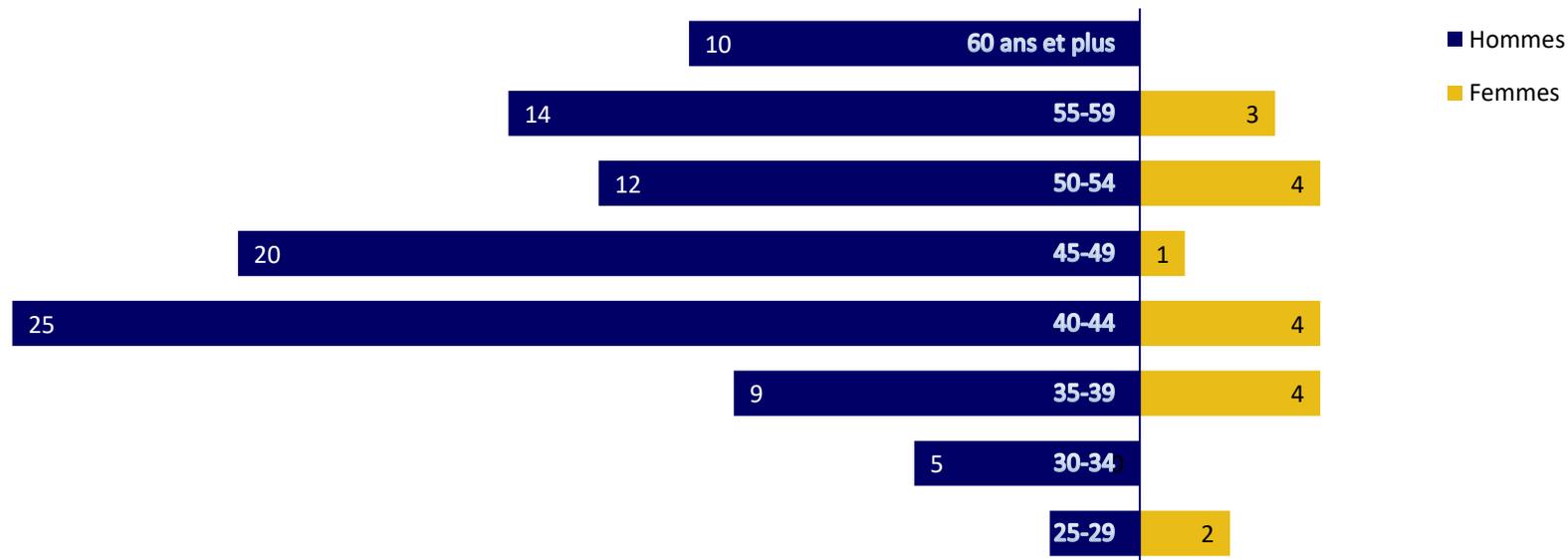
### Évolution des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants par genre



### Évolution des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants par emploi titulaire/non titulaire



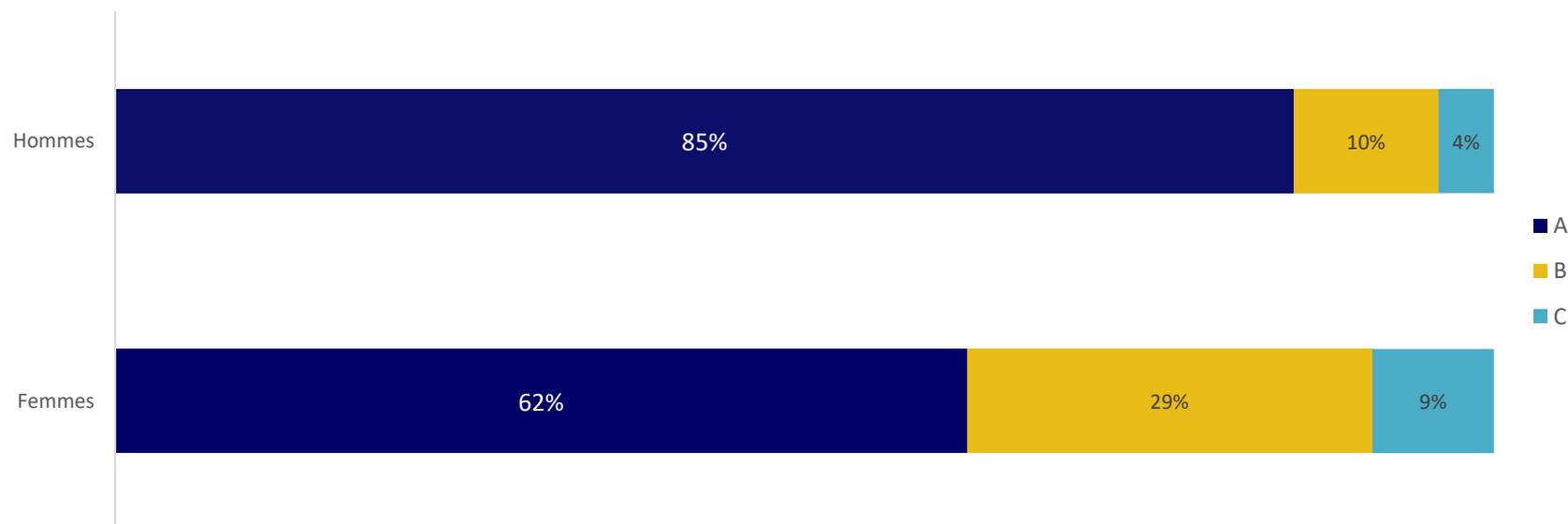
## Enseignants-chercheurs et enseignants par tranche d'âge et par genre



La plupart des enseignants-chercheurs et enseignants ont plus de 40 ans. De plus, l'âge moyen de cette catégorie se trouve au-dessus de l'âge moyen des personnels de l'établissement.

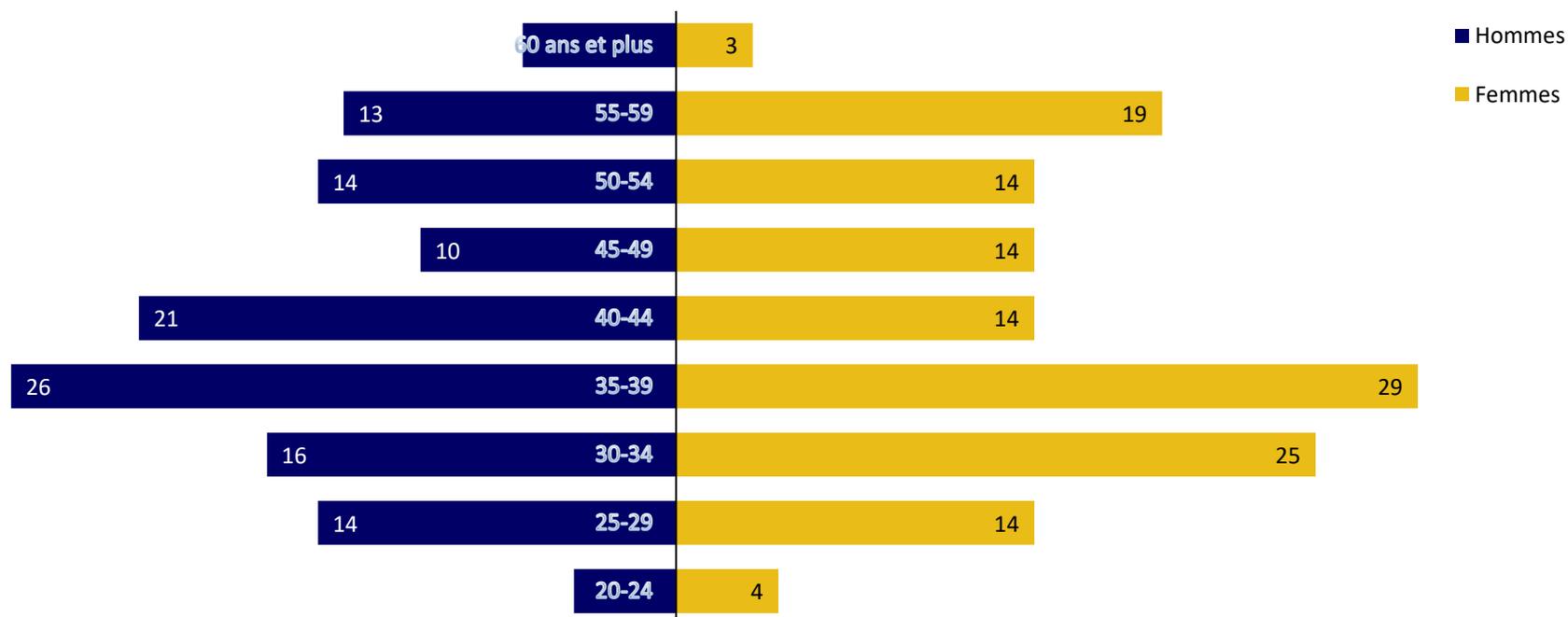
## Typologie des BIATSS

Âge moyen		
Femmes	Hommes	Moyenne
41.6	41.8	41.7



Le taux de féminisation est de 52%.

