



ÉCOLE
CENTRALE LYON

Rapport social unique 2022





Édito

Derrière l'ambition d'un établissement, se mobilisent des femmes et des hommes qui avancent dans une même dynamique.

L'édition de ce rapport social unique revêt un caractère particulier pour notre établissement. En effet, l'année 2022 a été marquée par la construction et le lancement de la nouvelle stratégie de l'établissement.

Du 7 février - date de préparation du séminaire stratégique - au 13 octobre - date de validation finale par le conseil d'administration - les étapes de co-construction se sont enchaînées sans relâche. L'ensemble du personnel, des élèves, des alumni et des partenaires se sont mobilisés pour construire une stratégie ambitieuse : devenir le Caltech à l'européenne reconnu sur les grandes transitions au service des acteurs socio-économiques.

Ce Rapport Social Unique retrace aussi une année jalonnée d'événements et d'actions illustrant la mise en place d'une politique socialement engagée et inclusive en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et de travail, de l'entraide et de la solidarité face aux situations difficiles (guerre en Ukraine...).

Je profite de cet éditorial pour remercier l'ensemble des personnels qui se sont impliqués dans la réalisation de ce document, qui cartographie avec précision les femmes et les hommes qui font l'École Centrale de Lyon. Que sa lecture nourrisse nos réflexions et nos actions.

Je vous laisse apprécier et comparer deux ans de politique de gestion de ressources humaines de l'établissement avec son école interne et vous donne rendez-vous en 2024 pour apprécier les évolutions et tendances aux regards de la stratégie déployée.



Pascal Ray
Directeur

Sommaire

1 Emplois de l'établissement 9

- 1.1 Emplois et effectifs consolidés 11
- 1.2 Personnels, enseignants et enseignants-chercheurs 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
- 2.6 Télétravail 28

3 Rémunération principale 29

- 3.1 Rémunération principale 30
 - 3.1.1 Agents titulaires 30
 - 3.1.2 Agents contractuels 31
- 3.2 Régime indemnitaire 31
 - 3.2.1 Primes 31
 - 3.2.1.1 Personnels BIATSS 31
 - 3.2.1.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants 32
 - 3.2.2 Nouvelle bonification indiciaire 33
 - 3.2.3 Autres mesures 33

4 Formation 34

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

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

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 44

6 Conditions de travail, d'hygiène et sécurité 45

- 6.1 Hygiène et sécurité 46
- 6.2 Médecine du travail 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 Stratégie de l'établissement 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

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.



Présentation

CHIFFRES CLÉS EN 2022

FORMATION

- 1 cursus ingénieur généraliste
- 4 cursus ingénieur de spécialité
- 1 prépa intégrée CapECL
- 17 mentions de master
- 5 écoles doctorales
- + 3000 étudiants dont 350 en apprentissage et 25% de boursiers

RECHERCHE

- 6 laboratoires UMR CNRS
- 203 enseignants chercheurs, enseignants et chercheurs
- 66 doctorants et 28 contrats de recherche
- Plus de 450 publications annuelles
- 217 brevets en portefeuille

INSTITUTION

- 528 personnels toutes catégories confondues
- 72 M€ de budget dont 13 M€ de contrats de recherche
- 2 Campus (Ecully et Saint-Etienne) et 1 antenne (Campus Région du numérique)

VIE DE CAMPUS

- + de 100 clubs et associations étudiantes
- 2536 m² dédiés à la vie étudiante
- 750 chambres universitaires
- 1 FabLab, 1 Cooking Lab et 1 Skylab ouverts à tous les publics des campus

Centrale Lyon classée pour la 2^e 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.

Centrale Lyon classée pour la première fois dans le palmarès des Echos Start sur le développement durable en 2^e position ex aequo.

Une place de choix dans les palmarès internationaux comme le classement dit de Shanghai : top 150 en « mécanique » et top 100 en « mathématiques ».

FAITS MARQUANTS EN 2022

Janvier

Ouverture du nouveau cycle préparatoire CapECL, aux élèves post-bac sur dossier.

Janvier

Ouverture du Skylab : 1200 m² d'espaces pour faciliter le travail collaboratif et la créativité.

Mars

7^{eme} édition de la semaine Centr'L pour l'établissement dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes.

Avril

L'École se mobilise pour ses partenaires en Ukraine et ses étudiants ukrainiens sur ses campus.

Septembre

Sylvie Mira-Bonnardel, nommée nouvelle directrice de l'ENISE.

Octobre

Organisation de la fête de la Science sur le campus d'Ecully et à la Rotonde de Saint-Etienne.

Octobre

Livraison du bâtiment TMM2 (Tribologie, Mécanique, Matériaux) et emménagement des personnels.

Novembre

Lancement de la nouvelle stratégie de l'École autour des grandes transitions.

Glossaire

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

1

Emplois de l'établissement



40 794 810€
masse salariale votée



567 ETPT votés



43% des postes d'encadrement occupés par des femmes



56,25%
part des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs



23,3% des emplois sur ressources propres

43,75%
part des BIATSS

Plafonds d'emplois et masse salariale

	2021			2022		
	Plafond d'emplois voté : 583 Budget voté : 39 327 627,00€			Plafond d'emplois voté : 567 Budget voté : 40 794 810,00€		
	BRI 2021 : Nombre d'ETPT votés	BRI 2021 : Nombre d'ETPT consommés	Masse salariale consommée	BRI 2022 : Nombre d'ETPT votés	BRI 2022 : Nombre d'ETPT consommés	Masse salariale consommée
Emplois Etat	450	418,3	32 086 721,00 €	415	413,2	33 097 003,00 €
Taux de consommation	-	93,0%	97,8%	-	99,5%	99,3%
Emplois financés sur RP	133	128	6 070 094,00 €	152	142,9	6 941 706,00 €
Autres dépenses RP	-	-	38 449,00 €	-	-	9 609,00 €
Taux de consommation	-	96,2%	93,8%	-	94,0%	92,7%
Total annuel	583	546	38 195 264,00 €	567	556	40 048 318,00 €
Taux de consommation	-	93,7%	97,12%	-	98,0%	98,17%

Le nombre d'ETPT votés en 2022 a été ajusté non plus en fonction du plafond théorique notifié par l'Etat (450 emplois) mais au plus près de la consommation prévisionnelle de l'Etablissement suite aux remarques formulées par le rectorat. Ceci explique la diminution de 7,7% du plafond Etat voté.

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'examens...).



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

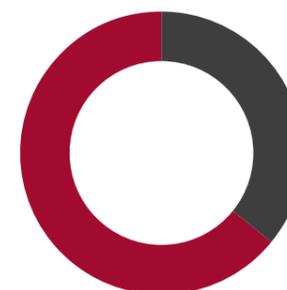
Personnels de l'École Centrale de Lyon en ETPT

	A			B			C			TOTAL GÉNÉRAL(2022)		TOTAL GÉNÉRAL(2021)	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Total	%	Total	%
Direction	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	0%	2	0,4%
Contractuel	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	100%	2	100%
Enseignants-chercheurs/enseignants	51	152	203	-	-	-	-	-	-	203	38%	201	36,7%
Titulaire	43	138	181	-	-	-	-	-	-	181	89%	183	91%
Contractuel	8	14	22	-	-	-	-	-	-	22	11%	18	9%
BIATSS	47	68	115	28	18	46	41	28	69	230	44%	237	43,4%
Titulaire	22	49	71	25	15	41	35	23	58	169	74%	172	72%
Contractuel	25	19	44	3	3	5	7	5	12	61	26%	66	28%
Recherche	23	71	94	-	-	-	-	-	-	94	18%	106	19,5%
Contractuel	23	71	94	-	-	-	-	-	-	94	100%	106	100%
Total général (2022)	121	292	413	28	18	46	41	28	69	528			
% (2022)	29%	71%	78%	61%	39%	9%	60%	40%	13%				
Total général (2021)	133	301	434	22	18	40	45	28	72			547	
% (2021)	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 76,7% des effectifs sur le budget alloué par le ministère dont 13,5% 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 33,65%, il est nettement inférieur à celui des établissements de même typologie.

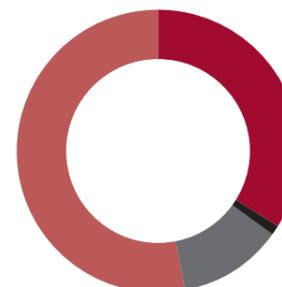
Répartition des effectifs

- 34% Contractuel
- 66% Titulaire



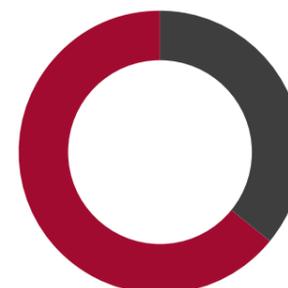
Répartition des contractuels par filière

- 34% BIATSS
- 1% Direction
- 12% Enseignants et Enseignants-chercheurs
- 53% Recherche



Répartition genrée des effectifs

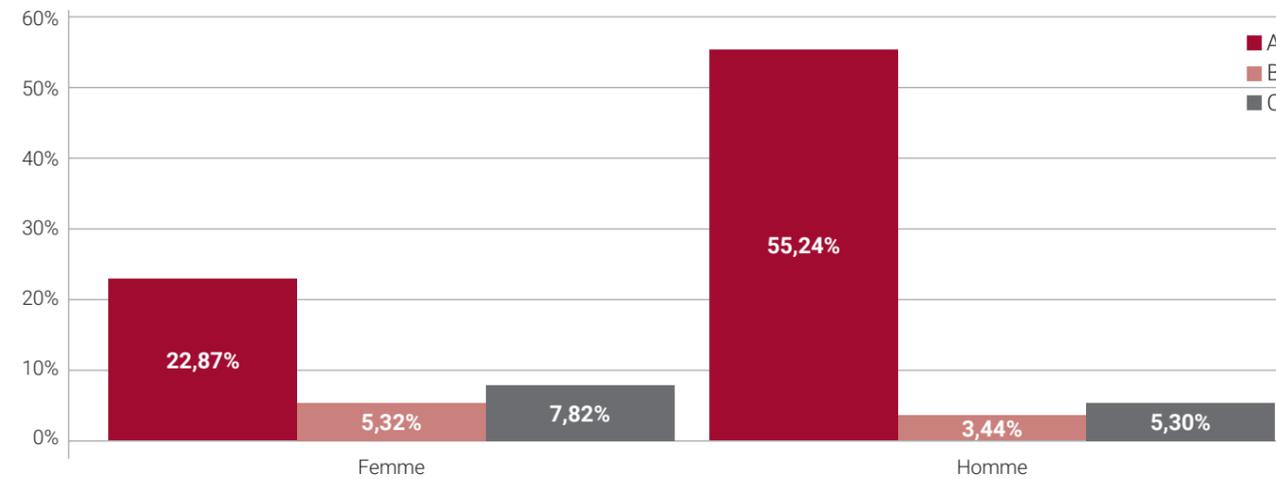
- 36% Femme
- 64% Homme



1.2 Personnels, Enseignants et Enseignants-Chercheurs

Répartition des personnels par catégorie et sexe

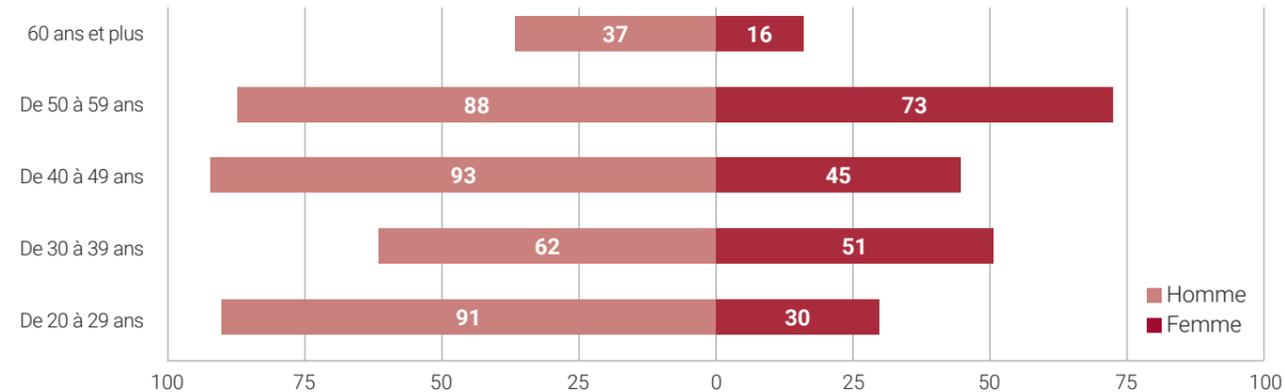
en ETPT



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



Par rapport au RSU 2021, on constate un rajeunissement de la population (âge moyen, âge médian). Contrairement à l'année précédente, il concerne principalement les femmes.

		Femmes	Hommes	Etablissement	
		2022	Age moyen	45 ans	43 ans
	2022	Age médian	45,6 ans	43,5 ans	44,1 ans
2021	Age moyen	46,4 ans	43,7 ans	44,7 ans	
	2021	Age médian	48,4 ans	43,5 ans	45 ans

La répartition des effectifs par sexe dans l'École est similaire à celle des écoles d'ingénieurs en France (35,3% de femmes).

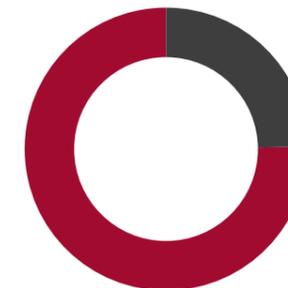
Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

en ETPT

	TITULAIRE			CONTRACTUEL			TOTAL GÉNÉRAL (2022)		TOTAL GÉNÉRAL (2021)	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Total	%	Total	%
Enseignants chercheurs	27,5	104,6	132,1	3,6	8,6	12,2	144,3	71,1%	144	71,9%
ATER	-	-	-	1,8	4,2	6,0	6,0	4,2%	48	32,9%
Maitre de conférence	21,5	66,3	87,8	1,8	1,0	2,8	90,6	62,8%	91	63,3%
Professeur	6,0	38,3	44,3	-	3,4	3,4	47,7	33,1%	6	3,8%
Enseignants 2nd degré	15,3	33,6	48,9	4,0	5,7	9,7	58,6	28,9%	56	28,1%
Total général (2022)	42,8	138,2	181,0	7,6	14,3	21,8	202,9			
% (2022)	23,7%	76,3%	89,2%	34,7%	65,3%	10,8%				
Total général (2021)	45	138	183	7	12	18			201	
% (2021)	24,6%	75,4%	91,0%	35,8%	64,2%	9,0%				

Répartition genrée des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

24,85% Femme
75,15% Homme



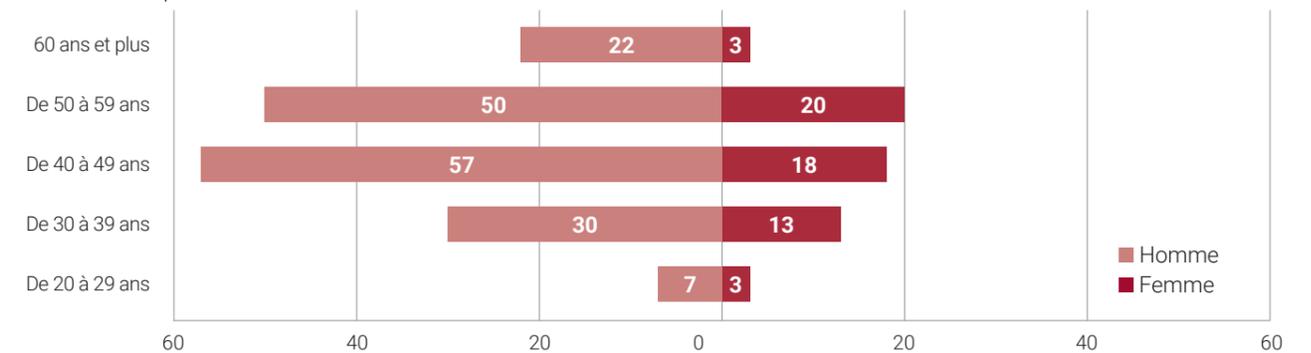
En 2022, la répartition femme/homme des maitres de conférences de l'École Centrale de Lyon (24,5%) devient inférieure à celle des établissements de même typologie (27,8%) alors qu'elle était à un niveau égal les années précédentes. Elle demeure également inférieure au niveau national (44,5%) qui agglomère tous les établissements notamment les filières SHS.

