

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021





Derrière le succès d'un établissement, se cachent des femmes et des hommes qui travaillent à une belle dynamique collective.

Si la pandémie a continué en 2021 à éloigner physiquement les personnels, ils n'ont jamais été aussi solidaires et ce malgré des conditions de travail particulières. Soudés et motivés, tous les acteurs de nos campus ont travaillé à maintenir et développer les activités d'enseignement et de recherche ainsi que les grands projets de l'établissement.

Au milieu de la crise sanitaire, l'intégration de l'ENISE le 1<sup>er</sup> janvier 2021 a également participé à cette dynamique collective. L'établissement s'est transformé autour d'un projet solidaire et ambitieux qui prend tout son sens dans la complémentarité des missions et des expériences des deux campus.

Chaque année, le bilan social met en lumière les caractéristiques démographiques et sociales de notre établissement et rend compte des principales données en matière de ressources humaines. En 2021, il est aussi l'instrument de mesure du principal changement intervenu dans la vie de l'établissement, évoqué plus haut, à savoir l'intégration de l'école interne ENISE. Outil précieux de pilotage, il alimente le dialogue social, permet de se situer, d'apprécier la mobilisation des ressources humaines afin de mieux comprendre les enjeux de l'établissement.

Je profite de cet éditorial pour remercier l'ensemble des acteurs qui ont contribué à la réalisation de ce document qui donne un aperçu complet de la richesse humaine de l'École Centrale de Lyon.

Conformément au décret paru le 30 octobre 2020, le bilan social devient le Rapport Social Unique (RSU). Ce document vient mettre en lumière les caractéristiques d'un collectif mobilisé autour d'une ambition commune dans un monde en pleine mutation. L'année 2022 est une année de transition pour permettre à l'établissement de construire une base de données unique et répondant aux attentes grandissantes du ministère.

Je vous donne donc rendez-vous en 2023 pour apprécier et comparer, sous une nouvelle forme, deux ans de politique de gestion de ressources humaines de l'établissement avec son école interne.



**Pascal Ray**  
Directeur

# SOMMAIRE

## 1 Emplois de l'établissement ..... 9

- 1.1 Emplois et effectifs consolidés ..... 11
- 1.2 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants..... 13
- 1.3 Personnels BIATSS..... 15
- 1.4 Personnels de recherche ..... 18
- 1.5 Personnels hébergés à l'École ..... 19

## 2 Temps de travail et volumes d'enseignement ..... 20

- 2.1 Service des enseignants et enseignants-chercheurs... 21
- 2.2 Positions administratives ..... 24
  - 2.2.1 Congé pour recherche et conversion thématique (CRCT), congé pour projet pédagogique (CPP) et congé de formation professionnelle (CFP) ..... 24
  - 2.2.2 Disponibilité, détachement et congé parental . 25
- 2.3 Quotités de travail..... 26
- 2.4 Compte Épargne Temps (CET)..... 27
- 2.5 Congés bonifiés ..... 28
- 2.6 Télétravail..... 28

## 3 Rémunération ..... 29

- 3.1 Rémunération principale..... 30
  - 3.1.1 Agents titulaires..... 30
  - 3.1.2 Agents contractuels..... 30
- 3.2 Régime indemnitaire..... 31
  - 3.2.1 Primes ..... 31
  - 3.2.2 Nouvelle bonification indiciaire..... 33

## 4 Formation..... 34

- 4.1 Plan de formation..... 35
- 4.2 Typologie des personnels formés..... 37

## 5 Mouvements de personnels..... 38

- 5.1 Mobilité..... 39
  - 5.1.1 Mobilité entrante ..... 39
  - 5.1.2 Mobilité sortante ..... 40
- 5.2 Recrutement..... 41
  - 5.2.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants ..... 41
  - 5.2.2 Personnels BIATSS ..... 41
- 5.3 Promotions ..... 42
  - 5.3.1 Personnels BIATSS ..... 42
  - 5.3.2 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants ..... 44

## 6 Conditions de travail, d'hygiène et sécurité ..... 45

- 6.1 Hygiène et sécurité..... 46
- 6.2 Médecine de prévention..... 47
- 6.3 Situations de handicap et accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite (PMR) ..... 48
- 6.4 Accidents de travail et maladies professionnelles... 49
- 6.5 Absentéisme..... 50
- 6.6 Démarche qualité de vie au travail ..... 52

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

- 7.1 Vie du campus ..... 54
- 7.2 Action sociale..... 55
- 7.3 Participation aux frais de transport en commun ..... 56
- 7.4 Relations sociales ..... 57
  - 7.4.1 Instances de l'établissement ..... 57
  - 7.4.2 Décharges syndicales ..... 57
- 7.5 Politique culturelle..... 58
- 7.6 Activité sportive ..... 58
- 7.7 Associations du personnel ..... 59

Les données de ce document sont issues des logiciels métiers et analyses statistiques ministérielles: DGRH/ SuperRH /données nationales et typologie Logiciels : MANGUE, WINPAIE, LAGAF, GFC-dépenses.

Dans les tableaux et graphiques de ce document, le genre masculin est utilisé comme générique dans le seul but de ne pas alourdir la présentation. Cette formulation est à considérer au-delà du genre.





## CHIFFRES CLÉS EN 2021

### FORMATION

- 1 cursus ingénieur généraliste,  
4 cursus ingénieur de spécialité,  
17 mentions de master,  
5 écoles doctorales
- 3040 élèves
- 250 étudiants en masters
- 350 élèves en alternance

### RECHERCHE

- 6 laboratoires UMR CNRS
- 201 enseignants chercheurs,  
enseignants et chercheurs
- 76 doctorants et 30 contrats de recherche
- Plus de 450 publications annuelles
- 217 brevets en portefeuille

### INSTITUTION

- 547 personnels toutes catégories  
confondues
- 72 M€ de budget
- 26 hectares répartis sur 2 campus
- 2 bibliothèques de 500 et 605 m<sup>2</sup>

### VIE DE CAMPUS

- 110 clubs et associations étudiantes
- 2536 m<sup>2</sup> dédiés à la vie étudiante
- 750 chambres universitaires sur les  
campus
- 1 FabLab, 1 Cooking Lab et 1 Skylab  
ouverts à tous les publics des campus
- Plus de 100 conférences par an

Centrale Lyon classée pour la 2<sup>e</sup> année consécutive au THE Impact Ranking, palmarès mondial qui évalue les établissements au regard des 17 objectifs DD définis par les Nations Unies.

Distinction particulière pour le recours aux énergies renouvelables et la lutte contre le changement climatique.

## FAITS MARQUANTS EN 2021

### Janvier

Intégration de l'ENISE comme école interne de l'École Centrale de Lyon

### Janvier

L'établissement bénéficie du Plan France Relance avec 10,2 millions€

### Février

Inauguration du Campus Région du numérique et présentation de SURFAB, une plateforme technologique mutualisée entre l'établissement et Manutech

### Mars

6<sup>e</sup> édition de la semaine Centr'L pour l'établissement (égalité femme-homme) et 1<sup>ère</sup> édition avec son école interne

### Juillet

L'Écurie Centralienne Piston sport Auto sur le Podium du Formula Student

### Septembre

Edouard Philippe invité de la première conférence Agora de l'année universitaire

### Octobre

Inauguration du Cooking Lab sur le campus d'Écully en partenariat avec le CROUS et l'Institut Paul Bocuse

### Octobre

Nomination de Pascal Ray à la direction de l'établissement

### Décembre

Mise en service de 1150 m<sup>2</sup> de panneaux photovoltaïques sur les toits des bâtiments d'Écully

# GLOSSAIRE

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



1

## EMPLOIS DE L'ÉTABLISSEMENT



**39 327 627€**  
masse salariale votée

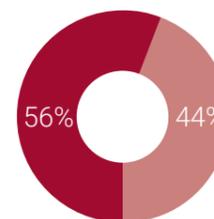


**583** ETPT votés

**23,4%**  
des emplois sur ressources propres



**41%**  
des postes d'encadrement occupés par des femmes



**56%**  
part des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

**44%**  
part des BIATSS

# PLAFONDS D'EMPLOIS ET MASSE SALARIALE

|                                | BR1 2021            |                         | Montant masse salariale |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|
|                                | Nombre d'ETPT votés | Nombre d'ETPT consommés |                         |
| <b>Emplois Etat</b>            | <b>450</b>          | <b>418,3</b>            | <b>32 086 721,00 €</b>  |
| Taux de consommation           | -                   | 93,0%                   | 97,8%                   |
| <b>Emplois financés sur RP</b> | <b>133</b>          | <b>128</b>              | <b>6 070 094,00 €</b>   |
| <b>Autres dépenses RP</b>      | <b>-</b>            | <b>-</b>                | <b>38 449,00 €</b>      |
| Taux de consommation           | -                   | 96,2%                   | 93,8%                   |
| <b>Total annuel</b>            | <b>583</b>          | <b>546</b>              | <b>38 195 264,00 €</b>  |
| <b>Taux de consommation</b>    | <b>-</b>            | <b>93,7%</b>            | <b>97,12%</b>           |

La hausse des plafonds votés fait suite à l'intégration de l'ENISE comme école interne au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Elle se décompose en 114 ETPT rémunérés sur la masse salariale Etat transférée ainsi que 44 ETPT imputés sur les ressources propres ENISE.

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. Ces personnels peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée ou indéterminée.

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 interventions ponctuelles à faible niveau horaire (surveillance d'examen...).



Les données ne concernent que les personnels directement rémunérés par l'École Centrale de Lyon. Un point spécifique (sous-partie 1.5) est consacré aux personnels extérieurs : CNRS, Centrale Innovation... regroupés sous le terme de « personnels hébergés ».

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, chaque catégorie est composée de 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.

# 1.1 EMPLOIS ET EFFECTIFS CONSOLIDÉS

## Personnels de l'École Centrale de Lyon en ETPT

|   | A          |            |            | B         |           |           | C         |           |           | TOTAL GÉNÉRAL |       |
|---|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|-------|
|   | Femme      | Homme      | Total      | Femme     | Homme     | Total     | Femme     | Homme     | Total     | Total         |       |
| <b>Direction</b>                          | -          | 2          | 2          | -         | -         | -         | -         | -         | -         | 2             | 0,4%  |
| Contractuel                               | -          | 2          | 2          | -         | -         | -         | -         | -         | -         | 2             | 100%  |
| <b>Enseignants-chercheurs/enseignants</b> | 51         | 149        | 201        | -         | -         | -         | -         | -         | -         | 201           | 36,7% |
| Contractuel                               | 7          | 12         | 18         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | 18            | 9%    |
| Titulaire                                 | 45         | 138        | 183        | -         | -         | -         | -         | -         | -         | 183           | 91%   |
| <b>BIATSS</b>                             | 56         | 69         | 125        | 22        | 18        | 40        | 45        | 28        | 72        | 237           | 43,4% |
| Contractuel                               | 27         | 21         | 49         | 2         | 2         | 4         | 6         | 6         | 12        | 66            | 28%   |
| Titulaire                                 | 28         | 48         | 76         | 20        | 15        | 36        | 39        | 21        | 60        | 172           | 72%   |
| <b>Recherche</b>                          | 26         | 80         | 106        | -         | -         | -         | -         | -         | -         | 106           | 19,5% |
| Contractuel                               | 26         | 80         | 106        | -         | -         | -         | -         | -         | -         | 106           | 100%  |
| <b>Total général</b>                      | <b>133</b> | <b>301</b> | <b>434</b> | <b>22</b> | <b>18</b> | <b>40</b> | <b>45</b> | <b>28</b> | <b>72</b> | <b>547</b>    |       |
| %   | 24%        | 55%        | 79%        | 4%        | 3%        | 7%        | 8%        | 5%        | 13%       |               |       |

On distingue les personnes physiques des ETPT ; ces derniers tiennent compte des quotités de travail et des périodes d'emplois. L'École Centrale de Lyon rémunère 76,3% des effectifs sur le budget alloué par le ministère dont 16,2% de contractuels. Le reste est financé par les ressources propres de l'établissement ; le taux global d'emplois des contractuels (BIATSS, enseignants-chercheurs, enseignants, recherche) est de 35,8%.

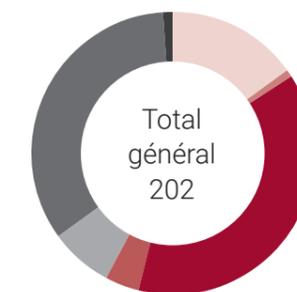
### Répartition des effectifs

- 35,85% Contractuel
- 64,15% Titulaire



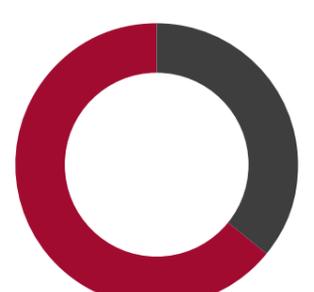
### Répartition des contractuels par filière

- 15% Contrats de recherche
- 1% Directeur
- 38% Doctorant
- 4% Enseignants 2nd degré
- 7% Enseignants chercheurs
- 34% ITRF
- 1% SANTÉ



### Répartition genrée des effectifs

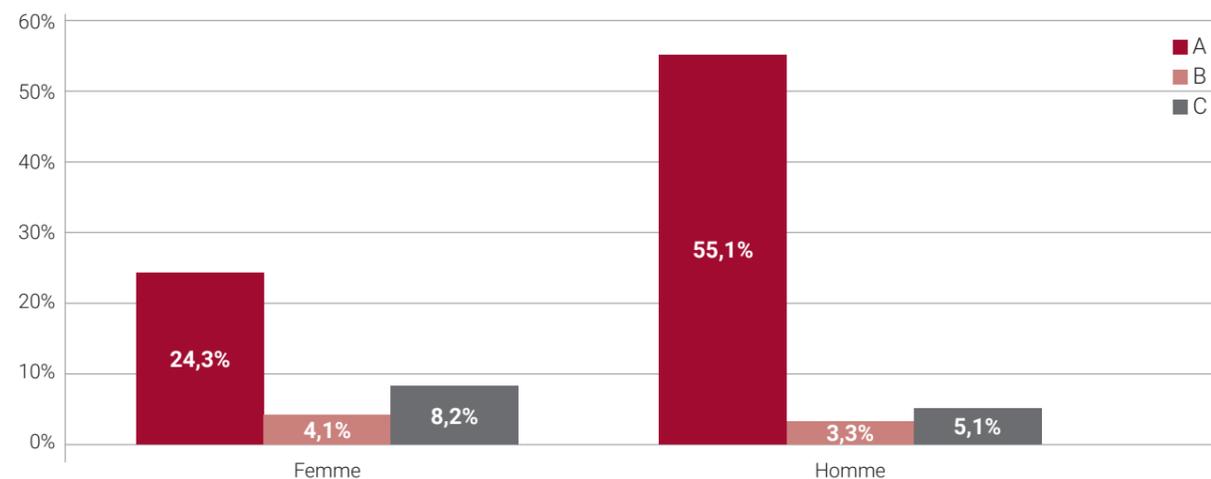
- 36,6% Femme
- 63,4% Homme



# PERSONNELS - ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

## Répartition des personnels par catégorie et sexe

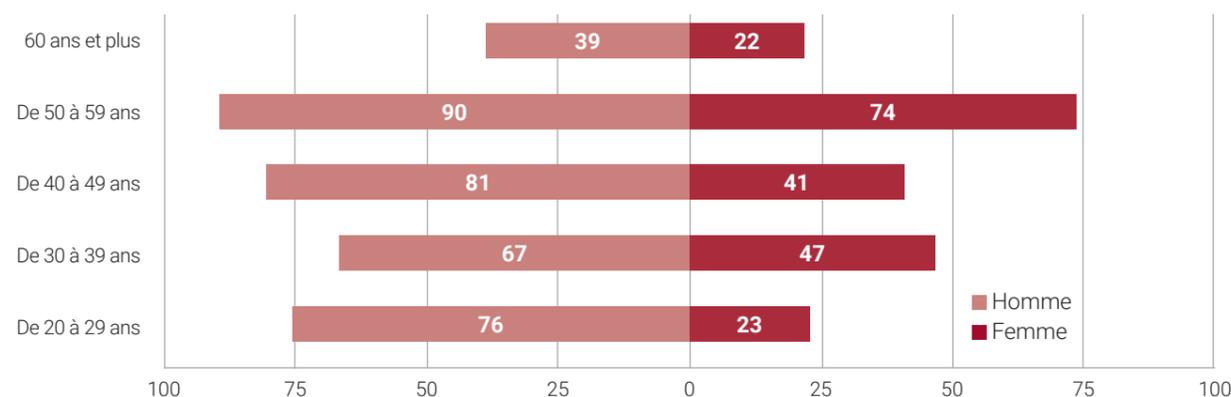
en ETPT



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

## Typologie des personnels

en nombre de personnes



Le périmètre analysé ne permet pas, cette année, de présenter un historique compte tenu de l'intégration de l'ENISE comme école interne. Néanmoins, par rapport au bilan social 2020 de l'École Centrale de Lyon, on constate un net rajeunissement de la population (âge moyen, âge médian) surtout pour les hommes. En effet, l'âge moyen des personnels de l'ENISE dans leur dernier bilan social était nettement inférieur à celui de l'École Centrale de Lyon.

|            | Femmes   | Hommes   | Etablissement   |
|------------|----------|----------|-----------------|
| Age moyen  | 46,4 ans | 43,7 ans | <b>44,7 ans</b> |
| Age médian | 48,4 ans | 43,5 ans | <b>45 ans</b>   |

La répartition des effectifs par sexe reste en dessous de celle des écoles d'ingénieurs en France (43,7% de femmes).