## Répartition des BIATSS par tranche d'âge et par genre

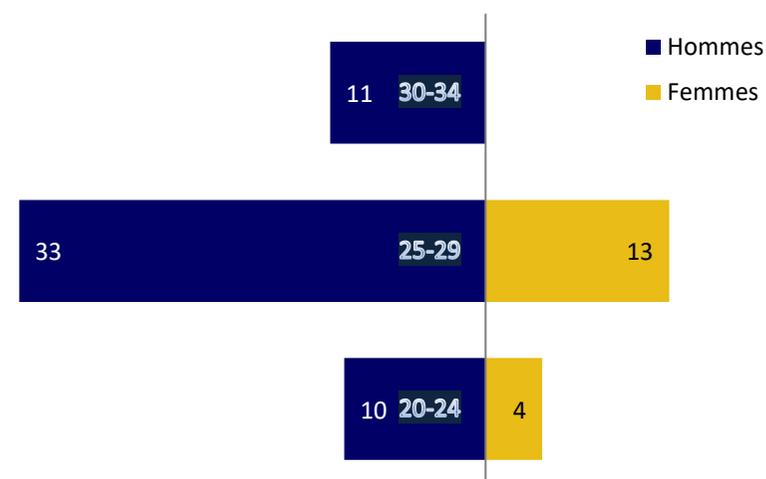
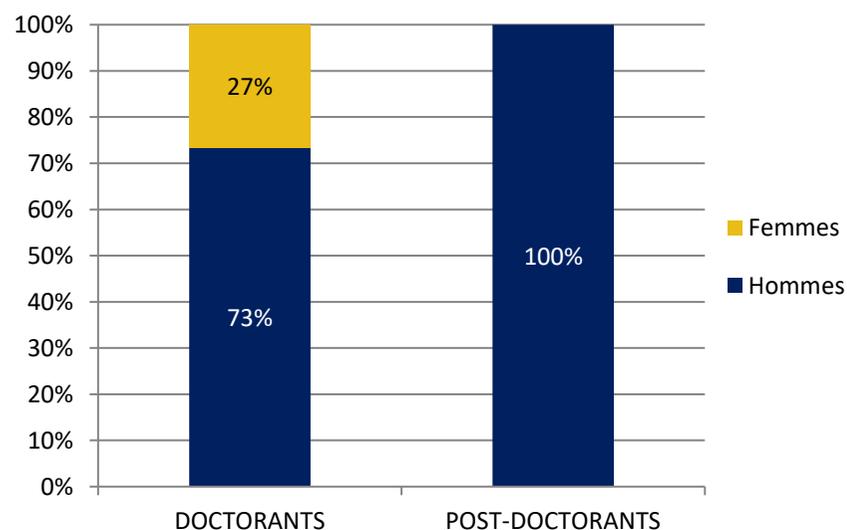


## Doctorants et Post-doctorants

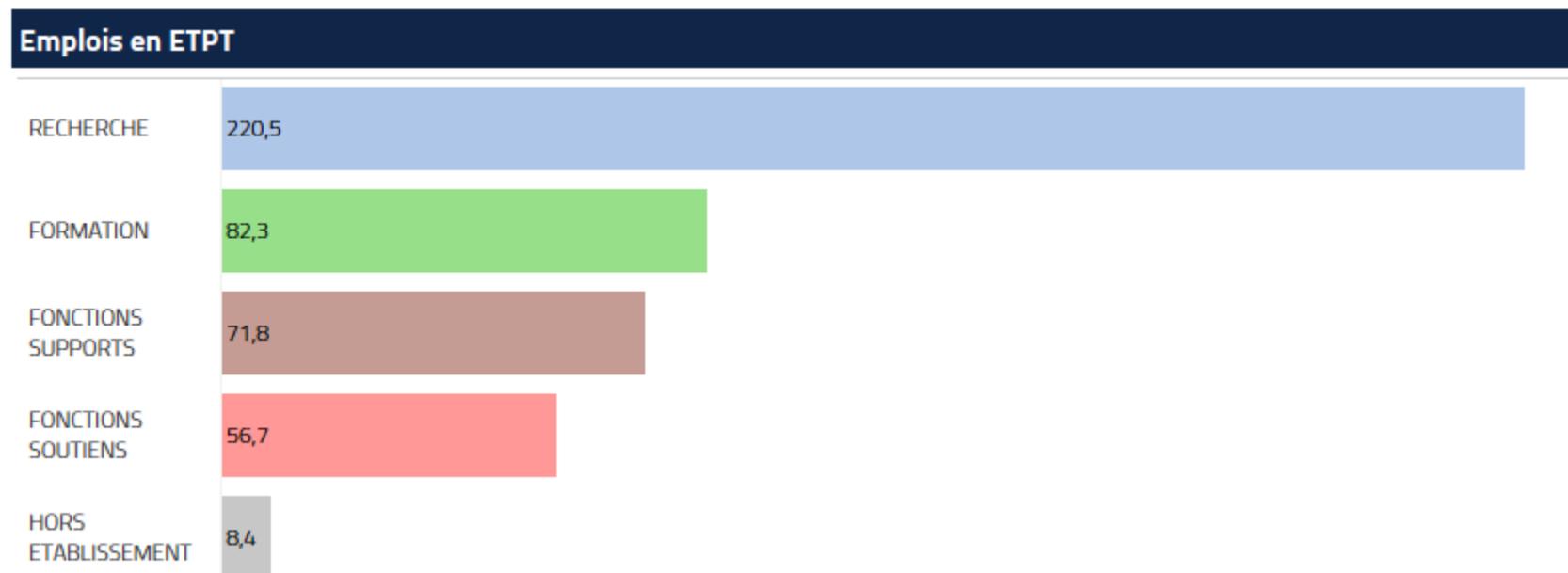
Sont compris dans les doctorants ceux sous contrat doctoral et sous contrat IGE

	Âge Moyen		
	Femmes	Hommes	Moyenne
DOCTORANTS et POST-DOCTORANTS	26	27	27

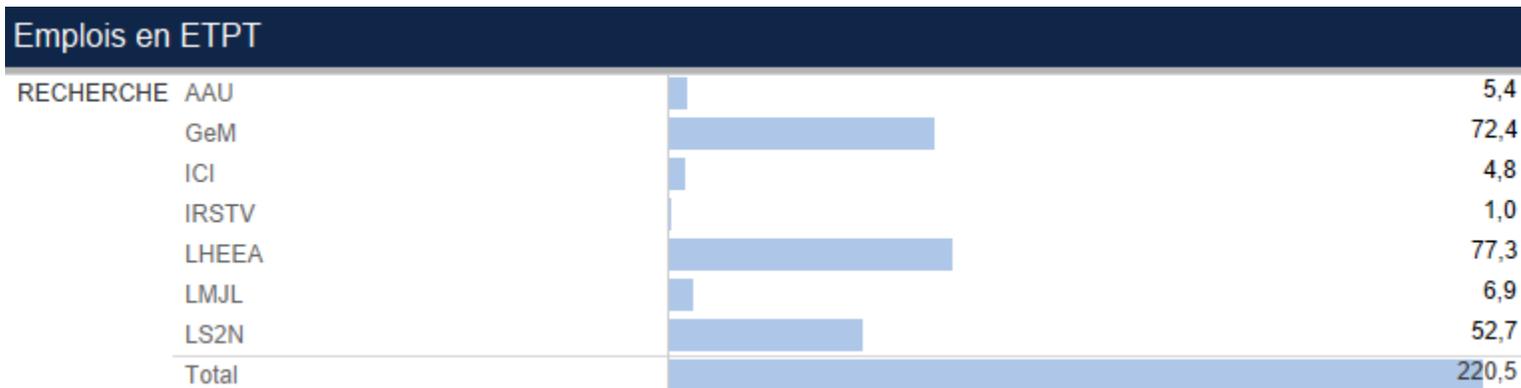
## Répartition par genre et par tranche d'âge des Doctorants et Post-doctorants



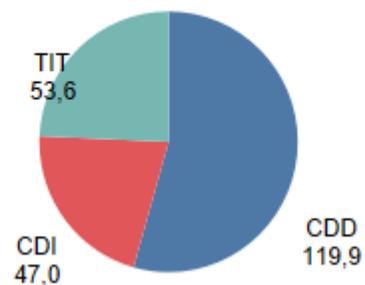
## Répartition par affectation (en ETPT)



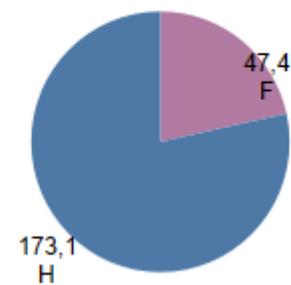
Sont compris dans les « hors établissements », les personnels de l'ENSTA (5,9 ETPT).