Pour les professeurs des universités (13,6% de femmes), l'établissement reste en dessous des établissements de même typologie (19,7%) et du niveau national (28%) malgré une hausse d'un point par rapport à 2021.

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

Typologie des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

en nombre de personnes



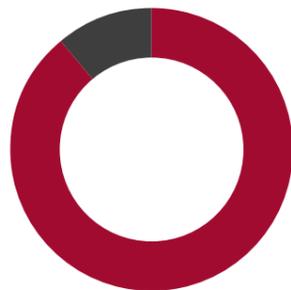
A l'instar des effectifs globaux, l'âge moyen et médian de la population des enseignants-chercheurs et enseignants est en diminution en 2022. Cette tendance s'explique par le départ à la retraite de plusieurs agents cumulé aux recrutements de personnels plus jeunes.

		Femmes	Hommes	Etablissement	
		2022	Age moyen	46,4 ans	48,1 ans
	2022	Age médian	47,4 ans	48,4 ans	48 ans
2021	Age moyen	47,4 ans	48,7 ans	48,4 ans	
	2021	Age médian	47,4 ans	48,9 ans	48,9 ans

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

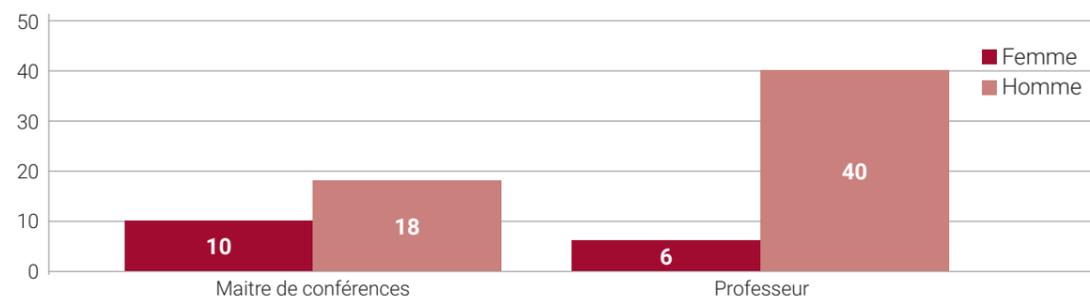


L'Habilitation à Diriger les Recherches constitue le plus haut diplôme de l'enseignement supérieur français. Elle permet une reconnaissance du niveau scientifique, de la capacité à encadrer de jeunes chercheurs et pour les maîtres de conférence d'être candidat, dans la plupart des disciplines, à l'accès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

Section CNU

CODE SECTION		PROF.	MAITRE CONF.	ATER	PRAG	PRCE	PREN	CPJ PROF.	Total
0005	Sciences économiques	-	1	-	-	-	-	-	1
0006	Sciences de gestion	-	4	-	1	-	-	-	5
0016	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	-	1	-	-	-	-	-	1
0017	Philosophie	-	1	-	-	-	-	-	1
0019	Sociologie, démographie	-	1	1	-	-	-	-	2
0020	Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique	-	1	-	-	-	-	-	1
0026	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	4	8	1	1	-	-	-	14
0027	Informatique	3	7	-	1	-	-	1	12
0028	Milieux denses et matériaux	4	5	2	-	-	-	-	11
0031	Chimie théorique, physique, analytique	1	4	-	-	-	-	-	5
0032	Chimie organique, minérale, industrielle	-	-	-	1	-	-	-	1
0033	Chimie des matériaux	2	5	-	-	-	-	-	7
0060	Mécanique, génie mécanique, génie civil	22	42	5	2	-	1	-	72
0061	Génie informatique, automatique et traitement du signal	3	7	3	-	-	-	-	13
0062	Energétique, génie des procédés	2	1	-	-	-	-	-	3
0063	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	4	8	-	-	-	-	-	12
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	-	-	-	5	-	-	-	5
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	-	-	-	2	-	-	-	2
1900	Education physique et sportive	-	-	-	-	4	-	-	4
5100	Génie électrique, électronique et automatique	-	-	-	1	-	-	-	1
8010	Economie Gestion	-	-	-	2	-	-	-	2
9987	Fabrication mécanique	-	-	-	-	-	1	-	1
Total		45	96	12	49	11	2	1	216

Répartition des HDR par corps et sexe



1.3 Personnels – BIATSS

Personnels BIATSS par filière

en ETPT

	FEMME			HOMME			TOTAL GÉNÉRAL (2022)		TOTAL GÉNÉRAL (2021)	
	Contractuel	Titulaire	Total	Contractuel	Titulaire	Total	Total	%	Total	%
Directeur-trice	-	-	-	1	-	1	1	0,4%	-	-
A	-	-	-	1	-	1	1	100%	-	-
Directeur-trice générale des services	-	1	1	-	-	-	1	0,4%	1	0,4%
A	-	1	1	-	-	-	1	100%	1	100%
Agent comptable	-	1	1	-	-	-	1	0,4%	1	0,4%
A	-	1	1	-	-	-	1	100%	1	100%
AENES	-	15,1	15,1	-	3	3	18,1	7,8%	16	6,9%
A	-	2,9	2,9	-	2	2	4,9	27%	4	25,4%
B	-	5,8	5,8	-	-	-	5,8	32%	4	24,9%
C	-	6,4	6,4	-	1	1	7,4	41%	8	49,7%
ITRF	34,0	59,7	93,7	26,6	82,2	108,8	202,5	87,7%	210	88,4%
A	24,9	14,8	39,7	18,7	45,9	64,6	104,3	51%	113	54,0%
B	2,6	16,6	19,2	2,8	14,3	17,2	36,3	18%	32	15,4%
C	6,6	28,3	34,9	5	22	27	61,9	31%	64	30,6%
Santé	-	2	2	-	-	-	2	0,9%	3	1,4%
A	-	2	2	-	-	-	2	100%	3	100%
Bibliothèque	-	3,8	3,8	-	2	2	5,8	2,5%	6	2,4%
A	-	1	1	-	1	1	2	34%	2	34,5%
B	-	2,8	2,8	-	1	1	3,8	66%	4	65,5%
Total général (2022)	34	82,2	116,2	27,6	87,2	114,8	231			
% (2022)	29%	71%	50,3%	24%	76%	49,7%				
Total général (2021)	35	87	123	30	85	115			237	
% (2021)	28,9%	71,1%	51,6%	26,4%	73,6%	48,4%				

Malgré une dominance de la filière ITRF dans l'établissement, la filière AENES a progressé d'un point et se situe au niveau des autres écoles d'ingénieurs.

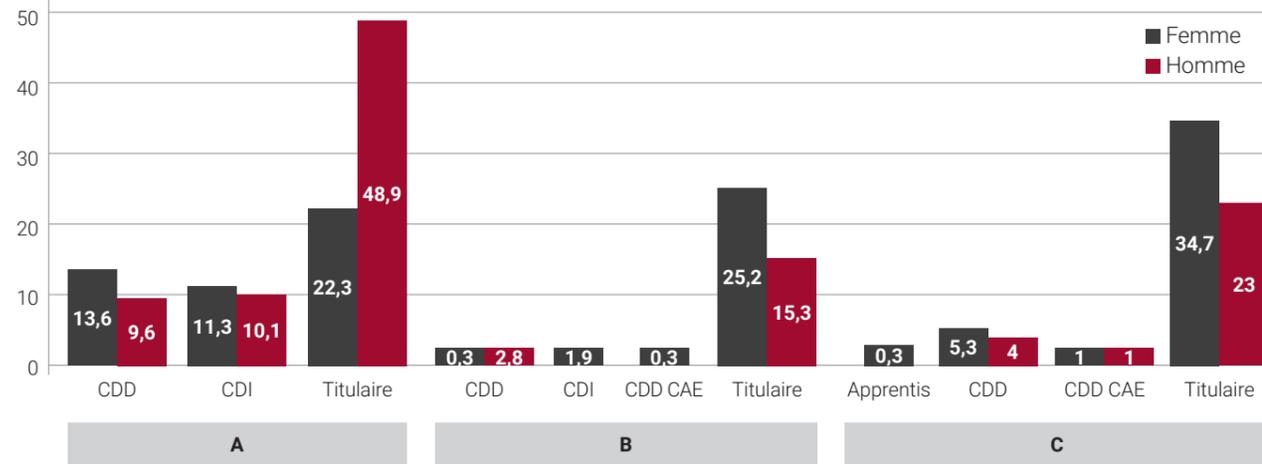
Personnels BIATSS par statuts

en ETPT

	2022				2021			
	Femme	Homme	Total	Total en %	Femme	Homme	Total	Total en %
A	47,1	68,6	115,8	50,1%	55,5	69,3	124,9	52,6%
CDD	13,6	9,6	23,2	20,0%	18,6	15,1	33,7	27,0%
CDI	11,3	10,1	21,4	18,5%	8,8	6,4	15,2	12,2%
Titulaire	22,3	48,9	71,2	61,5%	28,1	47,9	76,0	60,8%
B	27,8	18,2	45,9	19,9%	22,3	17,9	40,2	16,9%
CDD	0,3	2,8	3,2	6,9%	-	2,5	2,5	6,2%
CDI	1,9	-	1,9	4,1%	2,0	-	2,0	5,0%
CDD CAE	0,3	-	0,3	0,7%	-	-	-	-
Titulaire	25,2	15,3	40,5	88,2%	20,3	15,4	35,7	88,8%
C	41,3	28	69,3	30,0%	44,7	27,6	72,3	30,5%
Apprentis	0,3	-	0,3	0,5%	-	-	-	-
CDD	5,3	4,0	9,3	13,4%	5,2	5,8	11,0	15,1%
CDI	-	-	-	-	0,1	-	0,1	0,1%
CDD CAE	1,0	1,0	2,0	2,9%	0,7	0,6	1,4	1,9%
Titulaire	34,7	23,0	57,7	83,2%	38,7	21,3	59,9	82,9%
Total général	116,2	114,8	231,0		122,5	114,9	237,4	

Répartition des effectifs par type de contrats et catégories

en ETPT



La répartition des effectifs par catégorie statutaire chez les titulaires évolue très peu par rapport à 2021.

Malgré une hausse de 3 points, les catégories B restent nettement moins représentées qu'aux autres niveaux (- 7 points typologie, - 5 points national) alors que les catégories A sont surreprésentées (+4 points /typologie, + 7 points / national).

La part des catégories C se situe entre celle des établissements de même typologie (+ 4.5 points) et nationaux (- 4 points).

Répartition genrée des personnels BIATSS

■ 50,31% Femme
■ 49,69% Homme

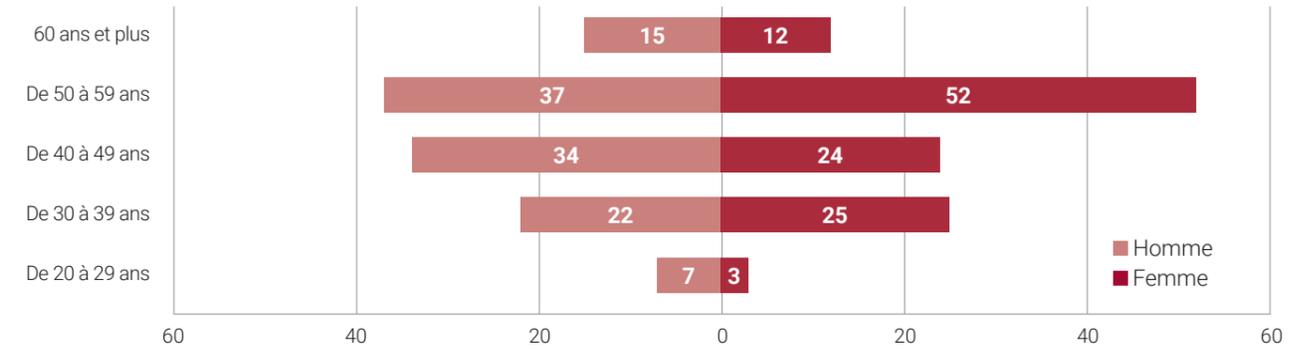


En 2022, la répartition genrée des postes de BIATSS tend à l'égalité.



Typologie des personnels

en ETPT



En 2022, les âges moyens et médians des personnels BIATSS suivent la même tendance que ceux des effectifs généraux de l'établissement. On note toujours que la population masculine est légèrement plus jeune.

		Femmes	Hommes	Etablissement
2022	Age moyen	48 ans	47,1 ans	47,6 ans
	Age médian	50,4 ans	45,7 ans	48,8 ans
2021	Age moyen	49,6 ans	47,5 ans	48,6 ans
	Age médian	51,8 ans	48,1 ans	50,7 ans

Répartition des effectifs titulaires par BAP

en nombre de personnes

BAP	A	B	C	E	F	G	J	TOTAL GÉNÉRAL
A	1	1	25	11	6	6	23	73
AC	-	-	-	-	-	-	1	1
ADA	-	-	-	-	-	-	4	4
ADMENESR	-	-	-	-	-	-	1	1
ASI	-	-	9	1	2	1	5	18
BIB	-	-	-	-	1	-	-	1
CONS	-	-	-	-	1	-	-	1
DGS	-	-	-	-	-	-	1	1
IGE	1	1	11	8	2	2	9	34
IGR	-	-	5	2	-	1	2	10
INF	-	-	-	-	-	2	-	2
B	-	1	5	3	7	4	22	42
BAS	-	-	-	-	4	-	-	4
SAENES	-	-	-	-	-	-	6	6
TECH	-	1	5	3	3	4	16	32
C	-	-	2	1	1	27	28	59
ADJENES	-	-	-	-	-	-	8	8
ATRF	-	-	2	1	1	27	20	51
Total	1	2	32	15	14	37	73	174

Dans un souci de clarté, tous les personnels, toutes filières confondues, ont été mis dans une BAP.

