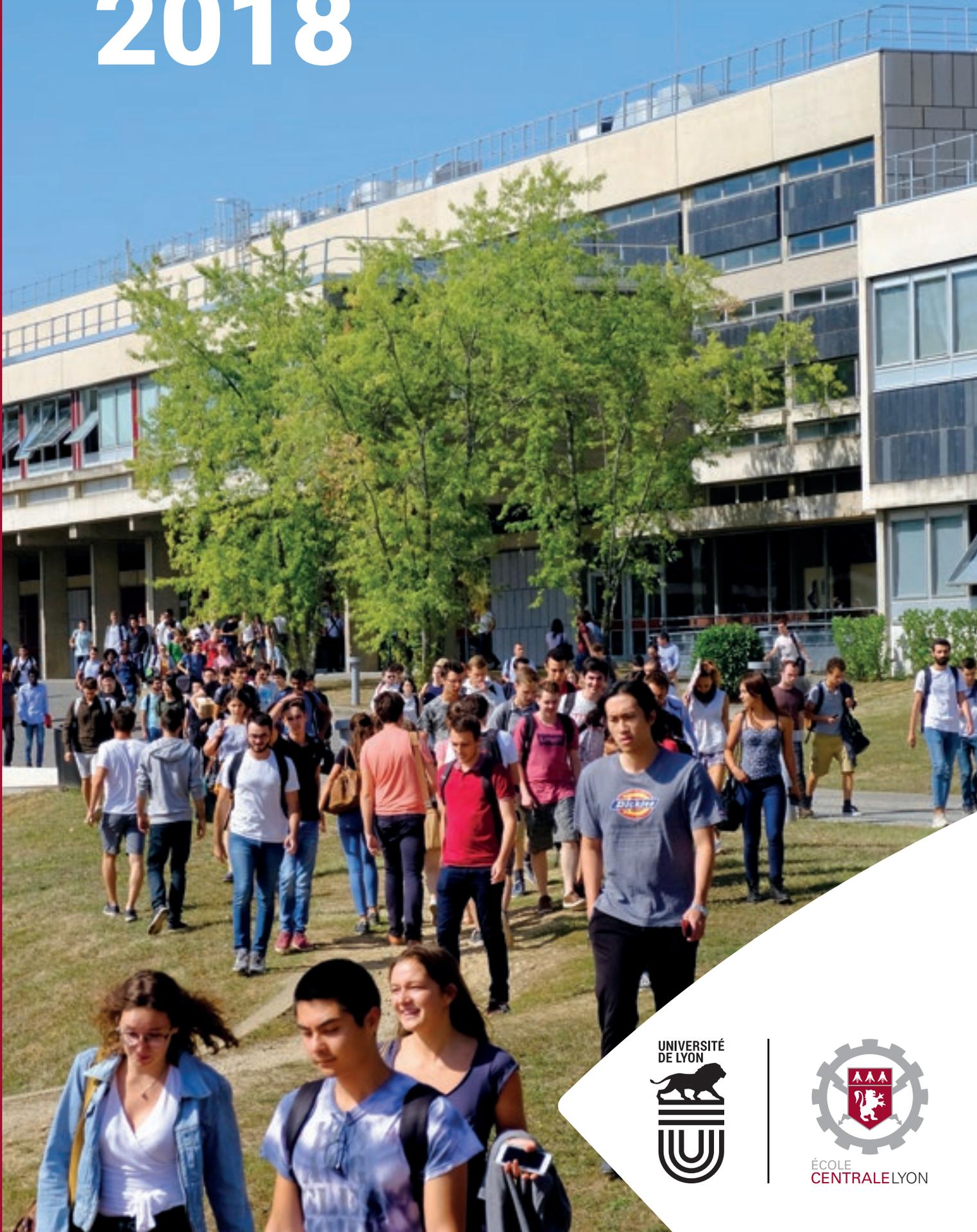


# BILAN SOCIAL 2018



## ÉDITO

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, 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 : les emplois et effectifs, les personnels, le temps de travail et les volumes d'enseignement, la rémunération, la formation, les mouvements des personnels et promotions, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ou encore la vie de campus, action culturelle et sociale.

### Le contexte de l'année 2018 a été particulièrement riche :

- > Mise en œuvre de nombreuses réformes de l'enseignement supérieur : La loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants, la mise en place de ParcoursSup, la réforme de l'apprentissage, l'ordonnance sur les regroupements, la contribution de vie étudiante et de vie de campus, l'augmentation des droits d'inscription des Ecoles Centrale et les mesures pour améliorer l'attractivité de la France pour les étudiants étrangers ;
- > Poursuite de la structuration du site universitaire Lyon-Saint-Etienne, avec comme objectif de présenter un dossier consolidé en juin 2019 pour la confirmation de l'IDEX du site ;
- > Réaffirmation de la force du Groupe des Ecoles Centrale : écoles de spécialité associées à nos écoles, développement de nos écoles Centrale à l'international, évaluation des compétences de nos formations d'ingénieur généraliste.

### Les principales actions et faits de l'année 2018 ont été les suivants :

- > Construire le cadre statutaire de l'intégration de l'ENISE à l'École Centrale de Lyon en tant qu'école interne ;
- > Renforcer l'internationalisation de notre formation :
  - Pour les 1<sup>ères</sup> années : 2 langues vivantes sont désormais obligatoires,
  - Le niveau de certification en anglais a été augmenté.
  - Et la mobilité à l'international a été portée à un semestre
- > Finaliser et préparer l'audit de la CTI pour la formation par alternance « spécialité Energie », qui a émis un avis favorable en juillet, avec une accréditation pour la durée maximale.

Et nous avons fêté nos 50 ans de partenariat avec l'université de Darmstadt.

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.

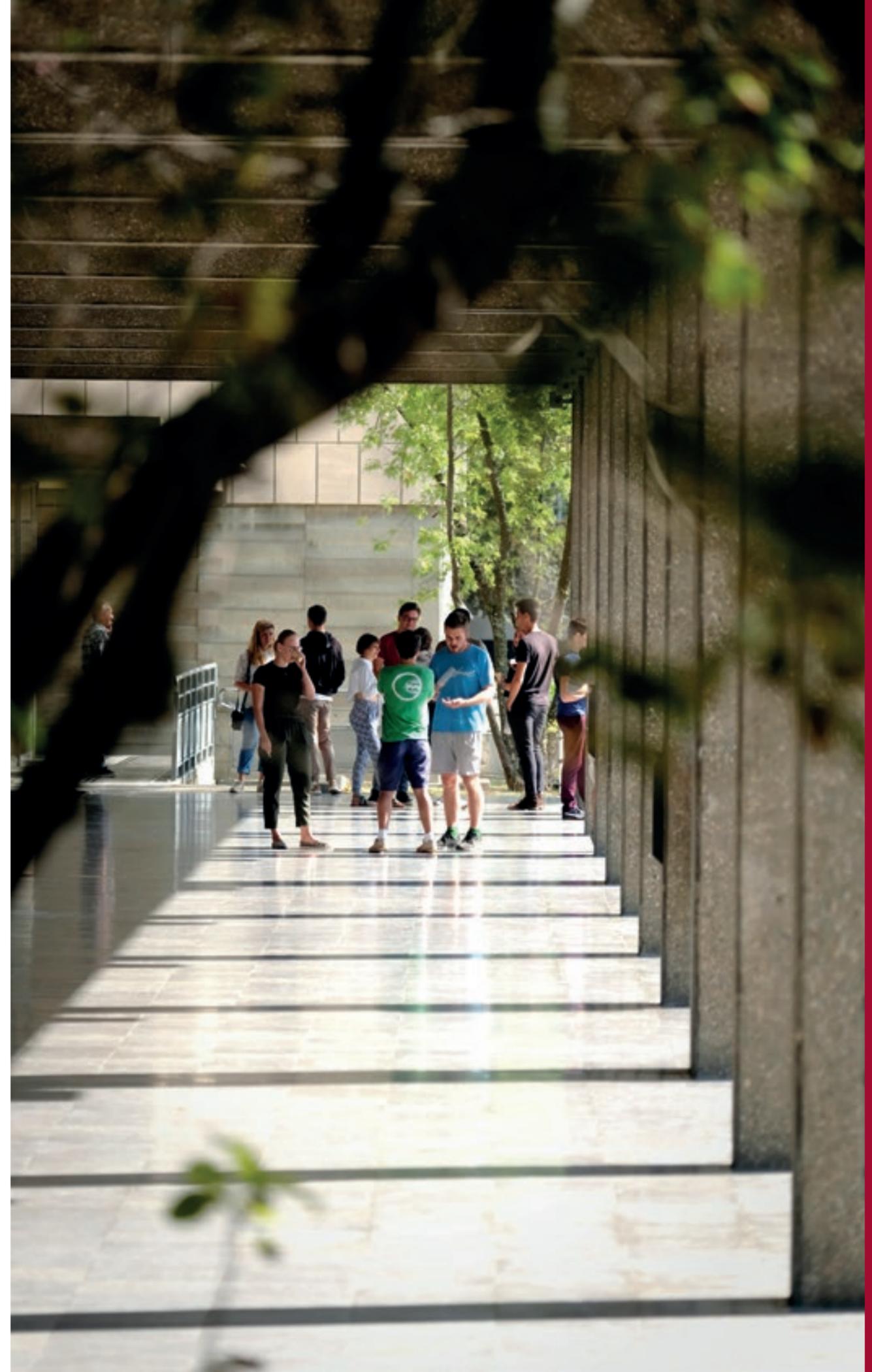
Chaque année, suite à vos différents retours, ce document est de plus en plus précis



**Frank Debouck**  
Directeur

# SOMMAIRE

Présentation de l'École Centrale de Lyon	06	<b>5 La formation</b>	<b>37</b>
Glossaire	08		
<b>1 Les emplois et effectifs</b>	<b>09</b>		
1.1 Les emplois et effectifs consolidés	11	<b>6 Mouvements des personnels et promotions</b>	<b>41</b>
1.2 Les emplois et effectifs d'enseignants et enseignants-chercheurs	12		
1.3 Les emplois et effectifs BIATSS	13	6.1 Les recrutements des enseignants et enseignants-chercheurs	42
1.4 Les effectifs des personnels de recherche	14	6.2 Les recrutements chez les BIATSS	
1.5 Les personnels hébergés à l'École		6.2.1 La mobilité entrante	
<b>2 Les personnels</b>	<b>15</b>	6.2.2 La mobilité sortante	<b>43</b>
2.1 Personnels et conditions d'emplois	16	6.3 Les promotions	<b>44</b>
2.2 Répartition par domaines d'activité		6.3.1 Les BIATSS	
2.2.1 Les BIATSS		6.3.2 Les enseignants	
2.2.2 Les enseignants	<b>17</b>	<b>7 Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité</b>	<b>45</b>
2.2.3 Répartition des enseignants par groupes de section CNU ou par disciplines	<b>18</b>		
2.2.4 Attractivité internationale des personnels d'enseignement et de recherche	<b>19</b>	7.1 Hygiène et sécurité	<b>46</b>
2.3 Démographie	<b>20</b>	7.2 Médecine de prévention	
2.3.1 Démographie de l'ensemble des personnels		7.3 Situations de handicap et accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite (PMR)	<b>48</b>
2.3.2 Démographie des enseignants et enseignants-chercheurs	<b>21</b>	7.4 Accidents de travail, de service, de trajet et maladies professionnelles	<b>49</b>
2.3.3 Démographie des BIATSS	<b>22</b>	7.5 Absentéisme	<b>50</b>
<b>3 Le temps de travail et les volumes d'enseignement</b>	<b>23</b>	<b>8 Vie du campus, action culturelle et sociale</b>	<b>53</b>
3.1 Service des enseignants et enseignants-chercheurs	<b>24</b>		
3.2 Congés et positions administratives	<b>27</b>	8.1 Vie du campus	<b>54</b>
3.2.1 Congé de formation professionnelle (CFP) et congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)		8.1.1 Campus Vert	
3.2.2 Disponibilité, détachement et congé parental	<b>28</b>	8.1.2 Animation du campus	
3.3 Quotités de travail		8.2 L'action sociale	
3.4 Compte Épargne Temps (CET)	<b>29</b>	8.3 La participation aux frais de transport en commun	<b>55</b>
<b>4 La rémunération</b>	<b>31</b>	8.4 Les relations sociales	<b>56</b>
4.1 La rémunération principale	<b>32</b>	8.4.1 Instances de l'établissement	
4.2 Le régime indemnitaire	<b>33</b>	8.4.2 Les décharges syndicales	
4.2.1 Les primes		8.5 La politique culturelle	<b>57</b>
4.2.2 Nouvelle bonification indiciaire	<b>36</b>	8.6 L'activité sportive	<b>58</b>
		8.7 L'APECLY	<b>59</b>



# PRÉSENTATION

## CENTRALE LYON, UNE ÉCOLE AMBITIEUSE QUI SE RENOUVELLE

L'année 2018 a été marquée par de nombreuses réformes qui impactent l'École : la loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants, la réforme de l'apprentissage, l'ordonnance sur les regroupements, la contribution de la vie étudiante et de vie de campus, l'augmentation des droits d'inscription des écoles Centrale ou encore les mesures pour améliorer l'attractivité de la France pour les étudiants étrangers.

La dimension internationale de la formation a été renforcée avec deux langues obligatoires, un niveau de certification en anglais augmenté, la mobilité internationale portée à un semestre, l'accueil du premier étudiant venu de Mahindra École centrale d'Hyderabad et les 50 ans de partenariat avec l'Université de Darmstadt.

La formation évolue et se renouvelle. Le Centrale Digital Lab, nouveau diplôme d'établissement en commun avec le Groupe des Écoles Centrale a ouvert dans sa version complète avec 12 inscrits en septembre 2018. Le certificat d'engagement bénévole est désormais valorisé par des

crédits. De nouveaux « métiers » sont proposés dans le cursus : « Ingénieur en excellence organisationnelle » « Ingénieur startup et business développer ». Enfin, un parcours HypoTHESE a été créé pour accompagner une vingtaine d'élèves volontaires dès leur rentrée en première année pour mieux connaître et se préparer au doctorat.