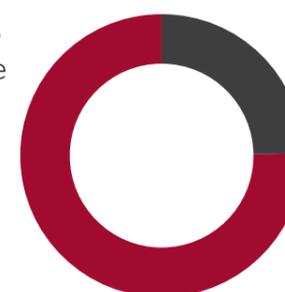
## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

en ETPT

|                               | TITULAIRE |       |       | CONTRACTUEL |       |       | TOTAL GÉNÉRAL |       |
|-------------------------------|-----------|-------|-------|-------------|-------|-------|---------------|-------|
|                               | Femme     | Homme | Total | Femme       | Homme | Total | Total         |       |
| <b>Enseignants chercheurs</b> | 30        | 104   | 135   | 2           | 8     | 10    | 144           | 71,9% |
| Professeur                    | 6         | 39    | 46    | -           | 2     | 2     | 48            | 32,9% |
| Maitre de conférence          | 24        | 65    | 89    | 1           | 1     | 2     | 91            | 63,3% |
| ATER                          | -         | -     | -     | 1           | 5     | 6     | 6             | 3,8%  |
| <b>Enseignants 2nd degré</b>  | 15        | 33    | 48    | 4           | 4     | 8     | 56            | 28,1% |
| <b>Total général</b>          | 45        | 138   | 183   | 7           | 12    | 18    | 201           |       |
| %                             | 24,6%     | 75,4% | 91,0% | 35,8%       | 64,2% | 9,0%  |               |       |

## Répartition genrée des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

■ 25,60% Femme  
■ 74,40% Homme



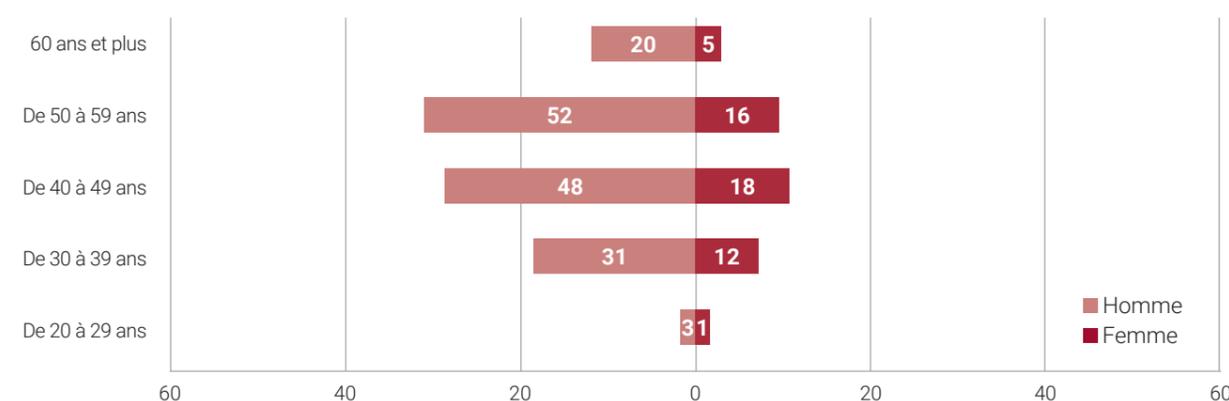
Pour les maitres de conférences, l'École Centrale de Lyon a une répartition femme/homme identique à celle des établissements de même typologie (27,3% de femmes). Le taux est bien inférieur à celui du niveau national qui agglomère tous les établissements notamment les filières SHS.

Pour les professeurs des universités, l'établissement se situe en dessous des établissements de même typologie (- 5 points) et pour le niveau national (- 12 points).

Ces écarts sont toutefois à relativiser du fait de la faiblesse des effectifs.

## Typologie des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

en nombre de personnes



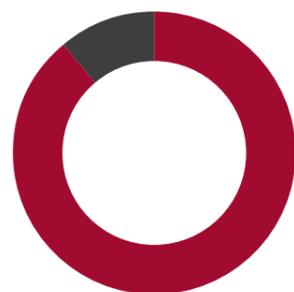
A l'instar des effectifs globaux, le changement de périmètre a entraîné une forte variation d'âge chez les hommes enseignants-chercheurs et enseignants (- 4 ans) alors que la population féminine voit son âge moyen légèrement augmenter.

|            | Femmes | Hommes | Etablissement |
|------------|--------|--------|---------------|
| Age moyen  | 47,4   | 48,7   | <b>48,4</b>   |
| Age médian | 47,4   | 48,93  | <b>48,89</b>  |

La population enseignant-chercheur est nettement plus jeune dans l'établissement que dans les autres écoles d'ingénieurs (âge moyen et médian 48 ans) ou les chiffres nationaux (âge moyen 49 ans et médian 50 ans).

Attractivité internationale  
- Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

■ 89% Française  
■ 11% Etrangère



L'Habilitation à Diriger les Recherches constitue le plus haut diplôme de l'enseignement supérieur français. Elle permet une reconnaissance du niveau scientifique, de la capacité à encadrer de jeunes chercheurs et pour les maîtres de conférence d'être candidat, dans la plupart des disciplines, à l'accès au corps des professeurs des universités.

## Section CNU

| CODE SECTION |   | PROF.     | MAITRE CONF. | ATER     | PLP      | PRAG      | PRCE      | PREN     | Total      |
|--------------|---|-----------|--------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|------------|
| 0005         | Sciences économiques  | -         | 1            | 1        | -        | -         | -         | -        | 2          |
| 0006         | Sciences de gestion   | -         | 3            | -        | -        | 1         | -         | -        | 4          |
| 0016         | Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale                | -         | 1            | -        | -        | -         | -         | -        | 1          |
| 0019         | Sociologie, démographie   | -         | 1            | -        | -        | -         | -         | -        | 1          |
| 0020         | Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique                     | -         | 1            | -        | -        | -         | -         | -        | 1          |
| 0026         | Mathématiques appliquées et applications des mathématiques            | 4         | 8            | -        | -        | 1         | -         | -        | 13         |
| 0027         | Informatique  | 3         | 6            | -        | -        | -         | 1         | -        | 10         |
| 0028         | Milieux denses et matériaux   | 4         | 6            | -        | -        | -         | -         | -        | 10         |
| 0031         | Chimie théorique, physique, analytique                                | 1         | 4            | -        | -        | -         | -         | -        | 5          |
| 0032         | Chimie organique, minérale, industrielle                              | -         | -            | -        | -        | 1         | -         | -        | 1          |
| 0033         | Chimie des matériaux  | 2         | 6            | -        | -        | -         | -         | -        | 8          |
| 0060         | Mécanique, génie mécanique, génie civil                               | 22        | 40           | 4        | -        | 1         | -         | 1        | 68         |
| 0061         | Génie informatique, automatique et traitement du signal               | 2         | 8            | 1        | -        | -         | -         | -        | 11         |
| 0062         | Energétique, génie des procédés                                       | 2         | 1            | -        | -        | -         | -         | -        | 3          |
| 0063         | Génie électrique, électronique, photonique et systèmes                | 4         | 8            | 1        | -        | -         | -         | -        | 13         |
| 0202         | Lettres modernes  | -         | -            | -        | 1        | -         | 1         | -        | 2          |
| 0421         | Allemand  | -         | -            | -        | -        | 3         | -         | -        | 3          |
| 0422         | Anglais   | -         | -            | -        | -        | 3         | 4         | -        | 7          |
| 0426         | Espagnol  | -         | -            | -        | -        | 2         | 1         | -        | 3          |
| 0430         | Japonais  | -         | -            | -        | -        | -         | 1         | -        | 1          |
| 1100         | Sciences économiques et sociales                                      | -         | -            | -        | -        | 1         | -         | -        | 1          |
| 1300         | Mathématiques   | -         | -            | -        | -        | 4         | -         | -        | 4          |
| 1414         | Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique         | -         | -            | -        | -        | 14        | -         | -        | 14         |
| 1415         | Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électrique        | -         | -            | -        | -        | 4         | -         | -        | 4          |
| 1416         | Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie des constructions | -         | -            | -        | -        | 5         | -         | -        | 5          |
| 1510         | Sciences physiques et physique appliquée                              | -         | -            | -        | -        | 1         | -         | -        | 1          |
| 1900         | Education physique et sportive  | -         | -            | -        | -        | -         | 4         | -        | 4          |
| 8010         | Economie Gestion  | -         | -            | -        | -        | 2         | -         | -        | 2          |
| 9987         | Fabrication mécanique   | -         | -            | -        | -        | -         | -         | 1        | 1          |
| <b>Total</b> |   | <b>44</b> | <b>94</b>    | <b>7</b> | <b>1</b> | <b>43</b> | <b>12</b> | <b>2</b> | <b>203</b> |

Répartition des HDR

■ 37% Maître de conférence  
■ 63% Professeur



## 1.3 PERSONNELS – BIATSS

### Personnels BIATSS par filière en ETPT

|  | FEMME        |              |              | HOMME        |              |              | TOTAL GÉNÉRAL |              |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
|  | Contractuel  | Titulaire    | Total        | Contractuel  | Homme        | Total        | Total         |              |
| <b>AENES</b>                                 | -            | <b>13</b>    | <b>13</b>    | -            | <b>3</b>     | <b>3</b>     | <b>16</b>     | <b>6,9%</b>  |
| A  | -            | 2            | 2            | -            | 2            | 2            | 4             | 25,4%        |
| B  | -            | 4            | 4            | -            | -            | -            | 4             | 24,9%        |
| C  | -            | 7            | 7            | -            | 1            | 1            | 8             | 49,7%        |
| <b>Agent comptable</b>                       | -            | <b>1</b>     | <b>1</b>     | -            | -            | -            | <b>1</b>      | <b>0,4%</b>  |
| A  | -            | 1            | 1            | -            | -            | -            | 1             | 100%         |
| <b>Bibliothèque</b>                          | -            | <b>4</b>     | <b>4</b>     | -            | <b>2</b>     | <b>2</b>     | <b>6</b>      | <b>2,4%</b>  |
| A  | -            | 1            | 1            | -            | 1            | 1            | 2             | 34,5%        |
| B  | -            | 3            | 3            | -            | 1            | 1            | 4             | 65,5%        |
| <b>Directeur-trice generale des services</b> | -            | <b>1</b>     | <b>1</b>     | -            | -            | -            | <b>1</b>      | <b>0,4%</b>  |
| A  | -            | 1            | 1            | -            | -            | -            | 1             | 100%         |
| <b>ITRF</b>                                  | <b>35</b>    | <b>66</b>    | <b>101</b>   | <b>29</b>    | <b>80</b>    | <b>109</b>   | <b>210</b>    | <b>88,4%</b> |
| A  | 27           | 21           | 48           | 20           | 45           | 65           | 113           | 54,0%        |
| B  | 2            | 13           | 15           | 2            | 14           | 17           | 32            | 15,4%        |
| C  | 6            | 31           | 38           | 6            | 20           | 27           | 64            | 30,6%        |
| <b>SANTE</b>                                 | -            | <b>2</b>     | <b>2</b>     | <b>1</b>     | -            | <b>1</b>     | <b>3</b>      | <b>1,4%</b>  |
| A  | -            | 2            | 2            | 1            | -            | 1            | 3             | 100%         |
| <b>Total général</b>                         | <b>35</b>    | <b>87</b>    | <b>123</b>   | <b>30</b>    | <b>85</b>    | <b>115</b>   | <b>237</b>    |              |
| <b>%</b>                                     | <b>28,9%</b> | <b>71,1%</b> | <b>51,6%</b> | <b>26,4%</b> | <b>73,6%</b> | <b>48,4%</b> |               |              |

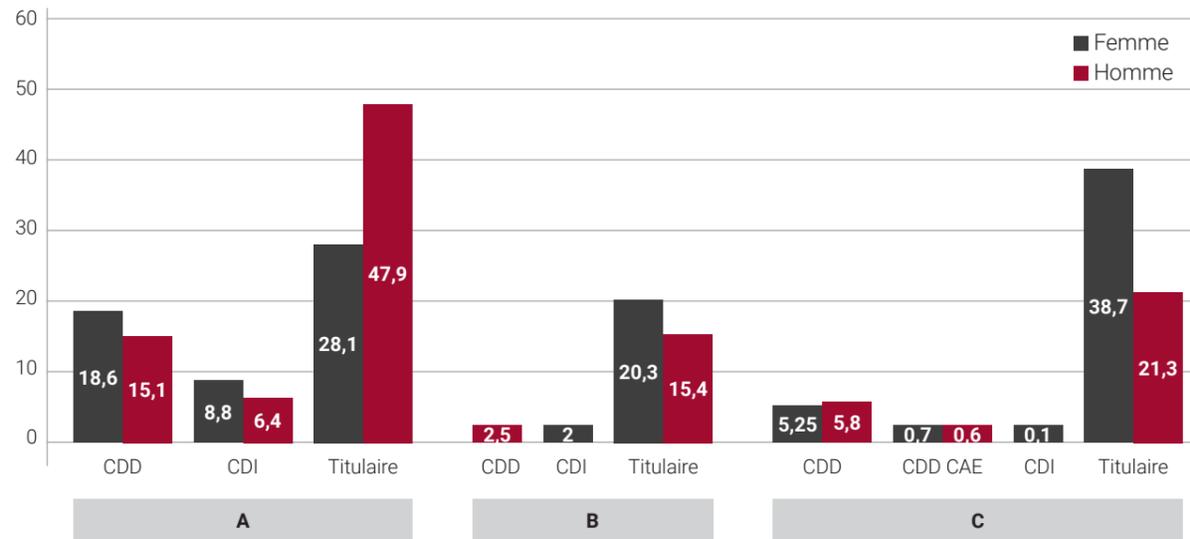
L'intégration de l'ENISE n'a pas modifié les équilibres entre filière, la filière ITRF reste largement dominante.

### Personnels BIATSS par statuts en ETPT

|                      | Femme        | Homme        | Total        | Total en %   |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>A</b>             | <b>55,5</b>  | <b>69,3</b>  | <b>124,9</b> | <b>52,6%</b> |
| CDD                  | 18,6         | 15,1         | 33,7         | 27,0%        |
| CDI                  | 8,8          | 6,4          | 15,2         | 12,2%        |
| Titulaire            | 28,1         | 47,9         | 76,0         | 60,8%        |
| <b>B</b>             | <b>22,3</b>  | <b>17,9</b>  | <b>40,2</b>  | <b>16,9%</b> |
| CDD                  | -            | 2,5          | 2,5          | 6,2%         |
| CDI                  | 2,0          | -            | 2,0          | 5,0%         |
| Titulaire            | 20,3         | 15,4         | 35,7         | 88,8%        |
| <b>C</b>             | <b>44,7</b>  | <b>27,6</b>  | <b>72,3</b>  | <b>30,5%</b> |
| CDD                  | 5,2          | 5,8          | 11,0         | 15,1%        |
| CDD CAE              | 0,7          | 0,6          | 1,4          | 1,9%         |
| CDI                  | 0,1          | -            | 0,1          | 0,1%         |
| Titulaire            | 38,7         | 21,3         | 59,9         | 82,9%        |
| <b>Total général</b> | <b>122,5</b> | <b>114,9</b> | <b>237,4</b> |              |

## Répartition des effectifs par type de contrats et catégorie

en nombre de personnes

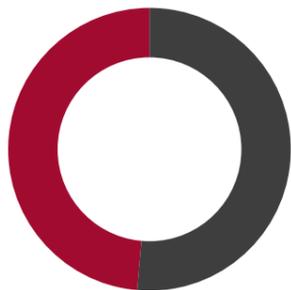


La répartition des effectifs par catégorie statutaire chez les titulaires situe le poids des catégories C dans la moyenne entre établissements de même typologie (+ 4 points) et nationaux (- 4 points).

Les catégories B sont nettement moins représentées qu'aux autres niveaux (- 7 points typologie, - 9 points national) alors que les catégories A sont surreprésentées (+6 points typologie, + 9 points national).

### Répartition genrée des personnels BIATSS

■ 51,61% Femme  
■ 48,39% Homme

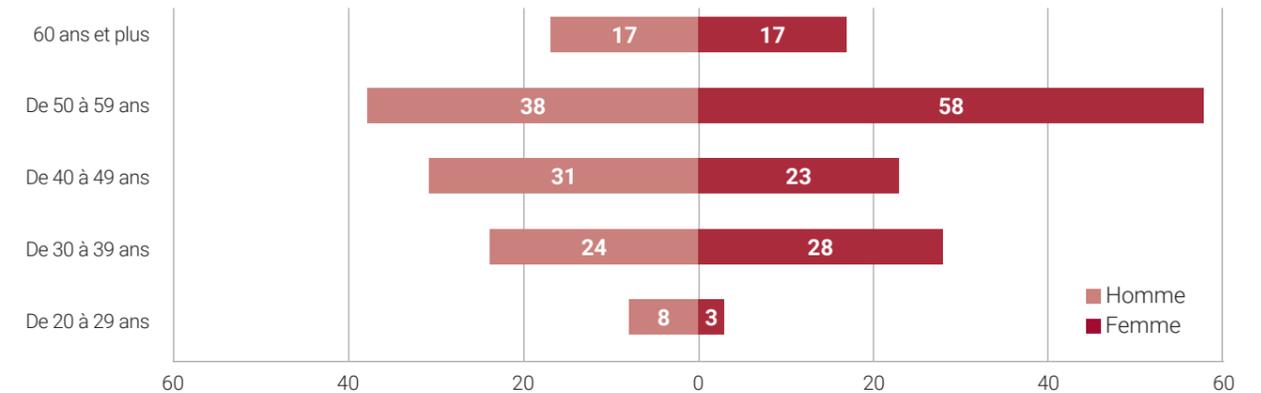


Les postes de BIATSS sont majoritairement occupés par des femmes au sein de l'établissement malgré une féminisation légèrement inférieure à celle des autres écoles d'ingénieur (- 2 points) et nettement inférieure à la moyenne nationale (- 12 points).



## Typologie des personnels

en nombre de personnes



En 2021, l'établissement est proche des âges moyens et médians existant dans les établissements de même typologie et au niveau national. Toutefois, on note que la population masculine est légèrement plus âgée.

|            | Femmes | Hommes | Etablissement |
|------------|--------|--------|---------------|
| Age moyen  | 49,6   | 47,5   | 48,6          |
| Age médian | 51,78  | 48,1   | 50,73         |

## Répartition des effectifs titulaires par BAP

en nombre de personnes

| BAP          | A | B | C  | E  | F  | G  | J  | TOTAL GÉNÉRAL |
|--------------|---|---|----|----|----|----|----|---------------|
| <b>A</b>     | 1 | 1 | 25 | 12 | 8  | 7  | 23 | 77            |
| AC           | - | - | -  | -  | -  | -  | 1  | 1             |
| ADA          | - | - | -  | -  | -  | -  | 5  | 5             |
| ASI          | - | 1 | 7  | 1  | 2  | 1  | 6  | 18            |
| BIB          | - | - | -  | -  | 1  | -  | -  | 1             |
| CONS         | - | - | -  | -  | 1  | -  | -  | 1             |
| IGE          | 1 | - | 12 | 9  | 4  | 3  | 8  | 37            |
| IGR          | - | - | 6  | 2  | -  | 1  | 2  | 11            |
| INF          | - | - | -  | -  | -  | 2  | -  | 2             |
| SG           | - | - | -  | -  | -  | -  | 1  | 1             |
| <b>B</b>     | - | - | 6  | 2  | 7  | 4  | 18 | 37            |
| BIBAS        | - | - | -  | -  | 4  | -  | -  | 4             |
| SAENES       | - | - | -  | -  | -  | -  | 5  | 5             |
| TECH         | - | - | 6  | 2  | 3  | 4  | 13 | 28            |
| <b>C</b>     | - | 1 | 2  | 1  | 1  | 26 | 31 | 62            |
| ADJENES      | - | - | -  | -  | -  | -  | 7  | 7             |
| ATRF         | - | 1 | 2  | 1  | 1  | 26 | 24 | 55            |
| <b>Total</b> | 1 | 2 | 33 | 15 | 16 | 37 | 72 | 176           |

Les cinq premiers emplois-types les plus fréquents dans l'établissement sont :

- Adjoint en gestion administrative (32) notamment en agence comptable et scolarité...
- Opérateur logistique (14) direction du patrimoine
- Technicien en gestion administrative (12) notamment en scolarité
- Ingénieur en techniques expérimentales (8) en laboratoires et PTERV
- Opérateur de maintenance (7) direction du patrimoine

## 1.4 PERSONNELS DE RECHERCHE

### Personnels recherche

en ETPT

|                       | ETAT         |              |              | PROPRE       |              |              | TOTAL GÉNÉRAL |       |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------|
|                       | Femme        | Homme        | Total        | Femme        | Homme        | Total        | Total         | %     |
| Doctorant             | 7,92         | 20,66        | 28,58        | 10,86        | 36,88        | 47,74        | 76,32         | 71,7% |
| Contrats de recherche | -            | -            | -            | 7,25         | 22,85        | 30,10        | 30,10         | 28,3% |
| <b>Total général</b>  | <b>7,92</b>  | <b>20,66</b> | <b>28,58</b> | <b>18,11</b> | <b>59,73</b> | <b>77,84</b> | <b>106,42</b> |       |
| <b>%</b>              | <b>27,7%</b> | <b>72,3%</b> | <b>26,9%</b> | <b>23,3%</b> | <b>76,7%</b> | <b>73,1%</b> |               |       |

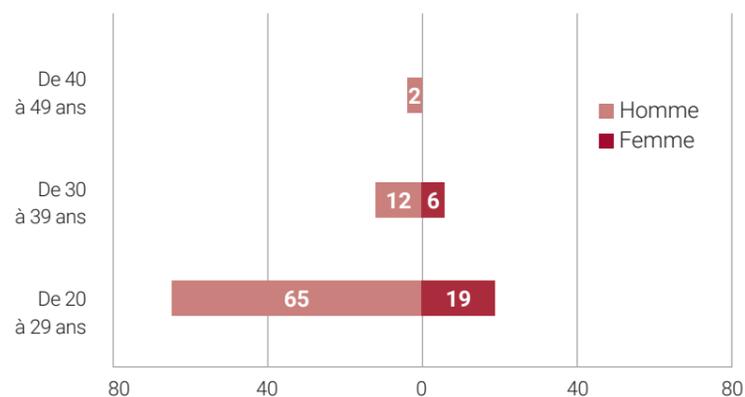
L'École Centrale de Lyon emploie des personnels de recherche dans le cadre de contrats à durée déterminée.