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

- Adjoint en gestion administrative (28) notamment en agence comptable et scolarité...
- Technicien en gestion administrative (16) notamment en scolarité
- Opérateur logistique (14) direction du patrimoine
- Opérateur de maintenance (8) direction du patrimoine
- Ingénieur en techniques expérimentales (7) en laboratoires et PTERV

1.4 Personnels de recherche

Personnels recherche en ETPT

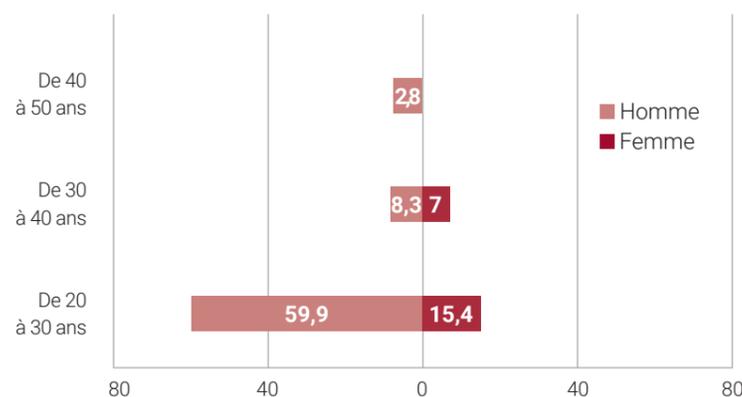
	ETAT			PROPRE			TOTAL GÉNÉRAL (2022)		TOTAL GÉNÉRAL (2021)	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Total	%	Total	%
Doctorant	8,67	20,75	29,42	6,25	30,58	36,83	66,25	70,3%	76,32	71,7%
Contrats de recherche	-	-	-	8,67	19,38	28,05	28,05	29,7%	30,10	28,3%
Total général (2022)	8,7	20,8	29,4	14,9	50	64,9	94,3			
% (2022)	29%	71%	31%	23%	77%	69%				
Total général (2021)	7,92	20,66	28,58	18,11	59,73	77,84			106,42	
% (2021)	27,7%	72,3%	26,9%	23,3%	76,7%	73,1%				

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

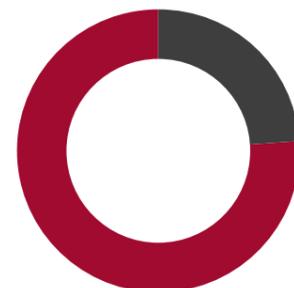
Typologie des personnels de recherche en ETPT



		Femmes	Hommes	Etablissement
2022	Age moyen	29,03 ans	27,75 ans	28,07 ans
	Age médian	27,66 ans	26,89 ans	27,09 ans
2021	Age moyen	28,4 ans	28,2 ans	28,3 ans
	Age médian	28,85 ans	31,04 ans	30,01 ans

Répartition genrée - Personnels de recherche

- 25% Femme
- 75% Homme



Attractivité internationale - Personnels de recherche

- 51% Française
- 49% 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 :

- 98 agents du Centre National de la Recherche Scientifique (directeurs de recherche, chargés de recherche, ingénieurs techniciens et administratifs, doctorants, post-doctorants ou chercheurs, émérites).
- 76 personnels de C-Innov (soit 48,33 ETPT car certains personnels sont employés pour de courtes durées ou à temps partiel).

- 3 salariés de l'ACL (Association des Centraliens de Lyon) soit 2,65 ETPT.
- 10 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 volumes d'enseignement



50 130 HETD
Potentiel théorique d'enseignement



83%
des personnels à temps partiel sont des femmes



22% d'agents en télétravail



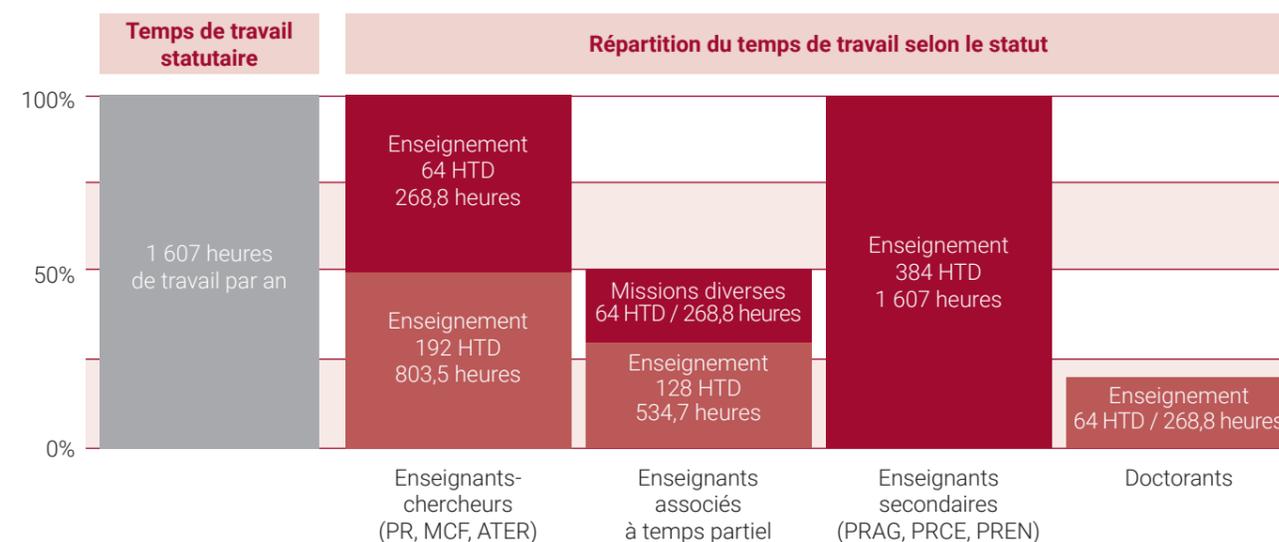
76 CET

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 d'enseignement à temps partiel en complément d'une activité professionnelle extérieure à l'établissement. Les associés à temps plein sont recrutés en fonction de leur expérience professionnelle antérieure et ont une charge statutaire doublée.
- > 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		2021-2022		% D'ÉVOLUTION
	Effectifs	Potentiel	Effectifs	Potentiel	
Titulaires	184	44 046	189	44 186	0,32%
Enseignants du supérieur	134	25 728	138	25 830	
Enseignants du second degré	50	18 318	51	18 355	
Contractuels	27,5	5 712	26	5 944	4,06%
ATER	9	1 232	7	912	
Enseignants associés	3	864	3	1 088	
Doctorants	2	128	1	59	
Autres contractuels	14	3 488	15	3 885	
Conventions d'enseignement	-	-	-	-	
POTENTIEL THÉORIQUE	212	49 758	215	50 130	0,75%
Dispositifs de droits communs (congrés légaux)	-	-892	-	-535	
Délégations de service, conventions, détachements, mises à disposition	-	-652	-	-856	
Référentiel	-	-13 887	-	-14 269	
- dont référentiel enseignants	-	13 887	-	14 269	
- dont référentiel vacataires	-	-	-	0	
Allègement charge jeune MCF	-	-128	-	-64	
Modulations diverses	-	-490	-	-515	
MODULATIONS DE SERVICE		-16 049		-16 239	
POTENTIEL RÉEL		33 709		33 891	0,54%

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 vacances d'enseignement pour les intervenants extérieurs.

	NOMBRE D'HEURES	Femmes	Hommes	Répartition %	Répartition F %	Répartition H %
HEURES COMPLÉMENTAIRES	19 650	4 106	15 544	100%	20,90%	79,10%
Enseignants chercheurs	11 908	2 410	9 498	60,60%	20,24	79,76%
Enseignants second degré	7 742	1 696	6 046	39,40%	21,91%	78,09%
VACATIONS	16 965	10 363	6 602	100%		
Permanents établissement	4 679	2 685	1 993	27,58%	57,40%	42,60%
Vacataires fonctionnaires extérieurs	3 311	2 687	624	19,52%	57,44%	13,34%
Chargés d'enseignement vacataires extérieurs	8 076	4 301	3 775	47,60%	91,93%	80,67%
Agents temporaires vacataires extérieurs	899	689	210	5,30%	14,72%	4,49%
TOTAL GLOBAL	36 615	14 469	22 146	100%	39,52%	60,48%

Coûts 2022 des heures complémentaires

CATEGORIES	2021		2022	
	BRUT	COUT CHARGÉ	BRUT	COUT CHARGÉ
Heures Complémentaires des Personnels internes	1 000 579€	1 116 194€	1 007 450€	1 114 070€
Heures Complémentaires des Personnels externes	543 338€	712 269€	508 764€	682 857€
Contractuels Etudiants	26 707€	40 720€	43 507€	61 345€
TOTAL GENERAL	1 570 624€	1 869 184€	1 559 722€	1 858 272€

L'École a recouru à des emplois étudiants pour des tâches d'accueil des étudiants, d'animation de la vie des établissements et d'aide à l'insertion professionnelle.

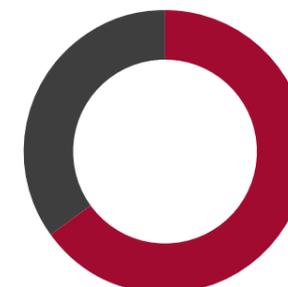
Leur recrutement est effectué sur critères sociaux.

En 2022, l'établissement a employé 71 étudiants (18 femmes – 53 hommes) représentant 4 050 heures (contre 2 548 heures sur 2021 pour 66 étudiants).

Répartition des heures de vacances réalisées à l'École

■ **65%**
Heures Complémentaires des Personnels internes

■ **35%**
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 accordé au titre du CNU ou de leur établissement. Il leur permet de se consacrer à des activités de recherche ou toute autre activité liée à leurs carrières.

► Le congé pour projet pédagogique (CPP) est un nouveau dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur. Il met en œuvre et traduit l'engagement en faveur de la reconnaissance de l'investissement pédagogique des personnels enseignants. Ces congés sont des périodes sabbatiques de 6 mois ou 1 an. Les bénéficiaires sont déchargés de leurs enseignements et continuent à percevoir leurs salaires et primes.

► Le congé de formation professionnelle (CFP) est un congé de 3 ans maximum, pour l'ensemble de la carrière, accordé sous certaines conditions aux titulaires et contractuels souhaitant se former pour accomplir un projet professionnel ou personnel. Le bénéficiaire perçoit 85% du traitement pendant la 1ère 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	2022 / 2023
Congé pour recherche et conversion thématique	Établissement	1	1
	CNU	1	1
Congé pour projet pédagogique		2	0
Congé de formation professionnelle (CFP)		0	1



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 2022, 7 enseignants-chercheurs et 12 personnels BIATSS sont en position de détachement, disponibilité ou congé parental représentant 3,4 % de la population Enseignante et 3.7 % de la population BIATSS.

	Enseignants-Chercheurs, Enseignants				BIATSS			
	2021		2022		2021		2022	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Détachement entrant	0	0	0	0	1	0	0	0
Détachement sortant	2	3	2	1	1	2	3	2
Disponibilité	0	3	0	4	2	5	2	4
Congé parental	0	0	0	0	1	0	1	0



2.3 Quotités de travail

En 2022, 4,36 % des personnels ont choisi d'exercer à temps partiel (3,74 % sur 2021). Soit 2 agents de plus. La quotité la plus fréquemment choisie reste le 80 % (4 jours) plébiscitée par 78 % des agents concernés.

82,6 % des agents à temps partiels sont des femmes.

Personnels Enseignants-chercheurs, Enseignants et BIATSS à temps partiel

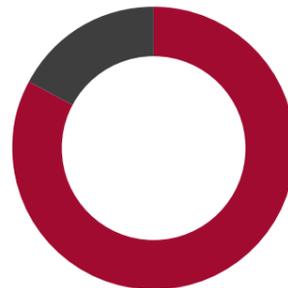
en nombre de personnes

	50%		60%		70%		80%		90%		100%		TOTAL TP (2022)		% TEMPS PARTIEL (2022)	TOTAL TP (2021)		% TEMPS PARTIEL (2021)
	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.		Fem.	Hom.	
TITULAIRES	Catégorie A	1	-	-	-	-	5	1	1	-	21	42	7	1	11,27%	6	2	10,39%
	Catégorie B	-	-	-	-	-	4	-	-	-	25	11	4	-	10,00%	5	-	13,51%
	Catégorie C	-	-	1	-	1	-	3	-	-	35	18	5	-	8,62%	5	-	8,20%
	Enseignants et enseignants-chercheurs	-	-	-	-	-	2	-	-	-	41	138	-	2	1,10%	-	2	1,09%
CONTRACTUELS	CATÉGORIE A	-	-	-	-	1	1	-	-	47	89	1	1	1,45%	1	-	0,62%	
	CATÉGORIE B	-	-	-	-	1	-	-	-	3	2	1	-	16,67%	-	-	0,00%	
	CATÉGORIE C	-	-	-	-	1	-	-	-	7	4	1	-	8,33%	-	-	0,00%	
	Enseignants et enseignants-chercheurs	-	-	-	-	-	-	-	-	8	14	-	-	0,00%	-	-	0,00%	
TOTAL	1	-	1	-	2	-	14	4	1	-	187	318	19	4	4,36%	17	4	3,74%
% DES EFFECTIFS	0,19%		0,19%		0,38%		3,41%		0,19%		95,64%		23			21		



Répartition par sexe des temps partiels

■ 17% Homme
■ 83% Femme



Répartition du temps partiel entre catégories

■ 43% A
■ 22% B
■ 26% C
■ 9% EC



2.4 Compte Epargne Temps (CET)

Le CET permet d'accumuler des jours de congés 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 (personnels administratifs et techniques employés depuis au moins un an de manière continue dans la fonction publique). Ils sont informés annuellement des droits épargnés et consommés.

Au delà d'un seuil de 15 jours, les jours comptabilisés peuvent être, suivant la demande de l'agent, (avant le 1er janvier de l'année suivante) pour tout ou partie :

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

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

En 2022, le plafond modifié pendant la pandémie de COVID est revenu à son état antérieur à 60 jours. Les jours épargnés au-delà peuvent toutefois être maintenus sur le CET ou indemnisés.

Répartition CET personnels BIATSS et Recherche

	2022			Total	2021
	Femme	Homme	Total		
Nb d'agents disposant d'un CET ouvert au 01/01/22	42	34	76	23%	23%
Répartition des jours	Cat. A	301	348	649	1 129
	Cat. B	136	62	198	
	Cat. C	153	129	282	
Nombre de jours épargnés sur l'année 2022	Cat. A	31	22	53	106
	Cat. B	24	-	24	
	Cat. C	22	7	29	
Nombre de jours indemnisés sur 2022	Cat. A	40	32	72	13 170 €
	Cat. B	-	5	5	
	Cat. C	10	30	40	

Le nombre de jours moyens par CET reste constant (15 jours) ainsi que le pourcentage de personnels BIATSS et recherche disposant d'un CET (23%).

11 agents ont choisi de se faire indemniser des jours en 2022 pour un montant total de 13 170€, soit le double de 2021. 55% de ces agents étaient de catégorie A dont 67% de femmes.



