



Rapport Social Unique 2022

École Centrale de Nantes

Sommaire

CHIFFRES CLES.....	5	<i>Avancement de grade des personnels titulaires.....</i>	31
ELEMENTS METHODOLOGIQUES.....	7	<i>Avancement de corps et de grade des personnels contractuels.....</i>	32
PARTIE 1 – EMPLOIS ET EFFECTIFS.....	8	<i>Passage en CDI des personnels contractuels.....</i>	32
EFFECTIFS.....	8	PARTIE 4 – FORMATION.....	33
<i>Effectifs totaux rémunérés.....</i>	8	REPARTITION DES AGENTS FORMES.....	33
<i>Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique.....</i>	8	EFFECTIFS ET NOMBRE D’HEURES DE FORMATION DISPENSEES EN 2022.....	33
<i>Répartition des effectifs par catégorie d’emploi.....</i>	10	FORMATION AUX ENJEUX DE LA TRANSITION SOCIO-ECOLOGIQUE.....	34
<i>Répartition des effectifs par genre.....</i>	11	PARTIE 5 – REMUNERATIONS.....	35
<i>Répartition des effectifs par statut d’emploi.....</i>	12	MASSE SALARIALE.....	35
<i>Ancienneté et âge moyen.....</i>	13	<i>Masse salariale globale en euros.....</i>	35
<i>Typologie des effectifs.....</i>	14	<i>Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses.....</i>	35
<i>Effectifs hébergés recensés.....</i>	20	<i>Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus</i>	
<i>Effectifs par affectation.....</i>	21	<i>élevées des agents.....</i>	36
PARTIE 2 – RECRUTEMENTS.....	24	<i>Évolution des ETPT et de la masse salariale depuis l’accession aux RCE.....</i>	37
RECRUTEMENTS DE CONTRACTUELS.....	25	<i>Évolution des ETPT par catégorie d’emploi.....</i>	38
RECRUTEMENTS D’ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES.....	26	REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES.....	39
PARTIE 3 – PARCOURS PROFESSIONNELS.....	27	<i>Distribution des rémunérations nettes mensuelles par genre et par décile.....</i>	39
MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	27	<i>Salaires net moyen/médian.....</i>	39
<i>Entrées-sorties par catégorie et par genre.....</i>	27	ÉCARTS DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES.....	40
<i>Entrées-sorties par affectation.....</i>	28	DEPLACEMENT : PRESTATIONS ET INDEMNITES.....	41
SORTIES.....	29	CHARGES D’ENSEIGNEMENT 2021-2022.....	42
<i>Nature des sorties.....</i>	29	PARTIE 6 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	43
<i>Sorties en fonction du statut.....</i>	29	ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	43
<i>Répartition des fins de contrat par catégorie.....</i>	29	HANDICAP.....	44
AVANCEMENT DE CORPS, DE GRADE ET PROMOTION INTERNE.....	30	<i>Déclaration obligatoire d’emploi des travailleurs handicapés (DOETH).....</i>	44
<i>Avancement de corps des enseignants-chercheurs.....</i>	30	<i>Accompagnement du handicap.....</i>	45
<i>Avancement de grade des enseignants-chercheurs.....</i>	30	<i>Actions.....</i>	46
<i>Avancement de corps des personnels titulaires.....</i>	31		

PARTIE 7 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL.....	47	PARTICIPATION AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES	53
TELETRAVAIL.....	47	<i>Election des instances de l'établissement (décembre 2022)</i>	53
CONGE POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THEMATIQUES (CRCT)	48	<i>Participation aux élections professionnelles de l'établissement (décembre 2022)</i>	54
COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET)	49	PRINCIPALES DELIBERATIONS DU CA (ET AVIS DU CT) EN MATIERE DE GESTION DES RESSOURCES	
ABSENCES	50	HUMAINES ET DE DIALOGUE SOCIAL	55
PARTIE 8 – ACTION SOCIALE	51	SUIVI DES MOUVEMENTS SOCIAUX.....	55
BUDGET CONSACRE A L'ACTION SOCIALE PAR TYPE DE PRESTATIONS	51	FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS PARITAIRES D'ETABLISSEMENT	55
ÉVOLUTION DES DEPENSES D'ACTIIONS SOCIALES.....	51	PARTIE 10 – DISCIPLINE.....	56
PARTIE 9 – DIALOGUE SOCIAL	52	GLOSSAIRE	57
RELATIONS PROFESSIONNELLES – INSTANCES.....	52		
<i>Instances – politique générale d'établissement</i>	52		
<i>Instances représentatives du personnel</i>	52		
<i>Instances – mesures individuelles</i>	52		

Contexte

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 a fait évoluer les données sociales et le bilan social. A présent, et pour chaque année civile, les établissements d'enseignement supérieur mettent à jour une Base de Données Sociale Unique qui comporte les principales données RH et sociales. Ils s'appuient sur cette base pour rédiger et présenter un Rapport Social Unique.

La **Base de Données Sociale Unique (BDSU)** permet de nourrir le rapport social unique avec des indicateurs construits et efficaces. La Cellule d'Aide au Pilotage et la DRH ont constitué une base qui sera progressivement enrichie notamment selon le statut d'emploi, le genre et la catégorie.

Le **Rapport Social Unique (RSU)** devient un outil de diagnostic au service de la politique RH dans un contexte en pleine mutation (évolution des politiques publiques, environnement plus compétitif, évolutions sociétales...). Il constitue un document récapitulatif des principales données chiffrées pour :

- apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social
- enregistrer les réalisations effectuées et mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux 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 également 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.

Chiffres clés

Personnels

501 personnels

- > **39,3 %** de femmes
- > **60,7 %** d'hommes

72 % de personnels permanents (hors doctorants)

31 M€ de masse salariale

40 ans d'âge moyen et **8 ans** d'ancienneté moyenne

62 % de personnels formés

Campus

16 hectares au bord de l'Erdre

110 clubs et associations

Formation 2021-2022

2287 étudiants

1673 étudiants en cursus ingénieur

- > **24,9 %** de femmes

213 étudiants doctorants en 2022

15 parcours de masters internationaux dont **5** Erasmus Mundus

3 Mastères Spécialisés

51 221 heures enseignées

Recherche

5 laboratoires

13 plateformes de recherche

83 doctorants rémunérés par Centrale Nantes

103 M€ de contrats de recherche signés sur 5 ans

- > dont **41 M€** en 2022

409 publications de recherche et **13 007** citations

Avant-propos

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^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 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.

L'École Centrale de Nantes prend une part active dans la construction de l'EPE Nantes Université, dont elle est membre fondateur, après avoir contribué de façon significative à la rédaction et à l'adoption de ses statuts et à la pérennisation du label ISITE.

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.

L'année 2022 a été caractérisée par une activité réglementaire dense. La Loi de Programmation de la Recherche, promulguée le 24 décembre 2020 a poursuivi son déploiement notamment avec les décrets sur le régime indemnitaire des enseignants chercheurs, la refonte de la grille des ingénieurs d'étude mais aussi plusieurs revalorisations indemnitaires (Prime d'enseignement supérieur, rémunération des doctorants). Parallèlement, le point d'indice a été revalorisé de 3,5 % pour tous les personnels titulaires et contractuels dont la rémunération est indexée à l'indice.

Dans le cadre de la politique RH présentée en 2021, l'École a concrétisé sa politique de transformation des personnels contractuels CDD en CDI affectés sur des budgets pérennes. Les décisions ont été prises pour les personnels concernés à l'issue d'un bilan sur l'exécution du CDD.

En matière de dialogue social, l'École a réalisé ses élections professionnelles conduisant à la mise en place de ses instances de dialogue social individuel et collectif.

Éléments méthodologiques

Périmètre

Les indicateurs présentés font référence aux personnels rémunérés par l'École Centrale de Nantes, hors hébergés et vacataires.

Date d'observation

Données relatives aux personnels : au 31 décembre 2022

Données relatives à l'enseignement : année universitaire 2021-2022

Données financières : année civile 2022

Données relatives aux étudiants : au 15/01/2023 (données SISE)

Source des données

Mangue : gestion administrative du personnel et des carrières

WinPaie : gestion de la paie

GRH-Retour-Paye : gestion du déversement comptable de la masse salariale

oRHIS : gestion des congés, comptes épargne temps, temps de travail et télétravail

Aurion : gestion des heures d'enseignement

Partie 1 – Emplois et effectifs

Effectifs

Effectifs totaux rémunérés

Effectifs	2021	2022
*en personnes physiques	448	501
**en équivalent Temps Plein	440,4	491,4
***en équivalent Temps Plein Travaillé	439,8	456

+12 % d'effectifs
en personnes physiques
par rapport à 2021

* Nombre de personnes total au 31/12/2022

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

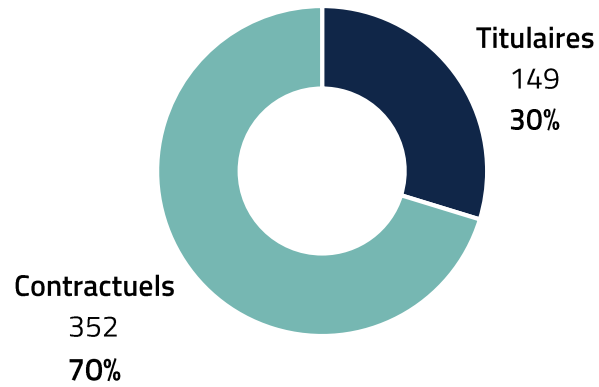
*** Proportionnel à l'activité du salarié (quotité temps de travail) et leur période d'activité dans l'année (exemple : 1 salarié à temps partiel (0,80) qui a été présent 6 mois de l'année compte pour 0,40 (0,8*6/12) – 1 salarié à temps plein présent toute l'année compte pour 1)

Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique

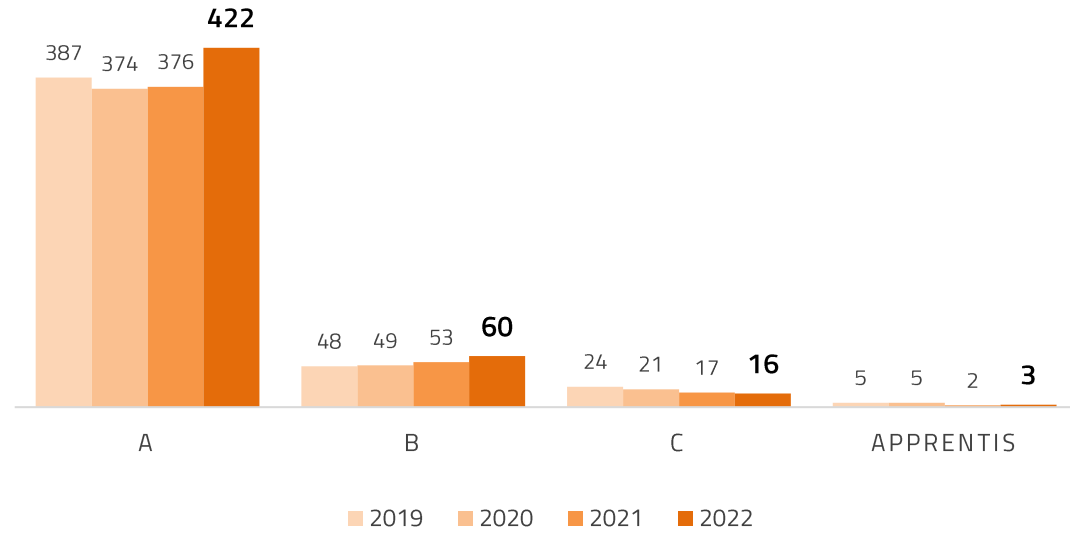
En personnes physiques au 31/12

	2019				2020				2021				2022			
	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis
Titulaires	133	13	11	-	130	13	10	-	129	13	8	-	130	12	7	-
Contractuels	254	35	13	5	244	36	11	5	247	40	9	2	292	48	9	3
TOTAUX	387	48	24	5	374	49	21	5	376	53	17	2	422	60	16	3

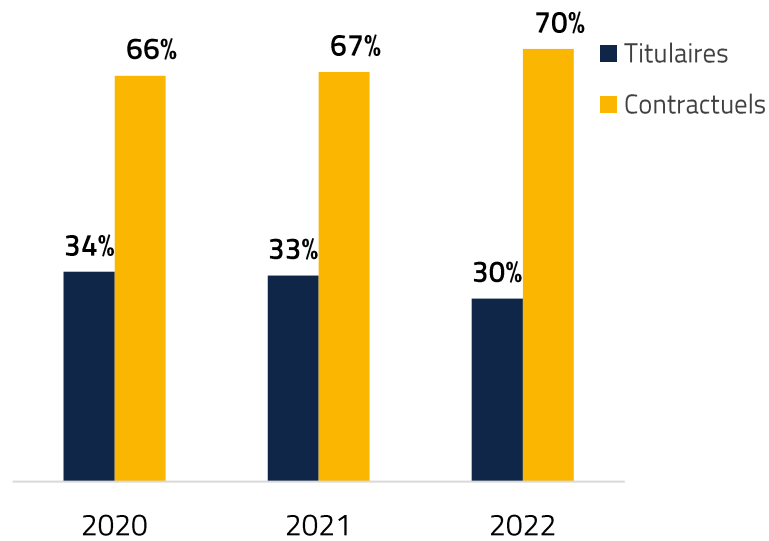
Répartition titulaires et contractuels



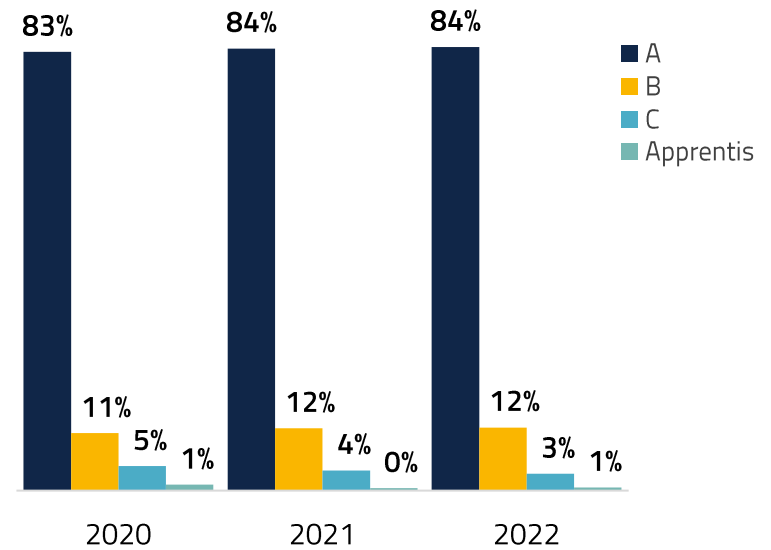
Répartition par catégorie



Évolution des titulaires et contractuels



Évolution des effectifs par catégorie



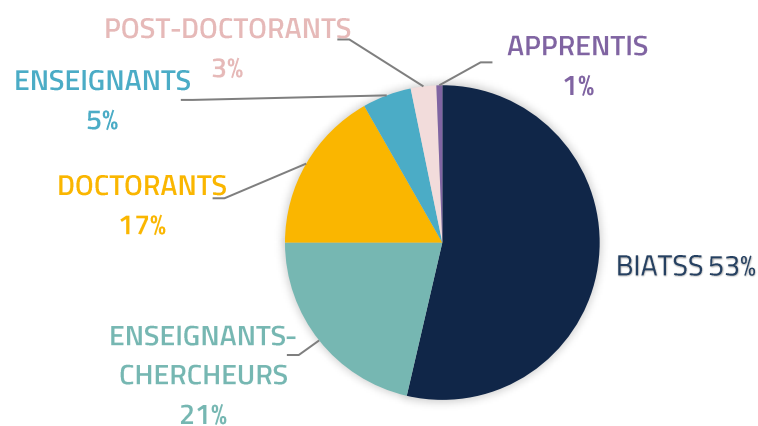
Répartition des effectifs par catégorie d'emploi