Offrir aux élèves un environnement répondant aux meilleurs standards internationaux

Concernant le projet de transformation du campus ECL4.0, les collectivités se sont engagées sur 10,5 millions d'euros et la mobilisation des donateurs suite à l'appel 2018 de la campagne « réaliser ses rêves » a permis de lever 150 000 euros de dons dont 120 000 pour ECL4.0, soit quatre fois plus qu'en 2017.

L'École finit donc l'année en beauté avec, de surcroît, un excellent classement dans le palmarès

de l'Étudiant où elle occupe une quatrième position. Centrale Lyon continue à se démarquer également dans les classements internationaux comme le U-Multirank où elle se retrouve dans le top 25 mondial des écoles et universités pour leurs co-publications avec des partenaires industriels.

## QUELQUES FAITS MARQUANTS EN 2018

**7 février** : signature d'une convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts



**5 mars** : signature d'un partenariat avec Vinci construction France

**27 mars** : signature d'un partenariat avec la chambre des Métiers et de l'Artisanat du Rhône



**2 juin** : journée « 50 ans -50 promos » avec 200 diplômés de retour sur le campus

**10,11 et 12 octobre** : EDUMIX à l'École pour réinventer les lieux et pratiques d'enseignement



**6 décembre** : inauguration de l'Equipex PHARE (Plateforme machines tournantes pour la Maîtrise des Risques)





## GLOSSAIRE

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

## 1. 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 423 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.

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).

**Les données ne concernent que les personnels rémunérés 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.

# 423

emplois répartis sur les différents plafonds

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).*



## LES EMPLOIS ET EFFECTIFS CONSOLIDÉS

1.1

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 91 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	58	32	59	149	33	1	1	35	184
Doctorants / post-doctorants	40	-	-	40	51	-	-	51	91
Divers	-	-	1	1	-	-	-	0	1
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>32</b>	<b>60</b>	<b>332</b>	<b>89</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>91</b>	<b>423</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>72,3%</b>	<b>9,6%</b>	<b>18,1%</b>	<b>78,5%</b>	<b>97,8%</b>	<b>1,1%</b>	<b>1,1%</b>	<b>21,55%</b>	

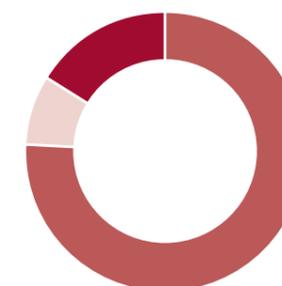
### Les effectifs consolidés

	ETPT ÉTAT				ETPT RP				Total	%
	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
Enseignants et enseignants-chercheurs	126,12	-	-	126,12	4,17	-	-	4,17	130,29	33,4%
Emplois de direction	1,00	-	-	1,00	-	-	-	0,00	1,00	0,3%
ATER	6,82	-	-	6,82	-	-	-	0,00	6,82	1,7%
BIATSS	53,16	30,71	59,69	143,56	30,18	2,00	1,29	33,47	177,03	45,4%
Doctorants / post-doctorants	34,92	-	-	34,92	39,85	-	-	39,85	74,77	19,2%
<b>Total</b>	<b>222,02</b>	<b>30,71</b>	<b>59,69</b>	<b>312,42</b>	<b>74,20</b>	<b>2,00</b>	<b>1,29</b>	<b>77,49</b>	<b>389,91</b>	<b>100%</b>
<b>Pourcentage</b>				<b>80,1%</b>				<b>19,9%</b>		

Depuis 2016, le **nombre d'ETPT** a diminué de 2,9%. Cette tendance se vérifie principalement sur le budget RP chez les personnels BIATSS (-11,6%) et doctorants et post-doctorants (-11,5%) même si le nombre d'ETPT Enseignants et enseignants chercheurs a, quant à lui, augmenté de 4,3% dans le même temps.

Répartition des ETPT par catégorie

- 76% A
- 8% B
- 16% C



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

En 2018, 142 emplois sont dédiés aux enseignants-chercheurs et d'enseignants. Ces emplois de catégorie A représente 33,4% des ETPT totaux.

# 33,4%

part des enseignants-chercheurs et enseignants

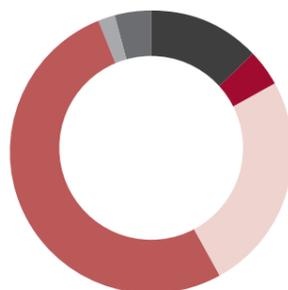
### Données annuelles calculées sur la base des ETPT annuels

	POSTES BUDGETAIRES 01/09/2018	ETPT ETAT 2018	ETPT RP 2018	TOTAL ETPT	POURCENTAGE
Direction	2	1,00	-	1,00	1,4%
Professeurs*	35	33,51	-	33,51	24,6%
Maîtres de conférences*	72	68,98	-	68,98	50,7%
Maitres de conférences contractuels	1	-	1,00	1,00	0,7%
PAST	3	1,50	-	1,50	2,1%
Professeurs contractuels à temps incomplet	2	0,63	0,67	1,30	1,4%
ATER	6	6,82	-	6,82	4,2%
<b>Total enseignants-chercheurs</b>	<b>121</b>	<b>112,44</b>	<b>1,67</b>	<b>114,11</b>	<b>85,2%</b>
Enseignants du second degré	18	20,00	-	20,00	12,7%
Enseignants contractuels	3	1,50	2,50	4,00	2,1%
<b>Total enseignants</b>	<b>142</b>	<b>133,94</b>	<b>4,17</b>	<b>138,11</b>	<b>100,0%</b>

\*dont invités

### Répartition des emplois des enseignants et enseignants-chercheurs

- 13% Enseignants du second degré
- 4% Enseignants contractuels
- 25% Professeurs
- 52% Maitres de conférences
- 2% PAST
- 4% ATER



## LES EMPLOIS ET EFFECTIFS BIATSS

En 2018, 150 emplois, répartis entre les catégories A, B et C, sont dédiés aux personnels de bibliothèque, personnels 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 2016 à 2018

	2016				2017				2018				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	4,0%	8,0%
ITRF	45	21	56	122	48	23	55	126	49	24	54	127	84,7%	68,0%
AENES	5	5	8	18	6	4	7	17	6	4	6	16	10,7%	23,0%
Santé	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	0,7%	1,0%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>64</b>	<b>147</b>	<b>57</b>	<b>31</b>	<b>62</b>	<b>150</b>	<b>58</b>	<b>32</b>	<b>60</b>	<b>150</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>36%</b>	<b>20%</b>	<b>43%</b>	<b>100%</b>	<b>38%</b>	<b>21%</b>	<b>41%</b>	<b>100%</b>	<b>39%</b>	<b>21%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>		

La filière AENES diminue à nouveau (-0,6%) en 2018 au profit de la filière ITRF (+0,7% des effectifs BIATSS). Cela s'explique par deux départs de personnels de l'AENES (mutation et retraite) et l'arrivée de personnels ITRF par voies de mutation ou de concours.

### Données annuelles calculées sur la base des ETPT annuels

	ETPT 2018		
	ETPT affectés finances etat	ETPT financés sur ressources	Total ETPT
Bibliothèque	5,67	1,00	6,67
ITRF	122,18	31,47	153,65
AENES	14,77	-	14,77
Personnel de santé	0,94	1,00	1,94
<b>Total</b>	<b>143,56</b>	<b>33,47</b>	<b>177,03</b>

# 81,09%

ETPT sont financés par l'Etat soit 2,9 points de plus qu'en 2017

## 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 préparant une thèse dans un laboratoire de l'École.
- > Personnels rémunérés sur contrats de recherche pour de nouveaux docteurs, communément appelés post-doctorants, ou de personnels de recherche de type BIATSS.

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

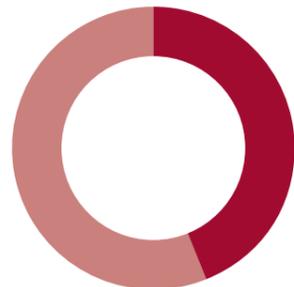
**Une rotation constante de ces personnels est normale.**

NB : les Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche sont intégrés dans le suivi des enseignants-chercheurs.

	ETPT 2016			ETPT 2017			ETPT 2018		
	État	Ressources propres	Total	État	Ressources propres	Total	État	Ressources propres	Total
Doctorants	38,25	24,79	63,04	35,83	22,13	57,96	34,92	28,00	62,92
Contrats de recherche	-	26,22	26,22	-	23,14	23,14	-	16,79	16,79
<b>ETPT total</b>	<b>38,25</b>	<b>51,01</b>	<b>89,26</b>	<b>35,83</b>	<b>45,27</b>	<b>81,10</b>	<b>34,92</b>	<b>44,79</b>	<b>79,71</b>
<b>Nb de personnes physiques</b>	<b>39</b>	<b>88</b>	<b>127</b>	<b>39</b>	<b>79</b>	<b>118</b>	<b>36</b>	<b>71</b>	<b>107</b>

Répartition des effectifs des personnels de recherche

- 44% Budget État
- 56% Budget Ressources Propres



## 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 :

- > **95** Agents du Centre National de la Recherche Scientifique (directeurs de recherche, chargés de recherche, ingénieurs techniciens et administratifs, doctorants, post-doctorants ou chercheurs).
- > **80** Personnels de C-Innov (soit **44,2** ETPT car certains personnels sont employés pour de courtes durées ou à temps partiel).
- > **1** agent de l'Institut de la Recherche pour le Développement (IRD).
- > **4** Salariés de l'ACL (Association des Centraliens de Lyon) soit **2,83** ETPT.
- > **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.

## 2. LES PERSONNELS



## PERSONNELS ET CONDITIONS D'EMPLOIS

Les emplois permanents ont vocation à être occupés par des titulaires. Toutefois, il peut être fait appel aux agents contractuels pour des remplacements ponctuels, des emplois à temps incomplet ou des fonctions pour lesquelles il n'existe pas d'emplois correspondants.

En 2018, 2 agents contractuels ont été titularisés dans le cadre de la dernière année de mise en oeuvre du dispositif Sauvadet.

## RÉPARTITION PAR DOMAINES D'ACTIVITÉ

### 2.2.1 - Les BIATSS

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

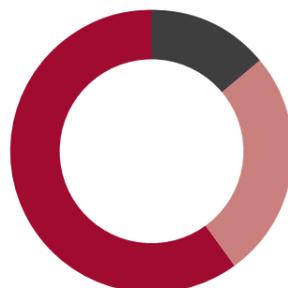
60% sont affectés à ces fonctions supports (patrimoine, ressources humaines, services financiers, facturier et agence comptable, service informatique).

### Répartition par catégories des personnels BIATSS

	2016				2017				2018			
	Titulaires	Contractuels CDI	Contractuels CDD	Total	Titulaires	Contractuels CDI	Contractuels CDD	Total	Titulaires	Contractuels CDI	Contractuels CDD	Total
Catégorie A	53	8	20	81	56	11	17	84	62	8	16	86
Catégorie B	30	2	-	32	30	2	1	33	29	2	2	33
Catégorie C	58	-	5	63	60	-	3	63	55	-	6	61
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>176</b>	<b>146</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>180</b>	<b>146</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>180</b>
<b>Total (%)</b>	<b>78%</b>	<b>6%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>	<b>81%</b>	<b>7%</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>	<b>81%</b>	<b>6%</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>
<b>Part des non titulaires</b>	<b>20%</b>				<b>19%</b>				<b>19%</b>			

#### BIATSS - Affectations 2018

- 14,3% Recherche
- 25,7% Enseignement
- 60% Fonctions supports



La part des personnels non titulaires reste stable en 2018

### 2.2.2 - Les enseignants

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.

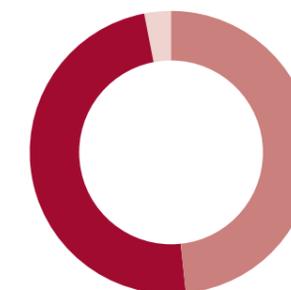
Les enseignants du second degré sont affectés à temps plein en enseignement (384 HETD). Certains personnels relevant de ces catégories sont également affectés, à temps plein ou partiellement, dans les fonctions de pilotage ou de direction selon les fonctions occupées.

