

# BILAN SOCIAL

2016





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

Le bilan social permet de présenter un panorama de la situation de l'École à travers un certain nombre d'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.

- Contribution de l'ECL à la rédaction du dossier IDEX de Lyon Saint-Etienne, déposé fin novembre
- Signature avec l'état du contrat pluri-annuel 2016-2020 le 30 septembre
- Livraison en octobre de la première tranche du bâtiment Tribologie Mécanique des Matériaux (TMM)

Les principales actions et faits de l'année 2016 ont été les suivants :

- Concrétisation d'un fort portefeuille d'activités de recherche
- Déploiement de l'outil GBCP
- Remise des premiers doubles diplômes avec l'EM Lyon business school

Je remercie le service des ressources humaines ainsi que tous les autres services qui ont permis l'élaboration de ce document de référence.

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



# SOMMAIRE

Qu'est ce qu'un bilan social ? . . . . . 05  
Présentation de l'École Centrale de Lyon . . . . . 06

## 1

1	Les emplois et effectifs . . . . .	08
1.1	Les emplois et effectifs consolidés . . . . .	10
1.2	Les emplois et effectifs d'enseignants et enseignants-chercheurs . . . . .	11
1.3	Les emplois et effectifs BIATSS . . . . .	12
1.4	Les effectifs des personnels de recherche . . . . .	14
1.5	Les personnels hébergés à l'École . . . . .	15

## 2

2	Les personnels . . . . .	16
2.1	Répartition entre agents titulaires et non titulaires . . . . .	17
2.2	Répartition par domaines d'activité . . . . .	18
2.2.1	Les enseignants et enseignants-chercheurs . . . . .	18
2.2.2	Les BIATSS . . . . .	18
2.3	Répartition des enseignants par groupes de section CNU ou par disciplines . . . . .	19
2.4	Démographie . . . . .	20
2.4.1	Démographie de l'ensemble des personnels . . . . .	20
2.4.2	Démographie des enseignants et enseignants-chercheurs . . . . .	21
2.4.3	Démographie des BIATSS . . . . .	22
2.5	Attractivité internationale des personnels d'enseignement et de recherche . . . . .	23

## 3

3	Le temps de travail et les volumes d'enseignement . . . . .	24
3.1	Service des enseignants et enseignants-chercheurs . . . . .	25
3.2	Congé pour recherche et conversion thématique (CRCT) . . . . .	26
3.3	Quotités de travail . . . . .	27
3.4	Compte Épargne Temps (CET) . . . . .	29

## 4

4	La rémunération . . . . .	30
4.1	La rémunération principale . . . . .	31
4.2	Le régime indemnitaire . . . . .	32

4.2.1	Les primes . . . . .	32
4.2.2	Nouvelle bonification indiciaire . . . . .	35

## 5

5	La formation . . . . .	36
5.1	Budget formation . . . . .	37
5.2	Personnels formés par axes de formation . . . . .	37

## 6

6	Mouvements des personnels et promotions . . . . .	40
6.1	Les recrutements des enseignants et enseignants-chercheurs . . . . .	41
6.2	Les mouvements chez les BIATSS . . . . .	41
6.2.1	La mobilité entrante (mutations et concours) . . . . .	41
6.2.2	La mobilité sortante . . . . .	42
6.3	Les promotions . . . . .	43
6.3.1	Les BIATSS . . . . .	43
6.3.2	Les enseignants . . . . .	43

## 7

7	Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité . . . . .	44
7.1	Hygiène et sécurité . . . . .	45
7.2	Médecine de prévention . . . . .	45
7.3	Situations de handicap et accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite (PMR) . . . . .	47
7.4	Accidents de travail, de service, de trajet et maladies professionnelles . . . . .	48
7.5	Absentéisme . . . . .	49

## 8

8	L'action culturelle et sociale . . . . .	52
8.1	L'action sociale . . . . .	53
8.2	La participation aux frais de transport en commun . . . . .	54
8.3	Les relations sociales . . . . .	55
8.3.1	Instances de l'établissement . . . . .	55
8.3.2	Les décharges syndicales - Décret n° 82447 du 28 mai 1982 - Art. 12, 13, 14 et 15 . . . . .	55
8.4	La politique culturelle . . . . .	56
8.5	L'APECLY . . . . .	57
8.6	L'activité sportive . . . . .	58
	Glossaire . . . . .	59

## Qu'est-ce qu'un bilan social ?

Le législateur donne une définition précise du bilan social dans le code du travail :

« Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.



Pour l'École Centrale de Lyon, il s'agit déjà de la neuvième édition.

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
- permettre des éléments de comparaison dans le temps et par rapport aux autres établissements et aux moyennes nationales lorsqu'elles sont disponibles.



# PRÉSENTATION

Créée en 1857 et implantée depuis 1967 à Écully (69), l'École Centrale de Lyon (ECL) est une école d'ingénieurs généralistes scientifiques de forte renommée.

En 2016, L'École Centrale de Lyon entre dans le classement des meilleures écoles et universités du monde par le Times Higher Education (THE) et se positionne 2<sup>ème</sup> établissement français dans la thématique « mécanique » au tout nouveau palmarès ingénierie de Shanghai.

Elle affiche également une excellente position dans le classement de l'Étudiant en défendant une 1<sup>ère</sup> place pour son ouverture à l'international et l'importance de sa recherche. L'École propose une formation « cousue main » pour chaque élève offrant plus de 50 parcours différents pour obtenir son diplôme. Nos élèves bénéficient d'un corps professoral reconnu et de bancs d'essais et d'équipements de recherche uniques en Europe (salles blanches et Phare).

Un Learning Lab et un Fab Lab viennent compléter une offre de formation d'exception sur un campus vert de 17 hectares, entre mer et montagnes au coeur d'une région des plus dynamique.



L'année 2016 fut marquée par un nombre important d'événements. Le Groupe des Écoles Centrale s'est consolidé et agrandi. Après l'École Centrale de Pékin, de Casablanca et d'Hyderabad, c'est à Port-Louis (Afrique Australe) que s'est ouvert, en septembre, la quatrième école internationale. Quelques mois plus tard, Centrale Marseille fêtait les 10 ans de sa création.

La construction de la grande Université de Lyon s'est dessinée tout au long de l'année 2016. Rassembler et donner du sens à l'ensemble des composantes de l'enseignement supérieur du site Lyon Saint-Etienne est un vrai challenge que vient corroborer l'obtention du label initiative d'excellence (IDEX) par l'Université de Lyon le 24 février 2017. Sur le campus, la première tranche de « TMM », une construction entièrement dédiée à la tribologie et mécanique des matériaux a été livrée à la rentrée 2016. La réflexion « Archipel » autour de l'organisation des espaces pour favoriser la convivialité et les échanges sur le campus s'est développée en parallèle d'un projet global ECL 4.0 qui vise à reconfigurer l'établissement pour lui permettre de rivaliser avec les meilleurs établissements en Europe.

Pour l'année universitaire 2015-2016, l'École compte 1 923 étudiants inscrits : 1 500 étudiants ingénieurs, 103 étudiants en masters co-habilités, 176 étudiants préparant un doctorat, 65 étudiants préparant un diplôme d'établissements et 79 étudiants préparant le diplôme commun du programme IDEA. Elle propose également des sessions de formation continue (1145 stagiaires pour 21 150 heures sur l'année civile).

L'École Centrale de Lyon est également un lieu de convergence internationale, avec 165 accords de partenariats dans 35 pays, 66 accords de double diplôme et 10 langues étrangères enseignées. Elle accueille 55 nationalités différentes dans tous les cursus.

**L'excellence scientifique** permet la formation à la recherche et par la recherche. Celle-ci est diversifiée, de haut niveau et concerne 6 unités de recherche toutes labellisées CNRS ainsi que 6 Laboratoires Internationaux associés (Corée, Chine, Brésil, Japon, Espagne et Australie) et 2 Unités Mixtes Internationales de recherche (Québec et Japon).

À côté des liens privilégiés avec la COMUE, avec les établissements du campus Lyon Ouest Écully (CLOE), l'École est également fortement investie dans le Collège des Hautes Études Lyon Sciences (CHELS) créée en 2013 par le Conservatoire National de Musique et de Danse de Lyon (CNSMD), l'École Nationale Supérieure de Lyon (ENS), Sciences Po Lyon, Vetagro Sup et l'École Centrale de Lyon.

L'objectif de cette démarche de rapprochement est de conjuguer les compétences des établissements afin d'offrir aux étudiants des atouts supplémentaires de réussite professionnelle. Modules partagés, conférences, cours communs, MOOC et labos juniors sont autant de synergies et d'expériences renouvelées chaque année avec la même motivation et les mêmes succès.

Source\* : rapport HCERES 2015.

# 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 composé :

- des emplois État délégués par le Ministère, **332 en 2016**
- des emplois rémunérés sur Ressources Propres de l'établissement, **113 en 2016**.

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

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.

Des **vacations** sont également effectuées dans le cadre :

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

**445**  
emplois répartis sur  
les différents plafonds

**L'ensemble des personnels géré par l'École Centrale de Lyon sera traité dans ce bilan social.**

Par ailleurs, l'École accueille des personnels extérieurs : Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Centrale Innovation... qui sont considérés comme personnels hébergés.

*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, y compris 0,76 ETP de congés formation.

Les 332 emplois délégués et financés par le ministère dans le cadre du plafond État sont ventilés comme suit :

- 141 enseignants et enseignants-chercheurs dont 2 emplois de direction et 6 ATER
- 145 BIATSS regroupant les personnels de bibliothèques, ingénieurs administratifs techniques, sociaux et de santé
- 44 personnels de recherche (doctorants contractuels)
- 2 emplois divers (congés de formation...).

Ils sont complétés par 113 emplois financés par les Ressources Propres (RP) de l'établissement :

- 4 enseignants et enseignants-chercheurs
- 43 BIATSS
- 66 personnels de recherche (doctorants, post-doctorants).

### Les emplois

	Emplois état				Emplois RP				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Enseignants et enseignants-chercheurs	133	-	-	133	4	-	-	4	137
Emplois de direction	2	-	-	2	-	-	-	0	2
ATER	6	-	-	6	-	-	-	0	6
BIATSS	52	30	63	145	40	1	2	43	188
Doctorants / post-doctorants	44	-	-	44	66	-	-	66	110
Divers	1	-	1	2	-	-	-	0	2
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>30</b>	<b>64</b>	<b>332</b>	<b>109</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>113</b>	<b>445</b>
%	71,7%	9,0%	19,3%	74,6%	96,7%	0,9%	1,8%	25,39%	

Répartition des ETPT par statut



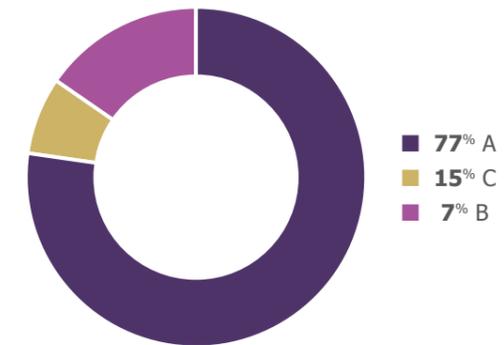
- 33% Enseignants et enseignants-chercheurs
- 1% Emplois de direction
- 1% ATER
- 44% BIATSS
- 21% Doctorants / post-doctorants

## Les effectifs consolidés

	Emplois état				Emplois RP				Total	%
	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
Enseignants et enseignants-chercheurs	127,19	-	-	127,19	4,00	-	-	4,00	131,19	32,70%
Emplois de direction	2,00	-	-	2,00	-	-	-	0,00	2,00	0,50%
ATER	6,49	-	-	6,49	-	-	-	0,00	6,49	1,60%
BIATSS	52,60	28,43	59,80	140,83	34,76	1,08	2,03	37,88	178,71	44,50%
Doctorants / post-doctorants	38,25	-	-	38,25	45,01	-	-	45,01	83,26	20,70%
<b>Total</b>	<b>226,53</b>	<b>28,43</b>	<b>59,80</b>	<b>314,76</b>	<b>83,77</b>	<b>1,08</b>	<b>2,03</b>	<b>86,89</b>	<b>401,65</b>	<b>100%</b>
%				78,40%				21,60%		

Le nombre de BIATSS et d'enseignants/ enseignants-chercheurs rémunérés sur Ressources Propres croît fortement (respectivement +26,3% et +300%).