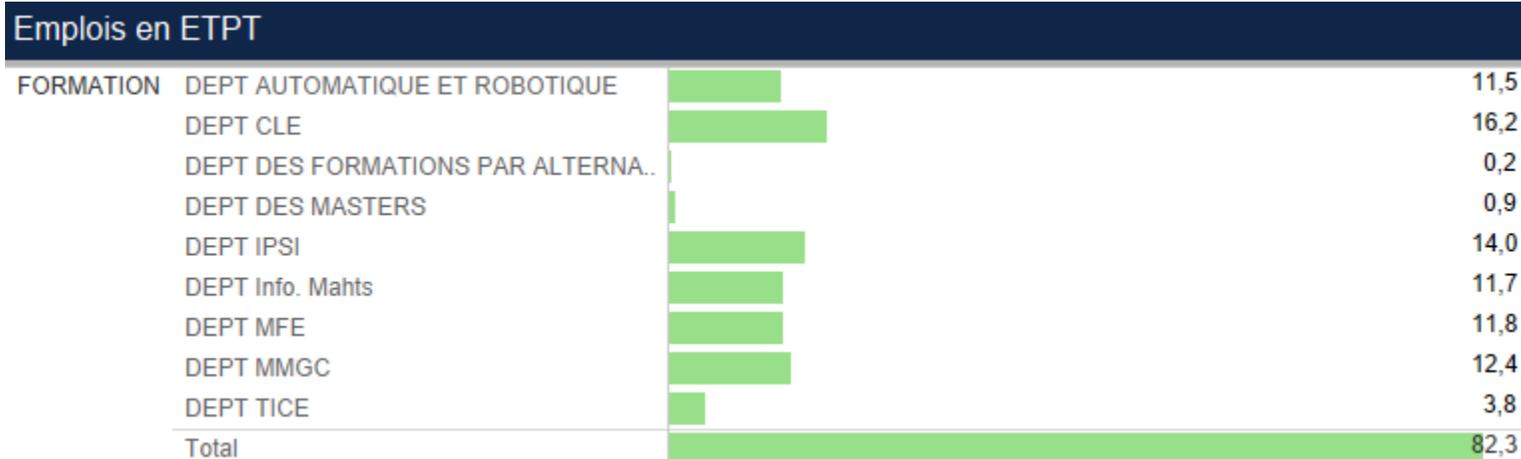


### Statut en ETPT

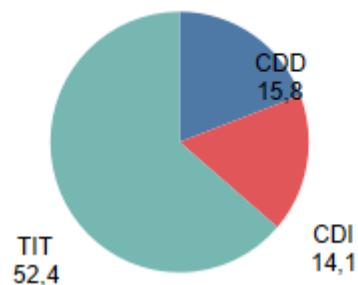


### Genre en ETPT

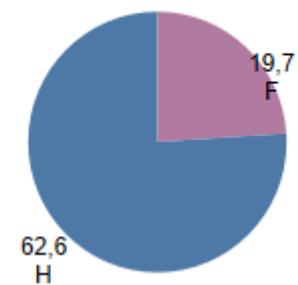




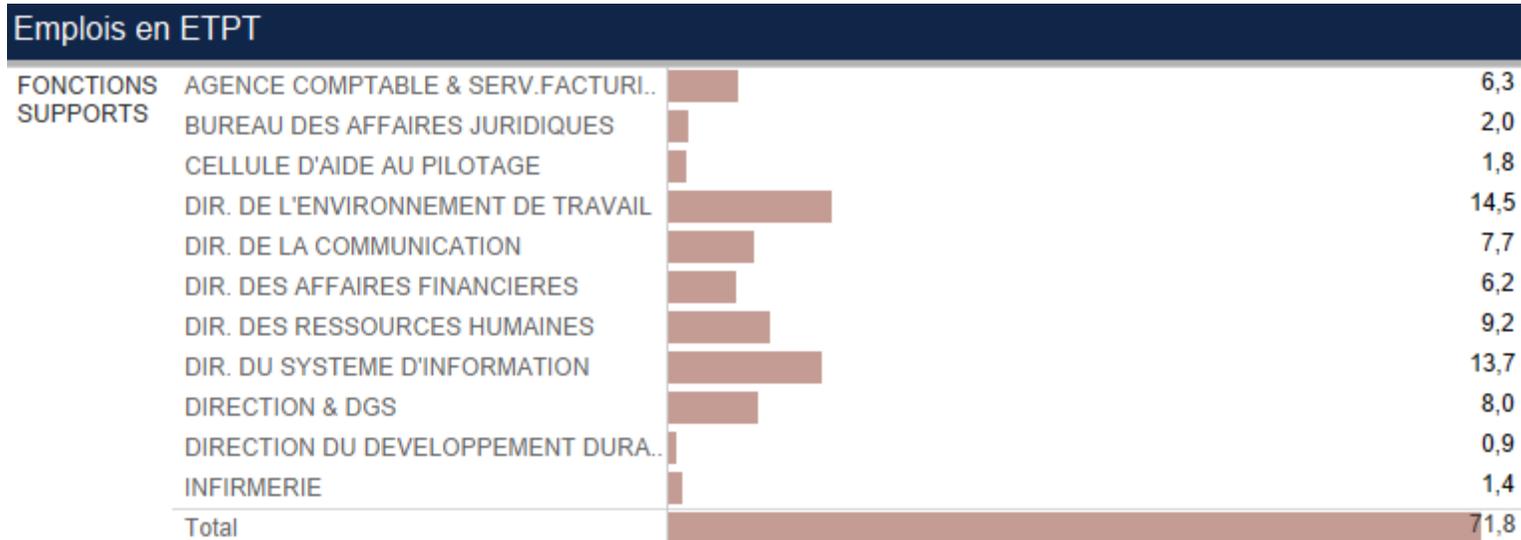
### Statut en ETPT



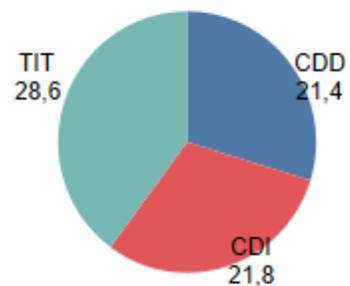
### Genre en ETPT



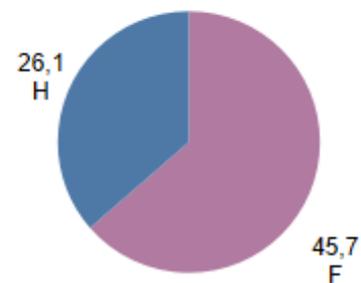
## Fonctions supports



### Statut en ETPT

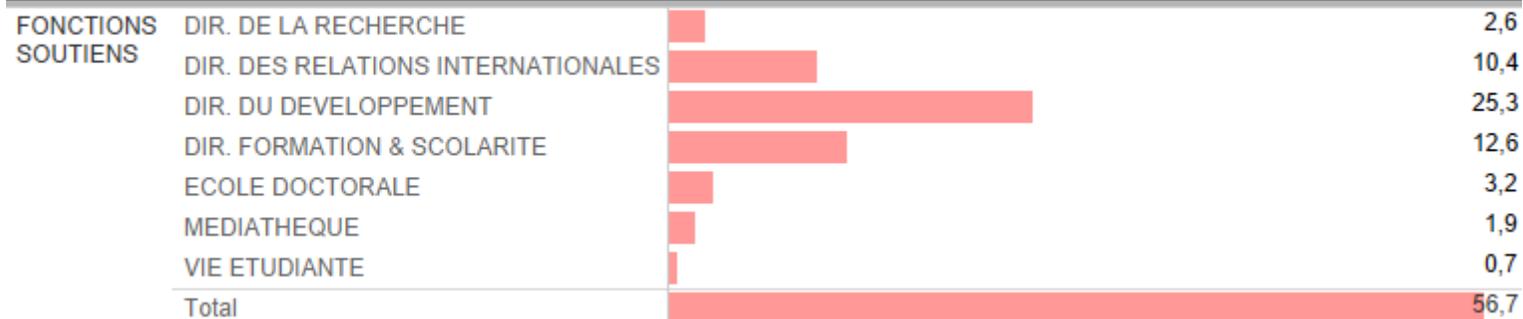


### Genre en ETPT

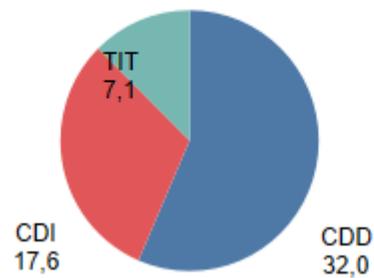


## Fonctions soutiens à l'enseignement et la recherche

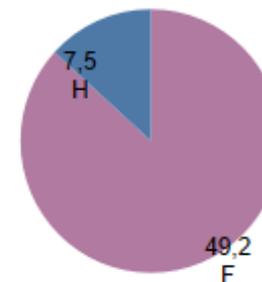
### Emplois en ETPT



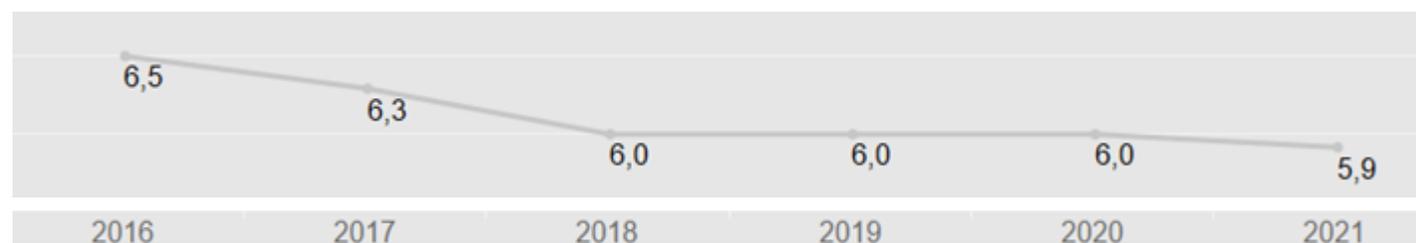
### Statut en ETPT



### Genre en ETPT



### Emplois ENSTA rémunérés par l'école en ETPT



## Mouvements de personnel

### Entrées-sorties par catégorie d'emploi et par genre

	Effectif au 1/01/2021	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées-sorties)	Changement de corps	Effectif au 31/12/2021
APPRENTIS	5	1	4	-3	0	2
BIATSS	255	51	44	7	2	264
DOCTORANTS	68	25	27	-2	2	68
ENSEIGNANTS ENSEIGNANTS- CHERCHEURS	9	0	2	-2	-1	6
POST-DOCTORANTS	102	5	3	2	-3	101
	10	5	8	-3	0	7
<b>Total général</b>	<b>449</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>448</b>

