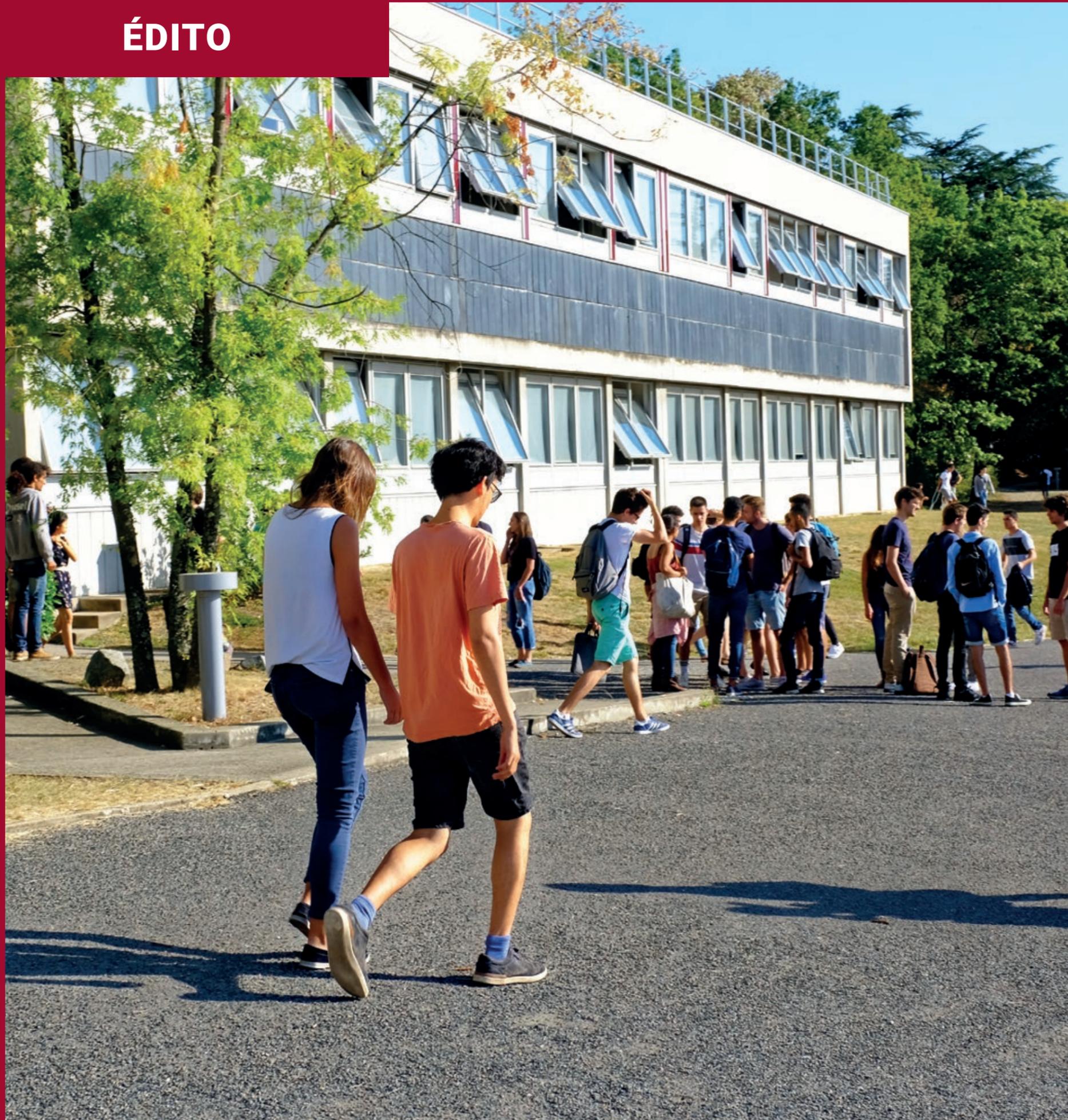


# BILAN SOCIAL 2020





Imaginer, construire et présenter un bilan social factuel de l'École Centrale de Lyon est un travail important 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 universitaire de l'année 2020 :**

La pandémie "Covid-19" a été l'événement perturbateur de l'année 2020. Nous avons été bousculés dans toutes nos activités. Le télétravail et le télé-enseignement ont été largement mis en oeuvre et nous avons tous beaucoup appris. La réforme du lycée s'est poursuivie, les classes préparatoires aux grandes écoles se préparent au changement annoncé - nous aurons aussi à nous adapter, et je suis confiant sur notre capacité à le faire.

### **Les réformes de l'enseignement supérieur ne sont pas en sommeil :**

la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) a été votée fin 2020.

### **Les principales actions et faits de l'année 2020 ont été les suivants :**

- > Adaptation de nos process aux contraintes imposées par la gestion de la pandémie
- > Préparation de l'intégration de l'ENISE comme école interne au 1<sup>er</sup> janvier 2021,
- > Poursuite et lancement de grands projets immobiliers (4 chantiers en cours),
- > Perte de l'IDEX du site, et là aussi nous allons devoir poursuivre en innovant pour réussir une structuration du site qui soit acceptable par tous.

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
Glossaire .....	08

## 1 Les emplois et effectifs ..... 09

1.1 Les emplois et effectifs consolidés .....	11
1.2 Démographie de l'ensemble des personnels .....	12
1.3 Les effectifs des personnels de recherche .....	13
1.4 Les personnels hébergés à l'École.....	13

## 2 Les personnels par statut ..... 14

2.1 Enseignants-Chercheurs et Enseignants.....	15
2.1.1 Démographie des enseignants et enseignants-chercheurs .....	15
2.1.2 Les emplois et effectifs d'enseignants et d'enseignants-chercheurs .....	16
2.1.3 Répartition des enseignants par disciplines et domaines d'activités.....	17
2.1.4 Attractivité internationale des personnels d'enseignement et de recherche.....	18
2.2 BIATSS .....	19
2.2.1 Démographie des BIATSS.....	19
2.2.2 Les emplois et effectifs BIATSS .....	20
2.2.3 Répartition des BIATSS par domaines d'activités .....	20

## 3 Le temps de travail et les volumes d'enseignement ..... 21

3.1 Service des enseignants et enseignants-chercheurs.....	22
3.2 Positions administratives .....	25
3.2.1 Congé pour recherche et conversion thématique (CRCT), congé pour projet pédagogique (CPP) et congé de formation professionnelle (CFP) .....	25
3.2.2 Disponibilité, détachement et congé parental .....	26
3.3 Quotités de travail.....	27
3.4 Compte Épargne Temps (CET).....	28
3.5 Congés bonifiés .....	30
3.6 Télétravail.....	30

## 4 La rémunération ..... 31

4.1 La rémunération principale.....	32
4.2 Le régime indemnitaire.....	33
4.2.1 Les primes .....	33
4.2.2 Nouvelle bonification indiciaire (NBI) .....	36

## 5 La formation ..... 37

5.1 Budget formation .....	38
5.2 Personnels formés par axes de formation.....	38

## 6 Mouvements des personnels et promotions..... 41

6.1 Les recrutements .....	42
6.1.1 Les enseignants-chercheurs et enseignants.....	42
6.1.2 Les BIATSS .....	42
6.2 La mobilité .....	43
6.2.1 La mobilité entrante.....	43
6.2.2 La mobilité sortante.....	43
6.3 Les promotions.....	44
6.3.1 Les BIATSS .....	44
6.3.2 Les enseignants .....	44

## 7 Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ..... 45

7.1 Hygiène et sécurité.....	46
7.2 Médecine de prévention.....	47
7.3 Situations de handicap et accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite (PMR) .....	48
7.4 Accidents de travail et maladies professionnelles.....	49
7.5 Absentéisme.....	50
7.6 Démarche qualité de vie au travail .....	52

## 8 Vie du campus, action culturelle et sociale..... 53

8.1 Vie du campus .....	54
8.1.1 Objectif Terre .....	54
8.1.2 Animation du campus .....	54
8.2 L'action sociale .....	55
8.3 La participation aux frais de transport en commun .....	56
8.4 Les relations sociales .....	57
8.4.1 Instances de l'établissement .....	57
8.4.2 Les décharges syndicales .....	57
8.5 La politique culturelle.....	58
8.6 L'activité sportive .....	58
8.7 L'APECLY .....	59





## CENTRALE LYON, UNE ÉCOLE QUI SE TRANSFORME POUR RÉPONDRE À L'AMBITION DE SES ÉLÈVES ET DE SON PERSONNEL

Si 2020 a bouleversé la vie de l'École, l'ensemble du personnel et des élèves est resté motivé et soudé afin que les activités d'enseignement et de recherche, ainsi que les grands projets, continuent à se déployer.

Le dispositif d'enseignement à distance est aujourd'hui bien en place grâce à l'expérience acquise depuis le printemps 2020. Le télétravail s'est développé et de nouveaux modes de communication ont émergé pour faciliter le quotidien de chacun.

Le déménagement des services centraux et de la direction de l'École au plus proche de la vie étudiante a eu lieu, comme prévu, en octobre 2020. Les travaux du Skylab, laboratoire de créativité et d'innovation ont débuté dans la foulée. La grue de TMM2 a fait son entrée sur le campus en décembre 2020 pour lancer la construction de la deuxième phase du nouveau bâtiment dédié à l'enseignement et à la recherche en tribologie et mécanique des matériaux.

Une convention signée avec Réservoir Sun en novembre 2020 va permettre l'installation prochaine de panneaux solaires sur 1500m<sup>2</sup>. Ainsi l'École produira et consommera bientôt sa propre énergie verte soit environ 10% des besoins en électricité du campus. Ce projet s'inscrit dans le cadre des engagements « Objectif Terre » de Centrale Lyon qui témoigne de sa constante attention à répondre aux défis scientifiques de demain.

Les résultats de l'appel à projet pour la rénovation énergétique des bâtiments publics publiés en décembre 2020 ont octroyé 9,7 millions d'euros à l'École pour la rénovation thermique des façades.

Ainsi les travaux se succèdent sans pause sur le campus qui se renouvelle au rythme des saisons.

L'intégration de l'ENISE, source de dynamiques collectives nouvelles, participe aussi à la transformation de l'École. C'est autour de ce projet commun qui prend tout son sens dans la complémentarité des missions et des expériences des deux écoles que commence 2021. Entre ouverture scientifique et technologique et grands enjeux de notre société, l'innovation reste au cœur des ambitions de Centrale Lyon.

---

7<sup>ème</sup> position du palmarès 2021  
des écoles d'ingénieurs  
d'excellence du Figaro Étudiant  
et 1<sup>ère</sup> grande école en région

---

## 2020 - FAITS MARQUANTS

### ■ Mars

Semaine Centr'L dans le cadre de la journée internationale des droits de la femme sur la thématique « tracer sa voie pour l'égalité ».

### ■ Mars

Dons de masques, gants, sur-chaussures et petits matériels pour les hôpitaux et fabrication de visières au FabLab.

### ■ Avril

Mobilisation des chercheurs de l'École contre la Covid 19 : visualisation de données au service des épidémiologistes, projet de simulation numérique de sortie de crise, fabrication de respirateurs pour les CHU, développement d'une nouvelle gamme de capteurs électrochimiques à bas coût.

### ■ Juin

Obtention du label « Bienvenue en France » décerné par Campus France pour l'accueil des étudiants internationaux.

### ■ Juillet

Obtention du label « Sciences 2024 » par la délégation aux JO du Ministère ESRI pour l'engagement de l'École dans le sport.

### ■ Juillet

Obtention du label européen « HRS4R » dans le cadre d'une démarche plus globale d'amélioration des RH pour les chercheurs.

### ■ Octobre

Relocalisation de la direction au M16 et des services centraux au D4, lancement des travaux du Skylab, réfection du foyer et création d'une cafétéria et d'un faculty club.

# GLOSSAIRE

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

1

# LES EMPLOIS ET EFFECTIFS



# PLAFONDS D'EMPLOIS ET DE MASSE SALARIALE

## Plafonds d'emplois et masse salariale

BUDGET (BR2)	PLAFOND EMPLOIS	PLAFOND MASSE SALARIALE
Etat	331	22 764 866 €
Ressources propres	96	4 730 053 €
<b>Total</b>	<b>427</b>	<b>27 494 919 €</b>

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 complet ou incomplet ou des fonctions pour lesquelles il n'existe pas d'emplois correspondants.

Ce plafond global, voté annuellement par le conseil d'administration, est de 427 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.**

> Pour les fonctionnaires, 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, dits de **vacations**, sont également effectués dans le cadre :

- > D'enseignement (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 (sous-partie 1.4) est consacré aux personnels extérieurs :** Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Centrale Innovation... qui sont considérés comme personnels hébergés.

# +17%

le nombre d'emploi sur plafond Ressources Propres

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

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

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



## 1.1 LES EMPLOIS ET EFFECTIFS CONSOLIDÉS

Les **331 emplois sont délégués et financés par le ministère** dans le cadre du plafond État complétés par 96 emplois financés par les Ressources Propres (RP) de l'établissement

### Les effectifs consolidés

	ETPT ÉTAT				PERSONNES PHYSIQUES ÉTAT				%
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Enseignants-chercheurs	102	-	-	102	102	-	-	102	32,2%
Enseignants	23,5	-	-	23,5	26	-	-	26	8,2%
Emplois de direction	1	-	-	1	1	-	-	1	0,3%
ATER	5	-	-	5	7	-	-	7	2,2%
BIATSS	59,3	27,57	55,6	142,47	61	29	58	148	46,7%
Doctorants / post-doctorants / recherche	33	-	-	33	33	-	-	33	10,4%
<b>Total</b>	<b>223,8</b>	<b>27,57</b>	<b>55,6</b>	<b>306,97</b>	<b>230</b>	<b>29</b>	<b>58</b>	<b>317</b>	<b>100%</b>
<b>Pourcentage/effectif total</b>				<b>76,9%</b>				<b>77,1%</b>	

On distingue les personnes physiques des ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé); ces derniers tiennent compte des quotités de travail et des périodes d'emplois.

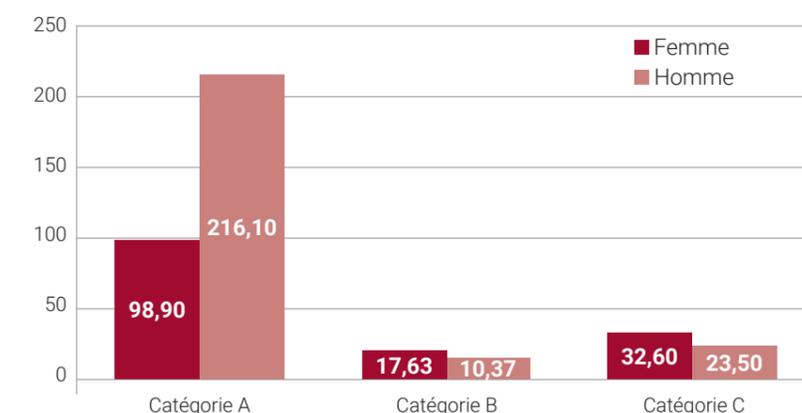
L'École Centrale de Lyon rémunère 76,9% des personnes sur le budget alloué par le ministère dont 17% de contractuels. Le reste des emplois est financé par les ressources propres de l'établissement.

