
Bilan Social

2017





Imaginer, construire et présenter un bilan social factuel de l'École Centrale de Lyon est un travail conséquent que réalise chaque année le service des ressources humaines.

Chaque année, suite à vos différents retours, ce document est de plus en plus précis et tente de répondre le plus fidèlement possible aux différentes analyses attendues.

On y trouve de nombreux indicateurs permettant la compréhension des enjeux et le pilotage de l'établissement.

Ce travail annuel démarre par la collecte de nombreuses données afin de construire les multiples indicateurs : emplois, effectifs, personnels, mouvements de personnels et promotions, rémunérations, formations, temps et conditions de travail, hygiène et sécurité ou encore action culturelle et sociale.

— Le contexte de l'année 2017 a été particulièrement riche :

- Obtention du label IDEX pour Lyon-Saint-Étienne, avec un objectif ambitieux de restructuration de l'enseignement supérieur du site, tout en respectant les différentes marques et identités.
- Consolidation du Groupe des Écoles Centrale (GEC) et de nos implantations à l'international.
- Et en octobre 2017, nous avons fêté les 160 ans de notre création et nos 50 ans d'implantation sur le site d'Écully.

— Les principales actions et faits de l'année 2017 ont été les suivants :

- Imaginer et construire une démarche rigoureuse de gestion des dépenses.
- Accompagner la démarche du projet ECL2030 qui a pour ambition de revisiter notre cursus de formation d'ingénieur.
- Lancer le projet ECL4.0 avec ses trois axes :
 - > Accompagner la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'École.
 - > Permettre la requalification du Campus.
 - > Concevoir et activer les modèles pour donner vie aux projets de l'École (en particulier valorisation des locaux et services associés).

Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce document.

Que la curiosité et l'intérêt que vous portez à l'École Centrale de Lyon accompagnent votre lecture.

“
Chaque année, suite à vos différents retours, ce document est de plus en plus précis
”



Frank **DEBOUCK**
Directeur de
l'École Centrale de Lyon

Sommaire

05	2008 – 2017, 10 ans déjà...
06	Présentation de l'École Centrale de Lyon
08	1 Les emplois et effectifs
10	1.1 Les emplois et effectifs consolidés
11	1.2 Les emplois et effectifs d'enseignants et enseignants-chercheurs
12	1.3 Les emplois et effectifs BIATSS
13	1.4 Les effectifs des personnels de recherche
	1.5 Les personnels hébergés à l'École
14	2 Les personnels
15	2.1 Répartition entre agents titulaires et non titulaires
16	2.2 Répartition par domaines d'activité
	2.2.1 Les enseignants et enseignants-chercheurs
	2.2.2 Les BIATSS
17	2.3 Répartition des enseignants par groupes de section CNU ou par disciplines
18	2.4 Démographie
	2.4.1 Démographie de l'ensemble des personnels
19	2.4.2 Démographie des enseignants et enseignants-chercheurs
20	2.4.3 Démographie des BIATSS
21	2.5 Attractivité internationale des personnels d'enseignement et de recherche
22	3 Le temps de travail et les volumes d'enseignement
23	3.1 Service des enseignants et enseignants-chercheurs
26	3.2 Congés et positions administratives
	3.2.1 Congés de formation professionnelle et congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)
27	3.2.2 Disponibilité, détachement et congé parental
	3.3 Quotités de travail
28	3.4 Compte Épargne Temps (CET)
30	4 La rémunération
31	4.1 La rémunération principale
32	4.2 Le régime indemnitaire
	4.2.1 Les primes
35	4.2.2 Nouvelle bonification indiciaire

36	5 La formation
37	5.1 Budget formation
	5.2 Personnels formés par axes de formation
40	6 Mouvements des personnels et promotions
41	6.1 Les recrutements des enseignants et enseignants-chercheurs
	6.2 Les mouvements chez les BIATSS
	6.2.1 La mobilité entrante
42	6.2.2 La mobilité sortante
43	6.3 Les promotions
	6.3.1 Les BIATSS
	6.3.2 Les enseignants
44	7 Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité
45	7.1 Hygiène et sécurité
	7.2 Médecine de prévention
47	7.3 Situations de handicap et accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite (PMR)
48	7.4 Accidents de travail, de service, de trajet et maladies professionnelles
49	7.5 Absentéisme
52	8 Vie du campus, action culturelle et sociale
53	8.1 Vie du campus
	8.2 L'action sociale
54	8.3 La participation aux frais de transport en commun
55	8.4 Les relations sociales
	8.4.1 Instances de l'établissement
	8.4.2 Les décharges syndicales
56	8.5 La politique culturelle
57	8.6 L'activité sportive
58	8.7 L'APECLY
59	Glossaire

2008 / 2017 10 ans déjà...

Cet outil de communication permet de :

> Disposer d'un outil de diagnostic social pour objectiver les données et établir une prise de conscience partagée des forces et faiblesses de l'École dans le domaine des ressources humaines.

> Doter l'École d'un outil favorisant le dialogue social et présenté au comité technique (CT).

> Diffuser une information claire, pertinente et utile sur les aspects de la gestion des personnels.

> Comparer des éléments dans le temps et de se situer par rapport aux autres établissements et aux moyennes nationales lorsqu'elles sont disponibles.

Nouveau :

L'arrêté du 23 décembre 2013, modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017, fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.

De nouveaux indicateurs ont été ajoutés pour tenir compte des problématiques sociétales (égalité femmes-hommes, handicap...).



2008

46 pages

6 parties

51 bénéficiaires du remboursement de transports

71% de taux d'accessibilité

8 511 repas subventionnés



2017

60 pages

8 parties

125 bénéficiaires du remboursement de transports

94% de taux d'accessibilité

11 373 repas subventionnés

Présentation

En 2017, l'École se démarque dans les différents classements que ce soit en France ou à l'international.

Dans les palmarès internationaux, Centrale Lyon confirme sa position aux côtés de quatre autres écoles d'ingénieurs françaises dans deux principaux classements (Times Higher Education et Shanghai).

Ce qui fait d'elle l'une des trois écoles françaises à apparaître simultanément avec Polytechnique et CentraleSupélec.

Elle affiche également une excellente position dans le classement de l'Étudiant en défendant une 5^{ème} place au palmarès général.

L'École propose une formation « à la carte » pour chaque élève et offre plus de 50 parcours différents pour obtenir son diplôme.

Nos étudiants bénéficient d'un corps professoral de haut niveau et de bancs d'essais et d'équipements uniques en Europe au cœur d'un campus vert de 17 hectares.

Depuis la rentrée 2017, l'École célèbre les 50 ans de son installation à Écully et ses 160 ans d'histoire. À cette occasion, a été défini le tout nouveau projet stratégique « ECL 4.0 ».

Ce projet de transformation lancé à l'occasion de l'inauguration de la première tranche de « TMM » (une construction entièrement dédiée à la Tribologie et Mécanique des Matériaux), porte haut et fort les ambitions de Centrale Lyon.

Reconfigurer l'établissement pour offrir aux élèves un environnement répondant aux meilleurs standards internationaux, tel est l'enjeu de ce projet. Nouveaux espaces de formation, de rencontres et de recherche, part belle aux échanges interculturels, accès facilité aux nouvelles technologies et préservation d'un cadre de vie exceptionnel sont autant de défis à relever.

“ Offrir aux élèves un environnement répondant aux meilleurs standards internationaux ”



Rassembler et donner du sens à l'ensemble des composantes de l'enseignement supérieur du site

Lyon Saint-Étienne est un fabuleux challenge permettant d'ambitionner un classement collectif international de tout premier rang.

L'École Centrale de Lyon travaille à ce rassemblement tout en défendant son modèle unique et sa mission : former des ingénieurs généralistes dotés d'un bagage scientifique et technique solide mais aussi ouverts sur le monde et capables de s'adapter aux environnements mouvants et cosmopolites.

Quelques faits marquants en 2017

1 895 Étudiants

1

Signature du partenariat avec l'Institut Paul Bocuse

3

27 partenariats avec des entreprises

5

50^{ème} anniversaire du campus et 160 ans de l'École

2

Lancement du projet ECL 4.0 Déménagement du learning lab Espace de co-working

4

Inauguration de la phase 1 du bâtiment TMM

6

Les emplois et effectifs

DEPUIS LE PASSAGE À L'AUTONOMIE EN 2013, LA MASSE SALARIALE EST ASSORTIE D'UN PLAFOND D'EMPLOIS DE L'ÉTABLISSEMENT.

Ce plafond global, voté par le conseil d'administration, est de 415 emplois.

Ces emplois sont occupés par des fonctionnaires ou des contractuels et sont répartis en catégories, corps et grades :

3 Catégories

- A - Emplois d'encadrement.
- B - Encadrement intermédiaire.
- C - Emplois dits d'exécution.

> À l'intérieur de chaque catégorie, des corps éventuellement subdivisés en grades.

> Dans chaque corps ou grade, des échelons auxquels sont affectés un indice permettant de calculer la rémunération de l'agent. Les changements d'échelon sont fonction de l'ancienneté et des résultats professionnels de l'agent.

Des contrats horaires, dit de **vacations**, sont également effectués dans le cadre :

- Des enseignements (chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires).
- Des emplois étudiants (les moniteurs).
- Des contrats à faible niveau horaire (vacations administratives).

415

emplois répartis sur les différents plafonds

Les données ne concernent que les personnels gérés par l'École Centrale de Lyon.

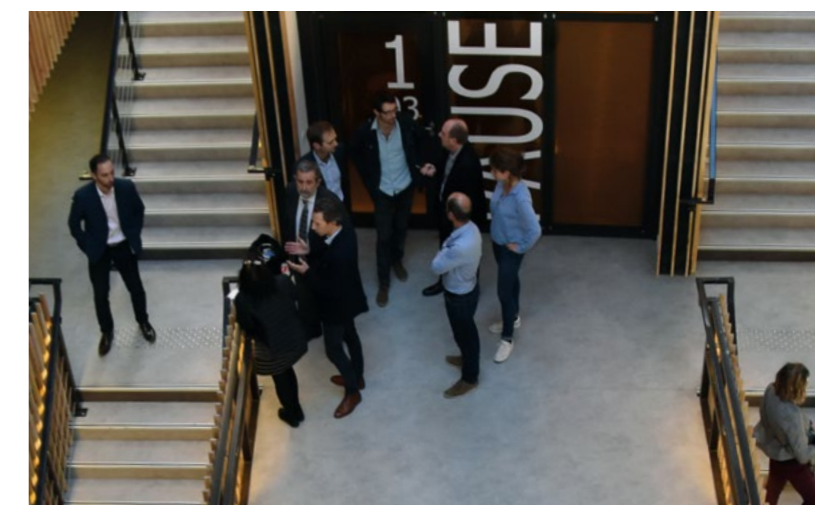
Un point spécifique est consacré aux personnels extérieurs :

Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Centrale Innovation... qui sont considérés comme personnels hébergés.

Les emplois délégués par le Ministère ne suffisent pas au bon fonctionnement de l'École.

L'établissement finance alors des supports supplémentaires de contractuels sous plafond d'emploi Ressources Propres, principalement dans le domaine de la recherche. Ils peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée ou indéterminée.

NB : le bilan social s'observe au 31/12 de l'année de référence sauf mention contraire et s'exprime en équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT). Un agent est comptabilisé au prorata de son temps de travail (temps partiel, temps plein, etc.) et de sa durée de travail dans l'année (en fonction de la date du recrutement, par exemple).



1.1 LES EMPLOIS ET EFFECTIFS CONSOLIDÉS

La dotation ministérielle est de 332 emplois.

Les **332 emplois sont délégués et financés par le ministère** dans le cadre du plafond État complétés par 83 emplois financés par les Ressources Propres (RP) de l'établissement.

Les emplois

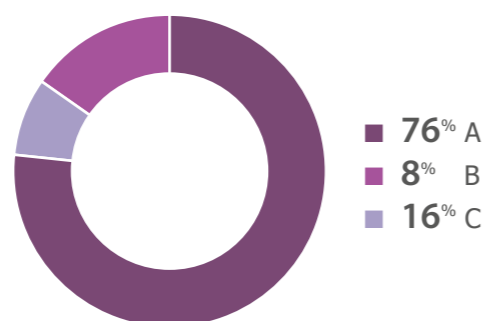
	Emplois état				Emplois RP				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Enseignants et enseignants-chercheurs	134	-	-	134	5	-	-	5	139
Emplois de direction	2	-	-	2	-	-	-	0	2
ATER	6	-	-	6	-	-	-	0	6
BIATSS	56	31	62	149	36	1	3	40	189
Doctorants / post-doctorants	40	-	-	40	39	-	-	39	79
Divers	1	-	-	1	-	-	-	0	1
Total	239	31	62	332	80	1	3	83	415
Pourcentage	72	9,3	18,7	79,9	95,6	1,2	3,2	20,05	

Les effectifs consolidés

	ETPT état				ETPT RP				Total	%
	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
Enseignants et enseignants-chercheurs	126,72	-	-	126,72	4,33	-	-	4,33	131,05	33,2
Emplois de direction	1,67	-	-	1,67	-	-	-	0,00	1,67	0,4
ATER	7,58	-	-	7,58	-	-	-	0,00	7,58	1,9
BIATSS	51,97	30,35	58,88	141,20	34,62	2,00	2,46	39,08	180,28	45,7
Doctorants / post-doctorants	35,83	-	-	35,83	38,21	-	-	38,21	74,04	18,8
Total	223,77	30,35	58,88	313,00	77,16	2,00	2,46	81,62	394,62	100
Pourcentage				79,3				20,7		

Le **nombre d'ETPT** diminue de 1,75% de 2016 à 2017. Cette tendance est d'autant plus marquée chez les personnels doctorants et post-doctorants (-11%) ce qui s'explique par la baisse des recrutements de contrats de recherche et quelques démissions.