2.5 Télétravail

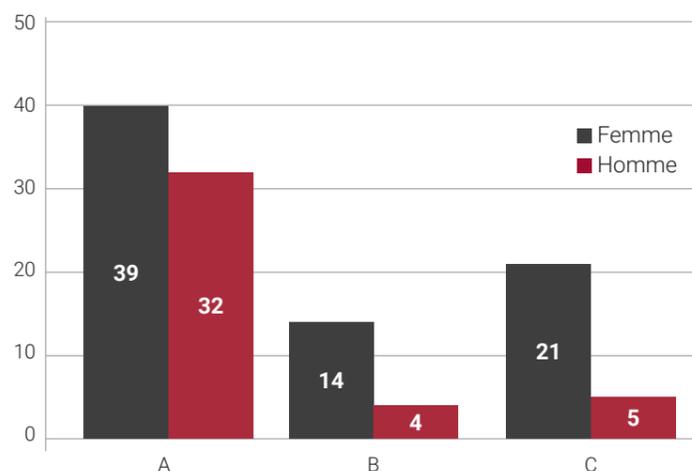
Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique est applicable aux fonctionnaires et agents contractuels.

En 2022, le protocole de télétravail déployé au sein de l'École Centrale de Lyon a été revu pour tenir compte de l'accord national sur le télétravail dans la fonction publique.

Depuis la crise sanitaire, le télétravail s'est développé et les services ont dû se réorganiser et faire évoluer leurs méthodes de travail. Depuis cette période, le télétravail est choisi par 22% des personnels non enseignants.

Répartition du télétravail par sexe et catégorie

en nombre de personnes



A la rentrée universitaire de septembre 2022, 115 agents (hors enseignants et doctorants), soit 35% des effectifs non enseignants (113 agents, soit 37% pour 2021), ont fait une demande de télétravail ordinaire ou pour raison médicale.

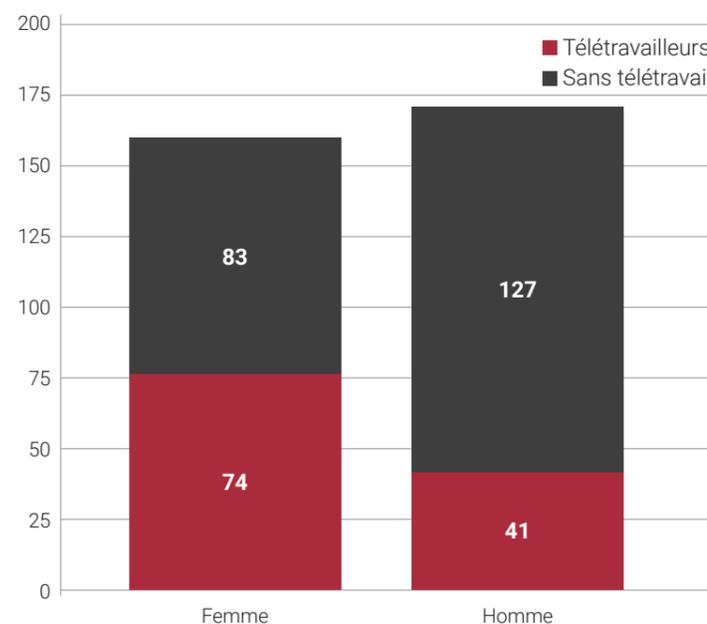
Compte tenu de la répartition des effectifs dans l'établissement, les personnels de catégorie A recourent davantage à ce dispositif. Les femmes sont surreprésentées (64% des télétravailleuses contre 68% en 2021) parmi les personnes bénéficiant du télétravail. En effet, cette modalité se concentre dans les fonctions administratives très féminisées.

Depuis 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.

En 2022, 15 010€ ont été versés pour 6 004 journées (4^e trimestre 2021 et 3 premiers trimestres 2022).

Proportion des télétravailleurs dans la population des non enseignants

en nombre de personnes



3

Rémunération principale



40 038 710 €
masse salariale globale



39,43%
de charges patronales dans la masse salariale 2022



4 921€
montant moyen de primes versées aux BIATSS

4 772 €
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 58,20036€ au 1^{er} juillet 2022).

> **La rémunération nette** est obtenue après déduction des charges salariales et du prélèvement à la source (PAS).

> **Le salaire annuel brut moyen sans primes** s'élève à 35 167€ pour l'ensemble des filières soit 2 931€ mensuels. Le salaire brut moyen avec primes s'élève à 41 608€ soit 3 467€ mensuels, soit une évolution d'environ 4,8%.

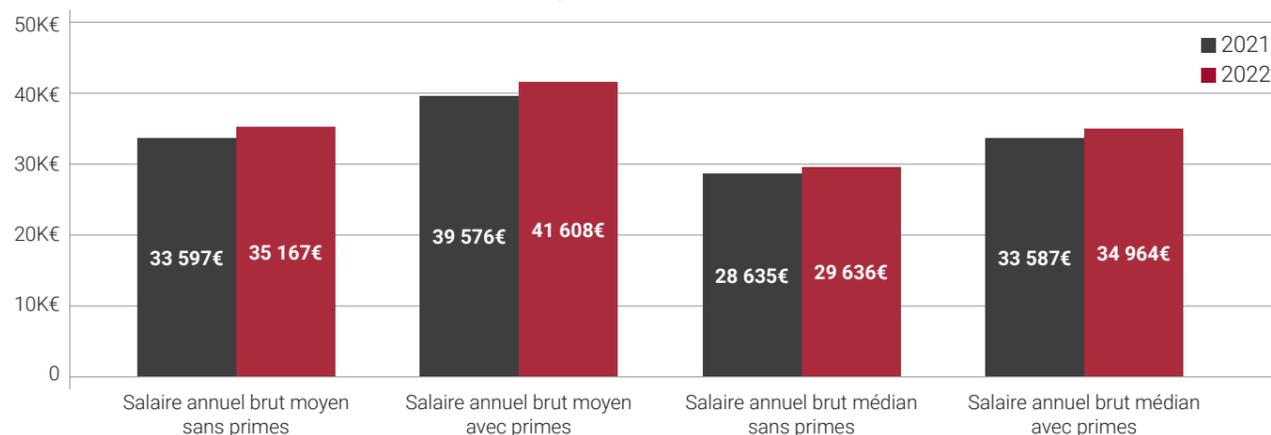
> **Le salaire brut médian** : cet indicateur permet d'atténuer l'influence perturbatrice des valeurs extrêmes enregistrées. En 2022, la rémunération brute annuelle médiane (hors primes) s'élève à 29 636€ soit 2 470€. La rémunération brute

annuelle médiane avec prime s'élève à 34 964€ soit 2 914€ mensuels soit une évolution d'environ 3,9%.

> **Masse salariale et GVT.** Le montant de la masse salariale 2022 s'élève à 40 038 710€ (hors autres dépenses RP). L'exécution des dépenses en personnels s'élève à 98,17%. Ce taux s'explique notamment par l'effet de la revalorisation du point d'indice (+3,5%) non compensée par l'Etat en juillet 2022 ainsi que par la reprise des embauches dans le domaine de la recherche.

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 2022, il représente 1,64% de la masse salariale soit une quasi stabilité par rapport à 2021.

Évolution du salaire annuel brut moyen et médian entre 2021 et 2022



3.1.1 Agents titulaires

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

Rémunération brute par catégorie et sexe pour les titulaires

en euros

	BRUT ANNUEL MOYEN 2022				BRUT ANNUEL MEDIAN 2022			
	TITULAIRE SANS PRIME		TITULAIRE AVEC PRIME		TITULAIRE SANS PRIME		TITULAIRE AVEC PRIME	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Enseignants-chercheurs et enseignants	49 961€	51 911€	60 553€	63 372€	47 295€	47 490€	58 593€	59 784€
Professeur des universités	67 812€	64 141€	75 747€	77 230€	70 147€	66 287€	77 867€	79 018€
Maitres de conférence	45 093€	45 076€	56 621€	55 653€	45 657€	44 375€	56 144€	55 578€
Second degré	47 254€	49 333€	55 592€	59 652€	45 648€	47 490€	54 090€	60 316€
ATER	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS	26 666€	29 260€	33 761€	38 335€	27 683€	27 067€	29 525€	35 344€
Catégorie A	35 151€	33 863€	47 018€	45 613€	32 899€	31 576€	41 666€	41 616€
Catégorie B	25 555€	25 014€	32 125€	31 467€	24 627€	23 841€	31 243€	30 738€
Catégorie C	22 245€	22 630€	27 053€	28 087€	21 939€	22 182€	26 761€	27 972€
Personnel de recherche	-	-	-	-	-	-	-	-

3.1.2 Les agents contractuels

Rémunération brute par catégorie et sexe pour les contractuels

en euros

	BRUT ANNUEL MOYEN 2022				BRUT ANNUEL MEDIAN 2022			
	CONTRACTUEL SANS PRIME		CONTRACTUEL AVEC PRIME		CONTRACTUEL SANS PRIME		CONTRACTUEL AVEC PRIME	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Enseignants-chercheurs et enseignants	23 698 €	37 902 €	38 755 €	24 080 €	20 147 €	25 666 €	21 188 €	26 030 €
Professeur des universités	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Maitres de conférence	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Second degré	35 596 €	37 691 €	40 426 €	38 719 €	33 913 €	29 352 €	34 366 €	34 188 €
ATER	23 698 €	21 038 €	21 921 €	24 080 €	20 147 €	25 666 €	20 785 €	26 030 €
BIATSS	27 683 €	27 067 €	31 877 €	32 295 €	24 850 €	25 805 €	28 582 €	30 114 €
Catégorie A	30 572 €	28 735 €	34 515 €	36 087 €	26 434 €	28 505 €	31 569 €	33 335 €
Catégorie B	20 820 €	25 996 €	28 771 €	25 591 €	22 465 €	20 661 €	26 259 €	25 435 €
Catégorie C	21 638 €	20 407 €	22 449 €	22 985 €	20 255 €	20 255 €	22 171 €	22 425 €
Personnel de recherche	26 380 €	26 250 €	27 530 €	28 112 €	24 529 €	24 410 €	25 539 €	25 444 €

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.

3.2.1 Primes

3.2.1.1 Personnels BIATSS

Depuis 2019, le RIFSEEP est le régime indemnitaire versé aux personnels BIATSS titulaires.

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 16% de la rémunération accordée aux agents toutes catégories confondues (contre 15% pour 2021). 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 9% de leur rémunération brute (contre 10,5% pour 2021). Ceci s'explique par la réévaluation des rémunérations liées au point d'indice.

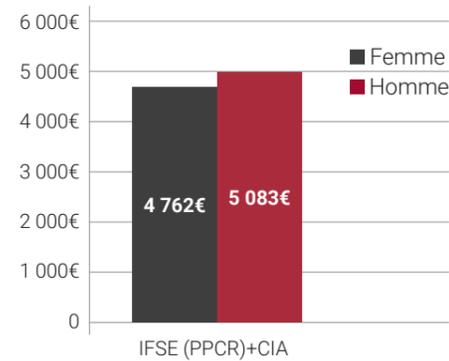
En 2022, l'ensemble des primes des BIATSS titulaires a pu être revalorisé grâce à une dotation supplémentaire versée par l'Etat.

Au total, l'ensemble des primes octroyées à cette catégorie de personnel s'élève à 1 167 951 € pour un montant moyen de 4 921 € (4 342 € en 2021).

Montant moyen des différentes primes BIATSS

	MONTANT ANNUEL	2022					
		FEMME			HOMME		
		Montant	ETPT	Montant/Agent	Montant	ETPT	Montant/Agent
IFSE (PPCR) + CIA	946 505€	450 250€	87	5 182€	496 255€	88	5 616€
Indemnités diverses	15 570€	7 821€	14	565€	7 750€	10	780€
Primes contractuels	205 876€	113 950€	33	3 428€	91 926€	29	3 185€
Total	1 167 951€	572 020€	120	4 762 €	595 931€	117	5 083€

Montant moyen annuel par agent du RIFSEEP en euros



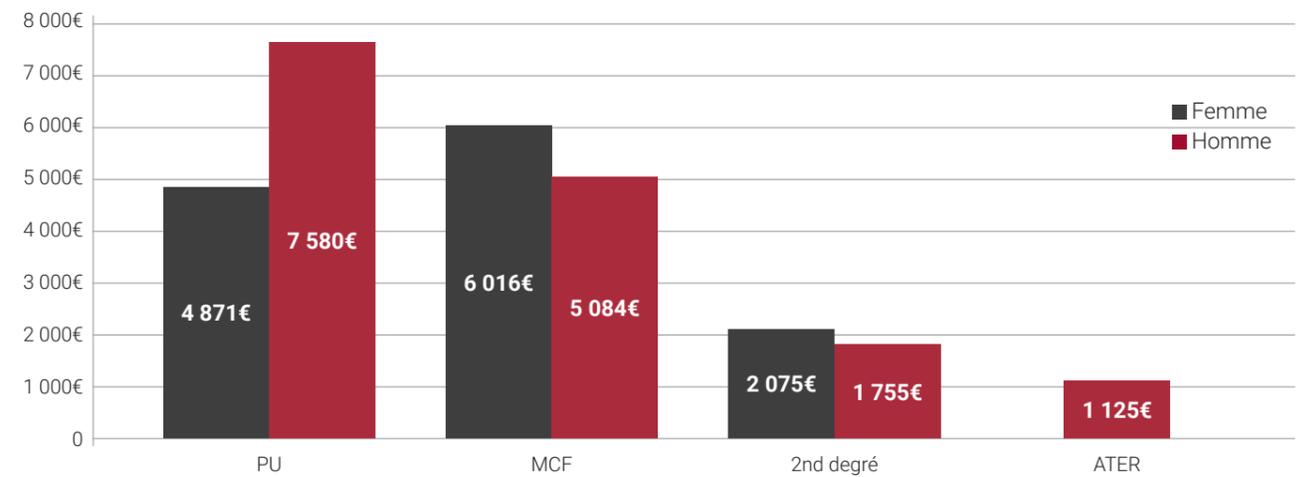
Montant moyen annuel des primes par catégorie et sexe, en euros

par catégorie et sexe, en euros



Montant moyen mensuel des primes par corps et sexe, en euros

par corps et sexe, en euros



3.2.1.2 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Montants des différentes primes enseignants-chercheurs et enseignants

	MONTANT ANNUEL			NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES (EN ETPT)			MONTANT MOYEN	
	Prime	Femme	Homme	Total	Femme	Homme		Total
PR et assimilés	RIPEC C1 ex PES	16 800€	95 144€	111 944€	6	38	44	3 147€
	PES (reliquat 2021)	3 680€	22 841€	26 521€				
	RIPEC C2 ex PCA	1 600€	13 791€	15 392€				
	PCA (reliquat 2021)	3 396€	44 012€	47 408€				
	PEDR	3 750€	112 250€	116 000€				
	Total PR et assimilés	29 225€	288 039€	317 264€				
MCF	RIPEC C1 ex PES	66 025€	188 500€	254 524€	23,58	67,33	90,91	3 588€
	PES (reliquat 2021)	19 179€	52 483€	71 662€				
	RIPEC C2 ex PCA	2 438€	3 448€	5 886€				
	PCA (reliquat 2021)	5 691€	9 014 €	14 705€				
	PEDR	48 521€	88 875€	137 396€				
	Total MCF	141 853€	342 319€	484 172€				
2nd degré	PES	26 150€	57 225€	83 375€	15	32,60	47,60	1 752€
	PCA	4 969€	-	4 969€				
		31 119€	57 225€	88 344€				
ATER	PRES	-	5 806€	5 806€	-	5,16	5,16	1 125€
	Total	202 198€	693 389€	895 587€				

La Loi de Programmation de la Recherche (LPR) a mis en place, au bénéfice des enseignants-chercheurs, le RIPEC (Régime indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs) qui a permis une revalorisation sensible des primes.

