

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

École Centrale de Nantes



# Sommaire

CHIFFRES CLES 2023 .....	5
ELEMENTS METHODOLOGIQUES.....	8
<b>PARTIE 1 – EMPLOIS ET EFFECTIFS.....</b>	<b>10</b>
EFFECTIFS.....	10
<i>Effectifs totaux rémunérés .....</i>	<i>10</i>
<i>Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique .....</i>	<i>10</i>
<i>Répartition des effectifs par catégorie d'emploi .....</i>	<i>12</i>
<i>Répartition des effectifs par genre .....</i>	<i>13</i>
<i>Répartition des effectifs par statut d'emploi.....</i>	<i>14</i>
<i>Ancienneté et âge moyen.....</i>	<i>15</i>
<i>Typologie des effectifs.....</i>	<i>16</i>
<i>Effectifs hébergés recensés .....</i>	<i>22</i>
EMPLOIS .....	23
<i>Emplois par affectation .....</i>	<i>23</i>
<b>PARTIE 2 – RECRUTEMENTS.....</b>	<b>27</b>
RECRUTEMENTS DE CONTRACTUELS.....	28
RECRUTEMENTS PAR CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE .....	29
<i>Recrutements d'enseignants-chercheurs titulaires .....</i>	<i>29</i>
<i>Concours internes BIATSS titulaires.....</i>	<i>31</i>
<b>PARTIE 3 – PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>	<b>33</b>
MOUVEMENTS DE PERSONNEL .....	33
<i>Entrées-sorties par catégorie et par genre.....</i>	<i>33</i>
<i>Entrées-sorties par affectation.....</i>	<i>34</i>
SORTIES .....	35
<i>Nature des sorties.....</i>	<i>35</i>
<i>Sorties en fonction du statut .....</i>	<i>35</i>
<i>Répartition des fins de contrat par catégorie.....</i>	<i>35</i>
CHANGEMENT DE CORPS, DE GRADE ET PROMOTION INTERNE.....	36
<i>Maitres de conférences ayant réussi un concours de professeur des universités ouvert au sein de l'Ecole.....</i>	<i>36</i>
<i>Avancement de grade des enseignants-chercheurs .....</i>	<i>36</i>
<i>Avancement de corps des personnels BIATSS titulaires.....</i>	<i>37</i>
<i>Avancement de grade des personnels BIATSS titulaires .....</i>	<i>37</i>
<i>Avancement de corps et de grade des personnels BIATSS contractuels.....</i>	<i>38</i>
<i>Passage en CDI des personnels contractuels .....</i>	<i>38</i>
<b>PARTIE 4 – FORMATION .....</b>	<b>40</b>
REPARTITION DES PERSONNELS FORMES .....	40
FORMATION AUX ENJEUX DE LA TRANSITION SOCIO-ECOLOGIQUE .....	41
<b>PARTIE 5 – REMUNERATIONS.....</b>	<b>43</b>
MASSE SALARIALE .....	43
<i>Masse salariale globale en euros .....</i>	<i>43</i>
<i>Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses .....</i>	<i>43</i>
<i>Évolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE en 2011.....</i>	<i>44</i>
<i>Évolution des ETPT par catégorie d'emploi .....</i>	<i>45</i>
INDEX 2022-2023 .....	46
<i>Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées.....</i>	<i>47</i>
REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES .....	48
<i>Distribution des rémunérations nettes mensuelles par genre et par décile .</i>	<i>48</i>
<i>Salaires net moyen/médian .....</i>	<i>48</i>
ÉCARTS DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES.....	49
PRESTATIONS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT VERSES PAR L'ETABLISSEMENT .....	50
CHARGES D'ENSEIGNEMENT 2022-2023.....	51
<b>PARTIE 6 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....</b>	<b>53</b>
ACCIDENTS DE TRAVAIL .....	53

<i>Formation professionnelle consacrée à la prévention en santé, sécurité et conditions de travail</i> .....	54	RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	64
HANDICAP.....	54	<i>Instances – politique générale d’établissement</i> .....	64
<i>Déclaration obligatoire d’emploi des travailleurs handicapés (DOETH)</i> .....	54	<i>Instances – mesures individuelles</i> .....	65
<i>Accompagnement du handicap</i> .....	55	<i>Fonctionnement des commissions paritaires d’établissement</i> .....	65
<i>Actions</i> .....	55	<i>Gouvernance</i> .....	65
<b>PARTIE 7 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	<b>57</b>	<i>Principales délibérations du CA (après avis du CSA) en matière de gestion des ressources humaines et de dialogue social</i> .....	66
TELETRAVAIL.....	57	MOUVEMENTS SOCIAUX.....	67
CONGE POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THEMATIQUES (CRCT) .....	58	<i>Suivi des mouvements sociaux</i> .....	67
COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET) .....	59	<b>PARTIE 10 – DISCIPLINE</b> .....	<b>68</b>
ABSENCES .....	60	GLOSSAIRE .....	69
<b>PARTIE 8 – ACTION SOCIALE</b> .....	<b>61</b>		
ÉVOLUTION DES DEPENSES D’ACTIONS SOCIALES.....	62		
<b>PARTIE 9 – DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>64</b>		

## Contexte

Le rapport social unique (RSU) regroupe les données qui figuraient auparavant dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Il est alimenté par des indicateurs produits à partir de la base de données sociales (BDS) et comporte également des textes courts qui permettent d'éclairer le sens de certaines données chiffrées. La BDS et le RSU sont tous les deux prévus par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et précisés par le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020.

Le RSU est un outil qui sert à enrichir le dialogue social, la base de données sociales étant accessible aux membres du comité social d'administration (CSA) qui a remplacé le Comité Technique (CT) en 2023.

Chaque année civile, l'École Centrale de Nantes :

- met à jour sa Base de Données Sociale Unique qui comporte les principales données relatives à la gestion des ressources humaines et au dialogue social.
- s'appuie sur cette base pour réaliser son Rapport Social Unique.

Le RSU est une synthèse de ces données sociales ; il présente les réalisations et les évolutions de l'année écoulée par rapport aux deux années précédentes.

Il met en évidence les données caractéristiques de l'établissement et constitue un outil de diagnostic pour adapter la politique RH de l'école.

Ce rapport, après avoir été approuvé par le Comité Social d'Administration puis par le Conseil d'Administration est rendu public, ce qui permet également de diffuser une information claire et pertinente aux parties prenantes de Centrale Nantes.

Les données du RSU portent sur 10 thématiques principales :

- > 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

Ces données sont présentées selon différents critères (catégories du personnel, âge, genre...)

## Chiffres clés 2023

### Personnels

---

**500** personnels

- > **39,2 %** de femmes
- > **60,8 %** d'hommes

**74 %** de personnels permanents (hors doctorants)

**685** vacataires

**34 M€** de masse salariale

**41 ans** d'âge moyen et **9 ans** d'ancienneté moyenne

### Formation

---

**2163** étudiants hors doctorants

**243** étudiants doctorants inscrits au cours de l'année 2023

**1683** étudiants en cursus ingénieur

- > **24,1 %** de femmes

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

**2** Mastères Spécialisés

**1** Bachelor of Science in Engineering et **1** Bachelor Big Data & Management

**51 396** heures enseignées

### Campus

---

**16** hectares au bord de l'Erdre

**19** bâtiments représentant une surface d'environ 46 000 m<sup>2</sup> (SHON)

Des équipements sportifs de qualité

**110** clubs et associations

### Recherche

---

**6** laboratoires

**13** plateformes de recherche

**86** doctorants rémunérés par Centrale Nantes

**103 M€** de contrats de recherche signés sur 5 ans

- > dont **18 M€** en 2023

**421** publications de recherche et **13 267** citations

## Avant-propos

L'École Centrale de Nantes (ECN) existe depuis un siècle. 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 mais aussi des étudiants en bachelor, master, mastère et 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, également accessible aux chercheurs et aux doctorants.

En 2017, l'Université de Nantes, Centrale Nantes, le CHU de Nantes et l'Inserm se sont alliés autour du programme commun NExT (Nantes Excellence Trajectory). Ce programme 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 a contribué de façon significative à la rédaction et à l'adoption de ses statuts et à la pérennisation du label ISITE. Elle prend une part active dans la construction de l'EPE Nantes Université, dont elle est membre fondateur.

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.

## En 2023,

Dans le cadre des lois de transformation de la fonction publique, et à l'issue des élections, Centrale Nantes a mis en place ses nouvelles instances de dialogue social.

En matière de rémunération, le point d'indice a été revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet de 1,5 % pour les personnels titulaires et contractuels concernés. Les montants des compléments indemnitaires de rémunération ont également fait l'objet de réévaluation et dans le cadre du dialogue social. Pour les enseignants-chercheurs et pour les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur, les primes statutaires « PRES » et « PES » ont respectivement été revalorisées. Les doctorants ont également bénéficié de mesures salariales prises dans le cadre de la Loi de Programmation pour la Recherche (LPR).

Dans une perspective de pérennisation de ses compétences et savoir-faire, L'École a poursuivi sa politique de proposition de CDI aux personnels contractuels en CDD financés à partir de ressources pérennes.

L'École a actualisé son Schéma directeur handicap pour la période 2023-2025.

L'École a déployé le dispositif relatif au traitement des situations de harcèlement, de discrimination, de violences sexistes et sexuelles (HDVSS) à destination de ses collaborateurs. Tous les signalements adressés à la cellule font l'objet d'un traitement systématique individualisé et d'un accompagnement adapté. L'École a par ailleurs initié une refonte du dispositif relatif au traitement des situations à risque psycho-social (RPS).

L'École a poursuivi sa démarche de formalisation des lignes directrices de gestion (LDG) en matière de ressources humaines notamment pour les enseignants contractuels et les chercheurs contractuels ainsi que les enseignants-chercheurs contractuels avec l'objectif d'aligner les dispositions applicables aux personnels contractuels sur celles des personnels titulaires. Les LDG pour l'attribution de la prime individuelle C3 aux enseignants-chercheurs, qu'ils soient titulaires ou contractuels, ont été formalisées et adoptées.

Enfin, l'École poursuit sa démarche d'amélioration continue dans ses processus RH dans le cadre de la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R). Cette démarche est fondée sur la Charte Européenne du Chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Ainsi, l'École vise à améliorer les pratiques en matière de recrutement, de parcours professionnels et de condition de travail non seulement de ses personnels travaillant pour la recherche mais également de l'ensemble de ses autres personnels.

## 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 2023

Données relatives à l'enseignement : année universitaire 2022-2023

Données financières : année civile 2023

Données relatives aux étudiants : au 15/01/2024 (données SISE)

### Source des données

---

**Mangue** : module de l'outil de gestion Cocktail pour la gestion administrative du personnel et des carrières

**WinPaie** : outil de gestion de la paie

**GRH-Retour-Paye** : module de l'outil de gestion Cocktail pour la gestion du déversement comptable de la masse salariale

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

**Aurion** : outil de gestion des heures d'enseignement



# EMPLOIS ET EFFECTIFS

---



# Partie 1 – Emplois et effectifs

## Effectifs

### Effectifs totaux rémunérés

Effectifs	2021	2022	2023
*en personnes physiques	448	501	500
**en équivalent Temps Plein	440,4	491,4	489,6
***en équivalent Temps Plein Travaillé	439,8	456	491

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

\* Nombre de personnes total au 31/12/2023

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

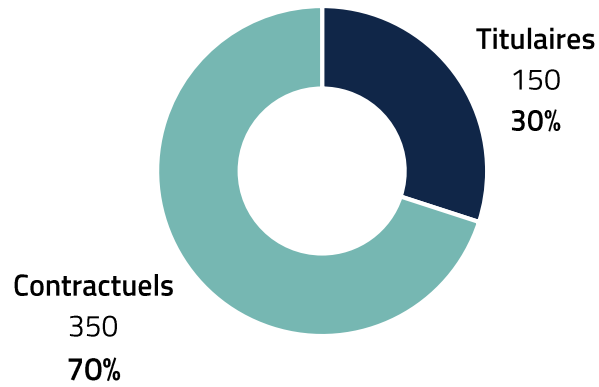
\*\*\* Proportionnel à l'activité du salarié (quotité temps de travail) et leur période d'activité dans l'année (exemple : 1 salarié à temps partiel (0,80) qui a été présent 6 mois de l'année compte pour 0,40 (0,8\*6/12) – 1 salarié à temps plein présent toute l'année compte pour 1)

### Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique

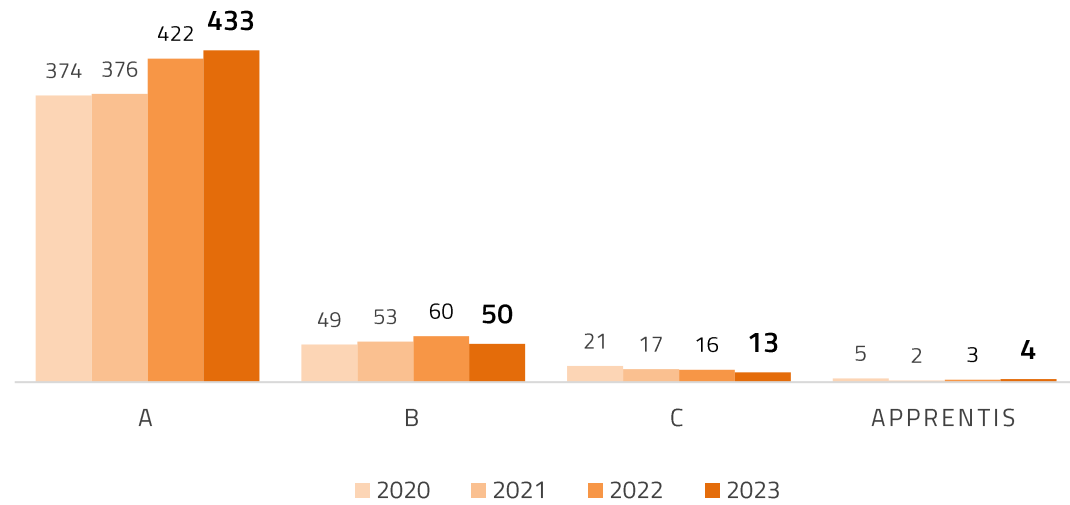
En personnes physiques au 31/12

	2020				2021				2022				2023			
	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis
<b>Titulaires</b>	130	13	10	-	129	13	8	-	130	12	7	-	133	11	6	-
<b>Contractuels</b>	244	36	11	5	247	40	9	2	292	48	9	3	300	39	7	4
<b>TOTAUX</b>	374	49	21	5	376	53	17	2	422	60	16	3	433	50	13	4

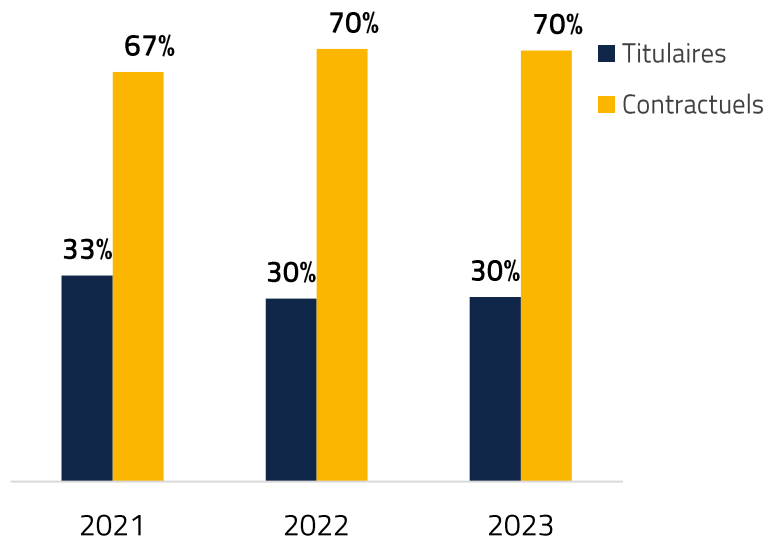
### Répartition titulaires et contractuels