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.

### Typologie des personnels

en nombre de personnes



|            | Femmes | Hommes | Etablissement |
|------------|--------|--------|---------------|
| Age moyen  | 28,4   | 28,2   | <b>28,3</b>   |
| Age médian | 28,85  | 31,04  | <b>30,01</b>  |

### Répartition genrée - Personnels de recherche

- 24% Femme
- 76% Homme



### Attractivité internationale - Personnels de recherche

- 58% Française
- 42% Etrangère



## 1.5 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 :

- 101 agents du Centre National de la Recherche Scientifique (directeurs de recherche, chargés de recherche, ingénieurs techniciens et administratifs, doctorants, post-doctorants ou chercheurs).
- 4 salariés de l'ACL (Association des Centraliens de Lyon) soit 2,66 ETPT.
- 8 personnes hébergées dans le cadre des LabEx. D'autres personnels employés dans des établissements appartenant à la Communauté d'Université et d'Établissements (COMUE) sont accueillis tout ou partiellement à l'École dans le cadre des laboratoires de recherche.





2

# TEMPS DE TRAVAIL ET LES VOLUMES D'ENSEIGNEMENT

**49 758 HETD**  
Potentiel théorique d'enseignement



**42.86%**  
de personnels de catégorie A à temps partiel



**37%**  
d'agents en télétravail



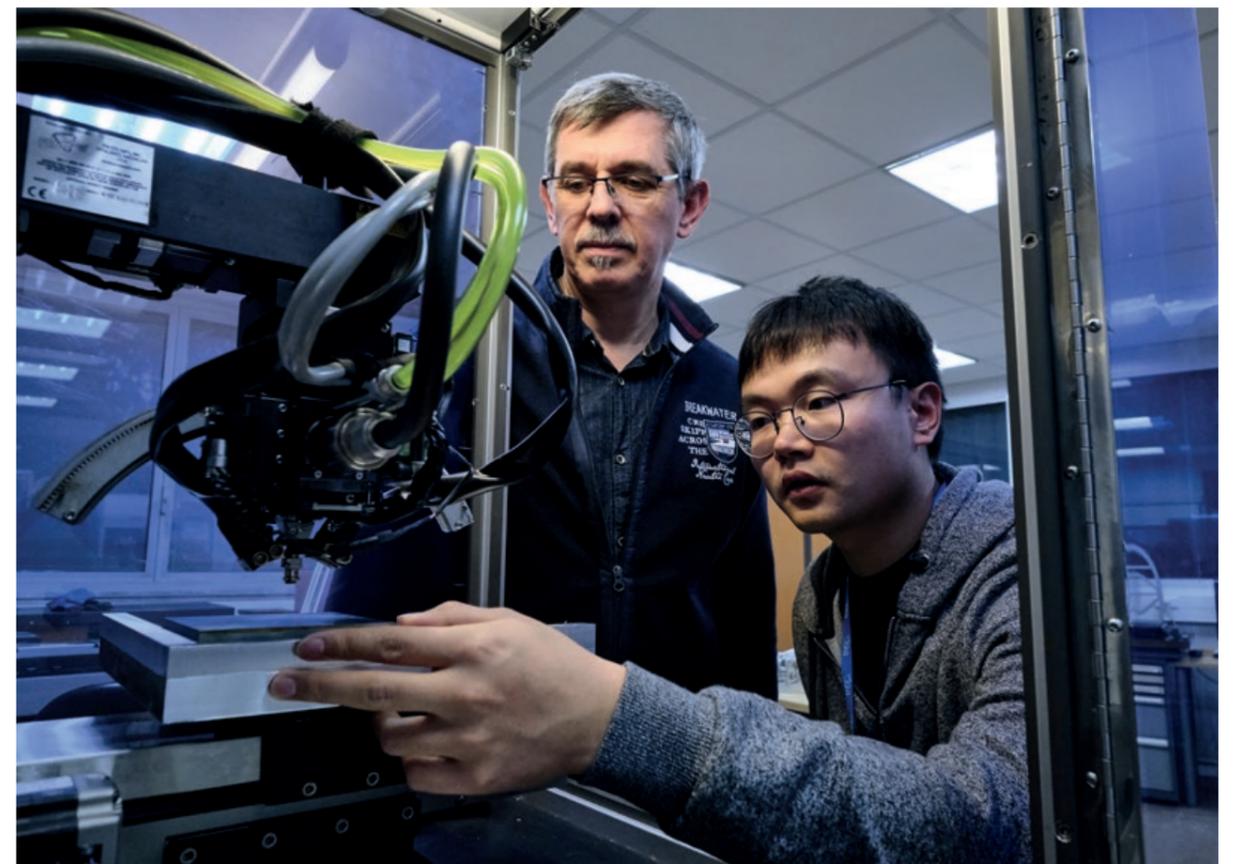
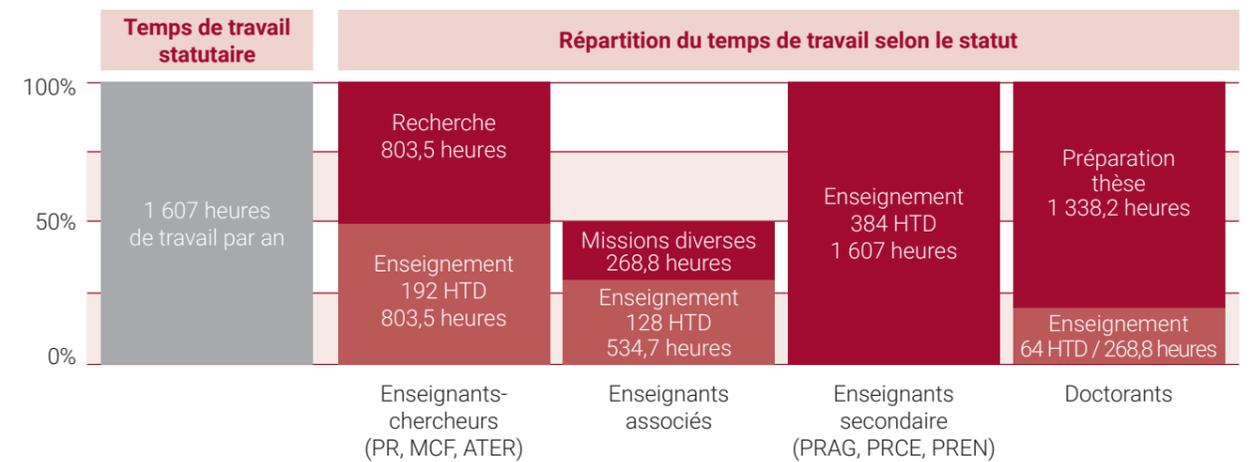
**79** CET

2.1

## 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.



## Potentiel théorique d'enseignement

en HTD

| Corps  | 2020-2021   |                |
|--|-------------|----------------|
|  | Effectifs   | Potentiel      |
| <b>Titulaires</b>  | <b>184</b>  | <b>44 046</b>  |
| Enseignants du supérieur   | 134         | 25 728         |
| Enseignants du second degré  | 50          | 18 318         |
| <b>Contractuels</b>  | <b>27,5</b> | <b>5 712</b>   |
| ATER   | 9           | 1 232          |
| Enseignants associés   | 3           | 864            |
| Doctorants   | 2           | 128            |
| Autres contractuels  | 14          | 3 488          |
| <b>Conventions d'enseignement</b>                                      | -           | -              |
| <b>POTENTIEL THÉORIQUE</b>   | <b>212</b>  | <b>49 758</b>  |
| Dispositifs de droits communs (congrés légaux)                         | -           | -892           |
| Délégations de service, conventions, détachements, mises à disposition | -           | -652           |
| Référentiel  | -           | -13 887        |
| - dont référentiel enseignants   | -           | 13 887         |
| - dont référentiel vacataires  | -           | -              |
| Allègement charge jeune MCF  | -           | -128           |
| Modulations diverses   | -           | -490           |
| <b>MODULATIONS DE SERVICE</b>  |             | <b>-16 049</b> |
| <b>POTENTIEL RÉEL</b>  |             | <b>33 709</b>  |

Avec l'intégration de l'ENISE au sein de l'École Centrale, le potentiel a augmenté d'un tiers par rapport à l'année 2020. Le référentiel représente 28% du potentiel théorique.

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.



## 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 vacations d'enseignement pour les intervenants extérieurs.

|                                   | NOMBRE D'HEURES  | RÉPARTITION % |
|-----------------------------------|------------------|---------------|
| <b>HEURES COMPLÉMENTAIRES</b>     | <b>21 345,58</b> | <b>100,00</b> |
| Enseignants chercheurs            | 13 036,85        | 61,08         |
| Enseignants second degré          | 8 308,72         | 38,92         |
| <b>VACATIONS</b>                  | <b>15 938,10</b> | <b>100</b>    |
| Permanents                        | 2 817,16         | 17,68         |
| Vacataires fonctionnaires         | 3 693,85         | 23,18         |
| Chargés d'enseignement vacataires | 8 615,05         | 54,05         |
| Agents temporaires vacataires     | 812,05           | 5,10          |
| <b>TOTAL GLOBAL</b>               | <b>37 283,68</b> |               |

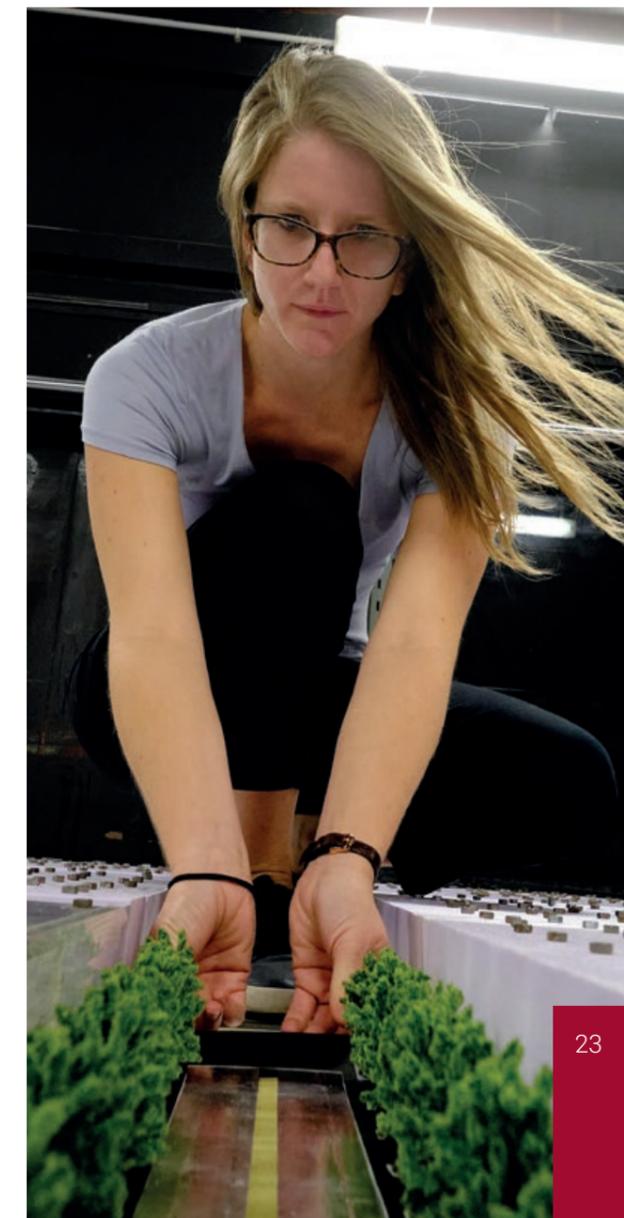
## Coûts 2021 des heures complémentaires

| CATEGORIES                                    | 2021               |                    |
|---|--------------------|--------------------|
|   | BRUT               | COUT CHARGÉ        |
| Heures Complémentaires des Personnels interne | 1 000 579 €        | 1 116 194 €        |
| Heures Complémentaires des Personnels externe | 543 338 €          | 712 269 €          |
| Moniteurs Etudiants                           | 26 707 €           | 40 720 €           |
| <b>TOTAL GENERAL</b>                          | <b>1 570 624 €</b> | <b>1 869 184 €</b> |

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 2021, l'établissement a employé 66 étudiants représentant 2 548 heures.

### Répartition des heures réalisées à l'École

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



## 2.2 POSITIONS ADMINISTRATIVES

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.

### ■ 2.2.1 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 oeuvre 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.

|   |               | 2021/2022 |
|---|---------------|-----------|
| Congé pour recherche et conversion thématique | Établissement | 1         |
|   | CNU           | 1         |
| Congé pour projet pédagogique                 |               | -         |
| Congé de formation professionnelle (CFP)      |               | -         |



### ■ 2.2.2 Disponibilité, détachement 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.

Au 31 décembre 2021, 5 personnels enseignants-chercheurs et 11 personnels BIATSS sont en position de détachement, disponibilité ou congé parental représentant 2.5 % de la population enseignante et 3.2 % de la population BIATSS.

|                     | Enseignants-chercheurs<br>Enseignants | BIATSS |
|---------------------|---------------------------------------|--------|
| Détachement entrant | -                                     | 1      |
| Détachement sortant | 1                                     | 2      |
| Disponibilité       | 4                                     | 7      |
| Congé parental      | -                                     | 1      |



## 2.3 QUOTITÉS DE TRAVAIL

En 2021, 3,74% des personnels ont choisi d'exercer à temps partiel. La quotité la plus fréquemment choisie reste le 80 % (4 jours) plébiscitée par 76 % des agents concernés. 85,7% des agents à temps partiels sont des femmes.

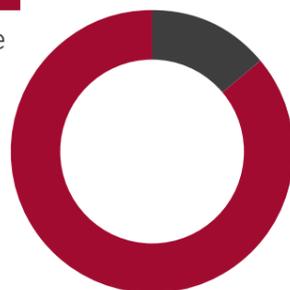
### Personnels Enseignants-chercheurs, Enseignants et BIATSS à temps partiel

en nombre de personnes

|                        | 50%                                   |       | 60%          |       | 70%          |       | 80%          |       | 90%          |       | 100%          |       | TOTAL | % TEMPS PARTIEL |        |
|------------------------|---------------------------------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|---------------|-------|-------|-----------------|--------|
|                        | Homme                                 | Femme | Homme        | Femme | Homme        | Femme | Homme        | Femme | Homme        | Femme | Homme         | Femme |       |                 |        |
| TITULAIRES             | Catégorie A                           | -     | 1            | 1     | -            | -     | 1            | 4     | -            | 1     | 45            | 24    | 8     | 10,39%          |        |
|                        | Catégorie B                           | -     | -            | -     | -            | -     | -            | -     | 5            | -     | -             | 15    | 17    | 5               | 13,51% |
|                        | Catégorie C                           | -     | -            | -     | 1            | -     | 1            | -     | 3            | -     | -             | 22    | 34    | 5               | 8,20%  |
|                        | Enseignants et enseignants-chercheurs | -     | -            | -     | -            | -     | -            | 2     | -            | -     | -             | 137   | 45    | 2               | 1,09%  |
| CONTRACTUELS           | CATÉGORIE A                           | -     | -            | -     | -            | -     | -            | 1     | -            | -     | 107           | 53    | 1     | 0,62%           |        |
|                        | CATÉGORIE B                           | -     | -            | -     | -            | -     | -            | -     | -            | -     | 1             | 2     | -     | -               |        |
|                        | CATÉGORIE C                           | -     | -            | -     | -            | -     | -            | -     | -            | -     | 8             | 8     | -     | -               |        |
|                        | Enseignants et enseignants-chercheurs | -     | -            | -     | -            | -     | -            | -     | -            | -     | 15            | 7     | -     | -               |        |
| <b>TOTAL</b>           | -                                     | 1     | 1            | 1     | -            | 1     | 3            | 13    | -            | 1     | 350           | 190   | 21    | 3,74%           |        |
| <b>% DES EFFECTIFS</b> | <b>0,18%</b>                          |       | <b>0,36%</b> |       | <b>0,18%</b> |       | <b>2,85%</b> |       | <b>0,18%</b> |       | <b>96,26%</b> |       |       |                 |        |

#### Répartition par sexe des temps partiels

■ 14% Homme  
■ 86% Femme

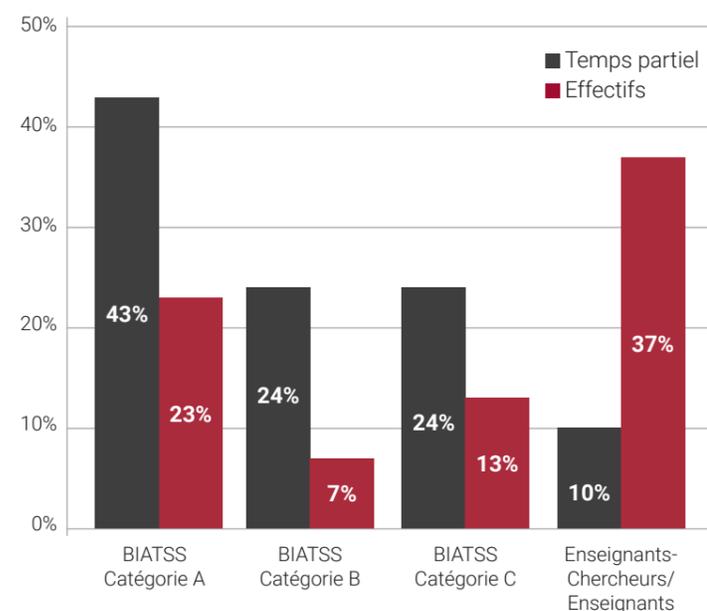


#### Répartition du temps partiel entre catégories

■ 50% A  
■ 22% B  
■ 28% C



### Répartition des temps partiels par rapport aux effectifs en pourcentage



## 2.4 COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Le CET permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années.