Taux de rotation du personnel BIATSS : 18%

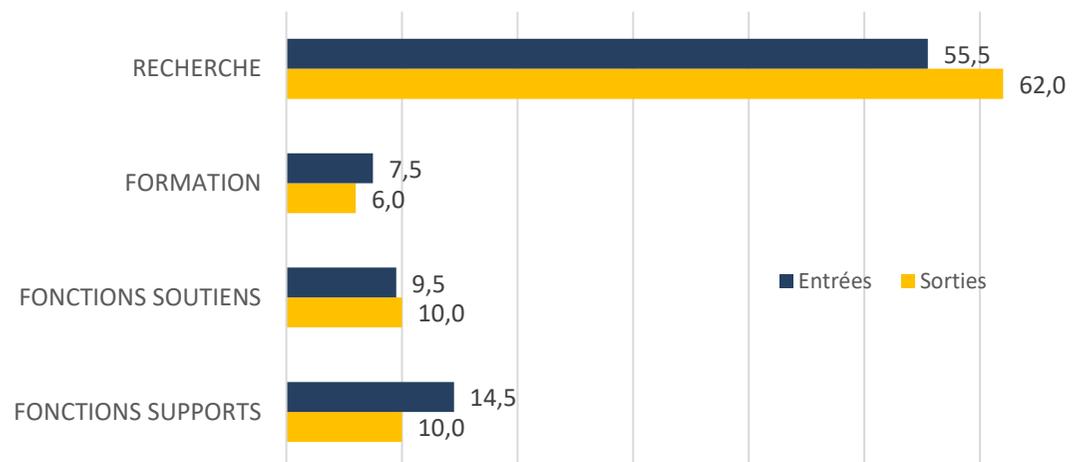
$$\text{Taux de rotation} = \frac{[(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})/2]}{\text{Effectifs au 1/01/2021}}$$

	Femmes			Hommes		
	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées-sorties)	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées-sorties)
APPRENTIS	1	4	-3	0	0	0
BIATSS	29	21	8	22	23	-1
DOCTORANTS	6	3	3	19	24	-5
ENSEIGNANTS	0	1	-1	0	1	-1
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	2	0	2	3	3	0
POST-DOCTORANTS	0	1	-1	5	7	-2
<b>Total général</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>58</b>	<b>-9</b>

La population des enseignants-chercheurs se féminise

## Entrées-sorties par affectation

En fonction de la quotité d'affectation (une personne affectée à 50% est comptée 0,5)



RECHERCHE			FORMATION			FONCTIONS SOUTIENS			FONCTIONS SUPPORTS		
AAU	2,5	3,5	DEPT AUTO. ET ROBO.	2,0	1,0	DIR. DE LA FORMATION		1,0	AGENCE COMPTABLE	2,0	3,0
GEM	23,0	16,0	DEPT CLE	2,0	2,0	DIR. DU DEVOPPEMENT	2,0	5,5	DET	4,0	2,0
ICI	0,5	0,5	DEPT INFO. MATHS	1,5	0,5	DIR. RECHERCHE	0,5	0,5	DIR. COMMUNICATION	3,0	2,0
IRSTV		1,0	DEPT IPSI	0,5	1,5	DRI	1,0		DIRECTION & DGS	1,0	
LHEEA	12,0	16,5	DEPT MMGC	1,0	1,0	ECOLE DOCTORALE	1,0	1,0	DRH	2,0	2,0
LMJL	4,0	3,0	DEPT TICE	0,5		FAPE	1,0	2,0	DSI	1,5	
LS2N	13,5	21,5				SCOLARITE	2,0		INFIRMERIE	1,0	1,0
						VIE ETUDIANTE	2,0				
<b>TOTAL</b>	<b>55,5</b>	<b>62,0</b>		<b>7,5</b>	<b>6,0</b>		<b>9,5</b>	<b>10,0</b>		<b>14,5</b>	<b>10,0</b>

## Départs

### Nature des départs

	2021
DECES	1
DEMISSION	12
FIN DU CONTRAT	64
LICENCIEMENT*	1
MOBILITE TITULAIRE**	2
RETRAITE	3
RUPTURE CONVENTIONNELLE	2
DETACHEMENT OU DISPONIBILITE	2
CONGE LONGUE DUREE	1
<b>TOTAUX</b>	<b>88</b>

\*rupture de contrat doctoral à l'issue du CSI

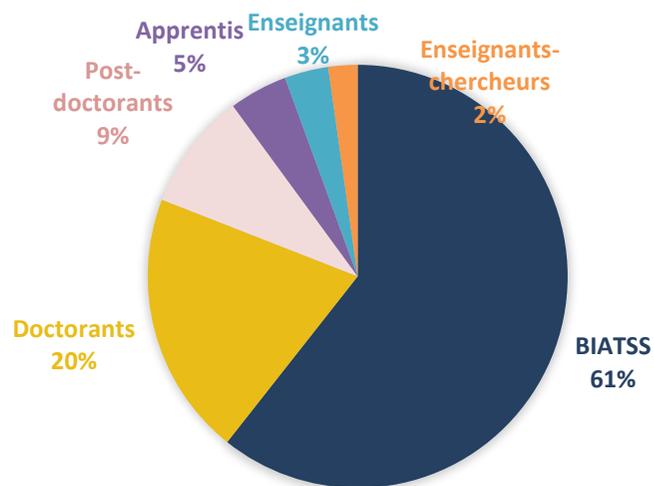
\*\* promotion de changement de corps dans un établissement externe

*Les départs se comptabilisent sur la base des données de paie et non des données administratives, de ce fait des écarts ponctuels peuvent survenir entre la situation RH réelle et la photographie des données au 31/12 (ex : renouvellement de contrat en fin d'année non comptabilisé en raison du décalage lié à la paie (acompte)...)*

Les échéances de contrats représentent 73 % des départs sur un total de 88

## Départs en fonction du statut

Total 88



Sur 88 départs, 61 % sont des BIATSS

## Répartition des fins de contrat par catégorie d'emploi

Total 64

Apprentis	BIATSS		Doctorants	Enseignants-chercheurs	Post-doctorants
	A	B			
4	32	3	18	1	6

Sur les 64 fins de contrats, 32 concernent des BIATSS de catégorie A.

## Passage en CDI

13 collaborateurs en CDD sur ressources pérennes ont bénéficié d'une transformation de leur contrat en CDI

Répartition en fonction de la quotité d'affectation (une personne affectée à 50% est comptée 0,5) :

Catégorie Nbre			Catégorie Nbre			Catégorie Nbre			Catégorie Nbre		
RECHERCHE			FORMATION			FONCTIONS SOUTIENS			FONCTIONS SUPPORTS		
LHEEA	A	4,5	DEPT AUTO. ET ROBO.	A	0,5	DIR. DU DEVOPPEMENT	A	1,0	AFFAIRES JURIDIQUES	A	1,0
LS2N	A	0,5	DEPT MFE	A	0,5	SCOLARITE	A	1,0	DAF	B	1,0
									DET	C	1,0
									DRH	A	1,0
									DSI	A	1,0
<b>TOTAL</b>		<b>5,0</b>			<b>1,0</b>			<b>2,0</b>			<b>5,0</b>

## Discipline

Aucune sanction disciplinaire n'est intervenue à l'encontre des personnels de l'Ecole Centrale en 2021.

