



# Rapport social unique 2023







# Édito

2023 est la première année de mise en œuvre de la stratégie de Centrale Lyon : devenir un centre de ressources et d'expertise sur les grandes transitions au service des acteurs socio-économiques.

De nombreux chantiers ont été lancés, d'autres se sont concrétisés. Sans être exhaustif : accueil de la première promotion du bachelor conjoint avec l'emlyon et du master Méta 4.0, lancement sur Parcoursup du bachelor mutations industrielles et technologiques « Génie civil et environnement » pour la rentrée 2024, lancement du projet E@sely skills sur la formation continue et les projets européens, signature du partenariat entre la Région Auvergne-Rhône-Alpes et le Collège d'ingénierie sur la région des ingénieurs et techniciens, élargissement du Collège des Hautes Etudes Lyon Sciences à l'emlyon et Lyon 3 (pour ses composantes droit et IAE), finalisation des travaux du plan de relance, inauguration du Skylab certifié « bâtiment durable » et de TMM2, adoption du schéma de la vie et du bien-être étudiant et du schéma directeur numérique, lancement du chantier de dématérialisation...

Et c'est sans compter sur toute l'activité récurrente de l'Établissement autour de la formation, de la recherche et innovation, des partenariats socio-économiques, de la diffusion des connaissances... et de tous les services supports qui permettent à notre Établissement de réaliser l'ensemble de ses missions.

Avec une reconnaissance du travail accompli au niveau national et international : 2<sup>ème</sup> école d'ingénieur la plus engagée dans la transition écologique et sociale (Echostart-Change Now), parmi les 19 établissements français du TOP 250 University for Employability Ranking, 7<sup>ème</sup> école d'ingénieur dans le classement du Figaro...

Encore merci à l'ensemble des équipes pour le travail accompli. Sans un engagement fort de chacune et chacun autour de notre stratégie, toutes ces belles réalisations n'auraient pas vu le jour. Nous pouvons tous en être fiers !

Je souhaite que la dynamique se poursuive en 2024. Nous avons encore beaucoup de défis à relever pour fédérer en interne autour d'un engagement responsable et solidaire et accompagner nos parties prenantes dans leur transition sociale et écologique.



**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..... 32
  - 3.1.2 Agents contractuels..... 32
- 3.2 Régime indemnitaire..... 33
  - 3.2.1 Primes ..... 33
    - 3.2.1.1 Personnels BIATSS..... 33
    - 3.2.1.2 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants ..... 36
  - 3.2.2 Nouvelle bonification indiciaire..... 37
  - 3.2.3 Autres mesures ..... 37

## 4 Formation ..... 38

- 4.1 Plan de formation..... 39
- 4.2 Typologie des personnels formés..... 41

## 5 Mouvements de personnels ..... 42

- 5.1 Mobilité..... 43
  - 5.1.1 Mobilité entrante ..... 43
  - 5.1.2 Mobilité sortante ..... 44
- 5.2 Recrutement..... 45
  - 5.2.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants ..... 45
  - 5.2.2 Personnels BIATSS ..... 45
- 5.3 Promotions ..... 46
  - 5.3.1 Personnels BIATSS ..... 46
  - 5.3.2 Personnels enseignants-chercheurs..... 48

## 6 Conditions de travail, d'hygiène et sécurité ..... 49

- 6.1 Hygiène et sécurité..... 50
- 6.2 Médecine du travail ..... 51
- 6.3 Situations de handicap et accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite (PMR)..... 52
- 6.4 Accidents de travail et maladies professionnelles..... 53
- 6.5 Absentéisme..... 54
- 6.6 Démarche qualité de vie au travail ..... 56