Répartition des ETPT par catégorie



1.2 LES EMPLOIS ET EFFECTIFS D'ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

En 2017, 141 emplois sont dédiés aux enseignants-chercheurs et d'enseignants. Ces emplois de catégorie A représente 33,4% du plafond d'emplois.

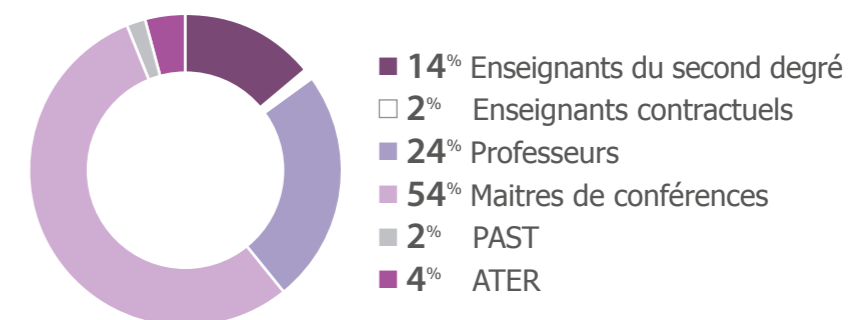
33,4%
part des enseignants-chercheurs et enseignants

Données annuelles calculées sur la base des ETPT annuels

	Postes budgétaires 01/09/2017	ETPT ETAT 2017	ETPT RP 2017	Pourcentage
Direction	2	1,67	-	1,4
professeurs*	34	33,32	-	23,9
Maîtres de conférences*	75	70,64	1,00	52,8
PAST	3	1,96	-	2,1
ATER	6	7,58	-	4,2
Total enseignants-chercheurs	120	115,17	1,00	84,5
Enseignants du second degré	20	20,10	3,00	14,1
Enseignants-chercheurs contractuels	2	0,71	0,33	1,4
Total	142	135,98	4,33	100

*dont invités

Répartition des emplois des enseignants et enseignants-chercheurs



1.3 LES EMPLOIS ET EFFECTIFS BIATSS

En 2017, 150 emplois, répartis entre les catégories A, B et C, sont dédiés aux personnels de bibliothèque, Ingénieurs Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) et personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES).

45,5%

part des personnels de bibliothèque, ingénieurs administratifs techniques, sociaux et de santé

L'évolution des emplois de BIATSS de 2015 à 2017

	2015				2016				2017				Moyenne ECL	Répartition Nationale 2017
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
Bibliothèque	2	4	-	6	2	4	-	6	2	4	-	6	4,0%	8,0%
ITRF	46	20	58	124	45	21	56	122	48	23	55	126	84,0%	68,0%
AENES	5	5	8	18	5	5	8	18	6	4	7	17	11,3%	23,0%
Santé	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	0,7%	1,0%
Total	54	29	66	149	53	30	64	147	57	31	62	150	100%	100%
Pourcentage	37	20	45	100	35	20	43	98	38	21	41	100		

La filière ITRF est en constante progression au sein de l'École Centrale de Lyon (84% des effectifs BIATSS) alors qu'au niveau nationale, la filière AENES est en augmentation (23% soit +3 points en 2 ans).

Données annuelles calculées sur la base des ETPT annuels

	ETPT 2017		
	ETPT financés État	ETPT financés sur ressources propres	Total ETPT
Bibliothèque	5,63	1,92	7,55
ITRF	119,77	36,16	155,93
AENES	14,80	0,00	14,80
Personnel de santé	1,00	1,00	2,00
Total	141,20	39,08	180,28

78,3%
ETPT sont financés par l'État

1.4 LES EFFECTIFS DES PERSONNELS DE RECHERCHE

L'École centrale de Lyon emploie des personnels de recherche dans le cadre de contrats à durée déterminée.

Il s'agit de :

- Doctorants qui préparent une thèse dans un laboratoire de l'École.
- Personnels rémunérés sur contrats de recherche pour des personnes ayant obtenu leur thèse, communément appelés post-doctorants, ou d'agents non titulaires recherche de type BIATSS.

Nb : les Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche sont intégrés dans le suivi des

enseignants-chercheurs.

Ces personnels de catégorie A sont majoritairement financés grâce à l'obtention de contrats de recherche ou de financements publics (Agence Nationale de la Recherche, État, Région, etc.).

Une rotation constante de ces personnels est normale.

	ETPT 2015			ETPT 2016			ETPT 2017		
	État	Ressources Propres	Total	État	Ressources Propres	Total	État	Ressources Propres	Total
Doctorants	39,79	26,75	66,54	38,25	24,79	63,04	35,83	22,13	57,96
Contrats de recherche	-	22,48	22,48	-	26,22	26,22	-	23,14	23,14
ETPT Total	39,79	49,23	89,02	38,25	51,01	89,26	35,83	45,27	81,10
Nbre de personnes physiques	40	81	121	39	88	127	39	80	119

Répartition des effectifs des personnels de recherche



■ 44% Budget État
■ 56% Budget Ressources Propres

1.5 LES PERSONNELS HÉBERGÉS À L'ÉCOLE

D'autres personnels exercent pour tout ou partie leur activité à l'École Centrale de Lyon.

Il s'agit de :

- **94** Agents du Centre National de la Recherche Scientifique (**23** directeurs de recherche, **26** chargés de recherche, **35** ingénieurs techniciens et administratifs, **4** doctorants, **6** post-doctorants ou chercheurs).
- **91** Personnels de C-Innov (soit **47,81** ETP car certains personnels sont employés pour de courtes durées ou à temps partiel).
- **1** Personne de l'Institut de la Recherche pour le

Développement (IRD).

• **3** Salariés de l'ACL (Association des Centraliens de Lyon) soit **2,26** ETP.

• **7** Personnes hébergées dans le cadre des LabEx. D'autres personnels employés dans des établissements appartenant à la Communauté d'Université et d'Établissements (COMUE) sont accueillis tout ou partiellement à l'École dans le cadre des laboratoires de recherche.

Les Personnels



2.1 RÉPARTITION ENTRE AGENTS TITULAIRES ET NON TITULAIRES

La loi 2012-347 du 12/03/2012, dite Sauvadet, rappelle les cas de recours aux agents contractuels : remplacements ponctuels, emplois à temps incomplet, fonctions pour lesquelles il n'existe pas d'emplois correspondants.

Le plan de résorption des emplois précaires mis en place depuis 2012 porte ses fruits puisque la part des personnels non titulaires a diminué de 15%.

Cette baisse se concrétise par la transformation en CDI de contrats d'agents répondant aux critères de la loi ou par l'organisation de recrutements réservés.

En 2017, 5 personnes ont bénéficié de ce dispositif.



En 6 ans, la part des personnels non titulaires a diminué de 15%



Répartition par catégories des personnels BIATSS

	2015				2016				2017			
	Titulaires	Contractuels CDI	Contractuels CDD	Total	Titulaires	Contractuels CDI	Contractuels CDD	Total	Titulaires	Contractuels CDI	Contractuels CDD	Total
Catégorie A	51	8	24	83	53	8	20	81	56	11	17	84
Catégorie B	29	2	0	31	30	2	0	32	30	2	1	33
Catégorie C	61	0	6	67	58	0	5	63	60	0	3	63
Total	141	10	30	181	141	10	25	176	146	13	21	180
Total (%)	80%	6%	17%	100%	80%	6%	14%	100%	81%	7%	12%	100%
Part des non titulaires		22%				20%				19%		

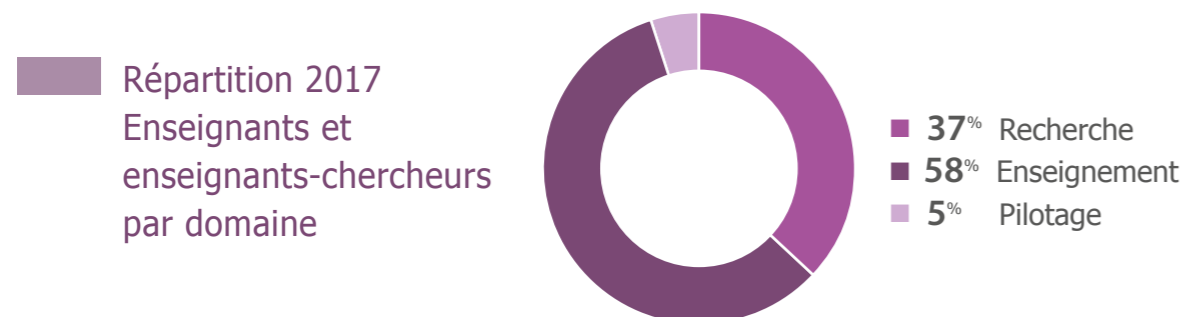
2.2 RÉPARTITION PAR DOMAINES D'ACTIVITÉ

2.2.1 Les enseignants et enseignants-chercheurs

Conformément à leur statut, les enseignants-chercheurs sont affectés pour 50% en enseignement (192 HETD) et pour 50% en recherche sur la base de 1 607 heures annuelles.

Les enseignants du second degré sont affectés à temps plein en enseignement (384 HETD).

Certains personnels relevant de ces catégories sont également affectés, à temps plein ou partiellement, dans les fonctions de pilotage ou de direction selon les fonctions occupées.



2.2.2 Les BIATSS

Les BIATSS sont répartis entre les services supports, le soutien à la formation et à la recherche.

60% sont affectés à ces fonctions supports (patrimoine, ressources humaines, services financiers, facturier et agence comptable, service informatique).



2.3 RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GROUPES DE SECTION CNU OU PAR DISCIPLINES

Cat.	CNU	PR	MCF	PAST	AFTER	2° degré	Total
Droit, économie et gestion							
II	5		1	-	-	-	1
	6		1	1	-	-	2
Lettres et sciences humaines							
IV	16		1	-	-	-	1
	17		1	-	-	-	1
Sciences							
V	26	3	6	-	1	-	10
	27	2	5	-	1	-	8
VI	28	2	7	-	0,5	-	9,5
VIII	31	1	4	-	1	-	6
	33	2	5	-	0,5	-	7,5
IX	60	18	23	2	2	-	45
	61	1	6	-	2	-	9
	62	-	1	-	-	-	1
	63	4	8	-	1	-	13
	72	-	-	-	1	-	1
	202	-	-	-	-	1	1
Disciplines du second degré	421	-	-	-	-	2	2
	422	-	-	-	-	3	3
	426	-	-	-	-	2	2
	429	-	-	-	-	1	1
	1100	-	-	-	-	2	2
	1414	-	-	-	-	4	4
	1415	-	-	-	-	2	2
	1900	-	-	-	-	3	3
	9985 9987	-	-	-	-	1	1
	Total		33	69	3	10	21

2.4 DÉMOGRAPHIE

2.4.1 Démographie de l'ensemble des personnels

Par rapport à 2016, la pyramide des âges ci-dessous prend en compte l'ensemble des personnels de l'École tous statuts confondus y compris les agents contractuels. Cette modification intervient pour se conformer aux indicateurs réclamés par le ministère.

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2015	47 ans	48 ans et 6 mois	47 ans et 7 mois	46 ans et 3 mois	49 ans et 5 mois	47 ans et 7 mois
2016	47 ans et 3 mois	48 ans et 9 mois	47 ans et 10 mois	47 ans et 1 mois	50 ans et 2 mois	49 ans et 2 mois
2017	46 ans et 9 mois	49 ans et 2 mois	47 ans et 8 mois	46 ans et 9 mois	50 ans et 9 mois	48 ans et 2 mois

40,7% des effectifs ont plus de 50 ans soit 11 points de plus que la moyenne nationale dans la Fonction Publique d'État.

Malgré un rajeunissement des effectifs, l'âge moyen reste supérieur à celui de l'ensemble de la Fonction Publique d'État (47 ans contre 47,2 ans).

La répartition des effectifs par sexe diffère de la moyenne nationale (55% de femme dans la Fonction Publique d'État contre 41% à l'École Centrale de Lyon). Cet écart s'explique par une faible représentation des femmes dans le domaine scientifique que ne compense pas la surreprésentation dans la filière administrative.