En personnes physiques au 31/12

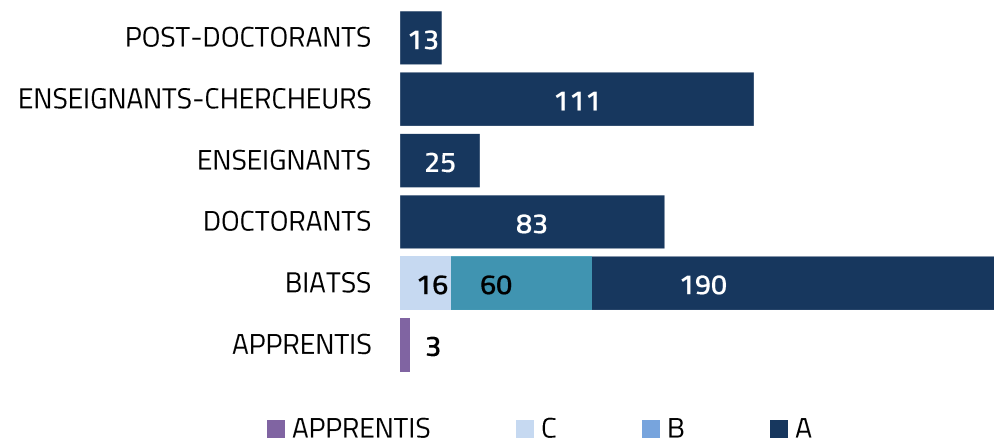
	A		B		C		APPRENTIS		2021	2022
	F	H	F	H	F	H	F	H	Totaux	Totaux
APPRENTIS	-	-	-	-	-	-	1	2	2	3
BIATSS	87	103	46	14	10	6	-	-	260	266
DOCTORANTS	24	59	-	-	-	-	-	-	64	83
ENSEIGNANTS	11	14	-	-	-	-	-	-	8	25
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	17	94	-	-	-	-	-	-	107	111
POST-DOCTORANTS	1	12	-	-	-	-	-	-	7	13
TOTAUX	140	282	46	14	10	6	1	2	448	501

53 % des effectifs sont des BIATSS dont 190 en catégorie A (nombre identique à 2021)

Répartition des effectifs par emploi



Effectifs par catégorie et emploi

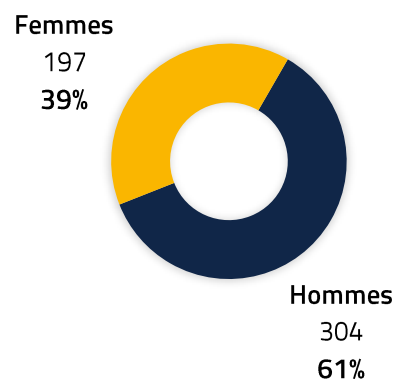


Répartition des effectifs par genre

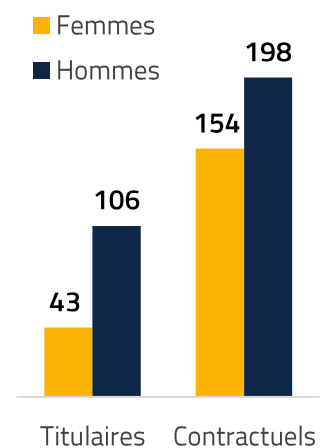
En personnes physiques au 31/12

	2020		2021		2022	
	H	F	H	F	H	F
Titulaires	111	42	107	43	106	43
Contractuels	174	122	169	129	198	154
TOTAUX	285	164	276	172	304	197

Répartition par genre de l'ensemble des personnels



Répartition par genre des titulaires et contractuels

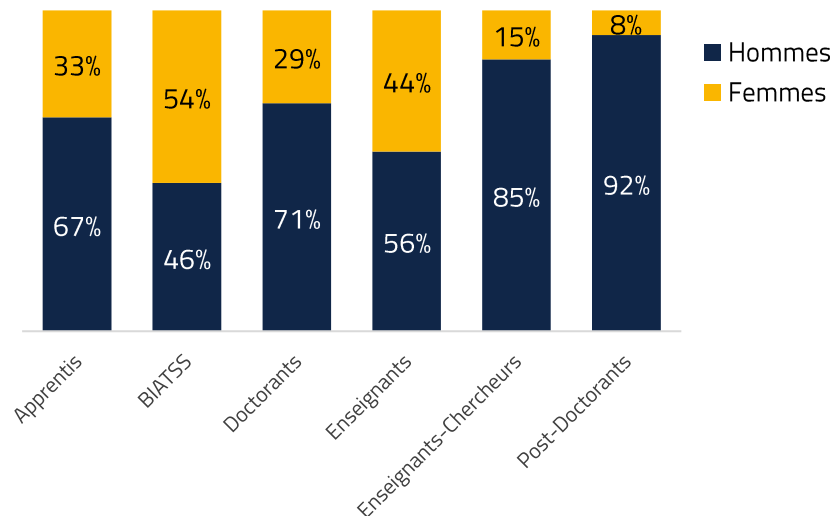


	2020		2021		2022	
	H	F	H	F	H	F
APPRENTIS	1	4	1	1	2	1
BIATSS	127	128	124	136	123	143
DOCTORANTS*	53	15	47	17	59	24
ENSEIGNANTS	6	3	6	2	14	11
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**	89	13	91	16	94	17
POST-DOCTORANTS	9	1	7	0	12	1
TOTAUX	285	164	276	172	304	197

*dont doctorants IGE

**dont 5 E-C ENSTA

Répartition par genre et catégorie d'emploi



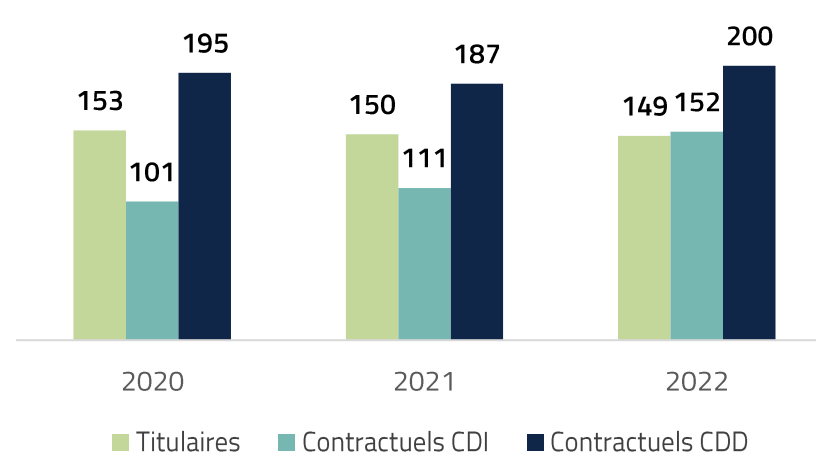
Le pourcentage d'étudiantes en cursus ingénieur (25 %) se reflète dans la répartition femmes/hommes chez les enseignants-chercheurs.

Répartition des effectifs par statut d'emploi

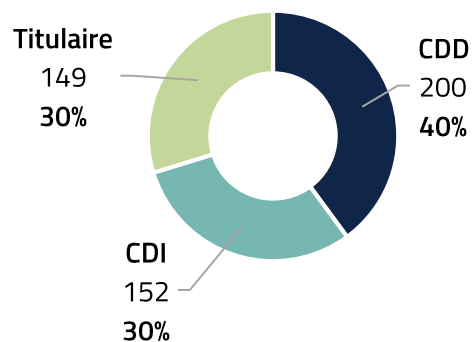
En personnes physiques au 31/12

	2020		2021		2022	
	H	F	H	F	H	F
Titulaires	111	42	107	43	106	43
Contractuels CDI	58	43	64	47	78	74
Contractuels CDD	116	79	105	82	120	80
TOTAUX	285	116	276	172	304	197

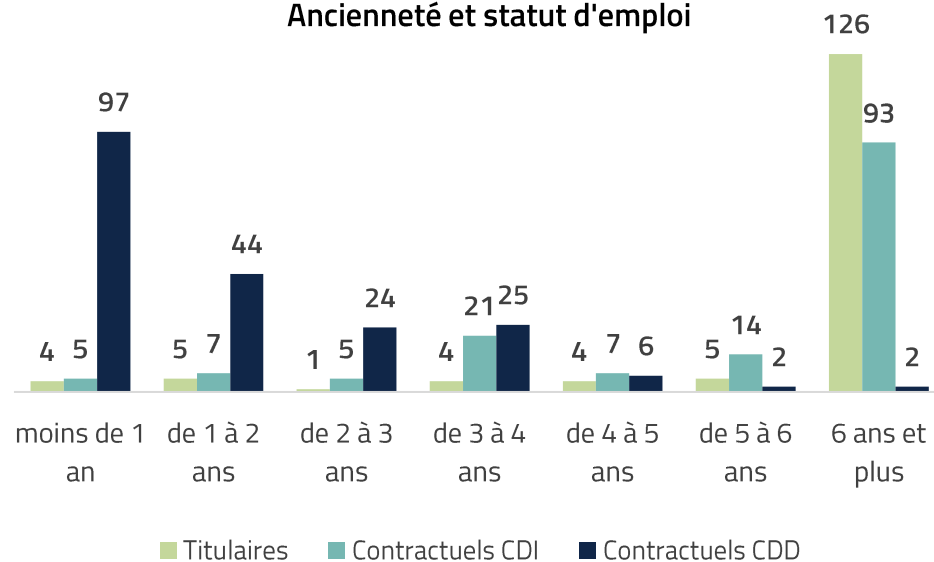
Évolution de la répartition par statut d'emploi



Répartition par statut d'emploi



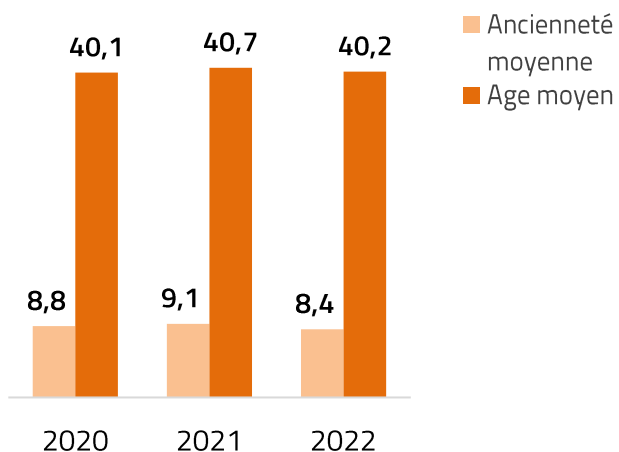
Ancienneté et statut d'emploi



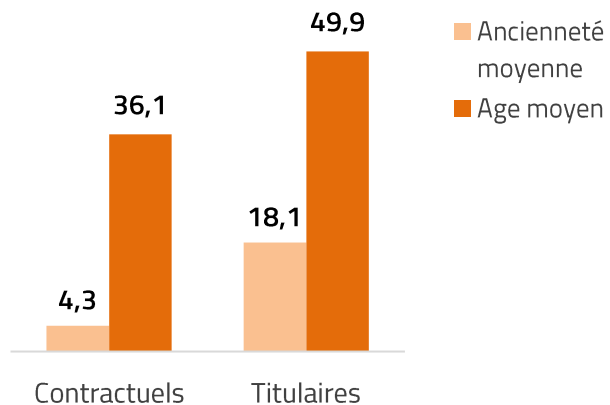
Ancienneté et âge moyen

L'âge moyen des personnels de l'établissement est de **40 ans** pour une ancienneté moyenne de **8 ans**.