	ETPT RP				PERSONNES PHYSIQUES RP				%
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Enseignants-chercheurs	1	-	-	1	1	-	-	1	1,1%
Enseignants	3	-	-	3	3	-	-	3	3,2%
Emplois de direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ATER	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS	24,2	0,43	0,5	25,13	26	1	1	28	29,8%
Doctorants / post-doctorants / recherche	63	-	-	63	62	-	-	62	66%
<b>Total</b>	<b>91,2</b>	<b>0,43</b>	<b>0,5</b>	<b>92,13</b>	<b>92</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>
<b>Pourcentage</b>				<b>23,1%</b>				<b>22,9%</b>	

### Répartition des ETPT par catégorie et sexe

en nombre d'ETPT

Chaque type de population sera traité en détail dans les parties spécifiques.

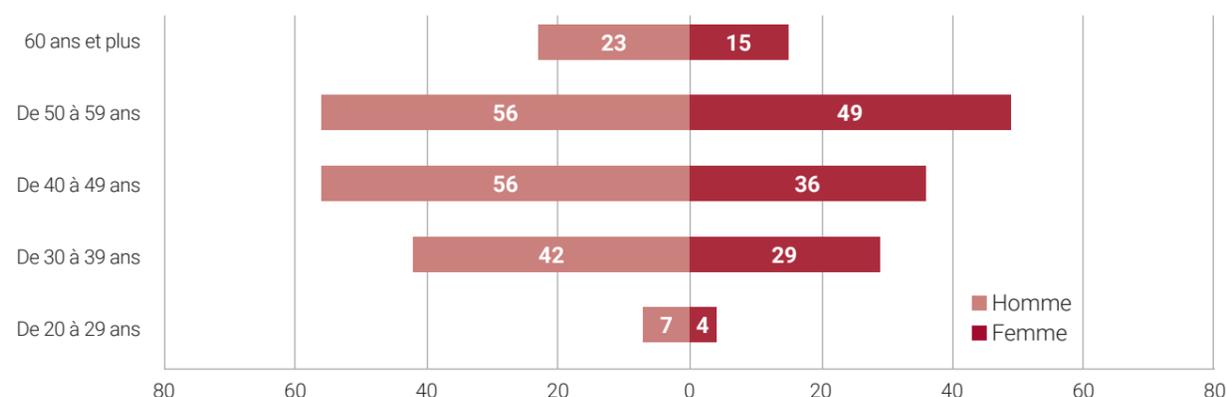


## DÉMOGRAPHIE DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

La pyramide des âges ci-dessous prend en compte l'ensemble des personnels de l'École tous statuts confondus.

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

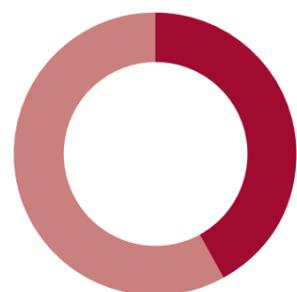
en nombre de personnes



	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
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
2019	46 ans et 4 mois	48 ans et 2 mois	47 ans et 1 mois	46 ans et 5 mois	50 ans et 5 mois	47 ans et 11 mois
2020	47 ans et 6 mois	48 ans et 6 mois	48 ans et 2 mois	47 ans et 10 mois	49 ans et 8 mois	49 ans

Répartition par sexe de l'ensemble des personnels

- 42% Femme
- 58% Homme



La part des effectifs de plus de 50 ans est en constante progression depuis 2017. Elle a augmenté de 1.6 points depuis un an. L'âge moyen et médian progresse de la même façon quel que soit le sexe (+ 1 an 1 mois).

**48,4%**

des CDD ont moins de 40 ans

**59,3%**

des femmes sont de catégorie A

La répartition des effectifs par sexe tend à se rapprocher de la moyenne des écoles d'ingénieurs (+0.5 points pour les femmes en 2020) mais reste toujours en dessous (43,7% de femmes).

## 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.
- > Nouveaux docteurs rémunérés sur contrats de recherche communément appelés post-doctorants ou 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.).

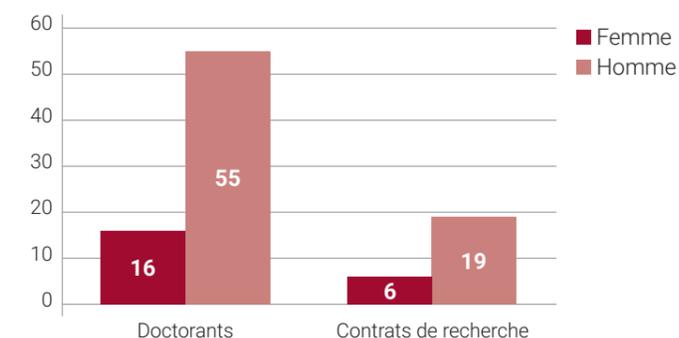
**Une rotation constante de ces personnels est normale.**

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

	ETPT 2018			ETPT 2019			ETPT 2020		
	État	Ressources propres	Total	État	Ressources propres	Total	État	Ressources propres	Total
Doctorants	34,92	28	62,92	31	39	70	33	38	71
Contrats de recherche	-	16,79	16,79	-	11	11	-	25	25
<b>ETPT total</b>	<b>34,92</b>	<b>44,79</b>	<b>79,71</b>	<b>31</b>	<b>50</b>	<b>81</b>	<b>33</b>	<b>63</b>	<b>96</b>
<b>Nb de personnes physiques</b>	<b>36</b>	<b>71</b>	<b>107</b>	<b>31</b>	<b>50</b>	<b>81</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>76</b>

### Répartition des personnels de recherche

en nombre de personnes

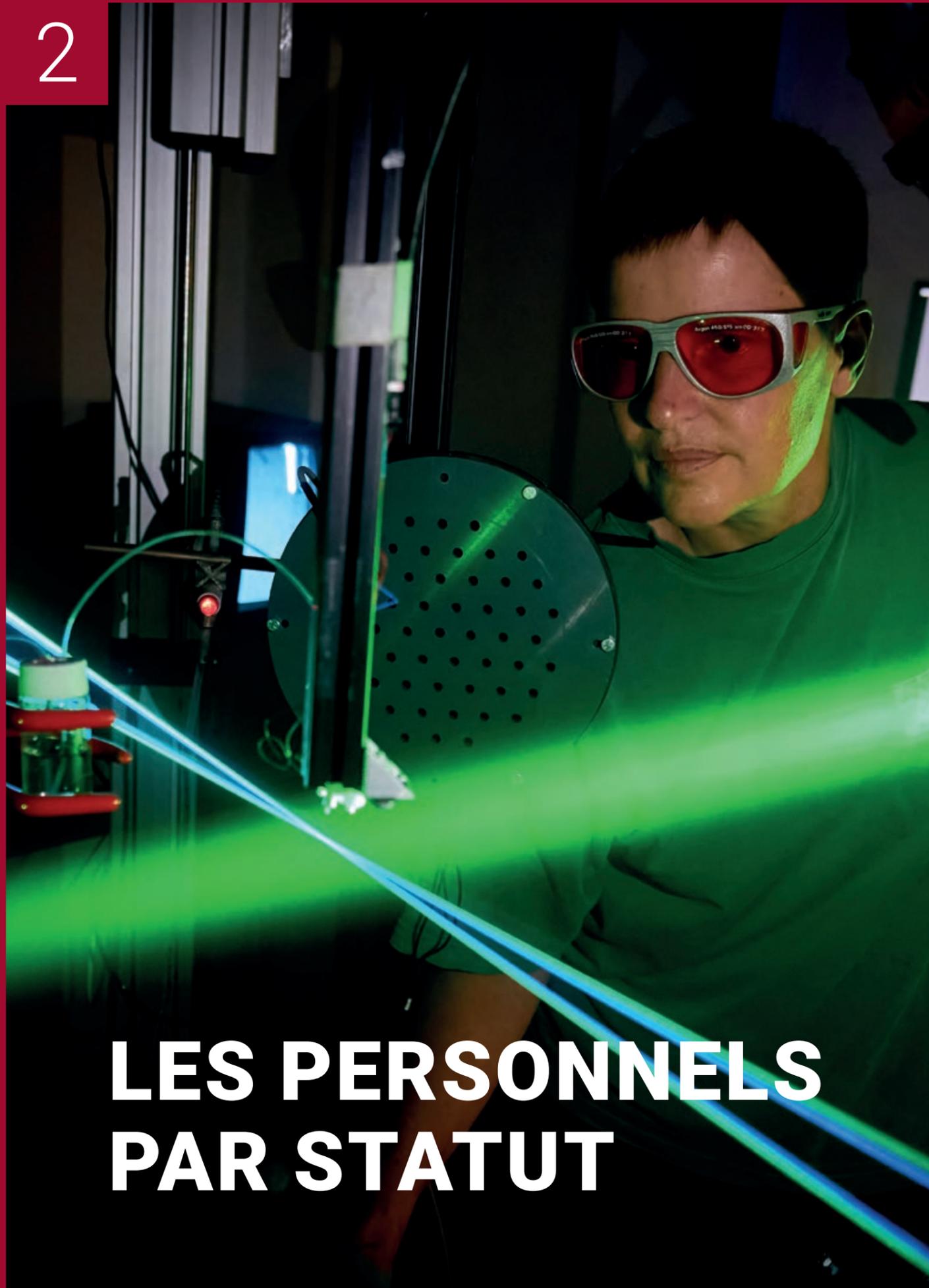


## LES PERSONNELS HÉBERGÉS À L'ÉCOLE

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

- > **90** agents du Centre National de la Recherche Scientifique (directeurs de recherche, chargés de recherche, ingénieurs techniciens et administratifs, doctorants, post-doctorants ou chercheurs).
- > **5** salariés de l'ACL (Association des Centraliens de Lyon) soit **2,9** ETPT.
- > **6** 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.

> **73** personnels de C-Innov (soit **41,86** ETPT car certains personnels sont employés pour de courtes durées ou à temps partiel).

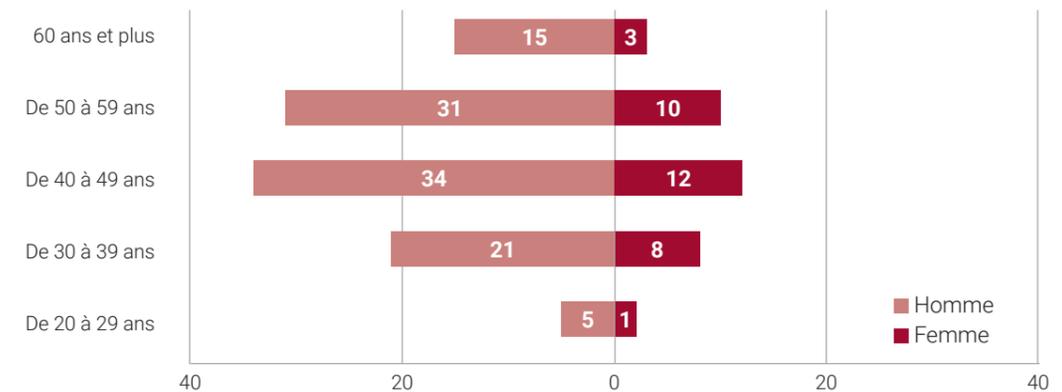


# LES PERSONNELS PAR STATUT

## 2.1 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

### 2.1.1 - Démographie des enseignants, enseignants-chercheurs

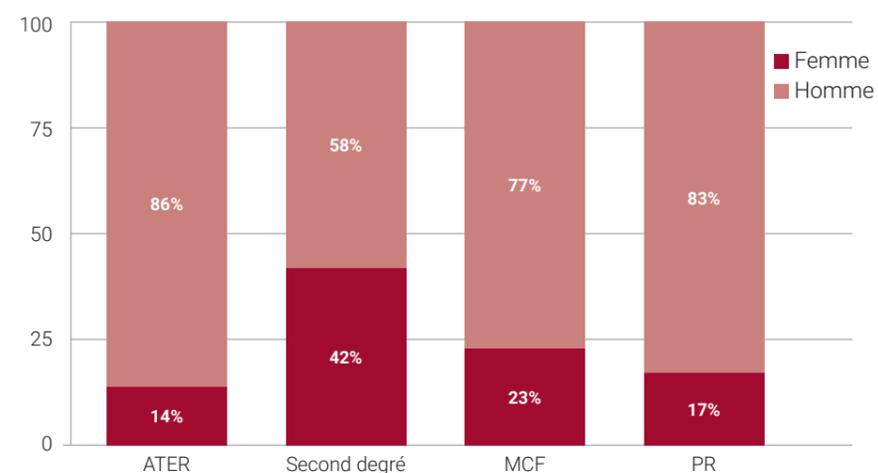
#### Enseignants, enseignants-chercheurs par tranche d'âge et par sexe en nombre de personnes



	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
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
2019	46 ans et 8 mois	46 ans et 6 mois	47 ans	47 ans et 11 mois	47 ans et 5 mois	46 ans et 9 mois
2020	47 ans et 10 mois	47 ans et 1 mois	47 ans et 8 mois	47 ans et 11 mois	47 ans et 7 mois	47 ans et 10 mois

En 2020, l'âge moyen et médian augmentent par rapport aux années précédentes sur la population des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs quel que soit leur sexe. Cela traduit un vieillissement de ces corps. Que ce soit parmi les professeurs des universités ou les maîtres de conférences, l'âge moyen des hommes de l'établissement est similaire à la dernière moyenne nationale constatée. En revanche, l'âge moyen des femmes est nettement plus élevé que celui de la moyenne nationale (+ 2 ans et 5 mois pour les PR et 7 ans pour les MCF)

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



# 24,3%

Taux de féminisation global

Malgré un taux bien en dessous de la moyenne nationale (43%), la part des femmes chez les MCF est en évolution constante depuis 2 ans (+4.4 points). La part des PR femmes reste constante au fil des années. À la différence des chiffres nationaux, il ne semble donc pas y avoir de "plafond de verre" dans l'établissement.

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

En 2020, 140 emplois sont occupés par des enseignants-chercheurs et enseignants. Ces emplois de catégorie A représentent 33,9% des ETPT totaux.