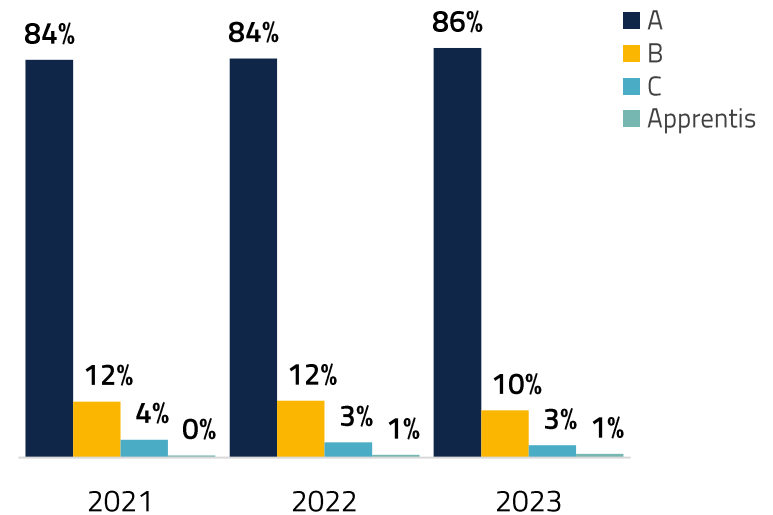
### Répartition par catégorie



### Évolution des titulaires et contractuels



### Évolution des effectifs par catégorie



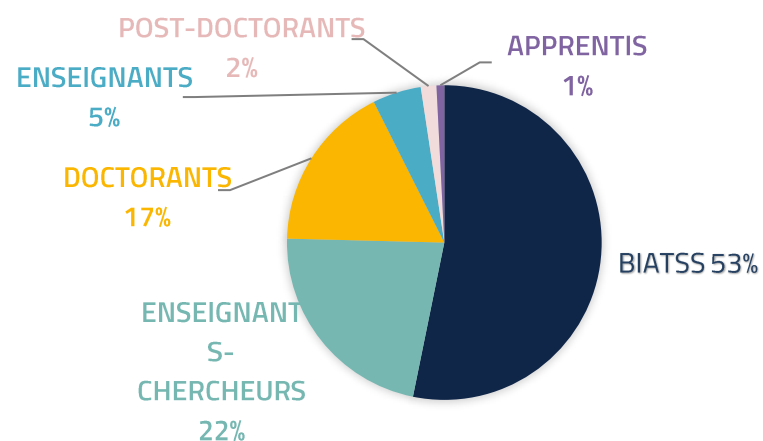
## Répartition des effectifs par catégorie d'emploi

En personnes physiques au 31/12

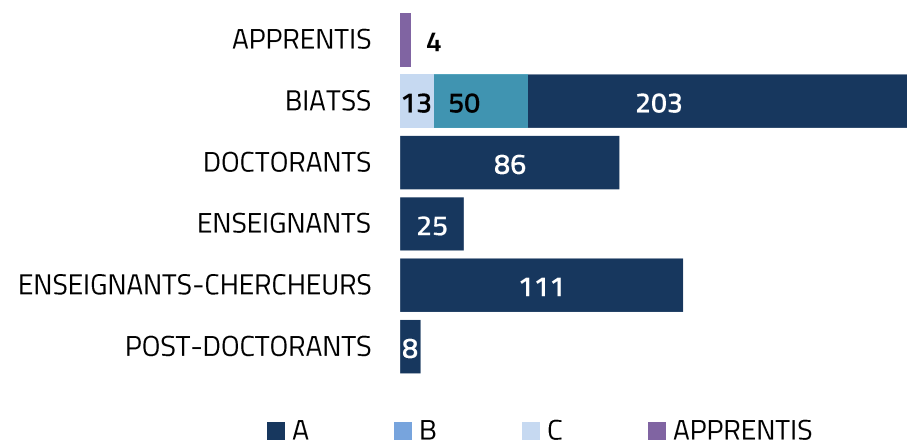
	A		B		C		APPRENTIS		2022	2023
	F	H	F	H	F	H	F	H	Totaux	Totaux
APPRENTIS	-	-	-	-	-	-	2	2	3	4
BIATSS	94	109	34	16	8	5	-	-	266	266
DOCTORANTS	28	58	-	-	-	-	-	-	83	86
ENSEIGNANTS	13	12	-	-	-	-	-	-	25	25
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	16	95	-	-	-	-	-	-	111	111
POST-DOCTORANTS	1	7	-	-	-	-	-	-	13	8
<b>TOTAUX</b>	<b>152</b>	<b>281</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>501</b>	<b>500</b>

**53 %** des effectifs sont des BIATSS dont 203 en catégorie A (+6,8 % par rapport à 2022)

Répartition des effectifs par emploi



Effectifs par catégorie et emploi

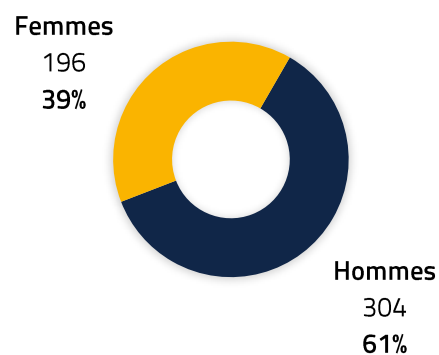


## Répartition des effectifs par genre

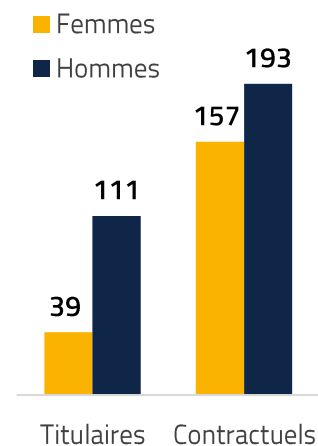
En personnes physiques au 31/12

	2021		2022		2023	
	H	F	H	F	H	F
Titulaires	107	43	106	43	111	39
Contractuels	169	129	198	154	193	157
<b>TOTAUX</b>	<b>276</b>	<b>172</b>	<b>304</b>	<b>197</b>	<b>304</b>	<b>196</b>
<b>TOTAUX %</b>	<b>62 %</b>	<b>38 %</b>	<b>61 %</b>	<b>39 %</b>	<b>61 %</b>	<b>39 %</b>

Répartition par genre de l'ensemble des personnels



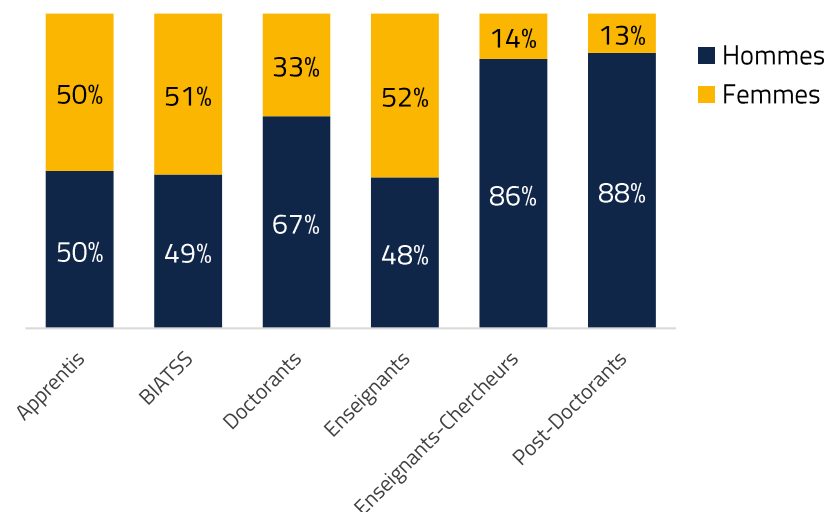
Répartition par genre des titulaires et contractuels



	2021		2022		2023	
	H	F	H	F	H	F
APPRENTIS	1	1	2	1	2	2
BIATSS	124	136	123	143	130	136
DOCTORANTS*	47	17	59	24	58	28
ENSEIGNANTS	6	2	14	11	12	13
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**	91	16	94	17	95	16
POST-DOCTORANTS	7	0	12	1	7	1
<b>TOTAUX</b>	<b>276</b>	<b>172</b>	<b>304</b>	<b>197</b>	<b>304</b>	<b>196</b>

\*dont doctorants IGE  
\*\*dont 5 E-C ENSTA en 2023

Répartition par genre et catégorie d'emploi



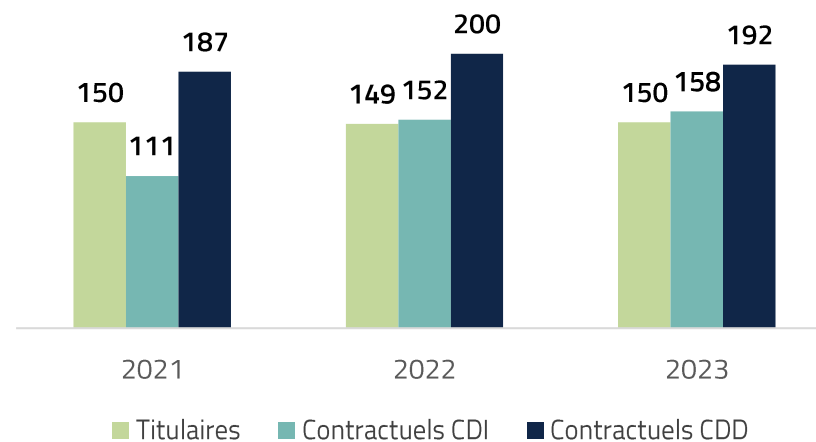
La part des femmes dans les effectifs doctorants est supérieure au pourcentage d'étudiantes en cursus ingénieur (25 %) chez les enseignants-chercheurs.

## Répartition des effectifs par statut d'emploi

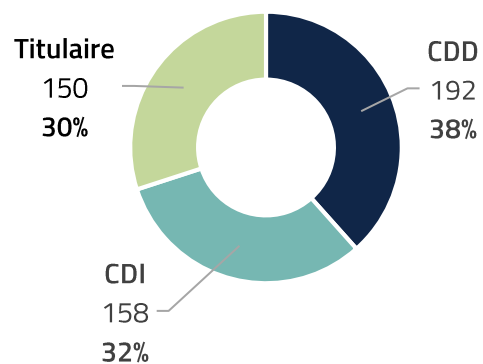
En personnes physiques au 31/12

	2021		2022		2023	
	H	F	H	F	H	F
Titulaires	107	43	106	43	111	39
Contractuels CDI	64	47	78	74	78	80
Contractuels CDD	105	82	120	80	115	77
<b>TOTAUX</b>	<b>276</b>	<b>172</b>	<b>304</b>	<b>197</b>	<b>304</b>	<b>196</b>

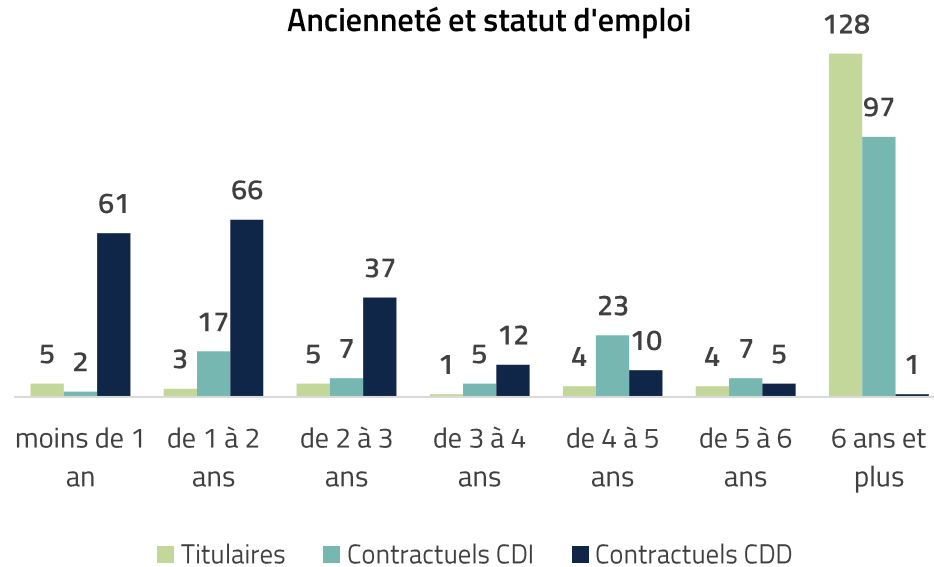
## Évolution de la répartition par statut d'emploi



## Répartition par statut d'emploi



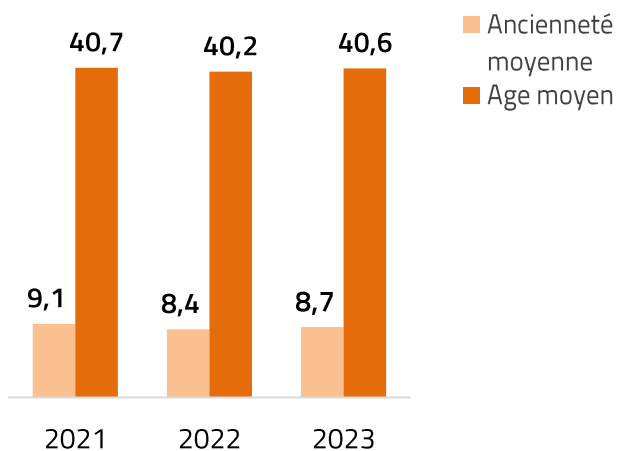
## Ancienneté et statut d'emploi



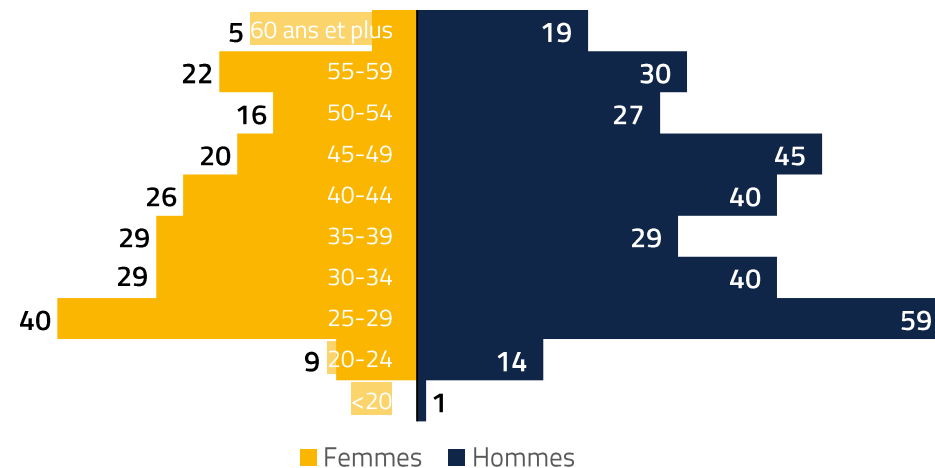
## Ancienneté et âge moyen

L'âge moyen des personnels de l'établissement est de **41 ans** pour une ancienneté moyenne de **9 ans**.