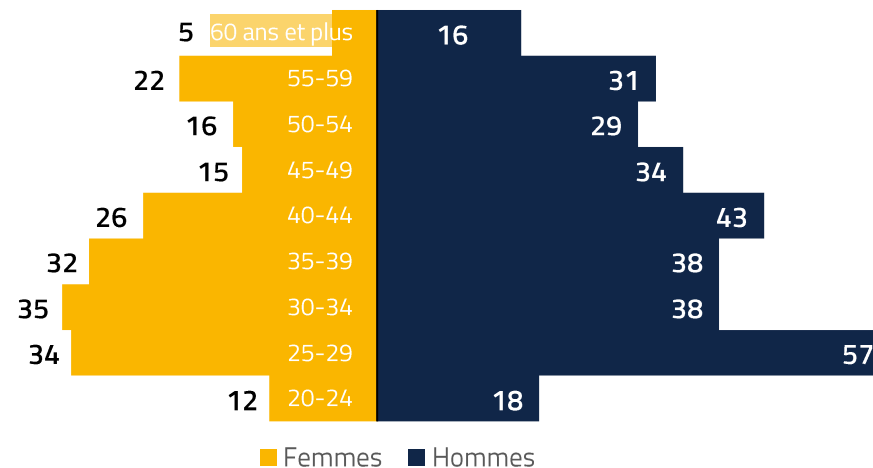
Âge moyen et ancienneté



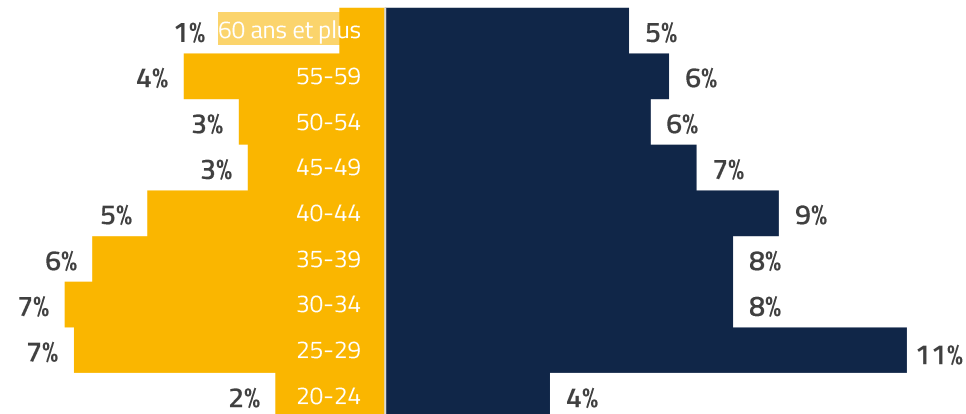
Âge moyen et ancienneté selon le statut



Répartition globale par tranche d'âge et par genre



Répartition en % de l'effectif global 2022



Typologie des effectifs

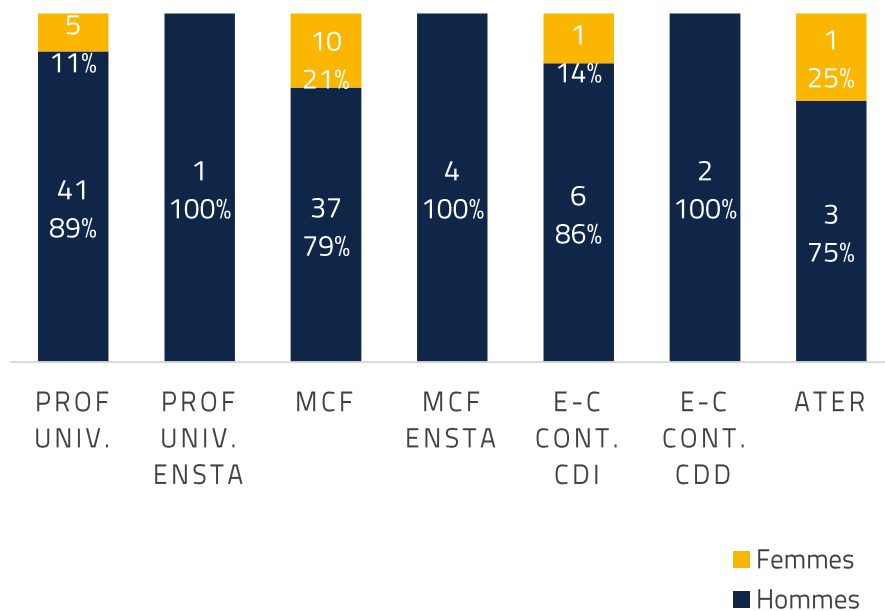
Enseignants-chercheurs*

*dont 5 enseignants-chercheurs de l'École Nationale Supérieure de Techniques Avancées (ENSTA)

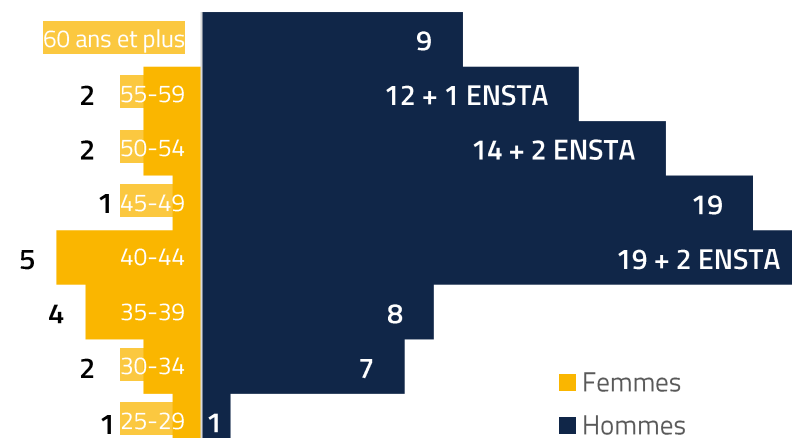
Âge moyen des enseignants-chercheurs

Femmes	Hommes	Moyenne
43	48	47

Répartition par genre des 111 enseignants-chercheurs

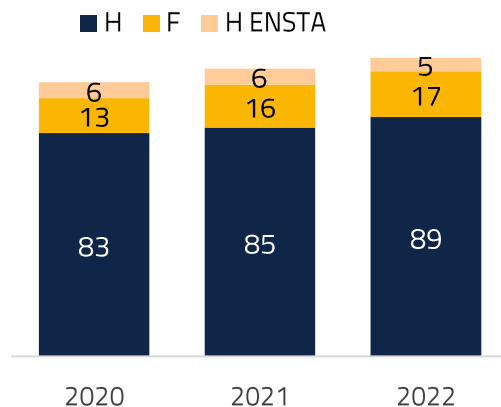


Enseignants-chercheurs par tranche d'âge et par genre



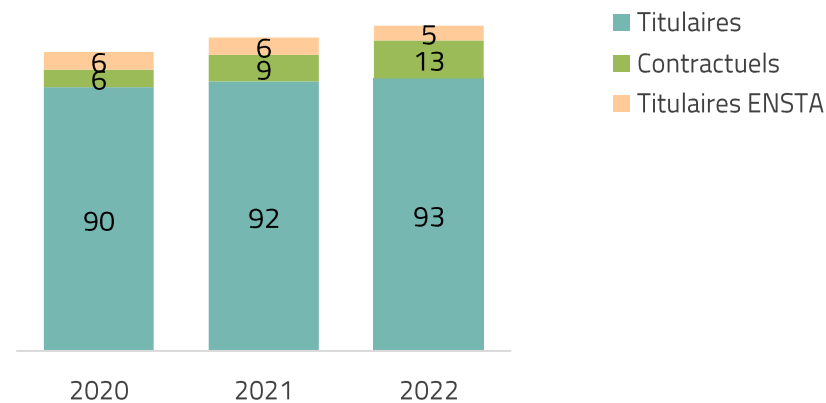
57 % des enseignants-chercheurs de l'école se situent dans la tranche d'âge 40-54 ans.

Évolution des effectifs enseignants-chercheurs par genre



Avec 16,2 % la **part des femmes** parmi les enseignants-chercheurs de l'école continue d'augmenter.

Évolution des effectifs enseignants-chercheurs par emploi titulaire/contractuels



Enseignants-chercheurs (hors ATER) par discipline

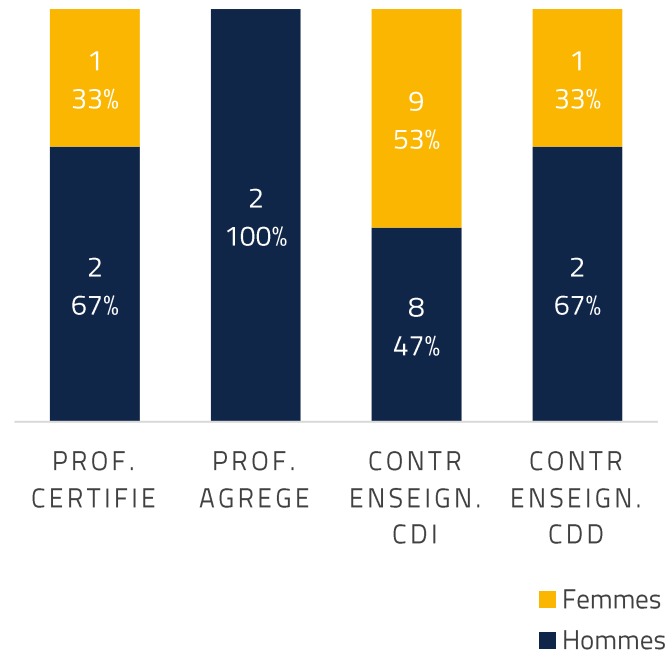
Code CNU – Discipline	Titulaires	Titulaires ENSTA	Contractuels	Total	
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	8		3	11	10 %
27 - Informatique	9			9	8 %
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	49	5	2	56	52 %
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	20		2	22	21 %
62 - Energétique, génie des procédés	4			4	4 %
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1			1	1 %
65 - Biologie cellulaire	2			2	2 %
27/60 - Informatique/Mécanique, génie mécanique, génie civil			1	1	1 %
60/62 - Mécanique, génie mécanique, génie civil/Energétique, génie des procédés			1	1	1 %
Total général	93	5	9	107	

Enseignants

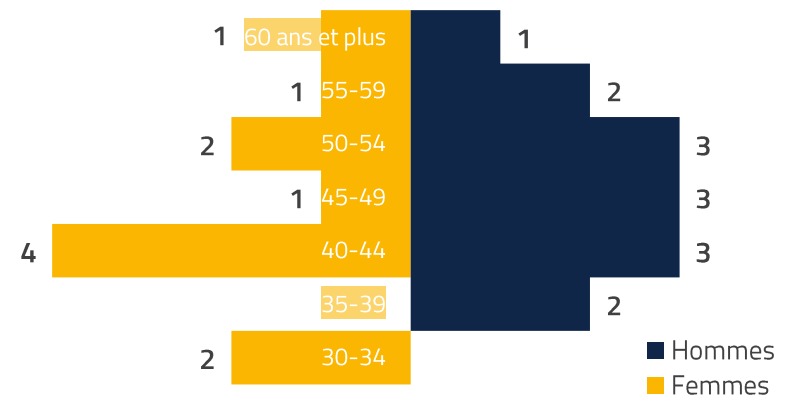
Âge moyen des enseignants

Femmes	Hommes	Moyenne
46	49	48

Répartition par genre des 25 enseignants

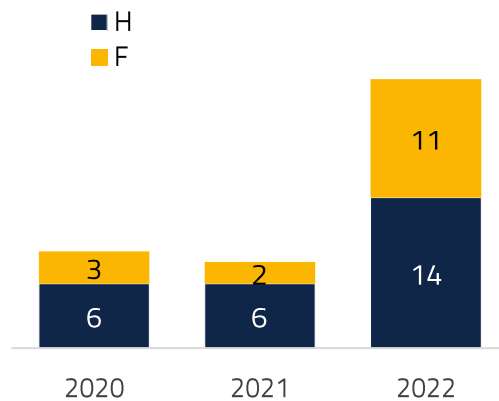


Enseignants par tranche d'âge et par genre



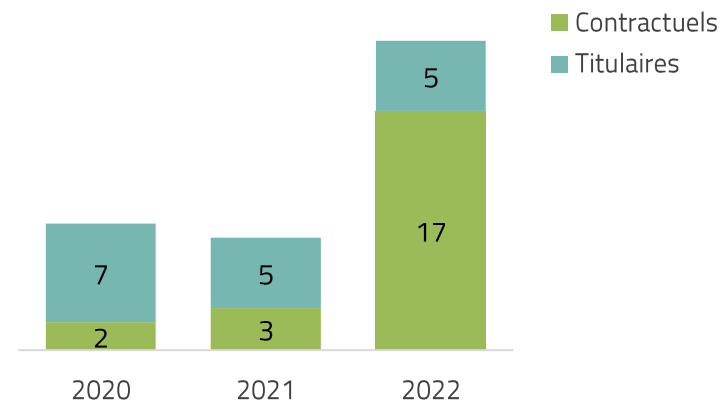
44 % des enseignants de l'école se situent dans la tranche d'âge 40-49 ans.

Évolution des effectifs enseignants par genre



La **part des femmes** parmi les enseignants est en forte hausse, passant de **25 % en 2021** à **44 % en 2022**.

Évolution des effectifs enseignants par emploi titulaire/contractuels



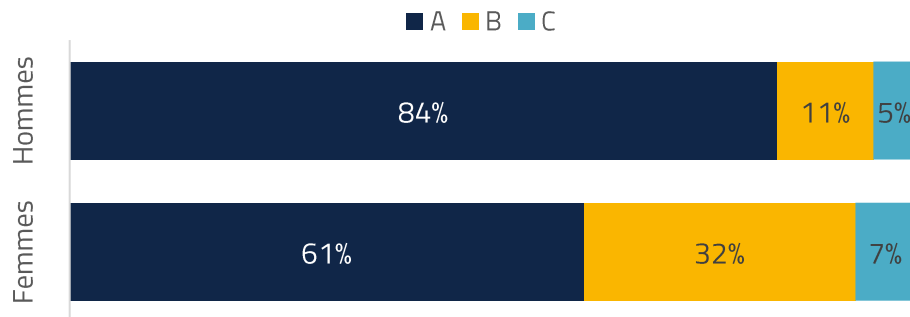
11 enseignants du Département CLES sont désormais positionnés sur un statut d'Enseignant Contractuel, augmentant de ce fait les effectifs contractuels de la population enseignants.

BIATSS

Répartition des 266 BIATSS selon la catégorie

	TIT		CDD		CDI		Total	
A	27	10 %	68	26 %	95	36 %	190	71 %
B	12	4 %	20	7 %	28	10 %	60	23 %
C	7	3 %	4	1 %	5	2 %	16	6 %
Total	46	17 %	92	35 %	128	48 %	266	

Plus de la moitié des contractuels BIATSS sont sous contrat CDI
soit **58 %** de la population BIATSS contractuel

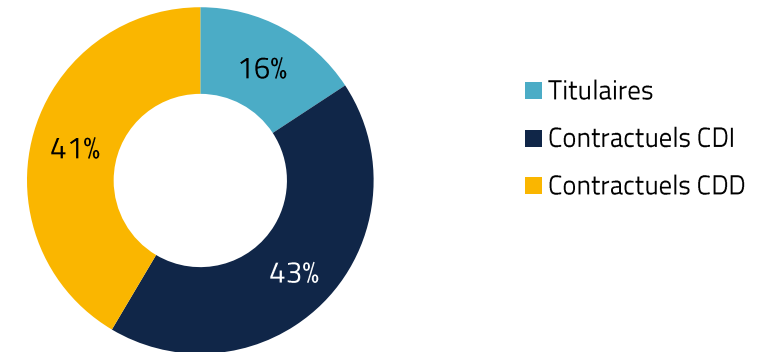


Avec **143 femmes** pour **123 hommes**, le taux de féminisation des BIATSS s'élève à **54 %**.