### Répartition des personnels enseignant et enseignant-chercheur

	2018		
	Titulaires	Contractuels	Total
Enseignants	20	4	24
Enseignants-Chercheurs	103	12	115
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>16</b>	<b>139</b>
<b>Total (%)</b>	<b>88%</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>
<b>Part des non titulaires</b>	<b>12%</b>		

#### Enseignants et enseignants-chercheurs - Affectations 2018

- 49% Recherche
- 49% Enseignement
- < 3% Pilotage



### ■ 2.2.3 - Répartition des enseignants par groupe de section CNU ou par disciplines

CNU		PR	MCF	PAST	ATER	2° DEGRE	Total
<b>DROIT, SCIENCES POLITIQUES, ECONOMIQUES ET DE GESTION</b>							
5	Sciences économiques	-	1	-	-	-	1
6	Sciences de gestion	-	1	3	-	-	4
<b>LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>							
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	-	1	-	-	-	1
17	Philosophie	-	-	-	-	-	0
72	Epistemologie, histoire des sciences et des techniques	-	-	-	1	-	1
<b>SCIENCES ET TECHNIQUES</b>							
26	Mathématiques appliquées et applications des math.	3	6	-	1	-	10
27	Informatique	2	5	-	1	-	8
28	Milieux denses et matériaux	2	8	-	-	-	10
31	Chimie théorique, physique, analytique	1	4	-	0,5	-	5,5
33	Chimie des matériaux	2	4	-	0,5	-	6,5
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	19	24	2	1	-	46
61	Génie informatique, automatique et traitement du sign	1	6	-	1	-	8
62	Énergétique, génie des procédés	-	1	-	-	-	1
63	Électronique, optronique et systèmes	5	8	-	-	-	13
<b>DISCIPLINES DU SECOND DEGRE</b>							
202	Lettres modernes (français langues étrangères)	-	-	-	-	1	1
421	Allemand	-	-	-	-	2	2
422	Anglais	-	-	-	-	3	3
426	Espagnol	-	-	-	-	2	2
429	Italien	-	-	-	-	1	1
1100	Sciences économiques et sociales	-	-	-	-	2	2
1414	Génie mécanique	-	-	-	-	4	4
1415	Génie électrique	-	-	-	-	2	2
1900	Education physique et sportive	-	-	-	-	3	3
9985 9987	Disciplines mécaniques ENSAM	-	-	-	-	1	1
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>69</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>136</b>

### ■ 2.2.4 - Attractivité internationale des personnels d'enseignement et de recherche

Les personnels recensés représentent 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	Pourcentage de nationalité étrangère
Enseignants et enseignants-chercheurs	140	15	11%
Enseignants invités	11	11	100%
Contrats de recherche (doctorants, post doctorants, allocataires de recherches, contractuels doctorants, ingénieurs)	71	34	48%
<b>Nombre de personnes physiques hors BIATSS</b>	<b>222</b>	<b>60</b>	<b>27%</b>

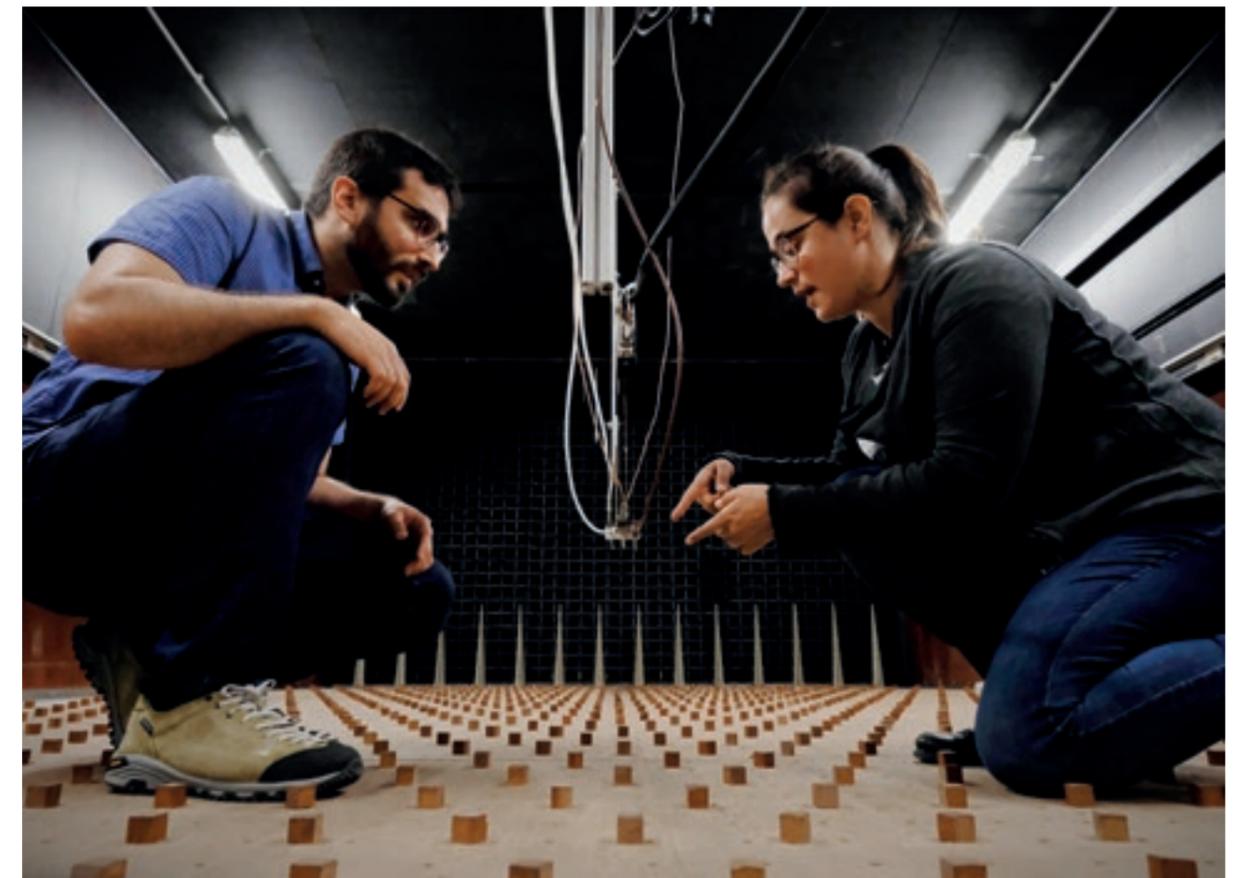
Origine géographique des enseignants invités

- 0% Afrique
- 27% Amérique
- 27% Asie
- 9% Australie
- 37% Europe



**48%**

des personnels embauchés sur contrats de recherche sont de nationalité étrangère.



# DÉMOGRAPHIE

## ■ 2.3.1 - Démographie de l'ensemble des personnels

Pour se conformer aux indicateurs réclamés par le ministère, la pyramide des âges ci-dessous prend en compte l'ensemble des personnels de l'École tous statuts confondus y compris, depuis 2017, les agents contractuels.

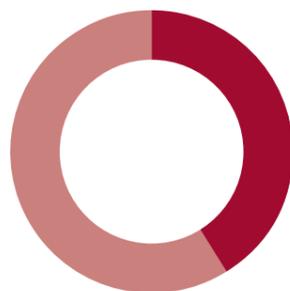
	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2016	47 ans	48 ans et 2 mois	47 ans et 6 mois	46 ans et 10 mois	50 ans	48 ans et 2 mois
2017	46 ans	48 ans et 4 mois	47 ans	46 ans et 4 mois	50 ans	47 ans et 9 mois
2018	46 ans et 8 mois	47 ans et 11 mois	47 ans et 2 mois	45 ans et 11 mois	50 ans et 7 mois	47 ans et 11 mois

42,7% des effectifs ont plus de 50 ans soit 2 points de plus qu'en 2017. Cela se traduit par une augmentation de l'âge moyen et médian de 2 mois.

La répartition des effectifs par sexe tend à s'équilibrer (+2 points pour les femmes). Toutefois, l'écart reste supérieur à la moyenne nationale (55% de femme dans la Fonction Publique d'Etat).

Répartition par sexe de l'ensemble des personnels

- 58,8% Homme
- 41,2% Femme



**42,6%**

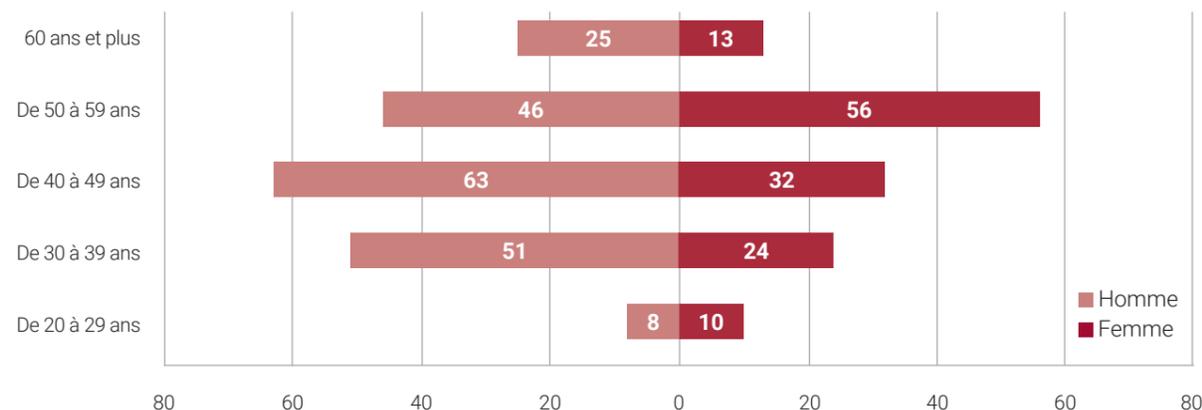
des CDD ont moins de 40 ans

**36%**

des catégories A ont plus de 50 ans

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

en nombre de personnes



## ■ 2.3.2 - Démographie des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2016	47 ans et 8 mois	47 ans	47 ans et 6 mois	46 ans et 8 mois	47 ans	46 ans et 9 mois
2017	46 ans et 8 mois	46 ans et 6 mois	46 ans et 7 mois	45 ans	46 ans et 2 mois	45 ans et 8 mois
2018	47 ans et 7 mois	46 ans et 6 mois	47 ans et 5 mois	45 ans et 11 mois	46 ans et 7 mois	46 ans et 6 mois

L'âge moyen et médian tend à augmenter par rapport à 2017 sur la population des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

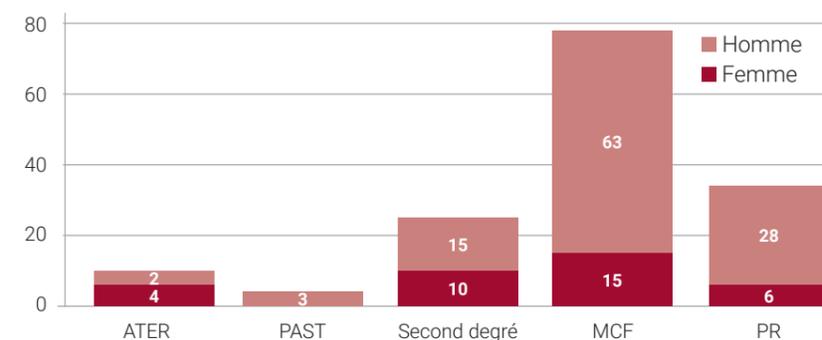
Par rapport à la moyenne nationale, les professeurs des universités sont plus âgés (+1 an et 1 mois) alors que les maîtres de conférences sont plus jeunes (- 10 mois)

L'établissement est moins féminisé que la moyenne nationale, ce qui peut s'expliquer par la prévalence des disciplines scientifiques, mais présente une répartition homogène des femmes dans les effectifs de MCF et PR.

À la différence des chiffres nationaux, il ne semble donc pas y avoir de "plafond de verre" dans l'établissement.

### Répartition par sexe des corps d'enseignants et enseignants-chercheurs

en nombre de personnes

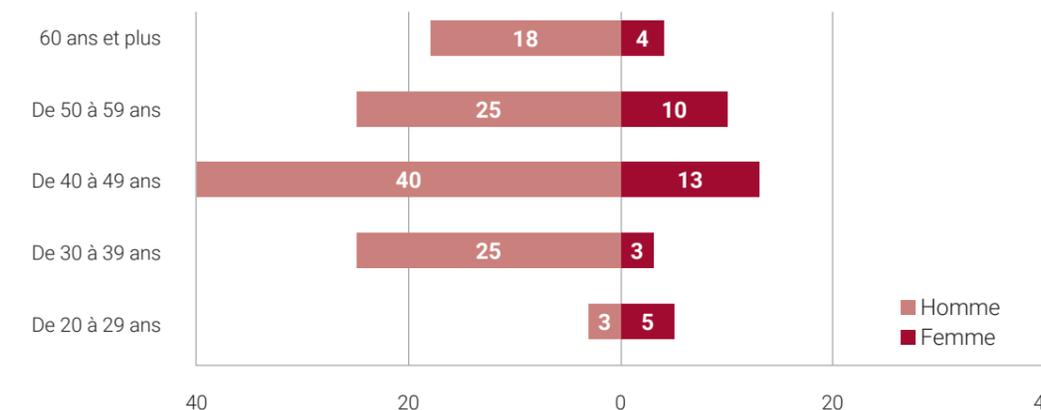


**24%**

Taux de féminisation global

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

en nombre de personnes



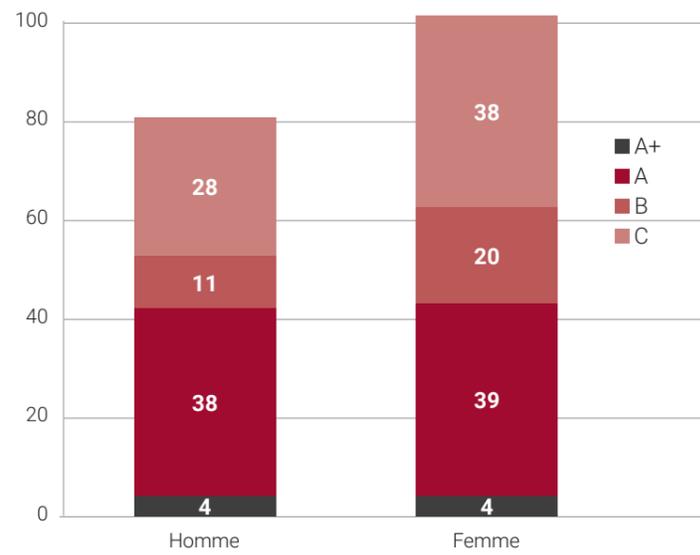
### ■ 2.3.3 - Démographie des BIATSS

	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2016	46 ans et 1 mois	48 ans et 7 mois	47 ans et 6 mois	47 ans et 1 mois	50 ans et 6 mois	49 ans et 3 mois
2017	45 ans et 1 mois	49 ans et 1 mois	47 ans et 4 mois	46 ans et 8 mois	50 ans et 8 mois	49 ans et 1 mois
2018	45 ans et 6 mois	48 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois	45 ans et 11 mois	50 ans et 10 mois	48 ans et 7 mois

Le rajeunissement de la population BIATSS se confirme en 2018 puisque 36,8% des effectifs ont moins de 40 ans contre 33,9% en 2017 et 28,3% en 2016. Cela se traduit par une baisse conjointe de l'âge moyen et de l'âge médian.