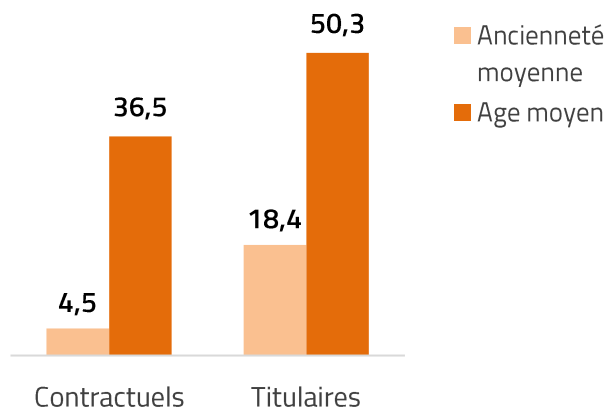
### Âge moyen et ancienneté



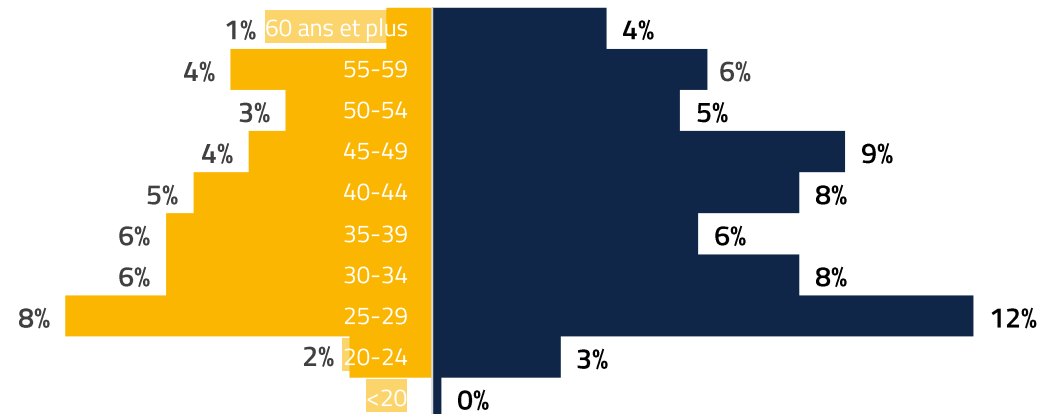
### Répartition globale par tranche d'âge et par genre



### Âge moyen et ancienneté selon le statut



### Répartition en % de l'effectif global 2023



## Typologie des effectifs

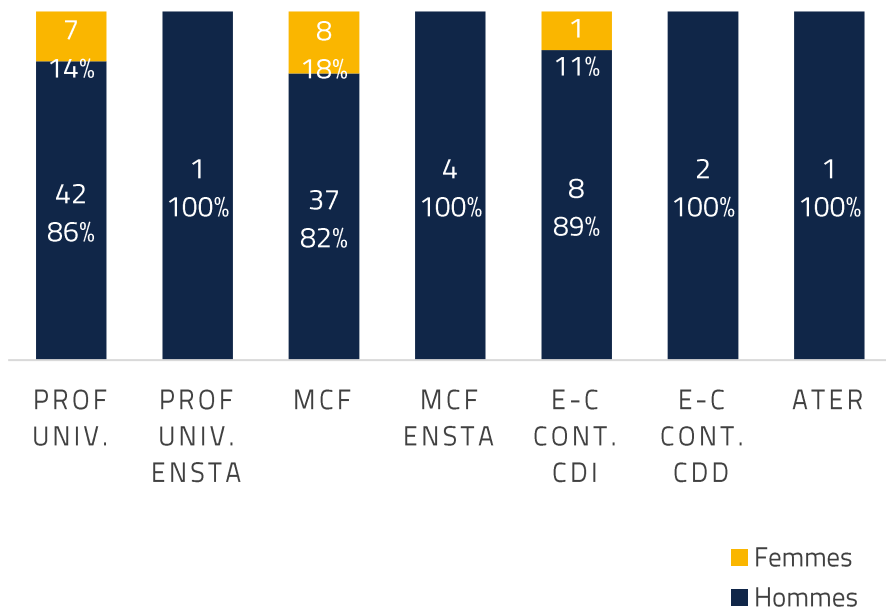
### Enseignants-chercheurs\*

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

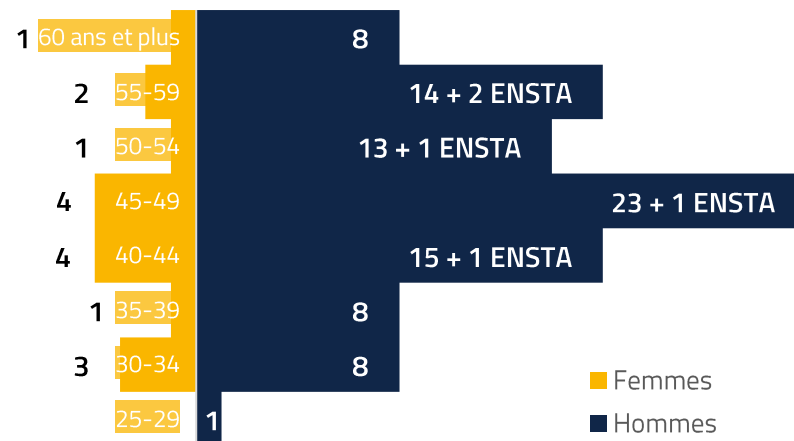
#### Âge moyen des enseignants-chercheurs

Femmes	Hommes	Moyenne
44	48	48

#### Répartition par genre des 111 enseignants-chercheurs



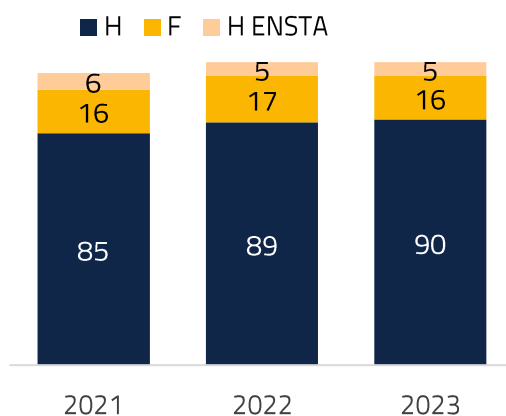
#### Enseignants-chercheurs par tranche d'âge et par genre



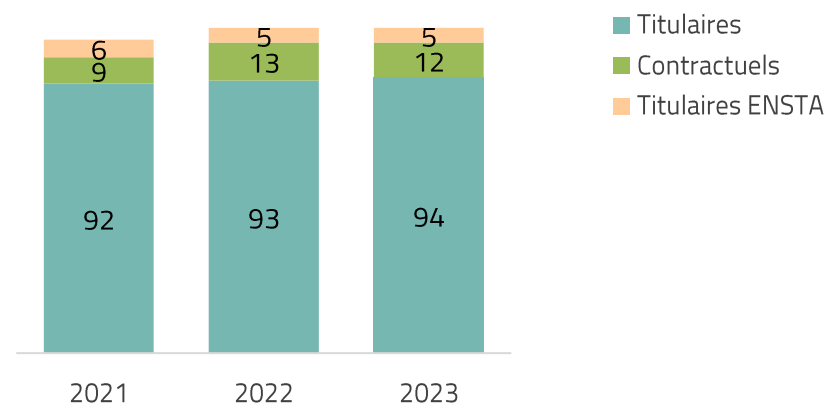
57 % des enseignants-chercheurs de l'école se situent dans la tranche d'âge 40-54 ans.



## Évolution des effectifs enseignants-chercheurs par genre



## Évolution des effectifs enseignants-chercheurs par emploi titulaire/contractuels



## Enseignants-chercheurs par discipline

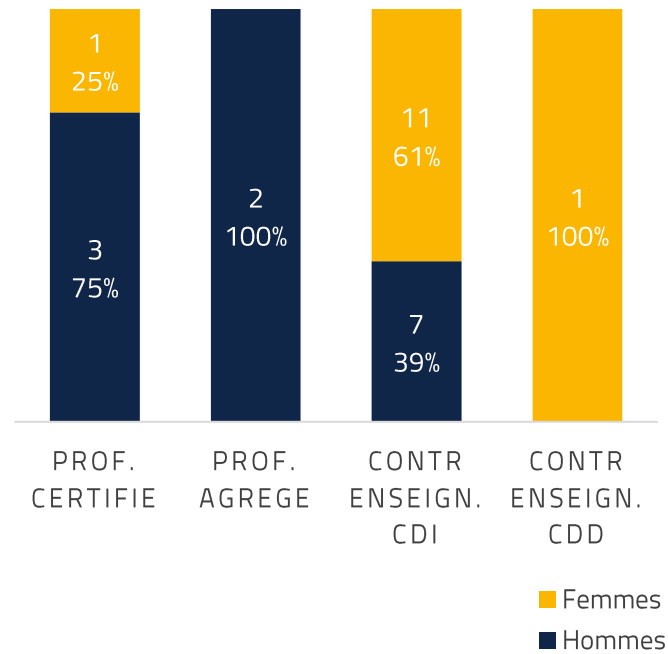
Code CNU – Discipline	Titulaires	Titulaires ENSTA	Contractuels	Total 2023	Total 2022
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	8		4	12 <b>11 %</b>	11 10 %
27 - Informatique	9		1	10 <b>9 %</b>	10 9 %
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	48	5	3	56 <b>50 %</b>	57 51 %
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	21		2	23 <b>21 %</b>	23 21 %
62 - Energétique, génie des procédés	5			5 <b>4 %</b>	5 5 %
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1			1 <b>1 %</b>	1 1 %
65 - Biologie cellulaire	2			2 <b>2 %</b>	2 2 %
27/60 - Informatique/Mécanique, génie mécanique, génie civil			1	1 <b>1 %</b>	1 1 %
60/62 - Mécanique, génie mécanique, génie civil/Energétique, génie des procédés			1	1 <b>1 %</b>	1 1 %
<b>Total général</b>	<b>94</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>111</b>	<b>111</b>

## Enseignants

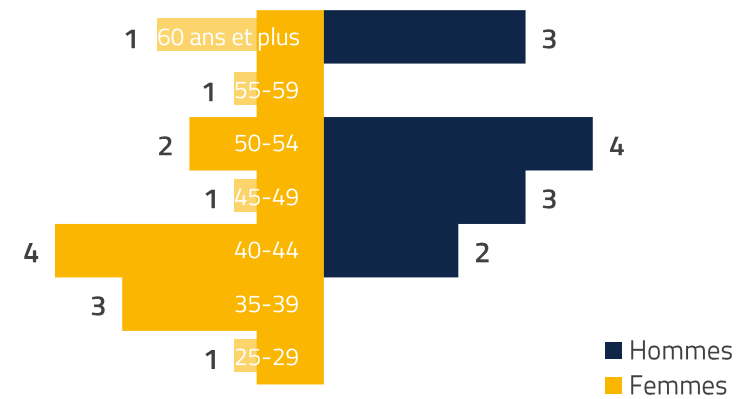
### Âge moyen des enseignants

Femmes	Hommes	Moyenne
45	52	48

### Répartition par genre des 25 enseignants

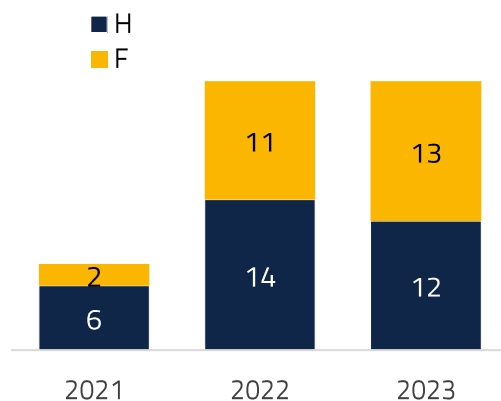


### Enseignants par tranche d'âge et par genre



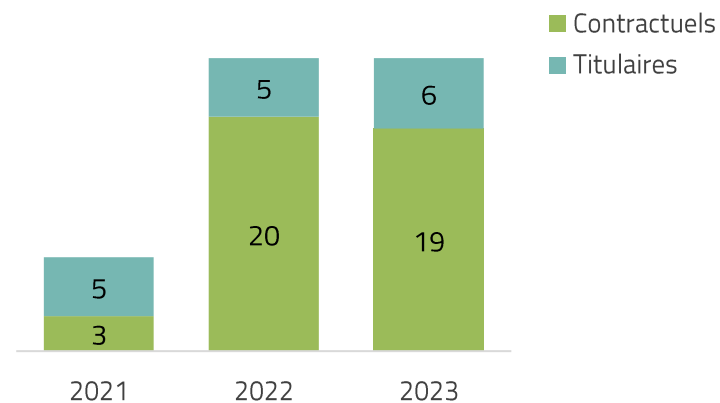
40 % des enseignants de l'école se situent dans la tranche d'âge 40-49 ans.

## Évolution des effectifs enseignants par genre



Après une hausse de **25 % en 2021 à 44 % en 2022**, la **part des femmes** parmi les enseignants atteint l'égalité en 2023 (52 %).

## Évolution des effectifs enseignants par emploi titulaire/contractuels



*Correction apportée sur l'année 2022 par rapport au RSU 2022*

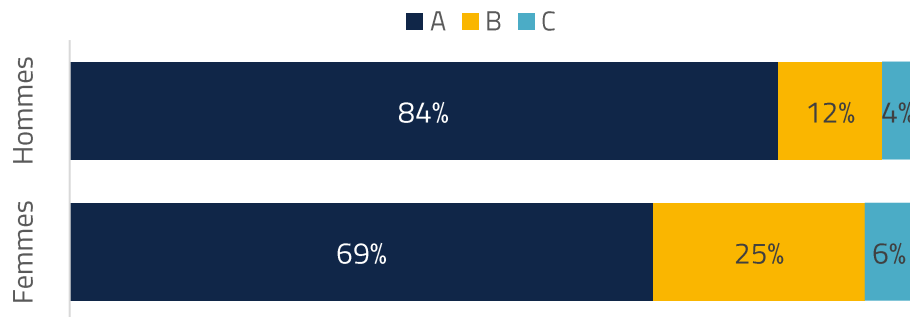
**11 enseignants** du Département CLES ont été positionnés sur un statut d'Enseignant Contractuel en 2022, augmentant de ce fait les effectifs contractuels de la population des enseignants.

## BIATSS

### Répartition des 266 BIATSS selon la catégorie

	TIT		CDI		CDD		Total	
A	28	10 %	102	38 %	73	27 %	203	76 %
B	11	4 %	24	9 %	15	6 %	50	19 %
C	6	2 %	5	2 %	2	1 %	13	5 %
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>17 %</b>	<b>131</b>	<b>49 %</b>	<b>90</b>	<b>34 %</b>	<b>266</b>	

**59 %** de la population BIATSS contractuel est en contrat CDI.

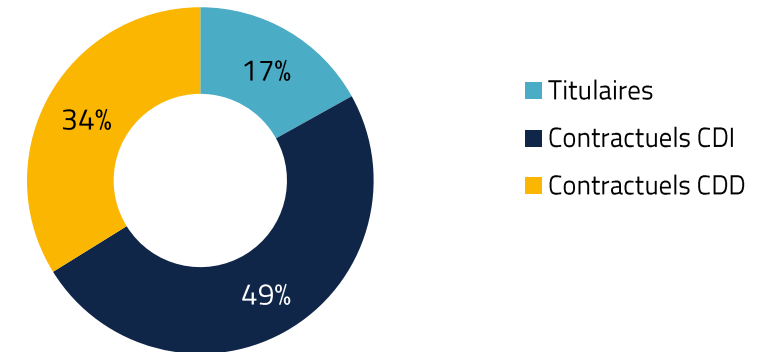


Avec **136 femmes** pour **130 hommes**, le taux de féminisation des BIATSS s'élève à **51 %**.