## 7 Vie du campus, action culturelle et sociale ..... 57

- 7.1 Stratégie de l'établissement ..... 58
- 7.2 Action sociale..... 59
- 7.3 Participation aux frais de transport en commun ..... 60
- 7.4 Relations sociales ..... 61
  - 7.4.1 Instances de l'établissement ..... 61
  - 7.4.2 Décharges syndicales ..... 61
- 7.5 Politique culturelle..... 62
- 7.6 Activité sportive ..... 62
- 7.7 Associations du personnel ..... 63

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

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







# Présentation

## CHIFFRES CLÉS EN 2023

### 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
- 208 enseignants chercheurs, enseignants et chercheurs
- 63 doctorants et 23 contrats de recherches
- Près de 900 publications (articles et conférences)
- 40 contrats de recherche signés avec les entreprises

### INSTITUTION

- 530 personnels toutes catégories confondues
- 66 M€ de budget
- 2 campus (Ecully et Saint-Etienne) et 1 antenne (Campus région du Numérique)

### VIE DE CAMPUS

- + de 100 clubs et associations étudiantes
- 2536 m<sup>2</sup> 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 3<sup>ème</sup> année consécutive au THE Impact Ranking, palmarès mondial qui évalue les établissements au regard des 17 objectifs DD définis par les Nations Unies. Distinction particulière pour le recours aux énergies propres et d'un coût abordable.

Centrale Lyon conserve sa 2<sup>ème</sup> position dans la troisième édition du palmarès des écoles d'ingénieur.es les plus engagées pour la transition écologique et sociale. L'établissement réaffirme ainsi son engagement en matière de développement durable.

Une place de choix dans les palmarès internationaux comme le classement dit de Shanghai : top 51 en « mathématiques » et le QS WUR : top 149 en « mécanique ».

## FAITS MARQUANTS EN 2023

### Janvier

Centrale Lyon s'engage dans les Cordées de la Réussite pour stimuler l'ambition scolaire des jeunes de tous horizons.

### Février

Catherine Larose et Ashley Shade, membres du laboratoire Ampère sont lauréates des bourses « Consolidator » attribuées par le Conseil Européen de la Recherche (ERC).

### Mars

8<sup>ème</sup> édition de la semaine Centr'L dans le cadre de la journée internationale du droit des femmes

### Juillet

Inauguration des bâtiments SkyLab et TMM 2 aux côtés des financeurs.

### Juillet

Fête du personnel de l'établissement organisée pour la première fois sur le campus de Saint-Etienne.

### Septembre

Accueil de la première promotion du Bachelor in Data Science for responsible business.

### Octobre

Organisation de la deuxième édition de la Fête de la Science sur le campus d'Ecully avec plus de 900 visiteurs.

### Novembre

Centrale Innovation, filiale de valorisation de la recherche fête ses 30 ans.