### Répartition par sexe et catégories de BIATSS

en nombre de personnes



**28%**

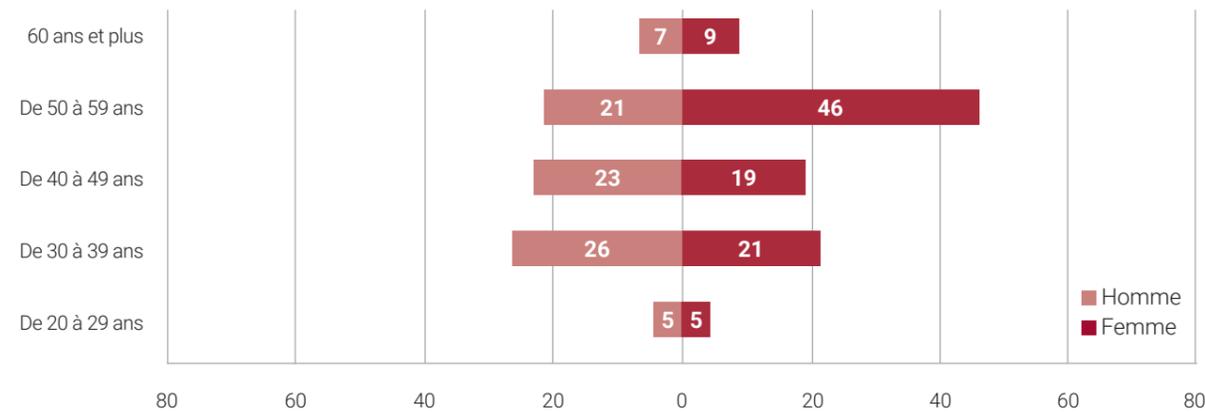
Part des contractuels de 50 ans et plus

**49%**

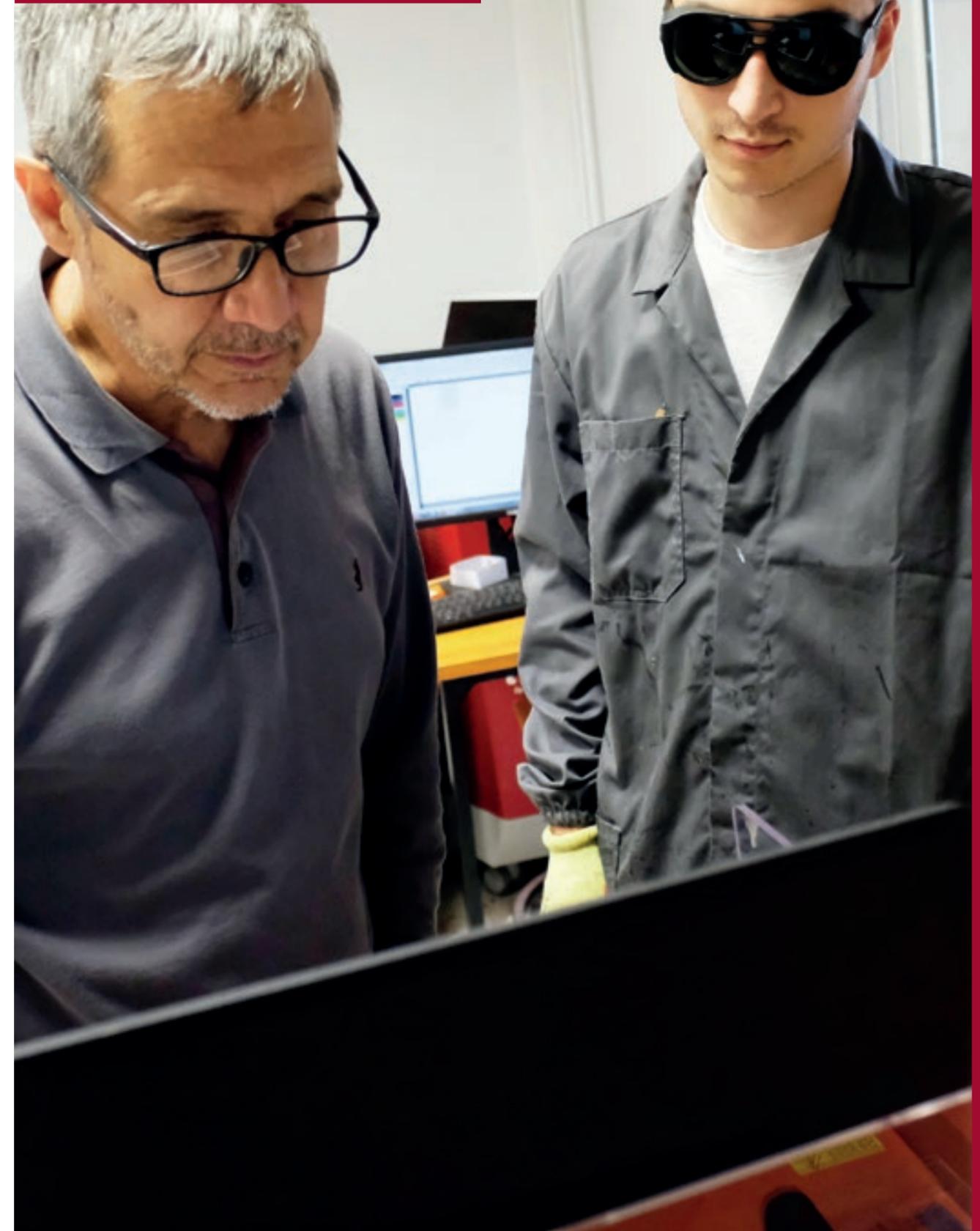
des postes d'encadrement sont occupés par des femmes

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

en nombre de personnes



## 3. LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES VOLUMES D'ENSEIGNEMENT



## 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.

# 32 246 HTD

Potentiel théorique d'enseignement de l'Ecole Centrale de Lyon

Temps de travail statutaire

Répartition du temps de travail selon le statut

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



### Potentiel théorique d'enseignement

Corps	2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	Effectifs	Potentiel	Effectifs	Potentiel	Effectifs	Potentiel
<b>Titulaires</b>	<b>124</b>	<b>27 648</b>	<b>124</b>	<b>27 456</b>	<b>123</b>	<b>27 104</b>
Enseignants du second degré	20	7 680	19	7 296	21	7 712
Enseignants du supérieur	104	19 968	105	20 160	102	19 392
<b>Contractuels</b>	<b>51</b>	<b>5 126</b>	<b>46</b>	<b>5 568</b>	<b>39</b>	<b>4 822</b>
ATER	6	1 048	9	1 600	11	1 528
PAST	4	384	5	480	5	480
Doctorants	36	2 254	26	1 664	17	990
Autres contractuels	5	1 440	6	1 824	6	1 824
<b>Conventions inter-établissements</b>	<b>2</b>	<b>128</b>	<b>5</b>	<b>276</b>	<b>5</b>	<b>320</b>
<b>TOTAL</b>	<b>177</b>	<b>32 902</b>	<b>175</b>	<b>33 300</b>	<b>167</b>	<b>32 246</b>

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

- > Ceux embauchés avant le 01/09/2016 ont un service d'enseignement défini dans leur contrat.
- > Pour les autres, les heures d'enseignement sont réalisées sous forme de vacations.

### Modulations de service en HTD

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Dispositifs de droits communs (congé légal)	549	404	324
Délégations de service, convention, détachements, mise à disposition	896	788	1 452
Référentiel	3 231	9 071	9 035
Formation des jeunes MCF	121	173	50
Modulations diverses	1 049	992	111
<b>TOTAL</b>	<b>5 846</b>	<b>11 428</b>	<b>10 972</b>
<b>POTENTIEL ACTUALISE</b>	<b>27 056</b>	<b>21 872</b>	<b>21 274</b>

9 035 heures de travaux dirigés ont été accordées au titre de 2017-18 soit 28.01% du potentiel théorique de l'Ecole Centrale de Lyon.

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.

## POSITIONS ADMINISTRATIVES (AUTRES QU'EN ACTIVITÉ)

### ■ Volume d'heures complémentaires

	2016			2017			2018		
<b>HEURES COMPLEMENTAIRES REALISEES PAR DES PERSONNELS ECL</b>									
Enseignants-chercheurs ECL	7 602	73%		7 980	66%		7 512	60%	
Permanents BIATSS	776	7%		1 999	17%		2 634	21%	
Enseignants second degré ECL	2 010	19%		2 117	18%		2 341	19%	
<b>Total heures complémentaires</b>	<b>10 388</b>	<b>100%</b>	<b>55%</b>	<b>12 097</b>	<b>100%</b>	<b>57%</b>	<b>12 488</b>	<b>100%</b>	<b>57%</b>
<b>VACATIONS COMPLEMENTAIRES REALISEES PAR DES INTERVENANTS EXTERNES</b>									
Enseignants-chercheurs	591	6,82%		625	6,81%		521	5,63%	
Enseignants second degré	1 259	14,52%		1 315	14,33%		1 005	10,86%	
Charge d'enseignement vacataires	6 327	72,98%		6 311	68,77%		5 887	63,67%	
Agents temporaires vacataires	490	5,65%		924	10,07%		1 830	19,79%	
Conférenciers	2			2	0,02%		4	0,04%	
<b>Total vacations complémentaires</b>	<b>8 669</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>	<b>9 177</b>	<b>100,00%</b>	<b>43%</b>	<b>9 246</b>	<b>100%</b>	<b>43%</b>
<b>Total général en heures TD</b>	<b>19 057</b>			<b>21 273</b>		<b>100%</b>	<b>21 734</b>		<b>100%</b>

Lorsque le potentiel d'enseignement n'est pas suffisant pour réaliser les heures d'enseignement prévues dans les maquettes, l'École a recours au paiement d'heures complémentaires et à des vacations.

### ■ Coûts 2017 des heures complémentaires

CATEGORIES	2016		2017		2018	
	Coût hors charges	Coût chargé	Coût hors charges	Coût chargé	Coût hors charges	Coût chargé
Heures Complémentaires des Personnels interne	447 063 €	479 203 €	514 652 €	537 539 €	538 942 €	590 947 €
Heures Complémentaires des Personnels externe	335 277 €	429 182 €	364 716 €	468 206 €	347 477 €	452 300 €
Moniteurs Etudiants	36 753 €	52 636 €	29 792 €	46 325 €	28 798 €	40 785 €
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>819 093 €</b>	<b>961 022 €</b>	<b>909 159 €</b>	<b>1 052 071 €</b>	<b>915 217 €</b>	<b>1 084 032 €</b>

Le nombre d'heures réalisées en 2018 est supérieur de 461 heures par rapport à 2017. Le budget consacré au paiement de ces heures augmente de 31 962€ soit 3% du fait d'un plus important recours à des personnels externes pour lesquels le coût chargé est plus élevé.

# 3%

d'augmentation du coût total des heures complémentaires

Valeur HETD en 2018 : 41,41 €.

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

En 2018, 2 663 heures ont été réalisées par ces moniteurs soit 1,62% de moins qu'en 2017.

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 du CNU ou de leur établissement.

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 accomplir un projet professionnel ou personnel.

1 CRCT et 1 CFP ont été accordés en 2018/2019

Le bénéficiaire perçoit 85% du traitement pendant la 1<sup>ère</sup> année.

L'École soutient ses agents en prenant en charge 80% des frais d'inscription hors coûts pédagogiques dans le cadre d'un congé de formation professionnelle.

		2016/2017	2017/2018	2018/2019
CRCT	Etablissement	1	0	0
	CNU	0	0	1
Congé de formation professionnelle (CFP)		1	0	1



## ■ 3.2.2 Détachement, disponibilité et congé parental

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

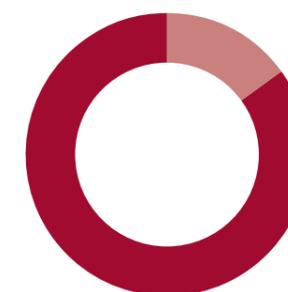
- > En détachement, le fonctionnaire est placé hors de son corps d'origine et continue de bénéficier de ses droits à avancement et retraite.
- > En disponibilité, l'agent se trouve placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier durant cette période de sa rémunération 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 2018, 5 enseignants-chercheurs et 6 agents BIATSS sont en position de détachement, disponibilité ou congé parental représentant 3,6% de la totalité de la population enseignante (3% en moyenne nationale en 2016) et 3,3% de la population BIATSS.

	Détachement			Disponibilité			Congé parental		
	2016 / 2017 / 2018			2016 / 2017 / 2018			2016 / 2017 / 2018		
BIATSS	1	0	2	3	3	2	0	0	2
Enseignants et enseignants-chercheurs	2	2	1	4	6	4	0	0	0

Répartition par sexe des temps partiels

- 15% Homme
- 85% Femme



# 65%

des personnes à temps partiel sont de la filière ITRF (10,66% des effectifs BIATSS)

Répartition du temps partiel entre catégories

- 50% A
- 10% B
- 40% C



# 11%

des effectifs BIATSS sont à temps partiel (11,1% au niveau national sur l'ensemble des effectifs).

3.3

## QUOTITÉS DE TRAVAIL

# 20

personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs ont choisi d'exercer leur activité à temps partiel.

Ce taux apparait comme en forte baisse par rapport à 2017 car il est désormais calculé sur la population BIATSS et enseignante. Néanmoins, le taux ne diminue que d'un point pour la population BIATSS (11% en 2018 au lieu de 12% en 2017). Le temps partiel est peu utilisé chez les enseignants et enseignants-chercheurs qui ont plus de liberté pour gérer leur planning. La quotité la plus fréquemment choisie reste le 80% (4 jours).

### ■ Nombre d'agents BIATSS ou ENSEIGNANTS à temps partiel dans l'année (Etat et Ressources Propres)

	50%		70%		80%		90%		TOTAL	% TEMPS PARTIEL
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
BIB	-	-	-	-	-	1	-	-	1	20,00%
AENES	-	-	-	-	-	1	-	-	1	7,14%
ITRF	-	-	-	1	2	10	-	-	13	10,66%
Santé	-	2	-	-	-	-	-	-	2	100%
Contractuels BIATSS	1	-	-	-	-	1	-	-	2	5,41%
Enseignants et enseignants-chercheurs	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0,74%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20</b>	
<b>% DES EFFECTIFS</b>	<b>0,95%</b>		<b>0,32%</b>		<b>4,75%</b>		<b>-</b>		<b>6,33%</b>	

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<sup>er</sup> 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.