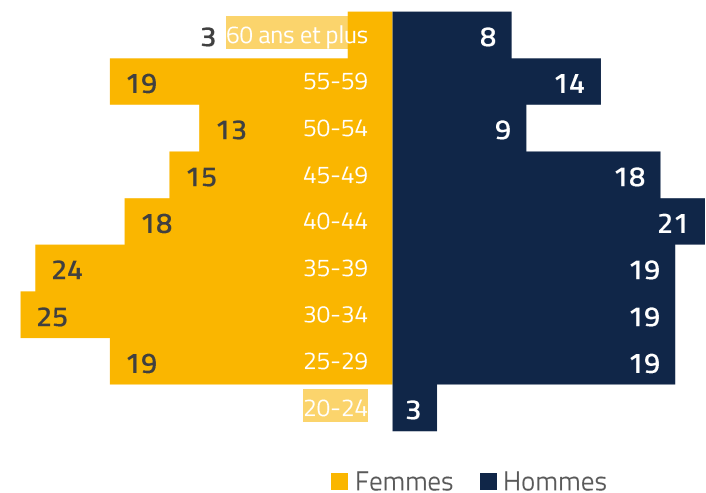
### Âge moyen des BIATSS

Femmes	Hommes	Moyenne
41,8	41,8	41,8

### Répartition des BIATSS selon le statut



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



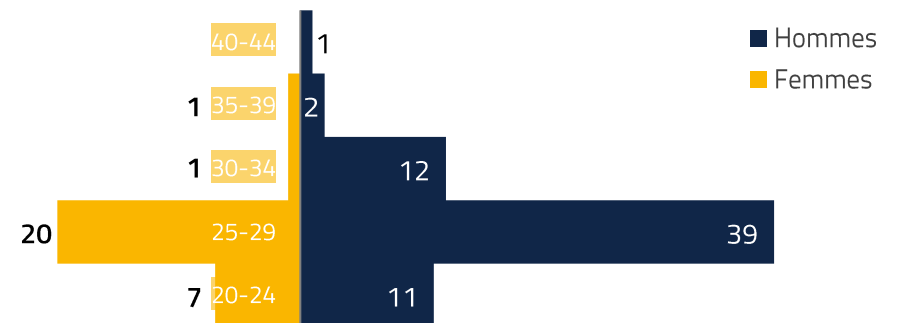
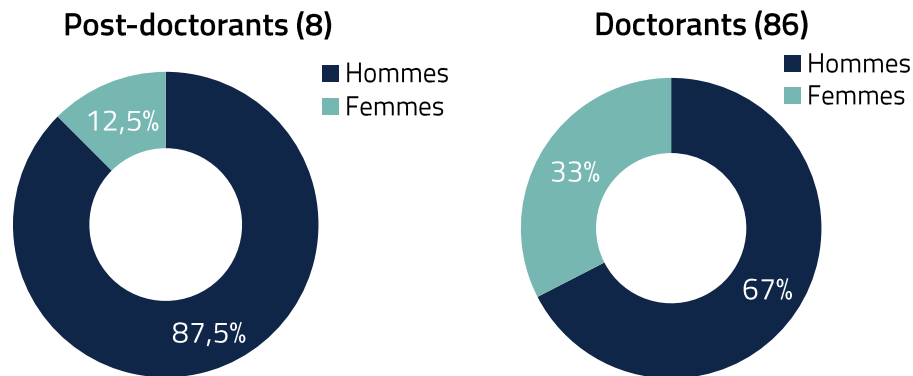
## Doctorants et Post-doctorants

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

### Âge moyen des Doctorants et Post-doctorants

Femmes	Hommes	Moyenne
27	28	28

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



## Effectifs hébergés recensés

Les personnels « hébergés » recensés sont des personnes :

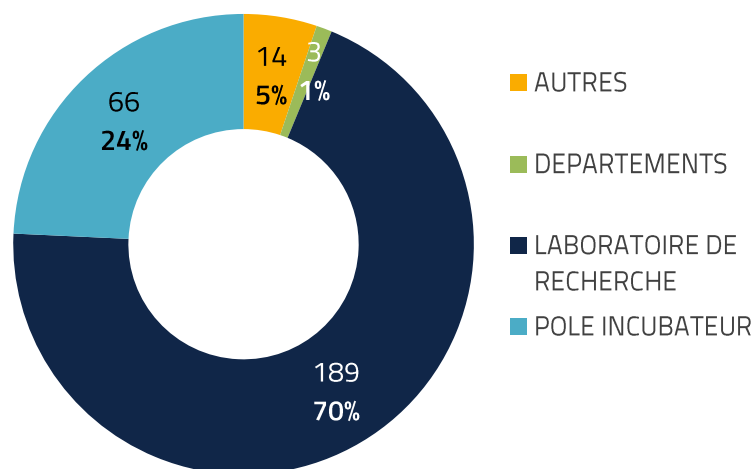
- dont l'employeur n'est pas Centrale Nantes,
- exerçant leur activité dans les locaux de Centrale Nantes,
- disposant d'un espace de travail mis à disposition par l'école.

### 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.

**272 hébergés recensés\* au 31/12/2023 dont 66 incubés (rattachés à la Direction du Développement)**



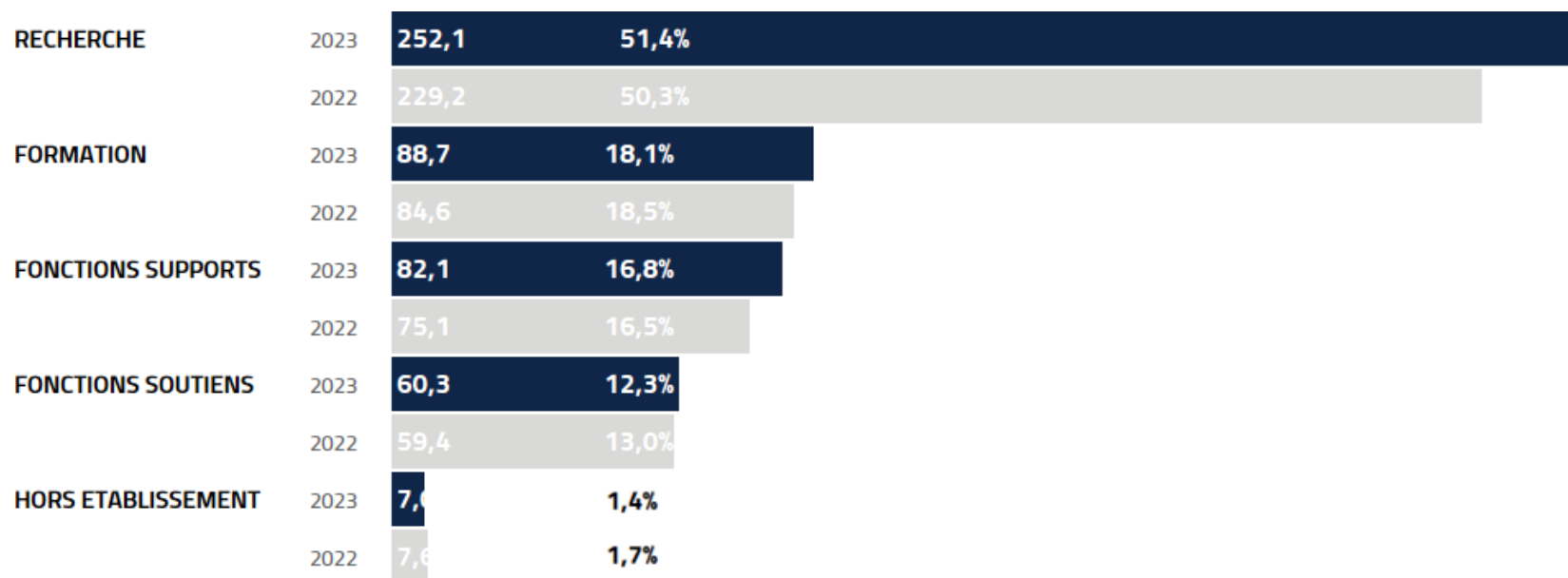
\*Le recensement provient des déclarations faites par les laboratoires et services sur les entrées et sorties.

# Emplois

## Emplois par affectation

### Général

#### Emplois en ETPT par grand domaine d'affectation

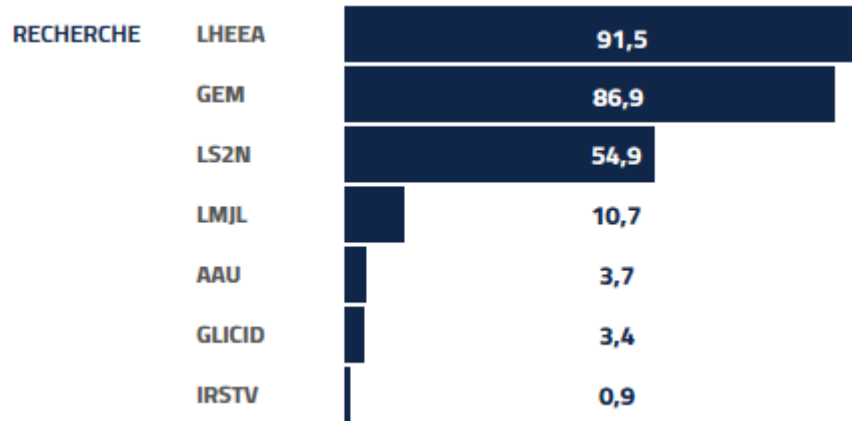


➤ 35 ETPT en plus par rapport à 2022

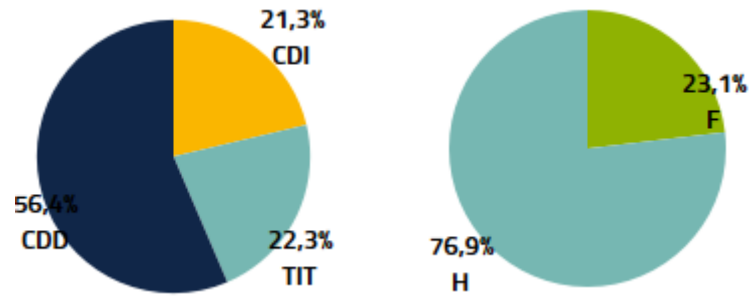
*Sont compris dans les « hors établissement » 5,0 ETPT enseignants-chercheurs de l'ENSTA.*

## Recherche

### Emplois en ETPT par affectation

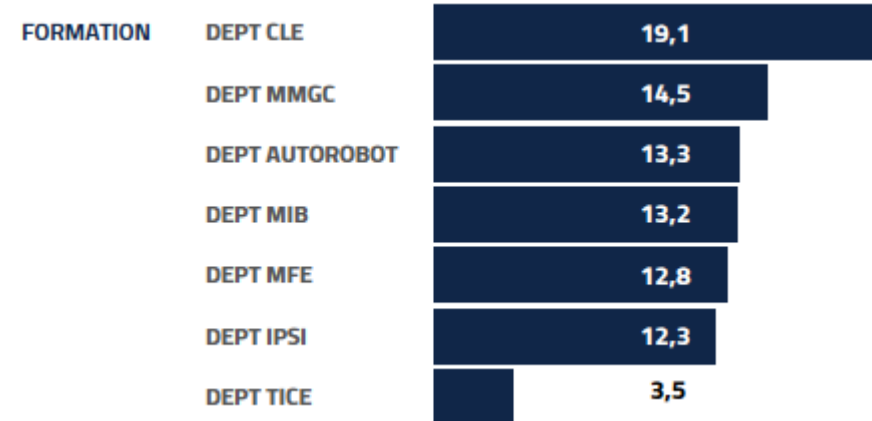


### Répartition des emplois par statut et par genre

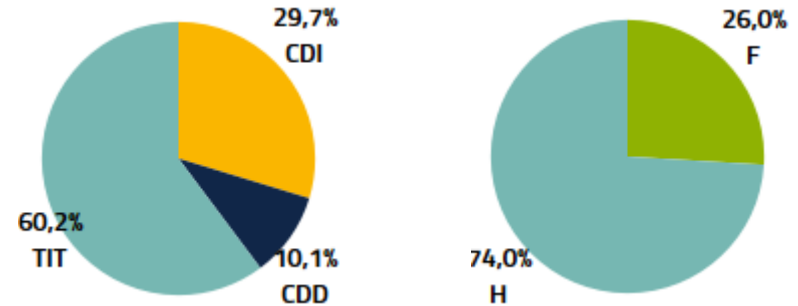


## Formation

### Emplois en ETPT par affectation



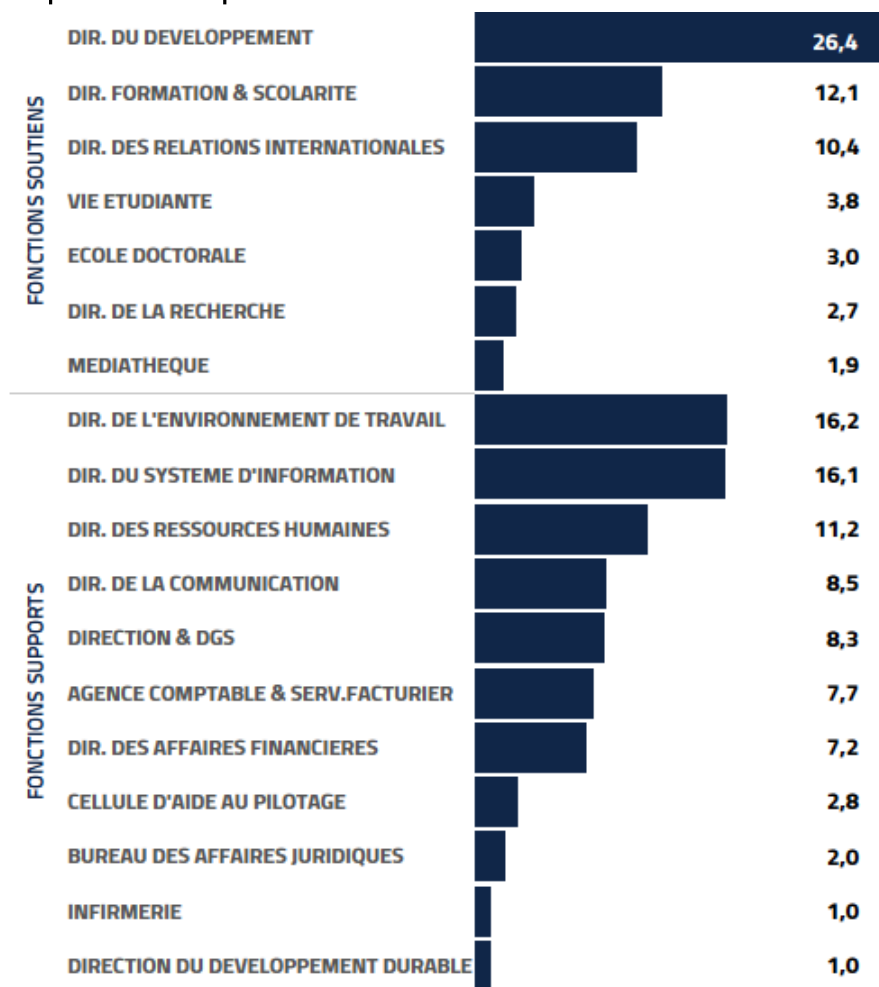
### Répartition des emplois par statut et par genre



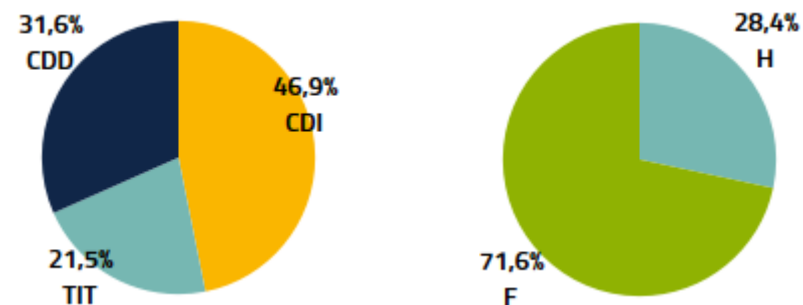


## Fonctions support et fonctions soutien à la recherche et l'enseignement

Emplois en ETPT par affectation



Répartition des emplois par statut et par genre



# RECRUTEMENTS

---



## Partie 2 – Recrutements

---

La mise en œuvre du nouvel outil de recrutement (Applicant Tracking System) « Recrutee » a été réalisée en fin d'année 2023. Cet outil optimise le suivi et la gestion des différentes étapes de recrutement.