# Glossaire

<b>AAE</b> . . . . .	Attaché d'administration	<b>MPEN</b> . . . . .	Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale
<b>ADJENES</b> . . . . .	Adjoint administratif de l'éducation supérieur	<b>NBI</b> . . . . .	Nouvelle bonification indiciaire
<b>AENES</b> . . . . .	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	<b>PAS</b> . . . . .	Prélèvement à la source
<b>ANR</b> . . . . .	Agence Nationale de la Recherche	<b>PEDR</b> . . . . .	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
<b>APA</b> . . . . .	Attaché principal d'administration	<b>PES</b> . . . . .	Prime d'Excellence Scientifique
<b>ANACT</b> . . . . .	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail	<b>PLP</b> . . . . .	Professeur de lycée professionnel
<b>ASI</b> . . . . .	Assistant ingénieur	<b>PMR</b> . . . . .	Personnes à mobilité réduite
<b>ATER</b> . . . . .	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	<b>PPCR</b> . . . . .	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
<b>ATRF</b> . . . . .	Adjoint technique de recherche et de formation	<b>PR</b> . . . . .	Professeur des universités
<b>BIBAS</b> . . . . .	Bibliothécaire assistant spécialisé	<b>PRAG</b> . . . . .	Professeur agrégé
<b>BIATSS</b> . . . . .	Personnels de bibliothèques, ingénieurs administratifs techniques, sociaux et de santé	<b>PRCE</b> . . . . .	Professeur certifié
<b>BIB</b> . . . . .	Bibliothécaire	<b>PREN</b> . . . . .	Professeur de l'ENSAM
<b>CA</b> . . . . .	Conseil d'administration	<b>PRES</b> . . . . .	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
<b>CAR</b> . . . . .	Conseil d'administration restreint	<b>QVT</b> . . . . .	Qualité de Vie au Travail
<b>CDD</b> . . . . .	Contrat à durée déterminée	<b>RCE</b> . . . . .	Responsabilités et compétences élargies
<b>CDI</b> . . . . .	Contrat à durée indéterminée	<b>RIFSEEP</b> . . . . .	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>CE</b> . . . . .	Conseil des études	<b>RIPEC</b> . . . . .	Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
<b>CET</b> . . . . .	Compte Épargne Temps	<b>SAENES</b> . . . . .	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>CFP</b> . . . . .	Congé de formation professionnelle	<b>SHS</b> . . . . .	Sciences Humaines et Sociales
<b>CHSCT</b> . . . . .	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	<b>SIA</b> . . . . .	Suivi individuel adapté
<b>C-INNOV</b> . . . . .	Centrale Innovation (filiale ECL)	<b>SIR</b> . . . . .	Surveillance individuelle renforcée
<b>CIA</b> . . . . .	Complément Indemnitaire Annuel	<b>SIS</b> . . . . .	Surveillance individuelle simple
<b>CLD</b> . . . . .	Congé de longue durée	<b>SMR</b> . . . . .	Surveillance médicale renforcée
<b>CLM</b> . . . . .	Congé de longue maladie	<b>TECH</b> . . . . .	Technicien
<b>CNRS</b> . . . . .	Centre National de la Recherche Scientifique	<b>VPI</b> . . . . .	Valeur du point d'indice
<b>CNU</b> . . . . .	Conseil National des Universités	<b>UMI</b> . . . . .	Unité Mixte Internationale
<b>COMUE</b> . . . . .	Communauté d'Universités et d'Établissements		
<b>CROUS</b> . . . . .	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Sociales		
<b>CPE</b> . . . . .	Commission paritaire d'établissement		
<b>CPF</b> . . . . .	Compte personnel de formation		
<b>CPP</b> . . . . .	Congé pour Projet Pédagogique		
<b>CRCT</b> . . . . .	Congé pour recherche et conversion thématique		
<b>CS</b> . . . . .	Conseil scientifique		
<b>CSA</b> . . . . .	Comité Social d'Administration		
<b>CTI</b> . . . . .	Commission des titres d'ingénieurs		
<b>DIRE</b> . . . . .	Emploi de direction		
<b>ENSAM</b> . . . . .	École Nationale Supérieure des Arts et Métiers		
<b>ETPT</b> . . . . .	Équivalent temps plein travaillé		
<b>F3SCT</b> . . . . .	Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail		
<b>F4SCT</b> . . . . .	Formation spécialisée de site en santé sécurité et conditions de travail		
<b>GBCP</b> . . . . .	Gestion budgétaire comptable publique		
<b>GIPA</b> . . . . .	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat		
<b>HAS</b> . . . . .	Haute Autorité de Santé		
<b>HDR</b> . . . . .	Habilitation à Diriger les Recherches		
<b>HCERES</b> . . . . .	Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur		
<b>IFSE</b> . . . . .	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise		
<b>IGE</b> . . . . .	Ingénieur d'études		
<b>IGR</b> . . . . .	Ingénieur de recherche		
<b>INF</b> . . . . .	Infirmière		
<b>ITRF</b> . . . . .	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		
<b>LABEX</b> . . . . .	Laboratoire d'Excellence		
<b>LIA</b> . . . . .	Laboratoire international associé		
<b>LRU</b> . . . . .	Loi relative aux libertés et aux responsabilités des universités		
<b>LPPR</b> . . . . .	Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche		
<b>MCF</b> . . . . .	Maître de conférences		
<b>MESR</b> . . . . .	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche		