## 4. LA RÉMUNÉRATION

	2016	2017	2018
Nombre de jours épargnés	88	78,58	56
Nombre de jours versés au régime RAFP	0	0	0
Nombre de personnes indemnisés	6	4	5
Nombre de jours indemnisés	45	19	52
Montant total indemnisé	4 245 €	1 925 €	5 640 €
Solde de jours CET	762	869	820
Nombre de BIATSS disposant d'un CET	53	60	59
<b>Nombre moyen de jours par CET</b>	<b>14,38</b>	<b>14,48</b>	<b>13,89</b>
<b>% de BIATSS disposant d'un CET</b>	<b>29,8%</b>	<b>33,1%</b>	<b>32,4%</b>

En 2018, le nombre de CET reste constant par rapport à 2017. Le nombre de jours épargnés diminue de 28.7% entraînant une baisse de nombre moyen de jours par CET.

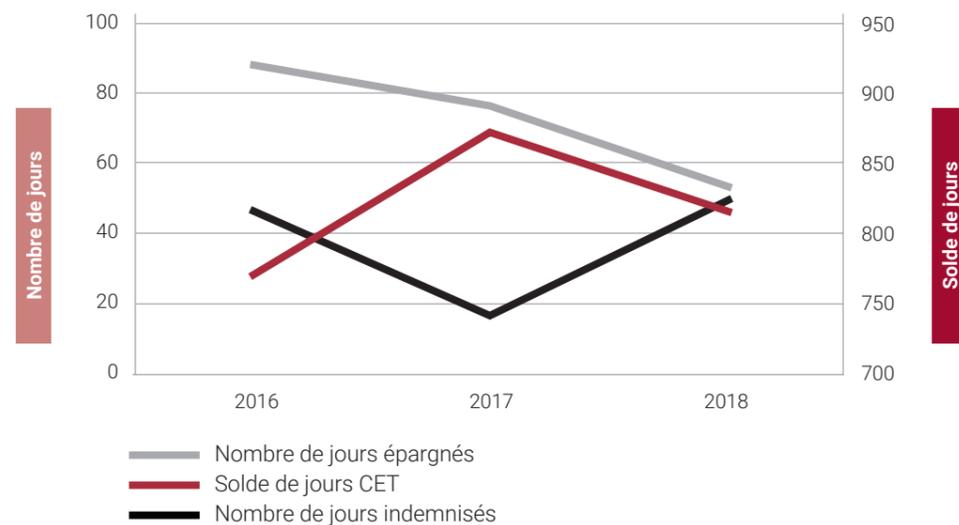
Le solde de jours CET s'établit à 820 soit 5,6% de moins qu'en 2017 ce qui s'explique par la disparition des CET des personnes partant en retraite ou en détachement.

5 agents disposant d'un CET ont opté pour la rémunération des jours pour un montant de 5 640€.

# X 2,7

le nombre de jours indemnisés  
par rapport à 2017

### ■ Évolution des jours CET de 2016 à 2018



## 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<sup>er</sup> février 2017).

> **La rémunération nette** est obtenue après déduction des charges salariales.

> **Le salaire net moyen** s'élève à 29 643,13 € pour l'ensemble des corps, soit 2 470,26 € mensuel. Ce chiffre est constant par rapport à 2017. Il est inférieur de 1,4% à la dernière valeur connue pour la fonction publique d'état (2 505 € en 2016).

> **Le salaire net médian** : cet indicateur permet d'atténuer l'influence perturbatrice des valeurs extrêmes enregistrées. En 2018, la rémunération nette annuelle médiane s'élève à 24 473,52 €, soit un montant brut mensuel de 2 039,46 € en hausse de 3,62% par rapport à 2017.

> **La rémunération moyenne** :

- Des enseignants-chercheurs et enseignants est en hausse (+2,7%).
- Des personnels BIATSS est en légère baisse (-1,1%) liée au rajeunissement constaté de cette population (cf partie 2 - démographie BIATSS).

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	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Enseignants-chercheurs et enseignants	42 455 €	43 585 €	38 539 €	40 133 €	3 538 €	3 632 €	3 212 €	3 344 €
BIATSS	23 732 €	23 465 €	21 116 €	21 312 €	1 978 €	1 955 €	1 760 €	1 776 €
Catégorie A	29 829 €	28 623 €	25 803 €	26 286 €	2 486 €	2 385 €	2 150 €	2 191 €
Catégorie B	22 457 €	22 447 €	21 625 €	21 754 €	1 871 €	1 871 €	1 802 €	1 813 €
Catégorie C	18 034 €	17 519 €	17 848 €	17 961 €	1 503 €	1 460 €	1 487 €	1 497 €
Personnel de recherche	20 005 €	20 130 €	19 769 €	19 260 €	1 667 €	1 678 €	1 647 €	1 605 €

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 2018 s'élève à 26 085 265 € soit 79,82% des dépenses de l'établissement (source compte financier 2018).

La diminution de 0,14% entre 2017 et 2018 est corrélée au GVT de l'établissement (gel PPCR, départs en délégation, retraites enseignantes et effet des postes gelés suite aux mesures des retours à l'équilibre).

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 2018, il est en baisse de 32,8% par rapport à 2017 soit 0,92% de la masse salariale.

En 2018, le taux employeur de la pension civile (retraite de la fonction publique hors militaires) reste inchangé à 74,28%. La part salariale augmente de 0,27 points soit 10,56% et sera portée progressivement à 11,10% en 2020 pour se rapprocher du taux du privé.

# 40,50%

part des charges patronales dans la masse salariale 2018

## 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 concerne de moins en moins d'agents chaque année (-42% par rapport à 2017). En 2018, la GIPA a concerné 4 agents de l'école en 2018 (2 enseignants-chercheurs et 2 BIATSS) pour un montant de 1 915,25 €.

### ■ 4.2.1 Les primes

L'année 2018 a été celle de la mise en place de l'extension du RIFSEEP à la filière ITRF.

**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 directeur 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 14,3% de la rémunération brute accordée aux agents toutes catégories confondues.

Les montants moyens des primes accordées présentent des disparités selon le sexe et les catégories de personnel BIATSS.

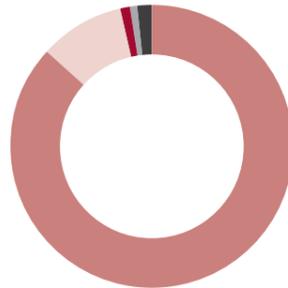
On constate un écart de 19,7% pour les catégories C en faveur des hommes. Cette différence s'explique par l'effet temps partiel puisque 87,5% des temps partiels des personnels de catégorie C concernent des femmes

En revanche, l'effet inverse est observé pour les catégories A. L'écart est de 4,57% en faveur des femmes. Ce phénomène est dû à l'occupation des postes à responsabilités supérieures par des femmes dans l'École.

### Montant moyen annuel des différentes primes BIATSS

- IFSE 539 584€
- CIA 59 085€
- IPTS/PFR 7 422€
- Prime BIB\* 5 057€
- Divers 10 780€

\* La prime BIB se cumule avec l'IPTS.



### Montant moyen des différentes primes BIATSS

	2016			2017			2018		
	Montant	Bénéficiaire	Montant agent	Montant	Bénéficiaire	Montant agent	Montant	Bénéficiaire	Montant agent
IFSE	95 708 €	16	6 058 €	105 738 €	16	6 714 €	539 584 €	138	3 901 €
CIA	-	-	-	-	-	-	59 085 €	-	-
IPTS et PFR	13 022 €	6	2 245 €	10 975 €	5	2 286 €	7 422 €	5	1 589 €
PPRS	389 971 €	115	3 400 €	403 679 €	116	3 478 €	-	-	-
Prime BIB* / IPTS	6 085 €	5	1 268 €	6 082 €	5	1 267 €	5 057 €	5	1 083 €
Prime INFO*	39 615 €	9	4 502 €	39 953 €	9	4 540 €	-	-	-
Divers	12 760 €	2	6 380 €	12 660 €	2	6 330 €	10 780 €	2	5 390 €
<b>Total</b>	<b>557 162 €</b>	<b>152</b>	<b>3 668 €</b>	<b>579 086 €</b>	<b>152</b>	<b>3 804 €</b>	<b>621 927 €</b>	<b>150</b>	<b>4 155 €</b>

ATTENTION : certains agents perçoivent 2 catégories de primes (ex : PPRS / INFO ou IPTS / 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 162 867 € soit 1 229,18 € pour un personnel à temps plein.
- > **49** Enseignants-chercheurs perçoivent également une prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) d'un montant de 3 500 € ou 5 000 € selon les catégories.
- > **17** Enseignants-chercheurs bénéficient également de primes de charge administrative d'un montant total de 37 348 €<sup>1</sup>.

Au total, l'ensemble des primes octroyées à cette catégorie de personnel s'élève à 428 923 €.

Si l'on tient compte des activités décomptées dans le référentiel enseignants qui relevaient auparavant des primes de responsabilités pédagogiques (pour rappel référentiel = 9 035 HETD soit 374 139,35 €), le montant s'élèverait à 803 062,35 €.

Le montant moyen des primes perçues par les enseignants, enseignants-chercheurs et ATER est de 4 305,73 €.

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

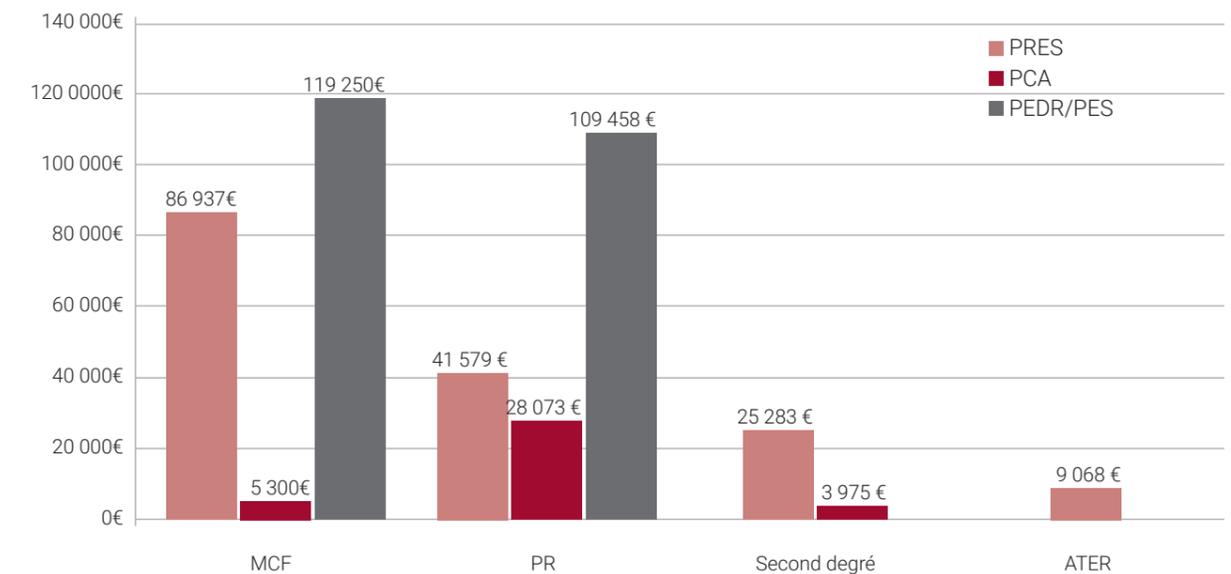
### Montant moyen annuel des différentes primes enseignants et enseignants-chercheurs

	MCF	PR	2 <sup>nd</sup> degré	ATER	Total	Nombre de bénéficiaires	Montant par personne
PCA	5 300 €	28 073 €	3 975 €	-	37 348 €	17	2 196,94 €
PRES	86 937 €	41 579 €	25 283 €	9 068 €	162 867 €	133	1 229,18 €
PEDR/PES	119 250 €	109 458 €	-	-	228 708 €	49	4 667,51 €
<b>Total annuel</b>	<b>211 487 €</b>	<b>179 110 €</b>	<b>29 258 €</b>	<b>9 068 €</b>	<b>428 923 €</b>		

# 5,90%

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

### Répartition des primes par corps



L'écart entre la part des primes dans la rémunération globale des maîtres de conférence et des professeurs des universités et celle dédiée aux ATER et 2<sup>nd</sup> degré est toujours marquée.

En effet, même si les taux diminuent par rapport à 2017, les primes représentent respectivement 7,15% et 6,09% pour les professeurs des universités et les maîtres de conférence contre 4,60% et 2,68% pour les ATER et 2<sup>nd</sup> 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.

En 2018, le comité technique a constitué un groupe de travail pour définir une nouvelle articulation entre le régime indemnitaire et la NBI. Afin de ne pas constituer de doublons, les nouvelles NBI seront attribuées pour des sujétions peu ou mal reconnues par le régime indemnitaire ou l'avancement de carrière.

Certaines activités ont été isolées et constituent une priorité lors des nouvelles attributions :

- Travail de nuit et week-end.
- Conditions extrêmes.
- Fonctions d'assistant de prévention représentant un pourcentage de travail important.

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

- > **5** NBI pour responsabilité administrative : personnels de catégorie A.
- > **18** 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 37 927,22 € pour 38 personnes soit un montant moyen mensuel de 83,17 €.

# 36

NBI qui représentent  
un total de 740 point d'indice



## 5. LA FORMATION



## 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 et diversifiée par les formations interministérielles coordonnées par la préfecture (SAFIRE) et celles mutualisées dans le cadre de la COMUE (CONVERGENCE).

En 2018, 6 formations organisées par l'École Centrale de Lyon ont été ouvertes à la mutualisation, accueillant 81 personnels extérieurs. L'établissement ouvre également ses formations intra dans la limite des places disponibles.

En 2018, la formation des nouveaux maîtres de conférence est devenue obligatoire. L'École Centrale de Lyon a mis en place un accompagnement pédagogique à

destination de cette population incluant le MOOC "Se former pour enseigner dans le supérieur" et des séances d'accompagnement individuel sur un projet propre à chaque nouveau maître de conférence.