Répartition des ETPT par catégorie



# 1.2

## Les emplois et effectifs d'enseignants et enseignants-chercheurs

Il s'agit d'emplois de catégorie A, répartis entre enseignants-chercheurs et enseignants.

Les emplois d'enseignants-chercheurs :

- 34 professeurs des universités (PR)
- 75 maîtres de conférences (MCF)
- 3 enseignants associés (PAST), exerçant une activité privée à titre principal, recrutés à mi-temps (6 personnes en fonction)
- 6 attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), pouvant être recrutés à mi-temps

Les emplois d'enseignants :

- 16 professeurs de second degré agrégés (PRAG), 4 certifiés (PRCE ou PLP), tous affectés dans le supérieur
- 1 professeurs de l'ENSAM (PREN)
- 2 personnels de direction

141

enseignants-chercheurs et enseignants

## Données annuelles calculées sur la base des ETPT annuels

	Postes budgétaires 01/09/2016	ETPT Affectés 2016	ETPT RP 2016	%
Direction	2	2,00	-	1,4
professeurs*	34	33,39	-	24,1
Maîtres de conférences*	75	71,33	1,00	53,2
PAST	3	2,17	-	2,1
ATER	6	6,49	-	4,3
Total enseignants-chercheurs	120	115,38	1,00	85,1
Enseignants du second degré	21	19,47	3,00	14,9
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>134,85</b>	<b>4,00</b>	<b>100</b>

\*dont invités

## 1.3 Les emplois et effectifs BIATSS

Il s'agit d'emplois de catégorie A, B et C.

- 6 **personnels de bibliothèque** qui comprennent 1 conservateur et 1 bibliothécaire (cat. A), 4 bibliothécaires assistants spécialisés (cat. B)
- 122 **Ingénieurs Techniciens de Recherche et de Formation** qui comprennent 9 ingénieurs de recherche et 23 ingénieurs d'études (cat. A), 13 assistants ingénieurs (cat. A), 21 techniciens (cat. B), 56 adjoints techniques (cat. C)
- 18 **personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale** et de l'Enseignement Supérieur (AENES) qui comprennent 1 directeur général des services, 1 agent comptable et 3 attachés d'administration (cat. A), 5 secrétaires administratifs (cat. B), 8 adjoints administratifs (cat. C)
- 1 **personnel de santé** de type infirmier (cat. A).



**147**  
personnels de bibliothèque,  
ingénieurs administratifs  
techniques, sociaux et de santé

## L'évolution des emplois de BIATSS de 2014 à 2016

	2014				2015				2016				Moyenne ECL	Répartition Nationale 2016
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
Bibliothèque	2	4	-	6	2	4	-	6	2	4	-	6	4,1%	8,2%
ITRF	37	22	60	119	46	20	58	124	45	21	56	122	83,0%	70,5%
AENES	6	5	11	22	5	5	8	18	5	5	8	18	12,2%	20,6%
Santé	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	0,7%	0,7%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>71</b>	<b>148</b>	<b>54</b>	<b>29</b>	<b>66</b>	<b>149</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>64</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
%	31%	21%	48%	100%	36%	19%	44%	100%	36%	20%	44%	100%		

La filière ITRF est surreprésentée dans l'établissement (+13%) par rapport à la répartition nationale.

## Données annuelles calculées sur la base des ETPT annuels

	ETPT 2016		
	Etpt affectés financés État	Etpt financés sur RP	Total ETPT
Bibliothèque	5,80	2,00	7,80
ITRF	119,40	34,88	147,60
AENES	14,63	-	20,00
Personnel de santé	1,00	1,00	2,00
<b>Total</b>	<b>140,83</b>	<b>37,88</b>	<b>178,71</b>



**4,7%**  
ETPT affectés financés  
sur Ressources Propres

# 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 :

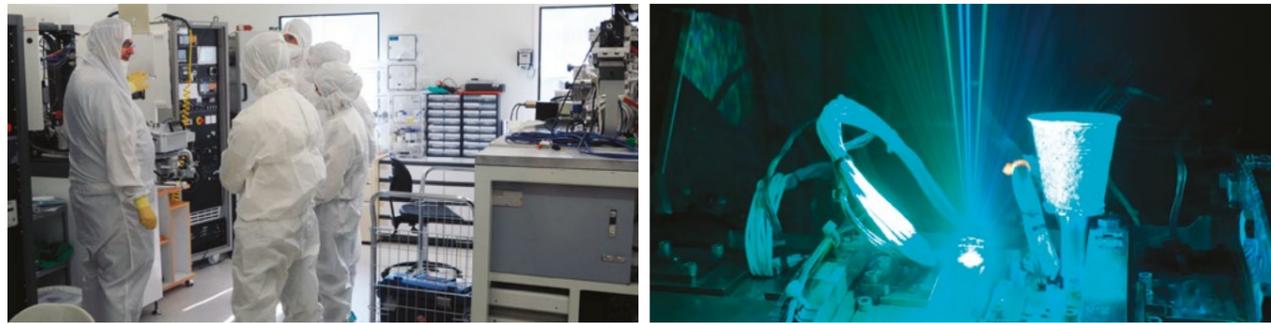
- **doctorants** qui préparent une thèse dans un laboratoire de l'École
- personnels rémunérés sur **contrats de recherche** pour des personnes ayant obtenu leur thèse, communément appelés post-doctorants, ou d'agents non titulaires recherche de type BIATSS.

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.**

Avec le développement des financements sur appels à projets de la recherche, le volume d'agents recrutés se maintient à un niveau très élevé. Cette tendance s'inscrit dans la durée et démontre la vitalité de ce secteur à l'École.



# 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 :

- 100 agents du **Centre National de la Recherche Scientifique** (28 directeurs de recherche, 26 chargés de recherche, 38 ingénieurs techniciens et administratifs, 3 doctorants, 5 post-doctorants ou chercheurs)
- 88 personnels de **C-Innov** (soit 47,57 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 2,3 ETP
- 7 personnes hébergées dans le cadre des LabEx.

D'autres personnels employés dans des établissements appartenant à la Communauté d'Universités et d'Établissements (COMUE) sont accueillis tout ou partiellement à l'École dans le cadre des laboratoires de recherche.



	ETPT 2014			ETPT 2015			ETPT 2016		
	État	Ressources Propres	Total	État	Ressources Propres	Total	État	Ressources Propres	Total
Doctorants	42,83	24,22	67,05	39,79	26,75	66,54	38,25	24,79	63,04
Contrats de recherche	-	21,95	21,95	-	22,48	22,48	-	26,22	26,22
<b>ETPT Total</b>	<b>42,83</b>	<b>46,17</b>	<b>89,00</b>	<b>39,79</b>	<b>49,23</b>	<b>89,02</b>	<b>38,25</b>	<b>51,01</b>	<b>89,26</b>
Nbre de personnes physiques	57	71	128	40	81	121	39	88	127

Répartition des effectifs des personnels de recherche



- 43 % État
- 57 % Ressources Propres

# 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.

Elle met également en place un plan de résorption des emplois précaires sur une période de quatre années prolongée de 2 ans par la loi 2016-483 du 20/04/2016 dite loi déontologie (jusqu'en 2018).

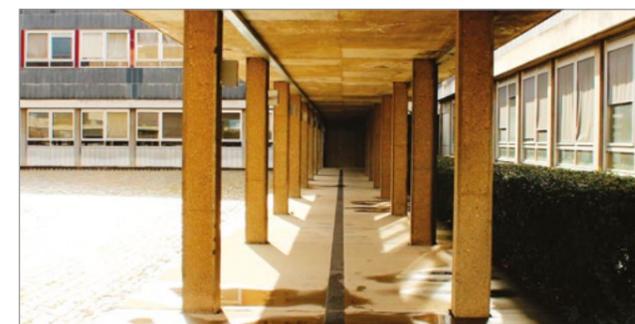
**Les agents répondant aux critères de cette loi pourront bénéficier de recrutements réservés ou bien d'une transformation en CDI de leur contrat.** En 2016, 2 personnes ont été concernées par cette mesure.



La loi « Sauvadet » a rappelé les conditions de recours aux contractuels.

### Répartition des personnels BIATSS

	2014				2015				2016			
	Titulaires	Contractuels CDI	Contractuels CDD	Total	Titulaires	Contractuels CDI	Contractuels CDD	Total	Titulaires	Contractuels CDI	Contractuels CDD	Total
Catégorie A	41	5	24	70	51	8	24	83	53	8	20	81
Catégorie B	32	4	0	36	29	2	0	31	30	2	0	32
Catégorie C	61	0	9	70	61	0	6	67	58	0	5	63
Total	134	9	33	176	141	10	30	181	141	10	25	176
<b>Total (%)</b>	<b>76%</b>	<b>5%</b>	<b>19%</b>	<b>100%</b>	<b>78%</b>	<b>6%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>	<b>80%</b>	<b>6%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>
Part des non titulaires		25%				22%				20%		



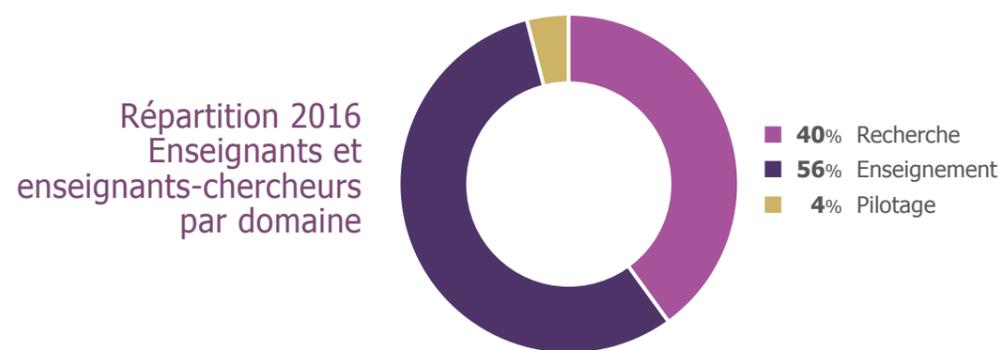
## 2.2 Répartition par domaines d'activité

### 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.



### 2.2.2 Les BIATSS

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

62% 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	ATER	2° degré	Total	
Droit, économie et gestion								
II	5							
	Sciences économiques	-	1	-	-	-	1	
	Sciences de gestion	-	1	3	-	-	4	
Lettres et sciences humaines								
IV	16							
	Psychologie, Psychologie clinique, Psychologie sociale	-	1	-	-	-	1	
	Philosophie	-	1	-	1	-	2	
Sciences								
V	26							
	Mathématiques appliquées et applications des math.	3	6	-	-	-	9	
	Informatique	2	5	-	2	-	9	
VI	28							
	Milieux denses et matériaux	2	7	-	0,5	-	9,5	
VIII	31							
	Chimie théorique, physique, analytique	1	4	-	0,5	-	5,5	
	Chimie des matériaux	3	5	-	-	-	8	
IX	60							
		Mécanique, génie mécanique, génie civil	17	25	2	1	-	45
	61							
		Génie informatique, automatique et traitement du sign énergétique, génie des procédés	1	6	-	1	-	8
	Électronique, optronique et systèmes	-	1	-	-	-	1	
	Épistémologie, histoire des sciences et des techniques	4	9	-	1	-	14	
	202							
	Lettres modernes (français langues étrangères)	-	-	-	-	1	1	
Disciplines du second degré	421							
		Allemand	-	-	-	-	2	2
	422							
		Anglais	-	-	-	-	3	3
	426							
		Espagnol	-	-	-	-	1	1
	429							
		Italien	-	-	-	-	1	1
	1100							
	Sciences économiques et sociales	-	-	-	-	1	1	
1414								
	Génie mécanique	-	-	-	-	4	4	
1415								
	Génie électrique	-	-	-	-	2	2	
1900								
	Éducation physique et sportive	-	-	-	-	3	3	
9985 9987								
	Disciplines mécaniques ENSAM	-	-	-	-	1	1	
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>72</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>137</b>	