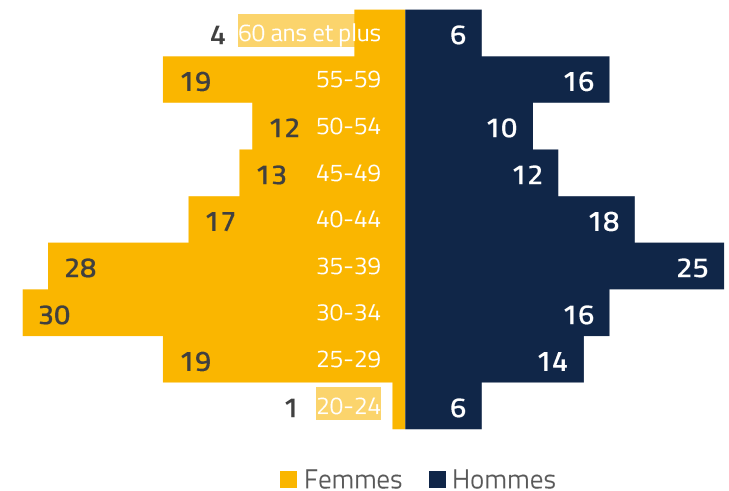
Âge moyen des BIATSS

Femmes	Hommes	Moyenne
41,2	41,8	41,4

Répartition des BIATSS selon le statut



Répartition des BIATSS par tranche d'âge et par genre



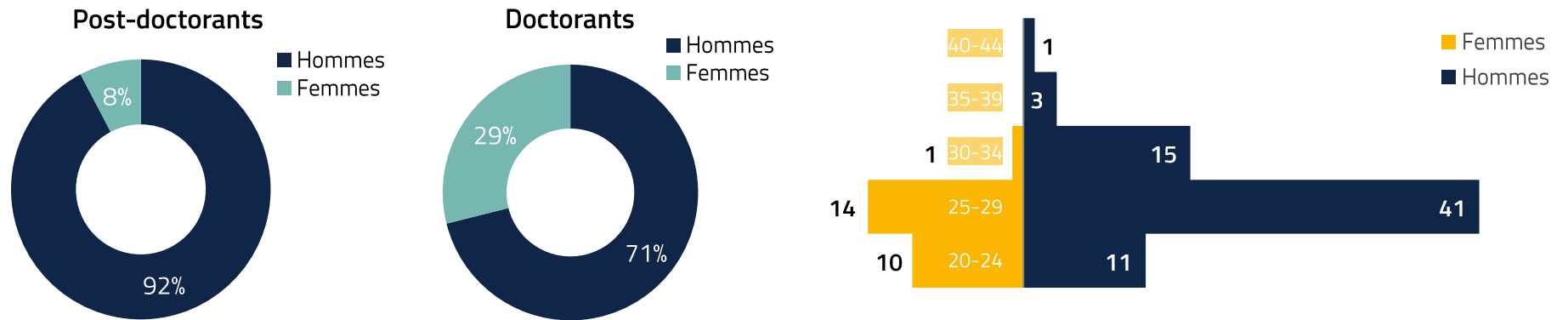
Doctorants et Post-doctorants

Dans les doctorants, sont compris ceux avec contrat doctoral et les doctorants IGE sans contrat doctoral.

Âge moyen des Doctorants et Post-doctorants

Femmes	Hommes	Moyenne
26	28	27

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



Effectifs hébergés recensés

Les personnels « hébergés » recensés sont des personnes :

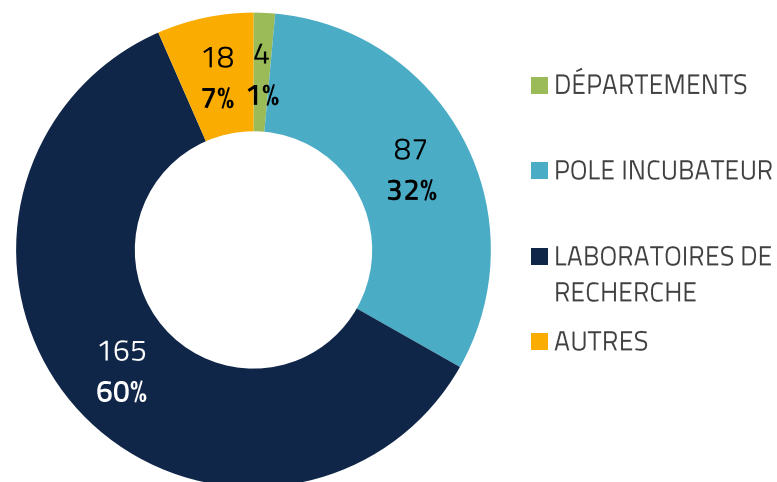
- dont l'employeur n'est pas Centrale Nantes,
- exerçant leur activité dans les locaux de Centrale Nantes,
- disposant d'un espace de travail mis à disposition par l'école.

Précisions

Considérés comme hébergés : chercheurs et personnels soutiens à la recherche ou à la formation affectés dans un laboratoire ou département de l'école, doctorants non rémunérés par l'école et affectés dans un laboratoire, incubés, intérimaires, personnels ENSM ou d'un autre organisme privé ou public hébergé à l'école.

Non considérés comme hébergés : prestataires et sous-traitants, visiteurs, vacataires.

274 hébergés recensés* au 31/12/2022 dont 87 incubés (rattachés à la Direction du Développement)

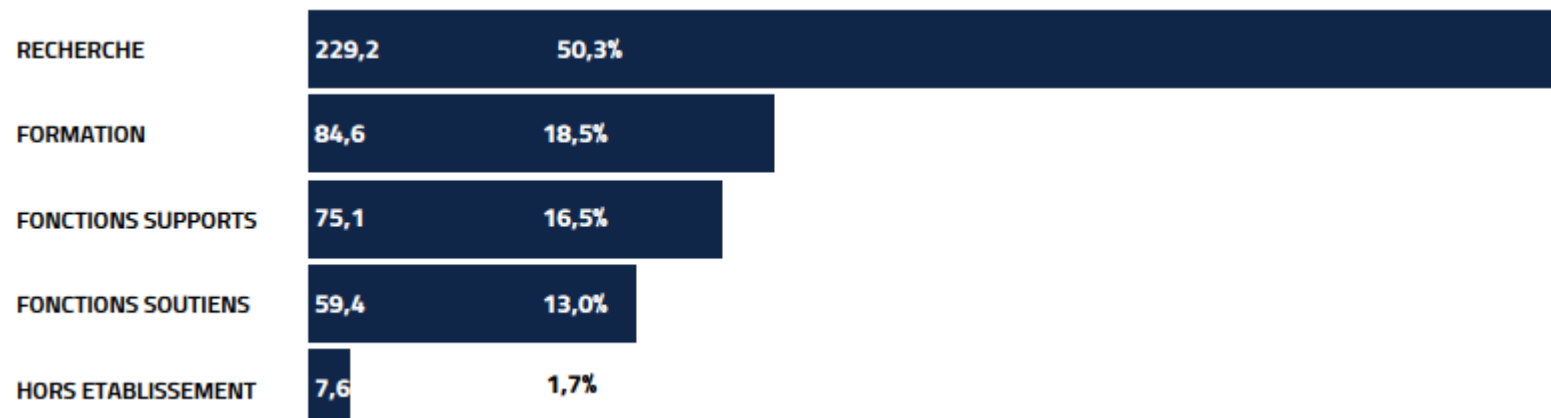


*Le recensement provient des déclarations faites par les laboratoires et services sur les entrées et sorties.

Effectifs par affectation

Général

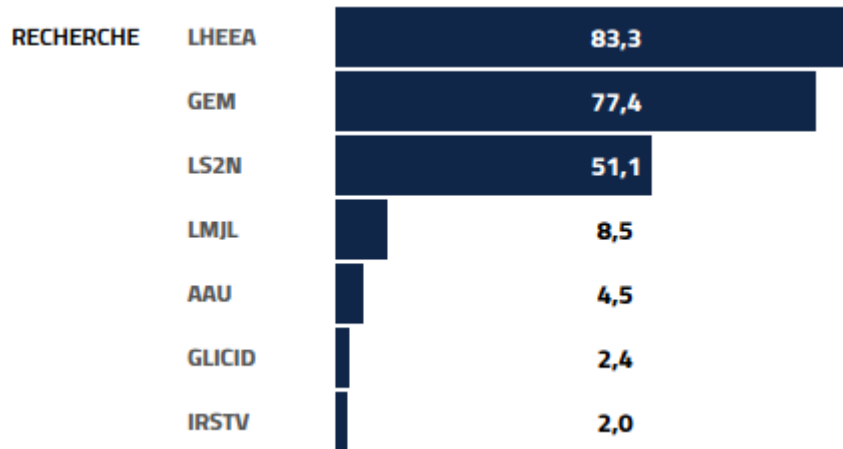
Emplois en ETPT par grand domaine d'affectation



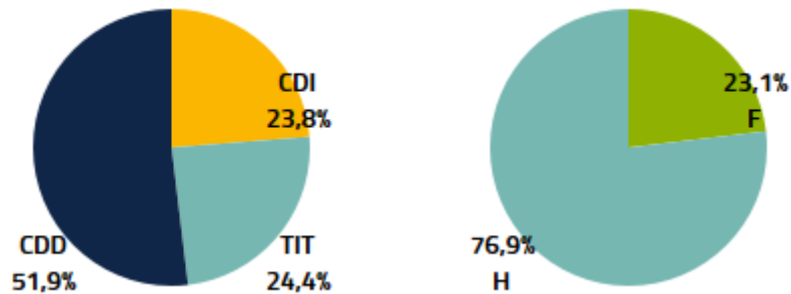
Sont compris dans les « hors établissement » 5,0 ETPT enseignants-chercheurs de l'ENSTA.

Recherche

Emplois en ETPT par affectation

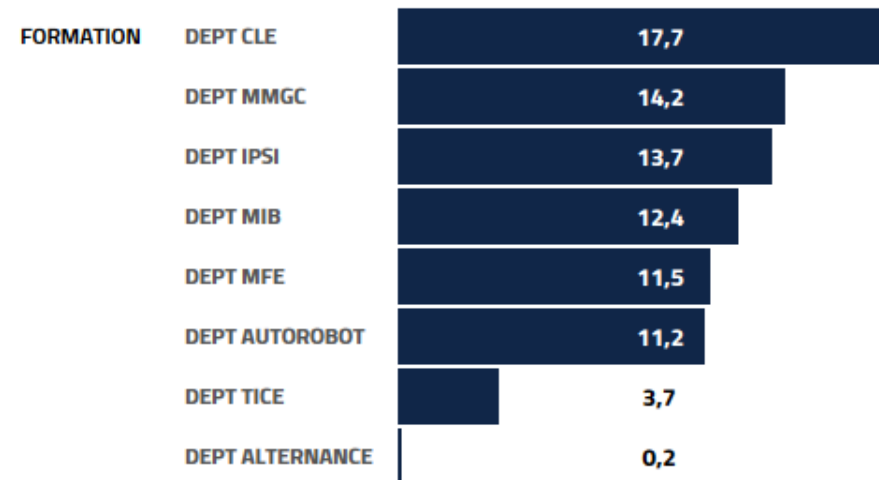


Répartition des emplois par statut et par genre

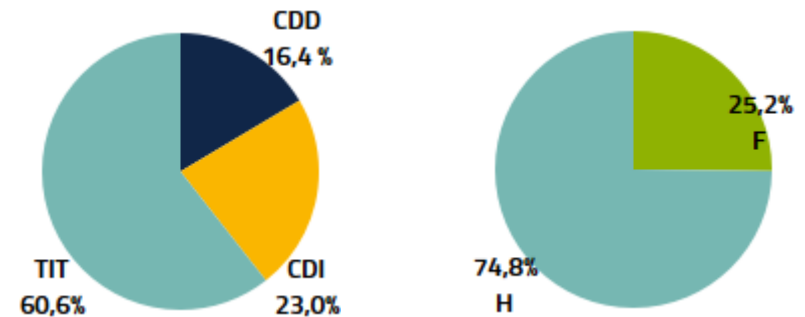


Formation

Emplois en ETPT par affectation

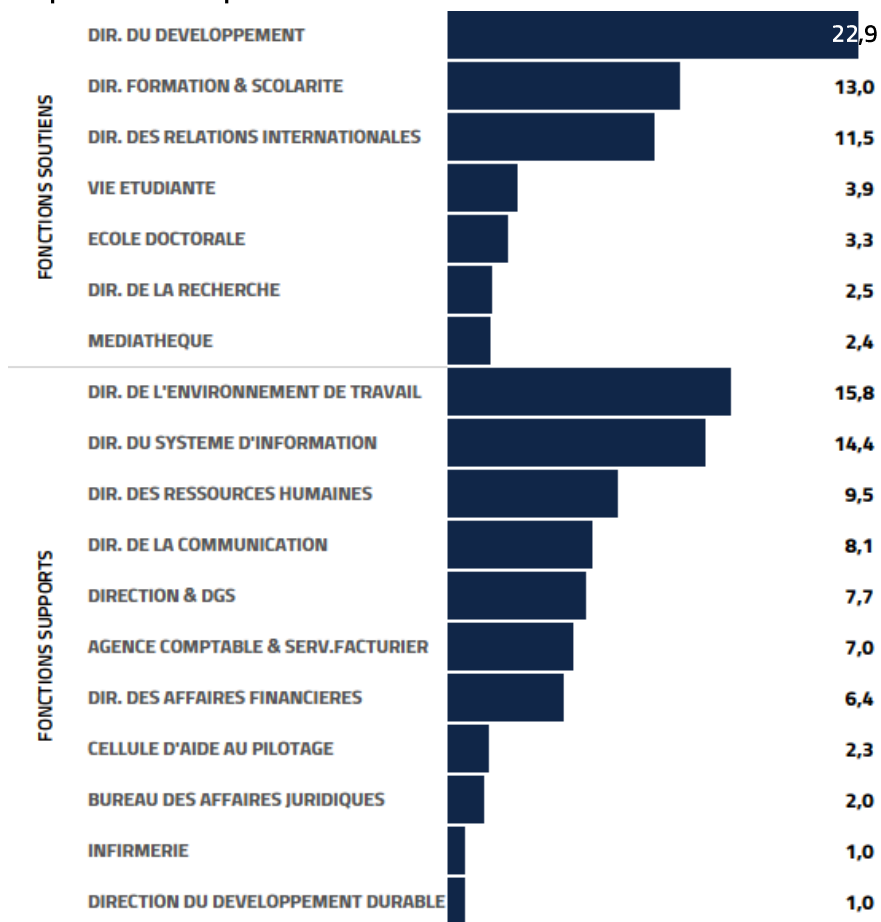


Répartition des emplois par statut et par genre

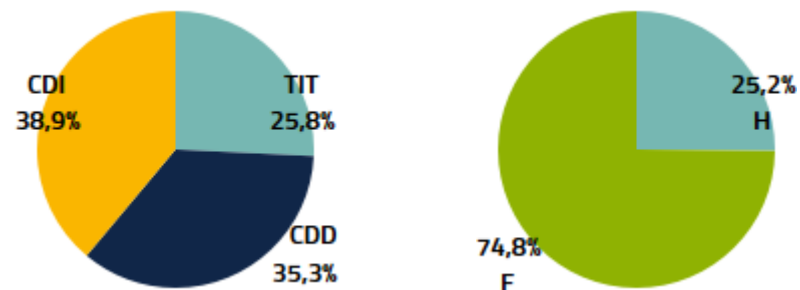


Fonctions support et fonctions soutien à la recherche et l'enseignement

Emplois en ETPT par affectation



Répartition des emplois par statut et par genre



Partie 2 – Recrutements

En matière de recrutement, les outils en place jusqu'à présent ne nous permettaient pas de produire les statistiques souhaitées. Les données sont extraites d'un tableau de suivi des recrutements.

La mise en œuvre d'un logiciel de recrutement, dit « Applicant Tracking System » (ATS), au sein de la DRH, fonctionnant avec les interlocuteurs internes de l'Ecole en matière de recrutement, est programmée pour l'année 2023-2024.

Cet outil assurera la gestion du recrutement en facilitant le suivi des candidatures, l'analyse des profils et l'optimisation de nos processus de sélection.