Il 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 2021, en raison des effets de la pandémie et dans la continuité de l'année 2020, le plafond du CET a été porté à 80 jours.

|                                       | 2021         |
|---------------------------------------|--------------|
| Nombre de BIATSS disposant d'un CET   | 79           |
| Nombre de jours épargnés              | 157          |
| Nombre de jours versés au régime RAFP | -            |
| Nombre de personnes indemnisées       | 5            |
| Nombre de jours indemnisés            | 57           |
| Montant total indemnisé               | 6 210 €      |
| Solde de jours CET                    | 1193,11      |
| <b>Nombre moyen de jours par CET</b>  | <b>22,51</b> |
| <b>% de BIATSS disposant d'un CET</b> | <b>28,7%</b> |

Avec l'intégration de l'ENISE au sein de l'École Centrale, le nombre d'agents disposant d'un CET n'a augmenté que de 23%. Cependant, le nombre de jours épargnés a subi une progression de 134%.

5 agents ont opté pour l'indemnisation de jours en 2021 pour un montant de 6 210 €. 65% des personnes indemnisées sont de catégorie A.



## 2.5 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 jours de congés supplémentaires mais sa fréquence passe de 2 ans antérieurement à 3 ans.

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 2021, 1 agent a bénéficié de l'indemnité de vie chère pour un montant de 578,69€.



## 2.6 TÉLÉTRAVAIL

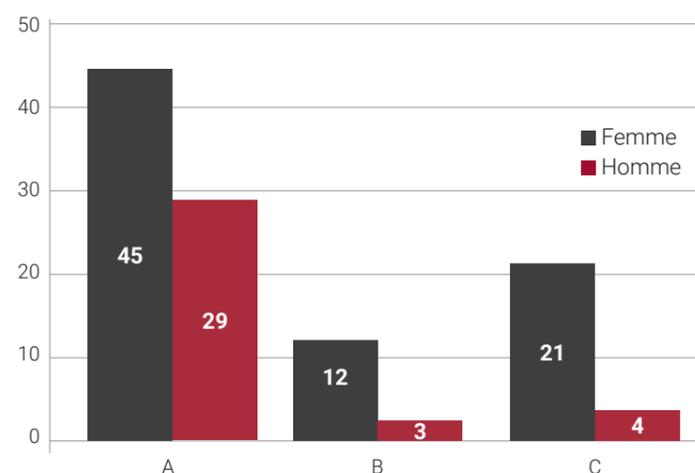
Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique est applicable depuis le 13 février 2016 aux fonctionnaires et agents contractuels.

En 2019, un protocole de 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 travail à distance la norme durant les différentes périodes de confinement. Les services ont dû composer avec cette nouvelle façon de travailler et se réorganiser.

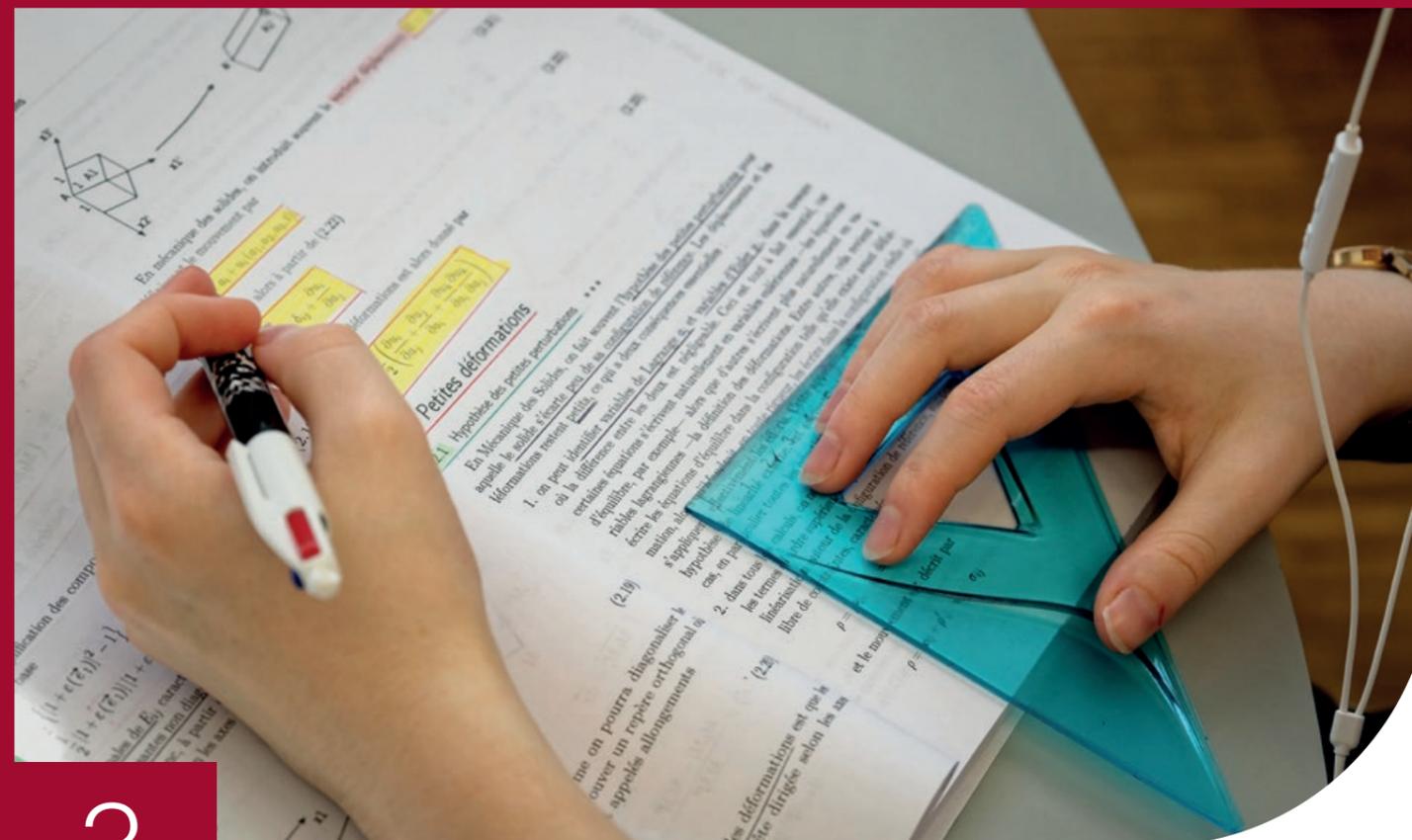
Depuis la reprise d'activité, le télétravail connaît une forte progression.

Répartition du télétravail par sexe et catégorie en nombre de personnes



Pour la rentrée universitaire de septembre 2021, 113 agents BIATSS, soit 37 % des effectifs BIATSS et personnels de recherche (hors doctorants), ont fait une demande de télétravail ordinaire ou pour raison médicale (un agent). Compte tenu de la répartition des effectifs dans l'établissement, les personnels de catégorie A recourent davantage à ce dispositif ainsi que les femmes (68% des télétravailleurs-euses).

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, les agents en télétravail bénéficient d'une indemnité journalière de 2.50€ par journée de télétravail déclarée, dans la limite de 88 jours annuels. Cette indemnité est versée au 1<sup>er</sup> trimestre 2022 pour l'année 2021.



## 3

# RÉMUNÉRATION



**37 685 310 €**  
masse salariale globale



**40,1%**  
de charges patronales dans  
la masse salariale 2021



**4 342€**

montant moyen de primes versées  
aux BIATSS

**3 537 €**

montant moyen de primes versées aux  
enseignants-chercheurs et enseignants

## 3.1 RÉMUNÉRATION PRINCIPALE

> **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 sans primes**, s'élève à 38 269€ pour l'ensemble des filières soit 3 189€ mensuels. Le salaire brut moyen avec primes s'élève à 45 336€ soit 3 778€ mensuels.

> **Le salaire brut médian** : cet indicateur permet d'atténuer l'influence perturbatrice des valeurs extrêmes enregistrées. En 2021, la rémunération brute annuelle médiane (hors primes) s'élève à 38 306€ soit 3 192€. La rémunération brute annuelle médiane avec prime s'élève à 45 129€ soit 3 760€ mensuels.

> **Masse salariale et GVT** : le montant de la masse salariale 2021 s'élève à **37 685 310€** (taux de rigidité des charges de personnels de 71.92%). L'exécution des dépenses en personnels s'élève à 97,12%. Ce taux s'explique notamment par l'effet COVID décalant recrutements de personnels et invitations d'enseignants-chercheurs ainsi que par la notification tardive des compensations de mesures nationales (loi LPR).

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 2021, il représente 1,6 % de la masse salariale.

### ■ 3.1.1 Agents titulaires

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

|  | BRUT ANNUEL MOYEN 2021 |                 |                      |                 | BRUT ANNUEL MEDIAN 2021 |                 |                      |                 |
|--|------------------------|-----------------|----------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
|  | TITULAIRE SANS PRIME   |                 | TITULAIRE AVEC PRIME |                 | TITULAIRE SANS PRIME    |                 | TITULAIRE AVEC PRIME |                 |
|  | Femme                  | Homme           | Femme                | Homme           | Femme                   | Homme           | Femme                | Homme           |
| <b>Enseignants-chercheurs et enseignants</b> | <b>50 522 €</b>        | <b>48 123 €</b> | <b>58 771 €</b>      | <b>56 156 €</b> | <b>45 825 €</b>         | <b>45 276 €</b> | <b>54 320 €</b>      | <b>54 181 €</b> |
| Professeur des universités                   | 61 963 €               | 65 707 €        | 71 889 €             | 71 590 €        | 65 023 €                | 67 947 €        | 73 568 €             | 71 597 €        |
| Maitres de conférence                        | 43 862 €               | 43 726 €        | 51 135 €             | 52 298 €        | 43 122 €                | 43 496 €        | 50 050 €             | 52 497 €        |
| Second degré                                 | 48 129 €               | 45 291 €        | 58 347 €             | 50 941 €        | 46 673 €                | 44 583 €        | 46 673 €             | 53 074 €        |
| ATER   | -                      | -               | -                    | -               | -                       | -               | -                    | -               |
| <b>BIATSS</b>                                | <b>29 187 €</b>        | <b>26 239 €</b> | <b>32 651 €</b>      | <b>29 657 €</b> | <b>27 661 €</b>         | <b>23 435 €</b> | <b>31 616 €</b>      | <b>27 386 €</b> |
| Catégorie A                                  | 34 168 €               | 34 134 €        | 40 123 €             | 38 224 €        | 32 181 €                | 30 844 €        | 37 699 €             | 35 848 €        |
| Catégorie B                                  | 24 526 €               | 25 096 €        | 25 724 €             | 26 951 €        | 24 449 €                | 24 460 €        | 27 797 €             | 28 614 €        |
| Catégorie C                                  | 21 722 €               | 20 984 €        | 22 118 €             | 22 869 €        | 21 610 €                | 20 799 €        | 24 192 €             | 24 418 €        |
| <b>Personnel de recherche</b>                | <b>-</b>               | <b>-</b>        | <b>-</b>             | <b>-</b>        | <b>-</b>                | <b>-</b>        | <b>-</b>             | <b>-</b>        |

### ■ 3.1.2 Les agents contractuels

|  | BRUT ANNUEL MOYEN 2021 |                 |                        |                 | BRUT ANNUEL MEDIAN 2021 |                 |                        |                 |
|--|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|
|  | CONTRACTUEL SANS PRIME |                 | CONTRACTUEL AVEC PRIME |                 | CONTRACTUEL SANS PRIME  |                 | CONTRACTUEL AVEC PRIME |                 |
|  | Femme                  | Homme           | Homme                  | Femme           | Homme                   | Femme           | Homme                  | Femme           |
| <b>Enseignants-chercheurs et enseignants</b> | <b>40 138 €</b>        | <b>-</b>        | <b>40 602 €</b>        | <b>-</b>        | <b>37 258 €</b>         | <b>-</b>        | <b>37 258 €</b>        | <b>-</b>        |
| Professeur des universités                   | 94 800 €               | -               | 94 800 €               | -               | 94 800 €                | -               | 94 800 €               | -               |
| Maitres de conférence                        | -                      | -               | -                      | -               | -                       | -               | -                      | -               |
| Second degré                                 | 37 046 €               | 32 084 €        | 40 708 €               | 34 930 €        | 31 809 €                | 28 585 €        | 33 755 €               | 31 942 €        |
| ATER   | 31 028 €               | -               | 31 028 €               | -               | 31 028 €                | -               | 31 028 €               | -               |
| <b>BIATSS</b>                                | <b>25 541 €</b>        | <b>27 177 €</b> | <b>28 023 €</b>        | <b>30 616 €</b> | <b>23 814 €</b>         | <b>25 147 €</b> | <b>27 710 €</b>        | <b>26 250 €</b> |
| Catégorie A                                  | 27 990 €               | 29 727 €        | 31 123 €               | 33 903 €        | 26 094 €                | 26 682 €        | 30 747 €               | 31 005 €        |
| Catégorie B                                  | 19 609 €               | 21 115 €        | 22 411 €               | 23 625 €        | 19 609 €                | 21 115 €        | 22 411 €               | 23 625 €        |
| Catégorie C                                  | 19 561 €               | 19 768 €        | 20 825 €               | 20 860 €        | 19 400 €                | 19 009 €        | 21 105 €               | 20 761 €        |
| <b>Personnel de recherche</b>                | <b>25 086 €</b>        | <b>24 960 €</b> | <b>25 086 €</b>        | <b>24 960 €</b> | <b>23 727 €</b>         | <b>23 431 €</b> | <b>23 727 €</b>        | <b>23 431 €</b> |

## 3.2 RÉGIME INDEMNITAIRE

Il s'ajoute à la rémunération de base et se compose d'indemnités et primes versées conformément aux dispositions réglementaires et législatives qui régissent chaque corps. Il existe des primes et indemnités versées uniformément aux agents du même corps ou d'un même grade et d'autres qui sont liées à la situation individuelle des agents.

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, instaurée en 2008, a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Ce dispositif a concerné 16 agents (8 enseignants et 8 BIATSS), titulaires et contractuels, pour un montant total de 9 624€.

### ■ 3.2.1 Primes

#### 3.2.1.1 Personnels BIATSS

Depuis 2019, le RIFSEEP, prime desservie aux personnels BIATSS titulaires, 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 titulaires représentent 15% de la rémunération accordée aux agents toutes catégories confondues. Les montants moyens des primes accordées présentent des disparités selon le sexe et les catégories de personnel BIATSS.

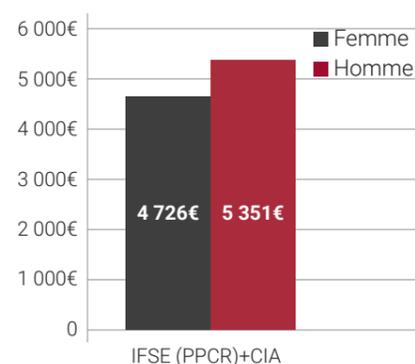
Les agents contractuels sur fonctions pérennes sont également attributaires d'une prime mensuelle dite prime d'administration. Les primes des agents contractuels BIATSS représentent 10.5% de leur rémunération brute.

Au total, l'ensemble des primes octroyées à cette catégorie de personnel s'élève à 1 055 601€ pour un montant moyen de 4 342€.

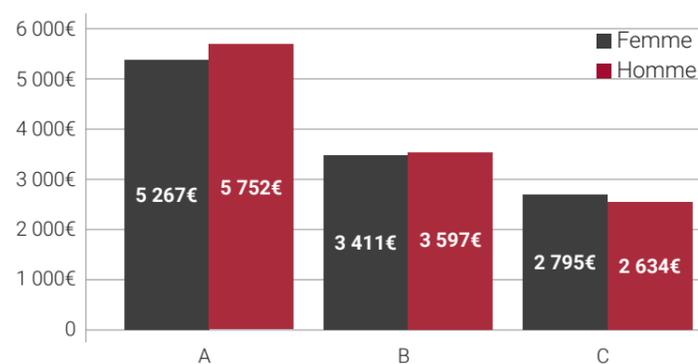
|                     | MONTANT ANNUEL     | 2021             |            |                |                  |            |                |
|---------------------|--------------------|------------------|------------|----------------|------------------|------------|----------------|
|                     |                    | FEMME            |            |                | HOMME            |            |                |
|                     |                    | Montant          | ETPT       | Montant/Agent  | Montant          | ETPT       | Montant/Agent  |
| IFSE (PPCR) + CIA   | 887 336 €          | 425 425 €        | 90         | 4 726 €        | 461 911 €        | 86         | 5 351 €        |
| Indemnités diverses | 4 162 €            | 3 463 €          | 5          | 721 €          | 700 €            | 3          | 233 €          |
| Primes contractuels | 164 103 €          | 96 648 €         | 34         | 2 843 €        | 67 455 €         | 25         | 2 698 €        |
| <b>Total</b>        | <b>1 055 601 €</b> | <b>525 536 €</b> | <b>129</b> | <b>4 080 €</b> | <b>530 065 €</b> | <b>114</b> | <b>4 637 €</b> |



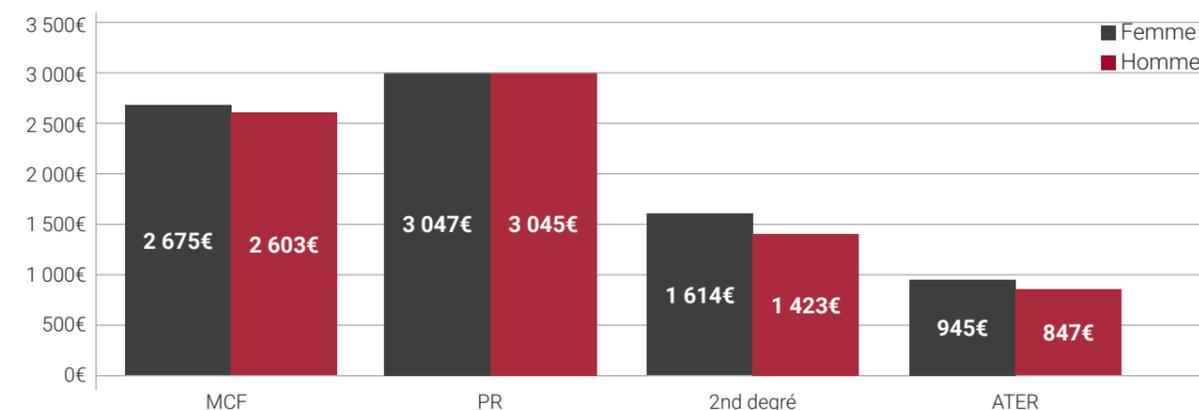
### Montant moyen annuel par agent du RIFSEEP en euros



### Montant moyen annuel des primes par catégorie et sexe, en euros



### Montant moyen annuel des primes par corps et sexe, en euros



### 3.2.1.2 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

|              | MONTANT ANNUEL      | dont MCF            | dont PR et assimilés | dont 2nd degré     | dont ATER         | Nombre de bénéficiaires | Montant moyen par personne |
|--------------|---------------------|---------------------|----------------------|--------------------|-------------------|-------------------------|----------------------------|
| PCA          | 61 132,06 €         | 10 269,68 €         | 42 911,66 €          | 7 950,72 €         | -                 | 24                      | 2 547,17 €                 |
| PRES         | 328 220,52 €        | 175 205,32 €        | 75 729,14 €          | 69 463,80 €        | 7 822,26 €        | 194                     | 1 691,86 €                 |
| PEDR         | 296 752,58 €        | 150 437,50 €        | 146 315,08 €         | -                  | -                 | 60                      | 4 945,88 €                 |
| <b>TOTAL</b> | <b>686 105,16 €</b> | <b>335 912,50 €</b> | <b>264 955,88 €</b>  | <b>77 414,52 €</b> | <b>7 822,26 €</b> | <b>194</b>              | <b>3 536,62 €</b>          |

Au total, l'ensemble des primes octroyées à cette catégorie de personnel s'élève à 686 105€ pour un montant moyen de 3 536€ par enseignant.