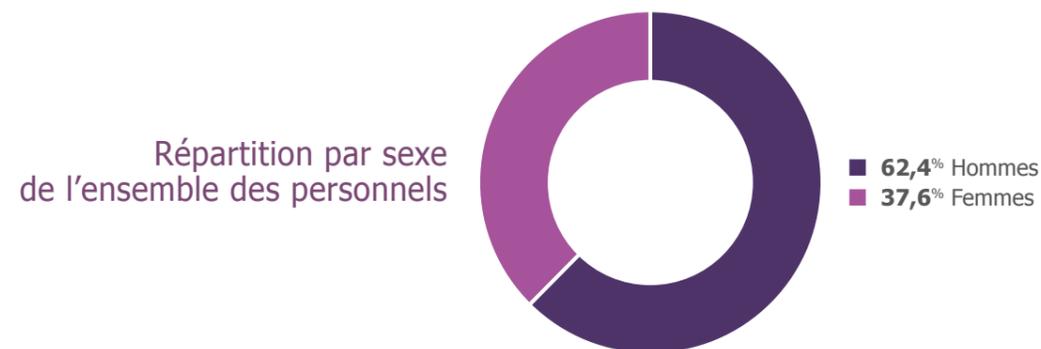
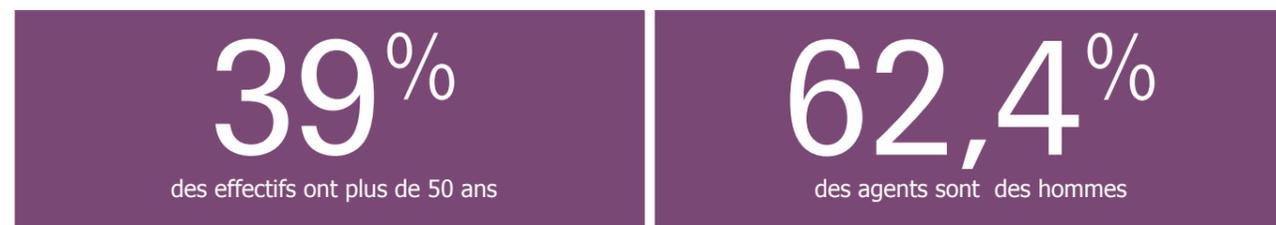
## 2.4 Démographie

### 2.4.1 Démographie de l'ensemble des personnels

La pyramide des âges ci-dessous représente l'ensemble des personnels de l'École tous statuts confondus hors agents contractuels.

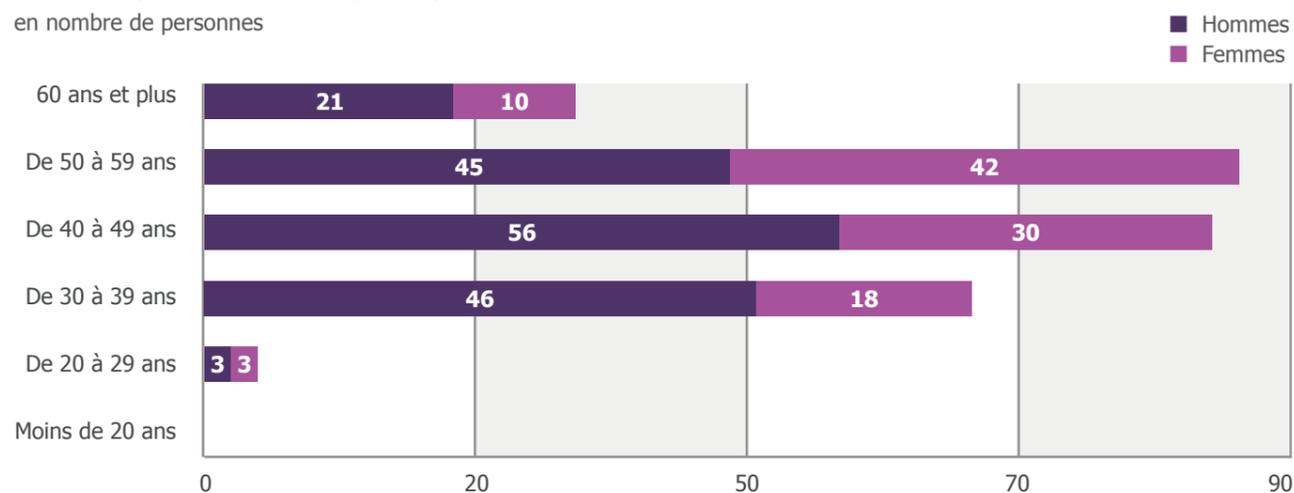
	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2014	47 ans et 4 mois	48 ans et 2 mois	47 ans et 7 mois	46 ans et 1 mois	48 ans et 10 mois	47 ans et 6 mois
2015	47 ans	48 ans et 6 mois	47 ans et 7 mois	46 ans et 3 mois	49 ans et 5 mois	47 ans et 7 mois
2016	47 ans et 3 mois	48 ans et 9 mois	47 ans et 10 mois	47 ans et 1 mois	50 ans et 2 mois	49 ans et 2 mois

43,1% des effectifs ont plus de 50 ans soit 118 personnes (66 hommes et 52 femmes). **L'évolution de l'âge moyen** des hommes et des femmes est identique (+ 3 mois). En 2016, les effectifs sont répartis équitablement autour de l'âge médian de 49 ans. La féminisation de l'établissement, tout personnel confondu, reste stable (37,9% en 2015, 37,6% en 2016).



#### Effectifs par tranche d'âge et par sexe

en nombre de personnes



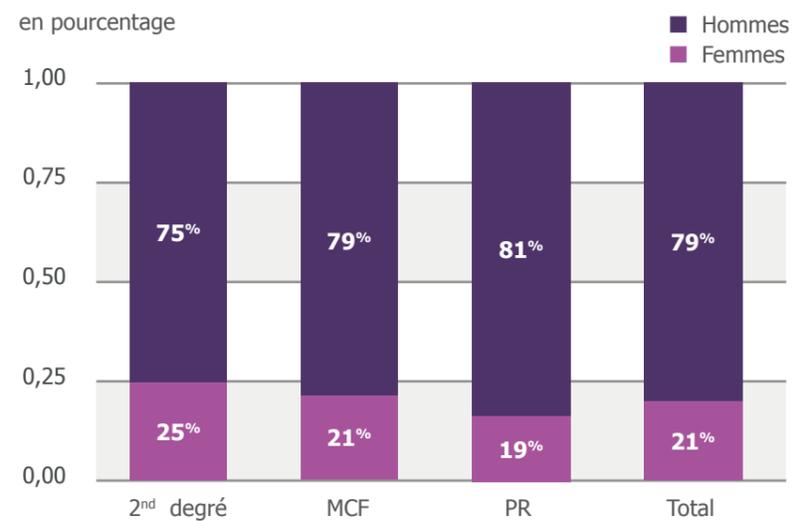
### 2.4.2 Démographie des enseignants et enseignants-chercheurs

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2014	47 ans et 1 mois	45 ans et 10 mois	46 ans et 11 mois	45 ans et 8 mois	45 ans et 7 mois	45 ans et 7 mois
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

L'âge moyen des enseignants et enseignants-chercheurs continue de progresser.

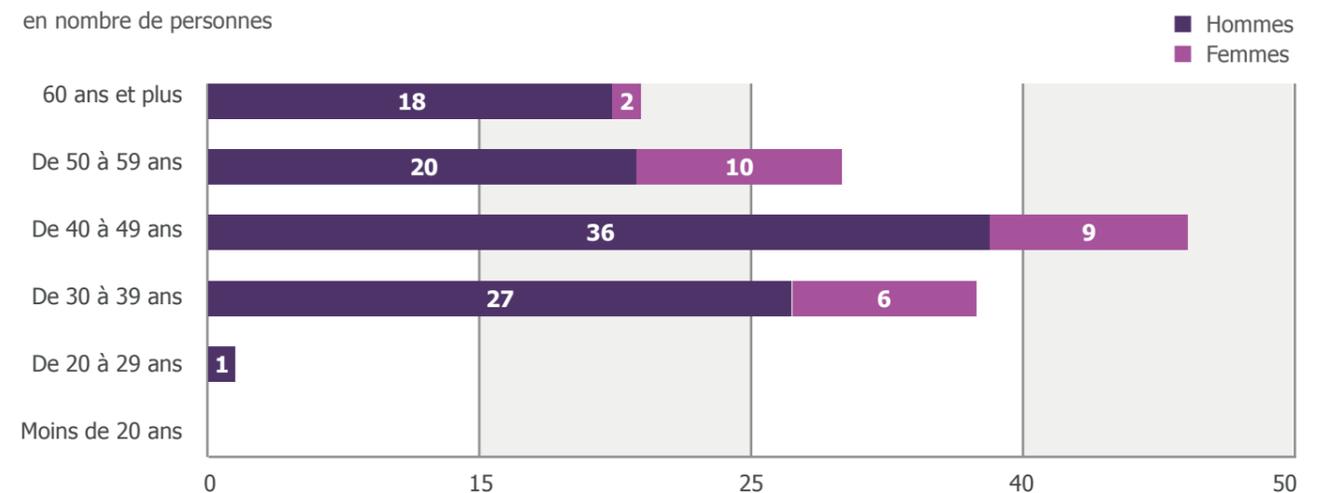
#### Répartition par sexe des enseignants et enseignants-chercheurs

en pourcentage



#### Enseignants et enseignants-chercheurs (hors ATER) par tranche d'âge et par sexe

en nombre de personnes



## 2.4.3 Démographie des BIATSS

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2014	47 ans et 6 mois	49 ans et 2 mois	48 ans et 4 mois	46 ans et 7 mois	49 ans et 8 mois	49 ans
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

L'évolution de l'âge moyen et de l'âge médian, similaire sur l'année 2016, s'explique par la faible mobilité des effectifs BIATSS.