# 58

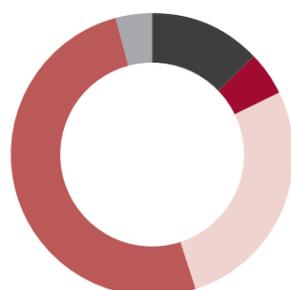
enseignants-chercheurs sont titulaires de l'HDR dont 23 maîtres de conférences

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

	PERSONNES PHYSIQUES 2020	ETPT TOTAL 2020	Dont ETPT ETAT 2020	dont ETPT RP 2020	POURCENTAGE
Direction	1	1	1	-	0,7%
Professeurs	35	35	35	-	25%
Maîtres de conférences	67	67	67	-	47,9%
Maîtres de conférences contractuels	1	1	-	1	0,7%
Professeurs contractuels à temps incomplet	4	2	2	-	2,9%
ATER	7	5	5	-	5%
<b>Total enseignants-chercheurs</b>	<b>115</b>	<b>111</b>	<b>110</b>	<b>1</b>	<b>82,1%</b>
Enseignants du second degré	18	17,5	17,5	-	12,9%
Enseignants contractuels	7	7	4	3	5%
<b>Total enseignants</b>	<b>140</b>	<b>135,5</b>	<b>131,5</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

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

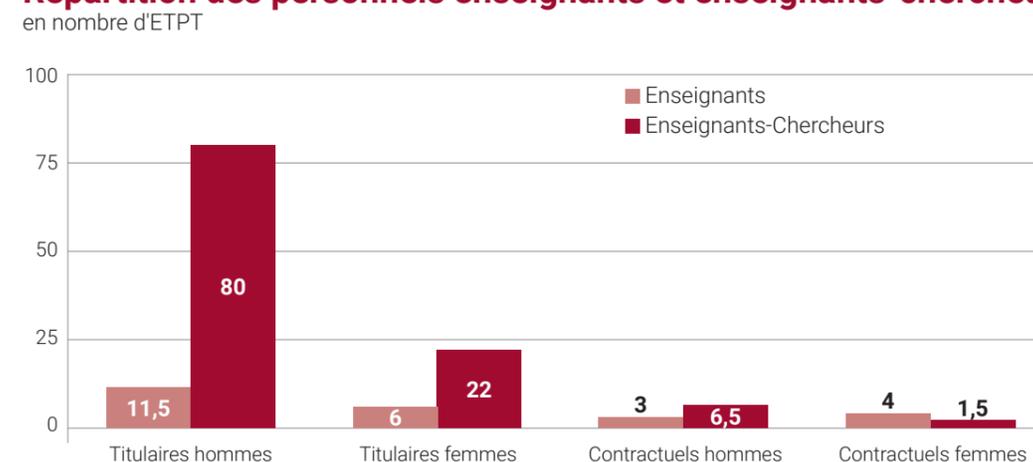
- 13% Enseignants du second degré
- 5% Enseignants contractuels
- 27% Professeurs
- 51% Maîtres de conférences
- 4% ATER



## 2.1.3 - Répartition des enseignants par disciplines et domaines d'activité

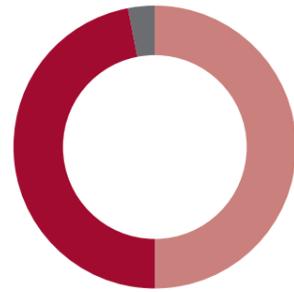
CODE SECTION		PR	MCF	ATER	2° DEGRE	Total
<b>DROIT, SCIENCES POLITIQUES, ECONOMIQUES ET DE GESTION</b>						
5	Sciences économiques	-	1	1	-	2
6	Sciences de gestion	1	-	-	-	1
<b>LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>						
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	-	1	-	-	1
17	Philosophie	-	-	-	1	1
19	Sociologie, démographie	-	1	-	-	1
<b>SCIENCES ET TECHNIQUES</b>						
26	Mathématiques appliquées et applications des math.	4	6	-	-	10
27	Informatique	2	6	-	-	8
28	Milieux denses et matériaux	3	6	2	-	11
31	Chimie théorique, physique, analytique	1	4	-	-	5
33	Chimie des matériaux	2	4	-	-	6
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	20	24	2	-	46
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	6	1	-	8
63	Électronique, optronique et systèmes	5	10	1	-	16
<b>DISCIPLINES DU SECOND DEGRE</b>						
202	Lettres modernes (français langues étrangères)	-	-	-	2	2
421	Allemand	-	-	-	2	2
422	Anglais	-	-	-	3	3
426	Espagnol	-	-	-	2	2
429	Italien	-	-	-	-	-
430	Japonais	-	-	-	1	1
1100	Sciences économiques et sociales	-	-	-	1	1
1414	Génie mécanique	-	-	-	6	6
1415	Génie électrique	-	-	-	2	2
1900	Éducation physique et sportive	-	-	-	4	4
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>68</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>139</b>

### Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs en nombre d'ETPT



Répartition 2020 enseignants et enseignants-chercheurs par domaines d'activité

- 50% Recherche
- 47% Enseignement
- 3% Pilotage



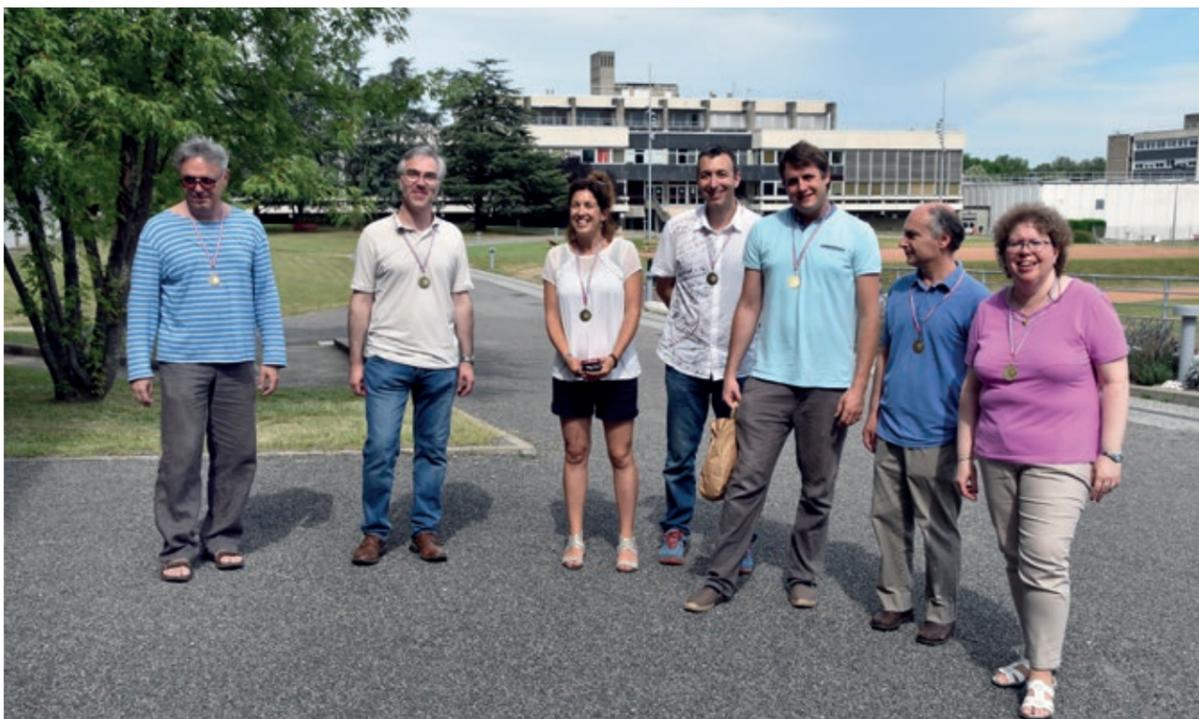
## 2.1.4 - Attractivité internationale des personnels d'enseignement et de recherche

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	Dont personnes physiques de nationalité étrangère	% de nationalité étrangère
Enseignants et enseignants-chercheurs	140	18	13%
Enseignants invités	1	1	100%
Contrats de recherche (doctorants, post doctorants, ingénieurs)	96	43	45%
<b>Nombre de personnes physiques hors BIATSS</b>	<b>237</b>	<b>62</b>	<b>26%</b>

# 13%

des enseignants et enseignants-chercheurs de l'École Centrale de Lyon sont de nationalité étrangère

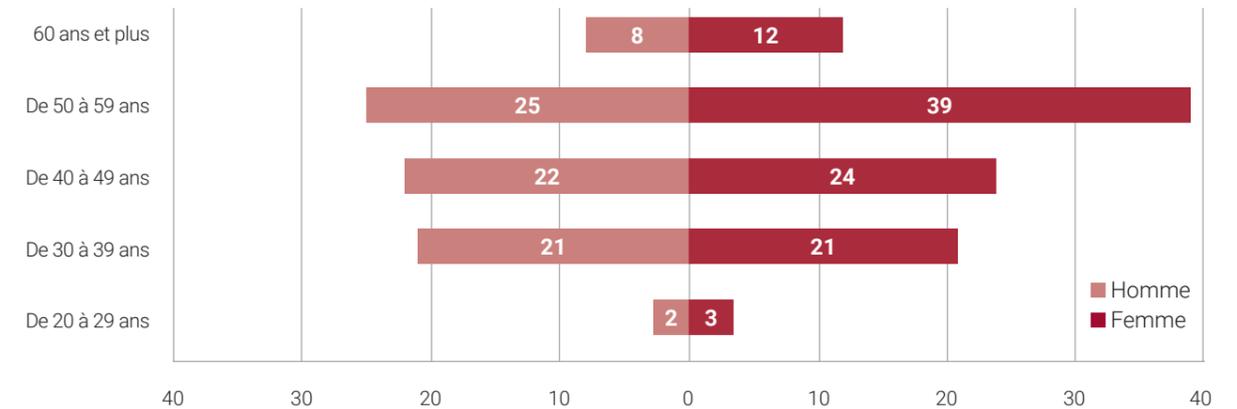


## 2.2 BIATSS

### 2.2.1 - Démographie des BIATSS

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

en nombre de personnes

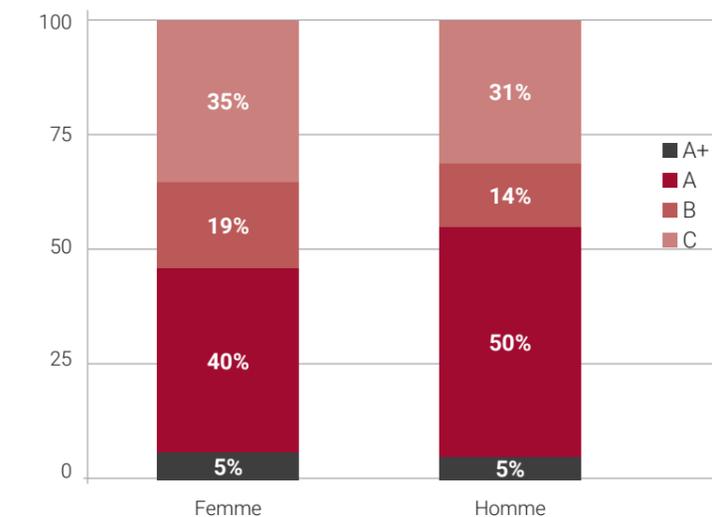


	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2018	45 ans et 6 mois	48 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois	45 ans et 11 mois	50 ans et 10 mois	48 ans et 7 mois
2019	45 ans et 7 mois	48 ans et 4 mois	47 ans et 1 mois	45 ans et 7 mois	51 ans et 8 mois	48 ans et 8 mois
2020	47 ans	49 ans	48 ans 1 mois	48 ans 1 mois	50 ans et 9 mois	49 ans et 8 mois

En 2020, l'âge moyen et médian de la population BIATSS évoluent fortement à la hausse (+ 1 an).

#### Répartition par sexe et catégories de BIATSS

en pourcentage



# 31%

des contractuels ont plus de 50 ans

# 51%

des postes d'encadrement sont occupés par des femmes

Les postes de BIATSS sont majoritairement occupés par des femmes au sein de l'établissement malgré une féminisation nettement inférieure à la moyenne nationale (64%).

# LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES VOLUMES D'ENSEIGNEMENT

## 2.2.2 - Les emplois et effectifs BIATSS

En 2020, 176 emplois, répartis entre les catégories A, B et C, sont occupés par des 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).

### Évolution des ETPT de BIATSS de 2018 à 2020

	2018				2019				2020				MOYENNE ECL	RÉPARTITION NATIONALE BIATSS 2018
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
Bibliothèque	2	3	-	5	2	3,8	-	5,8	2	3,8	-	5,8	3,5%	7%
ITRF	66,3	26,3	53,7	146,3	72,8	22,4	50,7	145,9	75,5	21,2	51,3	148	88%	75,6%
AENES	6	2	4,8	12,8	5	4	4,8	13,8	5	3	4,8	12,8	7,6%	17,2%
Santé	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	0,6%	0,02%
<b>Total</b>	<b>75,3</b>	<b>31,3</b>	<b>58,5</b>	<b>165,1</b>	<b>80,8</b>	<b>30,2</b>	<b>55,5</b>	<b>166,5</b>	<b>83,5</b>	<b>28</b>	<b>56,1</b>	<b>167,6</b>	<b>100%</b>	<b>99,82%</b>
Pourcentage	46%	19%	35%	100%	49%	18%	33%	100%	50%	17%	33%	100%		

La part de la filière ITRF continue de progresser au fil des années et s'établit bien au-dessus de la moyenne nationale (+1,16% en 2 ans).

### Répartition par catégories des personnels BIATSS

	2018					2019					2020				
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Total%	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Total%	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Total%
Titulaires Hommes	31	11	25	67	39%	31	9	24	64	37%	29	10	22	61	35%
Titulaires Femmes	23	18	30	71	42%	23	19	31	73	43%	24	18	31	73	41%
CDI Hommes	1	-	-	1	1%	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1%
CDI Femmes	6	2	-	8	5%	7	1	-	8	5%	8	1	-	9	5%
CDD Hommes	8	1	1	10	6%	9	-	2	11	6%	12	1	2	15	9%
CDD Femmes	8	1	5	14	8%	11	2	2	15	9%	13	-	4	17	10%
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>33</b>	<b>61</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>	<b>81</b>	<b>31</b>	<b>59</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>	<b>87</b>	<b>30</b>	<b>59</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>
<b>Total (%)</b>	<b>45%</b>	<b>19%</b>	<b>36%</b>			<b>47%</b>	<b>18%</b>	<b>35%</b>			<b>49%</b>	<b>17%</b>	<b>34%</b>		

La part des personnels de catégories B et C diminue progressivement au profit de celle des personnels de catégorie B et A. On constate également une augmentation régulière du nombre de contractuels qui s'explique par la difficulté de recrutement de profils spécifiques.

## 2.2.3 - Répartition par domaines d'activité

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

54,37% sont affectés à ces fonctions supports (patrimoine, ressources humaines, services financiers, facturier et agence comptable, service informatique, communication).