## Formation

En 2021, les domaines des formations suivies ont été :

### Catégorie A

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

### Catégorie B

Communication et services aux usagers

Économie, finance et gestion

Hygiène Santé et Sécurité au travail

Informatique et bureautique

Management

Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement perso à visée pro

### Catégorie C

Communication et services aux usagers

Hygiène Santé et Sécurité au travail

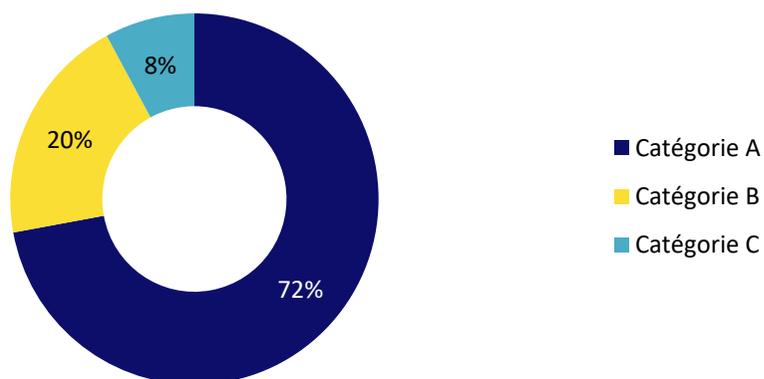
Informatique et bureautique

## Effectifs et nombre d'heures de formation dispensées en 2021

(Hors formation pédagogique des enseignants-chercheurs)

2021	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de formations disponibles	9	6	3	18
Nombre d'heures de formation	2787,5	421,5	237	3446
Nombre d'heures de formation en moyenne par agent formé	20	11	16	18
Nombre d'agents formés	137	38	15	190
Coût moyen par agent formé	719 €	267 €	396 €	603 €
Coûts	98 523 €	10 159 €	5 936 €	114 618 €
Pourcentage d'agents formés par catégorie hiérarchique	72 %	20 %	8 %	42 %

### Répartition des agents formés



71 % des catégories A ont été formés  
contre 8 % pour la catégorie C

**42 % d'agents  
formés**

## Formations suivies par grand domaine

Type de formation en 2021	Nombre d'agents formés*	Coût des formations
Communication et services aux usagers	25	6540
Économie, finance et gestion	6	3854
Environnement pro	10	13224
Hygiène Santé et Sécurité au travail	180	37063
Informatique et bureautique	75	40654
Langues	3	3840
Management	22	2967
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement perso à visée pro	5	2002
Ressources Humaines	5	4474
<b>TOTAL</b>	<b>331</b>	<b>114 618 €</b>

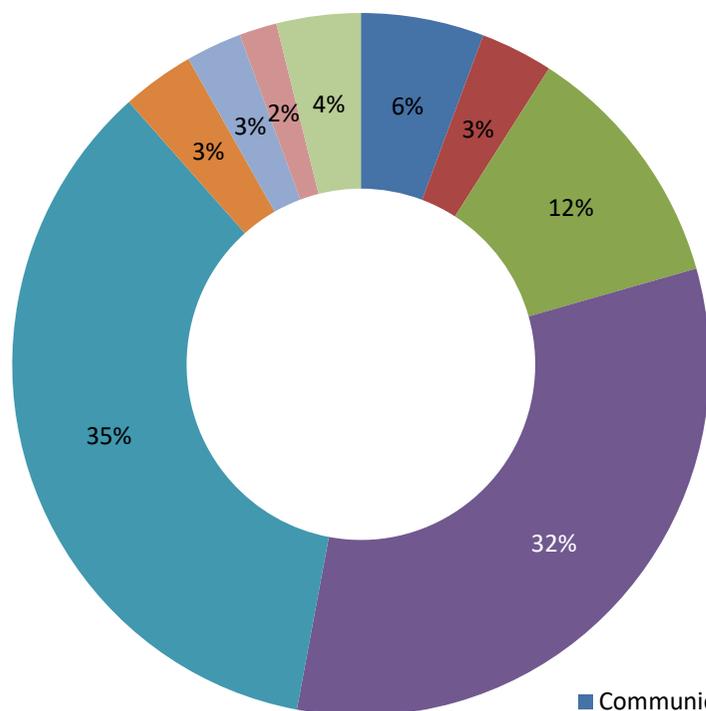
*\*Un agent peut suivre une ou plusieurs formations*

 Les dépenses en formations ont doublé de 2020 à 2021.

**114 618 €**  
*Coût des formations*

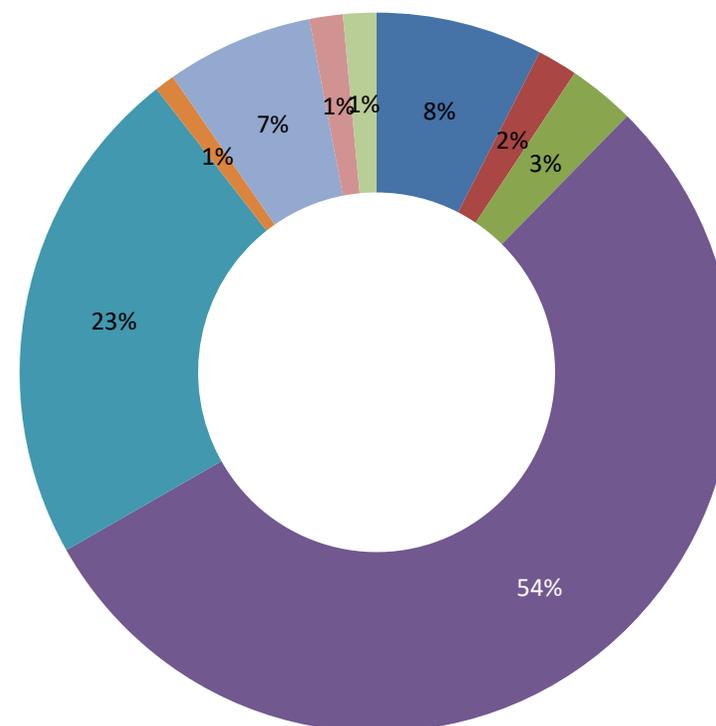
## Par grand domaine : Répartition des coûts de formation et des agents formés

### Répartition des coûts de formation



- 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

### Répartition des agents formés par formation



Hygiène et sécurité et informatique représentent 67 % des coûts et 77 % des agents formés

## Changements de corps et de grades

### Changements de corps des personnels Titulaires

	2017		2018		2019		2020		2021	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Candidats potentiels	41	-	36	3	36	3	35	3	33	3
Dossiers déposés	15	-	22	3	18	3	16	2	15	2
Promotions	1	-	2	-	1	-	-	-	-	-
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	6.67 %	-	9.09 %	-	5.56 %	-	-	-	-	-

### Changements de grades des personnels Titulaires

	2017		2018		2019		2020		2021	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Candidats potentiels	13	1	20	1	18	3	17	3	13	2
Dossiers déposés	8	1	14	1	12	-	9	-	6	2
Promotions	3	-	6	1	1	-	4	-	1	-
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	37.5 %	-	42.86 %	100 %	8.33 %	-	44,44 %	-	16,67 %	0,00 %

## Promotions des personnels en CDI

	2019		2020		2021	
	Nombre de candidats	Nombre de promotions	Nombre de candidats	Nombre de promotions	Nombre de candidats	Nombre de promotions
Grade	10	1	13	2	6	3
Corps	6	1	5	1	4	2
Taux de promotion	10 %		15,38 %		50 %	

## Relations professionnelles – Instances

### Instances – politique générale d'établissement

Instances représentatives	Dates des réunions	Nombre de réunion
Conseil scientifique plénier (CS)	2021 02 19	5
	2021 04 15	
	2021 05 19	
	2021 09 22	
	2021 11 16	
Conseil d'administration plénier (CA)	2021 01 07	6
	2021 03 12	
	2021 06 04	
	2021 07 01	
	2021 09 30	
	2021 12 09	
Conseil des études plénier (CE)	2021 02 17	5
	2021 04 08	
	2021 05 26	
	2021 09 14	
	2021 12 04	

## Instances représentatives du personnel

Instances représentatives	Dates des réunions	Nombre de réunion
Comité Technique (CT)	2021 01 05	7
	2021 02 09	
	2021 03 08	
	2021 06 01	
	2021 06 22	
	2021 09 21	
	2021 11 30	
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	2021 03 08	4
	2021 06 11	
	2021 09 21	
	2021 11 30	

## Instances – mesures individuelles

Instances représentatives	Dates des réunions	Nombre de réunion
Conseil d'Administration en formation <b>Restreinte</b> aux Enseignants-Chercheurs (CAR)	2021 01 05	11
	2021 01 26	
	2021 02 16	
	2021 03 25	
	2021 04 22	
	2021 06 01	
	2021 06 14	
	2021 09 06	
	2021 09 14	
	2021 10 07	
	2021 12 06	
Conseil Scientifique <b>Restreint</b> aux Enseignants-Chercheurs (CSR)	2021 03 10	9
	2021 04 02	
	2021 05 25	
	2021 06 07	
	2021 08 26	
	2021 09 22	
	2021 10 13	
	2021 11 05	
	2021 12 13	
Conseil des Etudes <b>Restreint</b> aux Enseignants-chercheurs (CER)	2021 01 08	2
	2021 09 15	

## Participation aux élections professionnelles

ELECTIONS PARTIELLES CA-CE-CS DU 29/03/2021 AU 01/04/2021

Élections partielles du Conseil d'Administration de l'ECN

Collège	Nb de sièges à pourvoir
Elèves ingénieurs	3
Doctorants	1
Autres usagers	1

Élections partielles du Conseil des Etudes de l'ECN

Collège	Nb de sièges à pourvoir
Elèves ingénieurs	5
Doctorants	2
Autres usagers	2

Élections partielles du Conseil Scientifique de l'ECN

Collège	Nb de sièges à pourvoir
Etudiants de 3ème cycle	3

Conseil d'administration	Collège des élèves ingénieurs	Collège des doctorants	Collège des autres usagers	Total
Inscrits	1694	207	401	2302
Votants	231	45	28	304
Abstention	1463	162	373	1998
Taux de participation	14 %	22 %	7 %	13 %