Ce régime, instauré au 1^{er} janvier 2022, se décompose en 3 indemnités : statutaire (C1), fonctionnelle (C2) et individuelle (C3).

Il est à noter que les PR et MCF ont perçu le reliquat de PRES et de PCA correspondants à la période de septembre à décembre 2021 début 2022.

Les montants 2022 sont les suivants :

- RIPEC C1 (ex PRES) : 2 800 € pour les professeurs des universités et maîtres de conférence, versé mensuellement
- RIPEC C2 (ex PCA) : montant maximal de 12 000€ ;
- RIPEC C3 (ex PEDR) : montant établissement de 4 300€.

Les autres enseignants (second degré, ATER) continuent à bénéficier des indemnités antérieures :

- PES : 1 831,25 € pour les personnels du second degré ;
- 1 259€ pour les ATER (montant inchangé).

Au total, l'ensemble des primes octroyées à cette catégorie de personnel s'élève à 895 587€ pour un montant moyen de 4 772 € par enseignant.

Le décret 2021-1617 a créé une indemnité différentielle en faveur de certains personnels enseignants et chercheurs de l'enseignement supérieur dont la rémunération est inférieure à deux fois le SMIC.

En 2022, 5 agents ont pu en bénéficier pour un montant total de 8 011,08€ soit un montant moyen de 1 602,22€.

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.

Le 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.

En 2022, 3 NBI ont été redistribuées : 2 pour responsabilités administratives et 1 pour responsabilité technique pour un montant total de 60 points.

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 49 300€ pour 46 agents (2 NBI n'étant pas distribuée) soit un montant moyen mensuel de 82,16€.

3.2.3 Autres mesures

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 progression de 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 30 agents (5 enseignants et 25 BIATSS), titulaires et contractuels, pour un montant total de 19 827€.

Le congé bonifié est régi par le décret n°2020-051 du 2 juillet 2020. Il permet au fonctionnaire originaire d'outre-mer, affecté en métropole, de bénéficier de la prise en charge, tous les 2 ans, de ses frais de transport aller/retour vers son territoire d'origine et du versement, dans certains cas, d'une indemnité de vie chère.

En 2022, 1 agent a bénéficié de l'indemnité de vie chère pour un montant de 693,88€.

4 Formation



2,1 jours de formation en moyenne



125 actions de formation



139 886 € de dépenses en 2022



655 agents formés

4.1 Plan de formation

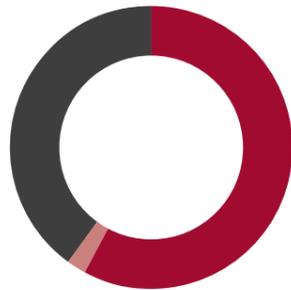
Métiers	2021				2022			
	Nb d'actions	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Dépenses nettes	Nb d'actions	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Dépenses nettes
Accueil des publics	-	-	-	-	1	1	25	50,20 €
Achats publics	1	1	6	720,00 €	3	3	35	2 940,00 €
Applications de gestion	5	25	145	3 912,00 €	10	44	312	-
Bibliothéconomie	20	22	114	1 615,50 €	5	5	48	122,55 €
Colloques, congrès, conférences	1	1	21	250,00 €	-	-	-	-
Formations juridiques	5	5	70	6 067,87 €	1	1	23	1 755,00 €
Formations scientifiques	6	15	269	8 096,00 €	5	12	181	8 100,00 €
Gestion de l'étudiant	3	10	37	425,68 €	2	10	98	77,60 €
Gestion des ressources humaines	4	5	30	1 190,64 €	4	4	23	24,90 €
Gestion du patrimoine	4	4	33	2 647,70 €	3	10	174	5 248,80 €
Gestion du personnel	2	2	35	1 752,10 €	1	1	14	969,60 €
Gestion et comptabilité	6	89	473	2 825,89 €	8	103	487	14 582,40 €
Gestion et suivi des politiques publiques	-	-	-	-	1	7	42	1 150,00 €
Hygiène et sécurité	-	-	-	-	2	6	72	1 300,00 €
Langages et bases de données	2	2	70	3 195,00 €	1	1	35	875,00 €
Langues étrangères	-	-	-	-	1	1	9	793,80 €
Organisation du travail	-	-	-	-	1	1	12	1 200,00 €
Systèmes et réseaux	1	2	28	-	2	4	136	9 596,40 €
Technologies d'information et de communication	-	-	-	-	1	1	21	-
Parcours professionnelles	2	18	79	2 039,14€	3	15	79	414,10€
Préparation aux concours	1	17	67	489,14€	2	10	46	414,10€
Validation des acquis de l'expérience	1	1	12	1 550,00 €	-	-	-	-
Systèmes et réseaux pour	-	-	-	-	1	5	33	-
Transverses	64	456	2858	60 209,57 €	70	425	3179	64 994,36€
Administration et institutions	-	-	-	-	3	11	24	-
Applications de gestion	-	-	-	-	1	4	12	-
Bureautique	1	1	15	-	9	32	297	9 890,00 €
Communication	4	33	231	8 040,00 €	2	13	165	3 589,10 €
Développement durable	2	10	30	75,00 €	1	6	182	2 400,00 €
Développement personnel	5	12	105	2 150,00 €	7	8	115	3 116,61 €
Environnement professionnel	3	6	20	-	-	-	-	-
Expression écrite ou orale	5	25	125	9 608,75 €	2	30	168	6 419,78 €
Formation de formateurs	1	10	210	3 286,02 €	2	7	54	2 811,69 €
Formations juridiques	-	-	-	-	3	6	38	1 393,88 €
Gestion de l'étudiant	-	-	-	-	3	4	25	12,35 €
Gestion des ressources humaines	-	-	-	-	1	1	6	-
Gestion et suivi des politiques publiques	2	9	28	1 400,00 €	4	4	23	-
Hygiène et sécurité	27	249	1448	26 662,70 €	19	198	1271	21 853,00 €
Langages et bases de données	-	-	-	-	1	2	70	-
Langues étrangères	1	6	65	1 608,00 €	2	7	37	492,38 €
Management	7	25	341	3 605,10 €	6	36	509	9 932,67 €
Méthodologie	2	2	13	-	2	4	28	72,90 €
Organisation du travail	4	68	229	3 774,00 €	1	51	153	2 700,00 €
Validation des acquis de l'expérience	-	-	-	-	1	1	3	310,00 €
Total général	126	657	4267	94 947,09 €	125	655	5002	114 194,71 €

En 2022, l'offre de formation de l'École Centrale de Lyon a pu reprendre un rythme habituel après deux années marquées par le COVID. Le nombre d'actions réalisées ainsi que le nombre de stagiaires est constant par rapport à 2021. Le nombre d'heures passé en formation a, quant à lui, augmenté de 17%.

Le format des formations s'est adapté avec le contexte sanitaire mais le mode distanciel a atteint ses limites. Les agents ont plébiscité un retour aux formations présentiels en 2022.

Formats des formations 2022

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

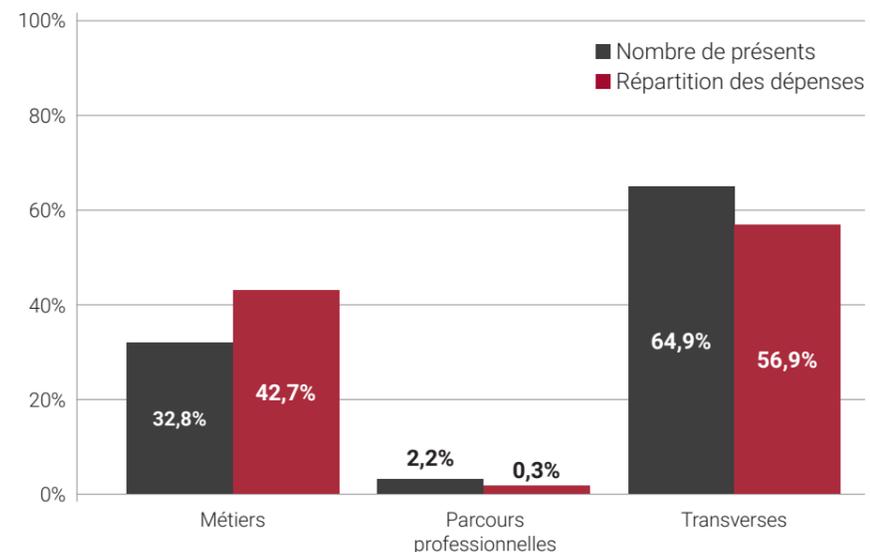


L'offre de formation de l'École est renforcée et diversifiée par les formations interministérielles coordonnées par la préfecture (SAFIRE), et celles mutualisées dans le cadre de la COMUE (CONVERGENCE). En 2022, plus de 130 sessions de formations ont été organisées, réparties sur 13 établissements organisateurs. L'École Centrale de Lyon est particulièrement engagée dans ce réseau avec la prise en charge de 10 sessions de formations et un parcours accueillant 169 personnels.

Le budget formation 2022 (141 000 €) comprend les frais de formation, les frais de missions, la logistique ainsi que les frais liés à la gestion de concours et recrutements ainsi que la rémunération de jurys. L'année 2022 a permis de déployer le plan de formation et atteindre un taux d'exécution de 99%.

Répartition des dépenses et stagiaires par domaine

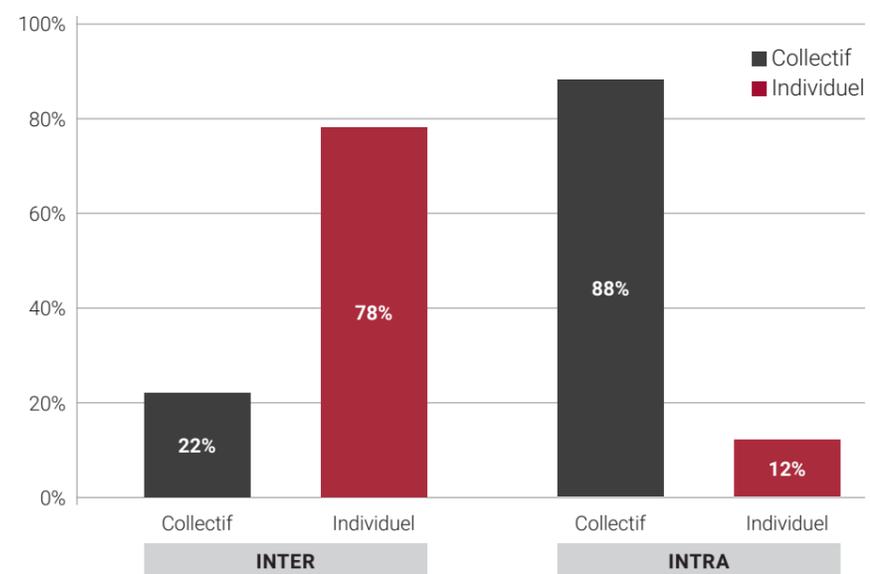
en pourcentage



56% des formations organisées en 2022 concernent des domaines transverses.

Répartition des stages

en pourcentage



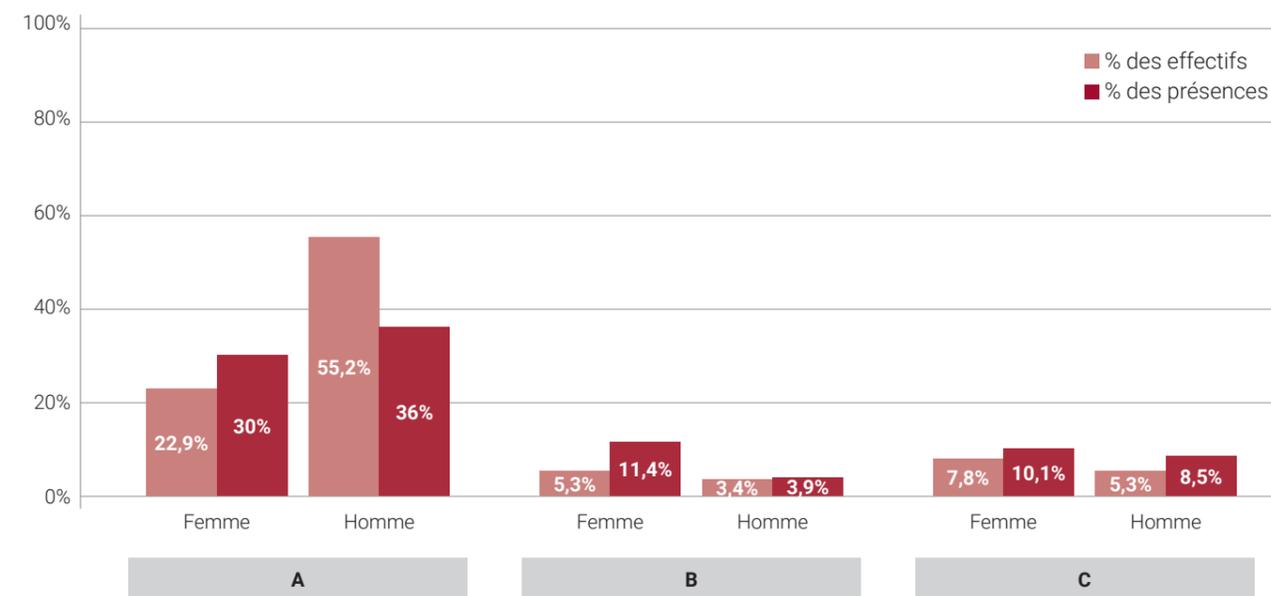
La taille de l'établissement explique la répartition entre formations inter établissements et intra. Les formations inter restent majoritaires du fait de métiers spécifiques mais également des effectifs concernés ne permettant pas l'organisation de stages intra.

4.2 Typologie des personnels formés

En 2022, 473 personnes, tous établissements confondus, ont suivi les actions de formations dispensées sur les deux campus dont 335 personnes employées par l'école.

Répartition des effectifs et présences en formations

en pourcentage



En 2022, 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 2022, les femmes ont suivi des formations plus longues que les hommes. Elles représentent 52% des présences en formation contre 44% des personnes physiques. Les personnels de catégorie B et C ont suivi des formations plus longues que les personnels de catégorie A.