Répartition 2020  
BIATSS par domaines

- 19% Recherche
- 26% Enseignement
- 54% Fonctions supports



# SERVICE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les personnels d'enseignement permanents et contractuels ont une charge d'enseignement à effectuer, définie selon leur statut et en conformité avec le temps de travail applicable dans la fonction publique d'Etat, soit 1 607 heures de travail effectif.

- > Les enseignants du second degré enseignent à temps plein.
- > Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche.
- > Les enseignants associés exercent des fonctions enseignement à temps partiel en complément d'une activité professionnelle extérieure 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.

## 31 020 HTD

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

Temps de travail statutaire	Répartition du temps de travail selon le statut			
	Enseignants-chercheurs (PR, MCF, ATER)	Enseignants associés	Enseignants secondaire (PRAG, PRCE, PREN)	Doctorants
1 607 heures de travail par an	Recherche 192 HTD 803,5 heures		Enseignement 384 HTD 1 607 heures	
	Enseignement 192 HTD 803,5 heures	Diverses 64 HTD		Enseignement 64 HTD / 268,8 heures
	Enseignement 128 HTD 534,7 heures			



## Potentiel théorique d'enseignement en HTD

Corps	2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	Effectifs	Potentiel	Effectifs	Potentiel	Effectifs	Potentiel
<b>Titulaires</b>	<b>123</b>	<b>27104</b>	<b>124</b>	<b>27472</b>	<b>123</b>	<b>27161</b>
Enseignants du supérieur	102	19 392	104	19 792	102	19 225
Enseignants du second degré	21	7 712	20	7 680	21	7 936
<b>Contractuels</b>	<b>39</b>	<b>4 822</b>	<b>22</b>	<b>3 596</b>	<b>26</b>	<b>3 795</b>
ATER	11	1 528	6	1 024	10	1 160
Enseignants associés	5	480	3	288	-	-
Doctorants	17	990	6	302	7	331
Autres contractuels	6	1 824	7	1 982	9	2 304
<b>Conventions d'enseignement</b>	<b>5</b>	<b>320</b>	<b>3</b>	<b>184</b>	<b>1</b>	<b>64</b>
<b>POTENTIEL THÉORIQUE</b>	<b>167</b>	<b>32 246</b>	<b>149</b>	<b>31 252</b>	<b>150</b>	<b>31 020</b>
Dispositifs de droits communs (congrés légaux)		-324		-526		-304
Délégations de service, conventions, détachements, mises à disposition		-1 452		-884		-1 140
Référentiel		-9 035		-9 190		-9 536
- dont référentiel enseignants		8 100		7 998		8 150
- dont référentiel sur vacataires ou à titre gracieux		935		1 192		1 386
Allègement charge jeune MCF		-50		-64		-64
Modulations diverses		-111		-482		-215
<b>MODULATIONS DE SERVICE</b>		<b>-10 037</b>		<b>-9 954</b>		<b>-9 873</b>
<b>POTENTIEL RÉEL</b>		<b>22 209</b>		<b>21 298</b>		<b>21 147</b>

Depuis 2 ans, le référentiel est en augmentation (+5,5%) ce qui s'explique par l'accroissement du nombre d'étudiants et par le développement de projets pédagogiques.

Le conseil d'administration restreint 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.

**31%** part du référentiel sur le potentiel théorique

## Volume d'heures complémentaires en HTD

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 pour les personnels de l'établissement et à des vacances d'enseignement pour les intervenants extérieurs.

	2018			2019			2020		
<b>HEURES COMPLEMENTAIRES RÉALISÉES PAR DES PERSONNELS ECL</b>									
Enseignants-chercheurs ECL	7 512	63%		7 649	65%		6 995	68%	
Permanents	2 634	22%		1 773	15%		1 432	14%	
Enseignants second degré ECL	2 341	20%		2 421	20%		1 793	18%	
<b>Total heures complémentaires</b>	<b>12 488</b>	<b>100%</b>	<b>58%</b>	<b>11 843</b>	<b>100%</b>	<b>56%</b>	<b>10 220</b>	<b>100%</b>	<b>55%</b>
<b>VACATIONS COMPLEMENTAIRES RÉALISÉES PAR DES INTERVENANTS EXTERNES</b>									
Enseignants-chercheurs	625	6,81%		521	5,63%		593	7,17%	
Enseignants second degré	1 315	14,33%		1 005	10,85%		892	10,78%	
Charge d'enseignement vacataires	6 311	68,77%		5 887	63,61%		5 109	61,73%	
Agents temporaires vacataires	924	10,07%		1 830	19,78%		1 656	20,01%	
Conférenciers	2	0,02%		12	0,13%		26	0,31%	
<b>Total vacances complémentaires</b>	<b>9 177</b>	<b>100%</b>	<b>42%</b>	<b>9 254</b>	<b>100%</b>	<b>44%</b>	<b>8 276</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>
<b>Total général en heures TD</b>	<b>21 665</b>		<b>100%</b>	<b>21 097</b>		<b>100%</b>	<b>18 496</b>		

## Coûts 2020 des heures complémentaires

CATEGORIES	2018		2019		2020	
	Coût hors charges	Coût chargé	Coût hors charges	Coût chargé	Coût hors charges	Coût chargé
Heures Complémentaires des Personnels internes	538 942 €	590 947 €	530 616 €	554 171 €	440 470 €	451 918 €
Heures Complémentaires des Personnels externes	347 477 €	452 300 €	368 052 €	465 637 €	322 022 €	419 405 €
Moniteurs Etudiants	28 798 €	40 785 €	30 803 €	43 336 €	23 102 €	32 504 €
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>915 217 €</b>	<b>1 084 032 €</b>	<b>929 471 €</b>	<b>1 063 144 €</b>	<b>785 594 €</b>	<b>903 826 €</b>

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire et des confinements successifs. En conséquence, le nombre d'heures réalisées en 2020 est en diminution de 12,3% et le budget consacré au paiement de ces heures de 15%, l'établissement ayant eu moins recours aux intervenants extérieurs.

L'École emploie chaque année des moniteurs étudiants pour des tâches d'accompagnements des élèves et maintient son engagement en favorisant le recrutement sur critères sociaux. En 2020, la crise sanitaire a influé sur le volume d'emplois étudiants. Par rapport à 2019, le nombre d'étudiants ayant bénéficié d'un emploi au sein de l'École Centrale de Lyon a diminué de 40% (34 étudiants). Néanmoins la part des étudiants boursiers reste constante (30% de boursiers). Ces emplois représentent 2 099,33 heures soit 25% de moins qu'en 2019.

### Répartition des heures réalisées à l'École Centrale de Lyon

- 55% Heures Complémentaires des Personnels internes
- 45% Heures Complémentaires des Personnels externes



## 3.2

# POSITIONS ADMINISTRATIVES (AUTRES QU'EN ACTIVITÉ)

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

### 3.2.1 Congé pour recherche et conversion thématique (CRCT), congé pour projet pédagogique (CPP) et congé de formation professionnelle (CFP)

> Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT) est un dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et accordé au titre du CNU ou de leur établissement. Il permet aux enseignants-chercheurs de se consacrer à des activités de recherche ou toute autre activité liée à leurs carrières.

> Le congé pour projet pédagogique (CPP) est un nouveau dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur. Il met en œuvre et traduit l'engagement en faveur de la reconnaissance de l'investissement pédagogique des personnels enseignants.

Ces congés sont des périodes sabbatiques de 6 mois ou 1 an. Les bénéficiaires sont déchargés de leurs enseignements et continuent à percevoir leurs salaires et 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.

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.

		2018/2019	2019/2020	2020/2021
Congé pour recherche et conversion thématique	Établissement	-	1	1
	CNU	1	2	2
Congé pour projet pédagogique		-	-	-
Congé de formation professionnelle (CFP)		1	2	-

3 CRCT accordés en 2020



## 3.3 QUOTITÉS DE TRAVAIL

En 2020, 6,08% des agents BIATSS et enseignants-chercheurs ont choisi d'exercer à temps partiel. Celui-ci reste toutefois peu sollicité par la population des enseignants-chercheurs.

La quotité la plus fréquemment choisie reste le 80% (4 jours) plébiscitée par 77% des agents à temps partiel.

À l'École Centrale de Lyon, 84% des agents à temps partiel ont opté pour le mercredi quand les 16% restant ont choisi le vendredi.

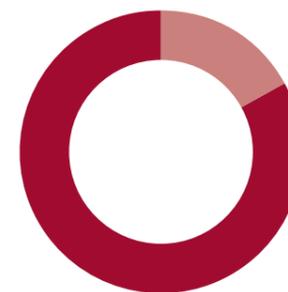
**18** personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs ont choisi d'exercer leur activité à temps partiel

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

	50%		60%		70%		80%		90%		100%		TOTAL	% TEMPS PARTIEL
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
BIB	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	3	1	16,67%
AENES	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	11	1	7,69%
ITRF	-	-	-	-	-	1	2	9	-	-	56	46	12	10,53%
Santé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0%
Contractuels BIATSS	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	16	23	3	7,14%
Enseignants et enseignants-chercheurs	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	91	28	1	0,83%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>166</b>	<b>112</b>	<b>18</b>	<b>6,08%</b>
<b>% DES EFFECTIFS</b>	<b>0,34%</b>		<b>0,34%</b>		<b>0,34%</b>		<b>4,73%</b>		<b>0,34%</b>		<b>93,92%</b>		<b>7,69%</b>	

#### Répartition par sexe des temps partiels

17% Homme  
83% Femme



#### Répartition du temps partiel entre catégories

50% A  
22% B  
28% C



**83,3%**

des agents à temps partiel sont des femmes

**67%**

des effectifs à temps partiel sont de la filière ITRF

### 3.2.2 Détachement, disponibilité et congé parental

Le fonctionnaire peut être placé en position de détachement dans un autre ministère ou Fonction Publique, 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 la retraite.
- > En congé parental, l'agent cesse de bénéficier de sa rémunération mais conserve ses droits à la retraite.

Dans ces deux dernières positions, il conserve sous conditions des droits à l'avancement pendant une période maximale de 5 ans si l'agent exerce une activité professionnelle et fournit annuellement un justificatif.

En 2020, 8 enseignants-chercheurs et 10 agents BIATSS sont en position de détachement, disponibilité ou congé parental représentant 6.7% de la population enseignante et 7,5% de la population BIATSS.

	Enseignants-chercheurs Enseignants			BIATSS		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Détachement entrant	1	-	-	-	2	2
Détachement sortant	5	4	2	2	4	3
Disponibilité	4	6	6	2	2	3
Congé parental	-	-	-	2	2	2



## 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, à leur demande, par tous les agents relevant du régime ARTT de la fonction publique 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.

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 titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) s'il s'agit d'un fonctionnaire.

Depuis 2019, le droit d'option peut s'exercer au-delà du 15<sup>ème</sup> jour. 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.

En 2020 en raison des effets de la pandémie de COVID-19, le plafond du CET a été porté à 70 jours maximum



	2018	2019	2020
Nombre de BIATSS disposant d'un CET	59	60	64
Nombre de jours épargnés	56	77,25	66,92
Nombre de jours versés au régime RAFP	-	-	-
Nombre de personnes indemnisées	5	6	3
Nombre de jours indemnisés	52	70	51
Montant total indemnisé	5 640 €	8 525 €	7 560 €
Solde de jours CET	820	792,52	855,05
<b>Nombre moyen de jours par CET</b>	<b>13,89</b>	<b>14,95</b>	<b>16,13</b>
<b>% de BIATSS disposant d'un CET</b>	<b>32,4%</b>	<b>33,7%</b>	<b>36,4%</b>

En 2020, le nombre total de comptes ouverts connaît une forte progression par rapport à 2019 (+6,6%). A l'inverse, le nombre de jours épargnés diminue de 13%.

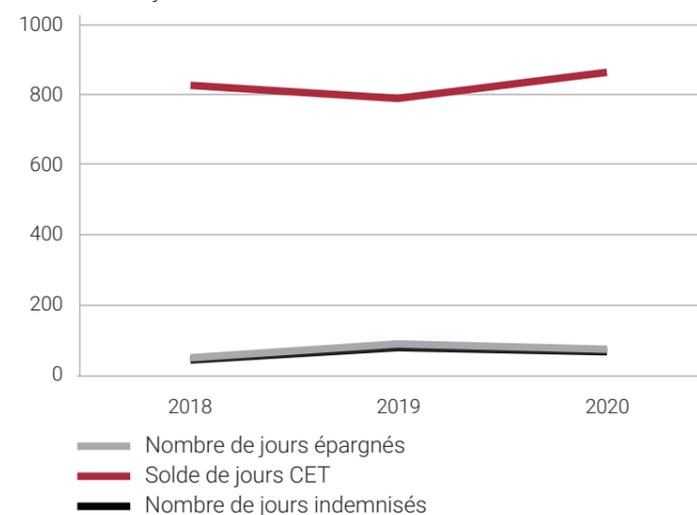
Le solde de jours CET s'établit à 855.05 soit 7.8% de plus qu'en 2019 ce qui s'explique par le transfert de comptes CET des nouveaux arrivants au sein de l'établissement.

5 agents ont opté pour la rémunération des jours en 2020 pour un montant de 7 560€.

**60%** des personnes indemnisées sont de catégorie A

### Évolution des jours CET de 2018 à 2020

en nombre de jours



## 3.5 CONGÉS BONIFIÉS

Le congé bonifié a été profondément remanié par la parution du décret n°202-851 du 2 juillet 2020. Il n'existe plus désormais de bonification de congés mais il est possible d'en bénéficier tous les 2 ans au lieu de 3 ans antérieurement.

L'agent profite de plusieurs avantages :

- Prise en charge des frais de transport pour l'agent, ses enfants à charge et son conjoint (sous conditions de ressources),
- Versement, dans certains cas, d'une indemnité de vie chère.

En 2020, 1 agent a bénéficié du congé bonifié et de l'indemnité de vie chère pour un montant de 923,87€.



## 3.6 TÉLÉTRAVAIL

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 2019, un protocole de renouvellement du télétravail a été déployé au sein de l'École Centrale de Lyon incitant les chefs de service à évaluer les bénéfices du télétravail pour l'agent et l'établissement.

La crise sanitaire a modifié les méthodes de travail en faisant du télétravail la norme durant les différentes périodes de confinement. Les services ont dû composer avec cette nouvelle façon de travailler et se réorganiser.

Hors crise sanitaire, le dispositif du télétravail a été revu par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 avec l'instauration d'une possibilité de jours de télétravail flottants.

L'École Centrale de Lyon a mis en place ce dispositif dès la rentrée 2020 ce qui a suscité un engouement certains de la part des agents.

En 2020, 38 personnes en ont bénéficié (37 en télétravail ordinaire et 1 en télétravail médical) représentant 21,59% des effectifs BIATSS

# x5

le nombre de bénéficiaires en 2020 par rapport à 2019

# 4

# LA RÉMUNÉRATION



## 4.1 LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE

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

> **Le prélèvement à la source (PAS)** a été instauré dans la Fonction Publique le 1er janvier 2019, il impacte directement la rémunération nette des agents. Pour effacer son effet, la rémunération dans le bilan social s'appréciera donc en brut à partir de 2019.