Conseil des études	Collège des élèves ingénieurs	Collège des doctorants	Collège des autres usagers	Total
Inscrits	1694	207	401	2302
Votants	199	44	23	266
Abstention	1495	163	378	2036
Taux de participation	12 %	21 %	6 %	12 %

Conseil Scientifique	Collège des étudiants de 3ème cycle	Total
Inscrits	207	207
Votants	45	45
Abstention	162	162
Taux de participations	22 %	22 %

## Absences

### Types d'absences

Types d'absence	Nombre d'agents	Durée totale par type d'absences (en jours)	Durée moyenne d'absence par agent	Durée minimum	Durée maximum
Accident de travail/service/trajet	8	98	11	0	85
Congé maladie ordinaire	81	1349	15	1	46
Congé maternité	5	560	112	19	177
Congé pathologique	2	24	12	12	14
Congé paternité	7	87	12,42	4	11
Congé enfant malade	36	38	1	0,5	3
Congé longue maladie	1		-	-	-
Congé grave maladie	1	186	186	-	-
<b>Total absentéisme</b>	<b>141</b>	<b>2342</b>	<b>17</b>		
Nombre de jours ouvrés par an		448 salariés * 260 = 116 480			
Taux absentéisme		2342/ 116480 = 2 %			



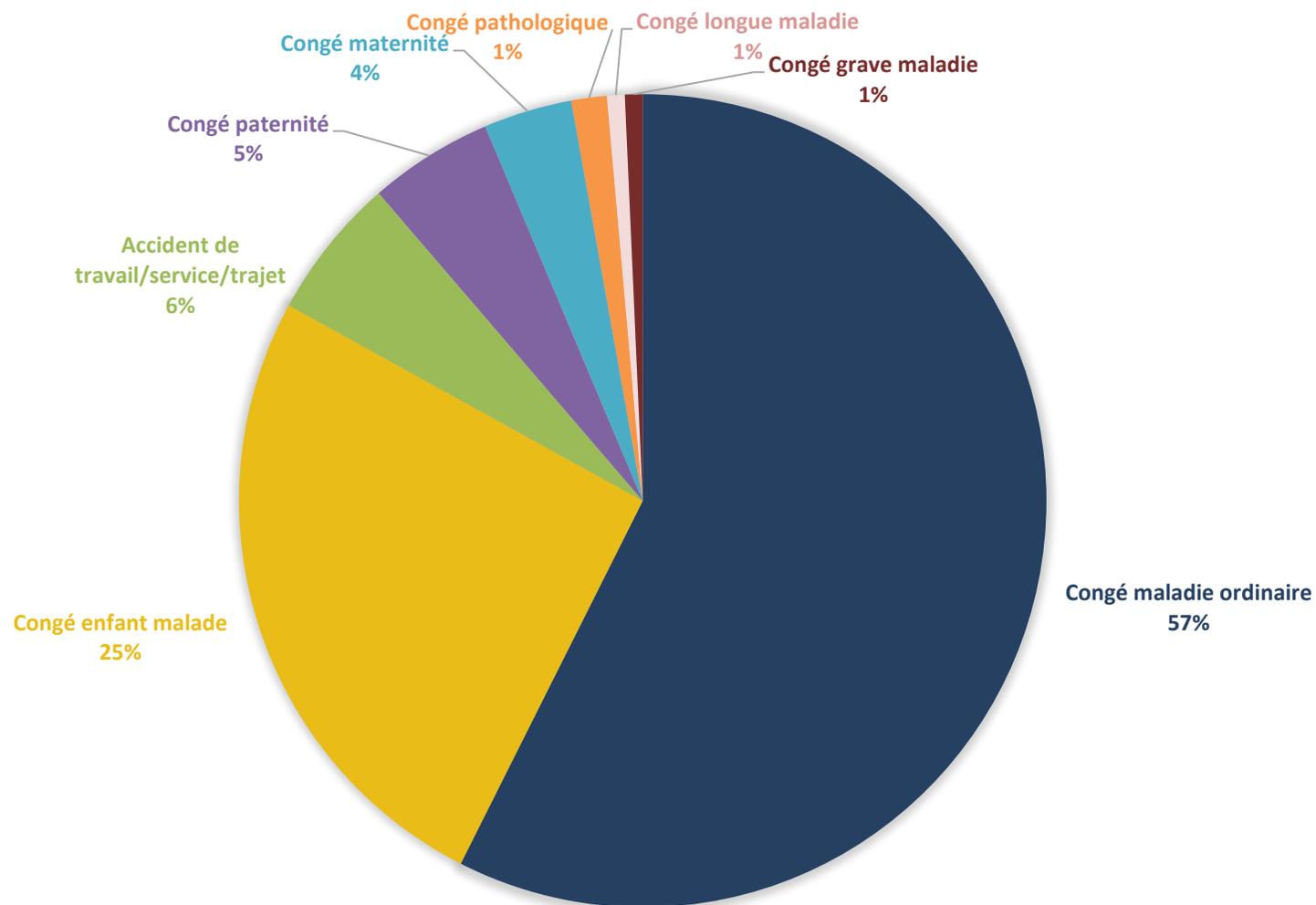
Congé maladie ordinaire similaire à 2020 (1310 jours)



Congé maternité en baisse de moitié entre 2020 et 2021

**3014 jours  
d'absence  
au total**

## VENTILATION DE L'ABSENTÉISME PAR CAUSE



## Accidents de travail

	2019	2020	2021
Accidents sans arrêts	4	6	3
accidents avec arrêts entre 0 et 0,5 jours d'arrêt	0	0	0
Accidents avec arrêts entre 1 et 3 jours	1	0	3
Accidents avec arrêts entre 4 et 21 jours	2	4	1
Accidents avec arrêts entre 22 et 89 jours	0	0	1
Accidents avec arrêts de 90 jours ou plus	0	0	0
<b>Total accidents avec arrêt</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Heures annuelles/Agent	1607	1607	1 607
Heures totales théoriquement travaillées en 2021	745 648	721 543	727 936 soit 1607*448

Nombre d'heures théoriquement travaillés en 2020 : 721 543

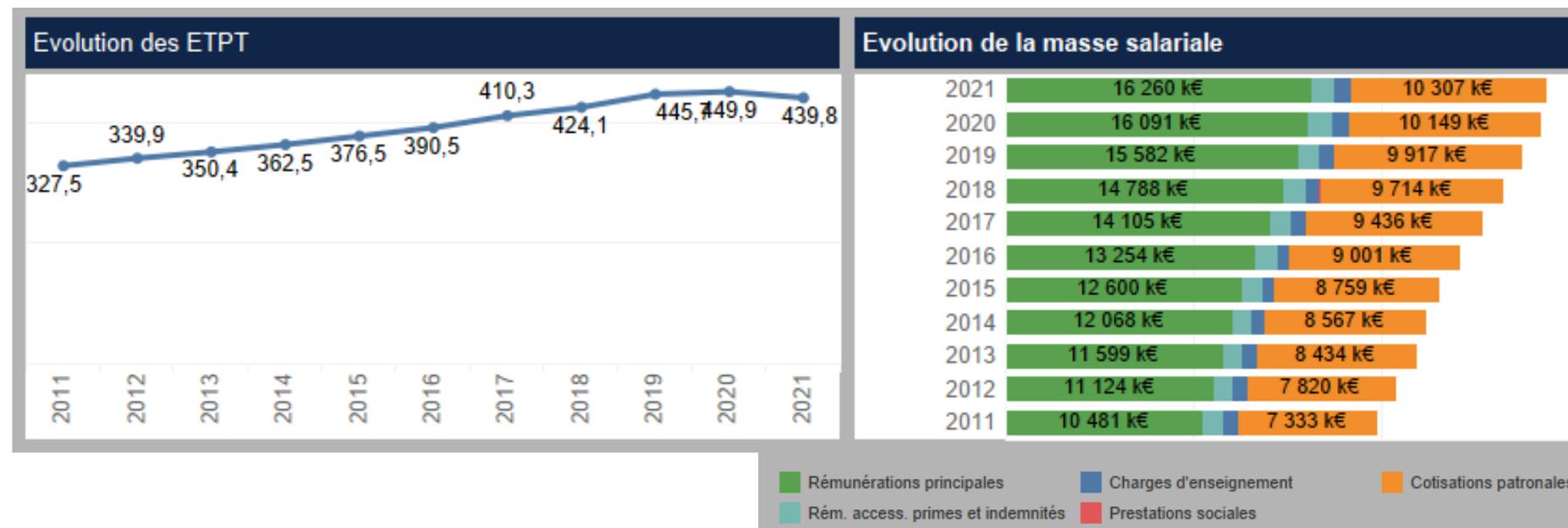
Nombre de jours d'arrêt total AT	15	32	98
Indice de fréquence AT*	6,47 %	8,91 %	20 %
Taux de gravité AT**	2 %	4 %	13,5 %