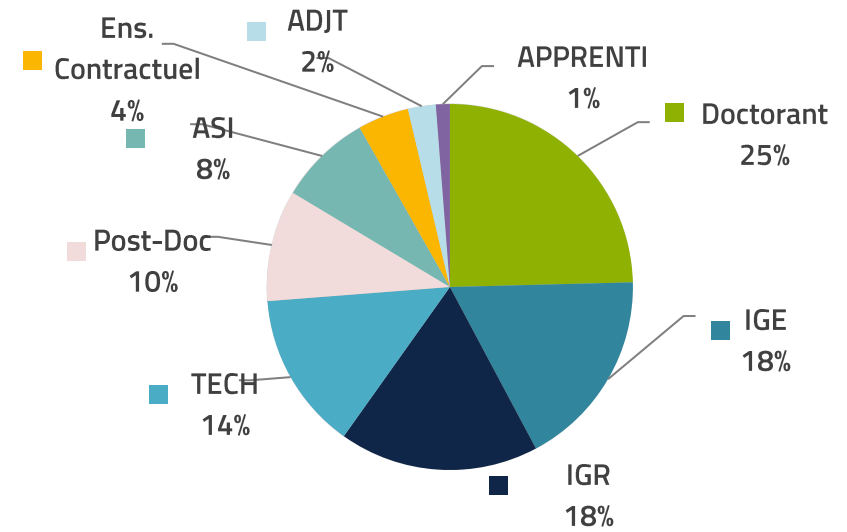
Il permettra également de disposer de données fiabilisées et affinées sur nos actions de recrutement et de prendre les décisions stratégiques adaptées à l'Ecole et ses enjeux.

Recrutements de contractuels

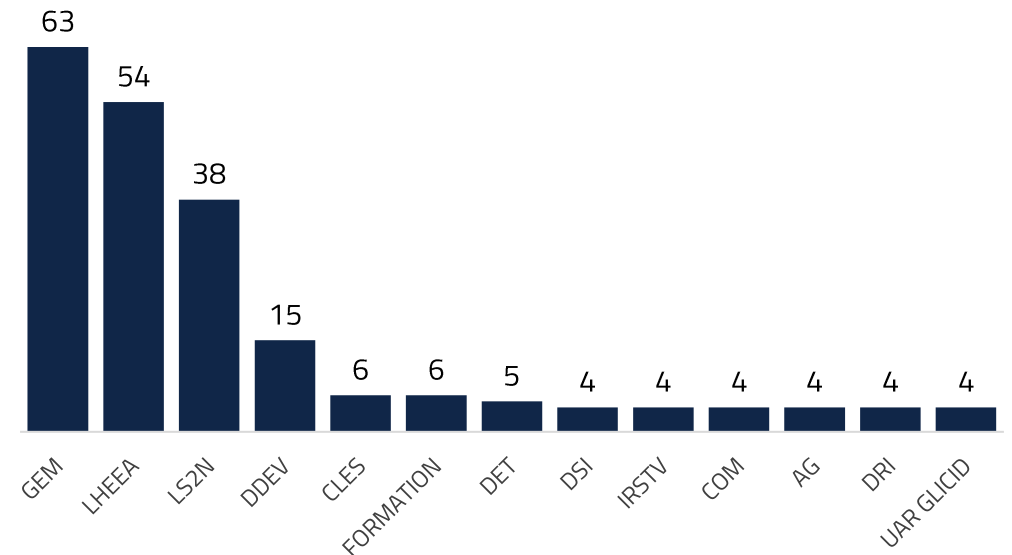
Source : tableau de suivi RH

Recrutements initiés en 2022	261
Recrutements validés et débutants en 2022	244
<ul style="list-style-type: none"> > Dont nombre de femmes > Dont nombre d'hommes 	104 140
Nouveaux contrats en 2022	144
Contrats renouvelés en 2022	99

Répartition des recrutements par corps



Répartition des recrutements (≥4) par affectation



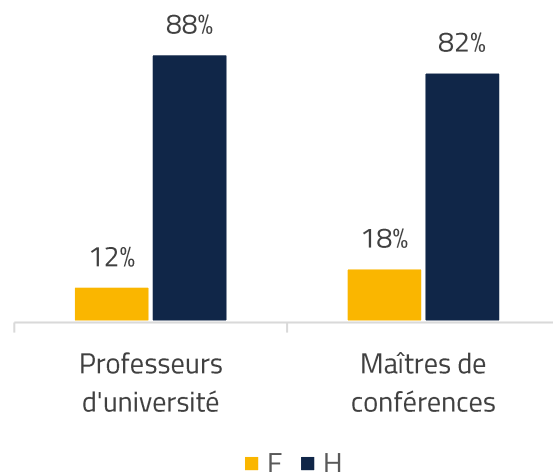
Recrutements d'enseignants-chercheurs titulaires

Concours : le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Les concours de catégorie A sont organisés au niveau national pour la phase d'admissibilité et au niveau local pour la phase d'admissions

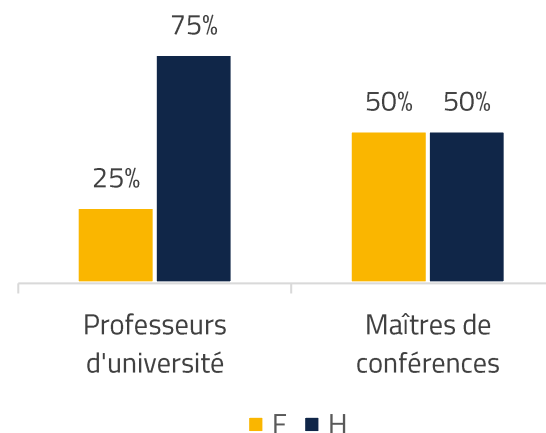
Les enseignants-chercheurs sont recrutés par concours ouverts annuellement par l'établissement (comités de sélection) aux candidats inscrits sur une liste de qualification établie par le Conseil National des Universités (CNU).

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidats recevables			Nombre de postes pourvus						
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total				
Professeurs d'université	4	0	3	12%	23	88%	26	1	25%	3	75%	4
Maîtres de conférences	2	0	13	18%	59	82%	72	1	50%	1	50%	2
Total	6	0	16	16%	82	84%	98	2	33%	4	67%	6

Répartition des candidats



Répartition des postes pourvus



Partie 3 – Parcours professionnels

Mouvements de personnel

Entrées-sorties par catégorie et par genre

	Effectif au 1/01/2022	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées- sorties)	Changement de corps	Effectif au 31/12/2022
APPRENTIS	2	2	1	1	0	3
BIATSS	260	68	50	18	12	266
DOCTORANTS	64	45	25	20	1	83
ENSEIGNANTS	8	6	0	6	-11	25
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	107	7	3	4	0	111
POST-DOCTORANTS	7	10	6	4	-2	13
Total général	448	138	85	53	0	501

	FEMMES			HOMMES		
	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées-sorties)	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées-sorties)
APPRENTIS	0	0	0	2	1	1
BIATSS	37	25	12	31	25	6
DOCTORANTS	12	6	6	33	19	14
ENSEIGNANTS	5	0	5	1	0	1
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	2	1	1	5	2	3
POST-DOCTORANTS	1	0	1	9	6	3
Total général	57	32	25	81	53	28

23 %

Turnover du personnel BIATSS
(tout statut : CDD, CDI, titulaires)



5 %

Turnover du personnel BIATSS permanent
(contractuels CDI + titulaires)

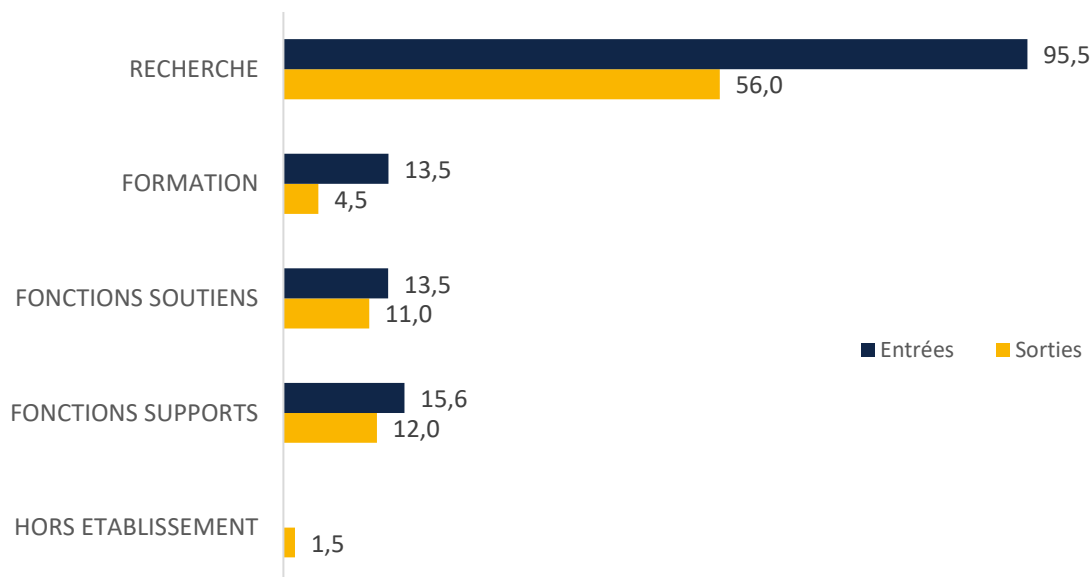
$$\text{Turnover} = \frac{\text{nb entrées} + \text{nb sorties}}{2} \div \frac{\text{Effectifs au } 01/01/2022}{2}$$



+12% d'effectifs
entre 2021 et 2022

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			HORS ETABLISSEMENT		
AAU	1,0	2,0	DEPT AUTOROBOT	3,0	0,5	DIR. DE LA FORMATION		1,0	AGENCE COMPTABLE	3,0	2,0	ENSTA		1,0
GEM	36,5	25,5	DEPT CLE	5,0	1,5	DIR. DU DEVOPPEMENT	2,5		DET	2,0	1,0	EXTERIEUR RECH.		0,5
IRSTV	4,0	2,0	DEPT IPSI	0,5	0,5	POLE FC	3,0	3,0	DIR. COMMUNICATION	1,0				
LHEEA	29,0	13,0	DEPT MMGC	1,5	0,5	POLE VALO. ET ING. DE PROJETS	1,0		DIRECTION & DGS	3,0	3,0			
LMJL	1,5	2,0	DEPT MFE	1,0		DRI	1,0	1,0	DRH	2,0	2,0			
LS2N	22,0	10,5	DEPT MIB	2,5	1,5	FAPE		2,0	DSI		2,0			
GLICID	1,5	1,0				SCOLARITE	2,0		CELLULE D'AIDE AU PILOTAGE	2,0	0,8			
						MEDIATHEQUE	1,0	1,0	DAF	2,6	1,2			
						POLE INCUBATEUR	2,0	1,0						
						POLE WEAMEC	1,0	2,0						
TOTAL	95,5	56,0					13,5	4,5		15,6	12,0		0,0	1,5

Sorties

Nature des sorties

	2021	2022
DÉCÈS	1	0
DÉMISSION	12	17
FIN DU CONTRAT	64	56
FIN PÉRIODE D'ESSAI	0	2
LICENCIEMENT*	1	0
MOBILITÉ TITULAIRE**	2	2
RETRAITE	3	3
RUPTURE CONVENTIONNELLE	2	2
DÉTACHEMENT OU DISPONIBILITÉ	2	2
CONGÉ LONGUE DURÉE	1	0
CONGÉ PARENTAL	0	1
TOTAL	88	85

*rupture de contrat doctoral à l'issue du comité de suivi individuel (CSI)

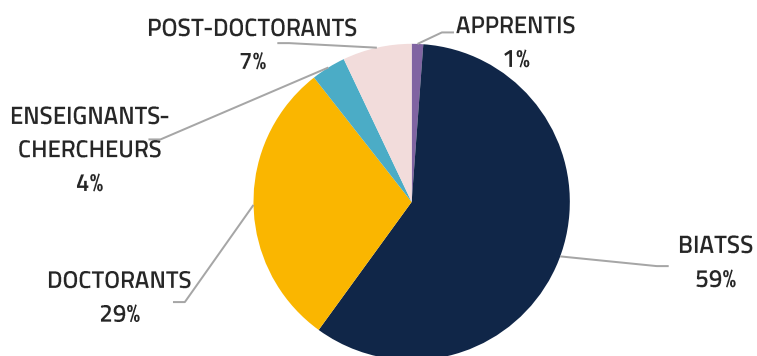
**promotion de changement de corps dans un établissement externe

Les sorties se comptabilisent sur la base des données de paie et non des données administratives, 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 66 % des sorties.

Sorties en fonction du statut

Total 85



Sur 85 sorties, 50 sont des BIATSS dont **32 financés par des contrats**

Répartition des fins de contrat par catégorie

Total 56

Apprentis	BIATSS			Doctorants	Post-doctorants
	A	B	C		
1	22	1	3	23	6

Sur 56 fin de contrats, 22 concernent des BIATSS de catégorie A

Avancement de corps, de grade et promotion interne

L'avancement de corps est une promotion qui entraîne le passage dans un corps supérieur, pouvant également induire un changement de catégorie. L'avancement de grade est le passage à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée. Il peut avoir lieu au choix ou après examen professionnel.

Avancement de corps des enseignants-chercheurs

	Genre	Nombre
Maître de Conférences promu Professeur des Universités	F	1
Maître de Conférences promu Professeur des Universités	H	2
Total général		3

Avancement de grade des enseignants-chercheurs

MCF promouvables au grade...	Promouvables	Promouvables		Promus au 01/09	Promus		
		F	H		F	H	
MCF CE	4	0	4	1	0	1	
MCF HC	20	2	18	3	0	3	
Total Maître de Conférences	24	2	22	4	0	4	
Taux de promotions MCF						16,6 %	

PR promouvables au grade...	Promouvables	Promouvables		Promus au 01/09	Promus		
		F	H		F	H	
PR 1C	13	4	9	1	0	1	
PRCE	10	0	10	1	0	1	
PRCE2	10	0	10	3	0	3	
Total Professeur des Universités	33	4	29	5	0	5	
Taux de promotions PR						15,1 %	

MCF – Maître de Conférence

MCF CE : Maître de Conférence Classe Exceptionnelle

MCF HC : Maître de Conférence Hors Classe

PR – Professeur des universités

PR 1C : Professeur des universités 1^{ère} classe

PRCE : Professeur des universités Classe Exceptionnelle

PRCE2 : Professeur des universités Classe Exceptionnelle 2^{ème} échelon

Avancement de corps des personnels titulaires

	2018		2019		2020		2021		2022	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Promouvables	36	3	36	3	35	3	33	3	32	3
Dossiers déposés	22	3	18	3	16	2	15	2	17	1
Promotions	2	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	9,1 %	-	5,6 %	-	-	-	-	-	5,9 %	-

**+2 changements de corps (BIATSS)
par concours interne**

Avancement de grade des personnels titulaires

	2018		2019		2020		2021		2022	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Promouvables	20	1	18	3	17	3	13	2	13	3
Dossiers déposés	14	1	12	-	9	-	6	2	3	2
Promotions	6	1	1	-	4	-	1	-	1	-
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	42,8 %	100 %	8,3 %	-	44,4 %	-	16,7 %	-	33,3 %	-

Pour les personnels BIATSS titulaires, le nombre de promotions possibles est déterminé au niveau national ou académique.