### Répartition par sexe des BIATSS

en pourcentage

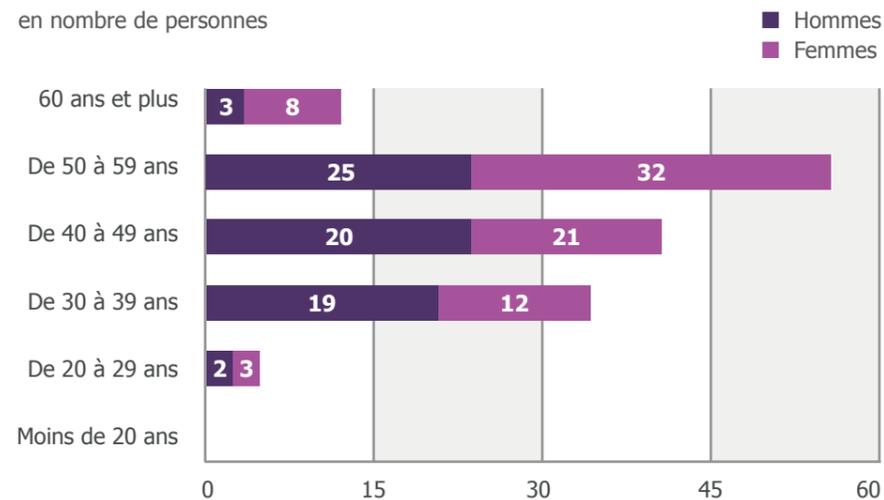


**45%**  
des postes à responsabilité sont occupés par des femmes.

**28,3%**  
des agents ont moins de 40 ans.

### BIATSS par tranche d'âge et par sexe

en nombre de personnes

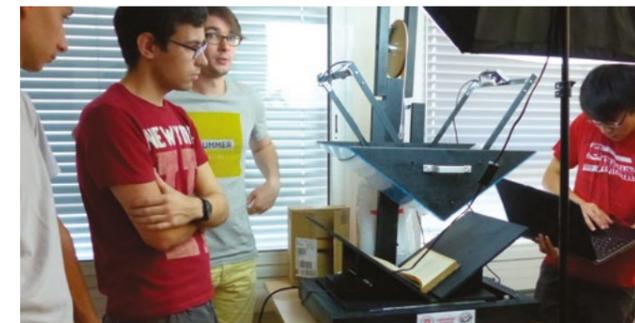


**39,3%**  
Part des effectifs âgés de 50 à 59 ans.

## 2.5 Attractivité internationale des personnels d'enseignement et de recherche

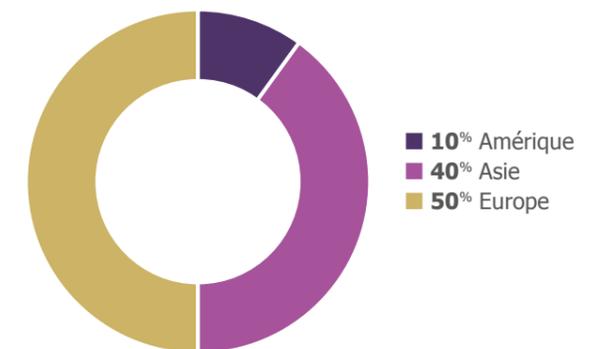
Les personnels recensés comprennent l'ensemble des effectifs ayant exercé pendant au moins un mois dans l'année à l'École Centrale de Lyon.

	Nombre de personnes physiques dans l'année	Personnes physiques de nationalité étrangère	% De nationalité étrangère
Enseignants et enseignants-chercheurs	145	17	12%
Enseignants invités	14	14	100%
Contrats de recherche (doctorants, post-doctorants, allocataires de recherches, contractuels doctorants)	127	38	30%
<b>Nombre de personnes physiques hors BIATSS</b>	<b>286</b>	<b>69</b>	<b>24%</b>

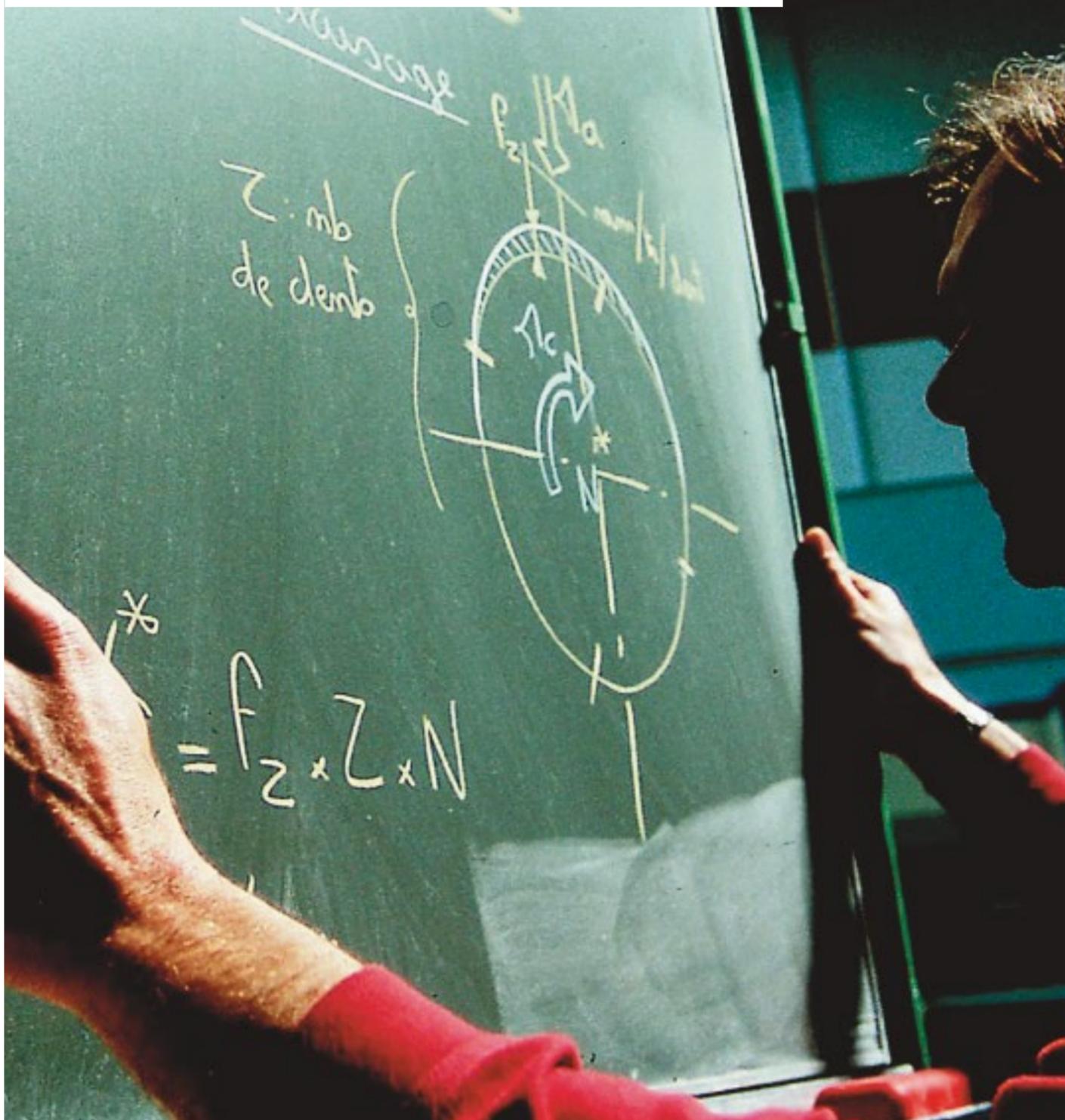


**13%**  
d'augmentation des personnels enseignants et enseignants-chercheurs de nationalité étrangère

Origine géographique des enseignants invités



# LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES VOLUMES D'ENSEIGNEMENT



## 3.1

### Service des enseignants et enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs ont une double fonction d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions de l'enseignement supérieur.

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

Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente et pour moitié d'une activité de recherche.

Sur cette base et conformément à l'article 7 du décret no 84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif. Les différentes activités pouvant être converties en équivalences horaires d'enseignement sont décrites dans un référentiel.

Les maîtres de conférences nouvellement recrutés bénéficie d'une modulation : 64 HETD de décharge à répartir sur une durée maximale de 3 ans.

Les enseignants du second degré doivent effectuer un service annuel de 384 heures TD ou toute combinaison équivalente.



### Potentiel théorique d'enseignement

	Corps	2014			2015			2016		
		Service annuel	Effectifs	Potentiel	Service annuel	Effectifs	Potentiel	Service annuel	Effectifs	Potentiel
Second degré	Enseignants	1152	23	8 832	1152	24	9 216	1152	23	8 832
Supérieur	PR	192	33	6 336	192	33	6 336	192	33	6 336
	MCF	192	75	14 400	192	73	14 016	192	74	14 208
	ATER temps plein	192	-	-	192	6	1 152	192	8	1 536
	ATER mi-temps	96	12	1 152	96	1	96	96	-	-
	PAST	96	6	576	96	4	384	96	5	480
<b>Total</b>			<b>149</b>	<b>31 296</b>		<b>141</b>	<b>31 200</b>		<b>145</b>	<b>31 392</b>

En 2015-2016, les décharges accordées au titre du référentiel hors activités maquettes pédagogiques s'élèvent à 3 283 HETD (périmètre identique).

Si on tient compte de l'intégralité des activités pédagogiques intégrées dans la maquette (tutorat, accompagnement de projet,...) entraînant une reconnaissance de service, ce chiffre s'élève à 8 938 HETD soit **28,46% du potentiel total**.

## Volume d'heures complémentaires

	2014		2015		2016	
Heures complémentaires réalisées par des personnels ECL						
Enseignants-chercheurs ECL	6 444	68%	6 887	73%	7 602	73%
Permanents	592	6%	436	5%	776	7%
Enseignants second degré ECL	2 484	26%	2 089	22%	2 010	19%
Total heures complémentaires	9 520	100%	9 412	100%	10 388	100%
Vacations complémentaires réalisées par des intervenants externes						
Enseignants-chercheurs	672	9,01%	364	4,79%	591	6,82%
Enseignants second degré	808	10,84%	657	8,65%	1 259	14,52%
Chargés d'enseignement vacataires	5 423	72,78%	6 134	80,72%	6 327	72,98%
Agents temporaires vacataires	549	7,37%	444	5,84%	490	5,65%
Conférenciers	-	0,00%	-	-	2	0,02%
Total vacations complémentaires	7 452	100%	7 599	100%	8 669	100%
Total général en heures TD	16 971	100%	17 011	100%	19 057	100%

## Coûts 2016 des heures complémentaires

Catégories	Coût hors charges	Coût charges
Heures complémentaires des personnels internes	447 063,18 €	479 203,41 €
Heures complémentaires des personnels externes	335 276,99 €	429 182,35 €
Moniteurs étudiants	36 752,61 €	52 636,33 €
Total général	819 092,78 €	961 022,09 €

# 6,42%

d'augmentation du coût total des heures complémentaires

Valeur HETD en 2016 : 41,16 €.

Valeur d'une heure de monitorat étudiant en 2016 : 10,64 €.

L'École emploie également des moniteurs étudiants pour des tâches d'accompagnement des élèves.

En 2016, 3 492,35 heures ont été réalisées par ces moniteurs.

## 3.2

### Congé 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.**

	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Établissement	2	2	1
CNU	-	-	-

## 3.3

### Quotités de travail

# 23

personnels BIATSS (13%) ont choisi d'exercer leur activité à temps partiel.

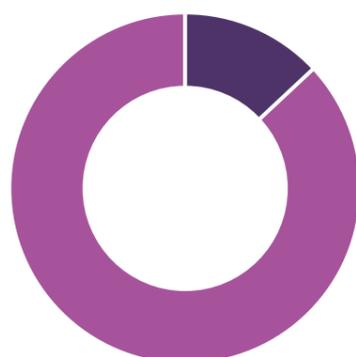
Ce pourcentage est un légère progression mais le nombre d'hommes à temps partiel reste stable. La quotité la plus fréquemment choisie reste le 80% (4 jours).



## 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	3	-	-	4	26,67%
ITRF	-	1	-	1	1	10	-	-	13	10,92%
Santé	-	2	-	-	-	-	-	-	2	100%
Contractuels	-	-	-	-	1	2	-	-	3	8,33%
Enseignants et enseignants-chercheurs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	
% des effectifs	1,69%		0,56%		8,99%		0%			12,92%

Répartition par sexe des temps partiels



■ 13% Hommes  
■ 87% Femmes

Répartition des temps partiels par catégories



■ 52% A  
■ 35% B  
■ 13% C

80%

quotité la plus fréquemment demandée

87%

des temps partiels concernent les femmes

## 3.4 Compte épargne temps (CET)

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

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

**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).

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 1er 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.

7,5%

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

	2014	2015	2016
Nombre de jours épargnés	69	171	88
Nombre de jours versés au régime RAFP	0	0	0
Nombre de personnes indemnisées	6	11	6
Nombre de jours indemnisés	57	98	45
Montant total indemnisé	5 190 €	10 930 €	4 245 €
Solde de jours CET	708	723	762
Nombre de BIATSS disposant d'un CET	54	57	53
<b>Nombre moyen de jours par CET</b>	<b>13,11</b>	<b>13,39</b>	<b>14,11</b>
% de biatss disposant d'un CET	30,7%	32,4%	29,8%

**En 2016, on note une baisse de 7% des épargnants.**

Le nombre de jours épargnés au titre de l'année 2016 diminue de 48,5% et le nombre de jours indemnisés de 45%. En revanche, le solde progresse de 13,8%.