5

Mouvements des personnels et promotions



13,8%
de recrutements
par voie de concours



13,4%
taux de rotation



44,4% taux de
promotion des BIATSS



25%
des départs pour cause
de retraite

5.1 Mobilité

5.1.1 Mobilité entrante

	ÉCULLY			SAINT-ETIENNE			TOTAL (2022)		TOTAL (2021)	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	%		%	
BIATSS	9	14	23	3	5	8	31	33%	22	34,4%
CDD BIATSS	6	5	11	3	1	4	15	48,4%	16	72,7%
CDI BIATSS	1	-	1	-	1	1	2	6,5%	1	4,5%
Concours	-	5	5	-	2	2	7	22,6%	4	18,2%
Fin de disponibilité	-	1	1	-	-	-	1	3,2%	-	-
Intégration	-	1	1	-	-	-	1	3,2%	-	-
Mutation	2	2	4	-	1	1	5	16,1%	1	4,5%
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	5	6	11	1	5	6	17	18,1%	14	21,9%
ATER	3	2	5	1	-	1	6	35,3%	6	42,9%
CDD Enseignant	1	1	2	-	2	2	4	23,5%	1	7,1%
Concours	1	3	4	-	2	2	6	35,3%	5	35,7%
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	-	1	7,1%
Fin de détachement	-	-	-	-	1	1	1	5,9%	1	7,1%
RECHERCHE	9	31	40	1	5	6	46	48,9%	28	43,8%
Contrat de recherche	4	15	19	-	1	1	20	43,5%	18	64,3%
Doctorant	5	16	21	1	4	5	26	56,5%	10	35,7%
TOTAL GÉNÉRAL (2022)	23	51	74	5	15	20	94			
% (2022)	31,1%	68,9%	79%	25%	75%	21%				
TOTAL GÉNÉRAL (2021)	23	51	74	5	15	20			64	
% (2021)	31,1%	68,9%	79%	25%	75%	21%				



5.1.2 Mobilité sortante

	ÉCULLY			SAINT-ETIENNE			TOTAL (2022)		TOTAL (2021)	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		%		%
A	10	23	33	5	2	7	40	83,3%	48	85,7%
BIATSS	4	5	9	3	2	5	14	35%	13	27,1%
Démission	-	2	2	1	1	2	4	28,6%	2	15,4%
Fin de contrat	-	2	2	-	1	1	3	21,4%	5	38,5%
Mutation	1	-	1	-	-	-	1	7,1%	3	23,1%
Concours	-	-	-	-	-	-	-	-	2	15,4%
Retraite	3	1	4	2	-	2	6	42,9%	1	7,7%
ENSEIGNANTS-CERCHEURS/ENSEIGNANTS	3	3	6	-	-	-	6	15%	15	31,3%
Fin de contrat	1	2	3	-	-	-	3	50%	2	13,3%
Fin de contrat ATER	-	-	-	-	-	-	-	-	7	46,7%
Démission	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6,7%
Non réintégration à l'issue d'une période de détachement sortant	1	-	1	-	-	-	1	16,7%	-	-
Retraite	1	1	2	-	-	-	2	33,3%	5	33,3%
RECHERCHE	3	15	18	2	-	2	20	50%	20	153,8%
Démission	-	3	3	-	-	-	3	15%	-	-
Fin de contrat	3	12	15	2	-	2	17	85%	20	100,0%
B	-	1	1	-	2	2	3	6,3%	4	7,1%
BIATSS	-	1	1	-	2	2	3	100%	4	-
Radiation	-	-	-	-	1	1	1	33,3%	-	-
Concours	-	-	-	-	-	-	-	-	1	25,0%
Décès	-	-	-	-	-	-	-	-	1	25,0%
Retraite	-	1	1	-	1	1	2	66,7%	2	50,0%
C	4	1	5	-	-	-	5	10,4%	4	7,1%
BIATSS	4	1	5	-	-	-	5	100%	4	-
Décès	-	1	1	-	-	-	1	20%	-	-
Démission	1	-	1	-	-	-	1	20%	-	-
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	2	50,0%
Fin de contrat	1	-	1	-	-	-	1	20%	1	25,0%
Retraite	2	-	2	-	-	-	2	40%	1	25,0%
TOTAL (2022)	14	25	39	5	4	9	48			
% (2022)	36%	64%	81%	56%	44%	19%	-	-		
TOTAL (2021)	13	32	45	5	6	11			56	
% (2021)	29%	71%	80%	45%	55%	20%				

Les mouvements entrants sont en hausse de 47% par rapport à 2021. Ces derniers concernent uniquement les personnels de recherche.

Les mouvements sortants sont à l'inverse en baisse de 14% par rapport à 2021. On observe néanmoins une hausse des départs à la retraite de 9 points.

5.2 Recrutement

5.2.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

	2021					2022				
	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	-	-	-	-	-	61	13	11	Int.	H
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	1	13	11	-	-
	63	36	34	Ext.	H	60	21	21	Infructueux	-
Maîtres de conférence	60	41	36	Ext.	H	33-60	36	30	Ext.	H
	60	40	40	Ext.	H	27	21	20	Ext.	H
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	3	78	71	-	-
Enseignants 2 nd degré	-	-	-	-	-	4087	44	44	Ext.	H
	-	-	-	-	-	4088	27	23	Ext.	F
Total	-	-	-	-	-	2	71	67	-	-

* 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.

L'École Centrale de Lyon reste toujours attractive dans ses domaines pour les postes de professeur (13 candidats en moyenne contre 8,6 en moyenne nationale 2021). Pour les maîtres de conférence, les candidatures sont en forte baisse, mouvement constaté dans de nombreux établissements.

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
CATÉGORIE A								
IGR	G	1	9	5	1	1	Interne	Homme
	F	1	17	11	8	1	Externe	Homme
IGE	G	1	11	7	1	1	Interne	Homme
	G	1	17	12	3	0	Infructueux	-
ASI	C	1	5	4	2	1	Interne	Homme
TOTAL		5	59	39	15	4		
CATÉGORIE B								
TECH	C	1	2	2	1	0	Infructueux	-
	C	1	3	2	2	0	Infructueux	-
	E	1	14	12	7	1	Externe	Homme
	G	1	7	5	4	1	Interne	Homme
	G	1	2	1	1	1	Interne	Homme
TOTAL		5	2	2	1	3		
CATÉGORIE C								
ADT PAL 2C	G	1	4	4	3	1	Interne	Homme
	G	1	2	2	2	1	Interne	Homme
TOTAL		2	6	6	5	2		

L'École Centrale de Lyon a ouvert 12 postes au concours en 2022 et a nommé 8 lauréats à l'issue de la campagne. Les recrutements infructueux concernent toujours principalement 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 2022, l'École Centrale de Lyon a été centre organisateur au niveau académique de 6 concours (5 catégorie B et 1 catégorie C) et au niveau national de la phase d'admissibilité d'un examen professionnel d'assistant ingénieur dans le cadre du repyramidage des emplois scientifiques.

5.3 Promotions

5.3.1 Personnels BIATSS

Liste d'aptitude (Changement de corps)

	Nombre de Promouvable	Nombre de Dossier déposé	Nombre de Dossier proposé	Nombre de Promus	% promus / promouvables	Taux de réussite
2021	115	38	9	2	1,7%	22,2%
FEMME	63	23	5	1	1,6%	20%
AAE	2	-	-	-	-	-
ASI	12	5	2	-	-	-
BIB	3	-	-	-	-	-
CONSERVATEUR GENERAL	1	-	-	-	-	-
IGE	4	1	-	-	-	-
IGR	10	3	-	-	-	-
SAENES	9	6	1	1	-	-
TECH	22	8	2	-	-	-
HOMME	52	15	4	1	1,9%	25%
ASI	9	5	-	-	-	-
BIB	1	-	-	-	-	-
CONSERVATEUR	1	-	-	-	-	-
IGE	6	1	1	1	-	-
IGR	17	5	1	-	-	-
TECH	18	4	2	-	-	-
2022	130	34	7	1	0,8%	14,3%
FEMME	72	22	4	1	1,4%	25%
AAE	4	-	-	-	-	-
ASI	14	4	2	-	-	-
BIB	3	-	-	-	-	-
CONSERVATEUR GENERAL	1	-	-	-	-	-
IGE	5	2	1	-	-	-
IGR	11	2	-	-	-	-
SAENES	8	5	-	-	-	-
TECH	26	9	1	1	-	-
HOMME	58	12	3	-	0,0%	0,0%
ASI	9	6	-	-	-	-
BIB	1	-	-	-	-	-
CONSERVATEUR	1	-	-	-	-	-
IGE	8	1	-	-	-	-
IGR	23	3	1	-	-	-
TECH	16	2	2	-	-	-

Taux de promotion = nombre de promus/nombre de proposés

Tableau d'avancement (Changement de grades)

	Nombre de Promouvable	Nombre de Dossier déposé	Nombre de Dossier proposé	Nombre de Promus	% promus / promouvables	Taux de réussite
2021	54	24	15	8	14,8%	53,3%
FEMME	31	17	10	4	13%	40%
AAHC	2	-	-	-	-	-
ADJAENES Pal 1C	5	1	1	-	-	-
ATRF Pal 1C	8	5	3	3	-	-
ATRF Pal 2C	2	1	1	1	-	-
BAS CE	1	-	-	-	-	-
IGE HC	3	2	-	-	-	-
INFENES CS	1	1	1	-	-	-
SAENES CS	2	2	2	-	-	-
TECH CE	2	2	1	-	-	-
TECH CS	5	3	1	-	-	-
HOMME	23	7	5	4	17,4%	80%
ATRF Pal 1C	5	2	1	1	-	-
ATRF Pal 2C	2	1	1	1	-	-
BAS CE	1	-	-	-	-	-
IGE HC	7	2	1	1	-	-
IGR HC	1	-	-	-	-	-
IGR HC échelon spécial	2	-	-	-	-	-
TECH CE	3	1	1	-	-	-
TECH CS	2	1	1	1	-	-
2022	53	19	11	8	15,1%	72,7%
FEMME	33	15	9	7	21,2%	77,8%
AAHC	2	-	-	-	-	-
ADJAENES Pal 1C	4	-	-	-	-	-
ATRF Pal 1C	7	2	2	2	-	-
ATRF Pal 2C	1	1	1	1	-	-
BAS CE	1	-	-	-	-	-
IGE HC	5	3	2	1	-	-
INFENES CS	1	1	1	1	-	-
SAENES CS	4	3	-	-	-	-
TECH CE	2	1	1	-	-	-
TECH CS	6	4	2	2	-	-
HOMME	20	4	2	1	5%	50,0%
ATRF Pal 1C	2	1	1	-	-	-
ATRF Pal 2C	1	1	1	1	-	-
BAS CE	1	-	-	-	-	-
HC ECHELON SPECIAL	3	-	-	-	-	-
IGE HC	7	1	-	-	-	-
IGR HC	1	-	-	-	-	-
TECH CE	4	-	-	-	-	-
TECH CS	1	1	-	-	-	-

Taux de promotion = nombre de promus/nombre de proposés

Le taux de promotion des BIATSS en 2022 est de 44,4%. Le taux des femmes promues est nettement supérieur à celui des hommes.

2022 est la première année du déploiement du plan de repyramidage de la filière ITRF qui vise à reconnaître les compétences des personnels occupant des emplois concourant au développement de la recherche ou des emplois d'appui à l'enseignement. Ce processus exceptionnel s'ajoute aux dispositifs déjà existants.

Cette première année a permis de promouvoir 3 agents, 2 ATRF en TECH via la liste d'aptitude exceptionnelle, un TECH en ASI via l'examen professionnel et un ASI en IGE via le processus de sélection professionnelle.

Le taux de promotion du repyramidage pour l'École Centrale de Lyon en 2022 est de 44%. 75% des agents promus sont des femmes.

5.3.2 Personnels enseignants-chercheurs

		2021					2022				
		ECL	Typologie 2020	Ratios	ECL	Typologie 2020	ECL	Typologie 2020	Ratios	ECL	Typologie 2020
Professeurs des universités : Accès 1^{ère} classe											
PROMOUVABLES	Total (A)	10	328	B/A	80%	43%	14	328	B/A	57%	43%
	% de femmes	10%	21%				7%	21,0%			
CANDIDATS	Total (B)	8	140	C/A	10%	15%	8	140	C/A	14%	15%
	% de femmes	13%	21,4%				13%	21,4%			
PROMUS	Total (C)	1	48	C/B	13%	34%	2	48	C/B	25%	34%
	% de femmes	-	31,3%				50%	31,3%			
Professeurs des universités : Accès classe exceptionnelle 1^{er} échelon											
PROMOUVABLES	Total (A)	9	387	B/A	11%	32%	11	387	B/A	36%	32%
	% de femmes	22,2%	22,5%				18,2%	22,5%			
CANDIDATS	Total (B)	1	122	C/A	-	14%	4	122	C/A	9%	14%
	% de femmes	-	24,6%				0,0%	24,6%			
PROMUS	Total (C)	-	53	C/B	-	43%	1	53	C/B	0%	43%
	% de femmes	-	22,6%				0,0%	22,6%			
Professeurs des universités : Accès classe exceptionnelle 2^{ème} échelon											
PROMOUVABLES	Total (A)	7	213	B/A	14%	37%	10	213	B/A	30%	37%
	% de femmes	28,6%	12,2%				20,0%	12,2%			
CANDIDATS	Total (B)	1	79	C/A	-	14%	3	79	C/A	10%	14%
	% de femmes	-	10,1%				0,0%	10,1%			
PROMUS	Total (C)	-	30	C/B	-	38%	1	30	C/B	0%	38%
	% de femmes	-	10%				0,0%	10,0%			
Maitres de conférences : Accès à la hors classe											
PROMOUVABLES	Total (A)	25	635	B/A	72%	35%	28	635	B/A	61%	35%
	% de femmes	12%	27,9%				14%	27,9%			
CANDIDATS	Total (B)	18	221	C/A	24%	13%	17	221	C/A	36%	13%
	% de femmes	17%	28,5%				6%	28,5%			
PROMUS	Total (C)	6	84	C/B	33%	38%	10	84	C/B	33%	38%
	% de femmes	33%	27,4%				10%	27,4%			
Maitres de conférences : Accès à la hors classe échelon exceptionnel											
PROMOUVABLES	Total (A)	2	108	B/A	100%	50%	2	108	B/A	100%	50%
	% de femmes	-	20,4%				-	20,4%			
CANDIDATS	Total (B)	2	54	C/A	50%	26%	2	54	C/A	100%	26%
	% de femmes	-	20,4%				-	20,4%			
PROMUS	Total (C)	1	28	C/B	-	52%	1	28	C/B	0%	52%
	% de femmes	-	28,6%				-	28,6%			

Le nombre de bénéficiaires a presque doublé en 2022. Le taux de promotion est de 23%. La part des femmes reste minoritaire dans les promotions obtenues. Néanmoins, elles représentent 50% des lauréates à la première classe des professeurs des universités alors qu'elles ne constituent que 7% des promouvables.

6

Conditions de travail, d'hygiène et de sécurité



4,96%
de personnels BOE



3,6%
d'absentéisme global



555 931€
coût de l'absentéisme compressible



26,8% 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 en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).

En 2022, les personnels ont pu reprendre leurs activités en présentiel. L'établissement a continué à fournir des équipements de protection (masques, gel hydro alcoolique, désinfectants, ...) et maintenu un protocole sanitaire jusqu'à la rentrée universitaire.