> **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 et du prélèvement à la source (PAS).

> **Le salaire brut moyen** s'élève à 39 440,26€ pour l'ensemble des corps soit 3 286,69€ mensuel. Il est en hausse de 1,22% par rapport à 2019.

> **Le salaire brut médian** : cet indicateur permet d'atténuer l'influence perturbatrice des valeurs extrêmes enregistrées. En 2020, le rémunération hrute annuelle médiane s'élève à 31 751.64€ soit un montant brut mensuel de 2 645.97€, constant par rapport à 2019.

> **La rémunération moyenne** :

- Des enseignants-chercheurs et enseignants est constante par rapport à 2019. On constate néanmoins des disparités entre les différents corps et sexe.
- Des personnels BIATSS est en hausse de 3,7%. Ce phénomène est plus marqué chez les personnels de catégorie A quel que soit le sexe. Chez les personnels de catégorie B, la rémunération moyenne est constante quand la rémunération médiane augmente fortement. Ce phénomène s'explique par des départs en retraite ou en mobilité.

### Rémunération brute par catégorie et sexe

	BRUT ANNUEL MOYEN				BRUT ANNUEL MEDIAN			
	2019		2020		2019		2020	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Enseignants-chercheurs et enseignants	57 460 €	55 312 €	57 924 €	53 555 €	51 132 €	52 370 €	50 190 €	48 181 €
Professeur des universités	72 346 €	73 011 €	71 687 €	72 301 €	70 666 €	70 007 €	68 624 €	70 217 €
Maitres de conférence	51 162 €	53 512 €	51 672 €	53 616 €	46 145 €	49 292 €	47 252 €	48 941 €
Second degré	56 561 €	54 726 €	57 434 €	52 663 €	45 631 €	55 867 €	47 593 €	48 376 €
ATER	29 668 €	27 833 €	31 080 €	31 744 €	25 046 €	25 430 €	22 430 €	18 650 €
BIATSS	32 090 €	31 510 €	33 243 €	32 797 €	28 999 €	26 488 €	29 676 €	27 039 €
Catégorie A	36 792 €	38 577 €	38 698 €	40 650 €	33 307 €	32 907 €	34 767 €	35 034 €
Catégorie B	31 319 €	28 652 €	31 417 €	29 033 €	21 513 €	27 941 €	27 954 €	27 040 €
Catégorie C	25 037 €	24 140 €	25 115 €	24 686 €	24 070 €	22 553 €	24 622 €	23 229 €
Personnels de recherche	24 725 €	25 125 €	24 627 €	25 540 €	23 873 €	23 880 €	23 873 €	23 880 €

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 2020 s'élève à 26 157 372€ soit 81,77% des dépenses de l'établissement (source compte financier 2020).

La faible hausse de la masse salariale de 0,60% entre 2019 et 2020 s'explique par un plus faible GVT solde de l'établissement.

Le GVT est l'impact cumulé sur la masse salariale des promotions et mutations (glissement), des progressions des rémunérations à l'ancienneté (vieillesse) et de l'augmentation des qualifications (technicité). En 2020, il représente 0,92% de la masse salariale.

# 40,50%

part des charges patronales dans la masse salariale 2020

## 4.2 LE RÉGIME INDEMNITAIRE

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

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

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, instaurée en 2008, a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Ce dispositif est maintenu en 2020. Il a concerné 14 agents de l'École (5 enseignants-chercheurs et 9 BIATSS) pour un montant de 9 114,60€.

### ■ 4.2.1 Les primes

Depuis 2019, le RIFSEEP a été généralisé à toutes les filières.

**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.
- > Le complément indemnitaire annuel (CIA), second volet du RIFSEEP, est versé une fois par an en décembre. Il tient compte de la manière de servir.

Les primes des BIATSS représentent 17,3% de la rémunération brute accordée aux agents toutes catégories confondues (+0,3 points).

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

Les différences évoluent pas à la même vitesse suivant les catégories.

Cette année, l'écart pour les catégories C s'est inversé puisque il s'établit à 6% en faveur des femmes quand il était de 3,3% en faveur des hommes en 2019.

De même, l'écart continue à se creuser pour les catégories A par rapport à 2018 et atteint 20% en 2020 en faveur des femmes.

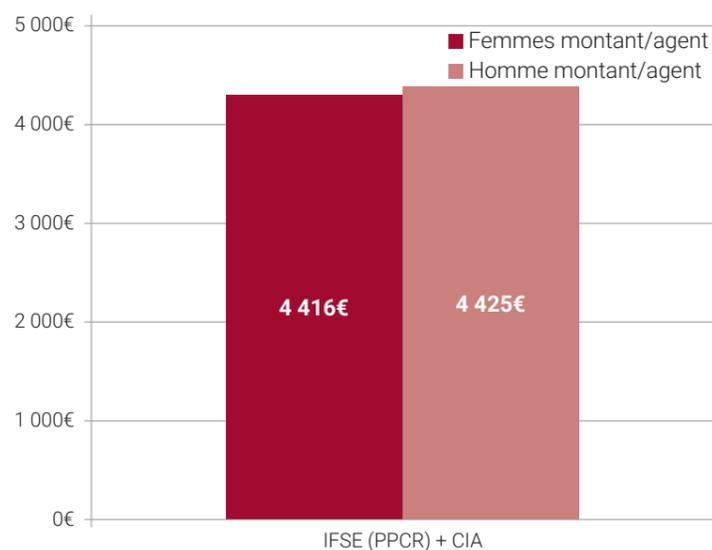
Seuls les catégories B ont un écart qui tend à se résorber et à atteindre une égalité femmes/hommes. Ce phénomène est dû à l'occupation des postes à responsabilités supérieures par des femmes dans l'École.



## Montant moyen des différentes primes BIATSS

	2019						2020					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	Montant	Bénéficiaires	Montant/agent									
IFSE (PPCR) + CIA	304 319 €	73	4 169 €	311 701 €	73	4 270 €	293 941 €	66	4 425 €	323 951 €	73	4 416 €
Indemnités diverses	-	-	-	5 380 €	1	5 380 €	-	-	-	5 380 €	1	5 380 €
<b>TOTAL</b>	<b>304 319 €</b>	<b>73</b>	<b>4 169 €</b>	<b>317 081 €</b>	<b>74</b>	<b>4 285 €</b>	<b>293 941 €</b>	<b>66</b>	<b>4 425 €</b>	<b>329 331 €</b>	<b>74</b>	<b>4 429 €</b>

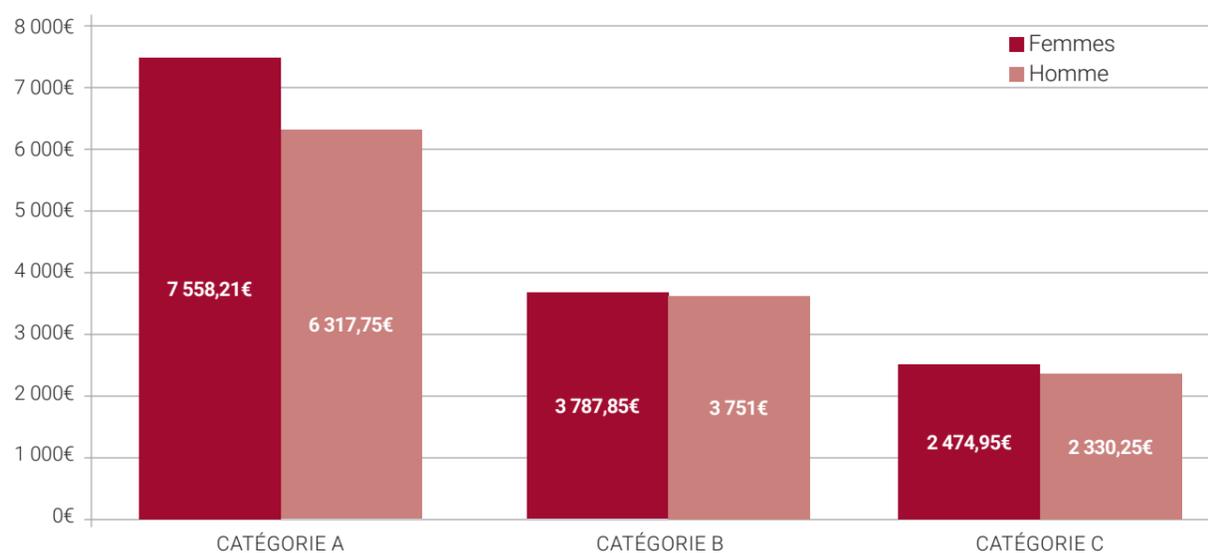
## Montant moyen du RIFSEEP par sexe toutes catégories confondues



**+1,7%**

la part des primes dans la rémunération globale accordée aux BIATSS

## Répartition des primes par catégorie et sexe



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

	Montant annuel	dont MCF	dont PR et assimilés	Dont 2 <sup>nd</sup> degré	Dont ATER	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par personne
PCA	43 728,96 €	6 128,68 €	33 624,92 €	3 975,36 €	-	15	2 915,26 €
PRES	157 670,47 €	81 600,40 €	42 418,66 €	26 039,16 €	7 612,25 €	130	1 212,85 €
PEDR	198 458,32 €	98 333,32 €	100 125,00 €	-	-	53	3 744,50 €
<b>Total</b>	<b>399 857,75 €</b>	<b>186 062,40 €</b>	<b>176 168,58 €</b>	<b>30 014,52 €</b>	<b>7 612,25 €</b>		

> Les enseignants-chercheurs et ATER perçoivent une PRES (prime de recherche et d'enseignement supérieur) d'un montant annuel unique de 157 670,47€ soit 1 259,97€ pour un personnel à temps plein. Ce montant est appelé à évoluer fortement suite à l'application de la LPPR à partir de 2021.

> **53** 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.

> **15** enseignants-chercheurs bénéficient également de primes de charge administrative d'un montant total de 43 728,96€<sup>1</sup>.

Au total, l'ensemble des primes octroyées à cette catégorie de personnel s'élève à 399 857,75€.

Si l'on tient compte des activités décomptées dans le référentiel enseignants qui relevaient auparavant des primes de responsabilités pédagogiques (pour rappel référentiel = 9 536 HETD soit 394 885,76€), le montant s'élèverait à 794 743,51€.

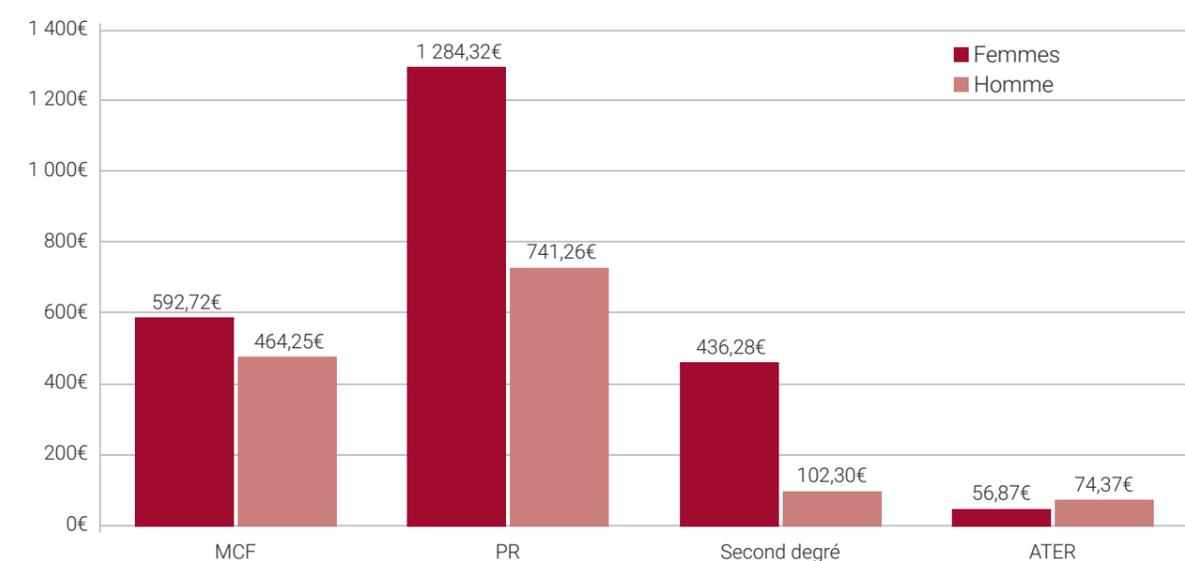
Le montant moyen des primes perçues par les enseignants, enseignants-chercheurs et ATER est de 3 123,89€.

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

**5,59%**

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

## Montant moyen mensuel des primes par corps et sexe



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.

Les primes représentent respectivement 7,19 % et 5,40% pour les professeurs des universités et les maîtres de conférence contre 4,13% et 2,78% 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 entre 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. Désormais, les NBI vacantes sont 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 points 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.
- > **11** NBI pour responsabilité technique ouvrier : personnels de catégories B et C.
- > **2** NBI fonctionnelles : Agent comptable et Directeur général des services.

La masse financière de cette indemnité s'élève à 38 826,38€ pour 35 personnes soit un montant moyen mensuel de 95,16€.

**36**

NBI qui représentent  
un total de 740 points  
d'indice



5

# LA FORMATION



## 5.1 BUDGET FORMATION

L'École Centrale Lyon élabore chaque année un plan de formation combinant 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 2020, les dépenses de formation se décomposent en frais de formation (55 650,09€), frais de mission (2 733,69€) et frais liés aux concours (1 605,94€) soit 58 989,72€ avec un taux de réalisation de 87%.

Le coût consolidé s'élève à 174 823,55€ lorsque les coûts salariaux des stagiaires sont intégrés.

En 2020, deux nouveaux maîtres de conférence ont suivi un accompagnement individuel et des actions de formation obligatoires dans le cadre de la réforme mise en place en 2017.

L'École Centrale de Lyon participe toujours activement au réseau CONVERGENCE.

En 2020, 8 formations organisées par l'École Centrale de Lyon ont été ouvertes à la mutualisation accueillant 108 personnels extérieurs.

# +16,7%

de personnels formés par rapport à 2019

## 5.2 PERSONNELS FORMÉS PAR AXES DE FORMATION

La formation a été fortement affectée par la crise sanitaire en 2020. De nombreuses sessions ont dû être annulées à cause du confinement ou pour respecter les mesures sanitaires mises en place au second semestre.

Malgré la crise sanitaire, l'École Centrale de Lyon a formé 16,7% de personnels en plus par rapport à 2019.

384 personnes, tous établissements confondus, ont suivi les actions de formations dont 276 employées par l'École Centrale de Lyon.