Montant indemnisé par catégorie de personnel



■ 65% A  
□ - B  
■ 35% C

# 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 55,8969 € au 1<sup>er</sup> juillet 2016).

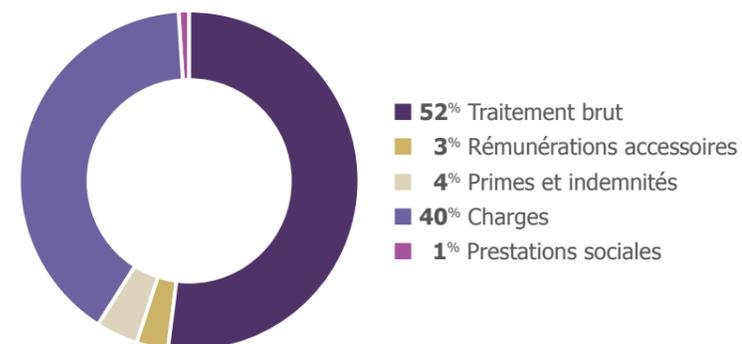
- **Le salaire brut moyen** s'élève à 37 559 € pour l'ensemble des corps, soit 3 130 € mensuel. Ce chiffre est en baisse de 1,43% par rapport à l'année précédente. Il est supérieur de 4,9% à la dernière valeur connue pour la fonction publique (2 982 € en 2013).
- **Le salaire brut médian** : cet indicateur permet d'atténuer l'influence perturbatrice des valeurs extrêmes enregistrées. En 2016, la rémunération brute annuelle médiane s'élève à 29 406,18 €, soit un montant brut mensuel de 2 451 € en hausse de 5,8%.
- **La rémunération moyenne** :
  - des enseignants-chercheurs et enseignants continue à progresser (+ 3,6%) mais plus lentement qu'en 2015 ce qui coïncide avec la baisse du GVT.
  - des personnels BIATSS est en hausse de 3,2% du fait de l'arrivée de plusieurs lauréats de concours ou de mutations parmi les agents de catégorie A.

### Rémunération brute par catégorie

	Brut annuel				Brut mensuel			
	Moyen 2015	Moyen 2016	Médian 2015	Médian 2016	Moyen 2015	Moyen 2016	Médian 2015	Médian 2016
Enseignants-chercheurs et enseignants	51 521 €	53 427 €	47 127 €	47 397 €	4 293 €	4 452 €	3 927 €	3 950 €
BIATSS	29 741 €	30 725 €	25 136 €	25 942 €	2 478 €	2 560 €	2 095 €	2 162 €
Catégorie A	40 843 €	39 058 €	34 959 €	33 417 €	3 404 €	3 255 €	2 913 €	2 785 €
Catégorie B	28 428 €	28 258 €	27 490 €	26 300 €	2 369 €	2 355 €	2 291 €	2 192 €
Catégorie C	23 965 €	23 568 €	21 330 €	21 334 €	1 997 €	1 964 €	1 778 €	1 778 €
Personnel de recherche	23 927 €	25 344 €	24 296 €	24 296 €	1 994 €	2 112 €	2 025 €	2 025 €

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.

Répartition de la masse salariale 2016



D'autres dépenses connexes la composent également et correspondent pour l'essentiel à des prestations sociales. Le montant de la masse salariale constatée en 2016 s'élève 25 659 831 € soit 77,74% des dépenses constatées (source compte financier 2016). La masse salariale a augmenté de 0,39% entre 2015 et 2016. 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 2016, il représente 1,37% de la masse salariale. En 2016, le taux employeur de la pension civile (retraite de la fonction publique hors militaires) est stabilisé à 74,28%. La cotisation salariale augmente de 0,40 points soit 9,94% et sera portée progressivement à 11,10% en 2020 pour se rapprocher du taux du privé.



## 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 2016 et 11 agents de l'École en ont bénéficié (6 enseignants-chercheurs et 5 BIATSS) pour un montant de 13 226,37€.

### 4.2.1 Les primes

L'année 2016 a été marquée par la mise en place effective du RIFSEEP pour la filière administrative.

#### Filière administrative et technique

##### AENES - Personnels de bibliothèque et personnels de santé

- 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 à l'agent comptable et le directeur général des services.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), second volet du RIFSEEP, est versé une fois par an en décembre.
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) est versée aux autres personnels de bibliothèque et de santé de catégorie B.
- La prime de fonctions et de résultats (PFR) se décompose en deux parties liées aux fonctions occupées et aux résultats obtenus. Elle remplace l'IFTS pour les attachés d'administration et les secrétaires administratifs.

##### ITRF

- La prime de participation à la recherche scientifique (PPRS).

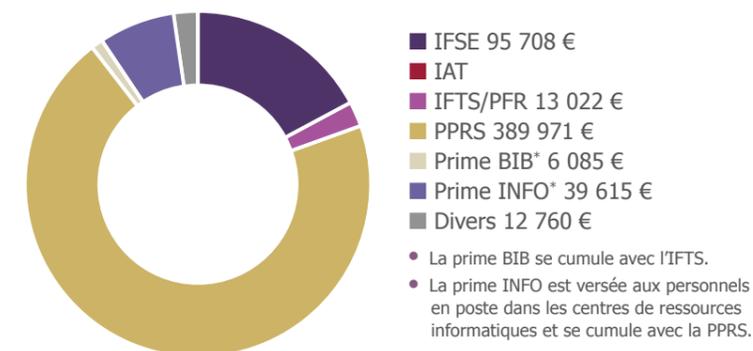
**Les primes des BIATSS représentent 13,8% de la rémunération brute accordée aux agents toutes catégories confondues.**

**Les disparités selon le sexe des agents** du montant moyen des primes accordées (toutes primes confondues) aux BIATSS se résorbent en 2016.

L'écart entre le montant moyen des hommes et des femmes passe de 9,4% à 2,2% en 2016. Ce resserrement s'explique par la revalorisation de l'IFSE en lien avec la cotation des postes au bénéfice de la filière administrative où les femmes sont surreprésentées.

Le montant moyen des primes perçues par les BIATSS est de 3 668,01 €.

Montant moyen annuel des différentes primes BIATSS



### Montant moyen des différentes primes BIATSS

	2014			2015			2016		
	Montant	Bénéficiaire	Montant agent	Montant	Bénéficiaire	Montant agent	Montant	Bénéficiaire	Montant agent
IFSE (PPCR)	0 €	0	0 €	0 €	0	0 €	95 708 €	16	6 058 €
IAT	30 468 €	11	2 675 €	23 536 €	10	2 392 €	0 €	0	0 €
IFTS / PFR	48 599 €	13	3 743 €	48 208 €	13	3 743 €	13 022 €	6	2 245 €
PPRS	349 284 €	103	3 391 €	363 226 €	104	3 491 €	389 971 €	115	3 400 €
Prime BIB	6 082 €	5	1 267 €	6 082 €	5	1 267 €	6 085 €	5	1 268 €
Prime INFO	39 393 €	9	4 476 €	39 497 €	9	4 488 €	39 615 €	9	4 502 €
Divers	88 525 €	4	22 131 €	61 238 €	3	20 413 €	12 760 €	2	6 380 €
<b>Total</b>	<b>473 826 €</b>	<b>145</b>		<b>541 786 €</b>	<b>143</b>		<b>557 162 €</b>	<b>152</b>	

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 d'enseignement supérieur et de recherche**) d'un montant annuel global de 161 778,09 € soit 1 234,95 € pour un personnel à temps plein.
- 54 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.
- 13 enseignants-chercheurs bénéficient également de **primes de charge administrative** d'un montant total de 39 764,52 €<sup>1</sup>.

Au total, l'ensemble des primes octroyées à cette catégorie de personnel s'élève à 413 469,52 € soit un montant global comparable à celui des personnels BIATSS.

Si l'on tient compte des activités décomptées dans le référentiel enseignants qui relevaient auparavant des primes de responsabilités pédagogiques (pour rappel référentiel = 3 283 HETD soit 135 128 €), le montant s'élèverait à 548 597,52 €.

Le montant moyen des primes perçues par les enseignants, enseignants-chercheurs et ATER est de 4 187,77 €.

<sup>1</sup> 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	2nd degré	ATER	Nombre Bénéficiaires	Montant / personne
PCA	39 764,52 €	8 533,84 €	31 230,68 €	-	-	13	3 058,81 €
PRES	161 778,09 €	88 481,62 €	41 125,26 €	24 746,37 €	7 424,84 €	131	1 234,95 €
PEDR/PES	211 926,91 €	110 250,00 €	101 676,91 €	-	-	54	3 924,57 €
<b>Total</b>	<b>413 469,52 €</b>	<b>207 265,46 €</b>	<b>174 032,85 €</b>	<b>24 746,37 €</b>	<b>7 424,84 €</b>		

## 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.
- 18 NBI pour responsabilité technique : personnels de catégories A et B.
- 11 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 39 233,31 € pour 34 personnes soit un montant moyen mensuel de 94,08 €.



# 5,51%

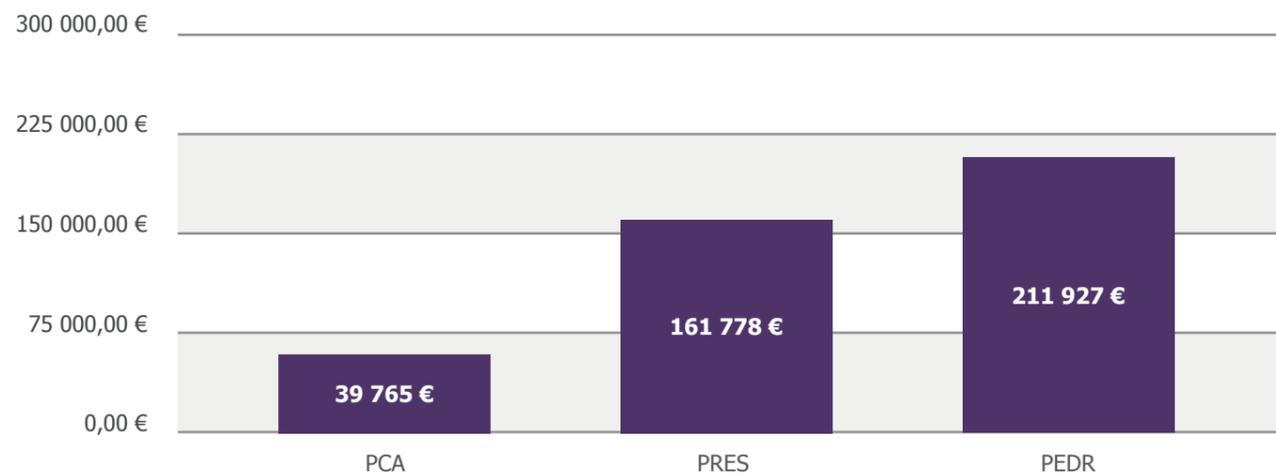
de la rémunération globale accordée aux enseignants et enseignants-chercheurs est constituée de primes



# 36

NBI qui représentent un total de 740 point d'indice

## Montants annuels des primes versées aux enseignants et enseignants-chercheurs



La répartition des différentes primes fait apparaître une part importante consacrée aux primes des maîtres de conférences et aux professeurs des universités, respectivement 5,43% et 6,83% de la rémunération globale, par rapport à la part des primes dédiée aux ATER et 2<sup>nd</sup> degré qui bénéficient uniquement de la prime d'enseignement supérieur.



# LA FORMATION



## 5.1 Budget formation

Chaque année, l'École Centrale élabore un plan de formation auquel se rajoutent les formations interministérielles coordonnées par la préfecture (SAFIRE) et les formations mutualisées dans le cadre de la COMUE (CONVERGENCE).