Pour les personnels BIATSS contractuels, la procédure passe par la Commission des CDI, composés de membre de l'administration et de représentants du personnel pour chaque catégorie de collaborateurs.

Avancement de corps et de grade des personnels contractuels

	2019		2020		2021		2022	
	Nombre de candidats	Nombre de promotions	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	8	2
Taux de promotion	10,0 %		15,4 %		50,0 %		25,0 %	
Corps	6	1	5	1	4	2	5	3
Taux de promotion	16,7 %		20,0 %		50,0 %		60,0 %	

Passage en CDI des personnels contractuels

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

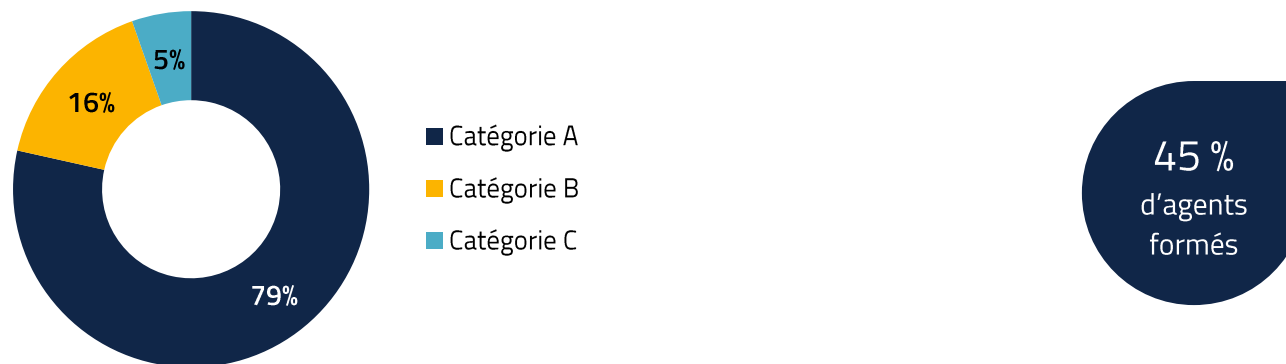
Répartition en fonction de la quotité d'affectation (une personne affectée à 50 % est comptée 0,5) :

Catégorie Nbre			Catégorie Nbre			Catégorie Nbre			Catégorie Nbre		
RECHERCHE			FORMATION			FONCTIONS SOUTIENS			FONCTIONS SUPPORTS		
LHEEA	A	3,7	DEPT AUTO. ET ROBO.	A	0,3	DIR. DES RELATIONS INTERNATIONALES	A	4,0	DRH	A	1,0
LHEEA	B	1,5	DEPT CLE	A	6,0	DIR. DES RELATIONS INTERNATIONALES	B	1,0	DSI	A	1,0
LS2N	A	1,0	DEPT TICE	A	1,0	DIR. DU DEVOPPEMENT	A	1,0	DET	A	1,0
LS2N	B	1,0	DEPT TICE	B	1,0	POLE FORMATION CONTINUE	A	1,0	DET	B	1,0
GEM	C	1,0	DEPT MFE	B	0,5	SCOLARITE	B	5,2	DIR. COM	A	1,0
			DEPT IPSI	C	1,6	DIR. DE LA FORMATION	B	0,8	INFIRMERIE	A	1,0
			DEPT MMGC	C	0,4	POLE CARRIERES ENTREPRISES	B	1,0			
TOTAL		8,2			10,8			14,0			6,0

La politique de passage en CDI des personnels affectés sur des budgets pérennes, dans le cadre de la note de politique RH de juillet 2021, s'est concrétisée en 2022 par une campagne de régularisation, à l'issue d'un entretien de bilan RH. La politique est à présent appliquée de manière régulière pour les fins de CDD d'un an sur budget pérenne.

Partie 4 – Formation

Répartition des agents formés



Effectifs et nombre d'heures de formation dispensées en 2022

Hors formation pédagogique des enseignants-chercheurs et enseignants, hors doctorants et apprentis

2022	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de formations proposées	61	23	9	93
Nombre d'agents formés	146	30	10	186
Proportion d'agents formés par catégorie	41%	49%	63%	45%
Nombre de stagiaires*	238	54	16	308
Coûts	76 214 €	11 047 €	2 577 €	89 837 €
Coût moyen par stagiaire	320 €	205 €	161 €	292 €
Nombre d'heures stagiaires	2072	485	82	2639
Nombre d'heures moyen par stagiaire	8,7	9,0	5,1	8,6

*Un agent peut suivre une ou plusieurs formations

Formation aux enjeux de la transition socio-écologique

A travers le plan d'action DDRS voté par le CA en 2021 et la signature de l'Accord de Grenoble la même année, l'école s'est engagée à proposer à **100 % de ses personnels** (y compris enseignants) et à 100 % de ses étudiants une sensibilisation aux enjeux de la transition écologique et sociétale d'ici au 1er juillet 2023 : climat, numérique, océan, diversité, 2tonnes... sous forme d'ateliers type Fresques, fondés sur des travaux scientifiques.

	2021	2022
Fresque du Climat	43	177
Fresque du Numérique	0	19
Fresque Océan	0	12
Fresque de la Biodiversité	0	11
2tonnes	0	68
Ma Terre en 180 minutes	0	15
Fresque de la Diversité	0	15
Conférence éthique	0	0
Fresque du Facteur Humain	0	10
Fresque de l'emploi durable	0	0
Lowtech	0	3
Formation animation	0	0
Total inscriptions	43	330
Nombre d'HH de formation (heuresXhomme) au développement durable		990

Cumul des inscriptions (participants à plusieurs ateliers possibles)

Nombre de personnes sensibilisées*	2021	2022
BIATSS	24	116
Enseignants-chercheurs, enseignants	8	45
Doctorants	11	60
Total	43	221

**Participation à au moins 1 atelier de l'année N*

Partie 5 – Rémunérations

Masse salariale

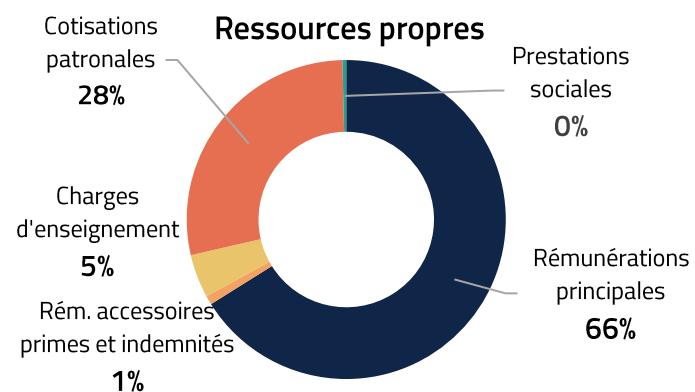
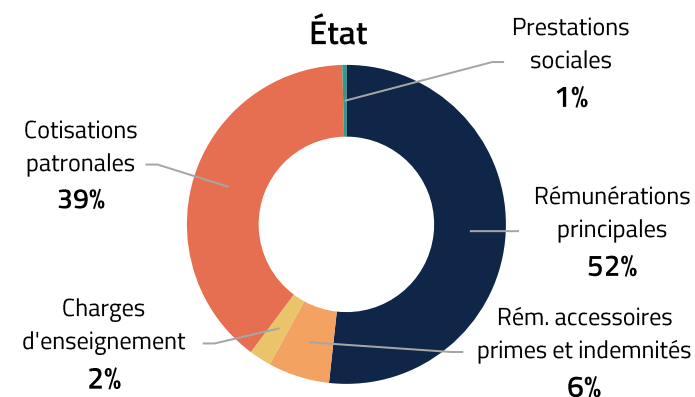
Masse salariale globale en euros

	2018	2019	2020	2021	2022
Ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales	26,5 M€	27,6 M€	28,6 M€	28,9 M€	30,7 M€

Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

Budget	Nature de dépenses	Montant
État	Rémunérations principales	10 554 176 €
	Rém. accessoires primes et indemnités	1 270 912 €
	Charges d'enseignement	459 638 €
	Cotisations patronales	8 028 477 €
	Prestations sociales	84 631 €
Total État		20 397 834 €
Propre	Rémunérations principales	6 723 267 €
	Rém. accessoires primes et indemnités	92 470 €
	Charges d'enseignement	447 940 €
	Cotisations patronales	2 868 403 €
	Prestations sociales	39 135 €
Total Propre		10 171 215 €
Total		30 569 049 €
Dépenses de personnels hors paie		121 512 €
Total Général		30 690 561 €

La hausse de la masse salariale en 2022 s'explique notamment par l'augmentation des effectifs de +4% en ETPT, de la revalorisation indemnitaire et statutaire et du repyramidage des enseignants-chercheurs, du GVT, de l'augmentation du point d'indice au 01/07/2022 et de l'augmentation du SMIC.



Attention : pour les titulaires, l'IFSE est inclus dans les rém. accessoires primes et indemnités, pour les contractuels l'IFSE correspondant ou complément de rémunération est inclus dans les rémunérations principales

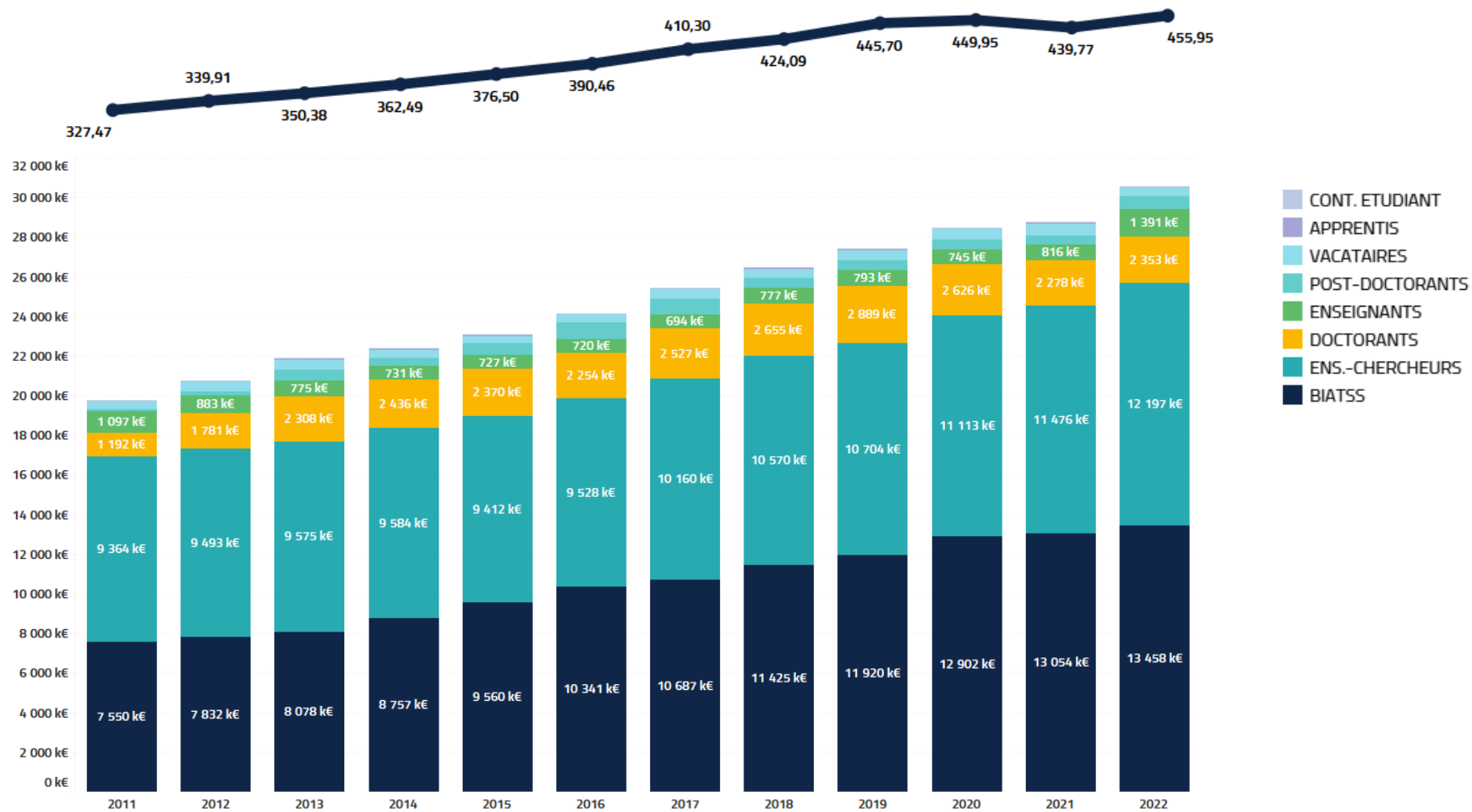
Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents

	2018	2019	2020	2021	2022
Total	973 685 €	967 315 €	1 127 432 €	1 007 848 €	1 019 485 €
Nombre d' hommes parmi ces dix rémunérations les plus élevées	10	10	10	10	10
Nombre de femmes parmi ces dix rémunérations les plus élevées	0	0	0	0	0

La structure des rémunérations reflète le déséquilibre F/H dans les populations d'enseignants-chercheurs (déséquilibre comparable à celui des élèves ingénieures et doctorantes au sein des étudiants de l'École). L'écart tend à se réduire ; il était plus prononcé dans les décennies précédentes.

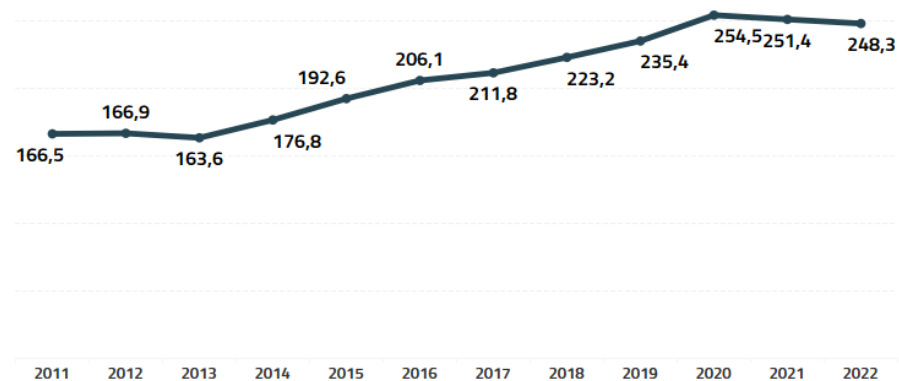
Ainsi, à l'issue des parcours professionnels, le nombre de femmes dans les grades les plus élevés des enseignants-chercheurs (Professeurs Hors Classe ou de Classe Exceptionnelle) reste encore faible et se traduit dans les rémunérations.