Si l'on tient compte des activités décomptées dans le référentiel enseignants qui relevaient auparavant des primes de responsabilités pédagogiques, 862 993 € soit 20 840 HETD, le montant s'élèverait à 1 549 499 €.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) a revalorisé les montants des primes d'enseignement supérieur et de recherche et d'enseignement supérieur des personnels enseignants. Aussi, Les montants sont de :

- 1 546€ pour les personnels du second degré
- 2 350€ pour les maitres de conférence
- 1 840€ pour les professeurs des universités
- 1 259€ pour les ATER (montant inchangé)

Le décret 2021-1617 a créé une indemnité différentielle en faveur de certains personnels enseignants et chercheurs de l'enseignement supérieur.

Elle permet à ces agents de bénéficier d'une indemnité lorsque leur rémunération est inférieure à deux fois le SMIC.

Cette mesure est applicable dès l'année 2021 mais n'est prise en compte financièrement qu'au 1<sup>er</sup> trimestre 2022.

### ■ 3.2.2 Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

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

En 2018, le comité technique a défini 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.

L'établissement est doté de 48 NBI qui représentent un total de 970 points d'indice répartis entre les différents agents.

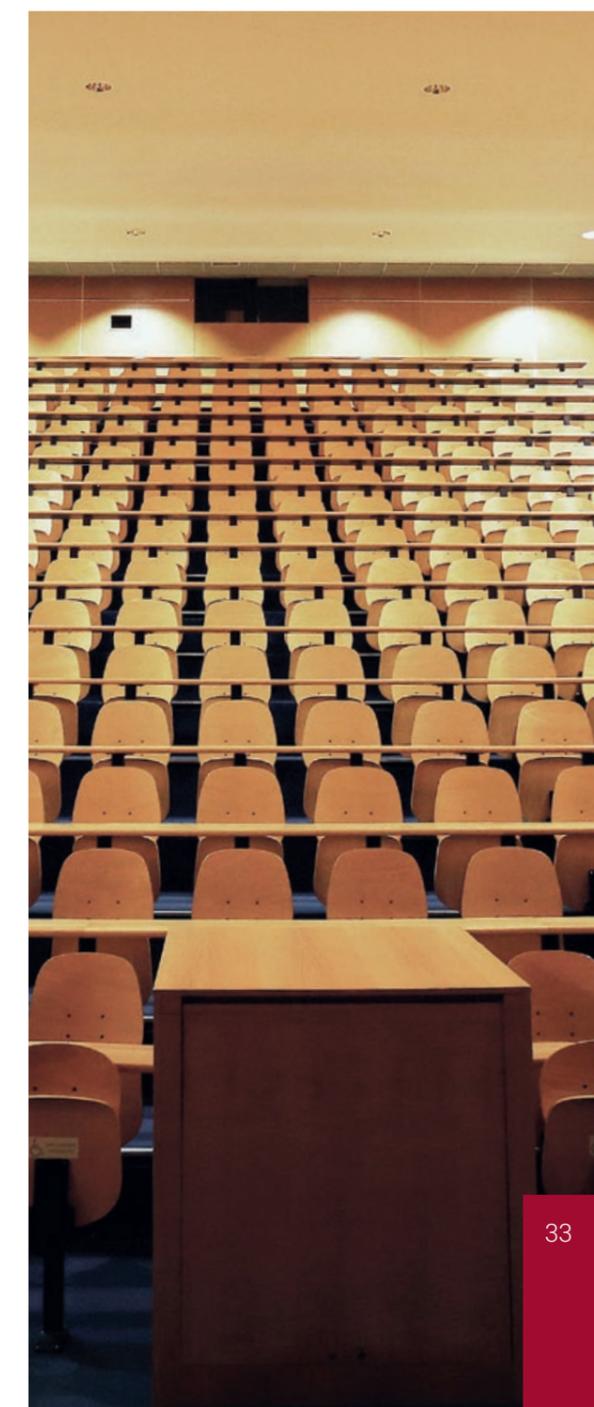
**9 NBI pour responsabilité administrative :** personnels de catégorie A

**20 NBI pour responsabilité technique :** personnels de catégories A et B

**17 NBI pour responsabilité technique ouvrier :** personnels de catégorie B et C

**2 NBI fonctionnelles**  
Agent comptable et Directeur Général des Services

La masse financière de cette indemnité s'élève à 48 658€ pour 47 agents (1 NBI n'étant pas distribuée) soit un montant moyen mensuel de 86.27€.





4

## 4.1 PLAN DE FORMATION

|   | Nb d'actions | Nb de stagiaires | Nb d'heures | Dépenses nettes    |
|---|--------------|------------------|-------------|--------------------|
| <b>Métiers</b>                            |              |                  |             |                    |
| Achats publics                            | 1            | 1                | 6           | 720 €              |
| Applications de gestion                   | 5            | 25               | 145         | 3 912 €            |
| Bibliothéconomie                          | 20           | 22               | 114         | 1 615,50 €         |
| Colloques, congrès, conférences           | 1            | 1                | 21          | 250 €              |
| Formations juridiques                     | 5            | 5                | 70          | 6 067,87 €         |
| Formations scientifiques                  | 6            | 15               | 269         | 8 096 €            |
| Gestion de l'étudiant                     | 3            | 10               | 37          | 425,68 €           |
| Gestion des ressources humaines           | 4            | 5                | 30          | 1 190,64 €         |
| Gestion du patrimoine                     | 4            | 4                | 33          | 2 647,70 €         |
| Gestion du personnel                      | 2            | 2                | 35          | 1 752,10 €         |
| Gestion et comptabilité                   | 6            | 89               | 473         | 2 825,89 €         |
| Langages et bases de données              | 2            | 2                | 70          | 3 195 €            |
| Systèmes et réseaux                       | 1            | 2                | 28          | -                  |
| <b>Parcours professionnelles</b>          |              |                  |             |                    |
| Préparation aux concours                  | 1            | 17               | 67          | 489,14 €           |
| Validation des acquis de l'expérience     | 1            | 1                | 12          | 1 550 €            |
| <b>Transverses</b>                        |              |                  |             |                    |
| Bureautique                               | 1            | 1                | 15          | -                  |
| Communication                             | 4            | 33               | 231         | 8 040 €            |
| Développement durable                     | 2            | 10               | 30          | 75 €               |
| Développement personnel                   | 5            | 12               | 105         | 2 150 €            |
| Expression écrite ou orale                | 5            | 25               | 125         | 9 608,75 €         |
| Formation de formateurs                   | 1            | 10               | 210         | 3 286,02 €         |
| Gestion et suivi des politiques publiques | 2            | 9                | 28          | 1 400 €            |
| Hygiène et sécurité                       | 27           | 249              | 1448        | 26 662,70 €        |
| Langues étrangères                        | 1            | 6                | 65          | 1 608 €            |
| Management                                | 7            | 25               | 341         | 3 605,10 €         |
| Méthodologie                              | 2            | 2                | 13          | -                  |
| Organisation du travail                   | 4            | 68               | 229         | 3 774 €            |
| Environnement professionnel               | 3            | 6                | 20          | -                  |
| <b>Total général</b>                      | <b>126</b>   | <b>657</b>       | <b>4267</b> | <b>94 947,09 €</b> |

# FORMATION

 **2,1** jours de formation en moyenne

 **95 000€** de dépenses en 2021

**126**  actions de formation

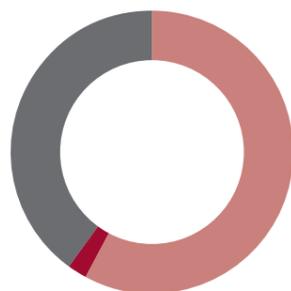
**657**  agents formés

En 2021, l'offre de formation de l'École Centrale de Lyon a été adaptée suite à l'intégration de l'ENISE pour prendre en charge les besoins des personnels des deux campus. Cette année a été rythmée par la reprogrammation à distance de nombreuses formations ou quelques annulations compte tenu de la situation sanitaire.

Le format des formations s'est adapté depuis 2 ans et le mode distanciel a été plébiscité par les agents en 2021

### Formats des formations 2021

- 58% à distance
- 2% mixte
- 40% présentiel

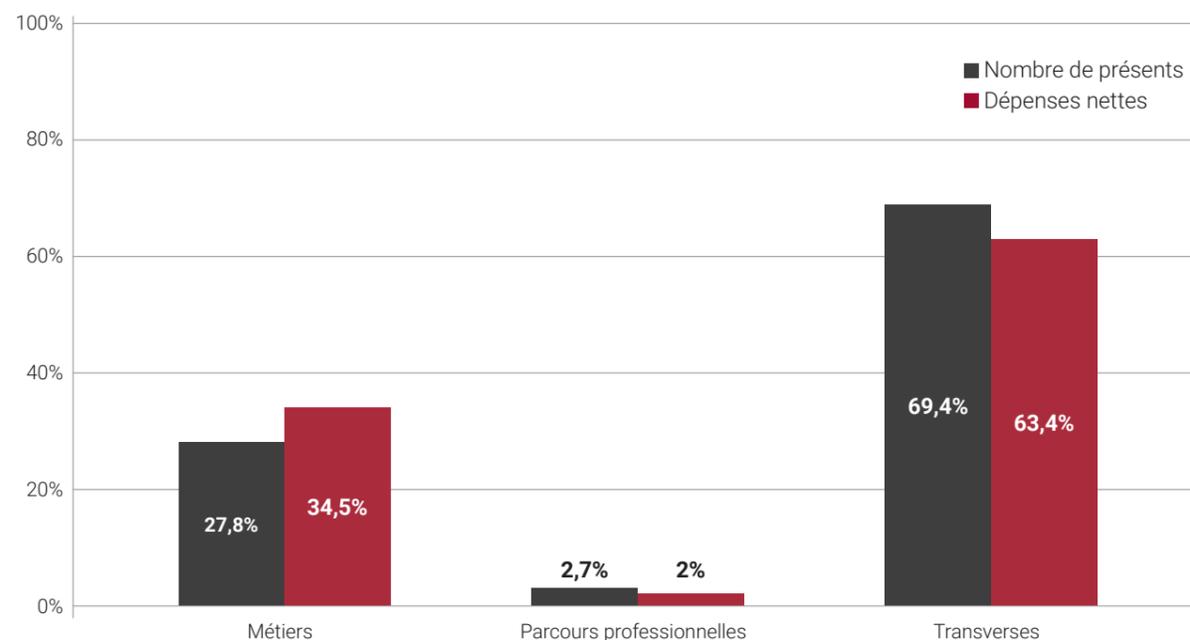


L'offre de formation de l'École est renforcée et diversifiée par les formations interministérielles coordonnées par la préfecture (SAFIRE) et celles mutualisées dans le cadre de la COMUE (CONVERGENCE). En 2021, CONVERGENCE a su s'adapter et maintenir les formations planifiées en basculant sur un format à distance ou mixte. Plus de 150 sessions de formations ont été organisées, réparties sur 13 établissements organisateurs. L'École Centrale de Lyon est particulièrement engagée dans ce réseau avec la prise en charge de 11 sessions de formations accueillant 234 personnels.

Le budget formation 2021 (125 000 €) comprend les frais de formation, les frais de missions, la logistique ainsi que les frais liés à la gestion de concours et rémunérations de jurys. Son taux d'exécution est en baisse (76%) et s'explique par des frais moins élevés pour les formations à distance ainsi qu'une diminution importante des frais de missions.

### Répartition des dépenses et stagiaires par domaine

en pourcentage



69,4% des formations organisées en 2021 concerne des domaines transverses. Les formations métiers présentent la particularité d'avoir des coûts plus élevés que ceux des autres domaines.

La taille de l'établissement explique la répartition entre formations inter établissements et intra. Les formations inter sont majoritaires du fait de métiers spécifiques mais également des effectifs concernés ne permettant pas l'organisation de stages intra.

### Répartition des stages

- 57% inter
- 43% intra



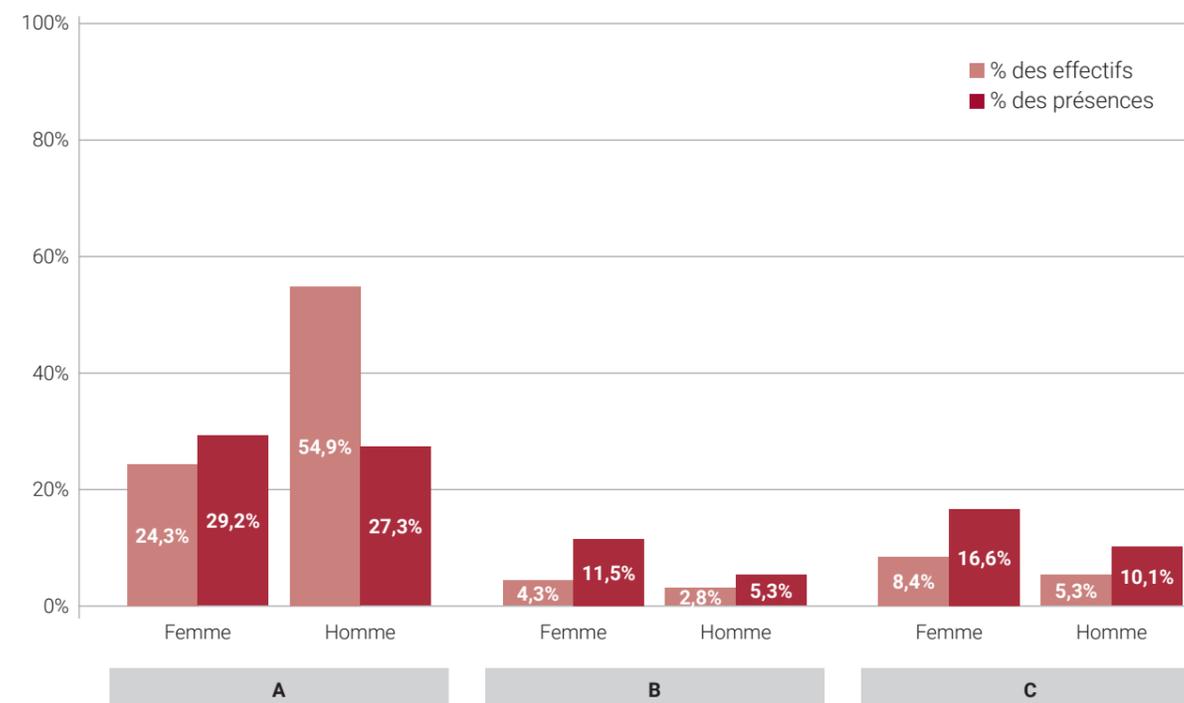
## 4.2

# TYPOLOGIE DES PERSONNELS FORMÉS

En 2021, 657 personnes, tous établissements confondus, ont suivi les actions de formations dont 259 personnes employées par l'école.

### Répartition des effectifs et présences en formations

en pourcentage



En 2021, proportionnellement aux effectifs, les catégories B et C sont surreprésentées pour les formations.

La moyenne journalière des personnes en formation est de 2,1 jours. Elle diffère suivant les filières et catégories. En 2021, les femmes ont suivi des formations plus longues que les hommes. Elles représentent 56% des présences en formation contre 51% des personnes physiques. Les personnels de catégorie B et C ont suivi des formations plus longues que les personnels de catégorie A.





5

## 5.1 MOBILITÉ

### ■ 5.1.1 Mobilité entrante

|   | ÉCULLY       |              |              | ST ETIENNE   |              |              | TOTAL     |              |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|--------------|
|   | Femme        | Homme        | Total        | Femme        | Homme        | Total        | %         |              |
| <b>BIATSS</b>                             | <b>7</b>     | <b>8</b>     | <b>15</b>    | <b>4</b>     | <b>3</b>     | <b>7</b>     | <b>22</b> | <b>34,4%</b> |
| CDD BIATSS                                | 3            | 6            | 9            | 4            | 3            | 7            | 16        | 72,7%        |
| CDI BIATSS                                | 1            | -            | 1            | -            | -            | -            | 1         | 4,5%         |
| Concours                                  | 2            | 2            | 4            | -            | -            | -            | 4         | 18,2%        |
| Mutation                                  | 1            | -            | 1            | -            | -            | -            | 1         | 4,5%         |
| <b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS</b> | <b>4</b>     | <b>8</b>     | <b>12</b>    | <b>-</b>     | <b>2</b>     | <b>2</b>     | <b>14</b> | <b>21,9%</b> |
| ATER                                      | -            | 5            | 5            | -            | 1            | 1            | 6         | 42,9%        |
| CDD Enseignant                            | 1            | -            | 1            | -            | -            | -            | 1         | 7,1%         |
| Concours                                  | 3            | 1            | 4            | -            | 1            | 1            | 5         | 35,7%        |
| Mutation                                  | -            | 1            | 1            | -            | -            | -            | 1         | 7,1%         |
| Détachement                               | -            | 1            | 1            | -            | -            | -            | 1         | 7,1%         |
| <b>RECHERCHE</b>                          | <b>8</b>     | <b>16</b>    | <b>24</b>    | <b>-</b>     | <b>4</b>     | <b>4</b>     | <b>28</b> | <b>43,8%</b> |
| Doctorant                                 | 3            | 6            | 9            | -            | 1            | 1            | 10        | 35,7%        |
| Contrats de recherche                     | 5            | 10           | 15           | -            | 3            | 3            | 18        | 64,3%        |
| <b>TOTAL GÉNÉRAL</b>                      | <b>19</b>    | <b>32</b>    | <b>51</b>    | <b>4</b>     | <b>9</b>     | <b>13</b>    | <b>64</b> |              |
| %   | <b>37,3%</b> | <b>62,7%</b> | <b>79,7%</b> | <b>30,8%</b> | <b>69,2%</b> | <b>20,3%</b> | -         | -            |