Répartition par sexe de l'ensemble des personnels

- 60,9% Hommes
- 39,1% Femmes



34%

des CDD sont âgés de 30 à 39 ans

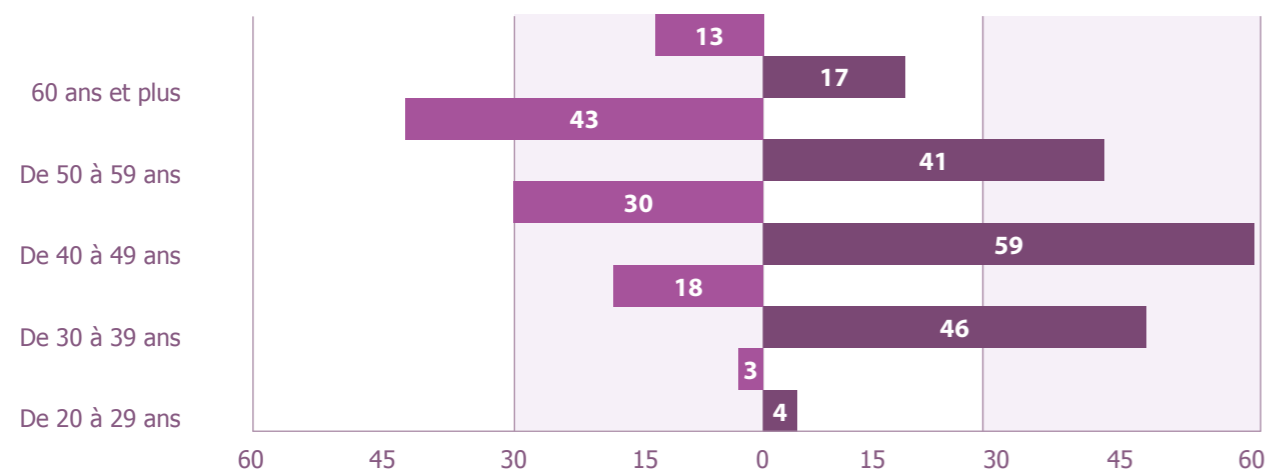
32%

des personnels de catégorie A sont âgés de 40 à 49 ans

Effectifs par tranche d'âge et par sexe

en nombre de personnes

- Hommes
- Femmes



2.4.2 Démographie des enseignants et enseignants-chercheurs

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2015	47 ans et 4 mois	47 ans et 10 mois	47 ans et 4 mois	46 ans et 3 mois	47 ans et 11 mois	46 ans et 3 mois
2016	47 ans et 8 mois	47 ans et 10 mois	47 ans et 8 mois	47 ans et 2 mois	47 ans et 7 mois	47 ans et 3 mois
2017	47 ans	48 ans et 1 mois	47 ans et 3 mois	44 ans et 11 mois	48 ans et 5 mois	46 ans et 5 mois

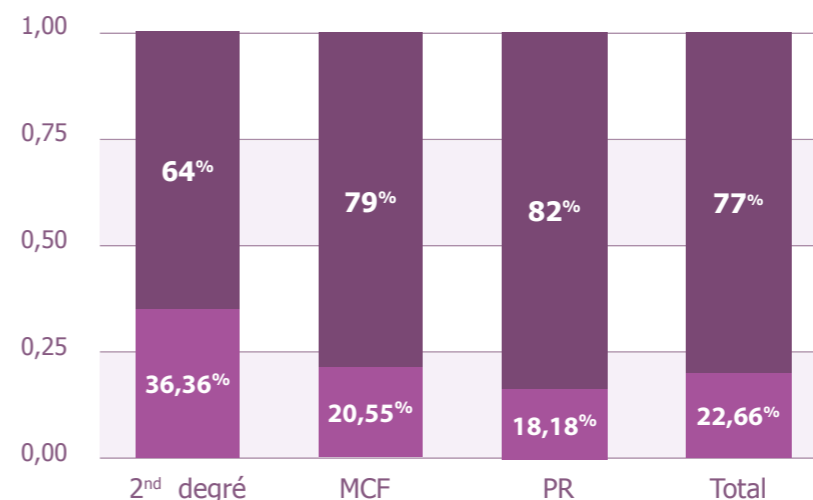
63,8% des enseignants et enseignants-chercheurs ont moins de 50 ans. Cette donnée se vérifie par la baisse de l'âge moyen et de l'âge médian. 23,5% des personnels enseignants sont des femmes.

L'École Centrale de Lyon compte 21% de femmes parmi les maîtres de conférences et 18% parmi les professeurs. Ces taux restent inférieurs aux taux nationaux (42% pour les maîtres de conférences et 24% pour les professeurs).

Répartition par sexe des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

en pourcentage

- Hommes
- Femmes



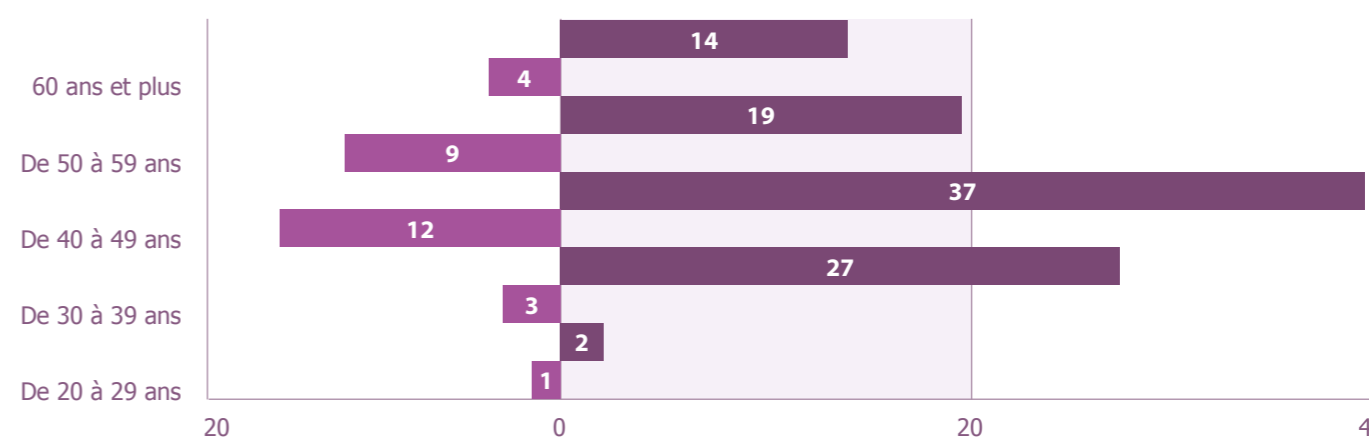
23,5%

Taux de féminisation global

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

en nombre de personnes y compris ATER

- Hommes
- Femmes



2.4.3 Démographie des BIATSS

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2015	46 ans et 6 mois	48 ans et 10 mois	47 ans et 8 mois	46 ans et 8 mois	49 ans et 7 mois	48 ans et 9 mois
2016	46 ans et 8 mois	49 ans et 1 mois	47 ans et 11 mois	47 ans	50 ans et 8 mois	49 ans
2017	46 ans et 7 mois	49 ans et 4 mois	48 ans et 7 mois	47 ans et 2 mois	51 ans et 3 mois	49 ans et 8 mois

Les évolutions de l'âge moyen et de l'âge médian sont similaires en 2017 (+ 8 mois) essentiellement dû à une augmentation de ces données chez les femmes. La population BIATSS tend à rajeunir puisque 33,9% des effectifs ont moins de 40 ans contre 28,3% en 2016.

53%

des postes d'encadrement sont occupés par des femmes âgées de 40 à 49 ans

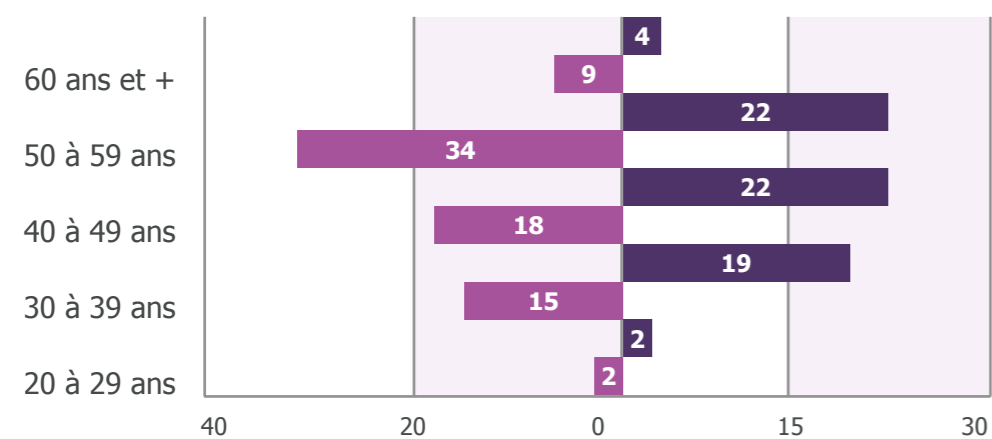
33,9%

des agents ont moins de 40 ans

BIATSS par tranche d'âge et par sexe

en nombre de personnes

■ Hommes ■ Femmes



40%

Part des contractuels âgés de 30 à 39 ans

2.5 ATTRACTIVITÉ INTERNATIONALE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

Les personnels recensés comprennent l'ensemble des effectifs ayant exercé pendant au moins un mois dans l'année à l'École Centrale de Lyon.

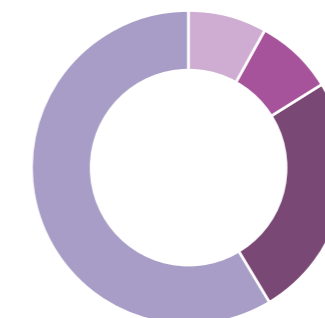
	Nombre de personnes physiques dans l'année	Personnes physiques de nationalité étrangère	% De nationalité étrangère
Enseignants et enseignants-chercheurs	143	16	11%
Enseignants invités	12	12	100%
Contrats de recherche (doctorants, post-doctorants, allocataires de recherches, contractuels doctorants)	79	34	43%
Nombre de personnes physiques hors BIATSS	234	62	26%



30%

des contrats de recherche sont des personnels de nationalité étrangère

Origine géographique des enseignants invités



■ 8% Afrique
■ 8% Amérique
■ 25% Asie
■ 59% Europe

Le temps de travail et les volumes d'enseignement



3.1 SERVICE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Le temps de travail pris en compte pour déterminer les équivalences horaires est le temps de travail applicable dans la fonction publique d'État, soit 1 607 heures de travail effectif.

Les personnels d'enseignement permanents et contractuels ont une charge d'enseignement à effectuer, définie selon leur statut.

- Les enseignants du second degré enseignent à temps plein.
- Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche.
- Les professeurs associés (PAST) exercent des fonctions d'enseignement en complément d'une activité professionnelle externe à l'établissement.
- Certains doctorants réalisent des enseignements en complément de l'activité de recherche. Le service peut être défini dans le contrat ou suivi comme une vacation, selon l'année de signature.

28%

Part des décharges accordées par rapport au potentiel

Temps de travail statutaire

Répartition du temps de travail selon le statut

1 607 heures de travail par an	384 HTD 1 607 heures	192 HTD 803,5 heures	96 HTD 401,75 heures	64 HTD 267,8 heures
		192 HTD 803,5 heures	96 HTD 401,75 heures	
	Enseignants secondaire (PRAG, PRCE, PREN)	Enseignants- chercheurs (PR, MCF, ATER)	Professeurs associés	Doctorants (selon dates du contrat)

Le conseil d'administration approuve tous les ans un référentiel déterminant des équivalences horaires d'enseignement applicables à différentes missions confiées aux enseignants.

Ces dernières portent sur :

- L'innovation pédagogique.
- L'encadrement des étudiants, la responsabilité de structures ou de missions pédagogiques.
- L'animation, l'encadrement ou la valorisation de la recherche.
- Des missions d'expertise.

9 071 heures de travaux dirigés ont été accordées au titre de 2016-17, soit 27% du potentiel de l'École.

Potentiel théorique d'enseignement

Corps	2014 - 2015		2015 - 2016		2016 - 2017	
	Effectifs	Potentiel	Effectifs	Potentiel	Effectifs	Potentiel
Titulaires	127	28 608	124	27 648	124	27 456
Enseignants du second degré	22	8 448	20	7 680	19	7 296
Enseignants du supérieur	105	20 160	104	19 968	105	20 160
Contractuels	54	4 746	51	5 126	46	5 568
ATER	13	1 200	6	1 048	9	1 600
PAST	6	576	4	384	5	480
Doctorant	32	2 010	36	2 254	26	1 664
Autres contractuels	3	960	5	1 440	6	1 824
Conventions	4	256	2	128	5	276
Total	185	33 610	177	32 902	175	33 300

La baisse du potentiel s'explique par une gestion différente des enseignements des doctorants.

Ceux embauchés avant le 01/09/2016 pouvaient avoir un service d'enseignement défini dans leur contrat. Pour les autres, les heures d'enseignement sont en principe suivies comme des vacances. Le service d'enseignement est modulé à la baisse pour tenir compte de différents dispositifs.

Modulations de service

	2014 - 2015	2015 - 2016	2016 - 2017
Dispositifs de droits commun	226	549	404
Congés légaux	226	549	404
Détachements, mise à disposition	496	896	788
Congés pour recherche et conversion thématique	4 746	192	96
Délégation IUF	1 200	256	256
Délégation CNRS	576	320	-
Autres conventions	2 010	128	436
Modulations internes	960	1 170	1 165
Modulations pour autres responsabilités	739	841	781
Allègement charge jeune MCF	131	121	173
Référentiel missions de recherche	62	62	97
Autres activités pédagogiques hors enseignement	161	146	114
Total	1 682	2 615	2 357

Volume d'heures complémentaires

	2015		2016		2017	
Heures complémentaires réalisées par des personnels ECL						
Enseignants-chercheurs ECL	6 887	73%	7 602	73%	7 980	66%
Permanents	436	5%	776	7%	1 999	17%
Enseignants second degré ECL	2 089	22%	2 010	19%	2 117	18%
Total heures complémentaires	9 412	100%	10 388	100%	12 097	100%
Vacations complémentaires réalisées par des intervenants externes						
Enseignants-chercheurs	364	4,79%	591	6,82%	625	6,81%
Enseignants second degré	657	8,65%	1 259	14,52%	1 315	14,33%
Chargés d'enseignement vacataires	6 134	80,72%	6 327	72,98%	6 311	68,77%
Agents temporaires vacataires	444	5,84%	490	5,65%	924	10,07%
Conférenciers	-	-	2	0,02%	2	0,02%
Total vacations complémentaires	7 599	100%	8 669	100%	9 177	100%
Total général en heures TD	17 011	100%	19 057	100%	21 273	100%

Lorsque le potentiel d'enseignement n'est pas suffisant pour exercer les missions d'enseignement, l'École a recours au paiement d'heures complémentaires et à des vacances externes.