# 1

## Emplois de l'établissement



**44 370 810€**  
masse salariale votée



**581** ETPT votés



**66,7%** des postes d'encadrement supérieur occupés par des femmes



**55,40%** part des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs



**28,03%** des emplois sur ressources propres

**44,4%** part des BIATSS

# Plafonds d'emplois et masse salariale

	ETAT	Taux de consommation Etat	RP	Taux de consommation RP	Autres dépenses RP	Total annuel	Taux de consommation Etablissement
2022	Nombre d'ETPT votés	428	153	101,12%	-	581	97,45%
	Nombre d'ETPT consommés	411,5	154,7		-	566,2	
	Budget voté	-	-		-	44 370 810 €	96,14%
	Montant masse salariale	34 609 913 €	8 038 089 €	86,25%	8 011 €	42 656 014 €	
2023	Nombre d'ETPT votés	415	152	94,00%	-	567	98,08%
	Nombre d'ETPT consommés	413,2	142,9		-	556,1	
	Budget voté	-	-		-	40 794 810 €	98,17%
	Montant masse salariale	33 097 003 €	6 941 706 €	92,70%	9 609 €	40 048 318 €	

Le nombre d'ETPT, votés et consommés en 2023, est en hausse ce qui traduit une reprise des recrutements. Le taux d'exécution est toutefois en légère baisse (-0.6 points).

La masse salariale est également en hausse de 5% du fait des mesures nationales prises en faveur du pouvoir d'achat (hausse du point d'indice, mesures Guerini) mais son taux d'exécution baisse de 2 points (96.13%). Cette variation est essentiellement due aux dépenses sur ressources propres fléchées recherche (74% de réalisation).

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 2023, il représente 0.92% de la masse salariale soit une forte baisse par rapport à 2022.

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(2023)		TOTAL GÉNÉRAL(2022)	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Total	%	Total	%
<b>Direction</b>	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	0,2%	1	0%
Contractuel	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	100,0%	1	100%
<b>Enseignants-chercheurs/enseignants</b>	52	156	208	-	-	-	-	-	-	208	39,2%	203	38%
Titulaire	9	14	23	-	-	-	-	-	-	23	11%	181	89%
Contractuel	43	142	185	-	-	-	-	-	-	185	89%	22	11%
<b>BIATSS</b>	55	69	124	30	17	48	39	25	63	235	44,3%	230	44%
Titulaire	33	20	53	7	3	10	6	3	9	72	30,6%	169	74%
Contractuel	22	49	71	24	14	38	33	21	54	163	69,4%	61	26%
<b>Recherche</b>	20	66	86	-	-	-	-	-	-	86	16,2%	94	18%
Contractuel	20	66	86	-	-	-	-	-	-	86	100,0%	94	100%
<b>Total général (2023)</b>	127	292	419	30	17	48	39	25	63	530			
<b>% (2023)</b>	30%	70%	79%	63%	37%	9%	61%	39%	12%				
<b>Total général (2022)</b>	121	292	413	28	18	46	41	28	69			528	
<b>% (2022)</b>	29%	71%	78%	61%	39%	9%	60%	40%	13%				

On distingue les personnes physiques des ETPT; ces derniers tiennent compte des quotités de travail et des périodes d'emplois. En 2023, 71,6% des effectifs sont rémunérés sur le budget alloué par le ministère. La part des effectifs contractuels rémunérés sur ce budget diminue de 7,5 points. La dotation état n'ayant pas compensé l'intégralité des mesures salariales obligatoires, des transferts de rémunérations de contractuels sur les ressources propres de l'établissement ont dû être réalisés. Le ratio contractuel/titulaire n'évolue pas depuis 2022 et reste nettement inférieur à celui des établissements de même typologie.