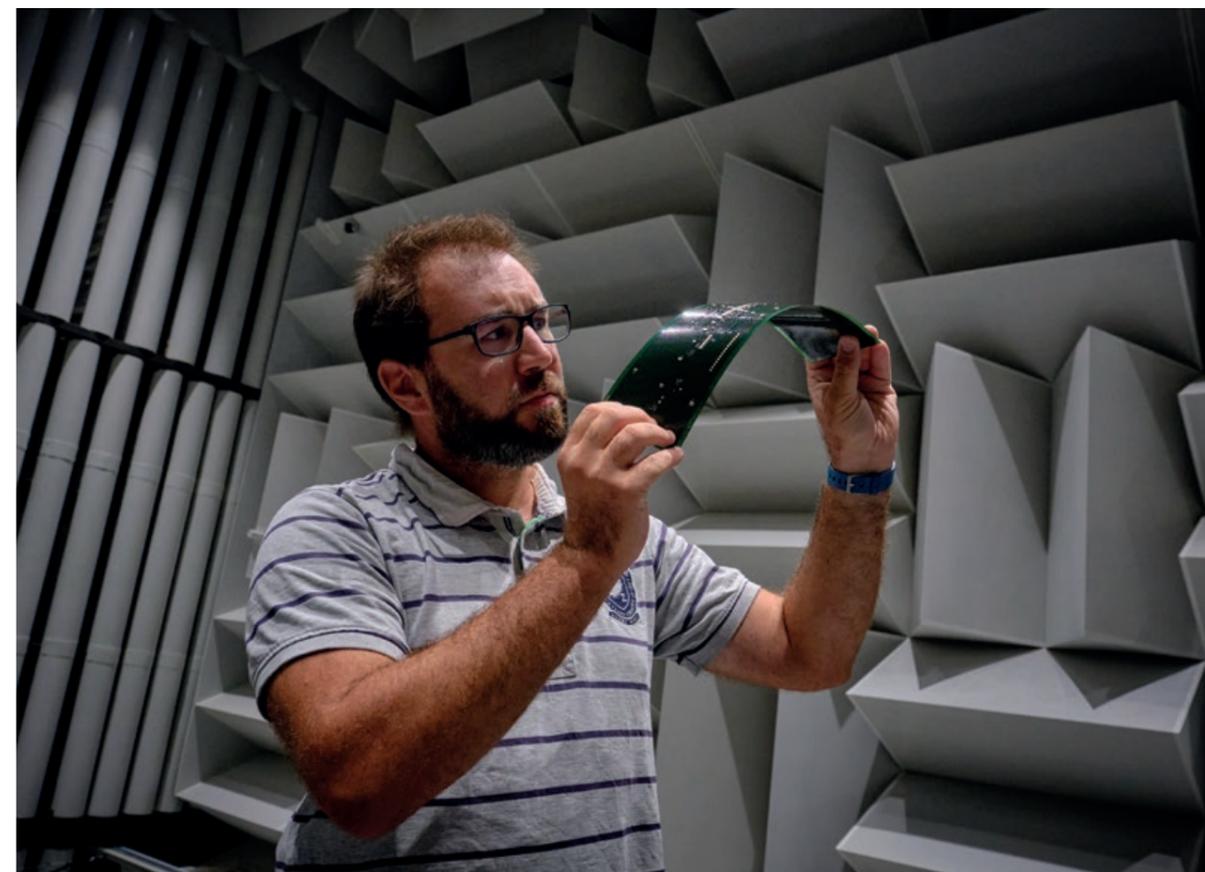
# MOUVEMENTS DES PERSONNELS ET PROMOTIONS

**14%** de recrutements par voie de concours 

**10,9%** taux de rotation 

 **41,6%** taux de promotion des BIATSS

 **16%** de départs à la retraite



## 5.1.2 Mobilité sortante

|   | ÉCULLY |       |       | ST ETIENNE |       |       | TOTAL |        |
|---|--------|-------|-------|------------|-------|-------|-------|--------|
|   | Femme  | Homme | Total | Femme      | Homme | Total | %     |        |
| <b>A</b>                                  | 10     | 30    | 40    | 4          | 4     | 8     | 48    | 85,7%  |
| <b>BIATSS</b>                             | 4      | 6     | 10    | 1          | 2     | 3     | 13    | 27,1%  |
| Démission                                 | 2      | -     | 2     | -          | -     | -     | 2     | 15,4%  |
| Mutation                                  | 1      | 1     | 2     | 1          | -     | 1     | 3     | 23,1%  |
| Retraite                                  | -      | -     | -     | -          | 1     | 1     | 1     | 7,7%   |
| Fin de contrat                            | 1      | 3     | 4     | -          | 1     | 1     | 5     | 38,5%  |
| Concours                                  | -      | 2     | 2     | -          | -     | -     | 2     | 15,4%  |
| <b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS</b> | 1      | 9     | 10    | 3          | 2     | 5     | 15    | 31,3%  |
| Démission                                 | -      | -     | -     | -          | 1     | 1     | 1     | 6,7%   |
| Retraite                                  | -      | 3     | 3     | 1          | 1     | 2     | 5     | 33,3%  |
| Fin de contrat                            | -      | 1     | 1     | 1          | -     | 1     | 2     | 13,3%  |
| Fin de contrat ATER                       | 1      | 5     | 6     | 1          | -     | 1     | 7     | 46,7%  |
| <b>RECHERCHE</b>                          | 5      | 15    | 20    | -          | -     | -     | 20    | 153,8% |
| Fin de contrat                            | 5      | 15    | 20    | -          | -     | -     | 20    | 100,0% |
| <b>B</b>                                  | 1      | 1     | 2     | -          | 2     | 2     | 4     | 7,1%   |
| <b>BIATSS</b>                             | 1      | 1     | 2     | -          | 2     | 2     | 4     | 100,0% |
| Retraite                                  | 1      | -     | 1     | -          | 1     | 1     | 2     | 50,0%  |
| Concours                                  | -      | 1     | 1     | -          | -     | -     | 1     | 25,0%  |
| Décès                                     | -      | -     | -     | -          | 1     | 1     | 1     | 25,0%  |
| <b>C</b>                                  | 2      | 1     | 3     | 1          | -     | 1     | 4     | 7,1%   |
| <b>BIATSS</b>                             | 2      | 1     | 3     | 1          | -     | 1     | 4     | 100,0% |
| Retraite                                  | 1      | -     | 1     | -          | -     | -     | 1     | 25,0%  |
| Disponibilité                             | 1      | 1     | 2     | -          | -     | -     | 2     | 50,0%  |
| Fin de contrat                            | -      | -     | -     | 1          | -     | 1     | 1     | 25,0%  |
| <b>TOTAL</b>                              | 13     | 32    | 45    | 5          | 6     | 11    | 56    |        |
| <b>%</b>                                  | 29%    | 71%   | 80%   | 45%        | 55%   | 20%   | -     | -      |

Le tableau fourni décrit pour la première fois les mouvements de personnels non permanents (ATER, doctorants, contrats de recherche). La répartition générée des départs et arrivées est très proche de celle de l'établissement.



## 5.2 RECRUTEMENT

### 5.2.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

|                                   | 2019     |                                |                     |                               |             | 2020     |                                |                     |                               |             | 2021     |                                |                     |                               |             |
|-----------------------------------|----------|--------------------------------|---------------------|-------------------------------|-------------|----------|--------------------------------|---------------------|-------------------------------|-------------|----------|--------------------------------|---------------------|-------------------------------|-------------|
|                                   | Sections | Nombre d'inscrits galaxie/Vega | Dossiers recevables | Resultat recrutement effectue | Homme/femme | Sections | Nombre d'inscrits galaxie/Vega | Dossiers recevables | Resultat recrutement effectue | Homme/femme | Sections | Nombre d'inscrits galaxie/Vega | Dossiers recevables | Resultat recrutement effectue | Homme/femme |
| Professeurs                       | 60       | 2                              | 1                   | Ext.                          | H           | 60       | 11                             | 11                  | Int.                          | H           | -        | -                              | -                   | -                             | -           |
|                                   | 28       | 11                             | 9                   | Int.                          | F           | 63       | 5                              | 5                   | Int.                          | H           | -        | -                              | -                   | -                             | -           |
|                                   | 26       | 19                             | 16                  | Ext.                          | H           | 27-61    | 9                              | 7                   | Ext.                          | H           | -        | -                              | -                   | -                             | -           |
| <b>Total</b>                      | 3        | 32                             | 26                  | -                             | -           | 3        | 25                             | 23                  | -                             | -           | -        | -                              | -                   | -                             | -           |
| Maîtres de conférence             | 19       | 56                             | 3                   | Int.                          | F           | 28       | 49                             | 48                  | Ext.                          | F           | 63       | 36                             | 34                  | Ext.                          | H           |
|                                   | 63       | 26                             | 20                  | -                             | -           | 33       | 1                              | 1                   | Ext.                          | H           | 60       | 41                             | 36                  | Ext.                          | H           |
|                                   | 60       | 41                             | 36                  | Ext.                          | H           | 63       | 37                             | 36                  | Int.                          | H           | 60       | 40                             | 40                  | Ext.                          | H           |
| <b>Total</b>                      | 3        | 123                            | 59                  | -                             | -           | 5        | 215                            | 208                 | -                             | -           | -        | -                              | -                   | -                             | -           |
| Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré | 1414     | 8                              | 8                   | Ext.                          | H           | -        | -                              | -                   | -                             | -           | -        | -                              | -                   | -                             | -           |
|                                   | 100      | 26                             | 24                  | Int.                          | H           | -        | -                              | -                   | -                             | -           | -        | -                              | -                   | -                             | -           |
| <b>Total</b>                      | 2        | 34                             | 32                  | -                             | -           | -        | -                              | -                   | -                             | -           | -        | -                              | -                   | -                             | -           |

\* 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.

Afin de pouvoir effectuer des comparaisons, les chiffres ont été consolidés pour les années 2019 et 2020 avec les recrutements effectués par l'ENISE.

En 2021, la situation sanitaire ayant évolué favorablement, les recrutements enseignants et enseignants-chercheurs ont pu être organisés en mode distanciel, mixte ou présentiel.

L'École Centrale de Lyon reste toujours attractive dans ses domaines que ce soit pour les postes de professeur ou de maîtres de conférences (39 candidats en moyenne contre 35,8 en moyenne nationale 2020).

### 5.2.2 Personnels BIATSS

|                    | BAP | Nombre de postes | Nombre de candidatures | Nombre d'inscriptions | Nombre d'admissibles | Nombre d'admis | Résultat recrutement | Homme /Femme |
|--------------------|-----|------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|----------------|----------------------|--------------|
| <b>CATÉGORIE A</b> |     |                  |                        |                       |                      |                |                      |              |
| IGR                | -   | -                | -                      | -                     | -                    | -              | -                    | -            |
| IGE                | -   | -                | -                      | -                     | -                    | -              | -                    | -            |
| ASI                | C   | 1                | 9                      | 3                     | 1                    | 1              | Interne              | Homme        |
| <b>TOTAL</b>       | -   | 1                | 9                      | 3                     | 1                    | 1              | -                    | -            |
| <b>CATÉGORIE B</b> |     |                  |                        |                       |                      |                |                      |              |
| TECH               | C   | 2                | 8                      | 6                     | 5                    | 1              | Interne              | Homme        |
| <b>TOTAL</b>       | -   | 2                | 8                      | 6                     | 5                    | 1              | -                    | -            |
| <b>CATÉGORIE C</b> |     |                  |                        |                       |                      |                |                      |              |
| ADT PAL 2C         | -   | -                | -                      | -                     | -                    | -              | -                    | -            |
| ADT                | J   | 1                | 16                     | -                     | 5                    | 1              | Interne              | Femme        |
| <b>TOTAL</b>       | -   | 1                | 16                     | -                     | 5                    | 1              | -                    | -            |

L'École Centrale de Lyon a ouvert 4 postes au concours en 2021 mais n'a obtenu que 3 lauréats à l'issue de la campagne. Le recrutement infructueux impacte la BAP C où les métiers sont en flux tendus ce qui se traduit par une pénurie de candidats au regard du nombre de postes proposés.

En 2021, l'École Centrale de Lyon a été centre organisateur au niveau académique de 5 concours (1 catégorie A, 2 catégories B et 2 catégories C), centre affectataire pour la phase d'admission du concours d'assistant ingénieur et du recrutement sans concours d'adjoint.e technique en gestion administrative.

## 5.3 PROMOTIONS

### 5.3.1 Personnels BIATSS

#### Liste d'aptitude (Changement de corps)

|              | Nb d'agents | Nb Promouvable LA | Nb Dossier déposé LA | Nb Dossier proposé LA | Nb Promus LA | % promus/ promouvables | Taux de promotion |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|-----------------------|--------------|------------------------|-------------------|
| <b>FEMME</b> | <b>83</b>   | <b>63</b>         | <b>23</b>            | <b>5</b>              | <b>1</b>     | <b>1,6%</b>            | <b>20,0%</b>      |
| <b>AENES</b> | <b>13</b>   | <b>11</b>         | <b>6</b>             | <b>1</b>              | <b>1</b>     |                        |                   |
| ADJENES      | 9           | 9                 | 6                    | 1                     | 1            |                        |                   |
| SAENES       | 4           | 2                 | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| <b>BIB</b>   | <b>4</b>    | <b>4</b>          | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| BIBAS        | 3           | 3                 | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| CONS         | 1           | 1                 | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| <b>ITRF</b>  | <b>66</b>   | <b>48</b>         | <b>17</b>            | <b>4</b>              | -            |                        |                   |
| ASI          | 7           | 4                 | 1                    | -                     | -            |                        |                   |
| ATRF         | 32          | 22                | 8                    | 2                     | -            |                        |                   |
| IGE          | 13          | 10                | 3                    | -                     | -            |                        |                   |
| TECH         | 14          | 12                | 5                    | 2                     | -            |                        |                   |
| <b>HOMME</b> | <b>76</b>   | <b>52</b>         | <b>15</b>            | <b>4</b>              | <b>1</b>     | <b>1,9%</b>            | <b>25,0%</b>      |
| <b>BIB</b>   | <b>2</b>    | <b>2</b>          | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| BIB          | 1           | 1                 | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| BIBAS        | 1           | 1                 | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| <b>ITRF</b>  | <b>74</b>   | <b>50</b>         | <b>15</b>            | <b>4</b>              | <b>1</b>     | <b>2,0%</b>            | <b>25,0%</b>      |
| ASI          | 12          | 6                 | 1                    | 1                     | 1            | 16,7%                  | 100,0%            |
| ATRF         | 23          | 18                | 4                    | 2                     | -            |                        |                   |
| IGE          | 24          | 17                | 5                    | 1                     | -            |                        |                   |
| TECH         | 15          | 9                 | 5                    | -                     | -            |                        |                   |
| <b>TOTAL</b> | <b>159</b>  | <b>115</b>        | <b>38</b>            | <b>9</b>              | <b>2</b>     | <b>1,7%</b>            | <b>22,2%</b>      |

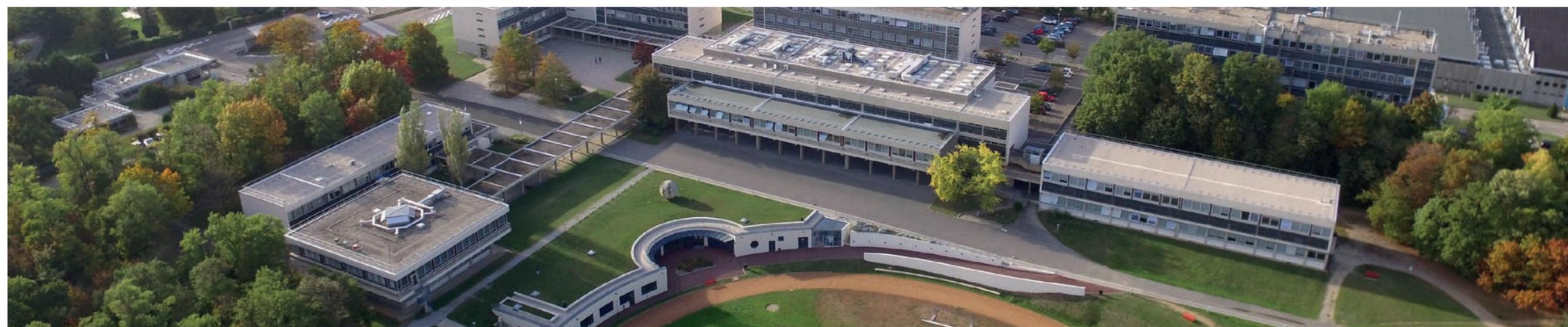
Taux de promotion = nombre de promus/nombre de proposés

#### Tableau d'avancement (Changement de grades)

|                | Nb d'agents | Nb Promouvable TA | Nb Dossier déposé TA | Nb Dossier proposé TA | Nb Promus TA | % promus/ promouvables | Taux de promotion |
|----------------|-------------|-------------------|----------------------|-----------------------|--------------|------------------------|-------------------|
| <b>FEMME</b>   | <b>57</b>   | <b>31</b>         | <b>13</b>            | <b>10</b>             | <b>4</b>     | <b>12,9%</b>           | <b>40,0%</b>      |
| <b>ADA</b>     | <b>2</b>    | <b>2</b>          | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| APA            | 2           | 2                 | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| <b>ADJENES</b> | <b>6</b>    | <b>5</b>          | -                    | <b>1</b>              | -            |                        |                   |
| Pal 2C         | 6           | 5                 | -                    | 1                     | -            |                        |                   |
| <b>ATRF</b>    | <b>23</b>   | <b>10</b>         | <b>6</b>             | <b>4</b>              | <b>4</b>     | <b>40,0%</b>           | <b>100,0%</b>     |
| -              | 9           | 2                 | 1                    | 1                     | 1            |                        |                   |
| Pal 2C         | 14          | 8                 | 5                    | 3                     | 3            |                        |                   |
| <b>BIBAS</b>   | <b>1</b>    | <b>1</b>          | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| CS             | 1           | 1                 | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| <b>IGE</b>     | <b>10</b>   | <b>3</b>          | <b>2</b>             | -                     | -            |                        |                   |
| CN             | 10          | 3                 | 2                    | -                     | -            |                        |                   |
| <b>INF</b>     | <b>2</b>    | <b>1</b>          | -                    | <b>1</b>              | -            |                        |                   |
| CN             | 2           | 1                 | -                    | 1                     | -            |                        |                   |
| <b>SAENES</b>  | <b>3</b>    | <b>2</b>          | -                    | <b>2</b>              | -            |                        |                   |
| CN             | 3           | 2                 | -                    | 2                     | -            |                        |                   |
| <b>TECH</b>    | <b>10</b>   | <b>7</b>          | <b>5</b>             | <b>2</b>              | -            |                        |                   |
| CN             | 7           | 5                 | 3                    | 1                     | -            |                        |                   |
| CS             | 3           | 2                 | 2                    | 1                     | -            |                        |                   |
| <b>HOMME</b>   | <b>41</b>   | <b>20</b>         | <b>7</b>             | <b>5</b>              | <b>4</b>     | <b>57,1%</b>           | <b>80,0%</b>      |
| <b>ATRF</b>    | <b>13</b>   | <b>7</b>          | <b>3</b>             | <b>2</b>              | <b>2</b>     | <b>28,6%</b>           | <b>100,0%</b>     |
| -              | 3           | 2                 | 1                    | 1                     | 1            |                        |                   |
| Pal 2C         | 10          | 5                 | 2                    | 1                     | 1            |                        |                   |
| <b>BIBAS</b>   | <b>1</b>    | <b>1</b>          | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| CS             | 1           | 1                 | -                    | -                     | -            |                        |                   |
| <b>IGE</b>     | <b>15</b>   | <b>7</b>          | <b>2</b>             | <b>1</b>              | <b>1</b>     | <b>14,3%</b>           | <b>100,0%</b>     |
| CN             | 15          | 7                 | 2                    | 1                     | 1            |                        |                   |
| <b>TECH</b>    | <b>12</b>   | <b>5</b>          | <b>2</b>             | <b>2</b>              | <b>1</b>     | <b>20,0%</b>           | <b>50,0%</b>      |
| CN             | 7           | 2                 | 1                    | 1                     | 1            |                        |                   |
| CS             | 5           | 3                 | 1                    | 1                     | -            |                        |                   |
| <b>TOTAL</b>   | <b>98</b>   | <b>51</b>         | <b>20</b>            | <b>15</b>             | <b>8</b>     | <b>15,7%</b>           | <b>53,3%</b>      |

Taux de promotion = nombre de promus/nombre de proposés

Le taux de promotion des BIATSS en 2021 est de 41,7%. Le taux des hommes promus est supérieur à celui des femmes mais reste inférieur à leur part dans les effectifs promouvables de l'établissement.