Coûts 2017 des heures complémentaires

Catégories	Coût hors charges	Coût charges
Heures complémentaires des Personnels internes	514 652,00 €	537 539,00 €
Heures complémentaires des Personnels externes	364 716,00 €	468 206,00 €
Moniteurs Étudiants	29 792,00 €	46 325,00 €
Total général	909 160,00 €	1 052 070,00 €

L'augmentation de ce budget s'explique par plusieurs phénomènes :

- La baisse du potentiel, aménagements de droit commun, délégations, conventions entre établissements (852 HTD).
- Réduction des délais de paiement des vacataires (512 HTD).

- Développement d'activités complémentaires avec financement : formation continue et programme IDEA (1 655 HTD).
- Augmentation des effectifs d'ingénieurs généralistes (572 HTD).
- Ouverture de masters internationaux et développement des masters (479 HTD).
- Variations diverses (195 HTD).

9,67%

d'augmentation du coût total des heures complémentaires

Valeur HETD en 2017 : 41,41 €.

L'École emploie chaque année des moniteurs étudiants pour des tâches d'accompagnements des élèves.

En 2017, 3 024,10 heures ont été réalisées par ces moniteurs soit 15,48% de moins qu'en 2016.

3.2 POSITIONS ADMINISTRATIVES (AUTRES QU'EN ACTIVITÉ)

L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

3.2.1 Congés de formation professionnelle (CFP) et congés pour recherche et conversion thématique (CRCT)

Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT) est une période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur demande aux enseignants-chercheurs au titre de leur établissement ou du CNU.

Le bénéficiaire du CRCT est déchargé de son enseignement pour se consacrer à des activités de recherche ou autres. Il continue à percevoir son salaire et ses primes.

Le congé de formation professionnelle (CFP) est un congé de 3 ans maximum, pour l'ensemble de la carrière, accordé sous certaines conditions aux titulaires et contractuels souhaitant se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel.

L'agent perçoit 85% du traitement pendant la 1^{ère} année.



L'École soutient ses agents en prenant en charge 80% des frais d'inscription hors coûts pédagogiques



		2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018
CRCT	Établissement	2	1	0
	CNU	0	0	0
Congé de formation professionnelle (CFP)		1	1	0

3.2.2 Détachement, disponibilité et congé parental

Le fonctionnaire peut être placé en position de détachement, de disponibilité ou de congé parental.

- En détachement, le fonctionnaire est placé hors de son corps d'origine et continue de bénéficier de ses droits à avancement et retraite.
- En disponibilité, l'agent se trouve placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier durant cette période de sa rémunération et de ses droits à avancement et retraite.
- En congé parental, le fonctionnaire conserve la totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année. Ce congé est considéré comme du service effectif durant la première année puis pour moitié les années suivantes.

En 2017, 5 enseignants-chercheurs sont en position de détachement ou disponibilité soit 3,59% de la totalité de la population enseignante (3% en moyenne nationale en 2016).

	Détachement			Disponibilité			Congé parental		
	2015 / 2016 / 2017	2015 / 2016 / 2017	2015 / 2016 / 2017	2015 / 2016 / 2017	2015 / 2016 / 2017	2015 / 2016 / 2017	2015 / 2016 / 2017	2015 / 2016 / 2017	
BIATSS	2	1	0	4	3	2	0	0	0
Enseignants et enseignants-chercheurs	1	2	2	2	3	3	0	0	0

3.3 QUOTITÉS DE TRAVAIL

22

personnels BIATSS (12%) ont choisi d'exercer leur activité à temps partiel.

Ce taux est constant par rapport à 2016. On constate néanmoins une hausse du nombre d'hommes à temps partiels (+5 points).

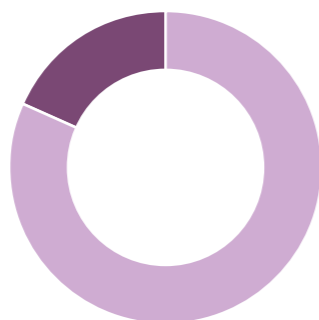
La quotité la plus fréquemment choisie reste le 80% (4 jours).

Nombre d'agents BIATSS à temps partiel dans l'année (État et Ressources Propres)

	50%		70%		80%		90%		Total	% Temps partiel
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
Bibliothèque	-	-	-	-	-	1	-	-	1	16,67%
AENES	1	-	-	-	-	1	-	-	2	12,50%
ITRF	-	-	-	1	1	10	-	-	12	9,76%
Santé	-	2	-	-	-	-	-	-	2	100%
Contractuels	1	2	-	-	1	1	-	-	5	14,71%
Enseignants et enseignants-chercheurs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2	4	-	1	2	13	-	0	22	-
% des effectifs	2,21%		0,55%		7,18%		0,00%			12,15%

Répartition par sexe des temps partiels

- 82% Femmes
- 18% Hommes



54%

des personnes à temps partiel sont de la filière ITRF (9,76% des effectifs BIATSS)

Répartition des temps partiels par catégories

- 41% A
- 14% B
- 45% C



12%

des agents sont à temps partiels (11,1% au niveau national)

3.4 COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années.

Le CET peut être ouvert par tous les agents quel que soit leur statut (fonctionnaire titulaire ou agent contractuel employé depuis au moins un an de manière continue dans la fonction publique). Ils sont informés annuellement des droits épargnés et consommés.

En-dessous de 20 jours, l'agent doit obligatoirement utiliser ces jours sous forme de congés.

Au-delà, les jours comptabilisés peuvent être, suivant la demande de l'agent, (avant le 1^{er} janvier de l'année suivante) pour tout ou partie :

- Indemnisés.
- Maintenus sur le CET dans la limite de 10 jours par an.
- Pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) s'il s'agit d'un fonctionnaire.

En l'absence de demande, les jours sont d'office pris en compte au sein de la RAFP pour les fonctionnaires ou indemnisés pour les agents contractuels.

“

Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés

”

	2015	2016	2017
Nombre de jours épargnés	171	88	78,58
Nombre de jours versés au régime RAFP	0	0	0
Nombre de personnes indemnisées	11	6	4
Nombre de jours indemnisés	98	45	19
Montant total indemnisé	10 930 €	4 245 €	1 925 €
Solde de jours CET	723	762	869
Nombre de BIATSS disposant d'un CET	57	53	60
Nombre moyen de jours par CET	12,68	14,38	14,48
% de biatss disposant d'un CET	32,4%	29,8%	33,1%

En 2017, le nombre de CET a augmenté de 13,2% par rapport à 2016.

Les agents ont favorisé l'épargne plutôt que l'indemnisation. Seuls 4 agents sur 60 agents disposant d'un CET ont choisi la rémunération des jours pour un montant de 1 925€.

20%

correspondant à l'augmentation du nombre moyen de jours CET à l'École par rapport à 2015.



La rémunération

4.1 LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE

Les agents perçoivent une rémunération principale déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon.

La rémunération brute

est obtenue en multipliant l'indice nouveau majoré (INM) associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (valeur du point annuel 56,2323 € au 1^{er} février 2017).

La rémunération nette

est obtenue après déduction des charges salariales.

Le salaire net moyen

s'élève à 33 111,45 € pour l'ensemble des corps, soit 2 759,29 € mensuel. Ce chiffre est en hausse de 2,87% par rapport à l'année précédente.

Il est supérieur de 23,7% à la dernière valeur connue pour la fonction publique (2 230 € en 2016).

Le salaire net médian :

Cet indicateur permet d'atténuer l'influence perturbatrice des valeurs extrêmes enregistrées.

En 2017, la rémunération nette annuelle médiane s'élève à 23 013,30 €, soit un montant brut mensuel de 1 917,78 € en hausse de 11,14%.

La rémunération moyenne :

- Des enseignants-chercheurs et enseignants est en légère progression (+1,6%) mais continue de décélérer depuis 2015 qui coïncide avec le taux stagnant du GVT.

- Des personnels BIATSS est en hausse de 11,2% du fait de l'augmentation de la rémunération moyenne des catégories A (+6,9%).



À compter du bilan social 2017, la rémunération s'appréciera en net pour tenir compte des indicateurs ministériels



Rémunération nette par catégorie

	Net annuel				Net mensuel			
	Moyen		Médian		Moyen		Médian	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Enseignants-chercheurs et enseignants	41 776 €	42 455 €	38 058 €	38 539 €	3 481 €	3 538 €	3 172 €	3 212 €
BIATSS	23 098 €	26 001 €	20 706 €	23 013 €	1 925 €	2 167 €	1 726 €	1 918 €
Catégorie A	27 767 €	29 829 €	24 694 €	25 803 €	2 314 €	2 486 €	2 058 €	2 150 €
Catégorie B	22 282 €	22 457 €	21 257 €	21 625 €	1 857 €	1 871 €	1 771 €	1 802 €
Catégorie C	17 691 €	18 034 €	17 453 €	17 848 €	1 474 €	1 503 €	1 454 €	1 487 €
Personnel de recherche	19 610 €	20 005 €	19 565 €	19 769 €	1 634 €	1 667 €	1 630 €	1 647 €

La masse salariale est principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels telles les rémunérations principales, les primes et indemnités, les charges employeurs, les impôts et taxes assis sur les rémunérations et des prestations sociales.

Le montant de la masse salariale constaté en 2017 s'élève à 26 121 312 € soit 79,56% des dépenses (source compte financier 2017), son augmentation de 2,13% entre 2016 et 2017 est corrélée au GVT de l'établissement.

Le GVT est l'impact cumulé sur la masse salariale des promotions et mutations (glissement), des progressions des rémunérations à l'ancienneté (vieillesse) et de l'augmentation des qualifications (technicité). En 2017, il est constant par rapport à 2016 soit 1,37% de la masse salariale.

En 2017, le taux employeur de la pension civile (retraite de la fonction publique hors militaires) est toujours égal à 74,28%. La cotisation salariale augmente de 0,35 points soit 10,29% et sera portée progressivement à 11,10% en 2020 pour se rapprocher du taux du privé.

2,13%

évolution de la masse salariale entre 2016 et 2017

4.2 LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Il s'ajoute à la rémunération de base et se compose d'indemnités et primes versées conformément aux dispositions réglementaires et législatives qui régissent chaque corps.

Il existe des primes et indemnités versées uniformément aux agents du même corps ou d'un même grade et d'autres qui sont liées à la situation individuelle des agents.

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, instaurée en 2008, a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Ce dispositif a été reconduit en 2017 et 7 agents de l'école en ont bénéficié (6 enseignants-chercheurs et 1 BIATSS) pour un montant de 3 601,40€ en forte baisse car le point d'indice a été dégelé en février 2017.

4.2.1 Les primes

L'année 2017 a été marquée par l'extension du RIFSEEP à la filière ITRF (effet au 1^{er} janvier 2018).

Le RIFSEEP se compose de deux indemnités :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), indemnité principale du RIFSEEP, a pour vocation de remplacer toutes les primes existantes. En 2016, elle a remplacé la PFR, l'IAT et les indemnités versées aux agents comptables et directeurs général des services.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), second volet du RIFSEEP, est versé une fois par an en décembre.

Seuls les personnels de bibliothèque ne sont pas encore alignés sur ce dispositif et bénéficient de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) et d'une prime spécifique aux bibliothèques.



Les primes des BIATSS représentent 13,7% de la rémunération brute accordée aux agents toutes catégories confondues.

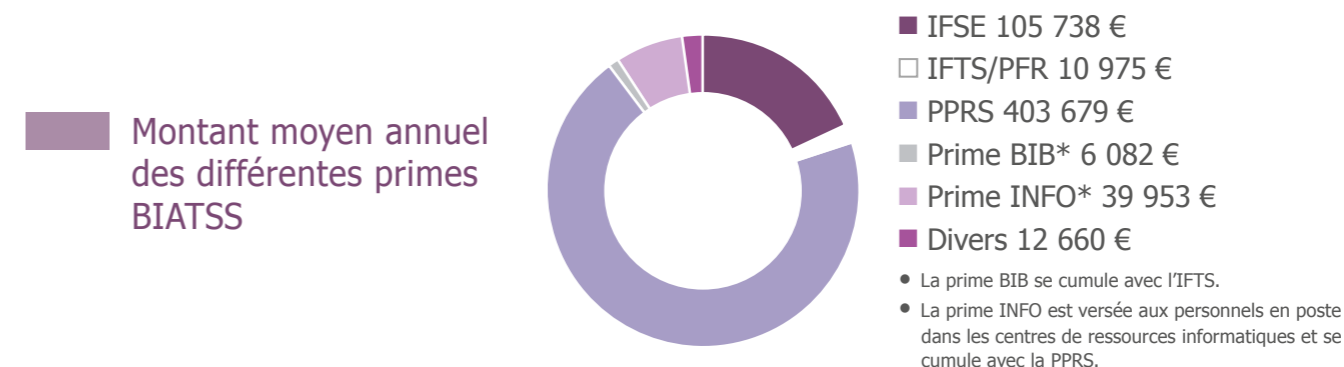
Les disparités du montant moyen des primes accordées diffèrent selon le sexe et les catégories de personnel BIATSS.