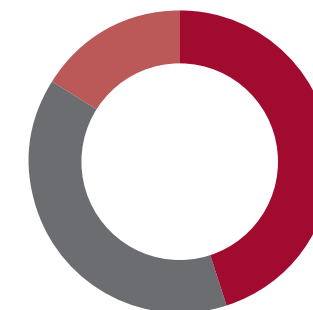
### Répartition des effectifs

- 34% Contractuel
- 66% Titulaire



### Répartition des contractuels par filière

- 45% BIATSS
- 0% Direction
- 39% Enseignants et Enseignants-chercheurs
- 16% Recherche

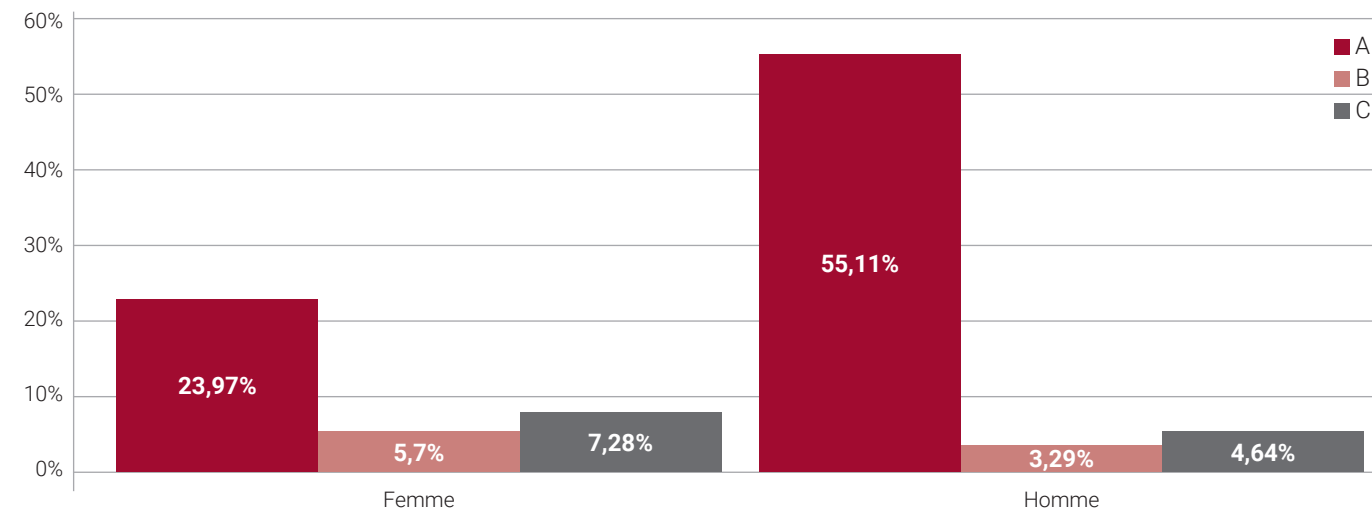


### Répartition genrée des effectifs

- 37% Femme
- 63% Homme



## Répartition des personnels par catégorie et sexe en ETPT

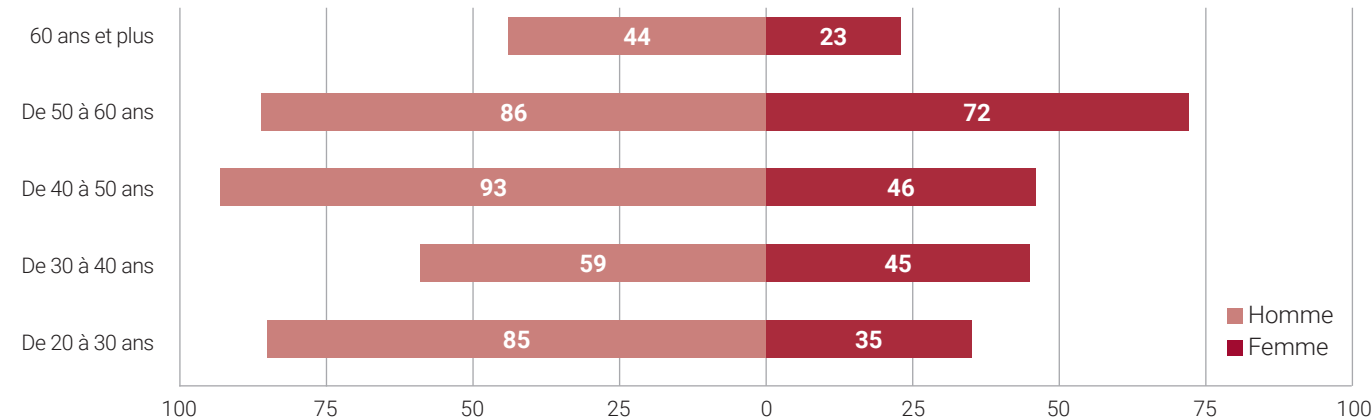


La proportion des femmes dans l'établissement augmente d'un point que ce soit en catégorie A ou B.

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



20% des effectifs de l'École Centrale sont âgés de moins de 30 ans contre 11% d'effectifs âgés de plus de 60 ans.

L'âge moyen des personnels augmente de 4 mois mais reste nettement inférieur aux chiffres de 2021.

Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Etablissement
		2023	Age moyen: 45,3 ans	43,6 ans
2023	Age médian: 46,4 ans	44,2 ans	44,8 ans	
2022	Age moyen: 45 ans	43 ans	43,8 ans	
2022	Age médian: 45,6 ans	43,5 ans	44,1 ans	

# 1.2 Personnels, Enseignants et Enseignants-Chercheurs

## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants en ETPT