Celles-ci sont gratuites pour les personnels de l'établissement. En contrepartie, l'École s'engage à organiser des sessions. Dans ce cadre, en 2016, l'École Centrale a organisé 3 formations et 1 parcours constitué de 6 modules.

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

Les dépenses de formation se décomposent en frais de formations (69 209 €), frais de missions (12 887 €), logistique (1 185 €) et frais de concours (2 730 €), soit 86 010 € avec un taux de réalisation de 96%.

Lorsque le coût des rémunérations des stagiaires est intégré, le total consolidé s'élève à 225 221 €. Ce chiffre, en augmentation de 4% s'explique notamment par la mise en place de la GBCP impliquant de nombreuses formations à destination des gestionnaires.

L'établissement ouvre également ses formations, dans la limite des places disponibles, aux personnels hébergés à l'École (C-Innov, CNRS, COMUE...)



275  
personnes formées

## 5.2 Personnels formés par axes de formation

275 personnels de l'École ont été formés sur l'année 2016 ce qui représente 763 présences en formation soit une moyenne de 2,7 formations par personne.

Le plan de formation privilégie la professionnalisation des personnels et des formations ciblées en interne avec des thématiques professionnelles (ex : habilitations électriques, principe budgétaire et comptable, applications de la sphère Cocktail...)

Un congé de formation professionnelle (CFP) a été accordé en 2016.

31 agents ont suivi des formations interministérielles ou mutualisées organisées à l'extérieur de l'établissement. L'École a accueilli 33 agents des autres établissements, membres de l'Université de Lyon.

**5 761 heures de formation ont été dispensées en 2016.**

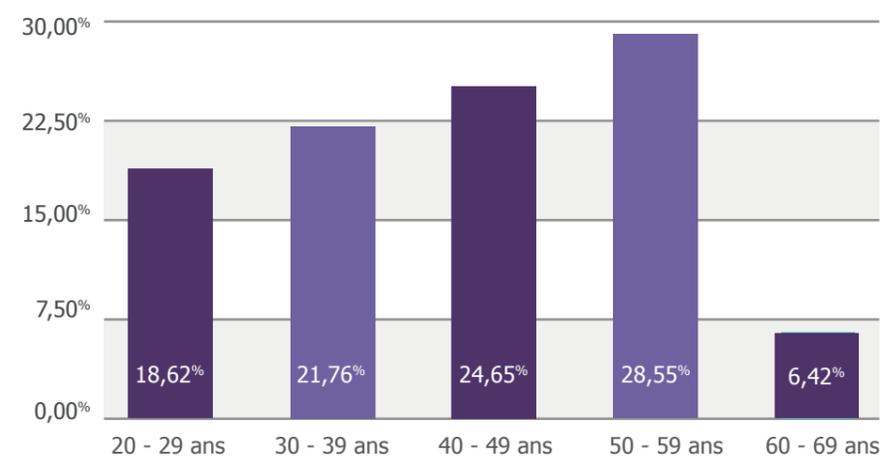


17%  
d'augmentation du nombre  
de formations moyen  
par personne

Axes de formation	2014		2015		2016	
	Présents	Nombre Heures	Présents	Nombre Heures	Présents	Nombre Heures
Langues étrangères	14	104	54	453,50	60	613,00
Hygiène et sécurité	224	1936	181	1 078,00	244	1 069,25
Bureautique et applications informatiques, informatique	93	345	90	609,50	154	781,75
Applications de gestion	29	51	42	192,50	95	364,50
Bureautique	64	294	34	187,00	56	329,00
Langage, bases de données, systèmes et réseaux	-	-	14	230,00	3	88,25
Formation métiers	268	1788	245	1 742,08	398	2 911,00
Achats publics	33	102	10	39,00	2	17,00
Bibliothéconomie et documentation	1	75	6	44,00	9	54,00
Colloques, congrès, conférences	10	141	2	12,00	79	246,00
Communication et accueil des publics	7	114	2	71,00	2	24,00
Développement durable	4	42	3	32,50	25	208,00
Développement personnel	-	-	2	28,00	-	-
Environnement professionnel et suivi des politiques publiques	9	60	5	39,00	19	105,50
Formation de formateurs	-	-	16	49,00	6	40,00
Formations juridiques	1	18	11	150,00	-	-
Formations scientifiques	8	72	2	36,00	5	72,00
Gestion de l'étudiant	6	132	21	185,00	3	76,00
Gestion des ressources humaines et du personnel	44	216	1	6,00	33	636,00
Gestion et comptabilité	12	152,5	21	172,50	21	157,50
Gestion du patrimoine	-	-	3	17,33	1	15,00
Gestion et comptabilité	117	582,5	114	516,75	136	427,25
Maintenance des équipements et installations	-	-	10	179,00	4	28,00
Management et organisation du travail	16	81	16	165,00	38	551,00
Technologies d'information et de communication	-	-	-	-	15	253,50
Préparation diplômes ou concours	12	131,5	58	309,00	60	386,00
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>4 304,50</b>	<b>628</b>	<b>4 192,08</b>	<b>916</b>	<b>5 761,00</b>

## Répartition des formations en fonction des âges

en pourcentage



## Répartition par sexe



■ 52% Hommes  
■ 48% Femmes

La répartition des effectifs formés, par classe d'âge, correspond à celle de la pyramide des âges exception faite des classes extrêmes.

La répartition des formations entre hommes et femmes est relativement équilibrée ce qui démontre une participation active de l'ensemble des personnels.

Les formations liées aux différentes réformes explique la forte présence de personnels de catégorie A dans cette répartition ainsi que les formations hygiène sécurité ciblant essentiellement les personnels de laboratoires (Ingénieurs, Enseignants).

**35%**  
des personnes formées ont plus de 50 ans

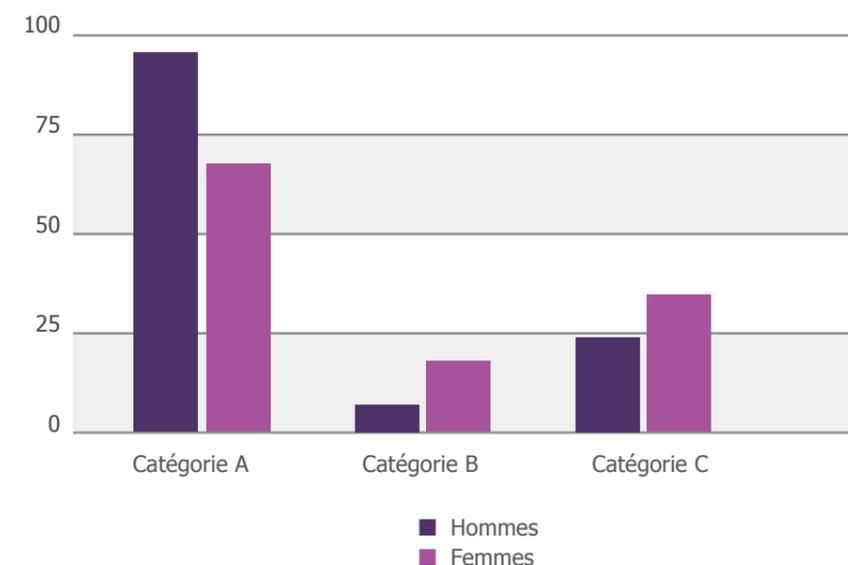


**5 761**

heures de formation dispensées

## Répartition par sexe et catégorie

en nombre de personnes



## Stagiaires internes



■ 66% A  
■ 11% B  
■ 24% C

# MOUVEMENT DES PERSONNELS ET PROMOTIONS



## 6.1

### Les recrutements des enseignants et enseignants-chercheurs

	2014					2015					2016				
	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	11	8	Ext.	H	1	5	5	Int.	H	-	-	-	-	-
	1	9	8	Int.	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1	9	7	Ext.	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	-	-	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	-	-	-	-	-	-	-
Maîtres de conférence	1	22	18	Int.	H	1	111	105	Ext.	H	1	28	20	Ext.	H
	1	43	37	Ext.	H	1	57	45	Ext.	H	1	63	52	Ext.	F
	1	11	10	Ext.	H	1	21	16	-	-	1	63	56	Ext.	H
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>76</b>	<b>65</b>	-	-	<b>3</b>	<b>189</b>	<b>166</b>	-	-	<b>4</b>	<b>182</b>	<b>154</b>	-	-

# 45

candidats en moyenne par postes

L'École demeure sensiblement plus attractive dans ses recrutements que les établissements de même typologie (source PERSE) pour les MCF (45,5/15,4\*).

25% des recrutés sont des femmes.

\*Typologie ECL

## 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 sont organisés régionalement et les concours de catégorie 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	-	-	-	1	1	1	-	-	-	1	1	1	0	3
	Emplois réservés (Sauvadet)	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
	Mutations	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	1	-	3	-
	Détachement	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-
	Total fonctionnaires	-	-	-	2	2	1	3	-	-	5	2	1	5	3
Recrutements contractuels		-	-	-	3	-	2	-	-	-	3	-	-	3	2
<b>Total ECL</b>		-	-	-	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	-	-	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

**62%**  
des nouveaux entrants sont des femmes

## 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 Sortants	Retraite	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
	Mobilité	-	-	-	-	2	1	-	-	2	1
	Départ volontaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total fonctionnaires	-	-	-	-	2	1	1	1	3	2
Départ de contractuels		-	-	-	-	-	-	2	1	2	1
<b>Total ECL</b>		-	-	-	-	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

Le taux de mobilité diminue fortement (-46,6%) car les départs en retraite des fonctionnaires ont été moins nombreux. Toutefois, le taux de mobilité vers d'autres établissements, bien que numériquement faible, est en forte hausse.

**3**

départs concernent des mobilités vers d'autres établissements

## 6.3 Les promotions

### 6.3.1 Les BIATSS

		Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Promouvables	Homme	Femme	Ratios promus / promouvables
Liste d'aptitude	ADJENES	SAENES Classe Normale		0	6	-	-	0%
	SAENES	Attaché		0	2	-	-	0%
	ATRF	Technicien		1	41	1	-	2%
	Technicien	ASI		0	15	-	-	0%
	ASI	IGE		1	5	1	-	20%
Tableau d'avancement	IGE	IGR		0	14	-	-	0%
	ADJENES 2 <sup>ème</sup> Classe	ADJENES 1 <sup>ère</sup> Classe		0	0	-	-	0%
	ADJENES 1 <sup>ère</sup> Classe	ADJENES Principal 2 <sup>ème</sup> Classe		0	2	-	-	0%
	ADJENES Principal 2 <sup>ème</sup> Classe	ADJENES Principal 1 <sup>ère</sup> Classe		1	3	-	1	33%
	SAENES Classe Normale	SAENES Classe Supérieure		0	2	-	-	0%
	SAENES Classe Supérieure	Saenes Classe Exceptionnelle		0	1	-	-	0%
	Attaché	Attaché Principal		0	2	-	-	0%
	Attaché Principal	Attaché Hors Classe		1	1	1	-	100%
	ATRF 2 <sup>e</sup> Classe	ATRF 1 <sup>ère</sup> Classe		3	11	1	2	27%
	ATRF 1 <sup>ère</sup> Classe	ATRF principal 2 <sup>e</sup> Classe		0	4	-	-	0%
	ATRF principal 2 <sup>e</sup> Classe	ATRF principal 1 <sup>ère</sup> Classe		2	8	-	2	25%
	Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieure		1	3	1	-	33,3%
	Technicien Classe Supérieure	Technicien Classe Exceptionnelle		0	3	-	-	0%
	IGE 2 <sup>e</sup> Classe	IGE 1 <sup>ère</sup> Classe		1	5	-	1	20%
	IGE 1 <sup>ère</sup> Classe	IGE Hors Classe		0	0	-	-	0%
IGR 2 <sup>e</sup> Classe	IGR 1 <sup>ère</sup> Classe		1	1	1	-	100%	
Examen professionnel	Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieure		1	-	1	-	-
	ADJENES 1 <sup>ère</sup> Classe	ADJENES Principal 2 <sup>e</sup> Classe		1	-	-	1	-
<b>Total</b>				<b>14</b>	<b>46</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	

**14**

agents parmi les BIATSS promus au grade ou corps supérieur.