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

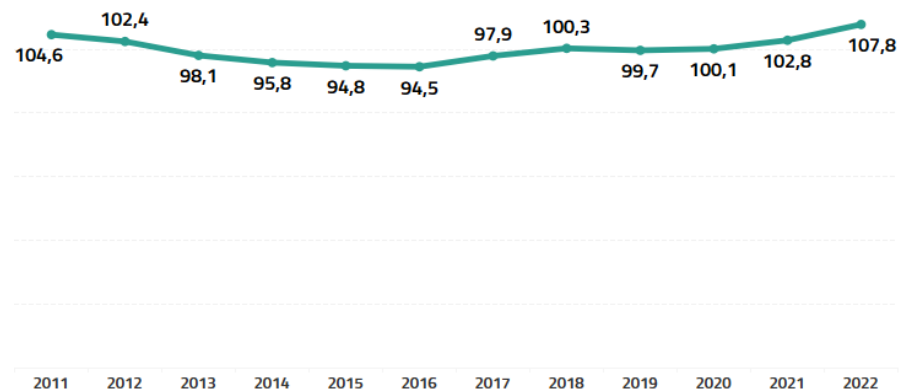


Évolution des ETPT par catégorie d'emploi

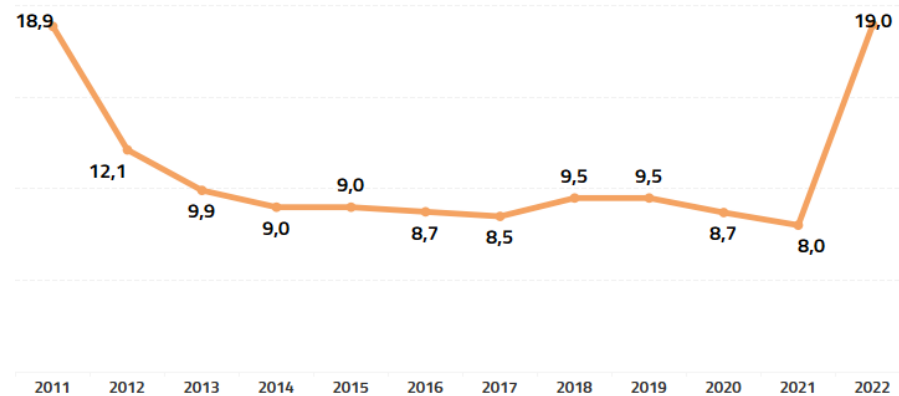
BIATSS



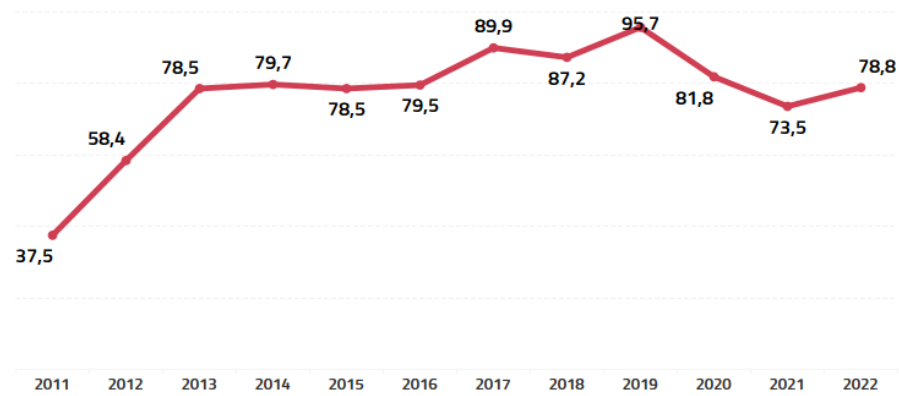
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



ENSEIGNANTS



DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS



11 enseignants du Département CLES sont désormais positionnés sur un statut d'Enseignant Contractuel, augmentant de ce fait les ETPT Enseignants en 2022.

Rémunérations nettes mensuelles

Calculs basés sur 1 ETPT

Distribution des rémunérations nettes mensuelles par genre et par décile

Tranche	Rémunération	Tranche	Rémunération	Tranche	Rémunération
Total		Femmes		Hommes	
1er décile	1 618 €	1 ^{er} décile	1 603 €	1er décile	1 629 €
2ème décile	1 674 €	2 ^{ème} décile	1 652 €	2 ^{ème} décile	1 707 €
3ème décile	1 775 €	3 ^{ème} décile	1 720 €	3 ^{ème} décile	1 904 €
4ème décile	1 994 €	4 ^{ème} décile	1 796 €	4 ^{ème} décile	2 164 €
5ème décile	2 204 €	5 ^{ème} décile	1 916 €	5 ^{ème} décile	2 528 €
6ème décile	2 545 €	6 ^{ème} décile	2 140 €	6 ^{ème} décile	2 835 €
7ème décile	2 840 €	7 ^{ème} décile	2 466 €	7 ^{ème} décile	3 455 €
8ème décile	3 542 €	8 ^{ème} décile	2 687 €	8 ^{ème} décile	4 099 €
9ème décile	4 513 €	9 ^{ème} décile	3 452 €	9 ^{ème} décile	5 101 €

1^{er} décile = 10 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle inférieure à 1603 € ou 90 % des femmes ont une rémunération nette annuelle supérieure à 1603 €

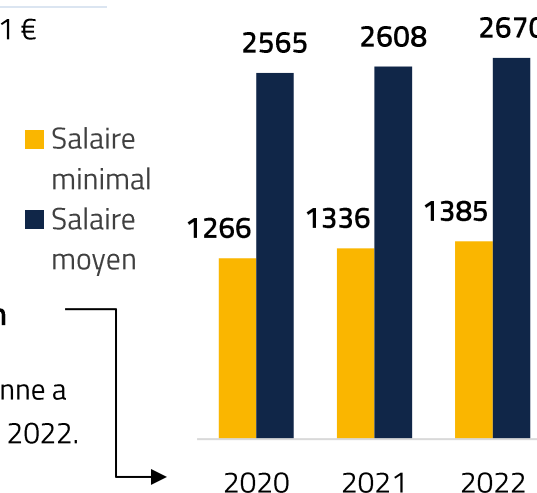
5^{ème} décile = 50 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle inférieure à 1916 €, mais 50 % des femmes ont également une rémunération nette mensuelle supérieure à 1916 €

Salaire net moyen/médian

Salaire mensuel net moyen	2 670 €
Salaire mensuel net médian	2 204 €

Évolution du salaire net moyen

La rémunération mensuelle moyenne a augmenté de **2,4 %** entre 2021 et 2022.



Écarts de rémunération entre femmes et hommes

BIATSS

Catégorie	Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Ecart en %
A	IGR	3 098 €	3 075 €	3 106 €	-31	-1 %
	IGE	2 391 €	2 401 €	2 380 €	+21	+1 %
	ASI	2 057 €	2 043 €	2 084 €	-14	-2 %
B		1 773 €	1 747 €	1 870 €	-123	-7 %
C		1 631 €	1 652 €	1 588 €	+64	+4 %

Doctorants et Post-Doctorants

Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Ecart en %
Doctorant	1 643 €	1 643 €	1 644 €	-1	0 %
Doctorant IGE	1 882 €	1 743 €	1 895 €	-152	-8 %
Post-Doctorant	2 146 €	2 131 €	2 147 €	-16	-1 %

Enseignants-Chercheurs

Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Ecart en %
PR	5 307 €	4 479 €	5 445 €	-965	-18 %
MCF	3 833 €	3 414 €	3 917 €	-503	-13 %
ATER	1 798 €	1 719 €	1 824 €	-105	-6 %

Enseignants

Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Ecart en %
PRAG	3 520 €	2 997 €	3 782 €	-786	-21 %
PRCE	2 675 €	2 561 €	2 821 €	-260	-9 %

Déplacement : prestations et indemnités

	Montant brut versé	Agents concernés
Remboursement transport domicile-travail	32 315 €	142
Forfait Mobilité Durable	26 300 €	108

Forfait Mobilité Durable

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.

En 2022, le montant évolue et passe de 200 € à 300 € bruts.

Versé en février 2023 pour l'année 2022, **108 personnels ont pu bénéficier de cette indemnité, soit une évolution de 227 %** par rapport à 2021.

Charges d'enseignement 2021-2022

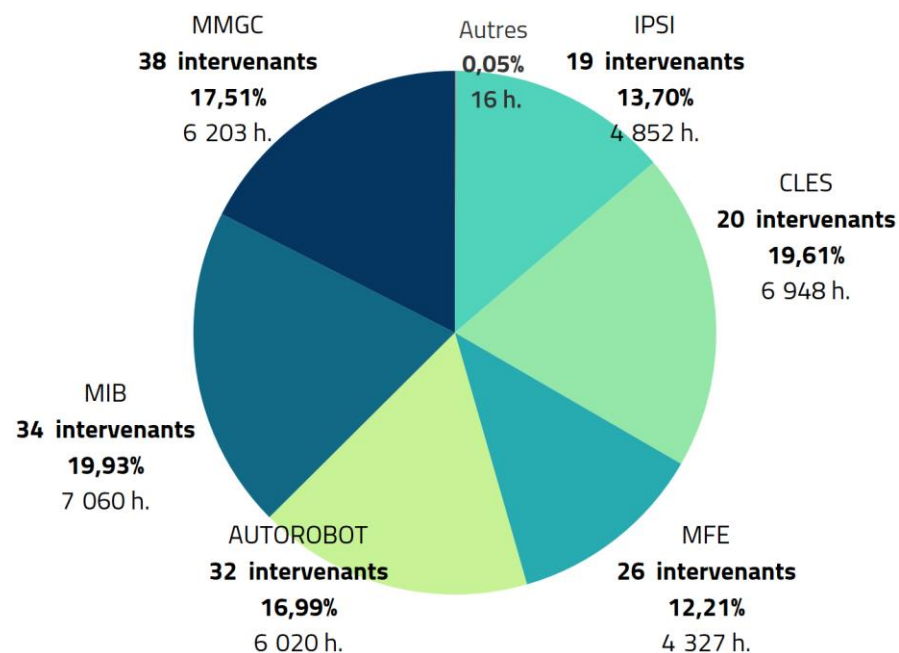
Hors PRP et autres responsabilités pédagogiques

51 221 heures équivalent TD

➤ 35 426 heures équivalent TD effectuées par des permanents par département d'enseignement

➤ 15 795 heures équivalent TD effectuées par 614 vacataires

Sont compris dans les vacataires les personnels extérieurs ou personnels de l'école sans charges d'enseignement stipulées dans leur contrat



Partie 6 – Santé et sécurité au travail

Accidents de travail

	2019	2020	2021	2022
Accidents sans arrêts	4	6	3	8
Accidents avec arrêts entre 0 et 0,5 jours d'arrêt	0	0	0	0
Accidents avec arrêts entre 1 et 3 jours	1	0	3	0
Accidents avec arrêts entre 4 et 21 jours	2	4	1	1
Accidents avec arrêts entre 22 et 89 jours	0	0	1	0
Accidents avec arrêts de 90 jours ou plus	0	0	0	1
Total accidents avec arrêt	3	4	5	2

Heures annuelles/Agent	1607	1607	1607	1607
Heures totales théoriquement travaillées	745 648	721 543	727 936	805 107 (soit 501*1607)

Nombre de jours d'arrêt total AT	15	32	98	177
Indice de fréquence AT*	6,5	8,9	11	4
Taux de gravité AT**	0,02	0,04	0,13	0,22

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

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

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. 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)

	DOETH 2021 sur les effectifs au 31/12/2020	DOETH 2022 sur les effectifs au 31/12/2021	DOETH 2023 sur les effectifs au 31/12/2022
Mise en œuvre obligation d'emploi			
Nombre de BOE à l'école	7	7,5	9
Dépenses ouvrant droit à réduction			
Sous-traitance	12 513 €	420 €	3 238 €
Dépenses d'aménagement de poste	1 958 €	1 650 €	
Aides versées organismes insertion pro TH			
Résultats			
Taux d'emploi direct	1,75 %	1,79 %	2,22 %
Montant contribution	71 803	69 142	77 019

Accompagnement du handicap

L'Ecole Centrale de Nantes s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche d'accompagnement et d'inclusion des personnels en situation de handicap. Cette volonté s'est matérialisée notamment par la mise en œuvre :

- de la **Commission Égalité Diversité**. La commission s'organise autour de 5 groupes de travail :
 - > International,
 - > Égalité des genres,
 - > Handicap,
 - > Laïcité,
 - > LGBTQI+.

- du **schéma directeur handicap** pluriannuel :

Une démarche d'auto-évaluation a permis d'établir un plan d'actions 2023-2025, conformément aux recommandations du HCERES en 2021. L'auto-évaluation et le plan d'actions sont décrits dans le document « Situations handicapantes : schéma directeur 2023-2025 ». Ce schéma directeur comprend 5 axes et 16 actions, notamment :

- > l'accessibilité du campus et l'accessibilité numérique,
- > la sensibilisation et la formation des personnels et des étudiants,
- > les conditions d'accueil et d'études.

La mise en place de plans d'actions Qualité de vie au travail, Qualité de vie étudiante et Handicap sont des objectifs du plan d'action développement durable et responsabilité sociétale voté par le conseil d'administration le 1er juillet 2021.

Actions

La plupart des situations handicapantes sont liées à des différences non visibles et temporaires. 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 selon les situations individuelles. Ils concernent le poste de travail, les conditions au sens large, incluant aussi bien des aménagements horaires, le mode de transport (domicile/travail) etc.

Il est également possible, sous réserve de respecter 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.

En 2022, dans le cadre de notre journée d'accueil pour les nouveaux personnels, nous avons fait appel à **l'ESAT Co de Rezé pour une prestation de traiteur.**

L'ESAT Co de Rezé, Établissement et Service d'Aide par le Travail, est une structure sociale qui accueille et accompagne des travailleurs en situation de handicap. Nous avons souhaité soutenir une cause qui nous tient à cœur tout en garantissant une expérience culinaire de qualité pour notre événement d'accueil. La décision de collaborer avec l'ESAT Co de Rezé ne s'est pas faite au hasard. Leur réputation de fournir des prestations haut de gamme, assorties d'un service attentionné et professionnel, a été le critère déterminant dans notre choix. L'équipe de l'ESAT Co de Rezé a été attentive à nos besoins spécifiques pour cette journée d'accueil.

Cette collaboration s'inscrit pleinement dans notre volonté de contribuer positivement à la communauté vie locale.

En faisant appel à l'ESAT Co de Rezé, nous sensibilisons nos nouveaux employés sur la promotion d'une culture d'entreprise en lien avec nos valeurs.