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

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

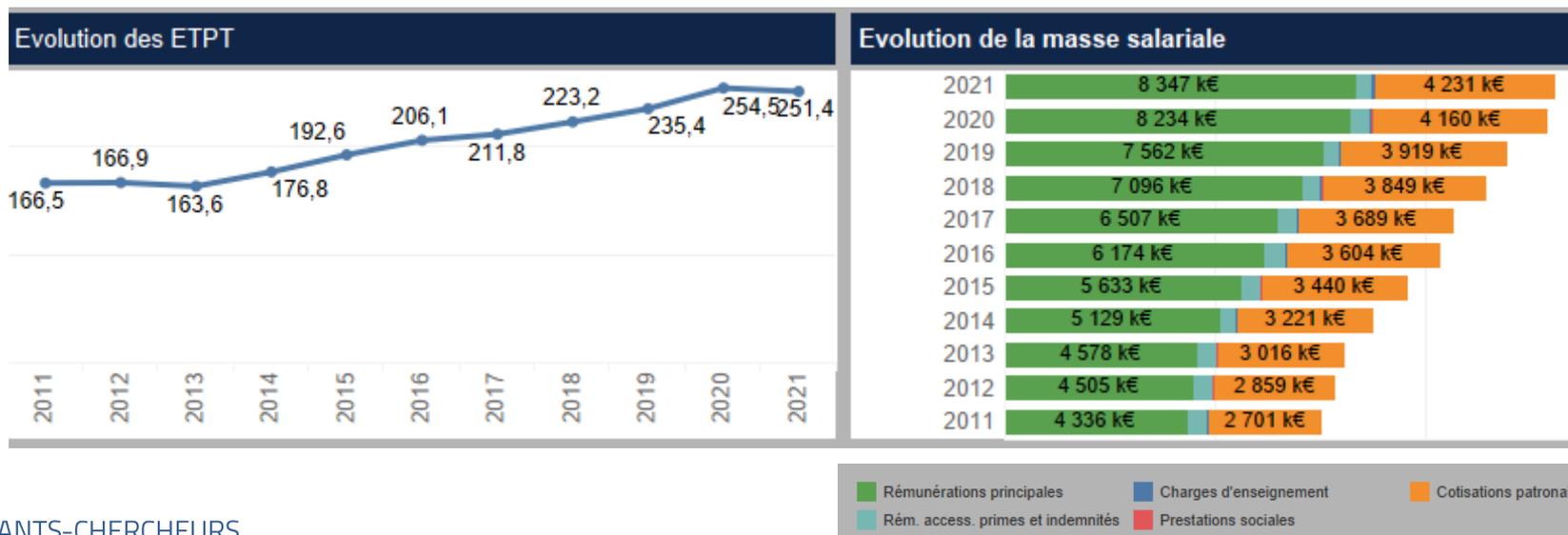
## Rémunération

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

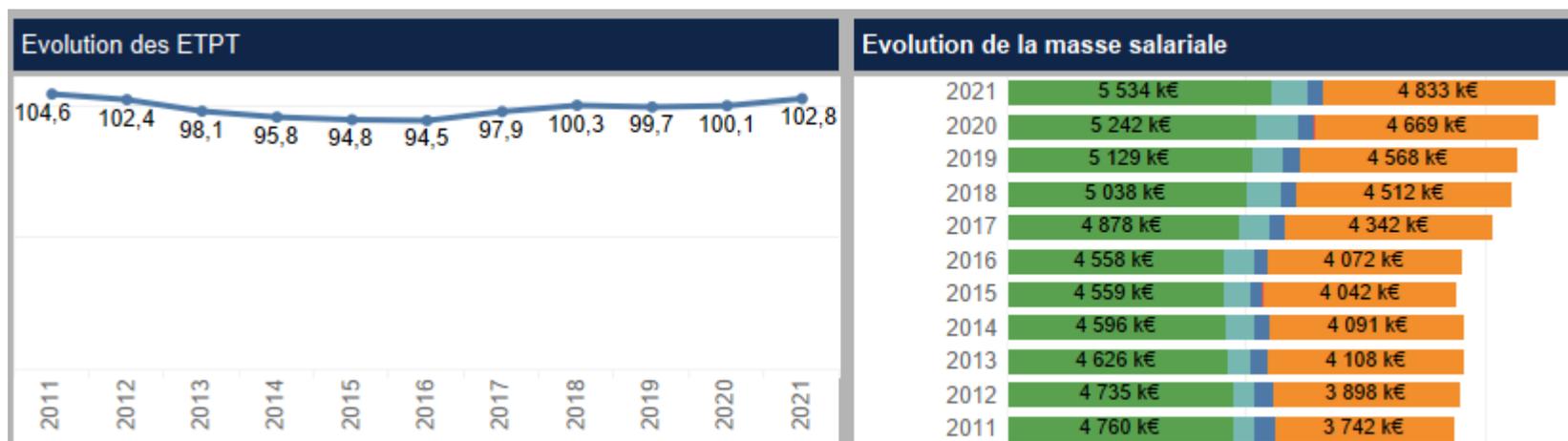


## Evolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE par type d'emploi

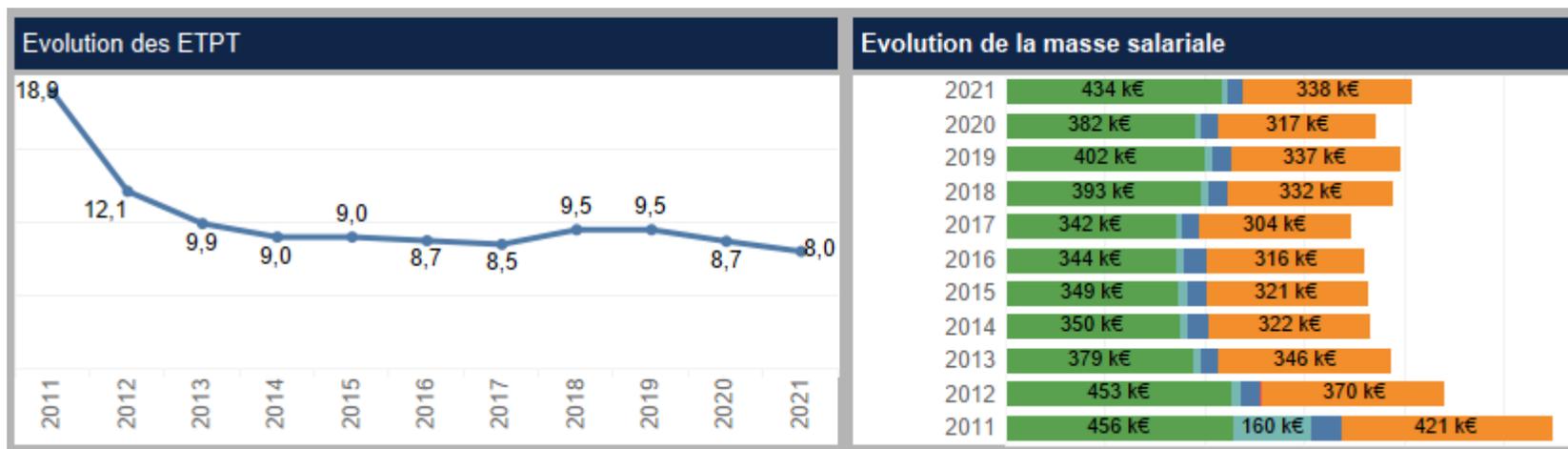
BIATSS



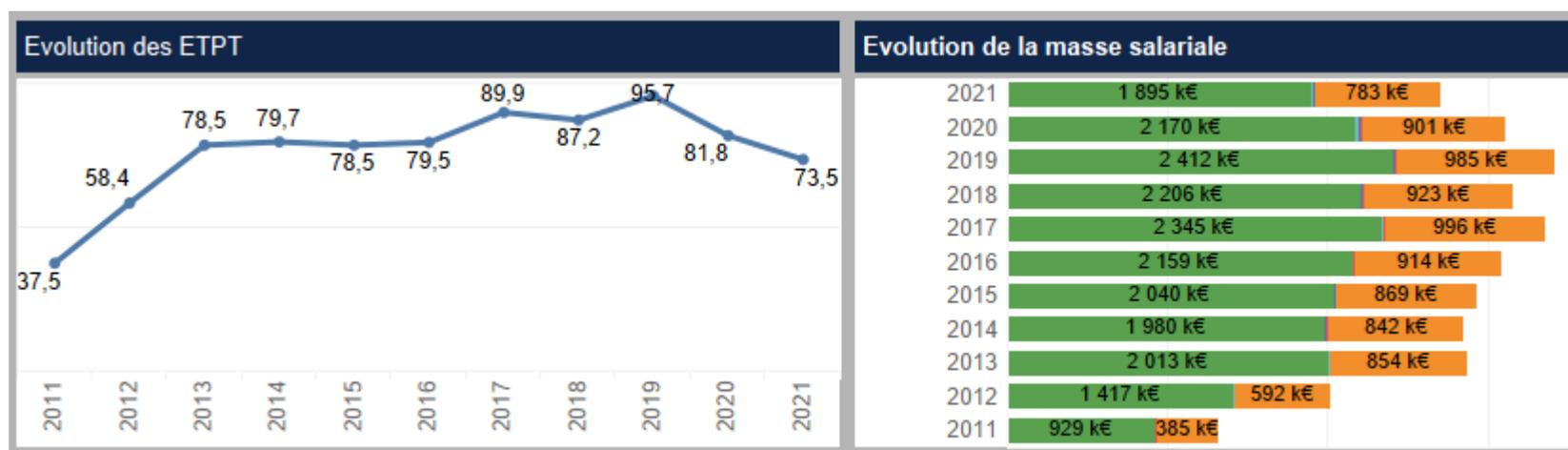
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



## ENSEIGNANTS



## DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS



## Rémunération principale de l'établissement

	Rémunération 2021
Rémunération mensuelle moyenne	2 669 €
Rémunération mensuelle médiane	2 243 €

La rémunération mensuelle moyenne a augmenté de 4 % par rapport à 2020.

## Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents

	2018	2019	2020	2021
<b>Total</b>	973 685 €	967 315 €	1 127 432 €	1 007 848 €
<b>Nombre d'hommes parmi ces dix rémunérations les plus élevées</b>	10	10	10	10
<b>Nombre de femmes parmi ces dix rémunérations les plus élevées</b>	0	0	0	0

## Autres types de rémunération

	Nombre d'heures équivalent Travaux Dirigés	Nombre de vacataires sur l'année 2021
Vacataires	13 013	413

	Montant brut versé	Nombre d'agent concerné
Remboursement transport domicile-travail	27 172 €	135
Forfait Mobilité Durable	6 200 €	31
Indemnité déplacement*	33 372 €	164

*\*L'indemnité de déplacement prend en compte le remboursement transport domicile-travail ainsi que le forfait mobilité.*

Appliqué dès la rentrée 2020, le forfait mobilité durable a été mis en place afin d'encourager le recours à des transports plus propres à la sortie du confinement. Versé en janvier 2022 pour l'année 2021, 31 personnels ont bénéficié de cette indemnité, soit 40 % diminution à effectif quasi constant. Parallèlement, les remboursements domicile-travail ont diminué de 25 %.

<b>Actions sociales 2021</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Montant annuel</b>
Restauration	293 repas à 1,29 €	377,97 €
Subventions pour séjours d'enfants	1	193,08 €
Allocations aux parents d'enfants handicapés	3	4009,44
<b>Total</b>		<b>4580,49 €</b>



#### Evolution des dépenses d'actions sociales

Le contexte de crise sanitaire a engendré une baisse de la fréquentation du CROUS et par conséquent des dépenses d'actions sociales.

2017	2018	2019	2020	2021
5 857,56 €	6 768,86 €	5 724,10 €	4 688,92 €	4 580,49 €

## 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'École 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...

### Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) (données 2021)

	DOETH 2021 sur les effectifs au 31/12/2020	DOETH 2022 sur les effectifs au 31/12/2021
<b>Mise en œuvre obligation d'emploi</b>		
Nombre de BOE à l'école	7	7,5
<b>Dépenses ouvrant droit à réduction</b>		
Sous-traitance	12513,55	420
Dépenses d'aménagement de poste	1,958.12	1650
Aides versées organismes insertion pro TH		
<b>Résultats</b>		
Taux d'emploi direct	1,75	1,79
Taux d'emploi légal		
<b>Montant contribution</b>	<b>71 803,33</b>	<b>69 141,92</b>

## Accompagnement du handicap

L'Ecole Centrale de Nantes s'est engagée depuis quelques années dans une démarche d'accompagnement et d'inclusion de tous les collaborateurs, notamment des personnels en situation de handicap.

Cette volonté s'est matérialisée notamment par la mise en place d'une Commission Egalité Diversité et la rédaction d'un schéma directeur handicap pluriannuel.

La commission s'organise autour de 5 groupes de travail : International, Égalité des genres, Handicap, Laïcité, LGBTQI+; qui réfléchissent ensemble à des actions concrètes à mener pour permettre de à toutes et tous de progresser.

## Les actions pour le handicap

La plupart des situations handicapantes sont liées à des différences non visibles et temporaires. École inclusive, Centrale Nantes met en œuvre une action transversale et coordonnée pour optimiser l'accueil des apprenants et des personnels en situation de handicap.

Différents types d'aménagement peuvent être accordés en fonction des situations individuelles. Ces aménagements peuvent concerner le poste de travail mais également les conditions de travail au sens large, incluant aussi bien des aménagements horaires, le mode de transport (domicile/travail) etc.

De plus, il est également possible, sous certaines conditions, de faire valoir des droits, tels que

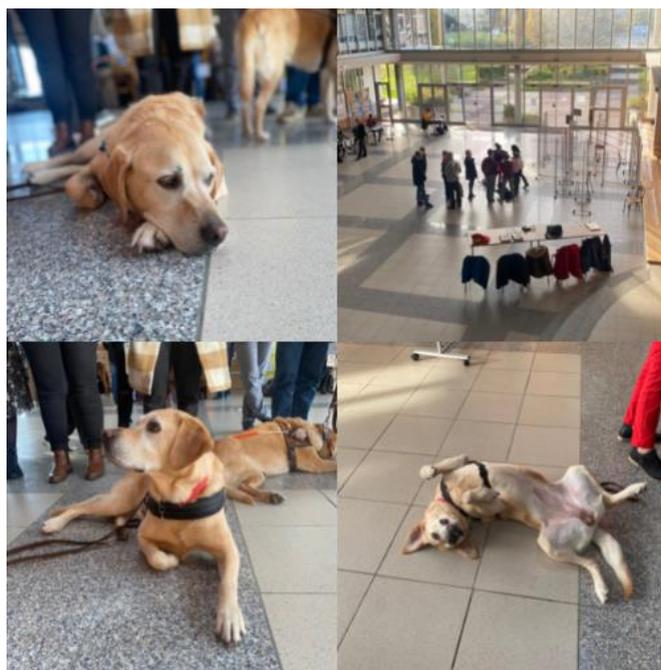
- le temps partiel de droit
- la priorité pour les mutations/détachements
- la bonification supplémentaire des chèques vacances
- des conditions de départ à la retraite plus favorables
- etc...

## Actions en 2021

Au cours de l'année, **4** réunions se sont tenues avec le groupe de travail. L'École a mis en place des actions afin de permettre de libérer la parole et d'informer sur le handicap.

En novembre l'École a participé à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). C'était l'occasion de sensibiliser les collaborateurs aux différentes formes d'handicap.

Au cours de cette semaine une campagne de mailings a été réalisée. Du lundi au vendredi 1 mail par jour a été envoyé aux personnels et étudiants de l'école, les incitant à participer à des webinaires, des jeux, des activités et en leur présentant des chiffres sur le handicap.



La DRH également durant la semaine de campagne proposé à une association de se déplacer sur notre site afin de montrer une autre forme de handicap aux personnels, étudiants et doctorants.

L'association des chiens guides d'aveugle de l'ouest est venue le jeudi 18 novembre pour discuter avec les personnels présents.

Ils ont pu échanger sur les chiens, les difficultés auxquelles sont confrontés les personnes malvoyantes, et leur quotidien. La journée a été pleine d'émotion et de découverte.

## Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)

Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche (pour une période de 6 ou 12 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.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de CRCT demandé	0	1	1	1	0	0
Nombre de CRCT accordé	0	1	1	1	0	0

## Compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps (CET) permet à l'agent 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 (01/01/2021)	Solde CET (01/01/2021)	Solde final ancien CET (31/12/2021)	Solde final Nouveau CET avant exercice du droit d'option (31/12/2021)	Nombre de jours indemnisables	Indemnisés	RAFP	Solde après option
Titulaires	Catégorie A	19	1	378	1	514	267	40	10	464
	Catégorie B	4	-	26	-	66	27	6	0	60
	Catégorie C	1	-	0	-	0	0	0	0	0
	<b>Sous-total</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>404</b>	<b>1</b>	<b>580</b>	<b>294</b>	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>524</b>
Non titulaires	Catégorie A	80	-	800	-	1461	517	236		1225
	Catégorie B	14	-	96	-	144	46	0		144
	Catégorie C	2	-	16	-	40	10	0		40
	Doctorant	31	-	154	-	545	168	101		444
	<b>Sous-total</b>	<b>127</b>	<b>0</b>	<b>1066</b>	<b>0</b>	<b>2190</b>	<b>741</b>	<b>337</b>	<b>0</b>	<b>1853</b>
<b>Total</b>		<b>151</b>	<b>1</b>	<b>1470</b>	<b>1</b>	<b>2770</b>	<b>1035</b>	<b>383</b>	<b>10</b>	<b>2377</b>

## Télétravail

L'article 2 du décret n°2016 définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.

Au sein de Centrale Nantes, un protocole a été mis en place le 30/09/2019 et actualisé quatre fois dans le cadre d'un dialogue avec les instances représentatives du personnel.

	2021
Nombre de personnel en télétravail	193
Nombre de collaborateurs en TT fixe** uniquement	26
Nombre de collaborateurs en TOD* uniquement	45
Nombre de collaborateur en TT fixe + TOD	122

\*TOD : Travail Occasionnel à Distance

\*\*TT Fixe : Télétravail fixe

## Glossaire

AENES : Personnel de l'Administration de l'Education 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

CRCT : Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

CPE : Comité Paritaire d'Etablissement

CS : Conseil Scientifique

CT : Comité Technique

ECN : Ecole Centrale de Nantes

ENSTA : Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées

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