Ce taux de promotion est en forte progression (+ 55,5%).

### 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		2	Tableau d'avancement	2	0	33,3%
PR 1 <sup>ère</sup> Classe		PR Classe Exceptionnelle 1		0	Tableau d'avancement	0	0	0%
PR 2 <sup>e</sup> Classe		PR 1 <sup>ère</sup> Classe		2	Tableau d'avancement	1	1	25%
MCF Classe Normale		MCF Hors Classe		4	Tableau d'avancement	1	3	44%
<b>Total</b>				<b>8</b>		<b>50%</b>	<b>50%</b>	

Le taux de promotion élevé renforce la répartition atypique des effectifs d'enseignants-chercheurs de l'école avec une proportion de professeurs classe exceptionnelle deux fois supérieure à celle des établissements de même typologie. Le taux de promotion est équilibré entre homme et femme et dépassent largement la répartition femme/homme connue (80% pour les hommes et 20% pour les femmes).

# 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 18,56% des heures de formations effectuées en 2016.

Dans le cadre des directives ministérielles liées à l'état d'urgence, l'établissement a organisé 8 sessions d'initiation aux gestes de premiers secours (2h) dispensées par une infirmière de l'École et un agent de prévention dont nous saluons l'implication dans ces actions.

	2014	2015	2016
Nombre de stagiaires	224	181	244
Nombre d'heures de formation	1 936,00	1 078,00	1 069,25

L'établissement a consacré 2 517€ à la formation des membres du CHSCT (2,93% du budget formation).



# 38

personnels formés  
aux gestes de premiers secours

## 7.2 Médecine de prévention

Le médecin de prévention, présent au pôle médical de l'école le mardi de 9 heures à 17 heures, 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 réintégré 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 et ne demandant pas un suivi annuel 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 109 016 € à la médecine de prévention<sup>1</sup> des personnels. 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 une attention particulière accordée au suivi des convocations ainsi que la rédaction d'un courrier en anglais à destination des doctorants, le taux d'absentéisme aux visites médicales a augmenté de 4 points en 2016 (17 %).

<sup>1</sup> Hors coûts des locaux.



**280**  
agents examinés par le médecin de prévention

Bilan annuel d'activité	2014	2015	2016
Effectif soumis à la médecine de prévention	407	428	418
Effectif non soumis à une surveillance particulière	295	312	301
Effectif soumis à une surveillance particulière	112	116	117
Handicapés	20	22	20
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	81	84	85
EPS			
Espaces verts			
Travail de nuit			
Risques biologique (infirmières et laboratoires)			
Risques chimiques (agent chimique dangereux, CMR)			
Agents souffrant de pathologies	11	12	12
Examens périodiques	147	138	162
Salariés SMR (décrets, arrêtés, handicapés, mineurs...)	92	75	80
Salariés SMS	55	63	82
Examens non périodiques	124	138	118
Visites d'embauche	75	85	55
Visites de pré-reprise à l'initiative du salarié	1	0	0
Visite de reprise	10	12	20
Visite occasionnelle	38	41	43
<b>Total des examens cliniques</b>	<b>271</b>	<b>276</b>	<b>280</b>

**138 806**  
euros de dépenses  
consacrées à la santé

L'établissement a consacré 29 789,86 € à la médecine préventive des étudiants. Ce montant inclus les frais de rémunération du médecin et d'une psychologue.

En 2016, 320 étudiants ont été vus en visite médicale et 78 étudiants suivis par la psychologue (179 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'emploi. 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 (5,69%) 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 une personne par l'intermédiaire d'un ESAT pour l'équivalent de 0,5 ETP.

Coût aménagement postes de travail	Payé
Étude ergonomique	2 040,00 €
Aménagement de postes	4 321,75 €
Prothèses auditives	2 586,37 €
<b>Total</b>	<b>8 948,12 €</b>

Par ailleurs, l'École a réalisé des actions de compensation du handicap pour un total de 8 948,12 €.

**24**  
agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

**X3**  
le taux d'emploi des BOE est le triple de celui de l'enseignement supérieur

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

	2014		2015		2016	
	Nombre de BOE	Taux d'emploi	Nombre de BOE	Taux d'emploi	Nombre de BOE	Taux d'emploi
Enseignants - Chercheurs et Enseignants	1	0,68%	1	0,69%	1	0,70%
BIATSS	23	13,37%	23	12,78%	23	12,85%
Doctorants - Post-doctorants	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>5,90%</b>	<b>24</b>	<b>5,69%</b>	<b>24</b>	<b>5,67%</b>



**5,67%**  
de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

## 7.4 Accidents de travail, de service, de trajet et maladies professionnelles

En 2016 le nombre total des accidents rejoint le niveau habituel après une année 2015 atypique.

### Évolution des accidents de 2014 à 2016

	2014		2015		2016	
	Nombre déclaré	Jours arrêts	Nombre déclaré	Jours arrêts	Nombre déclaré	Jours arrêts
Accidents de travail ou de service	10	207	4	33	7	140
Accidents de trajet	3	0	0	0	2	69
Maladie professionnelle	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>207</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>209</b>

**9%**

nombre d'accidents de travail de service

## 7.5 Absentéisme

L'absentéisme incompressible concerne 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 (18 en 2016).

**Le taux d'absentéisme apparent est de 4,61%. Les variations sont importantes selon les catégories d'emplois.**

- 2 659 jours soit 6,67% pour les BIATSS
- 674 jours soit 2,08% pour les enseignants-chercheurs, enseignants et personnels de recherche

La comparaison est cependant difficile du fait de la différence des deux statuts.



**4,61%**  
de taux d'absentéisme apparent

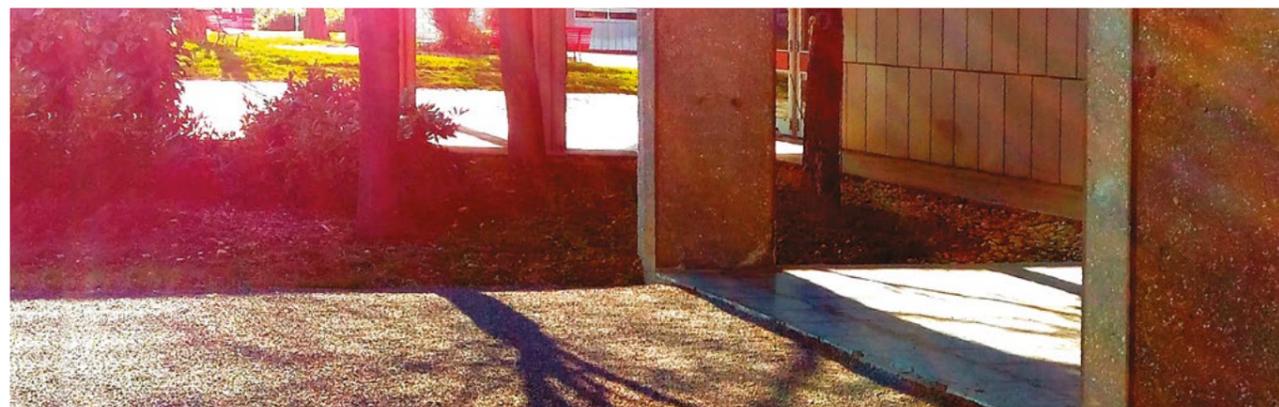
Types d'absence	2014		2015		2016	
	Nombre d'agents	Jours d'arrêts	Nombre d'agents	Jours d'arrêts	Nombre d'agents	Jours d'arrêts
<b>Accidents de travail</b>						
Accidents de travail ou de service	10	207	4	33	7	140
Accidents de trajets	3	-	-	-	2	69
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>207</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>209</b>
<b>Grèves</b>						
Absences grèves	-	-	4	4	18	18
<b>Absences injustifiées</b>						
Absences injustifiées	-	-	-	-	-	-
<b>Absences maladie ordinaire</b>						
Congés de maladie ordinaire	62	1 618	64	1 106	70	1 342
Congés de maladie pour non titulaires	17	230	16	237	21	311
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>1 848</b>	<b>80</b>	<b>1 343</b>	<b>91</b>	<b>1 653</b>
<b>Autres absences longue durée</b>						
Congés de longue durée (CLD)	-	-	1	331	1	366
Congés de longue maladie (CLM) ou grave maladie	3	775	5	674	3	496
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>775</b>	<b>6</b>	<b>1 005</b>	<b>4</b>	<b>862</b>
<b>Absences liées à la vie de famille</b>						
Congés maternité	5	413	6	593	5	377
Congés d'adoption	-	-	-	-	-	-
Congés de paternité	5	55	6	66	13	143
Congés pathologiques	-	-	-	-	1	14
Congés pour garde d'enfants	29	69,5	33	61,5	28	57
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>538</b>	<b>45</b>	<b>721</b>	<b>47</b>	<b>591</b>
<b>Total absentéisme</b>	<b>134</b>	<b>3 367,5</b>	<b>139</b>	<b>3 105,5</b>	<b>169</b>	<b>3 333</b>
<b>Total absentéisme</b>	<b>92</b>	<b>2 055</b>	<b>88</b>	<b>1 380</b>	<b>118</b>	<b>1 880</b>

Méthode de calcul :

3 333 jours\* 5/7 = 2 380,71 jours qui divisés par 224 jours travaillés en 2016 représentent 10,63 emplois à temps plein<sup>2</sup>, soit un coût total de 56 704,69 €<sup>3</sup> 10,63 = 602 668,13 €

<sup>2</sup> Chiffre arrondi à la valeur inférieure.

<sup>3</sup> Le coût moyen 2016 correspond au coût moyen réel constaté à l'École Centrale.



Après une année de baisse, 2016 est marquée par une hausse notable de l'absentéisme de 7%.

Malgré une diminution conséquente des jours d'arrêts d'absences de longue durée (- 14%) et de ceux liées à la vie de famille (-18%), les absences pour maladie ordinaire augmentent fortement autant en nombre de jours (+ 23%) qu'en nombre d'agents (+ 14%).

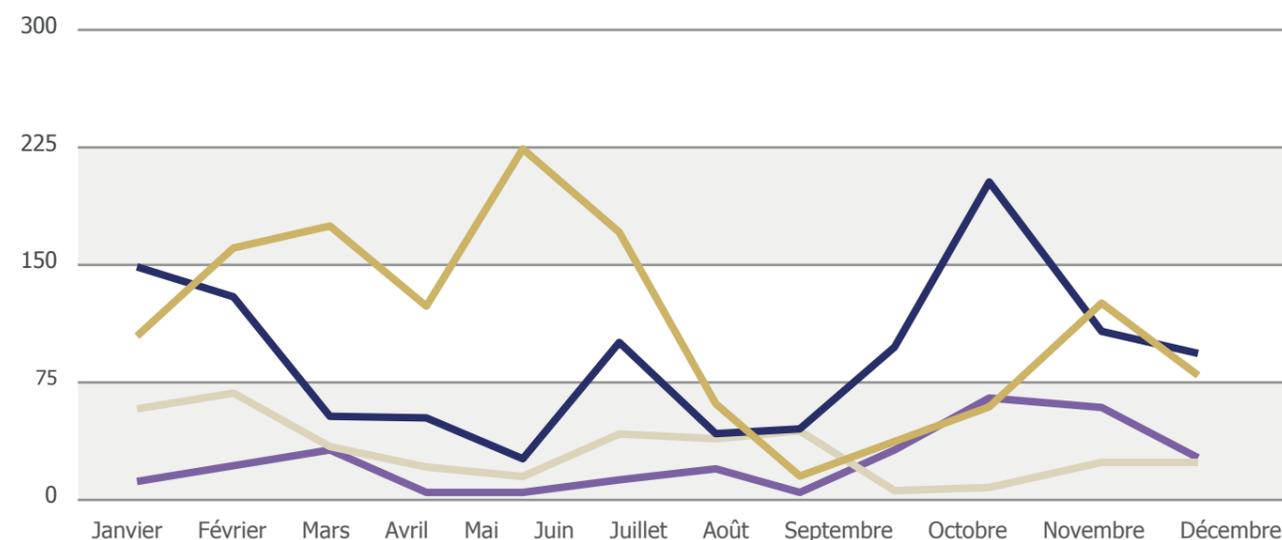
L'année 2016 a connu de nombreuses réformes gouvernementales entraînant des mouvements de grève nationaux. Cela explique le nombre croissant de jours de grèves recensés (4 à 18 jours).