Il permet à tous les acteurs du recrutement de Centrale Nantes de réduire le temps consacré à la gestion administrative, de travailler en mode collaboratif et de se concentrer sur des activités de recrutement à plus forte valeur ajoutée.

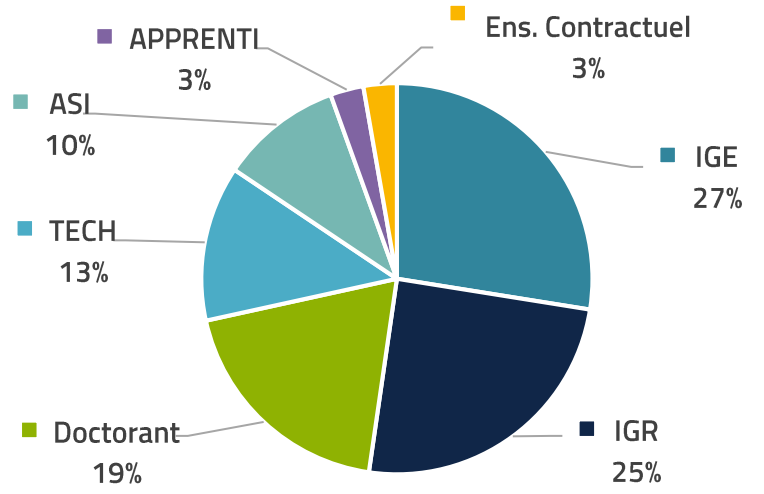
Un site carrière a été déployé via cet outil. Il contribue à une plus forte visibilité de nos offres d'emploi et au renforcement de notre marque employeur.

# Recrutements de contractuels

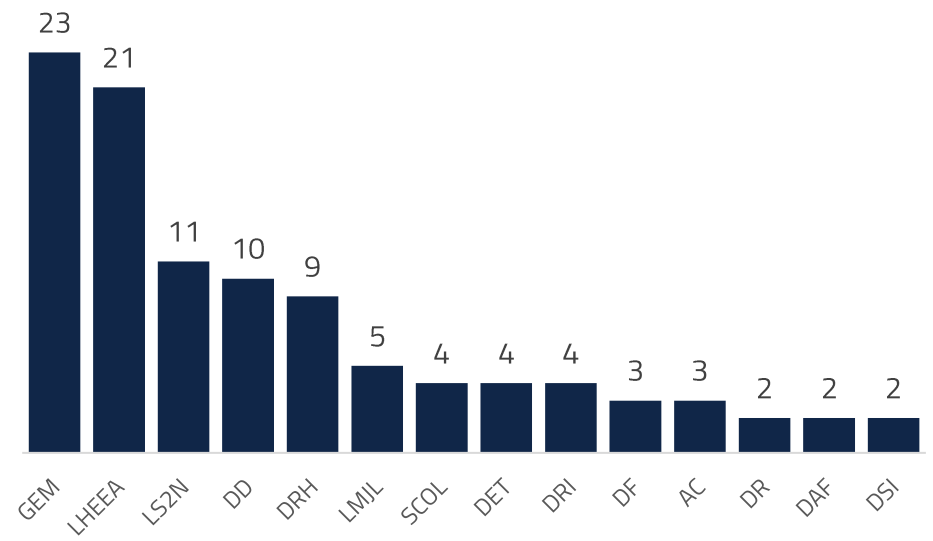
Source : tableau de suivi RH

Nouveaux contrats en 2023	109
Contrats renouvelés en 2023	74

## Répartition des recrutements par corps



## Répartition des nouveaux contrats (≥2) par affectation



## Recrutements par concours de la fonction publique

Le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires. Il consiste à opérer une sélection, selon un mode opératoire garantissant l'équité, la transparence et la non-discrimination entre les candidats au regard de leurs connaissances, les compétences ainsi que de leurs aptitudes à exercer des missions relevant des cadres d'emplois ou corps de la fonction publique. Les concours de catégorie A sont organisés au niveau national pour la phase d'admissibilité et au niveau local pour la phase d'admissions.

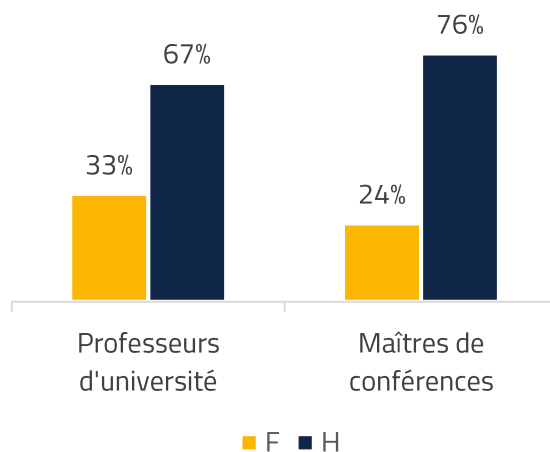
Le **concours externe est ouvert à tous** les candidats justifiant de certains diplômes ou de certaines études tandis que le **concours interne est réservé aux agents ayant accompli une certaine durée de service**.

## Recrutements d'enseignants-chercheurs titulaires

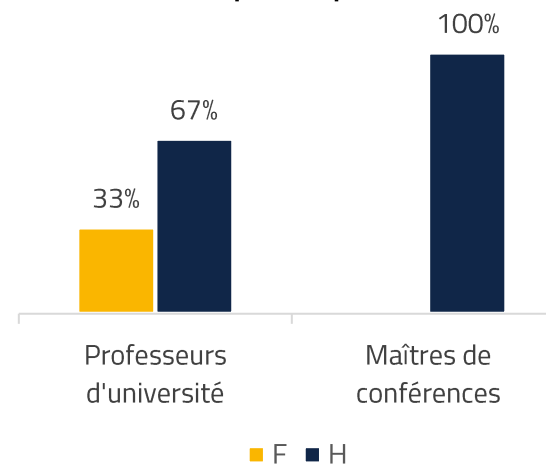
Les enseignants-chercheurs sont recrutés par concours ouverts annuellement par l'établissement aux candidats inscrits sur une liste de qualification établie par le Conseil National des Universités (CNU). Pour chaque recrutement, un comité de sélection est formé. Ce dernier propose un ou plusieurs candidats au Conseil d'Administration Restreint qui sélectionne ou pas un candidat qui doit ensuite être nommé par décret du MESR.

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	1	2	33 %	4	67 %	6	1	33 %	2	67 %	3
Maîtres de conférences	4	1	16	24 %	51	76 %	67	0	0 %	3	100 %	3
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>25 %</b>	<b>55</b>	<b>75 %</b>	<b>73</b>	<b>1</b>	<b>17 %</b>	<b>5</b>	<b>83 %</b>	<b>6</b>

Répartition par genre des candidats



Répartition par genre des postes pourvus



## Concours internes BIATSS titulaires

> 3 changements de corps par concours interne

Intitulé de poste	Corps	BAP (Branche d'activité professionnelle)	Famille professionnelle
<b>Assistant Ingénieur en instrumentation et techniques expérimentales*</b> (C3B41)	ASI	BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	Instrumentation et expérimentation
<b>Chargé(e) de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel</b> (J2C46)	IGE	BAP J : Gestion et Pilotage	Administration et pilotage
<b>Responsable Affaires Juridiques</b> (J1F48)	IGR	BAP J : Gestion et Pilotage	Affaires Juridiques

\*Poste ouvert par le ministère en « repyramidage »

# PARCOURS PROFESSIONNELS

---





## Partie 3 – Parcours professionnels

### Mouvements de personnel

#### Entrées-sorties par catégorie et par genre

	Effectif au 31/12/2022	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées-sorties)	Changement de corps*	Effectif au 31/12/2023
APPRENTIS	3	4	2	2	-1	4
BIATSS	266	53	59	-6	6	266
DOCTORANTS	83	29	23	6	-3	86
ENSEIGNANTS	25	3	2	1	-1	25
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	111	3	4	-1	1	111
POST-DOCTORANTS	13	7	10	-3	-2	8
<b>Total général</b>	<b>501</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>500</b>

\*Flux net des salariés qui changent d'emplois en changeant de corps au sein de l'école

	FEMMES			HOMMES		
	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées-sorties)	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées-sorties)
APPRENTIS	2	1	1	2	1	1
BIATSS	29	37	-8	24	22	2
DOCTORANTS	9	4	5	20	19	1
ENSEIGNANTS	3	1	2	0	1	-1
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	0	1	-1	3	3	0
POST-DOCTORANTS	1	1	0	6	9	-3
<b>Total général</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>-1</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>0</b>

### 5 %

Turnover du personnel BIATSS **permanent** (contractuels CDI + titulaires)

Taux nettement inférieur à celui de la fonction publique d'état (8,2 % en 2021, dernier taux connu)



### 21 %

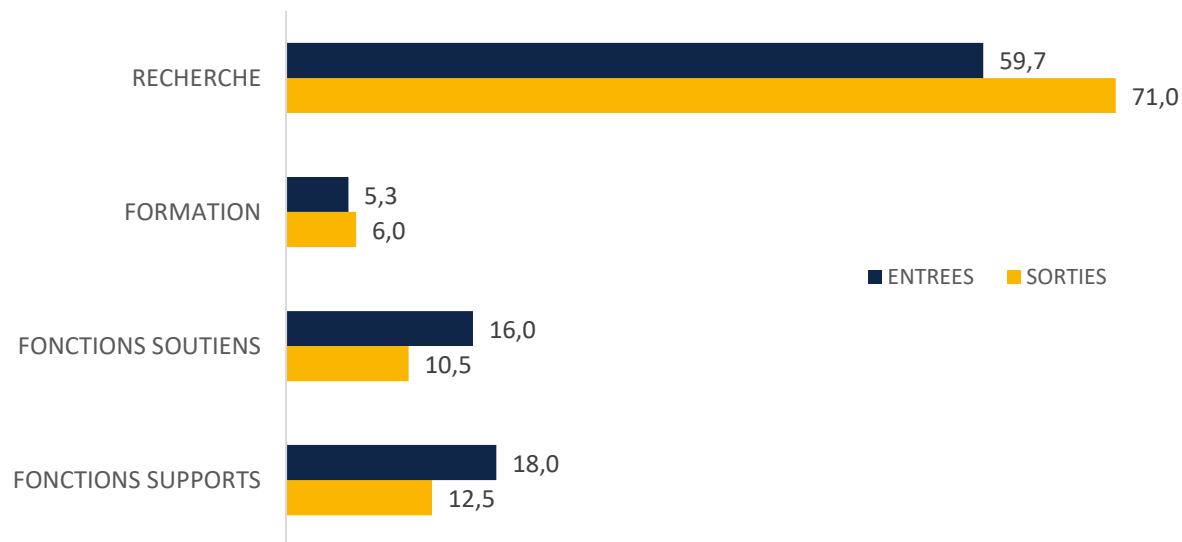
de rotation du personnel BIATSS (tout statut : CDD, CDI, titulaires)

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

L'École a opéré au 01/09/2023 le transfert de 10 collaborateurs vers la fondation partenariale Open-C, structure juridique créée pour porter les investissements futurs et les sites d'essai en mer dédiés aux Énergies Marines Renouvelables en France. Par ailleurs, 2 collaborateurs ont fait le choix d'un congé pour convenance personnelle de 2 ans à cette date.

## Entrées-sorties par affectation

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



Entrées			Sorties			Entrées			Sorties			Entrées			Sorties																																																											
RECHERCHE			FORMATION			FONCTIONS SOUTIENS			FONCTIONS SUPPORTS			RECHERCHE			FORMATION			FONCTIONS SOUTIENS			FONCTIONS SUPPORTS																																																					
GEM	20,0	27,5	DEPT AUTOROBOT	1,8	1,0	DIR. DE LA FORMATION	0,5		AGENCE COMPTABLE	3,0	4,0	LHEEA	21,5	22,0	DEPT CLE	2,0	2,0	DIR. DU DEVOPPEMENT	9,0	5,5	DET	2,0	1,0	LMJL	6,0	1,0	DEPT IPSI	1,0	1,5	DRI	1,0	3,7	DIR. COMMUNICATION		0,5	LS2N	12,2	20,5	DEPT MMGC		0,5	SCOLARITE	3,5	0,3	DRH	8,0	5,0				DEPT MFE	0,5	1,0	DIR. RECHERCHE	1,0		DSI	4,0	0,0							VIE ETUDIANTE	1,0	1,0	DAF	1,0	2,0			
<b>TOTAL</b>	<b>59,7</b>	<b>71,0</b>				<b>16,0</b>	<b>10,5</b>				<b>18,0</b>	<b>12,5</b>																																																														

## Sorties

### Nature des sorties

	2022	2023
DÉMISSION	17	21
FIN DU CONTRAT	56	60
FIN PÉRIODE D'ESSAI	2	1
MOBILITÉ TITULAIRE*	2	1
RETRAITE	3	5
RUPTURE ANTICIPÉE DE CDD	0	2
RUPTURE CONVENTIONNELLE	2	3
DÉTACHEMENT OU DISPONIBILITÉ	2	2
ABANDON POSTE	0	1
CONGÉ PARENTAL	1	2
CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

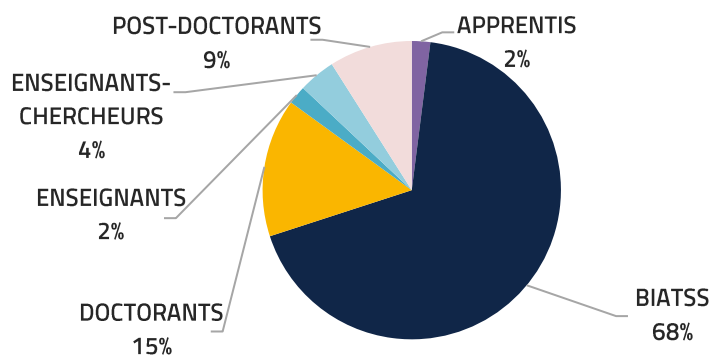
\*mutation ou promotion de changement de corps dans un établissement externe

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 CDD arrivés à leur terme représentent  
**60 %** des sorties.

### Sorties en fonction du statut

Total 100



Sur 100 sorties, 68 sont des BIATSS dont **31** étaient recrutés sur des financements à durée déterminée.

### Répartition des fins de contrat par catégorie

Total 60

Apprentis	BIATSS			Doctorants	Ens. et ens.-chercheurs	Post-doctorants
	A	B	C			
1	31	4	1	13	4	6

Sur 60 fins de contrats, 31 concernent des BIATSS de catégorie A.

## Changement de corps, de grade et promotion interne

Le changement de corps entraîne le passage dans un corps supérieur, pouvant également induire un changement de catégorie pour les personnels BIATSS (passage de la catégorie C à B ou B à A).