### ■ 5.3.2 Personnels enseignants-chercheurs

|  | ECL         | Typologie 2020 | Ratios | ECL | Typologie 2020 |
|--|-------------|----------------|--------|-----|----------------|
| <b>Professeurs des universités : Accès 1<sup>ère</sup> classe</b>                        |             |                |        |     |                |
| <b>PROMOUVABLES</b>  | Total (A)   | 10             | 328    | B/A | 80%            |
|  | % de femmes | 10%            | 21%    |     | 43%            |
| <b>CANDIDATS</b>   | Total (B)   | 8              | 140    | C/A | 10%            |
|  | % de femmes | 13%            | 21,4%  |     | 15%            |
| <b>PROMUS</b>  | Total (C)   | 1              | 48     | C/B | 13%            |
|  | % de femmes | -              | 31,3%  |     | 34%            |
| <b>Professeurs des universités : Accès classe exceptionnelle 1<sup>er</sup> échelon</b>  |             |                |        |     |                |
| <b>PROMOUVABLES</b>  | Total (A)   | 9              | 387    | B/A | 11%            |
|  | % de femmes | 22,2%          | 22,5%  |     | 32%            |
| <b>CANDIDATS</b>   | Total (B)   | 1              | 122    | C/A | -              |
|  | % de femmes | -              | 24,6%  |     | 14%            |
| <b>PROMUS</b>  | Total (C)   | -              | 53     | C/B | -              |
|  | % de femmes | -              | 22,6%  |     | 43%            |
| <b>Professeurs des universités : Accès classe exceptionnelle 2<sup>ème</sup> échelon</b> |             |                |        |     |                |
| <b>PROMOUVABLES</b>  | Total (A)   | 7              | 213    | B/A | 14%            |
|  | % de femmes | 28,6%          | 12,2%  |     | 37%            |
| <b>CANDIDATS</b>   | Total (B)   | 1              | 79     | C/A | -              |
|  | % de femmes | -              | 10,1%  |     | 14%            |
| <b>PROMUS</b>  | Total (C)   | -              | 30     | C/B | -              |
|  | % de femmes | -              | 10%    |     | 38%            |
| <b>Maitres de conférences : Accès à la hors classe</b>                                   |             |                |        |     |                |
| <b>PROMOUVABLES</b>  | Total (A)   | 25             | 635    | B/A | 72%            |
|  | % de femmes | 12%            | 27,9%  |     | 35%            |
| <b>CANDIDATS</b>   | Total (B)   | 18             | 221    | C/A | 24%            |
|  | % de femmes | 17%            | 28,5%  |     | 13%            |
| <b>PROMUS</b>  | Total (C)   | 6              | 84     | C/B | 33%            |
|  | % de femmes | 33%            | 27,4%  |     | 38%            |
| <b>Maitres de conférences : Accès à la hors classe échelon exceptionnel</b>              |             |                |        |     |                |
| <b>PROMOUVABLES</b>  | Total (A)   | 2              | 108    | B/A | 100%           |
|  | % de femmes | -              | 20,4%  |     | 50%            |
| <b>CANDIDATS</b>   | Total (B)   | 2              | 54     | C/A | 50%            |
|  | % de femmes | -              | 20,4%  |     | 26%            |
| <b>PROMUS</b>  | Total (C)   | 1              | 28     | C/B | -              |
|  | % de femmes | -              | 28,6%  |     | 52%            |

Tout comme en 2020, le nombre de bénéficiaires est stable. Le taux de promotion est de 15 %. La part des femmes reste minoritaire dans les promotions obtenues. Néanmoins, elles représentent 33% des lauréats à la hors classe des maitres de conférences alors qu'elles ne représentent que 12% des promouvables.



6

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



**5,26%**  
de personnels BOE



**2,7%**  
absentéisme global

**10 000€** de dépenses pour l'achat de protections contre la COVID



**34%** des heures de formations consacrées à l'hygiène et la sécurité



## 6.1 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Le CHSCT est l'instance représentative du personnel sur toutes les questions relatives à l'hygiène et la sécurité. Dès la fin de l'année 2022, le CHSCT sera remplacé par la formation spécialisée du CSA (Comité Social d'Administration).

En 2021, l'établissement a continué à investir dans les équipements de protection (masques, gel hydro alcoolique, désinfectants,...) afin de préserver la santé des personnels lors de la reprise du travail en présentiel. L'École a régulièrement adapté et fait valider son protocole sanitaire par le CHSCT suite directives gouvernementales.

Les actions de formation en ce domaine, en suspens depuis 2020, ont pu à nouveau être programmées. De par les activités de recherche de l'École et sa localisation sur deux campus verts, des habilitations particulières et obligatoires sont nécessaires aux agents pour poursuivre leurs activités.



## 6.2 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 que les personnels du campus Écully 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.

L'École Centrale de Lyon bénéficie d'un médecin sur le campus d'Écully dans le cadre de la convention avec AST Grand Lyon. En 2021, 32 personnes ont été suivies par le médecin et 10 personnes par l'infirmière. Les agents du campus de St Etienne n'ont pas pu être accompagnés du fait de l'absence de médecin en 2021 mais 12 agents ont fait l'objet d'un suivi par l'infirmière.

L'établissement compte 134 agents bénéficiant d'un suivi particulier du fait de leurs activités et de risques identifiés :

- > 36 en suivi individuel simplifié (SIS)
- > 13 en suivi individuel adapté (SIA)
- > 85 en suivi individuel renforcé (SIR)

L'établissement a consacré 175 488 € à la médecine de prévention\* des personnels. 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), les honoraires des examens médicaux ainsi que le salaire du personnel de santé (médecin, infirmières, psychologues).

En ajoutant le coût de la médecine préventive des étudiants, l'établissement consacre 219 500€ aux dépenses liées à la santé.

\*hors coûts des locaux



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

### Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

|   | 2021      |           |           |
|---|-----------|-----------|-----------|
|   | Femmes    | Hommes    | TOTAL     |
| Enseignants - Chercheurs et Enseignants | 0         | 1         | 1         |
| BIATSS - Catégorie A                    | 3         | 5         | 8         |
| BIATSS - Catégorie B                    | 1         | 3         | 4         |
| BIATSS - Catégorie C                    | 7         | 8         | 15        |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>11</b> | <b>17</b> | <b>28</b> |

L'établissement compte plusieurs correspondants handicap : Philippe SANCHEZ pour les personnels du campus Écully, Marion d'AGOSTINO pour les personnels du campus St Etienne et Christophe GUIBERT pour les élèves et étudiants.

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

Un atelier a été organisé en 2021 lors de la semaine de l'emploi des personnes handicapées afin de sensibiliser le personnel sur les handicaps visibles et invisibles au travers de l'art.

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. En 2021, l'établissement remplit ses objectifs pour les personnels administratifs et techniques mais peine à le faire pour les personnels enseignants.

Le taux d'accessibilité du campus d'Écully, quasi définitif, est de 94% mais ne traite que de l'accessibilité des personnes à mobilité réduite (PMR).

## ACCIDENTS DE TRAVAIL, DE TRAJET ET MALADIES PROFESSIONNELLES

### Déclarations 2021 de l'établissement

|                             |   | ACCIDENTS DE TRAVAIL |                | ACCIDENTS DE TRAJETS |                | MALADIES PROF. |                | TOTAL ÉCOLE CENTRALE DE LYON |                |    |
|-----------------------------|---|----------------------|----------------|----------------------|----------------|----------------|----------------|------------------------------|----------------|----|
|                             |   | Nb de dossiers       | Jours d'arrêts | Nb de dossiers       | Jours d'arrêts | Nb de dossiers | Jours d'arrêts | Nb de dossiers               | Jours d'arrêts |    |
| <b>CAMPUS ÉCULLY</b>        | <b>BIATSS</b>                             | Femme                | 4              | 30                   | 1              | -              | -              | -                            | 5              | 30 |
|                             |   | Homme                | 2              | 53                   | 1              | -              | -              | -                            | 3              | 53 |
|                             | <b>Enseignants-chercheurs/Enseignants</b> | Femme                | -              | -                    | -              | -              | -              | -                            | -              | -  |
|                             |   | Homme                | -              | -                    | -              | -              | -              | -                            | -              | -  |
| <b>CAMPUS SAINT ETIENNE</b> | <b>BIATSS</b>                             | Femme                | 1              | -                    | -              | -              | -              | -                            | 1              | -  |
|                             |   | Homme                | 1              | 17                   | -              | -              | -              | -                            | 1              | 17 |
|                             | <b>Enseignants-chercheurs/Enseignants</b> | Femme                | -              | -                    | -              | -              | -              | -                            | -              | -  |
|                             |   | Homme                | -              | -                    | -              | -              | -              | -                            | -              | -  |
| <b>Total</b>                |   | <b>8</b>             | <b>100</b>     | <b>2</b>             | <b>-</b>       | <b>-</b>       | <b>-</b>       | <b>10</b>                    | <b>100</b>     |    |

En 2021, le nombre de déclarations augmente par rapport à l'année 2020 (particulièrement faible du fait de la crise sanitaire). Néanmoins, le nombre de jours d'arrêts chute de 70%. Les accidents de travail et de trajet survenus au cours de l'année 2021 ont été plus nombreux mais engendrent des arrêts plus courts. Ces arrêts ont occasionné 3 301€ de frais médicaux.

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



"Je ne suis pas malade. Je suis brisée. Mais je me sens heureuse de continuer à vivre, tant qu'il me sera possible de peindre"



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 être menées par l'établissement pour réduire cet absentéisme compressible que ce soit par des actions de prévention, des campagnes de vaccination ou des mesures dans le domaine de la qualité de vie au travail.

En 2021, le taux d'absentéisme compressible est de 2,20 %. Selon les statuts et le type de population, les variations sont importantes :

- > 3,70 % pour les BIATSS dont 4,2% chez les femmes contre 3,17 % chez les hommes.
- > 0,90% pour les enseignants-chercheurs, enseignants et personnel de recherche dont 1,7% chez les femmes et 0,6% chez les hommes. En effet, cette catégorie de personnels déclare moins d'absence de courte durée et réorganise au besoin son service d'enseignement.

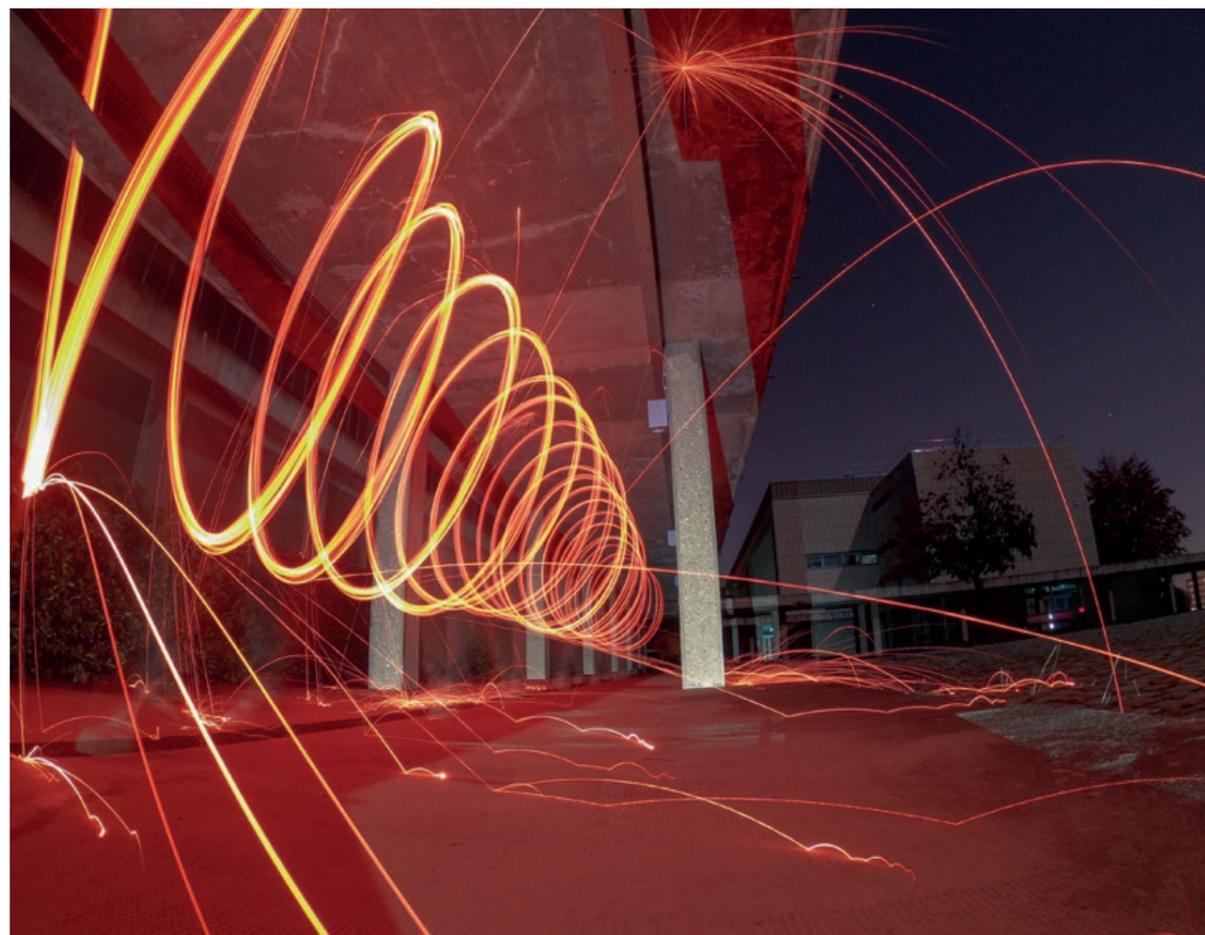
**Les services non faits (absences injustifiées, grèves, ...)**

Ces types d'absence entraînent une retenue sur le salaire équivalente au nombre de jours d'absence constatés (8 en 2021).

**Le jour de carence**

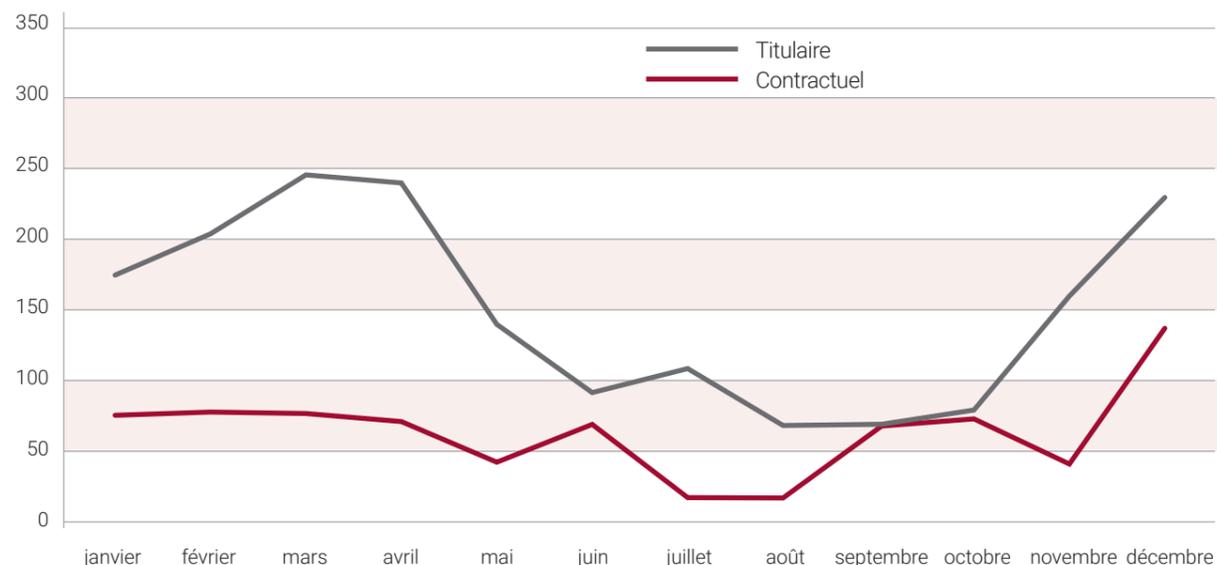
En 2021, 71 personnes ont été concernées par cette retenue soit 6 396,97 € pour 91 jours de carence. Le jour de carence n'a pas été appliqué pour les arrêts maladies dus à la COVID-19.