Les enseignants-chercheurs et enseignants ont suivi des formations aux outils numériques afin de dispenser leurs cours en visio-conférence dans les meilleures conditions pour les étudiants.

En 2020, l'École a essayé de mobiliser ses personnels durant le confinement en proposant de nouvelles façons de se former.

Un mail hebdomadaire a été maintenu pour garder le lien et inciter les personnels à profiter du temps de confinement pour se former via des webinaires, le e-learning ou des tutoriels.

La mise en place de formation à distance a été incitée par le prolongement de l'état de crise sanitaire. Malheureusement, les personnels n'ont pas fortement adhéré à cette modification des pratiques de formation.

# x16

le nombre d'heures de formations consacrées aux technologies d'information et de communication



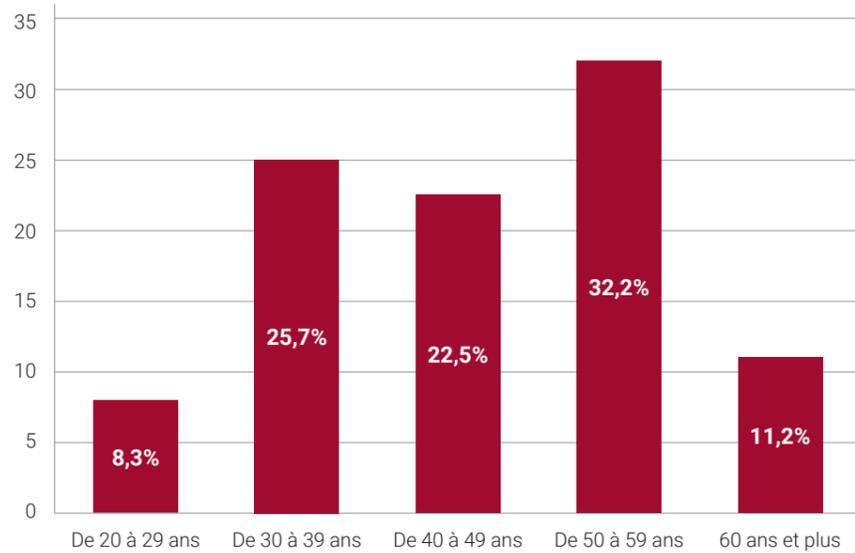
Axes de formation ministériels	2018		2019		2020	
	Présents	Nombre heures	Présents	Nombre heures	Présents	Nombre heures
Langues étrangères	30	328,53	19	148	7	42
Hygiène et sécurité	103	894,50	198	876,50	131	1 160
<b>Bureautique et applications informatiques</b>	<b>46</b>	<b>296</b>	<b>23</b>	<b>253,50</b>	<b>93</b>	<b>398,50</b>
Applications de gestion	25	121	18	78,50	20	30
Bureautique	19	133	-	-	70	245
Langage, bases de données, systèmes et réseaux	2	42	5	175	3	123,50
<b>Formation métiers</b>	<b>229</b>	<b>2 129,50</b>	<b>194</b>	<b>2 060</b>	<b>241</b>	<b>1 496,25</b>
Achats publics	-	-	-	-	-	-
Adaptation à l'emploi et insertion professionnelle	14	73,50	-	-	-	-
Bibliéconomie et documentation	26	118	11	84,50	6	34
Colloques, congrès, conférences	-	-	2	17	1	7,50
Communication et accueil des publics	10	98	29	363,75	1	13
Développement durable	4	56	-	-	30	105
Développement personnel et expression écrite/orale	9	351	44	433,50	16	138
Environnement professionnel et suivi des politiques publiques	3	17	20	69,50	6	88,50
Formation de formateurs	1	21	-	-	1	78
Formations juridiques	16	48	2	14	4	41,50
Formations scientifiques	22	373	12	249,50	17	137,50
Gestion de l'étudiant	75	225,50	7	22	1	6
Gestion des ressources humaines et du personnel	6	50	10	70	6	52,25
Gestion du patrimoine	-	-	1	21,75	-	-
Gestion et comptabilité	7	89	50	653	48	359
Maintenance des équipements et installations	-	-	-	-	-	-
Management et organisation du travail	32	549,50	5	45,50	20	184
Technologies d'information et de communication	4	60	1	16	84	252
<b>Préparation diplômes ou concours</b>	<b>49</b>	<b>198</b>	<b>50</b>	<b>639</b>	<b>35</b>	<b>798</b>
<b>Total</b>	<b>457</b>	<b>3 846,53</b>	<b>484</b>	<b>3 977</b>	<b>507</b>	<b>3 894,75</b>

# 50%

des formations réalisées en distanciel en 2020

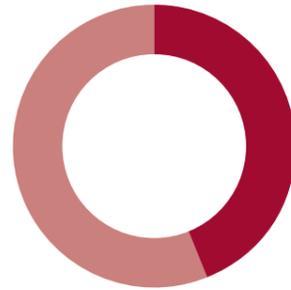


### Répartition des personnes formées par tranches d'âge en pourcentage



#### Répartition par sexe

44% Femme  
56% Homme



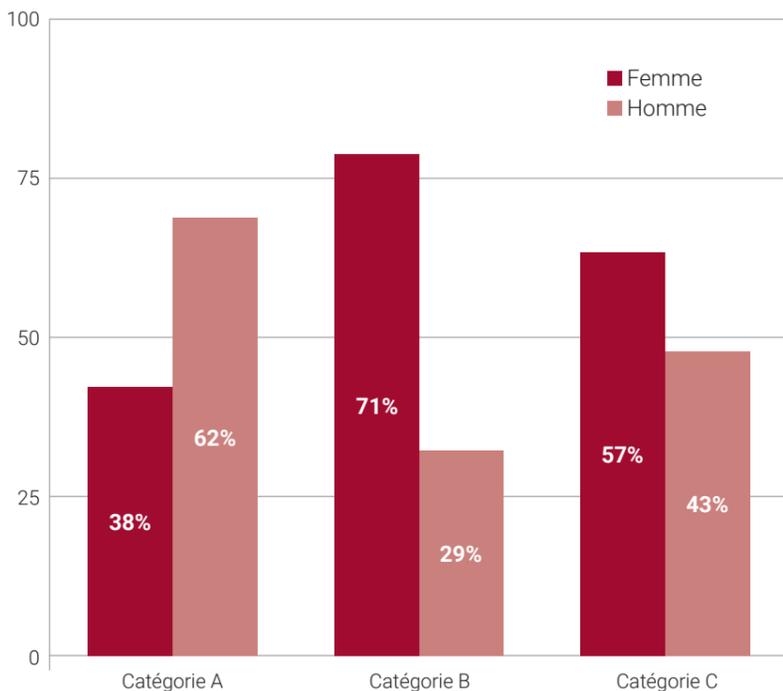
La répartition hommes/femmes des personnes formées est fidèle à celle de l'établissement.

En se focalisant sur les participants par type de population, on constate des différences par rapport à la pyramide des âges.

Dans la population des enseignants-chercheurs et enseignants, ce sont les hommes de "30 à 39 ans" qui ont bénéficié de la formation quand dans la population des BIATSS ce sont majoritairement les femmes de "Plus de 50 ans" qui en ont bénéficié.

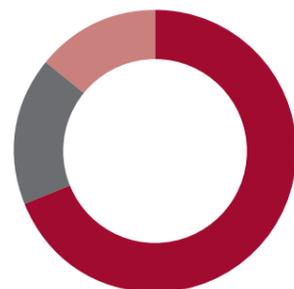
**56%** des personnels formés de l'établissement sont âgés de moins de 50 ans

### Répartition des personnes formées par sexe et catégorie en pourcentage



#### Répartition par sexe et catégorie en nombre de personnes externes

69% Catégorie A  
17% Catégorie B  
14% Catégorie C



**MOUVEMENT  
DES PERSONNELS  
ET PROMOTIONS**

## 6.1 LES RECRUTEMENTS

### 6.1.1 Les enseignants-chercheurs et enseignants

	2018					2019					2020				
	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	9	8	Int.	H	60	2	1	Ext.	H	60	11	11	Int.	H
	63	12	12	Ext.	H	28	11	9	Int.	F	63	5	5	Int.	H
					-	26	19	16	Ext.	H					
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	-	-	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	-	-	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	-	-
Maîtres de conférence	60	22	14	Ext.	H	19	56	3	Int.	F	28	49	48	Ext.	F
	61	38	30	Ext.	H	63	26	20	-	-	33	1	1	Ext.	H
	-	-	-	-	-	60	41	36	Ext.	H	63	37	36	Int.	H
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>60</b>	<b>44</b>	-	-	<b>3</b>	<b>123</b>	<b>59</b>	-	-	<b>3</b>	<b>87</b>	<b>85</b>		
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	-	-	-	-	-	1414	8	8	Ext.	H	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	100	26	24	Int.	H	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	-	-	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	-	-	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</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.

En 2020, l'organisation des recrutements des enseignants et enseignants-chercheurs a été perturbée à cause de la crise sanitaire. Le recours à la visio-conférence a été le seul moyen d'auditionner les candidats.

Néanmoins, cette période troublée n'a pas eu de conséquences sur le nombre de candidats pour les postes proposés. L'École Centrale de Lyon reste toujours attractive dans ses domaines que ce soit pour les postes de professeur (8 candidats en moyenne contre 9,9 en moyenne nationale 2019) ou de maîtres de conférences (29 candidats en moyenne contre 29,5 en moyenne nationale 2019).

**29** nombre moyen de candidats pour un poste de maître de Conférence

### 6.1.2 Les BIATSS

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 régionalement pour les deux phases.

Les concours ITRF ont été fortement perturbés par la crise sanitaire. Le calendrier d'organisation initial a dû être modifié ainsi que les épreuves de catégories B et C pour lesquels seules la phase écrite a été maintenue.

En 2020, l'École Centrale de Lyon a été centre organisateur de 5 concours (1 catégorie A, 3 catégories B et 1 catégorie C) et organisé 5 concours de catégorie A en tant que centre affectataire.

**33%** des contractuels BIATSS sont des nouveaux entrants en 2020

## 6.2 LA MOBILITÉ

### 6.2.1 La mobilité entrante

Motifs de mouvements entrants		CATÉGORIES DE PERSONNELS														
		Enseignants-chercheurs/Enseignants	Bibliothèque			ITRF			AENES			Total			Femme	Homme
			A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Concours	4	-	-	-	2	1	-	-	-	-	6	1	-	2	5	
Mutations	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	1	1	
<b>Total fonctionnaires</b>	<b>4</b>	-	-	-	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	-	-	-	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	
Recrutements Contractuels	2	-	-	-	6	-	4	-	-	-	8	-	4	6	6	
<b>Total ECL</b>	<b>6</b>	-	-	-	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	-	-	-	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	

### 6.2.2 La mobilité sortante

Motifs de mouvements sortants		CATÉGORIES DE PERSONNELS											
		Enseignants-chercheurs/Enseignants	Bibliothèque		Santé		AENES		ITRF		Total		
			Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Retraite	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	2	2	
Mutation	1	1	-	-	-	-	-	-	2	-	1	3	
Concours	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	
<b>Total fonctionnaires</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	-	-	-	-	-	-	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	
Départ de contractuels	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	-	-	-	-	-	-	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	

Après 3 ans d'augmentation constante, le taux de mobilité sortante chute de 8,5 points et s'établit à 3,6%.

Contrairement aux années précédentes, la part des contractuels n'est que de 9 % quand elle représente en temps normal quasiment la moitié des mouvements sortants.

Les principaux motifs de mutation sortante sont : les départs en retraite et les mutations. Ces dernières ont été multipliées par 2 par rapport à 2018.

**63%** la part des femmes dans la mobilité sortante



## 6.3 LES PROMOTIONS

### 6.3.1 Les BIATSS

	Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre de Promouvables	Nombre de proposés/candidats	Nombre de lauréats	Homme	Femme	Ratios promus / promouvables	Taux de réussite
Liste d'aptitude	ADJENES	SAENES Classe Normale	5	2	-	-	-	-	-
	SAENES	Attaché	2	-	-	-	-	-	-
	ATRF	Technicien	39	2	1	1	-	3%	50%
	Technicien	ASI	18	1	-	-	-	-	-
	ASI	IGE	10	1	1	1	-	-	-
	IGE	IGR	15	1	-	-	-	-	-
Tableau d'avancement	ADJENES 1 <sup>ère</sup> Classe	ADJENES Principal 2 <sup>ème</sup> Classe	-	-	-	-	-	-	-
	ADJENES Principal 2 <sup>ème</sup> Classe	ADJENES Principal 1 <sup>ère</sup> Classe	2	-	-	-	-	-	-
	SAENES Classe Normale	SAENES Classe Supérieure	1	-	-	-	-	-	-
	SAENES Classe Supérieure	SAENES Classe Exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-
	Attaché	Attaché Principal	-	-	-	-	-	-	-
	Attaché Principal	Attaché Hors Classe	1	-	-	-	-	-	-
	ATRF 1 <sup>ère</sup> Classe	ATRF Principal 2 <sup>ème</sup> Classe	2	-	-	-	-	-	-
	ATRF Principal 2 <sup>ème</sup> Classe	ATRF Principal 1 <sup>ère</sup> Classe	12	4	3	3	-	25%	75%
	Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieure	4	1	-	-	-	-	-
	Technicien Classe Supérieure	Technicien Classe Exceptionnelle	6	2	1	-	1	17%	50%
	IGE Classe Normale	IGE Hors Classe	5	2	1	-	1	20%	50%
	IGR 2 <sup>ème</sup> Classe	IGR 1 <sup>ère</sup> Classe	-	-	-	-	-	-	-
IGR 1 <sup>ère</sup> Classe	IGR Hors Classe	-	-	-	-	-	-	-	
Examen Professionnel	Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieure	6	-	-	-	-	-	-
	Technicien Classe Supérieure	Technicien Classe Exceptionnelle	5	-	-	-	-	-	-
	ATRF 1 <sup>ère</sup> Classe	ATRF Principal 2 <sup>ème</sup> Classe	6	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>		

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

**71%** part des hommes promus en 2020

Le taux de promotion des BIATSS en 2020 est 43,75%.

Les hommes ont été fortement promus en 2020 puisque leur taux de promotion est nettement supérieur à leur part dans les effectifs de l'établissement.

### 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	-	-	-	-	-	-
PR 1 <sup>ère</sup> Classe	PR Classe exceptionnelle 1	2	2	-	2	-	22,2%
PR 2 <sup>ème</sup> Classe	PR 1 <sup>ère</sup> Classe	1	-	1	1	-	11,1%
MCF Hors Classe	MCF Hors Classe 7 <sup>ème</sup> échelon	-	-	-	-	-	-
MCF Classe normale	MCF Hors Classe	2	1	1	1	1	10%
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	

En 2020, le taux de promotion des enseignants-chercheurs diminue de 37,5% par rapport à celui de 2019. Cette baisse concerne uniquement les lauréats en phase nationale (- 57%) puisqu'en phase locale, le nombre de lauréats a été multiplié par deux.