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. Ce type de changement peut avoir lieu à partir d'une liste d'aptitude, sur proposition du comité d'experts ou après examen professionnel pour les BIATSS ou sur proposition du CAR pour les enseignants-chercheurs, les chercheurs contractuels et les enseignants contractuels.

### Maitres de conférences ayant réussi un concours de professeur des universités ouvert au sein de l'Ecole

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

### Avancement de grade des enseignants-chercheurs

MCF promouvables au grade...	Promouvables			Promus au 01/09			
	F	H		F	H		
MCF CE	3	0	3	1	0	1	
MCF HC	16	3	13	2	0	2	
<b>Total Maître de Conférences</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	
<b>Taux de promotions MCF</b>						<b>15,8%</b>	

PR promouvables au grade...	Promouvables			Promus au 01/09			
	F	H		F	H		
PR 1C	16	6	10	3	2	1	
PRCE1	13	0	13	3	0	3	
PRCE2	8	0	8	0	0	0	
<b>Total Professeur des Universités</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	
<b>Taux de promotions PR</b>						<b>16,2%</b>	

#### 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<sup>ère</sup> classe

PRCE1 : Professeur des Universités Classe Exceptionnelle 1<sup>er</sup> échelon

PRCE2 : Professeur des Universités Classe Exceptionnelle 2<sup>ème</sup> échelon

## Avancement de corps des personnels BIATSS titulaires

	2019		2020		2021		2022		2023	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Promouvables	36	3	35	3	33	3	32	3	<b>55</b>	<b>2</b>
Dossiers déposés	18	3	16	2	15	2	17	1	<b>18</b>	<b>2</b>
Promotions	1	-	-	-	-	-	1	-	<b>1*</b>	<b>0</b>
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	5,6 %	-	-	-	-	-	5,9 %	-	<b>5,6 %</b>	<b>-</b>

\*Passage Adjoint Technique de Recherche et Formation à Technicien de Recherche et Formation

## Avancement de grade des personnels BIATSS titulaires

	2019		2020		2021		2022		2023	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Promouvables	18	3	17	3	13	2	13	3	<b>14</b>	<b>2</b>
Dossiers déposés	12	-	9	-	6	2	3	2	<b>2</b>	<b>2</b>
Promotions	1	-	4	-	1	-	1	-	<b>0</b>	<b>1**</b>
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	8,3 %	-	44,4 %	-	16,7 %	-	33,3 %	-	<b>-</b>	<b>50,0 %</b>

\*\* Passage Adjoint Administratif de 2<sup>ème</sup> classe à 1<sup>ère</sup> classe

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, composées de membres de l'administration et de représentants du personnel pour chaque catégorie de collaborateurs. Le nombre de promotions est décidé par le directeur.

## Avancement de corps et de grade des personnels BIATSS contractuels

A titre exceptionnel, la commission qui portait sur l'année 2023 a eu lieu en mars 2024.

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Nombre de candidats	Nombre de promotions	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	10	4
Taux de promotion	10,0 %		15,4 %		50,0 %		25,0 %		40,0 %	
Corps	6	1	5	1	4	2	5	3	7	1
Taux de promotion	16,7 %		20,0 %		50,0 %		60,0 %		14,3 %	

## Passage en CDI des personnels contractuels

19 collaborateurs en CDD ont bénéficié d'une transformation de leur contrat en CDI

Répartition par lieu d'affectation et selon la quotité (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	3,0	DEPT MIB	A	0,5	SCOLARITE	A	0,4	DIR. DES RESSOURCES HUMAINES	A	2,0	CELLULE D'AIDE AU PILOTAGE	A	2,0									
GEM	A	1,5				DIR. DES RELATIONS INTERNATIONALES	A	2,0	DIR. DES AFFAIRES FINANCIERES	A	1,0	DIR. GENERALE DES SERVICES	A	2,0									
						DIR. DE LA FORMATION	A	0,6	DIR. GENERALE DES SERVICES	A	2,0	AGENCE COMPTABLE	C	1,0									
						DIR. DU DEVELOPPEMENT	A	3,0															
<b>TOTAL</b>		<b>4,5</b>			<b>0,5</b>			<b>6,0</b>						<b>8,0</b>									

# FORMATION

---



## Partie 4 – Formation

### Répartition des personnels formés



### Effectifs et nombre d'heures de formation dispensées en 2023

Hors formation pédagogique des enseignants-chercheurs et enseignants

2023	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Apprentis	Autres	Total
Nombre de formations proposées par catégorie	86	22	9	1	14	132
Nombre d'agents formés	160	24	4	1	16	205
Ventilation du nombre de stagiaires formés par catégorie	78,0%	11,7%	2,0%	0,5%	7,8%	100,0%
Proportion d'agents formés par catégorie hors doctorants	45,2%	48,0%	30,8%	25,0%		47,0%
Nombre total d'heures de formation	3794	546	182	12	183	4717
Coûts	<b>86 643 €</b>	<b>10 300 €</b>	<b>3 126 €</b>	<b>1 127 €</b>	<b>2 582 €</b>	<b>103 779 €</b>
Coût moyen par agent formé	542 €	429 €	782 €	1 127 €	161 €	506 €
Nombre de stagiaires*	336	48	11	1	20	395
Coût moyen par stagiaire*	258 €	215 €	284 €	1 127 €	129 €	263 €
Nombre d'heures moyen par stagiaire*	11,3	11,4	16,5	12,0	9,1	11,9

\*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, bilan carbone... sous forme d'ateliers tels que les fresques et « l'atelier 2 tonnes », fondés sur des travaux scientifiques. Le cap des 300 personnels sensibilisés a été franchi début 2023.

	2021	2022	2023
Fresque du Climat	43	177	40
Fresque de la Biodiversité	0	11	0
Fresque de la Construction	0	0	6
Fresque de la Mobilité	0	0	11
Fresque du Numérique	0	19	9
Fresque Océan	0	12	0
Atelier « 2tonnes »	0	56	24
« Ma Terre en 180 minutes »	0	15	11
Fresque du sexisme	0	0	14
Cours « Lutter contre le sexisme ordinaire »	0	0	25
Fresque de la Diversité	0	15	0
Conférence éthique	0	0	10
Fresque du Facteur Humain	0	10	0
Fresque de l'emploi durable	0	0	4
Lowtech	0	3	0
Formation animation	0	12	6
<b>Total inscriptions</b>	<b>43</b>	<b>330</b>	<b>160</b>
<b>Nombre d'HH de formation (heuresXhomme) au développement durable</b>	<b>129</b>	<b>990</b>	<b>480</b>

*Cumul des inscriptions (participants à plusieurs ateliers possibles)*

Nombre de personnes sensibilisées*	2021	2022	2023
BIATSS	24	116	61
Enseignants-chercheurs, enseignants	8	45	32
Doctorants	11	60	27
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>221</b>	<b>120</b>

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

# RÉMUNÉRATIONS

---



# Partie 5 – Rémunérations

## Masse salariale

### Masse salariale globale en euros

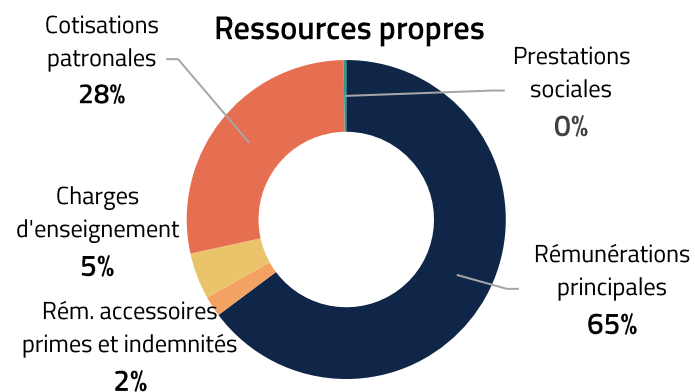
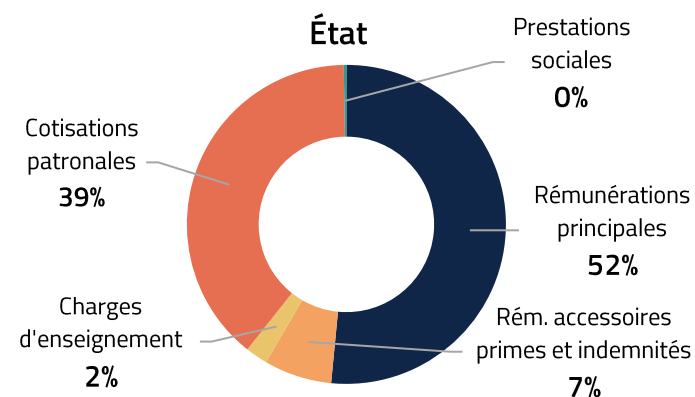
	2019	2020	2021	2022	2023
Ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales	27,6 M€	28,6 M€	28,9 M€	30,7 M€	<b>34,1 M€</b>

### Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

Budget	Nature de dépenses	Montant
État	Rémunérations principales	10 941 360 €
	Rém. accessoires primes et indemnités	1 460 140 €
	Charges d'enseignement	480 018 €
	Cotisations patronales	8 296 182 €
	Prestations sociales	56 463 €
<b>Total État</b>		<b>21 234 161 €</b>
Propre	Rémunérations principales	8 252 944 €
	Rém. accessoires primes et indemnités	264 866 €
	Charges d'enseignement	599 560 €
	Cotisations patronales	3 585 829 €
	Prestations sociales	35 202 €
<b>Total Propre</b>		<b>12 738 401 €</b>
<b>Total</b>		<b>33 972 562 €</b>
Dépenses de personnels hors paie		154 363 €
<b>Total Général</b>		<b>34 126 925 €</b>

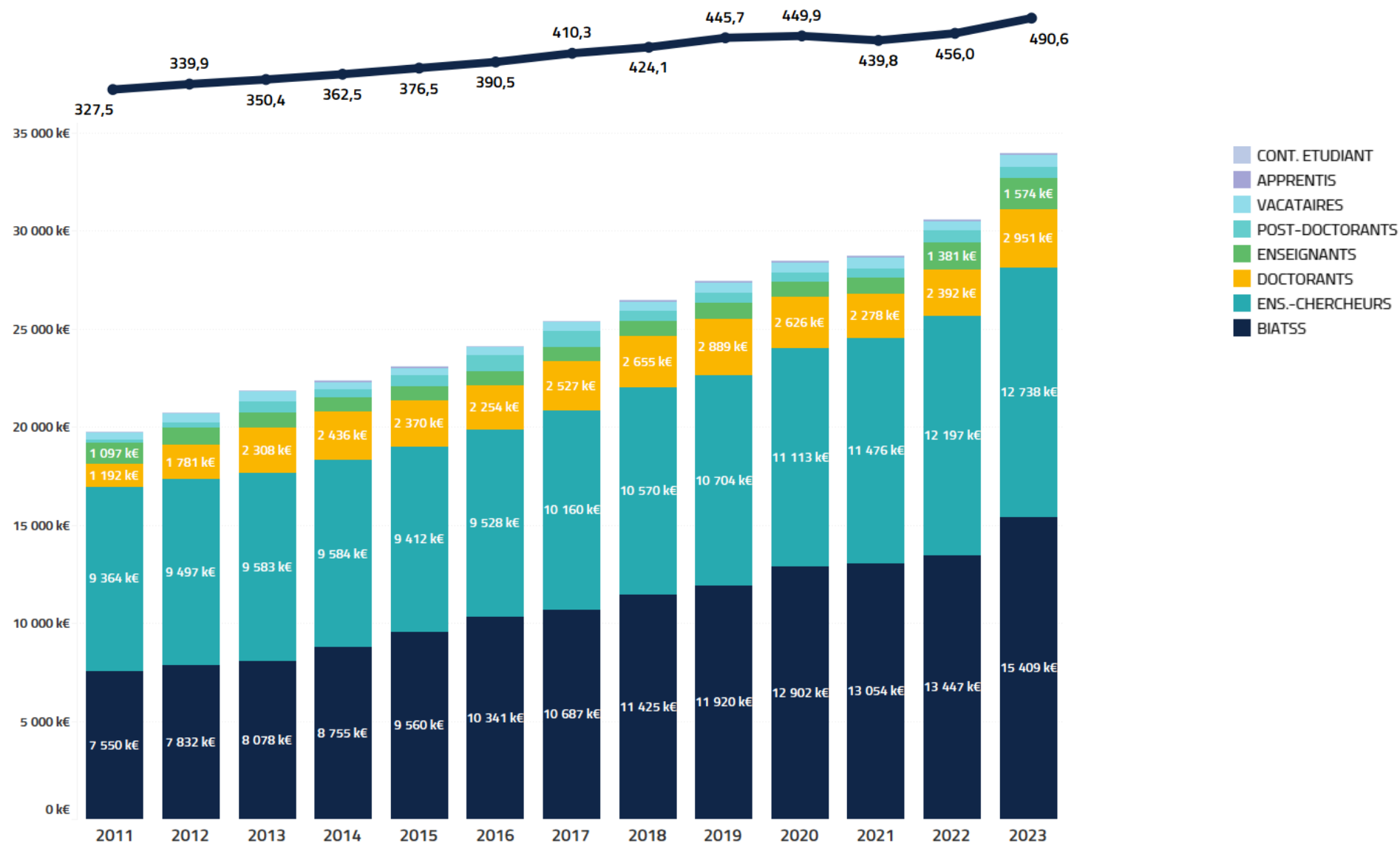
La hausse de la masse salariale en 2023 s'explique notamment par la revalorisation :

- du complément de rémunération/IFSE rétroactif au 01/01/2022
- de la rémunération des doctorants
- de 1,5 % de la valeur du point d'indice au 01/07/2023
- des primes du RIPEC (enseignants-chercheurs),
- mais aussi : de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle et de l'effet « Glissement Vieillesse Technicité ».