**339 938,82 €**  
coût de l'absentéisme compressible en 2016

Évolution mensuelle des arrêts maladie ordinaire

en nombre de jours



- Nombres de jours en 2015 - Titulaire
- Nombres de jours en 2016 - Titulaire
- Nombres de jours en 2015 - Contractuel
- Nombres de jours en 2016 - Contractuel

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 2016, 6 personnes ont bénéficié de ce dispositif (3 en télétravail ordinaire et 3 en télétravail médical) sur 9 demandes déposées. 83% du télétravail concerne des femmes.

# L'ACTION CULTURELLE ET SOCIALE



## 8.1 L'action sociale

Depuis 2008, l'établissement a mis en place un budget d'action sociale destiné à l'origine aux agents sur Ressources Propres ne pouvant bénéficier des prestations rectorales, puis étendu à l'ensemble du personnel depuis le passage aux RCE.

En 2016, l'établissement a renouvelé sa participation aux frais de restauration des personnels pour maintenir le tarif payé au restaurant universitaire à 4 € pour les personnels ayant un INM inférieur à 466 et à 5,5 € pour les autres.

L'assistante sociale, mise à la disposition de l'établissement par la société INTERFACE, est présente dans les locaux de l'École deux fois par mois et rencontre les agents sur rendez-vous.

28 personnes ont été reçues par l'assistante sociale en 2016 donnant lieu à 48 entretiens physiques, 1 visite à domicile ainsi que des échanges par mail et téléphone.

L'objectif du service social est d'amorcer un dialogue, de faciliter la communication avec l'agent et de lui proposer des pistes de travail, un appui et des solutions face aux problèmes rencontrés.

Une permanence de la MGEN est également organisée dans l'établissement 3 fois par an afin de faciliter les démarches auprès de cette caisse de sécurité sociale et également de renseigner les adhérents pour toute question liée à la mutuelle.

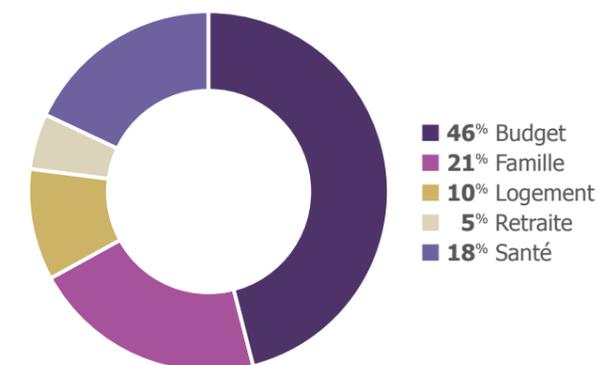


131 085 €  
de budget d'action sociale

### Prestations sociales

	2014		2015		2016	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Allocations parents d'enfants handicapés	2	3 160 €	3	3 000 €	1	1 910,00 €
Secours versés par l'ECL	7	3 315 €	2	6 435 €	4	2 055,98 €
Restauration	15 812 passages	15 286 €	15 998 passages	16 504 €	11 199 passages	13 932,35 €
Séjours vacances famille					2	269,18 €

### Motifs d'intervention



En 2016, l'École a organisé son 1<sup>er</sup> café de sensibilisation au handicap réunissant 14 personnes.

## 8.2

### 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 €.

Le succès de cette mesure ne se dément pas. L'action engagée auprès du Sytral a permis de mettre en place une offre de transport renforcée avec la création d'une nouvelle navette entre le campus Lyon Ouest et le centre commercial Écully Grand Ouest durant la pause méridienne.

En 2016, le nombre de bénéficiaires a augmenté de 4% renforçant la tendance croissante du recours aux transports en commun des personnels de l'École.

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

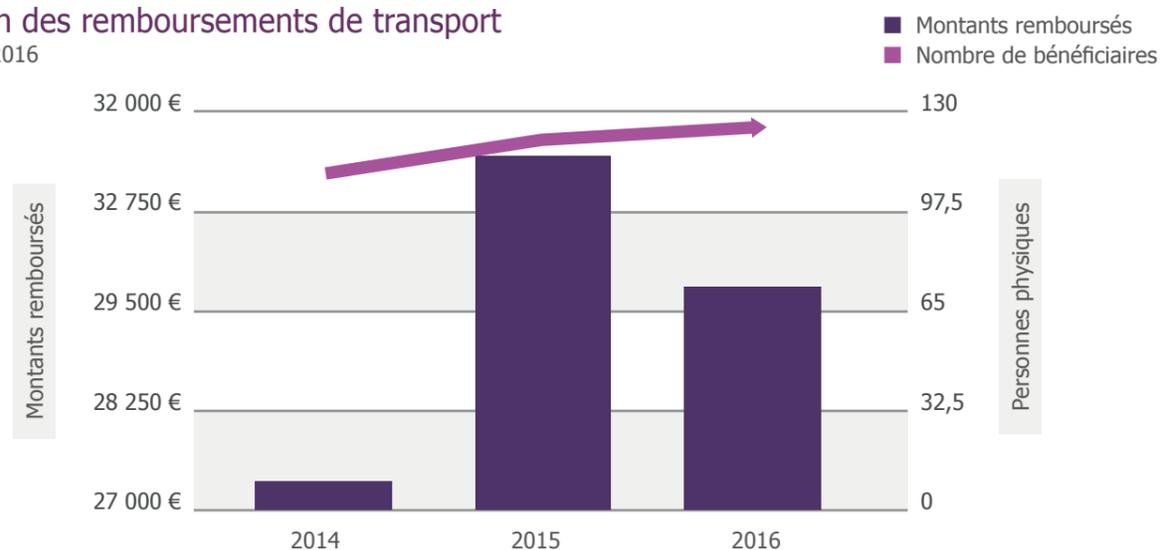
	2014		2015		2016	
	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel
Total	104	27 443 €	122	31 415,63 €	127	29 913 €
% de l'effectif total	26%		29%		31%	
Montant moyen	263,90 €		257,50 €		235,50 €	



# 235,50 €

le montant moyen annuel de remboursement de transport

#### Évolution des remboursements de transport de 2014 à 2016



## 8.3

### Les relations sociales

#### 8.3.1

##### Instances de l'établissement

#### Nombre de réunions des instances

Instances	2014	2015	2016
CA Conseil d'administration	4	4	4
CAR Conseil d'administration restreint	7	5	5
CS Conseil scientifique	14	9	9
CE Conseil des études	4	5	5
CT Comité technique	3	4	4
CPE Commission paritaire d'établissement	5	5	5
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.

#### 8.3.2

##### Les décharges syndicales (décret n° 82447 du 28 mai 1982 - art. 13, 14, 16)

Les représentants syndicaux de l'établissement bénéficient d'autorisations spéciales d'absences et de décharges d'activités pour un total de 1 120 heures.

Corps	Catégorie	2014	2015	2016
ITARF	A	0,10	0,10	0,10
ITARF	C	0,60	0,60	0,60



# 1120

heures de décharges syndicales accordées

## 8.4 La politique culturelle

L'année 2016 a été marquée par deux grands événements qui ont fédéré l'ensemble de la communauté Centralienne.

- 10<sup>ème</sup> anniversaire de la bibliothèque Michel Serres.
- le « Meal'ing pot », organisé dans le cadre d'un PaR, a rassemblé 800 Centraliens autour d'un repas multiculturel et de stands permettant d'apprécier la diversité et la richesse des cultures présentes sur le campus.

L'année a été jalonnée par d'autres moments de rencontre et de partage comme les soirées « jeu vidéo », organisées avec le club Serial Gamers ou l'atelier de « papel picado » animé par une enseignante d'Espagnol qui ont permis aux participants de se retrouver dans une ambiance ludique.

Plusieurs visites commentées de grands musées lyonnais ont été proposées à l'ensemble de la communauté Centralienne (Musée des Confluences, du Musée d'art contemporain et du Musée des beaux-arts de Lyon).

Cette ouverture sur l'art s'est traduite également par l'organisation de conférences de découverte sur le campus, en partenariat avec le BDA dans le cadre de la Semaine des arts.

7 expositions ont été présentées à la bibliothèque comme l'exposition « Science ET BD : Sophie et les mystérieuses momies dorées » conçue avec **Roberto Vargiolu** du laboratoire, l'exposition « Projet Innovation sociale & Art à 2 temps » organisée avec le Programme IDEA et l'artiste Inger **Cathrine Winsnes** ou encore l'exposition « Latinos » du photographe **Jean-Claude Martinez**.

Les Centraliens ont pu participer à 17 animations culturelles tout au long de l'année 2016.

La soirée d'anniversaire du 22 mars a réuni les élèves et personnels de l'École pour un grand spectacle animé par les clubs : la fanfare, le club Théâtre, le club Hip hop, le club Danse, le club Musique, le club Cirque et le club Impro.



## 8.5 L'APECLY

L'Apeclly (association des personnels de l'École Centrale de Lyon) fait découvrir, développe, anime et organise des activités culturelles, sportives ainsi que diverses manifestations.

En 2016, l'APECLY compte 157 adhérents (+33% par rapport à 2015) dont 50 pratiquent une activité sportive sur le campus (gymnase, tennis,...).

L'APECLY propose divers services à l'ensemble de ses adhérents (prêt de DVD, prêt de cafetière, caisse d'aide exceptionnelle, vente de billets de cinéma). En 2016, 409 places de cinéma ont été vendues aux adhérents démontrant le fort succès de cette opération.

L'année 2016 a été marquée par l'organisation de différentes activités vivement appréciées par les adhérents. La fête de Noël attire de plus en plus de personnels au fil des années. En 2016, 105 enfants et petits-enfants ont participé prouvant l'intérêt et l'attachement des adhérents pour cette manifestation. Le voyage de fin d'année s'est déroulée à Waliby et connaît toujours une forte fréquentation.

Enfin, le concours de pétanque, organisé le premier vendredi de juillet, a marqué la fin de l'année. Cette activité, très appréciée s'est terminée par une soirée sur le thème indien. Cette manifestation a séduit les adhérents puisque le nombre d'inscrits a augmenté de 23% et atteint les 63 personnes.

Elle accueille l'ensemble des personnels les mardis et jeudis de 12 h à 13 h 30 dans son local ou régulièrement dans le déambulateur 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.



157  
adhérents à l'APECLY

## 8.6 L'activité sportive

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

Certaines activités sont accessibles aux personnels de l'École par le biais d'une adhésion individuelle à l'APECLY.

Le sport est réellement ancré au sein de l'École. Il participe à l'émancipation, la responsabilisation et l'épanouissement physique et moral des étudiants. Se dépasser, travailler en équipe, respecter et être tolérant... autant de valeurs connues dans le sport et transposables dans leur future vie professionnelle.

En 2016, l'École est classée 47<sup>ème</sup> au classement général des 450 Associations Sportives des Universités et 2<sup>ème</sup> des École Centrale derrière Nantes.

L'École compte parmi ses étudiants, un champion de France universitaire sur 10 km route et de belles places d'honneur en basket, volley ou en handball.

De belles réussites démontrant le travail et l'implication des étudiants et de leurs professeurs.



# GLOSSAIRE

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

ÉCOLE CENTRALE DE LYON  
ec-lyon.fr

36, Avenue Guy de Collongue  
69134 Écully Cedex