Tout comme chez les BIATSS, la répartition homme/femme connaît une évolution marquée en 2020 en faveur des hommes puisque seulement 20% des lauréats sont des femmes. Cette part est nettement supérieure à la répartition femme/homme dans les effectifs même si cette remarque est à nuancer au vu du faible nombre de postes proposés.

7

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



## 7.1 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Le CHSCT, instance représentative du personnel sur les questions d'hygiène et sécurité, a été très sollicité en 2020 en raison de la crise sanitaire.

Il a dû se réunir 10 fois au cours de l'année pour mettre en place le plan de reprise d'activité et les consignes de sécurité associées.

Afin de préserver la santé des personnels, l'établissement, a fortement investi dans des équipements de protection et a tout mis en oeuvre pour assurer le respect des gestes barrières.

L'Ecole s'est également impliquée dans la fabrication de

visières pour le personnel et pour les hôpitaux lyonnais. Des écrans en plexiglass ont également été fabriqués par le fablab pour les services (accueil, infirmerie...).

Les laboratoires et départements ont fourni aux hôpitaux leurs gants et fonds de masques chirurgicaux et FFP2 au début de l'épidémie quand ces équipements faisaient défaut au niveau national.

Les actions de formation, suspendues durant le premier confinement ont pu être maintenues lors du second semestre 2020 et permettre ainsi la formation et le recyclage des personnels à l'habilitation électrique.

29,9% des heures de formations effectuées en 2020 ont été consacrées au domaine de l'hygiène et de la sécurité.

# 19 000€

les dépenses liées aux mesures sanitaires (masques, gel hydroalcoolique, signalétique, vitres de protection,...)



## 7.2 MÉDECINE DE PRÉVENTION

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.

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.

Après avoir été contrainte à l'externalisation des visites

dans les locaux de l'AST Grand Lyon, l'École Centrale de Lyon bénéficie de nouveau d'un médecin sur site facilitant les visites et les échanges pour les agents de l'établissement.

L'établissement a consacré 112 874,72 € à la médecine de prévention\* des personnels soit 5% de plus qu'en 2018.

Ce montant inclut 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.

\*hors coûts des locaux

### Bilan annuel d'activité

	2020
Effectif soumis à la médecine de prévention	384
Effectif non soumis à une surveillance particulière (SIS)	*
Effectif soumis à une surveillance particulière (SIR)	*
Dont handicapés	*
<b>Examens périodiques</b>	<b>45</b>
Examens périodiques	45
Visites d'information et de prévention	*
Visites intermédiaires/ en seconde intention	*
<b>Examens non périodiques</b>	<b>36</b>
Visites d'embauche	16
Visites d'information et de prévention initiales	6
Visites de pré-reprise à l'initiative du médecin traitant	*
Visites de pré-reprise à l'initiative du salarié	*
Visite de reprise pour accident de travail	7
Visite de reprise pour maladie non professionnelle	7
Visite de reprise pour maladie professionnelle	*
Reprise après congé maternité	*
<b>Examens non effectués (absences)</b>	<b>*</b>
<b>Total examens cliniques</b>	<b>*</b>
Aptes	*
Aptes sous conditions (aménagement, restrictions, examens complémentaires)	*
Inaptes	*
Divers	*

\* chiffres non communiqués

### Risques professionnels

Risques professionnels	
Allergènes	*
Agents biologiques/chimiques	*
Ambiances thermiques	*
Ecran de visualisation	*
Manutention	*
Postures	*
Travail de nuit	*
Produits d'entretien	*
Machines dangereuses/ poussières	*
Autres risques	*
<b>Total risques</b>	<b>*</b>

# 104

 agents reçus par le médecin de prévention

# 172 291,05€

de dépenses consacrées à la santé

L'établissement a consacré 30 240,32€ à la médecine préventive des étudiants. Ce montant inclut les frais de rémunération du médecin et d'une psychologue.

En 2020, 112 étudiants ont été vus en visite médicale ou pour un problème particulier lié à leur scolarité (redoublement/ tiers temps/certificat médical..) et 12 l'ont été à leur demande (vaccination/avis médical). Les étudiants bénéficient également d'un suivi psychologique au sein de l'École Centrale de Lyon ; 50 étudiants ont été reçus.

## 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 en situation de handicap.

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...).

Il y a deux correspondants handicap à l'École : Philippe SANCHEZ pour les personnels et Christophe GUIBERT 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). L'adaptation aux autres handicaps est favorisée.

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%) sont toutefois très supérieurs au taux national pour la fonction publique d'État (4,52% données 2017 du FIPHFP).

L'action de recensement des personnels handicapés est poursuivie en lien avec le médecin de prévention.

L'établissement a employé trois personnes par l'intermédiaire d'un ESAT pour un total de 1 187,25 heures. L'École Centrale de Lyon a permis à l'une de ces personnes de pourvoir un poste de fonctionnaire au sein de la direction du patrimoine via un recrutement BOE.

# 23

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

### Nombre de BOE

(bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

	2018		2019		2020	
	Nb de BOE	Taux d'emploi	Nb de BOE	Taux d'emploi	Nb de BOE	Taux d'emploi
Enseignants - Chercheurs et Enseignants	1	0,71%	1	0,7%	1	0,70%
BIATSS	25	13,74%	22	12,79%	22	12,79%
Doctorants - Post-doctorants	-	0%	-	0%	-	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>6,15%</b>	<b>23</b>	<b>6,32%</b>	<b>23</b>	<b>6,32%</b>

# 6,32%

de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

## ACCIDENTS DE TRAVAIL, DE TRAJET ET MALADIES PROFESSIONNELLES

En 2020, le nombre de déclarations chute de 70% par rapport aux années précédentes. Cette année a été en grande partie bouleversée par la crise sanitaire et les différents confinements successifs. La présence des agents sur site a été fortement réduite avec une forte incitation au télétravail ce qui limite les accidents.

\* 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.

	2018		2019		2020	
	Nb décl.	Jours arrêts	Nb décl.	Jours arrêts	Nb décl.	Jours arrêts
Accidents de travail ou de service	8	64	6	174	1	-
Accidents de trajet	1	11	1	2	1	49
Maladie professionnelle	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>75</b>	<b>7</b>	<b>176</b>	<b>2</b>	<b>49</b>

# 954,35 €

le coût des frais médicaux liés aux accidents de travail et de trajet en 2020



**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, 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 entraînent une retenue sur le salaire équivalent au nombre de jours d'absence constatés (35 en 2020).

Le taux d'absentéisme compressible est de 1.97%.

Malgré quelques cas ayant nécessités de longs arrêts de travail, il n'y a pas eu d'effets négatifs du COVID-19 sur l'absentéisme compréhensible.

Au contraire, ce taux décroît fortement.

L'absence d'épidémies de grippe saisonnière ou de gastro-entérite constatée au niveau national pourrait expliquer partiellement ce phénomène. La généralisation du télétravail serait une explication complémentaire.

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

- > 1 352 jours soit 3,40% pour les BIATSS dont 4,15% chez les titulaires contre 0,99% chez les contractuels.
- > 481 jours soit 0,90% pour les enseignants-chercheurs, enseignants et personnel de recherche dont 1,08% chez les titulaires et 0,72% chez les contractuels.

L'École n'a pas eu recours à l'intérim durant l'année 2020.

**Le jour de carence**

En 2020, le jour de carence a été supprimé quelques mois pour être réinstauré par la suite puis adapté aux maladies des agents.

47 personnes ont été concernées par cette retenue en 2020 soit 4 493,72€ pour 59 jours de carence.

# -0,72 points

la baisse du taux d'absentéisme incompressible dans l'établissement en 2020



Type d'absence	2018			2019			2020		
	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	7	17	222	9	20	183	1	1	4
Accidents de trajets	2	5	254	1	1	2	1	3	45
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>476</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>185</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>49</b>
<b>Services non faits (absences injustifiées, grèves,...)</b>									
Services non faits	20	32	32	14	25	25	35	52	52
<b>Absences maladie ordinaire</b>									
Congés de maladie ordinaire	72	172	2 254	58	146	1 777	55	118	1 501
Congés de maladie pour non titulaire	19	32	439	25	54	694	14	23	231
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>204</b>	<b>2 693</b>	<b>83</b>	<b>200</b>	<b>2 471</b>	<b>69</b>	<b>141</b>	<b>1 732</b>
<b>Absences longue durée</b>									
Congés de longue durée (CLD)	2	2	447	2	3	134	-	-	-
Congés de longue maladie (CLM) ou grave maladie	4	10	795	3	9	914	3	13	726
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>1 242</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>1 048</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>726</b>
<b>Absences liées à la vie de famille</b>									
Congés maternité	7	7	844	5	5	427	6	6	645
Congés d'adoption	-	-	-	1	1	21	1	1	49
Congés de paternité	5	5	49	8	8	77	6	6	66
Congés pathologiques	3	3	41	2	2	27	2	2	17
Congés pour garde d'enfants	35	80	76	32	81	80	18	38	53
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>95</b>	<b>1 010</b>	<b>48</b>	<b>97</b>	<b>632</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>830</b>
<b>TOTAL Absentéisme</b>	<b>176</b>	<b>365</b>	<b>5 453</b>	<b>160</b>	<b>355</b>	<b>4 360,5</b>	<b>142</b>	<b>263</b>	<b>3 388,5</b>
<b>TOTAL Absentéisme compressible</b>	<b>120</b>	<b>258</b>	<b>3 201</b>	<b>107</b>	<b>246</b>	<b>2 681</b>	<b>106</b>	<b>197</b>	<b>1 833</b>
<b>TOTAL Absentéisme incompressible</b>	<b>56</b>	<b>107</b>	<b>2 252</b>	<b>53</b>	<b>109</b>	<b>1 680</b>	<b>36</b>	<b>66</b>	<b>1 556</b>

\*y compris prolongations

**Méthode de calcul :** 3 388,50 jours x 5/7 = 2 420,35 jours qui divisés par 226 jours travaillés en 2020 représentent 10,7 emplois à temps plein<sup>1</sup>, soit un coût total de 61 247,61<sup>2</sup> x 10,71 = 655 934,02€

En 2020, le taux d'absentéisme global a été presque divisé par deux et s'établit à 3,64%.

Cette forte diminution s'explique par le caractère exceptionnel de l'année 2020 du fait de la crise sanitaire.

Seul le nombre d'arrêts pour absences liées à la vie de famille est en hausse de 31% essentiellement occasionné par la hausse des congés maternités.

# 354 825,77€

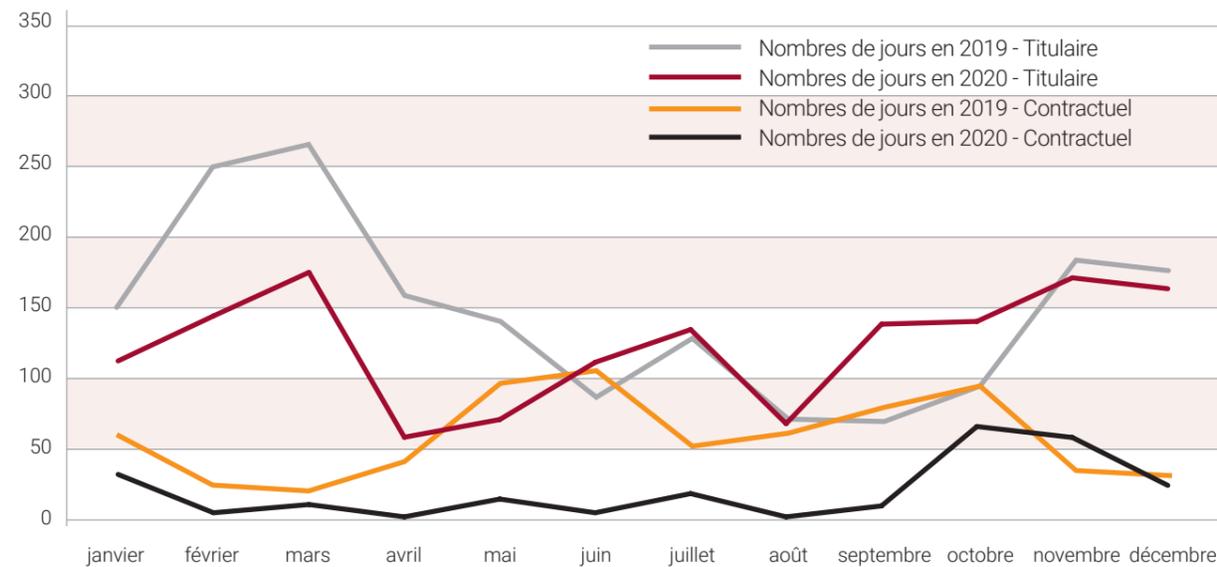
coût de l'absentéisme compressible en 2020

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

<sup>2</sup> Le coût moyen 2020 correspond au coût moyen réel constaté à l'École Centrale.

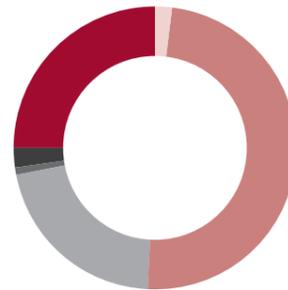
## Évolution mensuelle des arrêts maladie ordinaire

en nombre de jours



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

- 2% Pour maladie ordinaire de moins de 4 jours
- 49% Pour maladie ordinaire de plus de 4 jours
- 21% Pour absences de longue durée
- 1% Pour accident du travail et maladie professionnelle
- 2% Pour absences injustifiées
- 25% Pour vie de famille (maternité, paternité, enfants malade...)



## 7.6 DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### Rappel du contenu de la démarche

La démarche nationale a été initiée en 2013 dans le domaine de la santé par la HAS de Santé et l'ANACT. Elle repose sur le triple postulat suivant :

1. L'organisation du travail est un élément déterminant de la QVT
2. La qualité du dialogue social est un élément déterminant de la capacité à initier puis à réussir les changements.
3. La réussite collective et l'épanouissement de chacun vont de pair

Elle vise à mettre en place des moyens et des processus permettant d'intégrer la QVT dans la stratégie et le fonctionnement global de l'établissement.

### Mise en oeuvre de la démarche

Plusieurs actions ont été mises en place pour initier la démarche au sein de l'École Centrale de Lyon. La directrice générale des services et le directeur des ressources humaines ont participé aux matinales MGEN/ ARACT. La direction a été sensibilisée à la QVT et cette démarche a été inscrite dans le contrat de Développement Durable Responsabilité Sociétale.

En 2020, le groupe de travail a été constitué mais ne s'est réuni qu'une fois. Les confinements successifs n'ont pas permis de relancer cette thématique.