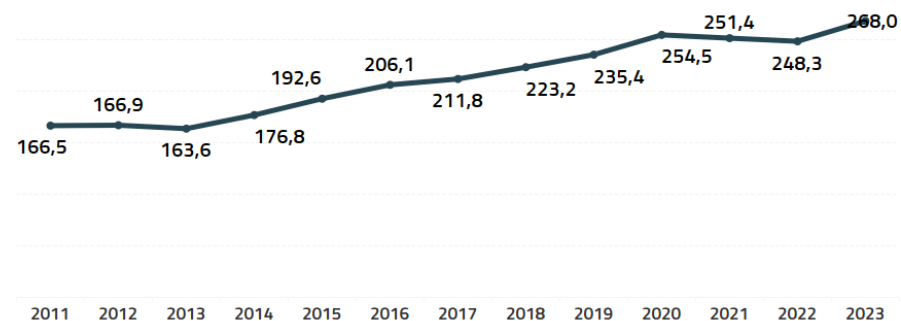
Pour les titulaires, l'IFSE est inclus dans les rémunérations accessoires primes et indemnités, pour les contractuels le complément de rémunération correspondant ou complément de rémunération est inclus dans les rémunérations principales

## Évolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accèsion aux RCE en 2011

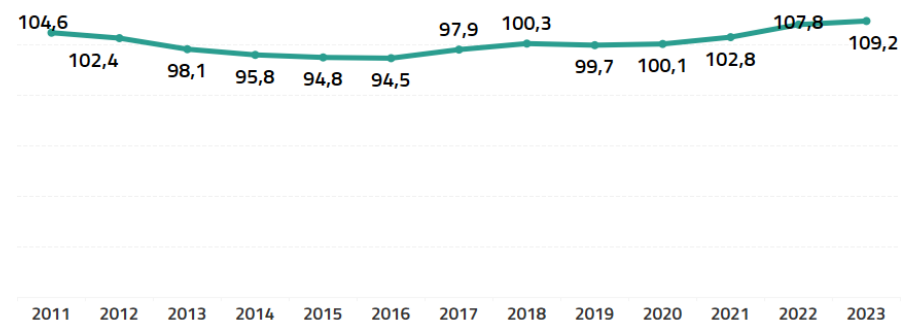


## Évolution des ETPT par catégorie d'emploi

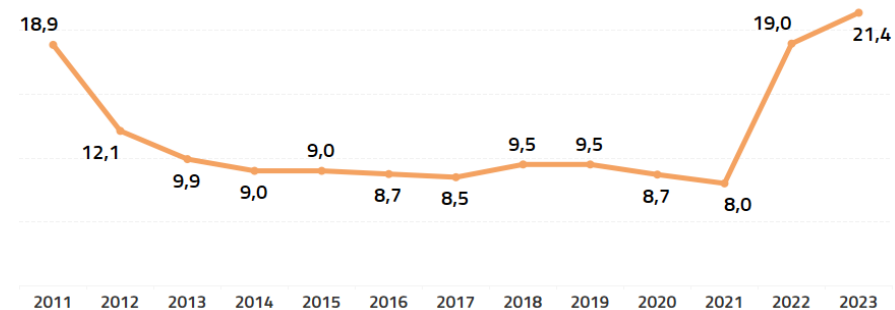
### BIATSS



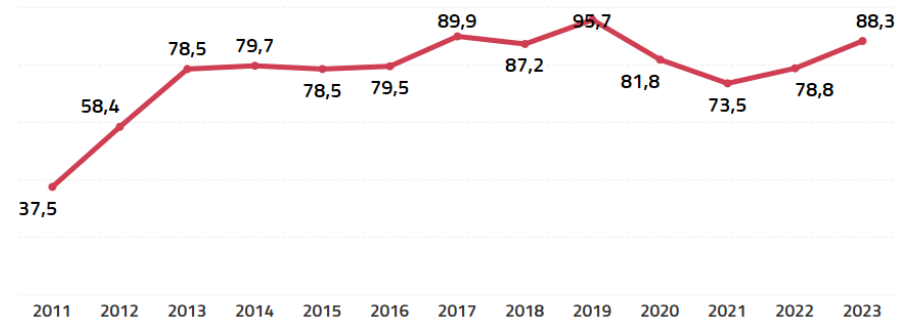
### ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



### ENSEIGNANTS



### DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS



## Index 2022-2023

La loi adoptée en juillet ainsi que le décret d'application paru en décembre 2023 ont mis en place l'index « égalité professionnelle » avec la mesure des écarts de rémunération et de taux de promotion entre les hommes et les femmes. En fonction des écarts constatés, l'employeur obtient un certain nombre de points sur un maximum de 100 points.

Parmi les critères d'évaluation, figurent les écarts de rémunération pour les fonctionnaires, pour les contractuels, les écarts de promotion de corps et de grades entre hommes et femmes ou encore la présence des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Les données de l'index sont issues d'un outil dont le paramétrage est défini par le ministère, sans possibilité pour l'établissement d'intervenir ni de contrôler.

Il est rappelé qu'à l'école, les rémunérations sont fondées sur des grilles et que ces grilles sont identiques pour les personnels titulaires et pour les personnels contractuels.

Résultats extraits de l'outil DGAFF	2022		2023	
	Note maximale initiale	Score initial	Note maximale initiale	Score initial
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38,0	40	39,0
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	27,0	40	29,0
dix plus haute rémunération	20	0,0	20	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>65,0</b>	<b>100</b>	<b>68,0</b>

Equivalent Temps plein	2022	2023
Nb EQTP fonctionnaires (1)	145,11	141,85
NB EQTP contractuels (2)	300,93	336,73
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,33	0,30

Personnalisation de la pondération	2022		2023	
	Note maximale initiale	Score final	Note maximale initiale	Score final
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	26	24,7	23	22,4
égalité de rémunération pour les contractuels	54	36,5	57	41,3
dix plus haute rémunération	20	0,0	20	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>61,2</b>	<b>100</b>	<b>63,8</b>

Parallèlement, Centrale Nantes a mis en œuvre un « plan d'action égalité entre les femmes et les hommes pour 2021-2023 » qui sera revu tous les ans. Il est communiqué aux étudiants et personnels de l'École. Ce plan se divise en 4 axes principaux :

- > Axe 1 : prévenir et traiter les écarts de rémunération et de carrière
- > Axe 2 : garantir l'égal accès aux métiers et aux responsabilités
- > Axe 3 : favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- > Axe 4 : lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discrimination liées aux genres

La Commission Egalité Diversité créée en 2020, avec la nomination d'une référente dédiée à ce sujet, a pour rôle d'élaborer ce plan d'actions et d'en faire le suivi qui est présenté en CSA puis en Conseil d'Administration.

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Total	967 315 €	1 127 432 €	1 007 848 €	1 019 485 €	1 048 235 €
Nombre d' <b>hommes</b> parmi ces dix rémunérations les plus élevées	10	10	10	10	10
Nombre de <b>femmes</b> parmi ces dix rémunérations les plus élevées	0	0	0	0	0

# Rémunérations nettes mensuelles

Calculs basés sur 1 ETPT et hors prélèvement à la source

## Distribution des rémunérations nettes mensuelles par genre et par décile

Tranche	Rémunération	Tranche	Rémunération	Tranche	Rémunération
Total		Femmes		Hommes	
1er décile	1 743 €	1 <sup>er</sup> décile	1 750 €	1er décile	1 732 €
2ème décile	1 870 €	2 <sup>ème</sup> décile	1 840 €	2 <sup>ème</sup> décile	1 889 €
3ème décile	1 970 €	3 <sup>ème</sup> décile	1 936 €	3 <sup>ème</sup> décile	2 045 €
4ème décile	2 165 €	4 <sup>ème</sup> décile	2 020 €	4 <sup>ème</sup> décile	2 354 €
5ème décile	2 425 €	5 <sup>ème</sup> décile	2 130 €	5 <sup>ème</sup> décile	2 689 €
6ème décile	2 755 €	6 <sup>ème</sup> décile	2 405 €	6 <sup>ème</sup> décile	3 136 €
7ème décile	3 125 €	7 <sup>ème</sup> décile	2 630 €	7 <sup>ème</sup> décile	3 661 €
8ème décile	3 778 €	8 <sup>ème</sup> décile	2 914 €	8 <sup>ème</sup> décile	4 290 €
9ème décile	4 732 €	9 <sup>ème</sup> décile	3 560 €	9 <sup>ème</sup> décile	5 138 €

1er décile = 10 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle inférieure à 1750 € ou 90 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle supérieure à 1750 €

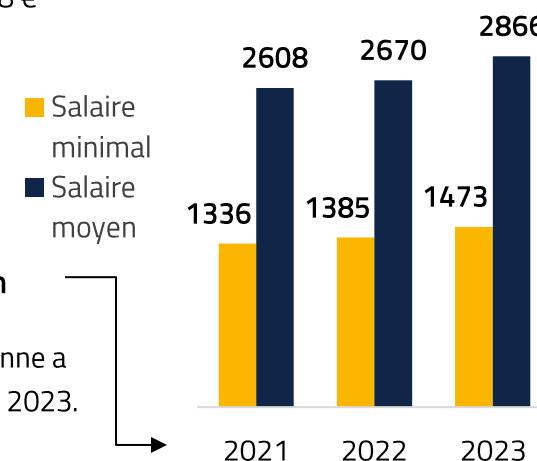
5ème décile = 50 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle inférieure à 2130 €, mais 50 % des femmes ont également une rémunération nette mensuelle supérieure à 2130 €

## Salaire net moyen/médian

Salaire mensuel net moyen	2 866 €
Salaire mensuel net médian	2 425 €

## Évolution du salaire net moyen

La rémunération mensuelle moyenne a augmenté de **7,3 %** entre 2022 et 2023.





## Écarts de rémunération entre femmes et hommes

Titulaires et contractuels sont pris en compte sans distinction

### BIATSS

Catégorie	Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Ecart en %
A	IGR	3 258 €	3 075 €	3 331 €	-256	-8%
	IGE	2 511 €	2 529 €	2 485 €	43	2%
	ASI	2 291 €	2 289 €	2 297 €	-9	0%
B		1 935 €	1 924 €	1 961 €	-37	-2%
C		1 911 €	1 912 €	1 910 €	1	0%

### Doctorants et Post-Doctorants

Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Ecart en %
Doctorant	1 793 €	1 799 €	1 790 €	9	1%
Doctorant IGE	1 915 €	1 840 €	1 922 €	-82	-4%
Post-Doctorant	2 308 €	2 130 €	2 334 €	-204	-10%

### Enseignants-Chercheurs

Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Ecart en %
PR	5 436 €	4 729 €	5 568 €	-839	-18%
MCF	3 961 €	3 568 €	4 022 €	-454	-13%
ATER	1 907 €	1 890 €	1 916 €	-26	-1%

### Enseignants

Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Ecart en %
2 984 €	2 814 €	3 140 €	-326	-12%

## Prestations et indemnités de déplacement versés par l'établissement

	Montant brut versé	Agents concernés
Remboursement transport domicile-travail	43 917 €	175
Forfait Mobilité Durable	32 200 €	125

### Forfait Mobilités Durables

Appliqué dès la rentrée 2020, le forfait « mobilités durables » a été mis en place afin d'encourager le recours à des transports plus propres. Il permet à chaque collaborateur de bénéficier du « remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage ».

Le montant du forfait versé est déterminé par le nombre de déplacements domicile-travail réalisés au cours de l'année civile :

- > nombre de jours supérieur ou égal à 100 par an : 300 € bruts
- > nombre de jours compris entre 60 et 99 par an : 200 € bruts
- > nombre de jours compris entre 30 et 59 par an : 100 € bruts

**125 collaborateurs ont pu bénéficier de cette indemnité au titre de 2023, soit une évolution de 16 % par rapport à 2022.**

# Charges d'enseignement 2022-2023

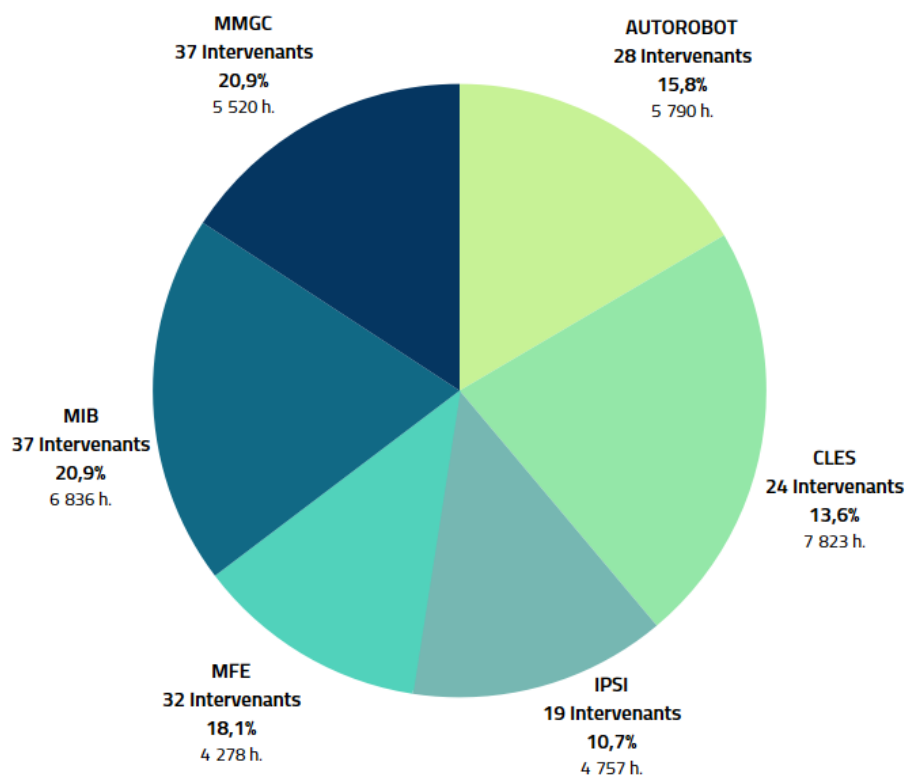
Hors autres responsabilités pédagogiques

51 396 heures équivalent TD

➤ 35 004 heures équivalent TD (68 %) effectuées par des permanents par département d'enseignement

➤ 16 392 heures équivalent TD (32 %) effectuées par 685 vacataires

Sont compris dans les vacataires les personnels extérieurs ou personnels salariés de l'École ayant une charge d'enseignement qui n'est pas stipulée dans leur contrat de travail



# SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

---



## Partie 6 – Santé et sécurité au travail

### Accidents de travail

	2020	2021	2022	2023
Accidents sans arrêt de travail	6	3	8	6
Accidents avec arrêt entre 0 et 0,5 jours d'arrêt	0	0	0	0
Accidents avec arrêt entre 1 et 3 jours	0	3	0	0
Accidents avec arrêt entre 4 et 21 jours	4	1	1	1
Accidents avec arrêt entre 22 et 89 jours	0	1	0	1
Accidents avec arrêt de 90 jours ou plus	0	0	1	0
Total accidents avec arrêt de travail	4	5	2	2

Heures annuelles/Agent	1607	1607	1607	1607
Heures totales théoriquement travaillées	721 543	727 936	805 107 (soit 501*1607)	803 500 (soit 500*1607)

Nombre de jours d'arrêt total AT	32	98	177	83
Indice de fréquence AT*	8,9	11	4	4
Taux de gravité AT**	0,04	0,13	0,22	0,10

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

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

## Formation professionnelle consacrée à la prévention en santé, sécurité et conditions de travail

	Nombre d'heures	Nombre de collaborateurs formés
Responsabilité en santé et sécurité au travail	238	36
Membres de la F3SCT*	266	19
Assistants de prévention	441	14
Sensibilisation sur les VSS (violences sexistes/sexuelles)	132	35
<b>Total formation professionnelle santé/sécurité</b>	<b>1077</b>	<b>104 stagiaires</b>

\*formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail

## Handicap

Comme tout employeur public de plus de 20 personnes, Centrale Nantes a un objectif d'emploi d'au moins 6 % de personnels en situation de handicap (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi - BOE). L'établissement a désigné une correspondante handicap. Sa mission est de promouvoir l'insertion professionnelle et de mettre en œuvre les mesures en faveur de l'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 2022 sur les effectifs au 31/12/2021	DOETH 2023 sur les effectifs au 31/12/2022	DOETH 2024 sur les effectifs au 31/12/2023
<b>Mise en œuvre obligation d'emploi</b>			
Nombre de BOE à l'école	7	8	13
<b>Dépenses ouvrant droit à réduction</b>			
Sous-traitance	420 €	3 238 €	5 340 €
Dépenses d'aménagement de poste	1 650 €	0€	15 365 €
Aides versées organismes insertion pro TH			
<b>Résultats</b>			
Taux d'emploi direct	1,75 %	1,98 %	2,93 %
<b>Montant contribution</b>	<b>69 142 €</b>	<b>85 322 €</b>	<b>59 459 €</b>

## Accompagnement du handicap

L'École 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 par la mise en œuvre 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 **Commission Égalité Diversité** comprend également un groupe de travail Handicap parmi ses 5 groupes de travail.

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.

Centrale Nantes met en œuvre une action transversale 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 de travail 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 et des conditions de départ à la retraite plus favorables.

## Actions

Au cours de l'année 2023, la Direction des Ressources Humaines a réalisé 3 aménagements de poste pour des personnels en situation de handicap.