En 2018, le budget formation a été maintenu au même niveau qu'en 2017. Les dépenses de formation se décomposent en frais de formation (43 990,90€), frais de missions (5 436,47€ dont 29% de remboursement des déplacements de personnels aux concours) et frais liés aux concours (2 761,37€) soit 55 978,37€ avec un taux de réalisation de 93%.

Le coût consolidé s'élève à 162 675,07€ lorsque le coût des rémunérations des stagiaires est ajouté.

# 202

personnes formées

## PERSONNELS FORMÉS PAR AXES DE FORMATION

Le nombre de personnes ayant participé à des formations extérieures (interministérielles ou mutualisées) a plus que triplé de 2017 à 2018.

202 personnels de l'École ont suivi des sessions sur le campus et 76 personnels des formations à l'extérieur du campus.

Le plan de formation privilégie la professionnalisation des personnels et les formations réglementaires ou liées à l'évolution de l'environnement professionnel (ex : habilitations électriques, logiciels de gestion, management, langues...).

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

En 2018, un congé de formation professionnelle a été accordé (44 jours) ainsi que deux congés de formation syndicale (10 jours).

# 8

personnes ont bénéficié d'une préparation aux oraux de concours ou examens professionnels en 2018.



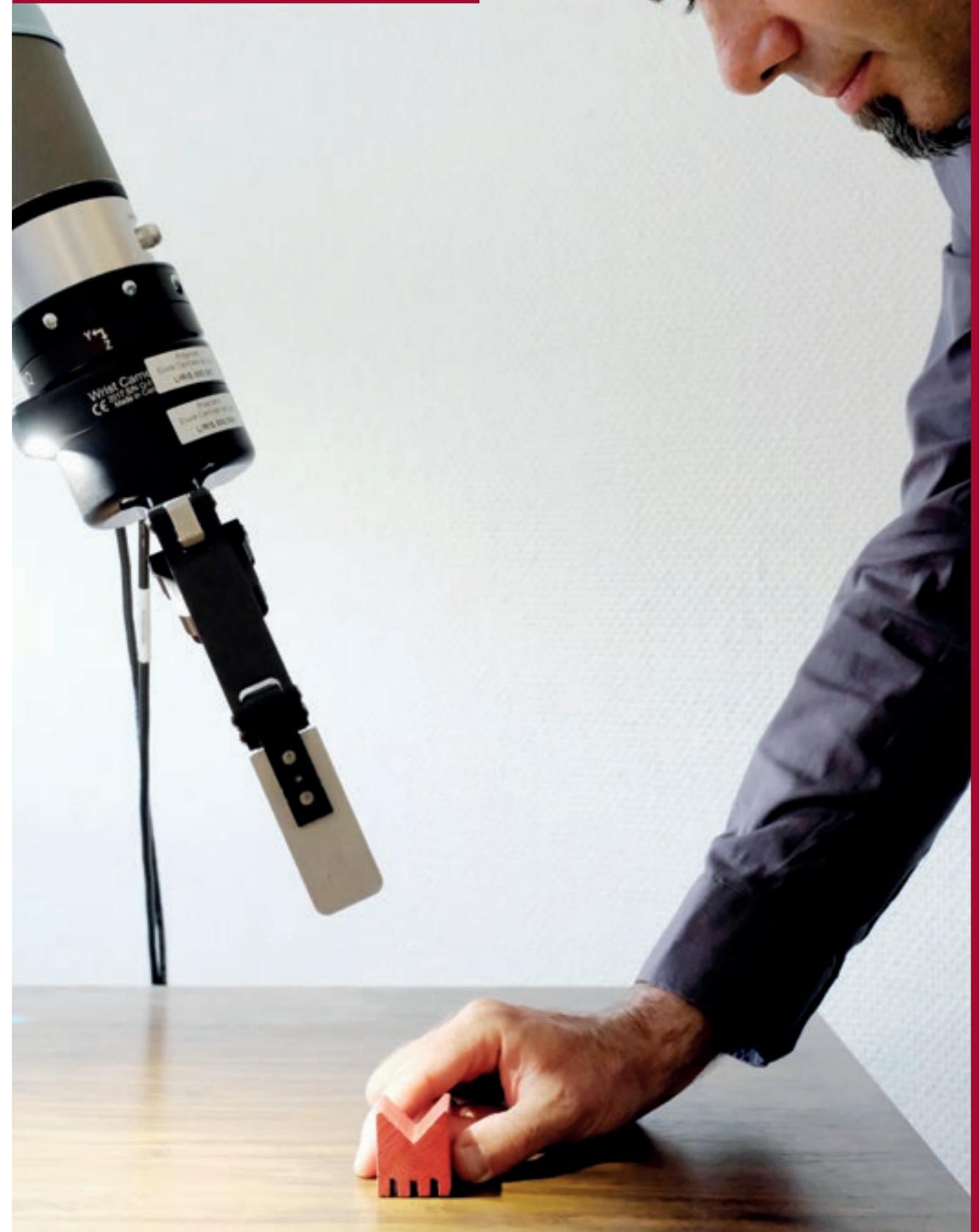
Axes de formation ministériels	2016		2017		2018	
	Présents	Nombre heures	Présents	Nombre heures	Présents	Nombre heures
Langues étrangères	60	613,00	45	280,00	30	328,53
Hygiène et sécurité	244	1 069,25	218	1 709,00	103	894,50
<b>Bureautique et applications informatiques</b>	<b>154</b>	<b>781,75</b>	<b>105</b>	<b>707,00</b>	<b>46</b>	<b>296,00</b>
Applications de gestion	95	364,50	93	378,50	25	121,00
Bureautique	56	329,00	1	27,00	19	133,00
Langage, bases de données, systèmes et réseaux	3	88,25	11	301,50	2	42,00
<b>Formation métiers</b>	<b>398</b>	<b>2 911,00</b>	<b>288</b>	<b>2 279,75</b>	<b>229</b>	<b>2 129,50</b>
Achats publics	2	17,00	-	-	-	-
Adaptation à l'emploi et insertion professionnelle	9	54,00	-	-	14	73,50
Bibliothéconomie et documentation	79	246,25	12	71,00	26	118,00
Colloques, congrès, conférences	2	24,00	2	42,00	-	-
Communication et accueil des publics	25	208,00	8	57,00	10	98,00
Développement durable	-	-	-	-	4	56,00
Développement personnel et expression écrite/orale	19	105,50	22	64,00	9	351,00
Environnement professionnel et suivi des politiques publiques	6	40,00	30	190,75	3	17,00
Formation de formateurs	-	-	9	193,00	1	21,00
Formations juridiques	5	72,00	6	35,00	16	48,00
Formations scientifiques	3	76,00	26	455,50	22	373,00
Gestion de l'étudiant	33	636,00	11	105,50	75	225,50
Gestion des ressources humaines et du personnel	21	157,50	16	64,50	6	50,00
Gestion du patrimoine	1	15,00	3	28,25	-	-
Gestion et comptabilité	136	427,25	123	574,75	7	89,00
Maintenance des équipements et installations	4	28,00	-	-	-	-
Management et organisation du travail	38	551,00	19	377,50	32	549,50
Technologies d'information et de communication	15	253,50	1	21,00	4	60,00
<b>Préparation diplômes ou concours</b>	<b>60</b>	<b>386,00</b>	<b>76</b>	<b>281,00</b>	<b>49</b>	<b>198,00</b>
<b>Total</b>	<b>916</b>	<b>5 761,00</b>	<b>732</b>	<b>5 256,75</b>	<b>457</b>	<b>3 846,53</b>

# X7

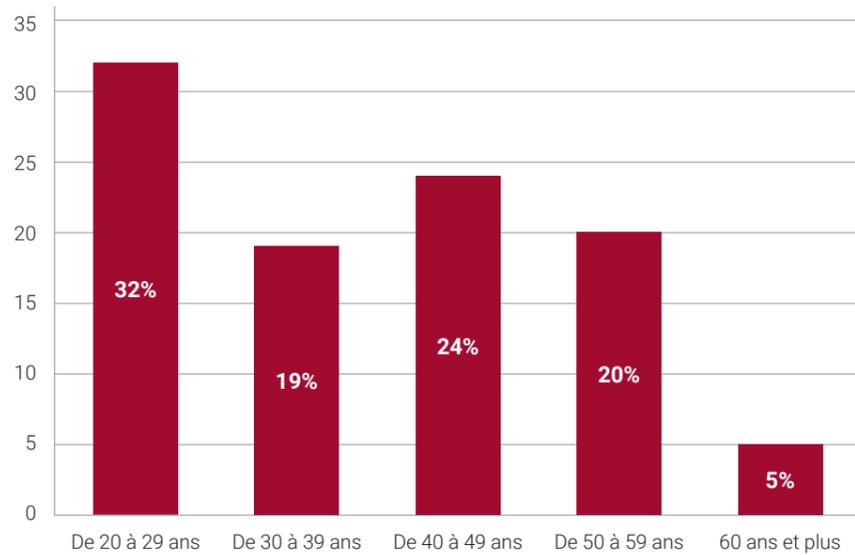
le nombre de formations liées à la pédagogie (rubrique gestion de l'étudiant).



## 6. MOUVEMENT DES PERSONNELS ET PROMOTIONS

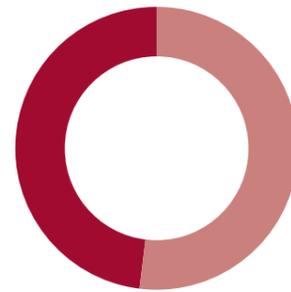


### ■ Répartition des personnes formées par tranches d'âge en pourcentage



### Répartition par sexe

■ 52% Homme  
■ 48% Femme



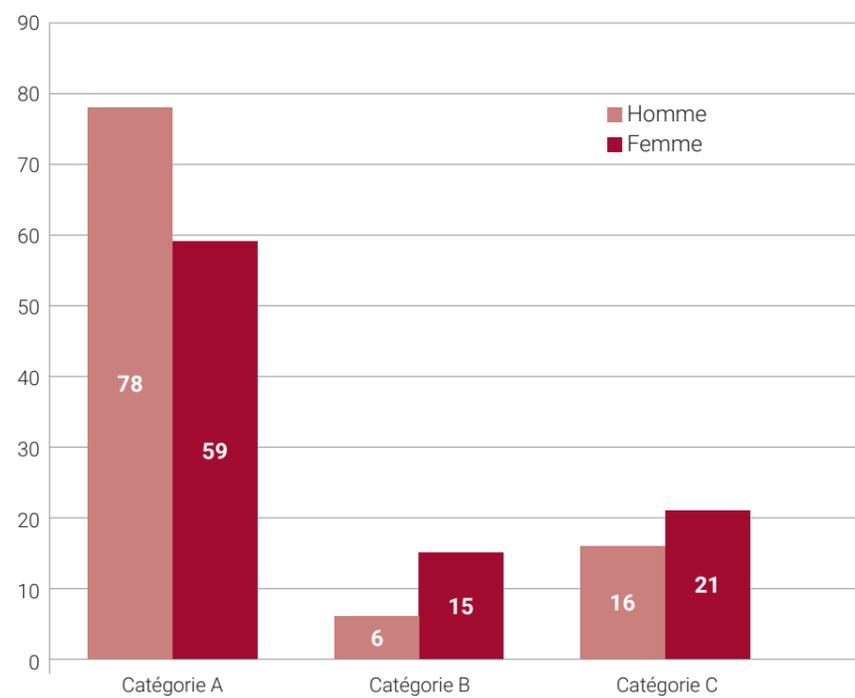
La répartition des stagiaires par catégorie est similaire à la répartition des effectifs dans l'établissement. Cela démontre un attrait de l'ensemble du personnel pour les formations proposées mais également un accès égalitaire à la formation.

De même, la répartition entre hommes et femmes coïncide avec celle de la pyramide des âges ce qui prouve que les hommes et les femmes bénéficient équitablement de l'accès aux formations.

**32%**

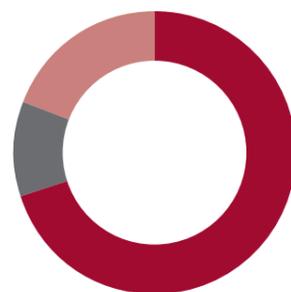
des personnes formées sont dans la tranche d'âge de 20 à 29 ans

### ■ Répartition des personnes formées par sexe et catégorie en nombre de personnes



### Stagiaires internes

■ 70% Catégorie A  
■ 11% Catégorie B  
■ 19% Catégorie C



## LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

	2016					2017					2018				
	Sections	Nombre d'inscrits galaxie	Dossiers recevables	Resultat recrutement effectue	Homme/femme	Sections	Nombre d'inscrits galaxie	Dossiers recevables	Resultat recrutement effectue	Homme/femme	Sections	Nombre d'inscrits galaxie	Dossiers recevables	Resultat recrutement effectue	Homme/femme
Professeurs	-	-	-	-	-	60	7	6	Int.	H	60	9	8	Int.	H
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63	12	12	Ext.	H
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	-	-	-	-	-	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	-	-	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	-	-
Maîtres de conférence	63	28	20	Ext.	H	26	115	112	Ext.	F	60	22	14	Ext.	H
	31-33	63	52	Ext.	F	63	25	20	Ext.	H	61	38	30	Ext.	H
	27	63	56	Ext.	H	61	45	37	-	-	-	-	-	-	-
	60	28	26	Ext.	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>182</b>	<b>154</b>	-	-	<b>3</b>	<b>185</b>	<b>169</b>	-	-	<b>2</b>	<b>60</b>	<b>44</b>	-	-

\* Int : personne en poste dans l'établissement l'année du concours

\* Ext : personne ayant pu être en poste dans l'établissement les années précédentes mais qui ne l'est plus l'année du concours.

# 81,8%

des nouveaux recrutés depuis 2016 sont extérieurs à l'École Centrale de Lyon

En 2018, l'École maintient son attractivité au niveau du recrutement des enseignants-chercheurs. Elle dépasse toujours les statistiques nationales en affichant 10,5 candidats pour le poste de professeur (2,7 en moyenne nationale 2016) et 30 candidats pour les postes de maître de conférences (7,2 en moyenne nationale 2016).