On constate un écart de 5,3% pour les catégories B et de 4,5% pour les catégories C en faveur des hommes. Cette différence s'explique par l'effet

temps partiel. En effet, les aménagements de temps de travail sont principalement demandés par les femmes dans l'établissement.

En revanche, l'effet inverse est observé pour les catégories A. L'écart est de 24,88% en faveur des femmes.

Ce phénomène est dû à l'occupation des postes à responsabilités supérieures par des femmes dans l'École.



Montant moyen des différentes primes BIATS

	2015			2016			2017		
	Montant	Bénéficiaire	Montant agent	Montant	Bénéficiaire	Montant agent	Montant	Bénéficiaire	Montant agent
IFSE (CIA)	0 €	0	0 €	95 708 €	16	6 058 €	105 738 €	16	6 714 €
IAT	23 536 €	10	2 392 €	0 €	0	0 €	0 €	0	0 €
IFTS / PFR	48 208 €	13	3 743 €	13 022 €	6	2 245 €	10 975 €	5	2 286 €
PPRS	363 226 €	104	3 491 €	389 971 €	115	3 400 €	403 679 €	116	3 478 €
Prime BIB	6 082 €	5	1 267 €	6 085 €	5	1 268 €	6 082 €	5	1 267 €
Prime INFO	39 497 €	9	4 488 €	39 615 €	9	4 502 €	39 953 €	9	4 540 €
Divers	61 238 €	3	20 413 €	12 760 €	2	6 380 €	12 660 €	2	6 330 €
Total	473 826 €	145		541 786 €	143		557 162 €	152	

ATTENTION : certains agents perçoivent 2 catégories de primes (ex : PPRS / INFO ou IFTS / BIB) par conséquent ils sont comptabilisés 2 fois dans les bénéficiaires.

Les enseignants et enseignants-chercheurs, les ATER

• Les enseignants, les enseignants-chercheurs et les ATER perçoivent une PRES (prime de recherche et d'enseignement supérieur) d'un montant annuel global de 165 214,84 € soit 1 232,95 € pour un personnel à temps plein.

• **52** Enseignants-chercheurs perçoivent également une prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) d'un montant de 3 500 € ou 7 000 € selon les catégories.

• **12** Enseignants-chercheurs bénéficient également de primes de charge administrative d'un montant total de 30 008,69 €¹.

Au total, l'ensemble des primes octroyées à cette catégorie de personnel s'élève à 432 095,75 €.

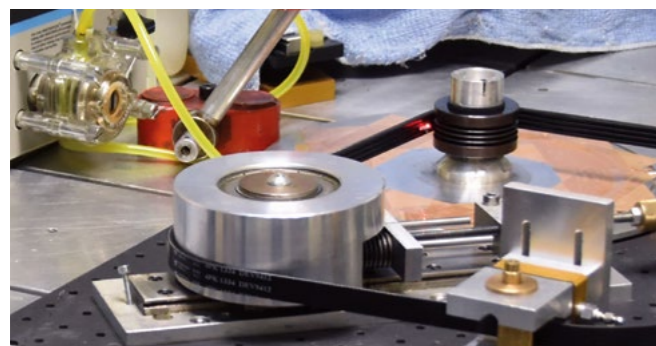
Si l'on tient compte des activités décomptées dans le référentiel enseignants qui relevaient auparavant des primes de responsabilités pédagogiques (pour rappel référentiel = 9 071 HETD soit 375 630,11 €), le montant s'élèverait à 807 725,86 €.

Le montant moyen des primes perçues par les enseignants, enseignants-chercheurs et ATER est de 4 329,95 €.

¹ Tout ou partie de cette prime peut être convertie en décharge de service.

Montant moyen annuel des différentes primes enseignants et enseignants-chercheurs

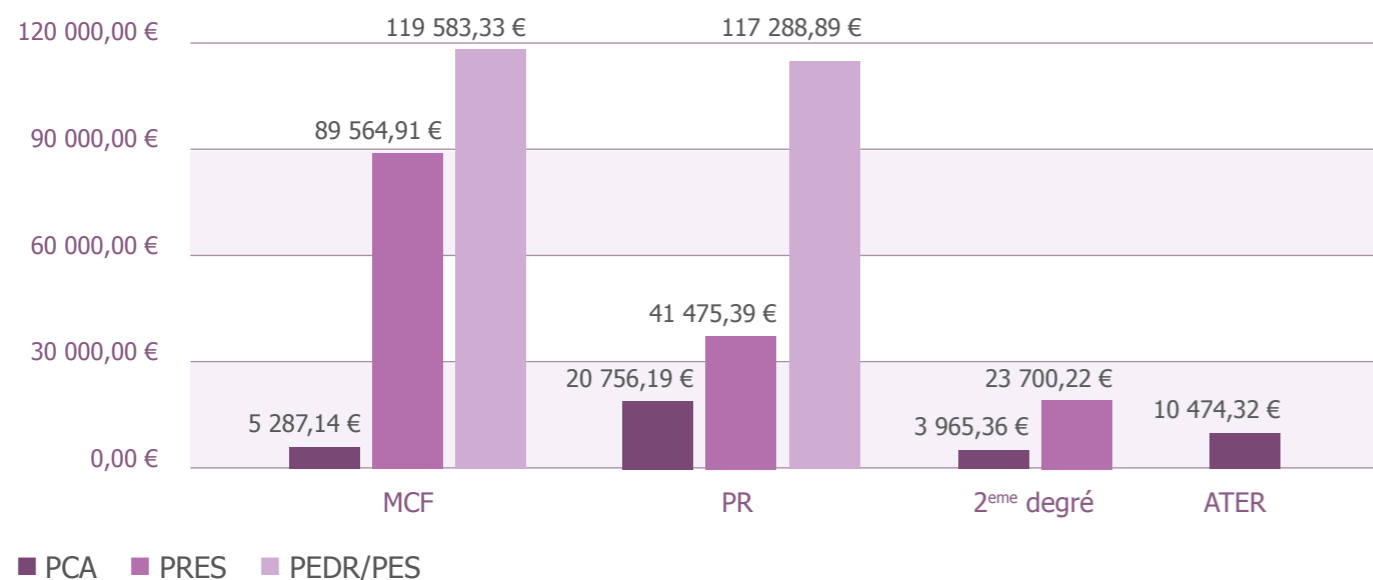
	Montant annuel	MCF	PR	2 nd degré	ATER	Nombre Bénéficiaires	Montant / personne
PCA	30 008,69 €	5 287,14 €	20 756,19 €	3 965,36 €	-	12	2 500,72 €
PRES	165 214,84 €	89 564,91 €	41 475,39 €	23 700,22 €	10 474,32 €	134	1 232,95 €
PEDR/PES	236 872,22 €	119 583,33 €	117 288,89 €	-	-	52	4 555,24 €
Total	432 095,75 €	214 435,38 €	179 520,47 €	27 665,58 €	10 474,32 €		



6,32%

La part des primes dans la rémunération globale accordée aux enseignants et enseignants-chercheurs

Répartition des primes par corps



L'écart entre la part consacrée aux primes des maîtres de conférence et des professeurs des universités et celle dédiée aux ATER et 2nd degré est toujours marquée. En effet, les primes représentent respectivement 7,42% et 6,55% pour les professeurs des universités et les maîtres de conférence contre 4,99% et 2,95% pour les ATER et 2nd degré.

4.2.2 Nouvelle bonification indiciaire

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément indemnitaire, accordé aux personnels BIATSS titulaires, lié à la nature de l'emploi effectivement exercé.

Elle rentre en compte pour le calcul de la retraite. Le bénéfice de la NBI est attaché à l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.

Le nombre de points NBI n'évolue plus, l'établissement est doté de 36 NBI qui représentent un total de 740 point d'indice.

- **5** NBI pour responsabilité administrative : personnels de catégorie A.
- **16** NBI pour responsabilité technique : personnels de catégories A et B.
- **10** NBI pour responsabilité technique ouvrier : personnels de catégories B et C.
- **2** NBI fonctionnelles : Agent comptable et Directeur général des services.

La masse financière de cette indemnité s'élève à 38 220,24 € pour 33 personnes soit un montant moyen mensuel de 96,52 €.

36

NBI qui représentent un total de 740 point d'indice



La Formation

5.1 BUDGET FORMATION

L'École Centrale élabore chaque année un plan de formation axé sur les priorités ministérielles et celles de l'établissement.

L'offre de formation de l'École est renforcée depuis 2 ans par les formations interministérielles coordonnées par la préfecture (SAFIRE) et celles mutualisées dans le cadre de la COMUE (CONVERGENCE).

En 2017, 10 formations ont été organisées par l'École Centrale de Lyon et ouvertes à la mutualisation accueillant 117 personnels extérieurs soit 23,5% de plus qu'en 2016. L'établissement ouvre également ses formations intra dans la limite des places disponibles.

Le budget formation sert à rémunérer les intervenants, régler les factures des organismes de formation et prendre en charge les frais de logistique et/ou transport des

personnels formés ainsi que les dépenses liées à l'organisation des concours des personnels BIATSS.

En 2017, le budget formation a diminué de 40% et contraint l'organisation. Les dépenses de formation se décomposent en frais de formation (46 426,13 €), frais de missions (5 643,61 € dont 25% de remboursement des déplacements de personnels aux concours) et frais liés aux concours (1 431,42 €) soit 53 501,16€ avec un taux de réalisation de 94%.

Le coût consolidé s'élève à 202 670 € lorsque le coût des rémunérations des stagiaires est ajouté, représentant 10% de moins qu'en 2016.

261

personnes formées

5.2 PERSONNELS FORMÉS PAR AXES DE FORMATION

Malgré la baisse du budget formation, le nombre de personnels de l'École ayant été formés a peu diminué (-5%).

261 personnels de l'École ont suivi des sessions sur le campus et 24 personnels ont participé à des formations interministérielles ou mutualisées organisées à l'extérieur de l'établissement.

Le plan de formation privilégie la professionnalisation des personnels et des formations ciblées en interne avec des thématiques professionnelles (ex : habilitations électriques, logiciels de gestion, management, langues...).

L'École s'investit dans l'accompagnement des agents. De nombreuses formations sont proposées dans le cadre de la préparation des concours et examens professionnels.



18

oraux blancs réalisés en 2017

Axes de formation	2015		2016		2017	
	Présents	Nombre Heures	Présents	Nombre Heures	Présents	Nombre Heures
Langues étrangères	54	453,50	60	613,00	45	280,00
Hygiène et sécurité	181	1 078,00	244	1 069,25	218	1 709,00
Bureautique et applications informatiques, informatique	90	609,50	154	781,75	105	707,00
Applications de gestion	42	192,50	95	364,50	93	378,50
Bureautique	34	187,00	56	329,00	1	27,00
Langage, bases de données, systèmes et réseaux	14	230,00	3	88,25	11	301,50
Formation métiers	245	1 742,08	398	2 911,00	288	2 279,75
Achats publics	10	39,00	2	17,00	-	-
Adaptation à l'emploi et insertion professionnelle	6	44,00	9	54,00	-	-
Bibliothéconomie et documentation	2	12,00	79	246,00	12	71,00
Colloques, congrès, conférences	2	71,00	2	24,00	2	42,00
Communication et accueil des publics	3	32,50	25	208,00	8	57,00
Développement durable	2	28,00	-	-	-	-
Développement personnel et expression écrite/orale	5	39,00	19	105,50	22	64,00
Environnement professionnel et suivi des politiques publiques	16	49,00	6	40,00	30	190,75
Formation de formateurs	11	150,00	-	-	9	193,00
Formations juridiques	2	36,00	5	72,00	6	35,00
Formations scientifiques	21	185,00	3	76,00	26	455,50
Gestion de l'étudiant	1	6,00	33	636,00	11	105,50
Gestion des ressources humaines et du personnel	21	172,50	21	157,50	16	64,50
Gestion du patrimoine	3	17,33	1	15,00	3	28,25
Gestion et comptabilité	114	516,75	136	427,25	123	574,75
Maintenance des équipements et installations	10	179,00	4	28,00	-	-
Management et organisation du travail	16	165,00	38	551,00	19	377,50
Technologies d'information et de communication	-	-	15	253,50	1	21,00
Préparation diplômes ou concours	58	309,00	60	386,00	76	281,00
Total	628	4 192,08	916	5 761,00	732	5 256,75



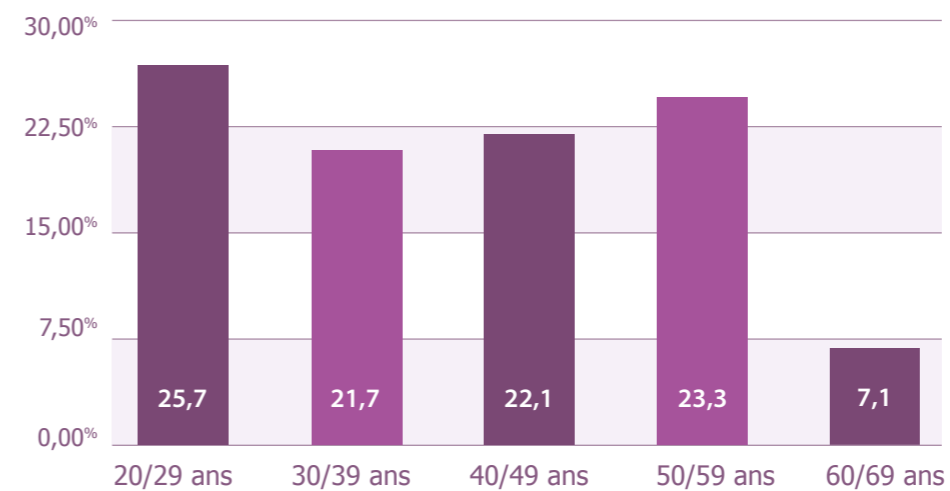
+26%

le nombre de stagiaires ayant suivis une préparation aux concours

Répartition des formations en fonction des âges

en pourcentage

■ Hommes ■ Femmes



Répartition par sexe

■ 56% Femmes
■ 44% Hommes



Exception faite de la classe d'âge « 60 à 69 ans », la répartition des stagiaires est équilibrée ce qui démontre un attrait de l'ensemble du personnel pour les formations proposées, aussi bien par l'École qu'en mutualisation.