De par les activités de recherche de l'École et la localisation de l'École sur deux campus, des habilitations particulières et obligatoires sont nécessaires aux agents pour poursuivre leurs activités. Le budget consacré à ces actions de formation est de 23 153€, il représente 20,2% du budget formation.



6.2 Médecine du travail

L'ensemble du personnel rémunéré par l'École (budget État ou ressources propres), pour son campus d'Ecully, bénéficie de la médecine du travail par l'intermédiaire d'AST Grand Lyon. Une solution est activement recherchée pour les personnels du campus de Saint-Etienne.

Le personnel de C-Innov est suivi par le même médecin que les personnels du campus Ecully 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.

Dans le cadre de la convention avec AST Grand Lyon, 40 personnes ont été suivies par le médecin en 2022.

437 agents sont suivis et 92 bénéficient d'un suivi particulier du fait de leurs activités et de risques identifiés.

- > 345 en suivi individuel simplifié (SIS)
- > 47 en suivi individuel adapté (SIA)
- > 45 en suivi individuel renforcé (SIR)

L'établissement a consacré 217 528 € à la médecine du travail 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 des personnels de santé.

En ajoutant le coût de la médecine préventive des étudiants (médecin et psychologue), l'établissement consacre 257 306€ aux dépenses liées à la santé soit 24% de plus qu'en 2021.



6.3 Situations de handicap et accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite (PMR)

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

	2021				2022			
	Femmes	Hommes	TOTAL	Taux d'emploi	Femmes	Hommes	TOTAL	Taux d'emploi
Enseignants - Chercheurs et Enseignants	0	1	1	0,33%	0	1	1	0,35%
BIATSS - Catégorie A	3	5	8	11,37%	2	5	7	10,46%
BIATSS - Catégorie B	1	3	4		2	2	4	
BIATSS - Catégorie C	7	8	15		7	7	14	
TOTAL	11	17	28	5,26%	11	15	26	4,96%

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

Pour mémoire, 70% des personnes en situation de handicap 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...).

Les employeurs publics sont tenus d'employer 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Lorsque ce chiffre n'est pas atteint, des pénalités sont dues par l'établissement. En 2022, l'établissement remplit ses objectifs pour les personnels

administratifs et techniques mais peine toujours à le faire pour les personnels enseignants. L'action de recensement des personnels en situation de handicap est poursuivie en lien avec le médecin de prévention.

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

Une semaine de sensibilisation au handicap via une plateforme en ligne a été organisée en décembre 2022. 39% des agents de l'École se sont inscrits et ont activement participé aux activités ludiques de sensibilisation aux handicaps visibles et invisibles.

6.4 Accidents de travail et maladies professionnelles

Déclarations 2022 de l'établissement

		ACCIDENTS DE TRAVAIL		ACCIDENTS DE TRAJETS		MALADIES PROF.		TOTAL ÉCOLE CENTRALE DE LYON (2022)		TOTAL ÉCOLE CENTRALE DE LYON (2021)		
		Nb de dossiers	Jours d'arrêts	Nb de dossiers	Jours d'arrêts	Nb de dossiers	Jours d'arrêts	Nb de dossiers	Jours d'arrêts	Nb de dossiers	Jours d'arrêts	
CAMPUS ÉCULLY	BIATSS	Femme	2	4	-	-	-	-	2	4	5	30
		Homme	3	97	-	-	-	-	3	97	3	53
	Enseignants-chercheurs/Enseignants	Femme	0	0	-	-	-	-	0	0	-	-
		Homme	1	0	-	-	-	-	1	0	-	-
CAMPUS SAINT-ETIENNE	BIATSS	Femme	0	0	1	4	-	-	1	4	1	-
		Homme	1	0	0	0	-	-	1	0	1	17
	Enseignants-chercheurs/Enseignants	Femme	0	0	1	0	-	-	1	0	-	-
		Homme	1	0	0	0	-	-	1	0	-	-
Total (2022)		8	101	2	4	-	-	10	105			
Total (2021)		8	100	2	-	-	-			10	100	

En 2022, le nombre de déclarations est similaire à celui de 2021 mais le nombre de jours d'arrêts augmente de 5%. Les frais occasionnés par ces arrêts ont chuté de 25% par rapport à 2021 représentant 2 471 € 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 survenus au cours de l'année. Ceux qui se poursuivent sur plusieurs années seront repris dans le tableau de l'absentéisme.



6.5 Absentéisme

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

Il concerne :

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

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

- > les congés de maladie ordinaire.
- > les accidents de service ou de trajet.
- > les 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 2022, le taux d'absentéisme compressible est de 2,80 %. Selon les statuts et le type de population, les variations sont importantes :

- > 5 % pour les BIATSS dont 5,5% chez les femmes contre 4.48 % chez les hommes.
- > 1% pour les enseignants-chercheurs, enseignants et personnel de recherche dont 1.04% chez les femmes et 0,97% 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 (19 en 2022).

Le jour de carence

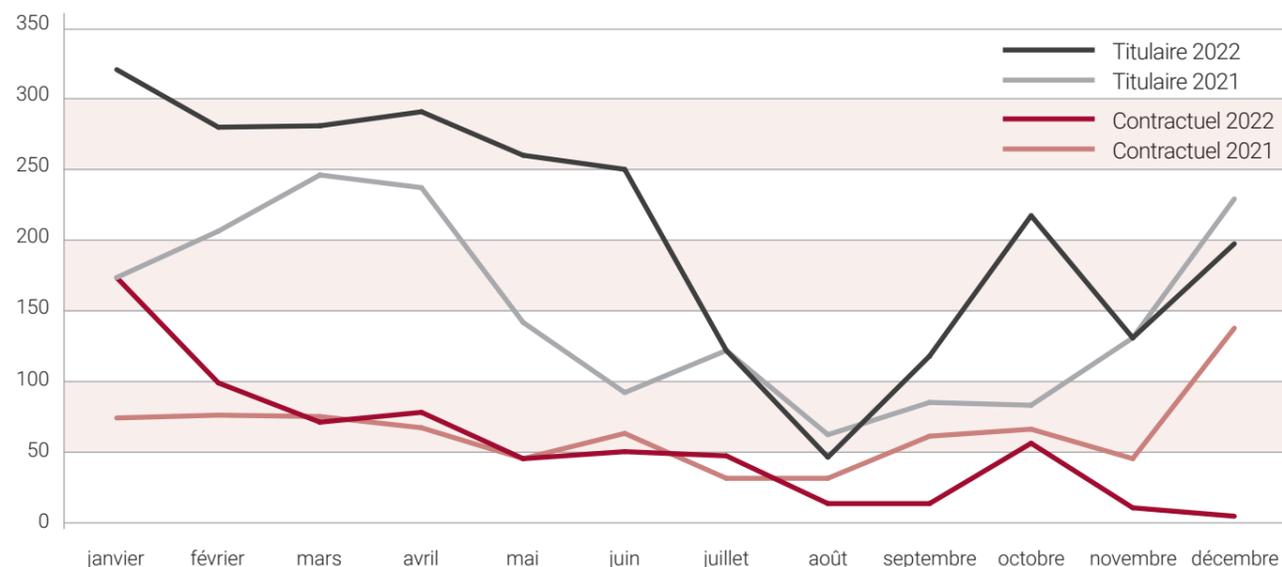
En 2022, 98 personnes ont été concernées par cette retenue soit 11 633,18 € pour 138 jours de carence. Le jour de carence n'a pas été appliqué pour les arrêts maladies dus à la COVID-19-.



Type d'absence	BIATSS CONTRACTUELS		BIATSS TITULAIRES		ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS/RECHERCHE CONTRACTUELS		ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS/RECHERCHE TITULAIRES		TOTAL									
	Femmes		Homme		Femmes		Homme											
	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								
Accidents de travail																		
Accidents de travail	-	-	-	-	2	4	4	97	-	-	-	-	-	-	2	-	8	101
Accidents de trajets	-	-	-	-	1	4	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	4
Total	-	-	-	-	3	8	4	97	-	-	-	-	1	-	2	-	10	105
Services non faits (absences injustifiées, grèves,...)																		
Services non faits	-	-	-	-	6	10	3	7	-	-	-	-	-	-	2	2	11	19
Absences maladie ordinaire																		
Congés de maladie ordinaire	20	340	11	97	56	1 107	49	967	6	43	5	180	8	132	19	313	174	3179
Absences longue durée : -																		
Absences liées à la vie de famille																		
Congés maternité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	785	-	-	7	785
Congés d'adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés de paternité	-	-	-	-	-	-	2	50	-	-	3	75	-	-	1	25	6	150
Congés pathologiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés pour garde d'enfants	8	18,5	5	10	14	38,5	13	22,5	1	4,5	-	-	3	6,5	1	1	39	97
Total (2022)	8	19	5	10	14	39	15	73	1	5	3	75	10	792	2	26	58	1 037
Total Absentéisme (2022)	28	358,5	16	107	79	1 163,5	71	1 143,5	7	47,5	8	255,0	19	923,5	25	341	253	4 339,5
Total Absentéisme compressible	20	340	11	97	65	1 125	56	1 071	6	43	5	180	9	132	23	315	195	3 303
Total Absentéisme incompressible	8	19	5	10	14	39	15	73	1	5	3	75	10	792	2	26	58	1 037
Total (2021)	7	12	1	32	10	71	9	35	2	224	1	11	4	25	3	47	36	445
Total Absentéisme (2021)	19	467,5	5	58	45	815,5	48	1 012,5	6	288	8	120	15	272	18	277	164	3 310,5

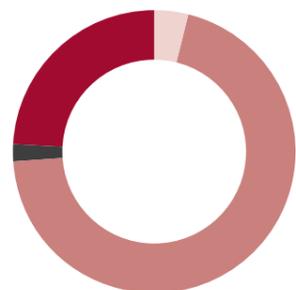
Évolution mensuelle des arrêts maladie ordinaire

en nombre de jours



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

- 4% Absences maladie de moins de 4 jours
- 70% Absences maladie de plus de 4 jours
- 2% Accident du travail et maladie professionnelle
- 24% Pour vie de famille (maternité, paternité, enfants malade...)



6.6 Démarche qualité de vie au travail

La QVT, volonté forte de l'École Centrale de Lyon, s'inscrit dans une démarche globale tendant vers une approche participative et préventive en vue de l'amélioration des conditions de travail et de santé au travail.

Des ateliers QVT menés en février et mars 2022, mêlant dialogue et réflexion collective, ont donné lieu à un recensement de 99 actions existantes et 89 actions souhaitables. Au cours de l'année 2022, 18 actions ont été retenues au regard de l'importance et de la satisfaction de l'action.

Ces actions portent sur :

- le contenu du travail (organisation du travail en télétravail, dématérialisation des conventions, mise en place de tickets d'assistance pour les services informatiques et patrimoniaux, notion de service, accès à des salles de travail collaboratif, réflexion sur une communication efficace, harmonisation de la signature des mails, suivi d'intégration des nouveaux arrivants) ;

- les compétences (formation de management pour les nouveaux encadrants) ;
- la santé (examen des postes de travail, création d'espaces de détente, proposition d'activités sportives, réflexion sur la prévention des risques) ;
- les relations au travail/ climat social (développement d'échanges inter-campus via des réunions de service, réunion d'échanges instituée au sein d'un service, visite de laboratoires ou de leurs équipements de présentation via les portes ouvertes).

L'Établissement s'engage à agir en faveur de la qualité de vie au travail notamment de la façon suivante :

- en favorisant l'échange et en créant du lien entre les personnels ;
- en optimisant l'organisation du travail et en créant des outils et des procédures adaptés.
- en adoptant une posture de facilitation ;
- en développant les compétences de chacun.

7

Vie du campus, action culturelle et sociale



2 campus



71 620€
consacrés à l'action sociale



42 bénéficiaires du forfait mobilité durable



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



178 bénéficiaires
du remboursement
domicile-travail

7.1 Stratégie de l'établissement

Le 13 octobre, 2022 le Conseil d'Administration a validé le projet stratégique 2022-2030 de l'École Centrale Lyon, qui affiche une ambition forte : devenir le Caltech à l'européenne reconnu sur les grandes transitions, au service des acteurs socio-économiques.

Une stratégie co-construite avec le personnel

Pour nourrir cette ambition, une démarche de co-construction a été proposée aux personnels de l'établissement, aux alumni et à ses parties prenantes : conseil d'administration, International Advisory Board, comité de campagne...

Lancée en avril 2022, la démarche a permis d'impliquer pendant plus de 3 mois plus de 150 participants, correspondant à 300 participations, lors de 9 ateliers thématiques et de 2 séminaires stratégiques regroupant enseignants-chercheurs, personnel administratif, élèves et alumni. Plus de 100 contributions d'alumni ont par ailleurs été recueillies grâce à l'implication de l'Association des Centraliens de Lyon et de l'Association Nationale des Ingénieurs ENISE.

Ce sont ainsi plus de 40 heures de travail collaboratif qui ont dessiné l'ambition de l'Établissement.

Une stratégie qui repose sur 4 axes

1 méthode pour fédérer autour d'un engagement responsable et solidaire :

> Atteindre les objectifs fixés par une stratégie ambitieuse en mobilisant l'ensemble de son personnel, de ses élèves et de ses partenaires.

2 missions capitales pour produire et transmettre les connaissances :

> Former des ingénieurs créatifs, responsables et engagés ;
> Mener des projets de recherche pour répondre notamment aux grands enjeux sociétaux.

3 grands projets pour fixer un cap :

> Le Transition Lab, écosystème physique et virtuel qui porte la stratégie de l'Établissement sur les grandes transitions pour l'ensemble de ses missions ;
> Le campus international, hub pour les partenaires étrangers, qui nourrit les projets scientifiques et nos pratiques pédagogiques ;
> Le campus sur les mutations industrielles, centre d'expertise pour les entreprises sur les avancées technologiques et managériales.

4 alliances académiques pour aller encore plus loin

- > Le Groupe des Écoles Centrale pour porter le modèle centralien en France, en Europe et à l'international ;
- > La Comue « Université de Lyon » pour renforcer les collaborations entre établissements du site de Lyon-Saint-Étienne ;
- > Le Collège d'Ingénierie - Lyon - Saint-Étienne pour soutenir le développement de l'économie, autour d'une industrie et une société décarbonée, d'une société numérique responsable et de l'économie circulaire ;
- > Le Collège des Hautes Études - Lyon - Saint-Étienne pour accompagner la prise de décision dans les milieux économiques et les politiques publiques.

Focus sur la méthode pour fédérer autour d'un engagement responsable et solidaire

- **Construire une stratégie autour des grandes transitions**, avec une direction dédiée qui permet de prendre en compte les grandes transitions dans la politique globale de l'Établissement et les décliner dans toutes ses composantes ;
- **Créer les conditions d'un management inclusif et participatif** pour accompagner la mise en œuvre de la stratégie et actualiser la raison d'être de Centrale Lyon et sa déclinaison en Établissement à mission ;
- **Mettre à disposition de ses parties prenantes des éco-campus responsables, exemplaires et démonstrateurs**, avec des projets comme Impact sur le campus d'Ecully et Tremplin sur le campus de Saint-Étienne ;
- **Accélérer la transformation numérique** de l'Établissement pour promouvoir l'inclusion numérique, la souveraineté, la sobriété et l'éthique des usages ;
- **Faire évoluer le modèle économique**, afin d'augmenter et diversifier les ressources et renforcer le pilotage de la maîtrise des dépenses pour accompagner l'ambition de l'Établissement.