Des actions de sensibilisation ont également été réalisées :

- Vente de brioches à destination de l'association de l'ADAPEI 44 pour financer des séjours sportifs pour les personnes en situation de handicap
- Conférence théâtralisée : « Cancer et travail, possible équation ? » pour l'ensemble du personnel de l'école
- Intervention de l'ESAT CO pour le cocktail déjeunatoire de la journée d'accueil des nouveaux collaborateurs

Dans le cadre de la Semaine Européenne du Handicap, la Direction des Ressources Humaines a participé à un Job dating avec Cap Emploi.



# ORGANISATION DU TRAVAIL & TEMPS DE TRAVAIL

---





# 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.

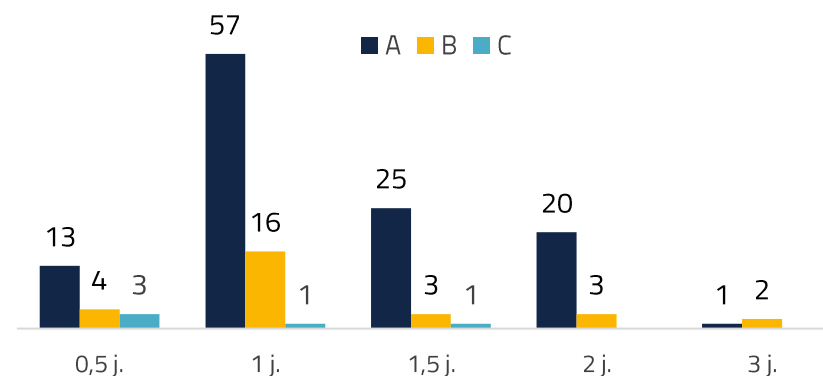
Au sein de Centrale Nantes, un protocole a été mis en place le 30/09/2019 et actualisé cinq fois dans le cadre d'un dialogue avec les instances représentatives du personnel.

	2022	2023	Évol.
Nombre de personnels en télétravail	179	195	+9 %
> Dont nombre de personnels en TT fixe** uniquement	15	17	+13 %
> Dont nombre de personnels en TOD* uniquement	45	46	+2 %
> Dont nombre de personnels en TT fixe + TOD	119	132	+11 %

\*TOD : Travail Occasionnel à Distance

\*\*TT Fixe : Télétravail fixe

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

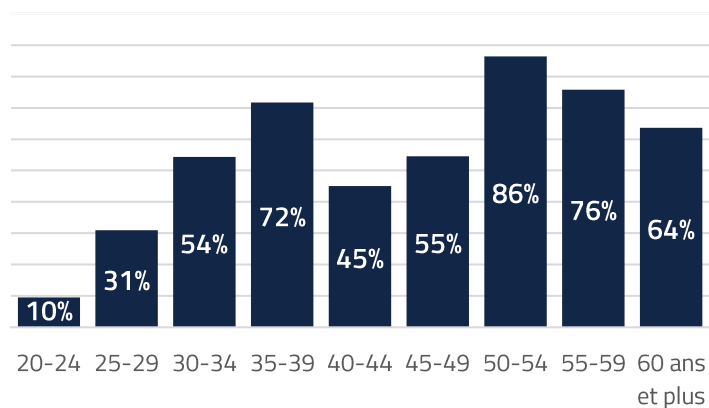


**54 %** des personnels pouvant bénéficier du protocole télétravail\* et en fonction au 31 décembre 2023 ont recours au télétravail

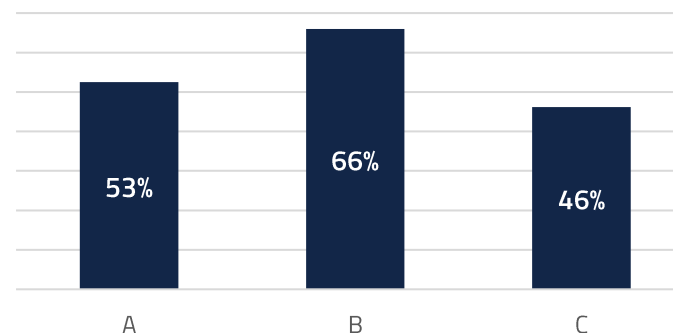
\*enseignants-chercheurs, enseignants et apprentis sont exclus

**70 %** des femmes pouvant bénéficier du protocole télétravail ont recours au télétravail contre **41 %** 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 2022 pour l'année 2023.

	2020	2021	2022	2023
Nombre de CRCT demandés	0	0	2	1
Nombre de semestre de CRCT demandés			3	2
Nombre de CRCT accordés en national	0	0	0	0
Nombre de CRCT accordés en local			1	1

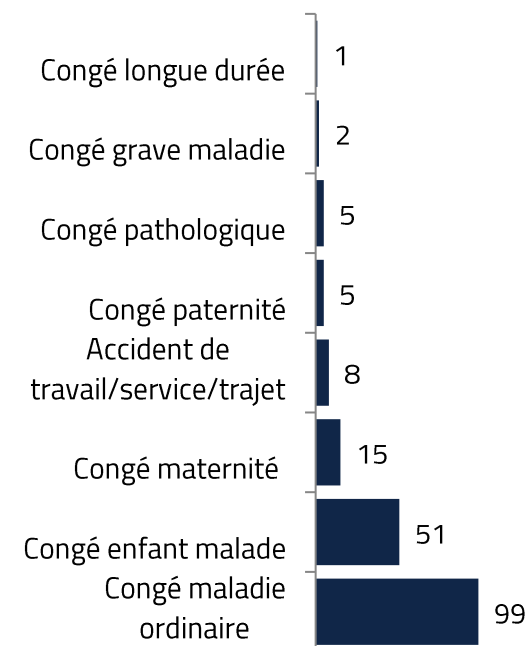
## Compte épargne-temps (CET)

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 (01/01/2023)	Solde CET (01/01/2023)	Solde final ancien CET (31/12/2023)	Solde final Nouveau CET avant exercice du droit d'option (31/12/2023)	Nombre de jours indemnisables	Indemnisés	RAFP	Solde après option
Titulaires	Catégorie A	19	0	444	0	513	271	43	5	465
	Catégorie B	6	0	77	0	83	39			83
	Catégorie C	3	0	5	0	7				7
	Sous total	28	0	526	0	603	310	43	5	555
Contractuels	Catégorie A	122	0	1298	0	1543	565	224		1319
	Catégorie B	14	0	77	0	110	12	4		106
	Catégorie C	4	0	34	0	48	13			48
	Doctorant	33	0	223	0	502	220	217		285
	Sous total	173	0	1632	0	2203	810	445	0	1758
<b>Total</b>		<b>201</b>	<b>0</b>	<b>2158</b>	<b>0</b>	<b>2806</b>	<b>1120</b>	<b>488</b>	<b>5</b>	<b>2313</b>

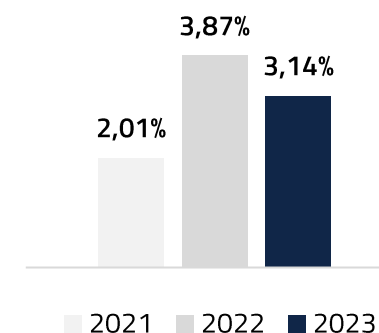
## Absences

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	8	83	10,4	0	76
Congé maladie ordinaire	99	1853	18,7	1	157
Congé maternité	15	920	61,3	10	162
Congé pathologique	5	70	14	14	14
Congé paternité	5	104	20,8	4	25
Congé enfant malade	51	135,5	2,7	0,5	8,5
Congé longue maladie	0	-	-	-	-
Congé grave maladie	2	410	205	45	365
Congé longue durée	1	365	365	365	365
<b>Total absentéisme</b>	<b>186</b>	<b>3940,5</b>	<b>21,2</b>	-	-
Nombre de jours ouvrés par an		125 500			
<b>Taux absentéisme</b>		<b>3,14 %</b>			



3940 j.  
d'absence

### Évolution du taux d'absentéisme



Congé maladie ordinaire en baisse avec **-945 jours** et **-30 agents** par rapport à 2022

Congé maternité toujours en hausse en 2023 avec **+25 %** par rapport à 2022

Congé paternité constant en termes d'agents concernés et de durée d'absence

# ACTION SOCIALE

---



## Partie 8 – Action sociale

En 2023, L'École a contractualisé avec l'IFREMER pour que cet établissement donne accès aux personnels rémunérés par l'École à sa cafétéria. Cette ouverture s'est concrétisée en septembre 2023. L'École prend en charge une partie du prix de chaque repas pour permettre aux personnels de payer un repas à 7 euros. Parallèlement, le mobilier de l'espace « Cafét » au bâtiment E de l'École a été modernisé et une proposition de food-trucks supplémentaire a été mise en œuvre. En outre, l'École a organisé plusieurs évènements conviviaux pour réunir l'ensemble du personnel (buffet champêtre, goûter de Noël, galette des rois...)

Actions sociales 2023	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel
Restauration	33 449*	11 297 €
Subventions pour séjours d'enfants	5	605 €
Allocations aux parents d'enfants handicapés	3	6 209 €
Commission d'Aide Financière Exceptionnelle**	3	3600 €
<b>Total</b>		<b>21 711 €</b>

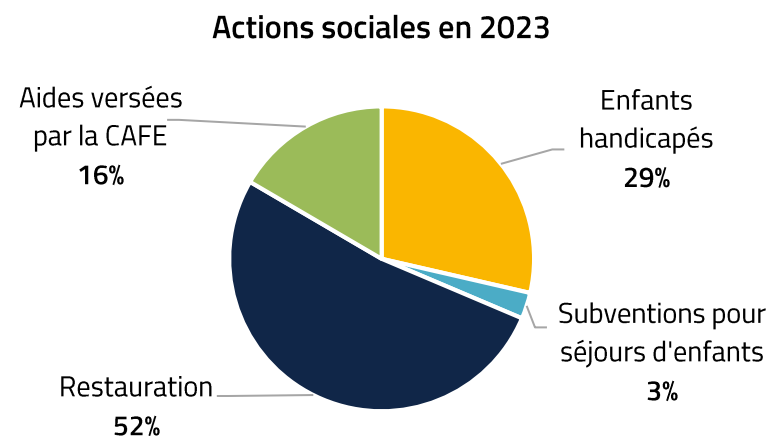
\*Nombre de passages

\*\*La CAFE a attribué 3 aides à hauteur de 800 € chacune et un prêt social à hauteur de 1 200 €.

### Évolution des dépenses d'actions sociales

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
5 858 €	6 769 €	5 724 €	4 689 €	4 580 €	6 645 €	21 711 €

L'augmentation significative des dépenses sociales s'explique par la participation financière de l'école aux déjeuners pris par les agents sur le site de l'IFREMER.



# DIALOGUE SOCIAL

---



## Partie 9 – Dialogue social

### Relations professionnelles

#### Instances – politique générale d'établissement

Instances représentatives	Nombre de membres (2023-2027)	Nombres d'instances tenues dans l'année
CA plénier Conseil d'Administration	18 membres élus du personnel 3 membres élus étudiants (et 3 suppléants) 1 membre élu doctorant (et suppléant) 16 personnalités extérieures 13 membres invités	5
CE plénier Conseil des Etudes	11 membres élus du personnel 7 membres élus étudiants (et 5 suppléants) 3 personnalités extérieures 22 membres invités	6
CS plénier Conseil Scientifique	15 membres élus du personnel 2 membres élus étudiants 8 personnalités extérieures 19 membres invités	4
CSA Comité Social d'Administration	10 membres élus du personnel (et 10 suppléants) 3 membres administration	7
F3SCT Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de travail	10 membres élus du personnel (et 7 suppléants) 2 membres administration 2 membres invités	2

Tous les membres du CSA et de la F3SCT ont été formés pour l'exercice de leur mandat (777 heures de formation ont été consacrées au total pour le CSA et la F3SCT).



## Instances – mesures individuelles

ENSEIGNANTS CHERCHEURS	Nombre de membres	Nombres d'instances tenues dans l'année
CAR Conseil d'Administration Restreint aux Enseignants Chercheurs	8 membres élus enseignants-chercheurs 2 membres administration	9
CER Conseil des Etudes Restreint aux Enseignants Chercheurs	8 membres élus enseignants-chercheurs	0
CSR Conseil Scientifique Restreint aux Enseignants Chercheurs	10 membres élus enseignants-chercheurs 2 membres administration	9
BIATSS		
Commission d'Experts Pour la promotion des titulaires	20	9
Commission paritaire Pour la promotion des contractuels CDI	5 membres élus (et 5 suppléants) 5 membres administration (et 5 suppléants)	1 (décalée début 2024)

## Fonctionnement des commissions paritaires d'établissement

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

La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) compétente à l'égard des personnels titulaires et la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des personnels contractuels (CCP ANT) n'ont donc pas tenu de séance en 2023.

## Gouvernance

Le CODIR réunissant les directeurs de services, départements d'enseignement et de laboratoires s'est réuni 7 fois en 2023.

Le COMEX se réunit toutes les semaines hors vacances scolaires.

Des réunions avec les directeurs de laboratoires, départements d'enseignement et des directions soutiens et supports sont organisées régulièrement, notamment pour la préparation budgétaire et les stratégies pluriannuelles.

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

Sujets	Mois
Schéma directeur handicap	Mars
Lignes Directrices de Gestion des enseignants contractuels	Mars
Lignes Directrices de Gestion des chercheurs contractuels	Mars
Actualisation des Lignes Directrices de Gestion sur l'indemnité fonctionnelle RIPEC C2	Mars
Barème IFSE	Mars
Modification règlement intérieur, continuité en cas d'absence du salarié, charte anti-plagiat et évolution SI	Mars
Congés obligatoires pour les collaborateurs de l'Ecole au cours de la première quinzaine d'août	Mars
Prime intéressement pour projets de recherche partenariale > 1 M euros	Mai
LDG enseignants chercheurs contractuels	Mai
Stratégie numérique 2021-2027	Juin
Référente VSS	Septembre
Dispositif VSS	Septembre
Modification des Groupes de fonction IFSE	Octobre – Décembre
Rapport social Unique 2022	Octobre – Décembre
Révision barème IFSE	Novembre – Décembre
LDG prime individuelle C3	Novembre – Décembre
Evolution protocole télétravail	Novembre – Décembre

## Mouvements sociaux

### Suivi des mouvements sociaux

Date	Thématique journée d'action	Nombre de grévistes parmi les collaborateurs rémunérés par Centrale Nantes
19/01/2023	Mobilisation contre le projet de loi portant la réforme des retraites	13
31/01/2023		7
07/03/2023		13
23/03/2023		11
28/03/2023		3
13/10/2023	Mobilisation contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité femmes-hommes	0

## Partie 10 – Discipline

---

Aucune sanction disciplinaire n'est intervenue à l'encontre des personnels de l'École Centrale de Nantes en 2023.

## Glossaire

AC : Agence Comptable

AENES : Personnels 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

DAF : Direction des Affaires Financières

DD : Direction du Développement

DET : Direction de l'Environnement de Travail

DF : Direction de la Formation

DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

DDRS : Développement Durable et Responsabilité Sociétale

DR : Direction de la Recherche

DRI : Direction des Relations Internationales

DRH : Direction des Ressources Humaines

DSI : Direction des Systèmes d'Information

ECN : Ecole Centrale de Nantes

ENSTA : Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées

GEM : Institut de Recherche en Génie Civil et Mécanique

HCERES : Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

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  
LHEEA : Laboratoire de recherche en Hydrodynamique, Énergétique et Environnement Atmosphérique  
LMJL : Laboratoire de Mathématiques Jean Leray  
LS2N : Laboratoire des Sciences du Numérique de Nantes  
RAB : Rémunération annuelle brute  
RCE : Responsabilités et Compétences Elargies  
RIPEC : Régime Indemnitare des Enseignants-Chercheurs  
SCOL : Scolarité  
SIRH : Système d'Information de gestion des Ressources Humaines