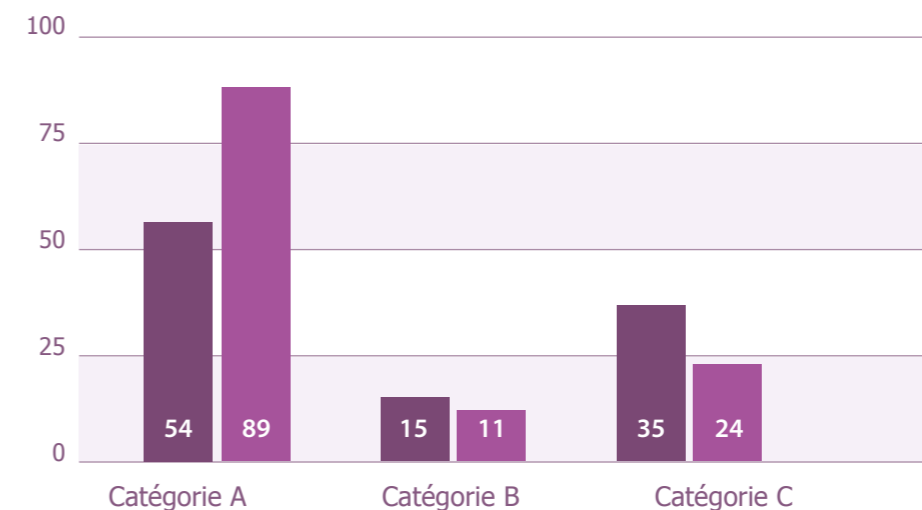
Malgré une répartition entre hommes et femmes inverse à celle de la pyramide des âges, les formations sont toujours suivies majoritairement par les catégories A (+63%). Néanmoins, compte tenu de la répartition des effectifs, la catégorie la plus formée est la catégorie C (26% de personnels formés pour une proportion de 16% des effectifs).

25,6
des personnes formées sont âgées de 20 à 29 ans

Répartition par sexe et catégorie

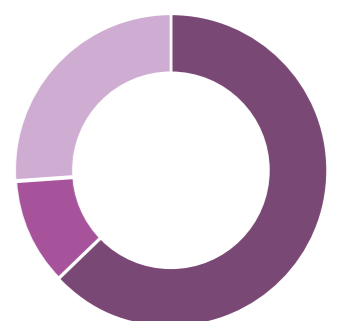
en nombre de personnes

■ Hommes ■ Femmes



Stagiaires internes

■ 63% A
■ 11% B
■ 26% C



Mouvement des personnels et promotions

6.1 LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

	2014					2015					2017				
	Postes ouverts	Nombre d'inscrits galaxie	Dossiers recevables	Résultat recrutement effectué	Homme femme	Postes ouverts	Nombre d'inscrits galaxie	Dossiers recevables	Résultat recrutement effectué	Homme femme	Postes ouverts	Nombre d'inscrits galaxie	Dossiers recevables	Résultat recrutement effectué	Homme femme
Professeurs	1	5	5	Int.	H						1	7	6	Int.	H
Total	1	5	5												
Maîtres de conférence	1	111	105	Ext.	H	1	28	20	Ext.	H	1	115	112	Ext.	F
	1	57	45	Ext.	H	1	63	52	Ext.	F	1	25	20	Ext.	H
	1	21	16	-	-	1	63	56	Ext.	H	1	45	37	-	-
				-		1	28	26	Ext.	H					
Total	3	189	166			4	182	154			3	185	169		

50%

des nouveaux maîtres de conférences sont des femmes

En 2017, l'École confirme son attractivité au niveau du recrutement des enseignants-chercheurs. Elle dépasse les statistiques nationales en affichant 6 candidats pour le poste de professeur (2,7 en moyenne en 2016) et 56,3 candidats pour les postes de maître de conférences (7,2 en moyenne en 2016).

> Le nombre de candidats par postes continue d'augmenter (48 candidats en moyenne).

6.2 LES MOUVEMENTS CHEZ LES BIATSS

6.2.1 La mobilité entrante (mutations et concours)

Les concours de catégorie A sont organisés nationalement pour la phase d'admissibilité et localement pour la phase d'admission.

Les concours de catégorie B et C sont mutualisés localement pour les deux phases.



		Catégories de personnels									Femme - Homme				
		Bibliothèque			ITRF			AENES					Total		
		A	B	C	A	B	C	A	B	C			A	B	C
Mouvements Entrants	Concours	-	-	-	3	-	3	-	-	-	3	-	3	4	2
	Emplois réservés (Sauvadet)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mutations	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	1	1
	Détachement	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Total fonctionnaires		-	-	-	3	-	4	2	-	-	5	-	4	5	4
Recrutements contractuels		-	-	-	6	-	1	-	-	-	6	-	1	4	3
Total ECL		-	-	-	9	-	5	2	-	-	11	-	5	9	7

68,75%

des nouveaux entrants sont des personnels de catégorie A (corrélié avec le taux de personnes sortant)

6.2.2 La mobilité sortante

		Catégories de personnels									
		Bibliothèque		Santé		AENES		ITRF		Total	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Mouvements Entrants	Retraite	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-
	Mobilité	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	Départ volontaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total fonctionnaires		-	-	-	-	-	1	2	-	2	1
Départ de contractuels		-	-	-	-	-	-	4	3	4	3
Total		-	-	-	-	-	1	6	3	6	4

Après une année de forte baisse, le taux de mobilité sortant est de 6% (+25%). Le départ de nombreux contractuels explique ce tte augmentation puisque 70% des personnels sortants sont en CDD.

2

départs concernent des départs en retraite

6.3 LES PROMOTIONS

6.3.1 Les BIATSS

		Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Promouvables	H	F	Ratios promus / promouvables
Liste d'aptitude	ADJENES	SAENES Classe Normale		1	7	-	1	14%
	SAENES	Attaché		-	3	-	-	0%
	ATRF	Technicien		1	42	-	1	2%
	Technicien	ASI		-	16	-	-	0%
	ASI	IGE		-	4	-	-	0%
	IGE	IGR		-	16	-	-	0%
Tableau d'avancement	ADJENES 2 ^{ème} Classe	ADJENES 1 ^{ère} Classe		-	1	-	-	0%
	ADJENES 1 ^{ère} Classe	ADJENES Principal 2 ^{ème} Classe		1	1	-	1	100%
	ADJENES Principal 2 ^{ème} Classe	ADJENES Principal 1 ^{ère} Classe		1	2	-	1	50%
	SAENES Classe Normale	SAENES Classe Supérieure		-	1	-	-	0%
	SAENES Classe Supérieure	Saenes Classe Exceptionnelle		-	1	-	-	0%
	Attaché	Attaché Principal		-	-	-	-	0%
	Attaché Principal	Attaché Hors Classe		-	1	-	-	0%
	ATRF 2 ^e Classe	ATRF 1 ^{ère} Classe		3	9	1	2	33%
	ATRF 1 ^{ère} Classe	ATRF principal 2 ^e Classe		1	4	-	1	25%
	ATRF principal 2 ^e Classe	ATRF principal 1 ^{ère} Classe		2	8	1	1	25%
	Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieure		-	2	-	-	0%
	Technicien Classe Supérieure	Technicien Classe Exceptionnelle		-	7	-	-	0%
	IGE 2 ^e Classe	IGE 1 ^{ère} Classe		2	4	2	-	50%
IGE 1 ^{ère} Classe	IGE Hors Classe		-	-	-	-	0%	
IGR 2 ^e Classe	IGR 1 ^{ère} Classe		-	1	-	-	0%	
Examen professionnel	Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieure		1	2	-	1	50%
	ADJENES 1 ^{ère} Classe	ADJENES Principal 2 ^e Classe		3	3	-	3	100%
Total				16	47	25%	75%	

16

agents parmi les BIATSS promus au grade ou corps supérieur.

Le taux de promotion des BIATSS continue de progresser en 2017 (+14%). 75% des agents promus sont des femmes soit un pourcentage bien au-delà de la répartition femmes / hommes (55,6% / 44,4%).

6.3.2 Les enseignants

Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Types de promotions	Homme	Femme	Ratios promus / promouvables
PR Classe Exceptionnelle 1	PR Classe Exceptionnelle 2	1	Tableau d'avancement	-	1	100%
PR 1 ^{ère} Classe	PR Classe Exceptionnelle 1	1	Tableau d'avancement	1	-	25%
PR 2 ^e Classe	PR 1 ^{ère} Classe	-	Tableau d'avancement	-	-	0%
MCF Classe Normale	MCF Hors Classe	3	Tableau d'avancement	2	1	50%
Total		5		60%	40%	

Le taux de promotion des enseignants diminue de 37,5% et revient au même niveau qu'en 2014. Néanmoins, la répartition femmes/hommes est moins tranchée puisque 40% des promus en 2017 sont des

femmes (20% en 2014). Ce taux dépasse encore largement la répartition femmes/hommes chez les enseignants (40% contre 23,5%).

Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité



7.1 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Les actions de formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité représentent 32,51% des heures de formations effectuées en 2017 (Cf partie 5).

En 2017, 3 sessions d'initiation aux gestes de premiers secours (2h) ont été organisées et 3 sessions de sensibilisation aux risques généraux concernant les nouveaux arrivants (élèves et personnels).



56

personnels de l'établissement
sont Sauveteurs Secouristes
au Travail (SST)

7.2 MÉDECINE DE PRÉVENTION

Le médecin de prévention, présent au pôle médical de l'école le mardi de 8h30 à 16h, consacre un tiers de son temps à la visite des entités de l'École.

L'ensemble du personnel rémunéré par l'École (budget État ou ressources propres) bénéficie de la médecine de prévention.

Le personnel de C-Innov est suivi par le même médecin dans le cadre d'une convention spécifique et dans les locaux de l'École. Le personnel du CNRS et les doctorants bénéficiant d'un contrat de droit privé (CIFRE) relèvent du service de médecine du travail de leurs employeurs respectifs.

Le médecin exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnels handicapés, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes jugés à risques professionnels, des femmes enceintes, des agents souffrant de pathologies particulières. Cette surveillance doit avoir lieu au moins une fois par an.



Les agents ne relevant pas de ces dispositions font l'objet d'une visite médicale tous les deux à cinq ans, suivant une périodicité fixée par le médecin. Les personnels de l'École sont accueillis toute la semaine par les infirmières de l'établissement qui assurent un service de proximité fort apprécié.

L'établissement a consacré 115 232,09 € à la médecine de prévention¹ des personnels soit 5,7% de plus qu'en 2016. Ce montant inclus les frais liés à l'achat de fournitures médicales, de vaccins et d'équipements, le montant de la convention de médecine du travail (AST Grand Lyon) ainsi que le salaire des infirmières présentes sur le site.

La répartition des salariés entre surveillance médicale simple et surveillance médicale particulière est revue annuellement par le médecin du travail en lien avec la direction des ressources humaines.

Malgré un taux d'absentéisme de 15,5% en 2017, 276 agents ont été examinés par le médecin de prévention. Ces absences concernent principalement les doctorants en dépit des attentions particulières accordées à ces personnes.

¹ Hors coûts des locaux.



+5,7%
le budget consacré à
la médecine de prévention

Bilan annuel d'activité	2015	2016	2017
Effectif soumis à la médecine de prévention	428	418	403
Effectif non soumis à une surveillance particulière	312	301	200
Effectif soumis à une surveillance particulière	116	117	103
Handicapés	22	20	21
Spécificités / risques			
Agents de service : agent d'entretien, lingère, factotum, chauffeur, agent de restauration, standard, concierge, technicien de laboratoires (machines dangereuses, produits dangereux) agent du service technique : électricien, plombier, peintre, menuisier, magasinier cariste EPS	84	85	74
Espaces verts Travail de nuit Risques biologique (infirmières et laboratoires) Risques chimiques (agent chimique dangereux, CMR)			
Agents souffrant de pathologies	12	12	8
Examens périodiques	138	162	155
Salariés SMR (décrets, arrêtés, handicapés, mineurs...)	75	80	78
Salariés SMS	63	82	77
Examens non périodiques	138	118	121
Visites d'embauche	85	55	59
Visites de pré-reprise à l'initiative du salarié	0	0	5
Visite de reprise	12	20	21
Visite occasionnelle	41	43	36
Total des examens cliniques	276	280	276

144 642

euros de dépenses consacrées à la santé

L'établissement a consacré 29 409,87 € à la médecine préventive des étudiants. Ce montant inclus les frais de rémunération du médecin et d'une psychologue.

En 2017, 255 étudiants ont été vus en visite médicale et 75 étudiants suivis par la psychologue (189 consultations).

7.3 SITUATIONS DE HANDICAP ET ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX AUX PERSONNES À MOBILITÉ RÉDUITE (PMR)

Depuis 2007, l'école a réalisé de nombreux travaux pour améliorer l'accueil des personnes à mobilité réduite.