## LES RECRUTEMENTS 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
Motifs de mouvements entrants	Concours	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-
	Emplois réservés (SAUVADET)	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
	Mutations	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	1	1
	Détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total fonctionnaires</b>		-	-	-	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	-	-	-	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Recrutements Contractuels		-	-	-	3	1	4	-	-	-	3	1	4	2	6
<b>Total ECL</b>		-	-	-	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	-	-	-	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

# 57%

des nouveaux entrants sont des personnels de catégorie A et 29% des personnels de catégorie C (répartition quasi-similaire à celle des sortants)

### 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	-	-	-	-	1	-	-	5	1	5
	Mobilité	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
	Départ volontaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total fonctionnaires</b>		-	-	-	-	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
Départ de contractuels		-	-	-	-	-	-	3	3	3	3
<b>Total</b>		-	-	-	-	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

\* Les détachements et disponibilités sont traités dans la partie 3.2.2.

Le taux de mobilité sortante continue d'augmenter (+40%) et s'établit à 8%, confirmant la tendance perçue en 2017. Les départs à la retraite ou de contractuels représentent, à part égale, 42,8% des sortants.

# 6

Les départs à la retraite ont triplé entre 2017 et 2018

## LES PROMOTIONS

### 6.3.1 Les BIATSS

	Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre de Promouvables	Nombre de proposés/candidats	Nombre de lauréats	H	F	Ratios promus / promouvables	Taux de réussite
Liste d'aptitude	ADJENES	SAENES Classe Normale	6	1	-	-	-	-	0%
	SAENES	Attaché	2	-	-	-	-	-	-
	ATRF	Technicien	43	2	1	-	1	2%	50%
	Technicien	ASI	16	-	-	-	-	-	-
	ASI	IGE	4	-	-	-	-	-	-
	IGE	IGR	16	-	-	-	-	-	-
Tableau d'avancement	ADJENES 1 <sup>ère</sup> Classe	ADJENES Principal 2 <sup>ème</sup> Classe	1	1	1	-	1	100%	100%
	ADJENES Principal 2 <sup>ème</sup> Classe	ADJENES Principal 1 <sup>ère</sup> Classe	3	-	-	-	-	-	-
	SAENES Classe Normale	SAENES Classe Supérieure	1	-	-	-	-	-	-
	SAENES Classe Supérieure	SAENES Classe Exceptionnelle	1	1	1	-	1	100%	100%
	Attaché	Attaché Principal	-	-	-	-	-	-	-
	Attaché Principal	Attaché Hors Classe	1	-	-	-	-	-	-
	ATRF 1 <sup>ère</sup> Classe	ATRF Principal 2 <sup>ème</sup> Classe	6	2	2	2	-	33%	100%
	ATRF Principal 2 <sup>ème</sup> Classe	ATRF Principal 1 <sup>ère</sup> Classe	18	3	3	1	2	17%	100%
	Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieure	2	-	-	-	-	-	-
	Technicien Classe Supérieure	Technicien Classe Exceptionnelle	8	-	-	-	-	-	-
	IGE Classe Normale	IGE Hors Classe	3	1	1	1	-	33%	100%
	IGR 2 <sup>ème</sup> Classe	IGR 1 <sup>ère</sup> Classe	1	1	1	1	-	100%	100%
IGR 1 <sup>ère</sup> Classe	IGR Hors Classe	-	-	-	-	-	-	-	
Examen Professionnel	Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieure	6	1	1	-	1	17%	100%
	Technicien Classe Supérieure	Technicien Classe Exceptionnelle	8	-	-	-	-	-	-
	ATRF 1 <sup>ère</sup> Classe	ATRF Principal 2 <sup>ème</sup> Classe	12	4	4	2	2	33%	100%
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>41%</b>	<b>47%</b>		

\* Taux de réussite : rapport entre candidats proposés et promus

# 1/3

des proposés a obtenu une promotion

Le taux de promotion des BIATSS reste stable en 2018. Par rapport aux années antérieures, la répartition par sexe des promus tend à s'équilibrer mais les femmes représentent toutefois 53% des agents promus.

### 6.3.2 Les enseignants

Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Phase Nationale	Phase Locale	Homme	Femme	Ratios promus / promouvables
PR Classe exceptionnelle 1	PR Classe exceptionnelle 2	1	1	-	1	-	20%
PR 1 <sup>ère</sup> Classe	PR Classe exceptionnelle 1	2	2	-	2	-	7,1%
PR 2 <sup>ème</sup> Classe	PR 1 <sup>ère</sup> Classe	-	-	-	-	-	-
MCF Hors Classe	MCF Hors Classe 7 <sup>ème</sup> échelon	8	4	4	6	2	100%
MCF Classe normale	MCF Hors Classe	2	2	-	1	1	30%
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	

Le taux de promotion des enseignants a été doublé en 2018 du fait de la création de l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences mis en place par le décret du 9 mai 2017 dans le cadre du PPCR à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017. Les avancements au titre de 2017 ont été prononcés en 2018 ce qui explique le nombre élevé d'agents promus. Sans cette donnée, le taux de promotion reste identique à celui de 2017.

La répartition homme/femme est très marquée puisque 77% des promus en 2018 sont des hommes (60% en 2017). Néanmoins, ce taux est identique à la répartition femme/homme chez les enseignants de l'ECL.

## 7. LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ



## HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Le domaine de l'hygiène et la sécurité est assuré par différents acteurs au sein de l'École Centrale de Lyon. En effet, un conseiller de prévention est présent pour coordonner les actions à mener sur le site. Il est aidé par des assistants de prévention répartis dans les laboratoires, départements et services. Au vu des activités de l'École Centrale de Lyon, deux personnes ont été formées en radioprotection pour gérer des appareils à Rayons X.

Le CHSCT, instance représentative du personnel sur ces questions, s'est réuni 3 fois en 2018 et a réalisé 3 visites de site au cours de l'année.

Les actions de formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité représentent 23,5% des heures de formations effectuées en 2018 (Cf partie 5.2).

En 2018, 2 sessions de sensibilisation aux risques généraux concernant les nouveaux arrivants (élèves et personnels) ont été organisées.

Les personnels des laboratoires ont également été sensibilisés aux risques chimiques, risques biologiques et l'utilisation des gaz.

# 64

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

## MÉDECINE DE PRÉVENTION

Le médecin de prévention, présent au pôle médical de l'école le vendredi 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 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 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 107 549,85 € à la médecine de prévention\* des personnels soit 7% de moins qu'en 2017. 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. Cette baisse s'explique par l'absence d'achats des vaccins pour la grippe cette année en raison du changement de médecin de prévention.

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.

Le logiciel de consultation médicale a été mis à niveau par la direction des ressources humaines afin d'effectuer un meilleur suivi des agents. Le nombre d'agents examinés par le médecin de prévention est constant en 2018.

\* Hors coûts des locaux.

# 276

agents reçus par le médecin de prévention

Bilans annuels d'activité	2016	2017	2018
<b>Effectif soumis à la médecine de prévention</b>	<b>418</b>	<b>403</b>	<b>393</b>
<b>Effectif non soumis à une surveillance particulière</b>	<b>301</b>	<b>200</b>	<b>204</b>
<b>Effectif soumis à une surveillance particulière</b>	<b>117</b>	<b>103</b>	<b>102</b>
Handicapés	20	21	23
<b>Spécificités/ risques :</b>			
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 : Electricien, Plombier, Peintre, Menuisier, Magasinier cariste EPS Espaces verts Travail de nuit Risques biologique (infirmières et laboratoires) Risques chimiques (Agent chimique dangereux, CMR)"	85	74	71
Agents souffrant de pathologies	12	8	8
<b>Examens périodiques</b>	<b>162</b>	<b>155</b>	<b>136</b>
Salariés SMR (décrets, arrêtés, handicapés, mineurs...)	80	78	57
Salariés SMS	82	77	79
<b>Examens non périodiques</b>	<b>118</b>	<b>121</b>	<b>121</b>
Visites d'embauche	55	59	89
Visites de pré-reprise à l'initiative du salarié	0	5	3
Visite de reprise	20	21	12
Visite occasionnelle	43	36	26
<b>TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES</b>	<b>280</b>	<b>276</b>	<b>257</b>

# 135 033

euros de dépenses consacrées à la santé

L'établissement a consacré 27 483,02 € à la médecine préventive des étudiants. Ce montant inclus les frais de rémunération du médecin et d'une psychologue.

En 2018, 250 étudiants ont été vus en visite médicale ou pour un problème particulier lié à leur scolarité (redoublement/ tiers temps/ certificat médical..) et 25 l'ont été à leur demande (vaccination/ avis médical).

La psychologue a assuré le suivi de 73 étudiants soit une moyenne de 2,85 visites par étudiant (208 consultations).

## 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 (BOE). 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 d'emploi direct (6,15%) et son taux global d'emploi (6,78%) 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 1,01 ETP.

# 22

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

## Nombre de BOE

(bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

	2016		2017		2018	
	Nb de BOE	Taux d'emploi	Nb de BOE	Taux d'emploi	Nb de BOE	Taux d'emploi
Enseignants - Chercheurs et Enseignants	1	0,70%	1	0,70%	1	0,71%
BIATSS	23	12,85%	24	13,41%	25	13,74%
Doctorants - Post-doctorants	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>5,67%</b>	<b>25</b>	<b>5,91%</b>	<b>26</b>	<b>6,15%</b>

# 6,15%

de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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

En 2018, le nombre de déclarations reste similaire à celui de 2017 alors que le nombre de jours d'arrêts diminue considérablement (-91.25%).

Cela s'explique par des accidents n'impliquant pas de séquelles de longue durée.

\* Les chiffres du tableau prennent en compte les accidents de travail ou de service, les accidents de trajet et les maladies professionnelles survenus au cours de l'année. Ceux qui se poursuivent sur plusieurs années seront repris dans le tableau de l'absentéisme.

	2016		2017		2018	
	Nb décl.	Jours arrêts	Nb décl.	Jours arrêts	Nb décl.	Jours arrêts
Accidents de travail ou de service	7	180	5	261	8	64
Accidents de trajet	3	69	4	596	1	11
Maladie professionnelle	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>249</b>	<b>9</b>	<b>857</b>	<b>9</b>	<b>75</b>

# 4 796,92€

le coût des accidents de travail et de trajet en 2018

# 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 services non faits

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 services non faits (absences injustifiées, grèves,...)**

Ces types d'absence entraîne une retenue sur le salaire équivalent au nombre de jours d'absence constatés (32 en 2018).

Le taux d'absentéisme compressible est de 4,27%.

Selon les statuts et le type de population, les variations sont importantes :

- 2 552 jours soit 6,30% pour les BIATSS dont 7,90% chez les titulaires contre 0,13% chez les contractuels.

- 519 jours soit 1,65% pour les enseignants-chercheurs, enseignants et personnels de recherche dont 1,19% chez les titulaires et 4,94% chez les contractuels.

L'École a eu moins recours à l'intérim. En 2018, le nombre d'heures a diminué de 55% par rapport à 2017 (119 heures contre 264,5 heures).

**Le jour de carence**

Le jour de carence a été réinstallé en 2018. 74 agents ont été concernés par cette retenue, soit 7 688,96€ pour 102 jours de carence.

## 3,31%

le taux d'absentéisme incompressible dans l'établissement



Type d'absence	2016			2017			2018		
	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Jours arrêts	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Jours arrêts	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Jours arrêts
<b>Accidents de travail</b>									
Accidents de travail ou de service	7	14	207	5	14	261	7	17	222
Accidents de trajets	3	5	69	4	18	596	2	5	254
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>276</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>857</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>476</b>
<b>Services non faits (absences injustifiées, grèves,...)</b>									
Services non faits	12	18	18	11	13	43	20	32	32
<b>Absences maladie ordinaire</b>									
Congés de maladie ordinaire	70	150	1 342	61	148	1 497	72	172	2 254
Congés de maladie pour non titulaire	21	35	311	25	43	513	19	32	439
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>185</b>	<b>1 653</b>	<b>86</b>	<b>191</b>	<b>2 010</b>	<b>91</b>	<b>204</b>	<b>2 693</b>
<b>Absences longue durée</b>									
Congés de longue durée (CLD)	1	3	366	1	3	254	2	2	447
Congés de longue maladie (CLM) ou grave maladie	3	4	496	4	5	468	4	10	795
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>862</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>722</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>1 242</b>
<b>Absences liées à la vie de famille</b>									
Congés maternité	5	5	377	4	4	386	7	7	844
Congés d'adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés de paternité	13	13	143	8	8	83	5	5	49
Congés pathologiques	1	1	14	1	1	14	3	3	41
Congés pour garde d'enfants	28	54	57	29	59	67,5	35	80	76
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>73</b>	<b>591</b>	<b>42</b>	<b>72</b>	<b>551</b>	<b>50</b>	<b>95</b>	<b>1 010</b>
<b>TOTAL Absentéisme</b>	<b>164</b>	<b>302</b>	<b>3 400,0</b>	<b>153</b>	<b>316</b>	<b>4 182,5</b>	<b>176</b>	<b>365</b>	<b>5 453</b>
<b>TOTAL Absentéisme compressible</b>	<b>113</b>	<b>222</b>	<b>1 947</b>	<b>106</b>	<b>236</b>	<b>2 910</b>	<b>120</b>	<b>258</b>	<b>3 201</b>
<b>TOTAL Absentéisme incompressible</b>	<b>51</b>	<b>80</b>	<b>1 453</b>	<b>47</b>	<b>80</b>	<b>1 273</b>	<b>56</b>	<b>107</b>	<b>2 252</b>

Méthode de calcul :

5 453 jours 5/7 = 3 895 jours qui divisés par 225 jours travaillés en 2018 représentent 17,31 emplois à temps plein<sup>1</sup>, soit un coût total de 58 845,45 €<sup>2</sup> \* 17,31 = 1 018 680,12 €.

<sup>1</sup> Chiffre arrondi à la valeur inférieure.

<sup>2</sup> Le coût moyen 2018 correspond au coût moyen réel constaté à l'École Centrale.

## 8. VIE DU CAMPUS, ACTION CULTURELLE ET SOCIALE

Le taux d'absentéisme continue de s'accroître en 2018 avec une hausse de 42% par rapport à 2017.