Partie 7 – Organisation du travail et temps de travail

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.

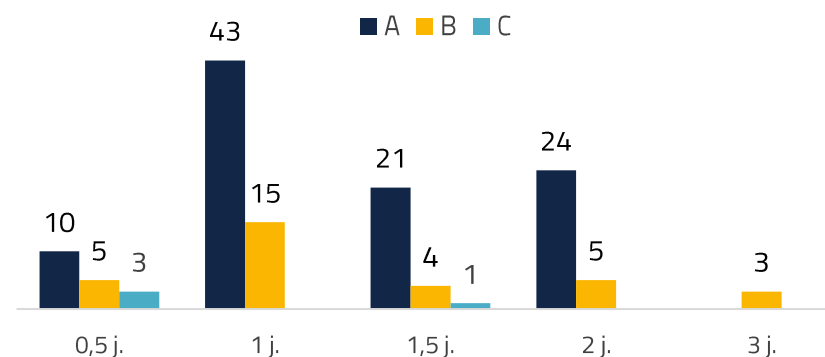
Au sein de Centrale Nantes, un protocole a été mis en place le 30/09/2019 et actualisé quatre fois dans le cadre d'un dialogue avec les instances représentatives du personnel.

	2021	2022	Évol.
Nombre de personnels en télétravail	167	179	+7 %
Nombre de personnels en TT fixe** uniquement	18	15	-17 %
Nombre de personnels en TOD* uniquement	44	45	+2 %
Nombre de personnels en TT fixe + TOD	105	121	+15 %

*TOD : Travail Occasionnel à Distance

**TT Fixe : Télétravail fixe

Nombre d'agents en télétravail par catégorie et nombre de jours de télétravail par semaine

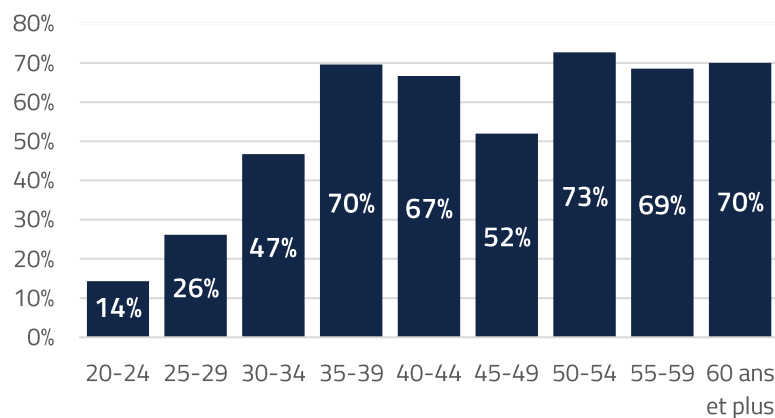


49 % des personnels pouvant bénéficier du protocole télétravail* et en fonction au 31 décembre 2022 ont recours au télétravail

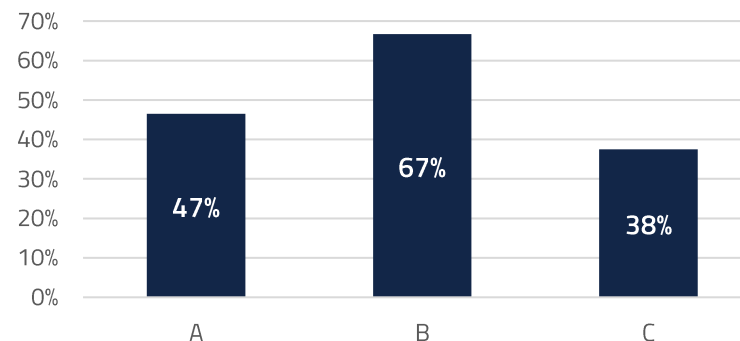
*enseignants-chercheurs, enseignants et apprentis sont exclus

66 % des femmes pouvant bénéficier du protocole télétravail ont recours au télétravail contre **35 %** des hommes

% des effectifs pouvant bénéficier et ayant recours au télétravail selon la tranche d'âge



% des effectifs pouvant bénéficier et ayant recours au télétravail selon la catégorie



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.

La demande est faite en 2021 pour l'année 2022.

	2019	2020	2021	2022
Nombre de CRCT demandé	1	0	0	2
Nombre de semestre de CRCT demandé				2
Nombre de CRCT accordé en national	1	0	0	1
Nombre de CRCT accordé en local				0

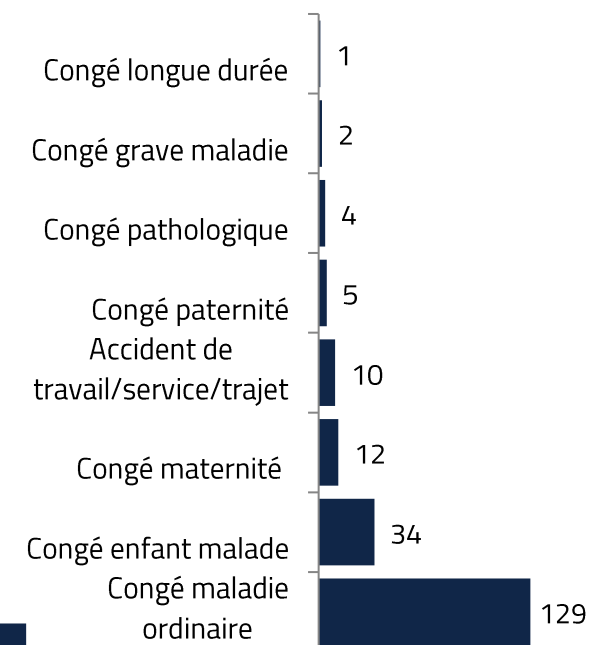
Compte épargne-temps (CET)

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 (01/01/2022)	Solde CET (01/01/2022)	Solde final ancien CET (31/12/2022)	Solde final Nouveau CET avant exercice du droit d'option (31/12/2022)	Nombre de jours indemnisables	Indemnisés	RAFP	Solde après option
Titulaires	Catégorie A	16	1	464	-	394	220	29	10	355
	Catégorie B	3	-	60	-	46	17	0	0	46
	Catégorie C	3	-	0	-	30	10	0	0	30
	Sous total	22	1	524	0	470	247	29	10	431
Contractuels	Catégorie A	69	-	1225	-	1143	452	209	0	934
	Catégorie B	12	-	144	-	89	8	0	0	81
	Catégorie C	3	-	40	-	47	8	0	0	39
	Doctorant	26	-	444	-	415	117	56	0	359
	Sous total	110	0	1853	0	1694	585	265	0	1413
Total		132	1	2377	0	2164	832	294	10	1844

Absences

Types d'absence	Nombre d'agents	Durée totale par type d'absence (en jours)	Durée moyenne d'absence par agent	Durée minimum	Durée maximum
Accident de travail/service/trajet	2	177	88,5	10	167
Congé maladie ordinaire	129	2798	21,7	1	170
Congé maternité	12	1156	96,3	31	112
Congé pathologique	4	56	14	14	14
Congé paternité	5	116	23,2	20	25
Congé enfant malade	34	39,5	1,2	0,5	4,5
Congé longue maladie	0	-	-	-	-
Congé grave maladie	2	200	100	-	-
Congé longue durée	1	365	-	-	-
Total absentéisme	189	4907,5	34,2	-	-
Nombre de jours ouvrés par an		126 753			
Taux absentéisme		3,87 %			



4 907 j.
d'absence

Congé maladie ordinaire en hausse avec **+1449 jours** et **+48 agents** par rapport à 2021

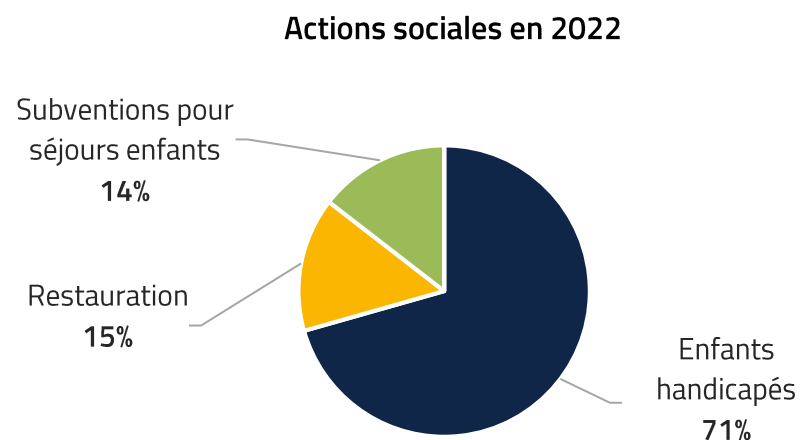
Congé maternité en hausse en 2022 après une baisse constante depuis 2020

Congé paternité constant avec une hausse moyenne de **+ 11 jours** d'absence

Partie 8 – Action sociale

Budget consacré à l'action sociale par type de prestations

Actions sociales 2022	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel
Restauration	Repas à 1,29 €	989 €
Subventions pour séjours d'enfants	3	965 €
Allocations aux parents d'enfants handicapés	3	4691 €
Total		6 645 €



Évolution 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 en 2021. La tendance est de nouveau à la hausse en 2022.

2017	2018	2019	2020	2021	2022
5 858 €	6 769 €	5 724 €	4 689 €	4 580 €	6 645 €

Partie 9 – Dialogue social

Relations professionnelles – Instances

Instances – politique générale d'établissement

Instances représentatives	Nombre de réunions
Conseil scientifique plénier (CS)	2
Conseil d'administration plénier (CA)	4
Conseil des études plénier (CE)	5

Instances représentatives du personnel

Instances représentatives	Nombre de réunions
Comité Technique (CT)	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	2

Instances – mesures individuelles

Instances représentatives	Nombre de réunions
Conseil d'Administration en formation Restreinte aux Enseignants-Chercheurs (CAR)	8
Conseil Scientifique Restreint aux Enseignants-Chercheurs (CSR)	5
Conseil des Etudes Restreint aux Enseignants-chercheurs (CER)	0

Participation aux élections professionnelles

Election des instances de l'établissement (décembre 2022)

Conseil d'Administration, Conseil des Etudes, Conseil Scientifique

Collèges	PU et assimilés	Autres EC et assimilés	Autres personnels enseignants	Personnels BIATSS	Elèves ingénieurs	Doctorants (usagers)	Autres usagers
Conseil d'Administration (CA)							
Total émargements (votants)	43	45	15	137	226	31	carence candidature
Total électeurs (inscrits)	58	90	25	281	1624	123	
Taux de participation	74,1 %	50,0 %	60,0 %	48,8 %	13,9 %	25,0 %	

Conseil des Etudes (CE)							
Total émargements (votants)	42	45	carence candidature	carence candidature	226	31	carence candidature
Total électeurs (inscrits)	58	90			1624	123	
Taux de participation	72,4 %	50,0 %			13,9 %	25,2 %	

Collèges	PU et assimilés	Docteurs d'Etat ou HDR (autres)	Autres docteurs	Autres personnels enseignants	Personnels BIATSS	Etudiants 3 ^{ème} cycle	Personnels BIATSS autres qu'ingé ou tech
Conseil Scientifique (CS)							
Total émargements (votants)	41	13	45	carence candidature	112	25	carence candidature
Total électeurs (inscrits)	58	27	95		232	144	
Taux de participation	70,7 %	48,2 %	47,4 %		48,3 %	17,4 %	

Participation aux élections professionnelles de l'établissement (décembre 2022)

Collèges	Cat A	Cat B	Cat C
Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)			
Total émargements (votants)	20	7	2
Total électeurs (inscrits)	29	12	5
Taux de participation	69,7 %	58,3 %	40,0 %

Collèges	1 ^{er} groupe	2 ^{ème} groupe cat A	2 ^{ème} groupe cat B	2 ^{ème} groupe cat C
Commission Consultative Paritaire Agents Non titulaires (CCP-ANT)				
Total émargements (votants)	39	67	14	3
Total électeurs (inscrits)	118	160	45	8
Taux de participation	33,0 %	41,9 %	31,1 %	37,5 %

Collèges	Cat A	Cat B	Cat C
Commission CDI			
Total émargements (votants)	49	11	2
Total électeurs (inscrits)	91	29	5
Taux de participation	53,9 %	37,9 %	40,0 %

Comité Social d'Administration (CSA)

Total émargements (votants)	254
Total électeurs (inscrits)	547
Taux de participation	46,4 %

Les modalités de constitution des instances ont fait l'objet d'échanges en Comité Technique au cours de l'année 2022.

Une présentation générale des attributions des instances et de leur finalité a été diffusée à l'ensemble du personnel :

- > par les canaux habituels de communication écrite
- > via une présentation en amphithéâtre.

Principales délibérations du CA (et avis du CT) en matière de gestion des ressources humaines et de dialogue social

Sujets	Mois
Approbation du ciblage (section CNU) de la promotion obtenue par l'Ecole dans le cadre du repyramidage LPR par le Ministère pour les Enseignants Chercheurs	Février 2022
Répartition Femmes/hommes pour les élections professionnelles	Août 2022
Création du CSA et de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail	Mai 2022
Modification du règlement intérieur : devoir de neutralité, prévention discrimination et violences sexistes et sexuelles	Juin 2022
Lignes Directrices de Gestion (LDG) indemnité fonctionnelle C2	Juin 2022
Dispositif transitoire de compensation pour enseignants-chercheurs titulaires dont la prime d'encadrement doctoral et de recherche arrive à expiration en 2022 et au regard d'une période de carence	Juin 2022
Modalités d'attribution du congé pour projet pédagogique (CPP)	Octobre 2022
Actualisation Lignes Directrices de Gestion – indemnité fonctionnelle C2 RIPEC	Octobre 2022
Lignes directrices de gestion (LDG) en matière de stratégie RH	Octobre 2022
La Base de Données Sociales Unique et le Rapport Social Unique de 2021 ont été présentés en CT en novembre 2022.	

Suivi des mouvements sociaux

Il n'y a pas eu de mouvement de grève déclaré dans l'établissement en 2022.

Fonctionnement des commissions paritaires d'établissement

Aucun recours n'a été formé auprès des commissions paritaires.

Partie 10 – Discipline

Aucune sanction disciplinaire n'est intervenue à l'encontre des personnels de l'Ecole Centrale de Nantes en 2022.

Glossaire

AENES : personnel de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

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

CNU : Conseil National des Universités

CRCT : Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

CPE : Comité Paritaire d'Etablissement

CS : Conseil Scientifique

CSI : Comité de Suivi Individuel

CT : Comité Technique

DDRS : Développement Durable et Responsabilité Sociétale

ECN : Ecole Centrale de Nantes

ENSTA : Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées

HDR : Habilitation à Diriger des Recherches

IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

IGE : Ingénieur d'Etudes

IGR : Ingénieur de Recherche

ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

RAB : Rémunération annuelle brute

RCE : Responsabilités et Compétences Elargies

SIRH : Système d'Information de gestion des Ressources Humaines