**VIE DU CAMPUS,  
ACTION  
CULTURELLE  
ET SOCIALE**

## 8.1 VIE DU CAMPUS

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

### 8.1.1 Objectif Terre

#### Objectif Terre : un plan d'action avec 25 engagements

La transition écologique et solidaire est un enjeu majeur pour l'École Centrale de Lyon. Pour répondre à cette problématique complexe, l'École a choisi de construire un plan d'action ambitieux, constitué de 25 engagements chiffrés répartis en 5 axes. Ce plan implique et engage tous les acteurs de l'établissement à l'horizon 2025 : les étudiants, les enseignants, les chercheurs et les personnels dans leur ensemble.

#### Lier les savoirs scientifiques et les questions de sociétés

Les nouvelles générations d'étudiants sont de plus en plus sensibles aux questions de développement durable et veulent donner du sens à la fois à leur vie personnelle, à leur formation et à leur future activité professionnelle. Centrale Lyon répond à ces nouvelles exigences en mettant en perspective les enjeux sociétaux et les savoirs techniques qu'elle leur fournit à travers de nouvelles formes d'enseignement. Les semaines WEEEX (Weeks of Engineering EXperience) ont notamment été introduites dans les programmes depuis 2019 et permettent aux étudiants de travailler de façon pluridisciplinaire en mode projet sur des sujets de transition énergétique, de gestion de la pollution, de transport...

#### Développer un centre d'expertise

En s'appuyant sur l'excellence de ses laboratoires de recherche, l'École Centrale de Lyon travaille au développement du projet IMPACT, un grand centre d'expertise scientifique. Modulable, optimisée et favorisant les échanges et l'innovation, les deux halles de recherche et d'enseignement seront transformées et consacrées à l'efficacité énergétique dans la production et le transport d'énergie ainsi qu'à la prévention des risques, la protection de l'environnement et la remédiation des sols.

### 8.1.2 Animation du campus

L'année 2020 a été une année particulière à cause de la crise sanitaire qui a mis à mal l'animation du campus. La plupart des événements rythmant l'année universitaire n'a pu être maintenu en présentiel.

Néanmoins l'École Centrale de Lyon peut se féliciter d'avoir des personnels investis qui ont su innover et repenser les événements en les proposant à distance.

Le personnel de l'École a eu à cœur de rester en contact et de se soutenir en cette période inédite.

Ainsi, l'assemblée générale de rentrée a été réalisée en visio-conférence et le directeur de l'École a également pris la parole sur l'intégration de l'ENISE via Youtube.

#### Gérer nos campus de façon écoresponsable

Déjà très avancée dans la gestion écologique de ses espaces verts, Centrale Lyon souhaite aller plus loin pour réduire son empreinte environnementale. Les pesticides et engrais sont déjà bannis des pratiques paysagistes et le choix de réduire nos consommations énergétiques est systématique pour les nouveaux projets immobiliers avec une prochaine certification HQE pour le bâtiment Z2-rénové en Skylab.

En septembre 2020, l'École a obtenu que la ligne C6 soit prolongée jusqu'au Campus Lyon Ouest Écully et offre une liaison directe avec la gare Part-Dieu en 43 minutes. Elle dessert maintenant le Campus Lyon Ouest Écully toute les jours de la semaine, de 5h10 à minuit !

En décembre 2020, l'École Centrale de Lyon et l'ENISE figurent parmi les bénéficiaires du plan « France relance ». 1,3 milliard d'euros ont été alloués en décembre dernier à l'Enseignement supérieur et la recherche pour la rénovation énergétique des bâtiments publics, dont 10,2 millions d'euros pour Centrale Lyon et l'ENISE sur deux ans (2021-2022).

L'ambition est aussi de développer la part des énergies renouvelables dans les consommations. Ainsi, l'installation de 1 150 m<sup>2</sup> de panneaux photovoltaïques est prévue pour 2021.

#### Favoriser la mixité et l'égalité

La transition écologique engage des transformations des pratiques et des enseignements. C'est aussi une évolution vers un modèle social plus inclusif et solidaire. En ce sens, l'École a choisie de se mobiliser pour favoriser la mixité et l'égalité parmi ses étudiants et personnels. Des actions de tutorat individuel ou collectif sont notamment menées auprès de lycéens. Le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en place à l'École et propose des actions concrètes en faveur de l'égalité.

## 8.2 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.

Depuis deux ans, les agents dont l'INM est inférieur à 480 ont bénéficié d'une hausse de la participation aux frais de restauration des personnels. Elle s'établit à 2,2€ par repas pour ces agents et toujours à 0,75€ pour les autres.

Le nombre de passage ne reflète pas la fréquentation du restaurant en 2020 puisque celui-ci n'a pu être ouvert dans des conditions normales.

Le CROUS s'est adapté aux contraintes sanitaires et a mis en place un système de ventes à emporter fin 2020 dans les locaux de la nouvelle cafétéria l'EsCaLe.

Depuis 2013, une assistante sociale, mise à disposition de l'établissement par la société INTERFACE, intervient pour venir en aide aux agents. Ses services sont de plus en plus sollicités.

En 2020, 14 agents ont sollicité les conseils de l'assistante sociale dont la moitié de nouveaux dossiers.

Le budget (gestion budgétaire et étude budgétaire) et le logement sont les principaux domaines abordés.

La part des hommes dans les demandes d'aide augmente de 12 points mais celle des femmes reste toujours majoritaire (57% en 2020).

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 (bon usage de la voix, tests d'auditions, préparation à la retraite).

**17 582,80€** coût de l'action sociale en 2020

### Prestations sociales

	2018		2019		2020	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Allocations parents d'enfants handicapés*	1	1 936,68 €	2	5 366,47 €	1	1 980,24 €
Secours versés par l'ECL	3	2 100,00 €	4	1 627,28 €	-	-
Restauration	10 301 passages	11 919,01 €	10 379 passages	12 050,37 €	4 841 passages	5 504,15 €
Divers	-	-	3	1 144,96 €	-	-
Séjours vacances famille	1	145,73 €	-	-	-	-

\*Y compris les années antérieures



## 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. Depuis le 1<sup>er</sup> août 2017, le plafond de remboursement mensuel reste inchangé et s'établit à 86,16€.

Après une année 2019 marquée par la hausse des bénéficiaires du remboursement des transports en commun, celui-ci revient à son niveau de 2018.

Le nombre de bénéficiaires et le montant moyen ont respectivement diminué de 27,54% et 7,9%. Cette évolution s'explique par le caractère exceptionnel de l'année 2020. Suite aux différents confinements et au télétravail imposé, des mesures de remboursement des abonnements ont été prises par les sociétés de transports ce qui a conduit à la baisse du montant moyen annuel remboursé par l'École Centrale de Lyon.

La diversité des transports en commun s'inscrit également dans le développement d'un campus vert. Ces derniers sont

fortement appréciés puisqu'ils sont de plus en plus utilisés. La prolongation de la ligne C6 permettra de relier le campus à la Part Dieu en 50 mn en 2020 et la C6 express Gare de Vaise en 15 mn. Des véhicules BlueLy sont également disponibles à proximité.

En 2020, un nouveau remboursement partiel des frais de transport domicile-travail a été instauré. Le forfait mobilités durables s'adresse à tout agent public utilisant pour son trajet domicile travail un cycle (à pédalage assisté ou non) ou un covoiturage régulier peuvent désormais bénéficier de cette prestation.

Ce forfait est versé lorsque le nombre minimal de jours de déplacement au moyen d'un mode de transport éligible est de 100 jours par an au minimum (50 jours pour 2020). Son montant est de 200€ en année pleine (100€ au titre de 2020) versé en janvier de l'année suivante sur la base d'une attestation sur l'honneur établie au plus tard le 31 décembre de l'année (sous réserve de contrôle par l'employeur).

En 2020, 19 personnes ont bénéficié de ce forfait au sein de l'établissement.

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

	2018		2019		2020	
	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel
Total	150	35 044	164	41 240	151	29 883
Pourcentage de l'effectif	37%		42%		37%	
Montant moyen	233,63€		251,46€		197,90€	

**37%** de l'effectif total bénéficie du remboursement de transports en commun



## LES RELATIONS SOCIALES

### 8.4.1 Instances de l'établissement

#### Nombre de réunions des instances

Instances	2018	2019	2020
CA Conseil d'administration	4	4	6
CAR Conseil d'administration restreint	9	4	7
CS Conseil scientifique	13	12	12
CE Conseil des études	6	7	9
CT Comité technique	4	3	5
CPE Commission paritaire d'établissement	5	5	5
CHSCT Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	3	4	10

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)

L'École Centrale de Lyon met à disposition de ses représentants syndicaux des locaux leur permettant d'assurer des permanences auprès du personnel (11 en 2020). Ils bénéficient d'autorisations spéciales d'absences et de décharges d'activités pour toutes les activités liées aux syndicats. En 2020, 3 agents ont bénéficié d'un total de 1 240 heures de décharges et 6 agents de 22 heures d'autorisations spéciales d'absences.

Corps	Catégorie	2018	2019	2020
ITRF	A	0,10	-	-
ITRF	B	-	0,024	0,012
ITRF	C	0,525	0,751	0,759

**3**

agents BIATSS bénéficiant de décharges syndicales



## 8.5 LA POLITIQUE CULTURELLE

L'année 2020 avait commencé sur une bonne dynamique : plus d'une vingtaine d'évènements ont pu être proposés avant l'arrêt brutal de mars.

Dans la continuité des visites guidées parents-enfants organisées l'an dernier pour la Biennale d'Art Contemporain de Lyon, la bibliothèque a programmé à l'occasion des « Nuits de la Lecture » une heure du conte animée par des élèves de l'École à l'intention des enfants du personnel. Les résultats du concours photos de Centrale Lyon organisé par la direction de la communication ont pu être exposés en janvier.

En février 2020, l'approche transculturelle a été mise à l'honneur en coopération avec les enseignants de langue, des clubs des élèves et la bibliothèque : la traditionnelle semaine du Japon, tout d'abord, qui en plus de ses nombreux ateliers mêlant élèves et personnels a accueilli une exposition sur le genre et les mangas réalisée par la bibliothèque de l'Université Lyon 1 Claude Bernard.

Lui a succédé l'exposition « Devenir ingénieur en Allemagne » et la première édition du festival « Arte del Costruire : regards croisés France-Italie sur les métiers de l'ingénieur et de l'architecte », co-organisée avec l'INSA Lyon et l'ENSAL.

Cette semaine a été l'occasion de mixer les publics d'étudiants et de personnels de plusieurs établissements de l'Université de Lyon autour de conférences et visites (architecture du Musée des Confluences, de la Cité Internationale, Vieux Lyon).

Enfin en mars, du 9 au 12 mars a eu lieu la 5<sup>ème</sup> édition de la semaine Centr'L, **riche en événements sur la thématique**

**de l'égalité entre les femmes et les hommes : exposition « tous les métiers sont mixtes », conférences, café éthique...**

La fermeture de l'École en raison de la crise sanitaire a été l'occasion de renouveler et d'adapter l'offre d'expositions sous forme virtuelle : l'exposition réalisée l'an dernier pour les HYPERLINK "<https://bibli.ec-lyon.fr/evenements/2019/7-mars-2019-premieres-assises-pierre-seche-auvergne-rhone-alpes>" « premières Assises de la Pierre Sèche en Auvergne-Rhône-Alpes » a ainsi été mise en ligne et de nouvelles expositions ont directement été créées sous ce format comme, par exemple, celle réalisée en hommage à Michel Serres, parrain de la bibliothèque de l'École pour le premier anniversaire de sa mort.

Un important travail de médiation a été réalisé durant cette période aussi bien par la direction de la communication que par la bibliothèque afin de proposer à toute la communauté centralienne des sélections de contenus culturels en ligne (e-books, films, visites virtuelles de musées, ...).

2020 aura donc ouvert la voie vers de nouvelles pratiques dans la vie culturelle de l'École. Les difficultés rencontrées au cours de cette année auront accéléré la transition vers l'organisation d'évènements hybrides, mixant présentiel et virtuel ou totalement distanciels.

## 8.6 L'ACTIVITÉ SPORTIVE

D'un point de vue compétitif, les championnats universitaires ont été interrompus depuis la mi-mars en raison de la crise sanitaire. Ainsi, en matière de résultats sportifs il n'y a malheureusement rien à signaler.

En revanche d'un point de vue social, on peut dire que le sport, suite aux créneaux que nous avons mis en place, aura permis à bon nombre de résidents du campus de pouvoir poursuivre ou bien démarrer la pratique régulière d'une activité physique en période de confinement ou de couvre-feu.

Le sport leur a donc permis de conserver un état de bien-être physique et psychologique et de maintenir, au-delà du sport, un lien social avec leurs camarades dans une période au demeurant anxiogène.

Il aura également permis aux enseignants de sports de pouvoir davantage individualiser la pratique en répondant aux demandes personnelles d'élèves comme celle par exemple d'apprendre à faire du vélo, à travailler sur la prise de conscience de leur corps dans l'espace (proprioception) et résoudre des problématiques posturales.

De plus, un panel d'élèves plus large a pu être touché avec l'intégration aux créneaux d'étudiants issus de cursus masters et doctorants donnant ainsi un côté plus international à nos activités.

Enfin, en dépit du contexte, l'investissement et le travail des élèves dans le tissu associatif sportif aura été remarquable notamment concernant l'organisation d'évènements notamment comme le RAID ou encore le Challenge. Ils ont su faire preuve d'adaptabilité et de cohésion même si en définitive ces manifestations n'ont pu se tenir.

## 8.7 L'APECLY

L'APECLY (Association des Personnels de l'École Centrale de Lyon) qui existe depuis plus de 36 ans fait découvrir, développe, anime et organise des activités culturelles, sportives ainsi que diverses manifestations sur le campus ou en dehors de l'École.

En 2020, l'APECLY compte **122** adhérents dont **50** pratiquent une activité sportive sur le campus (musclation, foot en salle,...).

L'Association propose divers services à l'ensemble de ses adhérents (prêts de DVD, prêts de cafetières, caisse d'aide exceptionnelle).

Depuis 2 ans l'APECLY a adhéré à Magic Loisirs, plateforme qui permet aux adhérents d'acheter des places de cinéma, de spectacles ainsi que de réserver des voyages à prix attractifs.

La fête de Noël attire toujours autant de monde. Le 11 janvier 2020, **80** enfants et petits-enfants ont assisté à un spectacle sur les bêtises des animaux suivi par de nombreux ateliers.

L'année **2020** a été une année bien particulière en raison de la pandémie du COVID19. Ainsi toutes nos autres manifestations : chasse aux œufs, cafés gourmands, voyage de fin d'année ainsi que le concours amical de pétanque n'ont pu être organisés.

Le local de l'APECLY habituellement ouvert les mardis et jeudis de 12h à 13h30 est fermé depuis mars 2020 en raison de la crise sanitaire.

Le bureau attend avec impatience la reprise des activités de l'APECLY pour que l'année 2021 soit une année riche en surprises pour ses adhérents.

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