Il y a deux correspondants handicap à l'École : Philippe Sanchez pour les personnels et Stéphanie Duclaux pour les élèves et étudiants.

Le taux d'accessibilité, quasi définitif, est actuellement de 94% mais ne traite que de l'accessibilité des personnes à mobilité réduite (PMR). Les employeurs publics sont tenus d'employer 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emplois. Lorsque ce chiffre n'est pas atteint, des pénalités sont dues par l'établissement.

L'École remplit largement ses objectifs pour les personnels administratifs et techniques mais peine à le faire pour les personnels enseignants. Son taux global d'emploi (5,91%) est toutefois très supérieur au taux national pour la fonction

publique d'État et surtout le double de celui constaté dans les autres établissements (2,67%). L'action de recensement des personnels handicapés est poursuivie en lien avec le médecin de prévention.

Pour mémoire, 70% des personnes handicapées ne le sont pas au moment de leur recrutement mais le deviennent au cours de leur carrière. Les personnels BOE peuvent bénéficier d'avantages spécifiques dans leur carrière et à titre personnel (temps partiel de droit, retraite, chèques vacances...).

L'établissement emploie deux personnes par l'intermédiaire d'un ESAT pour l'équivalent de 0,611 ETP.

Coût aménagement postes de travail	Payé
Étude ergonomique	4 080 €
Aménagement de postes	5 646,29 €
Total	9 726,29 €

L'École poursuit le développement de la qualité de vie au travail des personnels reconnus travailleurs handicapés. En 2017, 9 726,29 € ont été consacré à l'aménagement des postes de travail et l'étude ergonomique des postes d'agent d'entretien.

25

agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

13,41%

des bénéficiaires de l'obligation d'emploi chez les personnels administratifs

Nombre de BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

	2015		2016		2017	
	Nombre de BOE	Taux d'emploi	Nombre de BOE	Taux d'emploi	Nombre de BOE	Taux d'emploi
Enseignants - Chercheurs et Enseignants	1	0,69%	1	0,70%	1	0,70%
BIATSS	23	12,78%	23	12,85%	24	13,41%
Doctorants - Post-doctorants	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Total	24	5,69%	24	5,67%	25	5,91%



5,91%
de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

7.4 ACCIDENTS DE TRAVAIL, DE SERVICE, DE TRAJET ET MALADIES PROFESSIONNELLES

En 2017, le nombre de jours d'arrêts consécutifs à des accidents croît fortement (+119%) malgré une baisse de 11% du nombre de déclarations. 78,6% des accidents concernent des accidents de trajets.

4 déclarations ont été recensées générant de nombreux jours d'arrêts liés à des séquelles nécessitant des soins de longue durée.

Évolution des accidents de 2015 à 2017

	2015		2016		2017	
	Nombre déclaré	Jours arrêts	Nombre déclaré	Jours arrêts	Nombre déclaré	Jours arrêts
Accidents de travail ou de service	4	33	7	140	4	98
Accidents de trajet	0	0	2	69	4	360
Maladie professionnelle	-	-	-	-	-	-
Total	4	33	9	209	8	458

75%
des déclarants sont BIATSS

7.5 ABSENTÉISME

L'absentéisme incompressible correspond à des absences non susceptibles d'être diminuées par une action de l'établissement.

Il concerne :

- les congés légaux et leurs extensions.
- les congés pour formation.
- les congés maternité ou d'adoption.
- les congés pour événements familiaux.
- les congés de longue durée.
- les congés inhérents à des fonctions électives.

L'absentéisme compressible concerne des absences dont l'évolution ou l'importance au regard de niveaux donnés est susceptible d'avoir en partie pour origine des causes et des circonstances inhérentes aux conditions de travail et/ou aux modalités de gestion administrative des congés concernés.

Il concerne :

- les congés de maladie ordinaire.
- les accidents de service ou de trajet.
- les absences non autorisées.
- les jours de grève.

Des actions peuvent influencer sur le nombre d'arrêts maladie par exemple, surtout lorsqu'il s'agit d'arrêts de courte durée (moins de quinze jours).

Des facteurs tels que le stress, l'âge des agents ou des dysfonctionnements d'organisation peuvent avoir des incidences négatives sur l'état de santé des personnels.

Les absences injustifiées

Ce type d'absence entraîne une retenue sur le salaire équivalent au nombre de jours d'absence constatés (43 en 2017).

Le taux d'absentéisme apparent est de 5,28%.

Selon les statuts, les variations sont importantes mais la tendance est à la hausse en 2017 (+12% pour les BIATSS, +24% pour les enseignants et enseignants-chercheurs).

- 2 980,5 jours soit 7,38% pour les BIATSS.
- 836 jours soit 2,62% pour les enseignants-chercheurs, enseignants et personnels de recherche L'École a recours en cas de nécessité de service à l'intérim afin de pallier certaines absences. En 2017, 264,5 heures ont été réalisées contre 1 081 heures en 2016.



5,28%
de taux d'absentéisme apparent

Types d'absence	2015		2016		2017	
	Nombre d'agents	Jours d'arrêts	Nombre d'agents	Jours d'arrêts	Nombre d'agents	Jours d'arrêts
Accidents de travail						
Accidents de travail ou de service	4	33	7	140	13	138
Accidents de trajets	0	0	2	69	13	353
Total	4	33	9	209	26	491
Grèves						
Absences grèves	4	4	18	18	11	43
Absences injustifiées						
Absences injustifiées	-	-	-	-	-	-
Absences maladie ordinaire						
Congés de maladie ordinaire	64	1 106	70	1 342	148	1 497
Congés de maladie pour non titulaires	16	237	21	311	43	513
Total	80	1 343	91	1 653	191	2 010
Autres absences longue durée						
Congés de longue durée (CLD)	1	331	1	366	3	254
Congés de longue maladie (CLM) ou grave maladie	5	674	3	496	5	468
Total	6	1 005	4	862	8	722
Absences liées à la vie de famille						
Congés maternité	6	593	5	377	4	386
Congés d'adoption	-	-	-	-	-	-
Congés de paternité	6	66	13	143	8	83
Congés pathologiques	-	-	1	14	1	14
Congés pour garde d'enfants	33	61,5	28	57,0	59	67,5
Total	45	721	47	591	72	551
Total absentéisme	139	3 105,5	169	3 333,0	308	3 817
Total absentéisme	88	1 380	118	1 880	228	2 544

Méthode de calcul :

3 817 jours 5/7 = 2 726,43 jours qui divisés par 224 jours travaillés en 2017 représentent 12,17 emplois à temps plein¹, soit un coût total de 58 868,67 €² * 12,17 = 716 431,71 €.

¹ Chiffre arrondi à la valeur inférieure.

² Le coût moyen 2017 correspond au coût moyen réel constaté à l'École Centrale.



La tendance constatée en 2016 perdue en 2017 puisque le taux d'absentéisme atteint 5,28% soit 14,5% de plus que l'année précédente.

Ce phénomène est principalement dû à la hausse des absences pour maladie ordinaire. Le nombre de jours d'arrêts a augmenté de 22% quand le nombre d'agents a doublé. Par ailleurs, 2017 a été une année remarquable quant aux mouvements de grèves nationales expliquant le triplement du nombre d'absences pour grèves recensées.

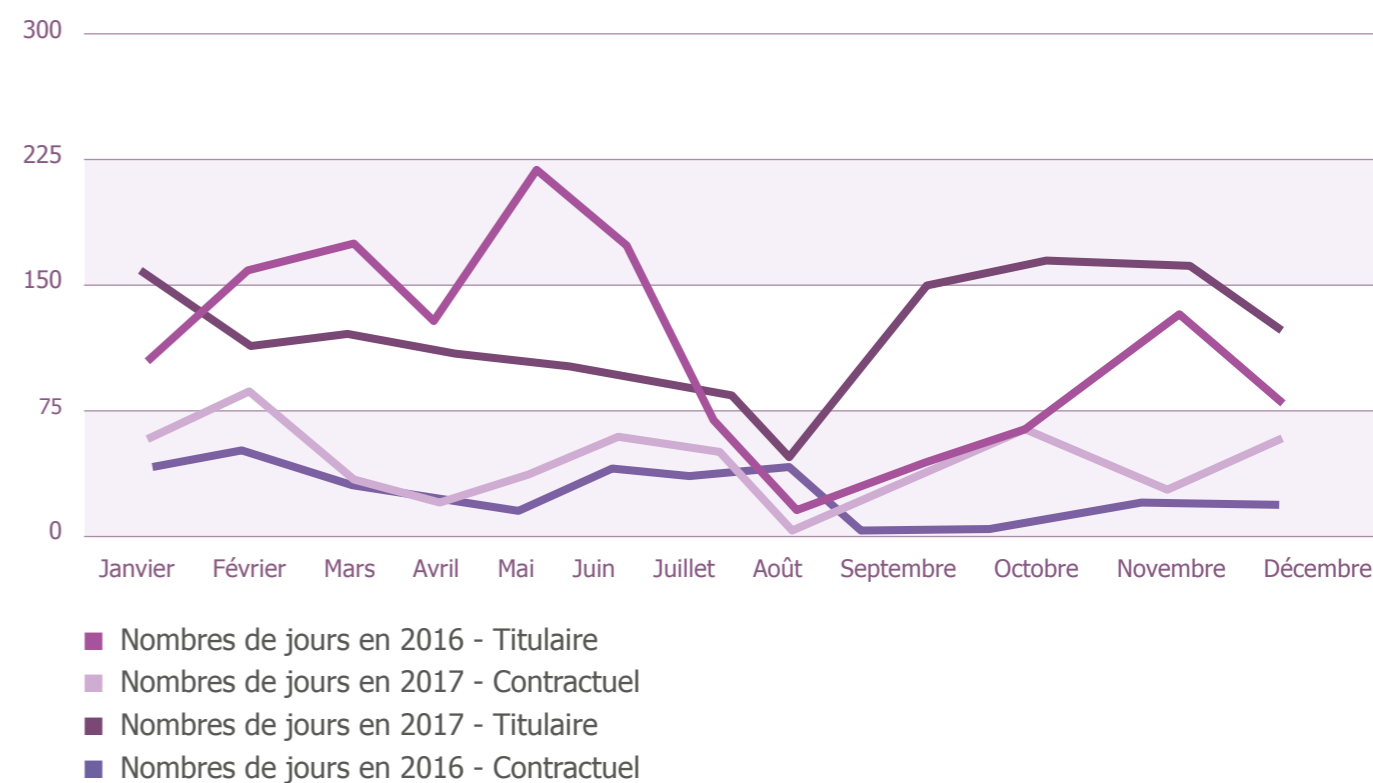


479 698,60 €

coût de l'absentéisme compressible en 2017

Évolution mensuelle des arrêts maladie ordinaire

en nombre de jours



Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique est applicable depuis le 13 février 2016 aux fonctionnaires et agents contractuels. En 2017, 3 personnes ont bénéficié de ce dispositif (2 en télétravail ordinaire et 1 en télétravail médical).

Vie du campus, Action Culturelle et Sociale



8.1 VIE DU CAMPUS

L'École Centrale de Lyon bénéficie d'un campus vert animé tout au long de l'année par des manifestations ouvertes à l'ensemble du personnel.

8.1.1 Campus Vert

L'École Centrale de Lyon s'est implantée sur le campus d'Écully en octobre 1967. Depuis 50 ans, ce campus à l'américaine de 17 hectares a fortement évolué.

En 2008, l'École s'est engagée dans le mouvement des campus verts en instaurant le tri sélectif et s'est distinguée avec l'ACT'ECO (aire de collecte et de tri de l'École), première zone de tri au sein d'un campus français.

En 2012, la chaire éco-emballage a été co-signée avec l'EM Lyon et a pour objectif de développer les compétences et réflexions sur le modèle d'organisation et de former les futurs managers et ingénieurs à l'économie du recyclage.

En 2016, des ruches ont été installées sur le toit du bâtiment de la bibliothèque. L'École a pu récolter 200 pots de miel soit l'équivalent de 25 kg.

En 2017, 3 personnes ont été formées par le Grand Lyon pour devenir guide composteur. D'octobre à décembre 2017, 40 personnes logées sur place et 29 étudiants référents ont suivi une formation assurée par un maître composteur. Cette initiative a été accueillie positivement et la participation est réelle.

Enfin, au fil des années des modes de transports s'inscrivant dans le développement d'un campus vert ont été mis en place (bus, vélos et voitures électriques en libre service, navette entre le campus Lyon ouest et le centre commercial Écully Grand Ouest durant la pause méridienne).

8.1.2 Animation du campus

De nombreuses manifestations sont organisées tout au long de l'année dynamisant la vie de campus. Les vœux du directeur et le repas champêtre sont deux occasions pour le personnel de se retrouver et d'échanger autour d'un moment de convivialité.

Les agents sont également invités à assister aux conférences UE pro, aux différentes journées à thème, telles que la journée de la femme, ou encore à la cérémonie des diplômes, événement majeur de l'année.

8.2 L'ACTION SOCIALE

Depuis 2008, l'établissement a renforcé ses actions dans le domaine social et consacre un budget dédié pour ses personnels. En 10 ans, le montant est passé de 6 500 € à 130 033 €.

Une participation aux frais de restauration des personnels à hauteur de 2,15 € par repas pour les INM inférieurs à 474 et de 0,75 € pour les autres.