| Type d'absence  | BIATSS CONTRACTUELS |                |             |                | BIATSS TITULAIRES |                |             |                | ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS/RECHERCHE CONTRACTUELS |                |             |                | ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS/RECHERCHE TITULAIRES |                |           |              | TOTAL       |                |
|---|---------------------|----------------|-------------|----------------|-------------------|----------------|-------------|----------------|---|----------------|-------------|----------------|---|----------------|-----------|--------------|-------------|----------------|
|   | Femmes              |                | Homme       |                | Femmes            |                | Homme       |                | Femmes  |                | Homme       |                | Femmes  |                | Homme     |              | Nb d'agents | Jours d'arrêts |
|   | Nb d'agents         | Jours d'arrêts | Nb d'agents | Jours d'arrêts | Nb d'agents       | Jours d'arrêts | Nb d'agents | Jours d'arrêts | Nb d'agents   | Jours d'arrêts | Nb d'agents | Jours d'arrêts | Nb d'agents   | Jours d'arrêts |           |              |             |                |
| <b>Accidents de travail</b>                                   |                     |                |             |                |                   |                |             |                |   |                |             |                |   |                |           |              |             |                |
| Accidents de travail  | -                   | -              | -           | -              | 3                 | 30             | 2           | 70             | -   | -              | -           | -              | -   | -              | -         | -            | 5           | 100            |
| Accidents de trajets  | -                   | -              | -           | -              | 1                 | 84             | -           | -              | -   | -              | -           | -              | -   | -              | -         | -            | 1           | 84             |
| <b>Total</b>  | -                   | -              | -           | -              | <b>4</b>          | <b>114</b>     | <b>2</b>    | <b>70</b>      | -   | -              | -           | -              | -   | -              | -         | -            | <b>6</b>    | <b>184</b>     |
| <b>Services non faits (absences injustifiées, grèves,...)</b> |                     |                |             |                |                   |                |             |                |   |                |             |                |   |                |           |              |             |                |
| Services non faits  | -                   | -              | -           | -              | 1                 | 1              | 4           | 7              | -   | -              | -           | -              | -   | -              | -         | -            | 5           | 8              |
| <b>Absences maladie ordinaire</b>                             |                     |                |             |                |                   |                |             |                |   |                |             |                |   |                |           |              |             |                |
| Congés de maladie ordinaire                                   | 12                  | 456            | 4           | 26             | 29                | 614            | 30          | 726            | 4   | 64             | 7           | 109            | 11  | 247            | 15        | 230          | 112         | 2472           |
| <b>Absences longue durée</b>                                  |                     |                |             |                |                   |                |             |                |   |                |             |                |   |                |           |              |             |                |
| Congés de longue durée (CLD)                                  | -                   | -              | -           | -              | -                 | -              | -           | -              | -   | -              | -           | -              | -   | -              | -         | -            | -           | -              |
| Congés de longue maladie (CLM) ou grave maladie               | -                   | -              | -           | -              | 1                 | 16             | 3           | 175            | -   | -              | -           | -              | -   | -              | -         | -            | 4           | 191            |
| <b>Total</b>  | -                   | -              | -           | -              | <b>1</b>          | <b>16</b>      | <b>3</b>    | <b>175</b>     | -   | -              | -           | -              | -   | -              | -         | -            | <b>4</b>    | <b>191</b>     |
| <b>Absences liées à la vie de famille</b>                     |                     |                |             |                |                   |                |             |                |   |                |             |                |   |                |           |              |             |                |
| Congés maternité  | -                   | -              | -           | -              | 1                 | 45             | -           | -              | 2   | 224            | -           | -              | 1   | 17             | -         | -            | 4           | 286            |
| Congés d'adoption   | -                   | -              | -           | -              | -                 | -              | -           | -              | -   | -              | -           | -              | -   | -              | -         | -            | -           | -              |
| Congés de paternité   | -                   | -              | 1           | 32             | -                 | -              | 1           | 11             | -   | -              | 1           | 11             | -   | -              | 3         | 47           | 5           | 90             |
| Congés pathologiques  | -                   | -              | -           | -              | -                 | -              | -           | -              | -   | -              | -           | -              | -   | -              | -         | -            | -           | -              |
| Congés pour garde d'enfants                                   | 7                   | 11,5           | -           | -              | 9                 | 25,5           | 8           | 23,5           | -   | -              | -           | -              | 3   | 8              | -         | -            | 27          | 69             |
| <b>Total</b>  | <b>7</b>            | <b>12</b>      | <b>1</b>    | <b>32</b>      | <b>10</b>         | <b>71</b>      | <b>9</b>    | <b>35</b>      | <b>2</b>  | <b>224</b>     | <b>1</b>    | <b>11</b>      | <b>4</b>  | <b>25</b>      | <b>3</b>  | <b>47</b>    | <b>36</b>   | <b>445</b>     |
| <b>TOTAL Absentéisme</b>                                      | <b>19</b>           | <b>467,5</b>   | <b>5</b>    | <b>58,0</b>    | <b>45</b>         | <b>815,5</b>   | <b>48</b>   | <b>1 012,5</b> | <b>6</b>  | <b>288,0</b>   | <b>8</b>    | <b>120,0</b>   | <b>15</b>   | <b>272,0</b>   | <b>18</b> | <b>277,0</b> | <b>164</b>  | <b>3 310,5</b> |
| <b>TOTAL Absentéisme compressible</b>                         | <b>12</b>           | <b>456</b>     | <b>4</b>    | <b>26</b>      | <b>34</b>         | <b>729</b>     | <b>36</b>   | <b>803</b>     | <b>4</b>  | <b>64</b>      | <b>7</b>    | <b>109</b>     | <b>11</b>   | <b>247</b>     | <b>15</b> | <b>230</b>   | <b>123</b>  | <b>2 664</b>   |
| <b>TOTAL Absentéisme incompressible</b>                       | <b>7</b>            | <b>12</b>      | <b>1</b>    | <b>32</b>      | <b>11</b>         | <b>87</b>      | <b>12</b>   | <b>210</b>     | <b>2</b>  | <b>224</b>     | <b>1</b>    | <b>11</b>      | <b>4</b>  | <b>25</b>      | <b>3</b>  | <b>47</b>    | <b>41</b>   | <b>647</b>     |



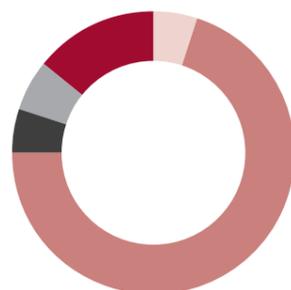
## Évolution mensuelle des arrêts maladie ordinaire

en nombre de jours



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

- 5% Pour maladie ordinaire de moins de 4 jours
- 70% Pour maladie ordinaire de plus de 4 jours
- 5% Pour accident du travail et maladie professionnelle
- 6% Pour absences de longue durée
- 14% Pour vie de famille (maternité, paternité, enfants malade...)



## 6.6 DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La responsabilité sociétale fait partie des orientations prioritaires soutenue par le MESRI dans l'élaboration du contrat quinquennal, notamment en terme de stratégie de gestion des ressources humaines, par la mise en place de la démarche « Qualité de Vie au Travail ».

L'École souhaite placer la conduite et l'évaluation de la QVT au cœur du management. Cette démarche vise de nombreux objectifs : redonner du sens au travail ; favoriser l'engagement, la motivation et la santé au travail ; prévenir les risques psychosociaux ; accompagner les transformations des organisations et manager autrement le travail.

L'objectif d'une démarche QVT et d'inclusion : combiner le bien-vivre, le bien-être et le bien faire.

### Les domaines d'intervention (non exhaustifs) :

- Organisation du travail
- Relations de travail, climat social
- Santé au travail
- Développement et parcours professionnels
- Égalité des chances
- Partage et création de valeurs

La démarche impulsée en 2020, interrompue par la crise sanitaire, a été relancée fin 2021. Elle est en lien avec les services RH, les pôles médicaux, les conseillers de prévention, les référents harcèlement / discrimination, le service social, les référents égalité femmes-hommes, le CHSCT, le CT. Deux groupes de travail QVT (Pilotage et Projet) ont été constitués.

Des réflexions sont menées en 2022 pour établir un état des lieux et identifier les chantiers à mener.



7

# VIE DU CAMPUS, ACTION CULTURELLE ET SOCIALE



**48 000€**  
consacrés à  
l'action sociale



**2**  
campus  
animés

**10,2 M€**  
accordés par le plan  
« France Relance »



**31**  
bénéficiaires du forfait  
mobilité durable



**155** bénéficiaires  
du remboursement  
domicile-travail



## 7.1 VIE DU CAMPUS

L'École Centrale de Lyon bénéficie de deux campus verts animés tout au long de l'année par des manifestations ouvertes à l'ensemble du personnel.

### 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. L'École a signé en 2021 les Accords de Grenoble.

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

Les nouvelles générations 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 WEEX (Weeks of Engineering EXperience) ont notamment été introduites dans les programmes depuis 2019 et permettent aux élèves de travailler de façon pluridisciplinaire en mode projet sur des sujets de transition énergétique, de gestion de la pollution, de transport... En mars 2021 s'est tenu le premier forum des entreprises responsables.

#### 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.

#### 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 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 les deux campus sur deux ans. 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 ont été installés en 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 choisi de se mobiliser pour favoriser la mixité et l'égalité. 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.



## 7.2 L'ACTION SOCIALE

L'établissement accorde une place importante à l'action sociale que ce soit sur le campus d'Écully ou de St Etienne.

Le budget d'action social alloué est réparti entre différents pôles de dépenses :

- La participation aux frais de restauration. Les agents dont l'INM est inférieur à 480 bénéficient d'une participation aux frais de restauration de 2,2€ par repas (contre 0,75€ pour les autres). En 2021, la crise sanitaire a compliqué et contraint les règles d'accès au restaurant universitaire ce qui explique le faible nombre de passages. Le CROUS a maintenu son système de ventes à emporter sur le campus d'Écully dans les locaux de la cafétéria l'EsCaLe.

- Le service social mis à disposition par les sociétés INTERFACE pour le campus d'Écully et ACTIS pour le campus de St Etienne. En 2021, 7,5% des personnels de l'École ont bénéficié d'un accompagnement. Les problématiques rencontrées diffèrent selon le lieu d'exercice mais touchent indifféremment les hommes et femmes. Sur le campus écullois, les principales thématiques abordées sont le budget (gestion budgétaire et étude budgétaire), le logement et la retraite. Ces deux dernières années, les personnes accompagnées, majoritairement des titulaires, ont nécessité une action sur le long terme du fait de la complexité des problématiques rencontrées. Sur le campus stéphanois, les domaines principaux d'intervention sont le travail et la famille. Des secours financiers peuvent être versés aux agents.

- La subvention de fonctionnement pour les associations du personnel

- Les allocations pour parents d'enfants handicapés et le financement de séjour vacance famille

L'École et la MGEN ont maintenu leur collaboration pour accompagner les personnels dans leurs démarches de protection sociale, d'assistance (écoutes par un psychologue) et de prévention (bon usage de la voix, tests d'auditions, préparation à la retraite). Une permanence trimestrielle est proposée sur le campus d'Écully..



### Prestations sociales

|   | CAMPUS ÉCULLY           |                    | CAMPUS ST ETIENNE       |                    |
|---|-------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
|   | Nombre de bénéficiaires | Montant            | Nombre de bénéficiaires | Montant            |
| Assistant-e social-e                        | 25                      | 5 317,60 €         | 16                      | 10 493,28 €        |
| Allocation parents d'enfants handicapés     | 1                       | 2 004,72 €         | -                       | -                  |
| Secours versés par l'École Centrale de Lyon | -                       | -                  | -                       | -                  |
| Restauration                                | 4 366                   | 4 915,02 €         | 734                     | 2 362,49 €         |
| Association du personnel                    | -                       | 10 000,00 €        | -                       | 13 000,00 €        |
| Séjours vacances famille                    | -                       | -                  | -                       | -                  |
| <b>TOTAL</b>                                |                         | <b>22 237,34 €</b> |                         | <b>25 855,77 €</b> |

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

Depuis 2020, 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. Il est versé lorsque le nombre minimal de jours de déplacement au moyen d'un mode de transport éligible est de 100 jours par an.

Son montant est de 200€ en année pleine 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).

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

|                         | Bénéficiaires<br>remboursement<br>domicile/travail | Montant annuel /<br>remboursement<br>transports | Bénéficiaires<br>forfait mobilité<br>durable | Montant annuel<br>/ forfait mobilité<br>durable | TOTAL<br>bénéficiaires | TOTAL<br>montant   |
|-------------------------|--|---|--|---|------------------------|--------------------|
| Campus Écully           | 140  | 32 020,96 €                                     | 20   | 1 939,13 €                                      | 160                    | 33 960,09 €        |
| Campus St Etienne       | 15   | 3 185,43 €                                      | 11   | 1 100,00 €                                      | 26                     | 4 285,43 €         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>155</b>   | <b>35 206,39 €</b>                              | <b>31</b>                                    | <b>3 039,13 €</b>                               | <b>186</b>             | <b>38 245,52 €</b> |
| <b>% effectif total</b> | <b>83,3%</b>                                       |   | <b>16,7%</b>                                 |   | <b>34%</b>             |                    |

34% des personnels de l'établissement bénéficient d'une participation aux frais de transport en commun. Le forfait mobilités durable représente seulement 17% des remboursements totaux mais 46% des remboursements sur le campus stéphanois. La diversité des transports en commun offerte par la métropole lyonnaise explique cette différence entre les deux campus.

## LES RELATIONS SOCIALES

### 7.4.1 Instances de l'établissement

#### Nombre de réunions des instances

| Instances  | 2021 |
|--|------|
| CA Conseil d'administration                                      | 6    |
| CAR Conseil d'administration restreint                           | 13   |
| CS Conseil scientifique  | 12   |
| CE Conseil des études  | 6    |
| CT Comité technique  | 4    |
| CPE Commission paritaire d'établissement                         | -    |
| CHSCT Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail | 3    |

En 2021, l'intégration de l'ENISE a modifié les instances de l'établissement jusqu'aux élections professionnelles de 2022. Le CT et CHSCT précédemment élus siègent conjointement. Les comptes rendus de chacune de ces instances sont publiés sur l'intranet de l'École et accessibles à l'ensemble des personnels.

### 7.4.2 Les décharges syndicales

L'École Centrale de Lyon met à disposition de ses représentants syndicaux des locaux leur permettant d'assurer des permanences auprès du personnel.

Ils bénéficient d'autorisations spéciales d'absences et de décharges d'activités pour toutes les activités liées aux syndicats.

En 2021, 11 agents ont bénéficié d'un total de 1 788 heures de décharges et 16 agents de 46 jours d'autorisations spéciales d'absences (réunion, permanence, formation, AG).

|  | Campus<br>Écully | Campus<br>St Etienne | Etablissement |
|--|------------------|----------------------|---------------|
| Enseignants Chercheurs/<br>Enseignants | -                | 0,044                | 0,044         |
| A                                      | -                | 0,157                | 0,157         |
| BIATSS                                 | 0,031            | -                    | 0,031         |
| B                                      | 0,759            | 0,122                | 0,881         |
| C                                      |                  |                      |               |
| <b>Total</b>                           | <b>0,79</b>      | <b>0,323</b>         | <b>1,113</b>  |



## 7.5 LA POLITIQUE CULTURELLE

Confinement, couvre-feu, télétravail, fermetures, entre autres des lieux culturels, ont rythmé l'année 2021. Les animations proposées à la communauté centralienne ont donc été à l'image de cette année complexe, nécessitant une adaptation permanente.

De janvier à mars, tous les événements ont eu lieu en mode distanciel : à l'occasion des nuits de la lecture « Lire et relire le monde », la bibliothèque proposait de se transformer en booktuber pour partager un livre coup de cœur ; une riche programmation en visioconférence a été offerte pendant la semaine Centr'L ; un Mapathon virtuel avec CartONG et la bibliothèque sur les campus d'Écully et de Saint-Etienne a mêlé personnels et élèves ; la 5<sup>ème</sup> édition la Tedx a présenté une série de visioconférences intitulées « par passion » et le spectacle de la Commuz a été diffusé via sa chaîne Youtube.

Les beaux jours ont permis de se retrouver pour profiter des nombreuses manifestations culturelles comme les « journées latino-américaines » préparées par les élèves et leurs enseignantes. Une visite guidée dans Lyon « les murs peints ont la parole » a également été proposée par la bibliothèque.

À partir de la rentrée, des expositions ont à nouveau vu le jour : sélection de fresques issues des ateliers « Fresques du Climat », « la biodiversité du campus d'Écully » et « M. Serres, 60 ans de philosophie » en hommage au parrain de la bibliothèque. Deux visites ont également été organisées : l'une au Musée des Confluences pour un parcours avec médiation de l'exposition « La terre en héritage » et l'autre au Mac de Lyon pour l'exposition, « 5 femmes artistes ».

L'automne a été consacré à la préparation d'événements pour accompagner l'ouverture en 2022 du Skylab, nouveau lieu vitrine de l'École propice aux expositions, animations et rencontres.

## 7.6 L'ACTIVITÉ SPORTIVE

Cette année 2021 restera certainement dans les annales de l'école par son originalité sur fond de crise sanitaire liée au Covid.

En effet, il aura fallu tout au long de l'année s'adapter aux consignes ministérielles et proposer tantôt du sport en intérieur, tantôt en extérieur. Néanmoins l'École a pu proposer tout au long de l'année la possibilité aux élèves résidents du campus, de pratiquer une activité sportive une fois par semaine minimum avec pas moins de 20 créneaux hebdomadaires.

Le sport aura été d'un grand soutien à la fois physique et psychologique pour les élèves.

La fin d'année marqua un retour à la "presque" normale avec cinq semaines de cours conformes au choix du sport des étudiants.

La première édition du Marathon de Centrale Lyon a permis aux élèves et personnels de l'école de s'affronter, individuellement ou par équipe, tout au long d'un parcours dédié dans la joie et la bonne humeur.

La rentrée de septembre marque la reprise des sports universitaires et des compétitions ainsi que le retour d'événements phares comme les Inter Centrales qui se déroulaient à Centrale Supélec ou encore le RAID Centrale Lyon qui fêtait cette année son dixième anniversaire."



## 7.7 LES ASSOCIATIONS DU PERSONNEL



### Campus Saint Etienne

L'Association du Personnel ENISE œuvre depuis maintenant huit ans pour le personnel de l'école, en leur proposant de participer à des événements culturels, festifs et sportifs au sein de l'établissement mais aussi à l'extérieur.

Pour 2021, dans ce contexte de pandémie, l'association du personnel ENISE s'est adaptée et n'a pas hésité à innover, en proposant par exemple des activités en distanciel (Cours de cuisine via Teams, escape game).

Elle est venue en aide à la précarité étudiante en participant à la campagne de collecte au bénéfice des étudiants de l'ENISE.

Cet été, un après-midi festif du personnel a été organisé malgré la crise sanitaire. A cette occasion, des activités en extérieur (tir à l'arc, flash mob) ont connu un grand succès et réuni un très grand nombre de personnels.

Une soirée d'œnologie pour les amateurs et amatrices de vin a été également très appréciée.

Sans oublier les actions permanentes :

- Billetterie et chèques cultures
- Cadeau Naissance et de départ en retraite
- Colis de Noël (Produits du Haut Forez)

Pour bien clôturer l'année dans l'esprit magique de Noël, l'association a offert un spectacle de Noël pour enchanter et émerveiller les petits et les grands « Le coffret magique de Noël » à la Comédie le triomphe de Saint-Etienne.

Solidarité, convivialité, partage, telles sont les valeurs que nous avons portées cette année et qui constituent la base de l'association.



### Campus Écully

En 2021, en raison de la crise sanitaire, l'APECLY a dû s'adapter et innover afin de garder un lien avec l'ensemble des adhérents et du personnel.

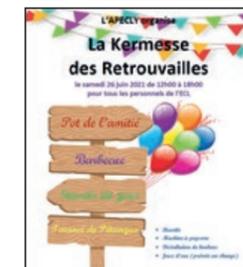
Après une année blanche où les adhésions ont été suspendues, celles-ci ont repris à la rentrée 2021 avec un renouvellement du bureau (4 nouveaux membres). L'APECLY compte 108 adhérents dont 21 nouveaux et 34 pratiquant une activité sportive sur le campus. L'APECLY a fait face à de nombreuses demandes d'aide exceptionnelle pour des adhérents en difficulté (chômage, perte de revenus dans les foyers,...). 6 prêts ont été accordés mais l'association n'a pu répondre favorablement à toutes les sollicitations. Les restrictions sanitaires ont eu raison de la traditionnelle fête de Noël avec spectacle et de la sortie annuelle au parc d'attraction.

Afin de pallier cette annulation, l'association a organisé pour ses adhérents un concours de dessin pour les enfants et offert des œufs de pâques et chocolats. Pas moins de 260 lots ont été distribués sur le campus. Cette petite attention a ravi l'ensemble des bénéficiaires. Pour le 1<sup>er</sup> mai, l'association a porté une attention particulière à ses adhérents en distribuant une rose et un brin de muguet.

Sans oublier les actions permanentes :

- Prêt de matériel (DVD, cafetières,...)
- Atelier des chefs
- Adhésion à la plateforme Magic Loisirs

L'APECLY a innové en proposant « La Kermesse des retrouvailles » le samedi 26 juin 2021 et conviant l'ensemble du personnel des deux campus.





**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