Ce phénomène s'explique par la hausse des absences pour maladie ordinaire tant en nombre de jours qu'en nombre d'agents.

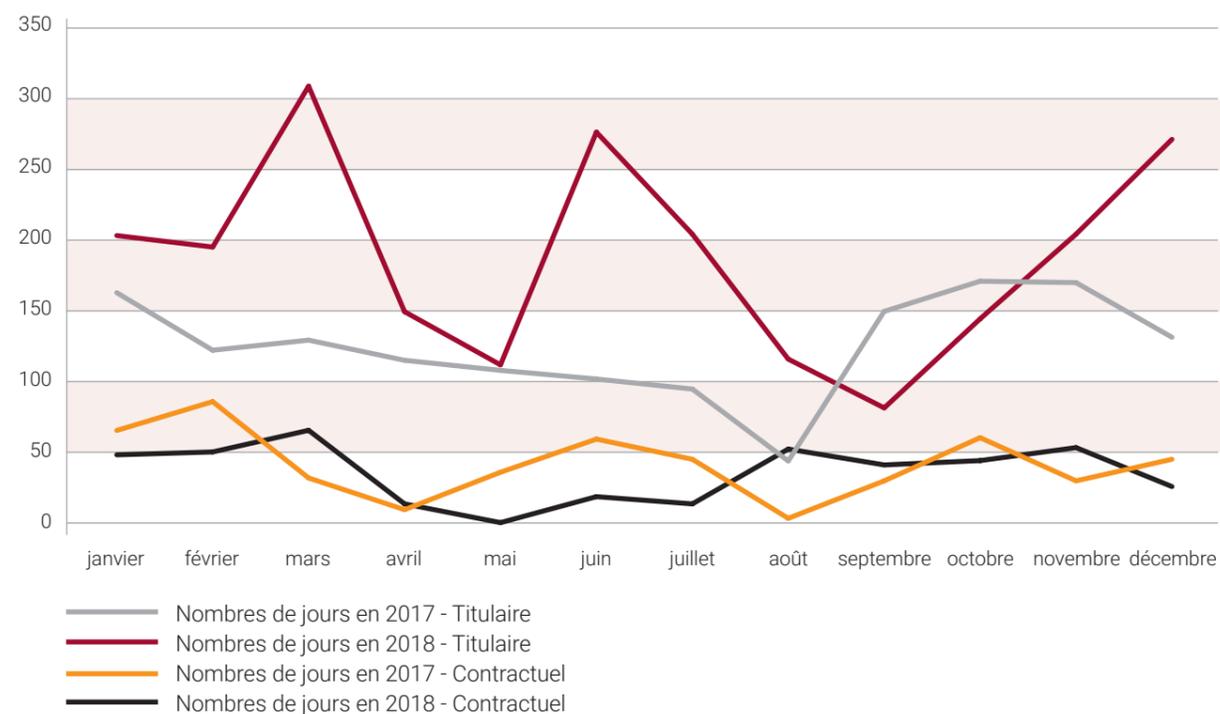
Par ailleurs, d'autres facteurs viennent appuyer cette augmentation comme les congés longue maladie (+72% du nombre de jours et +20% du nombre d'agents concernés) mais également les congés maternité (+83% du nombre de jours et +19% du nombre de femmes concernées).

# 597 981,86€

coût de l'absentéisme compressible en 2018

### Évolution mensuelle des arrêts maladie ordinaire

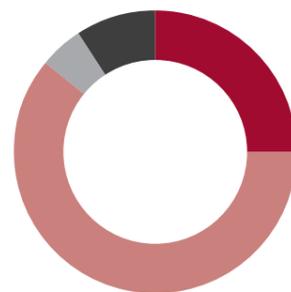
en nombre de jours



— Nombres de jours en 2017 - Titulaire  
 — Nombres de jours en 2018 - Titulaire  
 — Nombres de jours en 2017 - Contractuel  
 — Nombres de jours en 2018 - Contractuel

### Répartition des arrêts pour raison de santé selon le motif et la durée

- 25% Pour maladie ordinaire de moins de 4 jours
- 61% Pour maladie ordinaire de plus de 4 jours
- 5% Pour longue maladie ou maladie de longue durée
- 9% Pour accident du travail ou maladie professionnelle



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 2018, un protocole de déploiement au sein de l'Ecole Centrale de Lyon a été voté par le CT et le Conseil d'Administration posant les bases du recours à ce dispositif.

En 2018, 3 personnes en ont bénéficié (2 en télétravail ordinaire et 1 en télétravail médical) représentant 0.75% des effectifs.



## 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 et poursuit son action de développement d'un campus vert au travers de multiples actions.

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. Renouvelée depuis 2012, la chaire Economie Circulaire et Recyclage financée par Citeo (ex-Eco-Emballages) a pour mission de sensibiliser les élèves-ingénieurs aux défis que la raréfaction des ressources fait peser sur notre environnement et aux alternatives à une économie linéaire. Elle leur permet de découvrir également l'ensemble des parties prenantes qui œuvrent à l'échelle du territoire à la mise en place de cette économie.

En 2018, 70 étudiants ont suivi un cursus dans le cadre de

la chaire en présentiel et 1 200 le MOOC « Concevoir un emballage responsable ».

L'École Centrale de Lyon récolte chaque année environ 200 pots de miel grâce aux 3 ruches installées sur le toit du bâtiment de la bibliothèque.

En 2017, des bacs à compost ont été installés aux résidences étudiantes et à la résidence des personnels logés pour favoriser le tri des déchets organiques. La participation est bonne et une première récolte de compost a eu lieu en 2018 pour amender les massifs floraux du campus.

La diversité des transports en commun, s'inscrivant dans le développement d'un campus vert, est appréciée puisqu'ils sont de plus en plus utilisés (bus, vélos et voitures électriques en libre service).

### ■ 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.

En 2018, le repas champêtre a clôturé l'année de célébration des 160 ans de l'École Centrale de Lyon et des 50 ans du campus. A cette occasion, un après-midi a été dédié aux personnels avec l'organisation d'un escape game grandeur nature sur le campus. 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 de remise des diplômes, événement majeur de l'année.

## L'ACTION SOCIALE

L'établissement accorde toujours autant d'attention à son personnel et dédie un budget d'action sociale pour répondre aux différentes problématiques.

La participation aux frais de restauration des personnels a été relevée en 2018 à hauteur de 2,17€ par repas pour les INM inférieurs à 477 et de 0,75€ pour les autres.

Le service social composé d'une assistante sociale mise à disposition de l'établissement par la société INTERFACE est de plus en plus utilisé par les agents. En 2018, 30 agents ont sollicité de l'aide (+11%) dont 14 nouveaux dossiers. Le budget et le logement sont les deux principaux domaines abordés. Deux commissions d'aides exceptionnelles se sont tenues en 2018.

Dans le cadre du réseau PAS, l'ECL et la MGEN ont mis en place une collaboration visant à accompagner les personnels dans leurs démarches de protection sociale.

Une permanence trimestrielle est proposée ainsi que des actions de prévention (voix, audition, retraite).

# 30 354,80€

coût de l'action sociale en 2018

### ■ Prestations sociales

	2016		2017		2018	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Allocations parents d'enfants handicapés	1	1 910,00 €	1	1 910,88 €	1	1 936,68 €
Secours versés par l'ECL	4	2 055,98 €	4	1 976,00 €	3	2 100,00 €
Restauration	11 199 passages	13 932,35 €	11 373 passages	14 063,10 €	10 301 passages	11 919,01 €
Séjours vacances famille	2	269,18 €	1	156,56 €	1	145,73 €

L'École maintient son engagement auprès des étudiants en favorisant le recrutement sur critères sociaux. En 2018, le nombre d'étudiants en ayant bénéficié a augmenté de 20% représentant 54 personnes dont 26% de boursiers.

## LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

Le décret 2010-676 du 21 juin 2010, institue une prise en charge partielle des frais de transport en commun à hauteur de 50% des frais engagés. Le plafond de remboursement a été porté à 86,16 € le 1<sup>er</sup> août 2017.

En 2018, 37% de l'effectif total de l'École Centrale de Lyon bénéficie du remboursement des frais de transport en commun. Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 20% alors que le montant moyen a diminué de 10,6%. Cela traduit une utilisation des transports en commun par des personnels habitant sur Lyon et la périphérie et n'empruntant pas d'abonnements combinés avec le train.

### ■ Évolution des remboursements de transport de l'ensemble du personnel

	2016		2017		2018	
	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel
Total	127	29 913	125	32 685	150	35 044
Pourcentage de l'effectif	31%		30%		37%	
Montant moyen	235,50 €		261,48 €		233,63 €	

## LA POLITIQUE CULTURELLE

Dans la continuité des festivités engagées l'année précédente pour ses 160 ans et les 50 ans du campus, l'histoire de l'Ecole Centrale de Lyon a de nouveau été mise à l'honneur en 2018.

Par des expositions

> Celles organisées avec les élèves germanistes et leurs enseignantes présentant la « Technische Universität Darmstadt » (Waltraut Wunder) et les « Ingénieurs en Allemagne » (Cécile Lacoïn) pour fêter les 50 ans du partenariat entre cette université et l'ECL.

> Une autre exposition sur les grands jalons de l'histoire de l'établissement a été réalisée par la bibliothèque pour accompagner l'évènement « 50 ans, 50 promos » en juin 2018.

> Une dizaine d'autres expositions, autant d'ateliers et d'évènement ont été proposés à la communauté centralienne par la bibliothèque, les clubs des élèves, des enseignants autour de thématiques : transculturelles -semaine du japon, rencontre avec un écrivain sud-américain Renato Cisneros...-, Art-Science (projet MacSup, exposition et atelier de réalité virtuelle « variations physiques » d'Alex Andrix, ancien élève de l'Ecole), environnementales

et solidaires -mapathon, semaine du développement durable étudiant-, lecture avec une animation en plein air « bibliothèque hors les murs » et le vote pour le prix régional du livre sur l'environnement, Histoire de l'art avec la conférence sur le Corbusier dans le cadre de la semaine des arts organisée par le BDA, Design et facilitation graphique avec l'exposition Lunettes du master IDEA et la conférence-atelier autour du Sketchnote....

Le site histoire de l'Ecole a été enrichi d'une trentaine de nouveaux documents : cartes postales et articles de la rubrique historique de la revue « Technica ».

Enfin, une dizaine de visites commentées et de cours ont été organisés à l'intention des personnels et des élèves dans les principaux Musées de Lyon : Confluence (exposition Hugo Pratt), Musée d'art contemporain (rétrospective Bernard Venet), Musée des beaux-arts (exposition Los Modernos).



# +20%

de bénéficiaires en 2018



## LES RELATIONS SOCIALES

### ■ 8.4.1 Instances de l'établissement

#### Nombre de réunions des instances

Instances	2016	2017	2018
CA Conseil d'administration	4	4	4
CAR Conseil d'administration restreint	5	8	9
CS Conseil scientifique	9	11	13
CE Conseil des études	5	5	6
CT Comité technique	4	4	4
CPE Commission paritaire d'établissement	5	3	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.

### ■ 8.4.2 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 1 000,42 heures.

Corps	Catégorie	2016	2017	2018
ITRF	A	0,10	0,10	0,10
ITRF	C	0,60	0,442	0,525

# 2

agents BIATSS bénéficient de décharges syndicales

## L'ACTIVITÉ SPORTIVE

L'Ecole 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'Ecole par le biais d'une adhésion individuelle à l'APECLY.

Le sport demeure une réelle institution à Centrale et fait partie de la scolarité obligatoire. 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 rigueur...autant de valeurs répandues dans le sport et transposables dans leur future vie professionnelle.

En 2018, le fait marquant est le retour du trophée des Inter-Centrale en terre lyonnaise. En effet, après 5 années de domination Nantaises, l'Ecole Centrale de Lyon a repris la main dans cette compétition entre les 5 écoles françaises. Nos équipes ont fait preuve d'un niveau de jeu et d'un état d'esprit remarquable.

Notre école s'est également illustrée en se qualifiant pour les phases finales de championnat de France en judo et en cross-country. En revanche, petite déception, aucune de nos équipes de sport collectif n'a réussi à atteindre le top eight national cette année. Ce sera un objectif pour 2019 !



## L'APECLY

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

En **2018**, l'APECLY compte **123** adhérents dont **47** pratiquent une activité sportive sur le campus (musculature, foot en salle,...).

L'Association propose divers services à l'ensemble de ses adhérents (prêts de DVD, prêts de cafetières, caisse d'aide exceptionnelle, vente de billets de cinéma). En 2018, 360 places de cinéma ont été vendues démontrant le fort succès de cette opération.

L'année **2018** a été marquée par l'organisation de différentes activités vivement appréciées par les adhérents (chasse aux oeufs sur le campus, cafés gourmands, etc...). La fête de Noël attire toujours autant de personnels. Environ **100** enfants et petits-enfants y ont participé, prouvant l'intérêt et l'attachement des adhérents pour cette manifestation.

Le voyage de fin d'année, sortie privilégiée par les familles, s'est déroulé au PAL avec **89** participants, ce qui est une belle réussite !

L'APECLY fête les congés d'été par l'organisation d'un concours amical de pétanque qui se déroule le 1er vendredi de juillet, toujours dans la bonne humeur. **43** personnes étaient présentes pour jouer, danser, discuter autour cette année d'un barbecue.

Le local de l'APECLY est ouvert à ses adhérents les mardis et jeudis de 12 h à 13 h 30. C'est l'occasion pour tous de se retrouver et partager un moment convivial.

Le soutien de la direction de l'École, les adhésions de ses membres ainsi que l'implication du bureau de l'**APECLY** qui forme une équipe dynamique permettent à l'Association des personnels de continuer à exister





**École Centrale de Lyon**  
36, avenue Guy de Collongue  
69130 Écully  
+33 (0)4 72 18 60 00

[www.ec-lyon.fr](http://www.ec-lyon.fr)

L'École Centrale de Lyon est une École du groupe des Écoles Centrale.



@CentraleLyon