- Un service social composé d'une assistante sociale mise à disposition de l'établissement par la société INTERFACE. Ce service connaît une forte fréquentation depuis 2013. En 2017, 27 agents ont sollicité de l'aide dont 10 nouveaux dossiers. Le principal domaine d'intervention reste le budget. Deux commissions d'aides exceptionnelles se sont tenues en 2017.

- Permanence trimestrielle de la MGEN facilitant les démarches des agents auprès de cette caisse de sécurité sociale et permettant de les renseigner sur des questions liées à la mutuelle.

130 033 €
de budget d'action sociale

Prestations sociales

	2015		2016		2017	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Allocations parents d'enfants handicapés	3	3 000 €	1	1 910,00 €	1	1 910,88 €
Secours versés par l'ECL	2	6 435 €	4	2 055,98 €	4	1 976,00 €
Restauration	15 998 passages	16 504 €	11 199 passages	13 932,35 €	11 373 passages	14 063,10 €
Séjours vacances famille			2	269,18 €	1	156,56 €

L'École s'engage également auprès des étudiants en favorisant le recrutement d'emplois étudiants sur critères sociaux. En 2017, 45 étudiants en ont bénéficié dont 31 boursiers.

Par ailleurs, un café handicap a une nouvelle fois été organisé afin de sensibiliser les agents à cette thématique. 7 chefs de services ont participé.

8.3 LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

Le décret 2010-676 du 21 juin 2010, instituant une prise en charge partielle des frais de transport en commun à hauteur de 50% des frais engagés, a porté le plafond de remboursement à 80,20 €.

En 2017, 30% de l'effectif total de l'École Centrale de Lyon bénéficie du remboursement des frais de transport en commun.

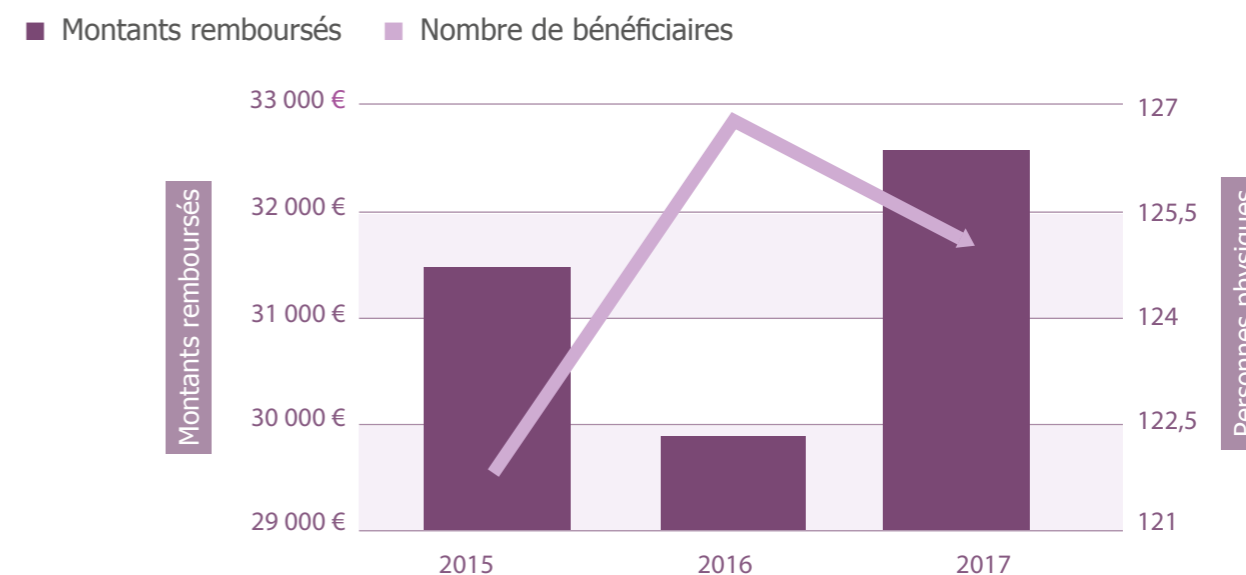
Le montant annuel de remboursement a augmenté de 9,27% et s'établit à 261,5 € en moyenne par personne.

Évolution des remboursements de transport de l'ensemble du personnel de 2013 à 2015 (dont personnels de recherche)

	2015		2016		2017	
	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel
Total	122	31 416	127	29 913	125	32 685
Pourcentage de l'effectif	29%		31%		30%	
Montant moyen	257,50 €		235,50 €		261,48 €	

Évolution des remboursements de transport

de 2015 à 2017



8.4 LES RELATIONS SOCIALES

8.4.1 Instances de l'établissement

Nombre de réunions des instances

Instances	2015	2016	2017
CA Conseil d'administration	4	4	4
CAR Conseil d'administration restreint	5	5	8
CS Conseil scientifique	9	9	11
CE Conseil des études	5	5	5
CT Comité technique	4	4	4
CPE Commission paritaire d'établissement	5	5	3
CHSCT Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	3	3	3

Les instances de l'établissement se réunissent régulièrement et participent au dialogue social dans l'établissement.

8.4.2 Les décharges syndicales (décret n° 82447 du 28 mai 1982 - art. 12, 13, 14 et 15)

Les représentants syndicaux de l'établissement bénéficient d'autorisations spéciales d'absences et de décharges d'activités pour un total de 870,42 heures.

Corps	Catégorie	2015	2016	2017
ITRF	A	0,10	0,10	0,10
ITRF	C	0,60	0,60	0,442

870,42
heures de décharges
syndicales accordées

8.5 LA POLITIQUE CULTURELLE

L'année 2017 a vu le lancement des événements autour des 50 ans du campus et des 160 ans de l'École Centrale de Lyon.

À cette occasion, la bibliothèque en coopération avec le club jeu a organisé un Escape Game « Nostra Campus » destiné à faire découvrir l'histoire de l'établissement.

De nombreuses équipes représentatives des différents acteurs du campus ont assuré le succès de cet événement. D'autres animations co-organisées par la bibliothèque, les associations et les enseignants (BDA, club astro et Centrale Cosmos, club Japon et enseignante de japonais, Fablab) ont permis également de mixer les publics : soirée Sidaction animée par les clubs artistiques, soirée astronomie, nombreux ateliers de la semaine du Japon et présentations de l'usage d'une imprimante 3D.

Divers événements relatifs à l'art et la littérature ont été proposés dans le cadre de la semaine des arts : conférence sur Léonard de Vinci rassemblant 170 personnes (BDA, ACL, Bibliothèque), accueil de l'écrivain Martin Muncha pour une conférence et un atelier d'écriture par les enseignantes d'espagnol et la bibliothèque ainsi que de nombreuses visites avec médiation de la Biennale d'art contemporain et des expositions du Musée d'Art Contemporain.

Quelques exemples d'expositions :

- Ikébana et photographies du Japon réalisées par des élèves et du personnel.
- « L'univers et sa conquête » avec présentation des fusées réalisées dans le cadre de travaux d'élèves.
- Exposition de photos « Regard sur le Brésil », « la vie dans le quartier Vauban à Fribourg en Allemagne » pilotée par Cécile Lacoïn et réalisée par les élèves germanistes.

- « Sida des artistes en lutte ».
- Exposition de tableaux de l'artiste norvégienne Oddbjorg Reinton à l'initiative de l'enseignante de langues Rosario Gomez.
- Exposition de photos « 50 ans du campus, 160 d'excellence ».
- Pour clôturer l'année une exposition de lunettes réalisées par les étudiants du master IDEA.



Une grande variété d'expositions ont été programmées tout au long de l'année par le BDA, des clubs, la bibliothèque en coopération avec des enseignants



8.6 L'ACTIVITÉ SPORTIVE

L'École Centrale de Lyon est reconnue pour la diversité ainsi que la qualité des activités physiques et sportives proposées aux étudiants.

Certaines de ces activités sont également accessibles au personnel de l'École par le biais d'une adhésion individuelle à l'APECLY.

Le sport demeure une réelle institution à Centrale. Profondément enraciné dans l'ADN de l'École, ce dernier participe à l'émancipation, la responsabilisation et l'épanouissement aussi bien physique que psychique des étudiants. Le dépassement de soi, le travail en équipe, le respect, la tolérance, la discipline...autant de valeurs répandues dans le sport et transposables dans leur future vie professionnelle.

Au classement des associations sportives universitaires, l'EC Lyon figure en 2017 à la 38^{ème} place sur 408 (1^{ère} des 5 Écoles Centrales) et peut en outre se vanter de compter parmi ses étudiants le vice champion de France universitaire du 10 km sur route ainsi que le champion de France universitaire en titre de ski (Géant). L'École comptabilise dans ses rangs des étudiants bénéficiant du statut de sportif de haut niveau en athlétisme, hockey sur gazon mais également en ski et en VTT.



8.7 L'APECLY

L'APECLY (Association des Personnels de l'École Centrale de Lyon) qui existe depuis plus de 30 ans fait découvrir, développe, anime et organise des activités culturelles, sportives ainsi que diverses manifestations.

En 2017, l'APECLY compte 131 adhérents dont 50 pratiquent une activité sportive sur le campus (musclation, foot en salle,...).

L'APECLY propose divers services à l'ensemble de ses adhérents (vente de billets de cinéma, prêt de DVD, caisse d'aide exceptionnelle).

En 2017, 494 places de cinéma ont été vendues démontrant le fort succès de cette opération. L'année a également été marquée par l'organisation de différentes activités vivement appréciées (sortie de ski, chasse aux oeufs sur le campus, voyage de fin d'année à Peaugres...).

La fête de Noël attire toujours autant de personnels au fil des années. En 2017, environ 100 enfants et petits-enfants y ont participé, prouvant l'intérêt et l'attachement des adhérents pour cette manifestation.



Cette année, le concours de pétanque, organisé le premier vendredi de juillet, a attiré 56 personnes, présentes pour jouer, danser, discuter autour d'un re-pas américain.

L'APECLY accueille l'ensemble des personnels les mardis et jeudis de 12 h à 13 h 30 dans son local ou régulièrement dans le déambulatoire du W1 autour d'un café gourmand, occasion pour tous les personnels de se retrouver et partager un moment convivial.

L'APECLY existe grâce au soutien de la direction de l'École et aux adhésions de ses membres.

L'implication des membres du bureau, formant une équipe dynamique et partageant le même esprit, permet à l'Association de perdurer.

L'APECLY

existe grâce au soutien de la direction de l'École et aux adhésions de ses membres

Glossaire

ADA . . .	Attaché d'administration	CLM . . .	Congé de longue maladie	universités	
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation supérieur	CNRS . . .	Centre National de la Recherche Scientifique	MCF . . .	Maître de conférences
AENES . .	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (remplace ASU)	CNU . . .	Conseil National des Universités	MÉDIANE	Nombre qui divise l'effectif en deux parties égales
ANR . . .	Agence Nationale de la Recherche	COMUE	Communauté d'Universités et d'Établissements	MGEN . . .	Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale
APA . . .	Attaché principal d'administration	CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Sociales	NBI . . .	Nouvelle bonification indiciaire
ASI . . .	Assistant ingénieur	CPE . . .	Commission paritaire d'établissement	PAST . . .	Enseignant associé à temps partiel
AST . . .	Association de santé au travail	CRCT . . .	Congé pour recherche et conversion thématique	PEDR . . .	Prime d'encadrement doctoral et de recherche (remplacée par la PES)
ATER . . .	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	CS	Conseil scientifique	PFR	Prime de fonctions et de résultats
ATSS . . .	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	CT	Comité technique de proximité	PES	Prime d'excellence scientifique
ATRF . . .	Adjoint technique de recherche et de formation	DIRE . . .	Emploi de direction	PLP	Professeur de lycée professionnel
BIBAS . . .	Bibliothécaire assistant spécialisé	ECL . . .	École Centrale de Lyon	PMR . . .	Personnes à mobilité réduite
BIATSS . .	Personnels de bibliothèques, ingénieurs administratifs techniques, sociaux et de santé	ENSAM	École Nationale Supérieure des Arts et Métiers	PPCR . . .	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
BIB	Bibliothécaire	ETPT . . .	Équivalent temps plein travaillé	PPRS . . .	Prime de participation à la recherche scientifique
CA	Conseil d'administration	GBCP . . .	Gestion budgétaire comptable publique	PR	Professeur des universités
CAR	Conseil d'administration restreint	GIPA . . .	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	PRAG . . .	Professeur agrégé
CDD . . .	Contrat à durée déterminée	IFSE . . .	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise	PRCE . . .	Professeur certifié
CDI . . .	Contrat à durée indéterminée	IAT	Indemnité d'administration et de technicité	PREN . . .	Professeur de l'ENSAM
CE	Conseil des études	IFTS . . .	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	RCE	Responsabilités et compétences élargies
CET	Compte Épargne Temps	IGE . . .	Ingénieur d'études	RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
CFP	Congé de formation professionnelle	IGR . . .	Ingénieur de recherche	SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
CHSCT . .	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	INF . . .	Infirmière	SMR . . .	Surveillance médicale renforcée
C-INNOV	Centrale Innovation (filiale ECL)	INM . . .	Indice nouveau majoré	SMS . . .	Surveillance médicale simple
CIA	Complément Indemnitaire Annuel	ITRF . . .	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	TECH . . .	Technicien
CLD	Congé de longue durée	LABEX . .	Laboratoire d'Excellence	VPI	Valeur du point d'indice
		LIA	Laboratoire international associé	UMI	Unité Mixte Internationale
		LRU	Loi relative aux libertés et aux responsabilités des		

ÉCOLE CENTRALE DE LYON
ec-lyon.fr

36, Avenue Guy de Collongue
69134 Écully Cedex