7.2 L'action sociale

L'établissement accorde une place importante à l'action sociale que ce soit sur le campus d'Ecully ou de Saint-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 534 bénéficient d'une participation aux frais de restauration. Le montant est passé de 2,70€ par repas à 2,79€ à compter du 1^{er} septembre 2022 avec la réévaluation de la prestation interministérielle restauration. Pour les INM supérieurs, la participation de l'établissement est de 1,20€. En 2022, le contexte sanitaire a permis au restaurant universitaire de reprendre son activité normale. Le nombre de passages a donc augmenté de 25%.

• Le service social mise à disposition par les sociétés INTERFACE pour le campus d'Ecully et ACTIS pour le campus de Saint-Etienne. Avec la fin des restrictions sanitaires, l'entretien en présentiel est redevenu le mode de contact privilégié. En 2022, 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, la nouvelle assistante sociale Lydie CRUZ a pris ses fonctions en avril 2022. 14 agents ont été suivis dont 6 nouveaux dossiers concernant pour 36% le travail (informations retraite), 22% la santé au travail (assurance maladie), 21% la famille (enfants), 14% le budget (aides financières) et 7% le handicap.

- La subvention de fonctionnement pour les associations du personnel ;
- Les allocations pour parents d'enfants handicapés et le financement de séjour vacance famille
- En décembre 2022, une nouvelle aide sociale a été mise en place concernant l'aide aux études supérieures des enfants du personnel (sous condition de ressources)..

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'Ecully.



Prestations sociales

	2021				2022			
	CAMPUS ÉCULLY		CAMPUS SAINT-ETIENNE		CAMPUS ÉCULLY		CAMPUS SAINT-ETIENNE	
	Nombre de bénéficiaires	Coût						
Service social	25	5 317 €	16	10 493 €	40	6 240 €	14	9 659 €
Allocation parents d'enfants handicapés	1	2 004 €	-	-	2	7 033 €	-	-
Secours versés par l'École Centrale de Lyon	-	-	-	-	2	1 068 €	-	-
Restauration	4 366	4 915 €	734	2 362 €	5 466	8 531 €	682	3 154 €
Association du personnel	-	10 000 €	-	13 500 €	-	10 000 €	-	13 500 €
Séjours vacances famille	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres aides	-	-	-	-	-	-	1	12 432 €
TOTAL		22 237,34 €		25 855,77 €		32 873,44 €		26 313,83 €

7.3 La participation aux frais de transport en commun

Le décret 2010-676 du 21 juin 2010, institue une prise en charge partielle des frais de transport en commun à hauteur de 50% des frais engagés. Depuis le 1^{er} 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 30 jours par an.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, son montant varie en fonction du nombre de jours de déplacement domicile-travail ouvrant droit au forfait. Il s'établit entre 100 et 300€ 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). Depuis le 1^{er} septembre de nouveaux modes de transport sont éligibles (trottinettes, gyropodes...) et ce remboursement devient compatible avec celui des transports en commun.

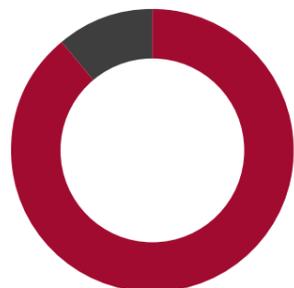
Évolution des remboursements de transport de l'ensemble du personnel

		Bénéficiaires remboursement domicile/travail	Montant annuel / remboursement transports	Bénéficiaires forfait mobilité durable	Montant annuel / forfait mobilité durable	TOTAL bénéficiaires	TOTAL montant
2021	Campus Écully	140	32 020,96 €	20	1 939,13 €	160	33 960,09 €
	Campus Saint-Etienne	15	3 185,43 €	11	1 100,00 €	26	4 285,43 €
	TOTAL	155	35 206,39 €	31	3 039,13 €	186	38 245,52 €
2022	Campus Écully	158	38 902,59 €	29	5 700,00 €	187	44 602,59 €
	Campus Saint-Etienne	20	2 918,72 €	13	2 600,00 €	33	5 518,72 €
	TOTAL	178	41 821,31 €	42	8 300,00 €	220	50 121,31 €
	% effectif total	80,9%		19,1%		38%	

38% des personnels de l'Établissement bénéficient d'une participation aux frais de transport en commun. Le forfait mobilités durables augmente fortement puisqu'il représente 19,1% des remboursements totaux (+2 points). Néanmoins, la situation est contrastée entre les deux campus. 69% des remboursements sur le campus stéphanois (+13 points) concernent le forfait mobilité durable tandis que 88,7% des remboursements du campus écullois concernent l'utilisation des transports en commun. La différence entre les deux campus s'explique par la facilité d'accès au campus écullois en transports en commun.

Répartition des montants versés par campus

- 89% Campus Ecully
- 11% Campus Saint-Etienne



7.4 Les relations sociales

7.4.1 Instances de l'établissement

Nombre de réunions des instances

Instances	2021	2022
CA Conseil d'administration	6	4
CAR Conseil d'administration restreint	13	10
Conseil des écoles ENISE	5	5
CS Conseil scientifique	12	12
CE Conseil des études	6	5
Conseil des formations ENISE	5	5
CT Comité technique	4	3
CPE Commission paritaire d'établissement	-	-
CHSCT Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	3	3

En décembre 2022, les élections professionnelles se sont tenues instaurant le Comité Social d'Administration (CSA). Cette nouvelle instance comprend une formation spécialisée en matière de santé et sécurité au travail et de conditions de travail (F3SCT) ainsi qu'une formation spécialisée de site pour le campus de Saint-Etienne qui remplacent le CHSCT.

Les comptes-rendus 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 2022, 11 agents ont bénéficié d'un total de 1 788 heures de décharges et 10 agents de 43 jours d'autorisations spéciales d'absences (réunion, permanence, formation, AG).

	2020-2021			2021-2022		
	Campus Écully	Campus Saint-Etienne	Etablissement	Campus Écully	Campus Saint-Etienne	Etablissement
Enseignants Chercheurs/Enseignants	-	0,076	0,076	-	0,044	0,044
BIATSS	A	0,007	0,007	-	0,157	0,157
	B	0,012	0,012	0,031	-	0,031
	C	0,772	-	0,772	0,759	0,122
Total	0,791	0,076	0,867	0,79	0,323	1,113



7.5 La politique culturelle

L'année 2022 a été très riche après les années précédentes impactées par la crise sanitaire.

L'ouverture du Skylab, bâtiment destiné à promouvoir l'accompagnement pédagogique, la créativité et valoriser les actions de l'École a été un élément marquant de cette année. Le Skylab est également un lieu qui favorise les échanges et les rencontres pour toute la communauté centralienne et les visiteurs de l'École. Il abrite, en effet, des lieux modulables, de convivialité et un espace spécifiquement dédié aux expositions.

Pour son inauguration, la première exposition Transition(s) a naturellement eu pour objectif de valoriser des productions scientifiques et pédagogiques de l'École en lien avec le thème de la Transition : laboratoires, départements et école interne de l'établissement ont ainsi pu présenter à plus de 200 centraliens et visiteurs, l'un de leurs sujets de recherche au travers d'expériences immersives, de maquettes, des observations... La valorisation de la recherche de l'École auprès du grand public, des centraliens et de leur famille s'est amplifiée lors de la Fête de la Science qui a accueilli plus de 600 personnes et a proposé, entre autres, ateliers, visites et une exposition des artistes Alex Andrix, ancien élève de l'École et Anna Karine Jean.

Les autres expositions présentées au showroom ont également permis de mieux faire connaître l'histoire centralienne avec une exposition rassemblant des photos et des archives de l'École et de valoriser les talents des centraliens. Deux expositions ont été proposées : l'une rassemblant des œuvres créées par des enseignants-chercheurs, des élèves et des membres

du personnel des deux campus et la seconde consacrée aux créations de Kim Coz, artiste graveuse et collègue de la direction des Relation Internationales. Cette exposition a été accompagnée par un atelier de linogravure qui a rassemblé personnel et élèves.

En mars, la bibliothèque a organisé une campagne de sensibilisation sur les Fake news : expositions, conférences, projections et escape game pédagogique sur la Fake Science ont permis de sensibiliser le public centralien à l'évaluation de l'information.

Pour la « semaine des Arts » du campus d'Écully, une programmation spécifique autour de la Biennale d'art contemporain a proposé trois visites dont une proposant une médiation adultes / enfants pour offrir une sortie culturelle en famille. Le responsable de la médiation de la Biennale a animé une conférence en tissant des liens entre la « Fragilité », thématique de la Biennale 2022 et les défis posés par la Transition aux organisateurs d'événements culturels.

D'autres événements organisés par des clubs étudiants, des enseignants, des groupes de travail, la bibliothèque ont rythmé l'année : Semaine du Japon, exposition du club Centrale Cosmos, de fresques du climat, Nuit de la Lecture et la journée du 8 mars qui a donné lieu à des événements sur les deux campus. Le passé industriel de Saint-Etienne a été valorisé avec une exposition sur les projecteurs Heurtier, dans le cadre du Centenaire de la Cinémathèque de la ville. Des chercheurs de l'ENISE ont également exposé à la Biennale du Design de Saint-Etienne et participé à la Nuit des chercheurs.

7.6 L'activité sportive

L'année 2022 a été sur le plan sportif riche et intense. Les attentes étaient grandes après deux années au ralenti à cause de la pandémie.

La dynamique sportive a pu repartir de plus belle avec une reprise de l'ensemble des activités proposées matérialisée également par un nombre de licenciés supérieur aux années pré-COVID.

Au niveau associatif et événementiel, 2022 a vu le retour de manifestations emblématiques de notre école :

- le Challenge qui a réuni plus de 2500 étudiants venus de toute la France mais également de l'étranger ;
- le RAID parti explorer les monts du Pilat ;
- les InterCentrales disputées cette année en terres lilloises ;
- d'autres événements comme les activités de ski et de montagne ou encore le Marathon.

D'un point de vue des résultats sportifs, ces derniers ont tout simplement été au-delà de nos espérances avec 4 titres de champion de France universitaire obtenus en volley 4 contre 4 mixte, en aviron et en lutte et pas moins de six disciplines représentées en finale de championnats de France (volley féminin, rugby à 7, natation, escrime, cross-country et 10 km sur route).

Pour finir, cette année se distingue des autres par la mise en place de nouveaux créneaux ouverts spécifiquement aux élèves hors cursus obligatoire (3A, Masters, Doctorants) mais également au personnel de l'école avec la possibilité pour ces derniers de pratiquer une activité de plein air ou de cardio-training.



7.7 Les associations du personnel



Campus de Saint-Etienne

L'association du personnel de l'ENISE est active depuis 2013.

Elle compte 98 adhérents en 2022, soit 65% du personnel du site de Saint Etienne, un nombre constant par rapport aux années précédentes.

Depuis 9 ans, l'association propose des activités à caractère social, culturel, sportif ou de loisir avec, pour objectif, de réunir – personnel adhérent ou non - à l'intérieur ou à l'extérieur de l'école (repas, sorties, etc).

Elle offre également des services récurrents comme la billetterie, les commandes groupées, les chèques cultures et les bons Cadeau Naissance et départ en retraite.

2022 voit le retour à la normale après quelques années de crise sanitaire.



Campus d'Écully

Depuis près de 40 années, l'APECLY apporte son soutien aux personnels de l'École Centrale de Lyon. Forte de 106 adhérents pour l'année scolaire 2021/2022, elle tisse un lien entre les personnels et leur apporte services et distractions.

Après le Covid, les activités de l'APECLY ont repris progressivement. Afin de garder un lien avec l'ensemble des adhérents et du personnel, l'association a multiplié les événements en extérieur, cafés gourmands, distribution de glaces à l'approche de l'été pour respecter les règles de distanciation.

Sorties/manifestations 2021/2022

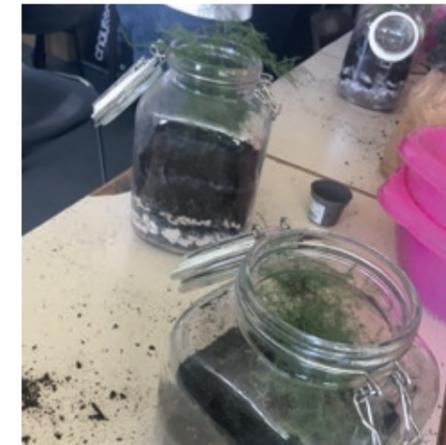
- Arbre de Noël 2021 : pas de spectacle cette année mais distribution de carte cadeaux. Le tirage au sort de la tombola a été organisé en visio ;
- Pâques : concours de dessin, chasse aux œufs et goûter ;
- Sortie à Walibi le samedi 18 juin ;
- Kermesse le samedi 2 juillet : promenades en poney, jeux gonflables, taureau mécanique, et au menu cochon et agneau à la broche.

L'association a ainsi pu organiser des activités en extérieur telles que la visite de l'unité d'habitation de Le Corbusier, la visite d'une centrale hydroélectrique construite par un enseignant de l'ENISE et un atelier terrarium.

Elle a souhaité renouveler son aide aux étudiants en situation de précarité en fournissant des denrées alimentaires.

Enfin, pour clôturer l'année, 3 manifestations traditionnelles ont eu lieu : l'arbre de Noël des enfants qui a rassemblé une quarantaine de petits et grands autour d'un spectacle et d'un goûter, la distribution du colis de Noël avec des produits locaux, et enfin le repas de Noël qui a rassemblé une soixantaine de personnes.

Le conseil d'administration et le bureau, composé d'une dizaine de personnes, sont à votre écoute tout au long de l'année.



Félicitations à la gagnante du bon pour un repas à l'Institut Paul BOCUSE d'une valeur de 400€.

Nouveautés 2022-2023 :

Dans le cadre de la QVT (qualité de vie au travail), l'École a accordé un budget supplémentaire aux professeurs de sports pour dispenser des activités encadrées :

- Marche dans les bois de Serres le jeudi de 12h à 13h30 - Encadrement Simon CHALTON
- Cardio-training encadré, badminton, tennis de table et volley semi-encadrés le vendredi de 12h à 13h30 - Encadrement Johann GILBERT GUERIN

Petit plus : Depuis mars 2022, l'APECLY a un compte Lydia pour faciliter les transactions et répondre à la demande des adhérents.

Sans oublier les actions permanentes :

- Prêt de matériel (DVD, cafetières,...)
- Prêt de tables (nouveau)
- Atelier des chefs
- Adhésion à la plateforme Magic Loisirs prolongée gratuitement jusqu'en novembre 2024



École Centrale de Lyon
36, avenue Guy de Collongue
69130 Écully

+33 (0)4 72 18 60 00

www.ec-lyon.fr

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



@CentraleLyon