	CONTRACTUEL			TITULAIRE			TOTAL GÉNÉRAL (2023)		TOTAL GÉNÉRAL (2022)	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Total	%	Total	%
<b>Enseignants chercheurs</b>	<b>4,5</b>	<b>9,2</b>	<b>13,7</b>	<b>26,7</b>	<b>107,8</b>	<b>134,5</b>	<b>148,2</b>	<b>71,3%</b>	<b>144,3</b>	<b>71,1%</b>
ATER	2,0	1,8	3,8	-	-	-	3,8	2,6%	6,0	4,2%
MCF	1,5	1,3	2,8	20,7	69,5	90,2	93,0	62,8%	90,6	62,8%
MCF associé	1,0	1,0	2,0	-	-	-	2,0	1,3%	-	-
Professeur	-	4,0	4,0	6,0	38,3	44,3	48,3	32,6%	47,7	33,1%
Professeur associé	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	0,7%	-	-
<b>Enseignants 2nd degré</b>	<b>4,2</b>	<b>5,0</b>	<b>9,2</b>	<b>16,3</b>	<b>34,2</b>	<b>50,5</b>	<b>59,7</b>	<b>28,7%</b>	<b>58,6</b>	<b>28,9%</b>
<b>Total général (2023)</b>	<b>8,7</b>	<b>14,2</b>	<b>22,8</b>	<b>43,0</b>	<b>142,0</b>	<b>185,0</b>	<b>207,8</b>			
<b>% (2023)</b>	<b>38,0%</b>	<b>62,0%</b>	<b>11,0%</b>	<b>23,2%</b>	<b>76,8%</b>	<b>89,0%</b>				
<b>Total général (2022)</b>	<b>7,6</b>	<b>14,3</b>	<b>21,8</b>	<b>42,8</b>	<b>138,2</b>	<b>181,0</b>			<b>202,9</b>	
<b>% (2022)</b>	<b>38,0%</b>	<b>62,0%</b>	<b>11,0%</b>	<b>23,2%</b>	<b>76,8%</b>	<b>89,0%</b>				

Répartition genrée des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

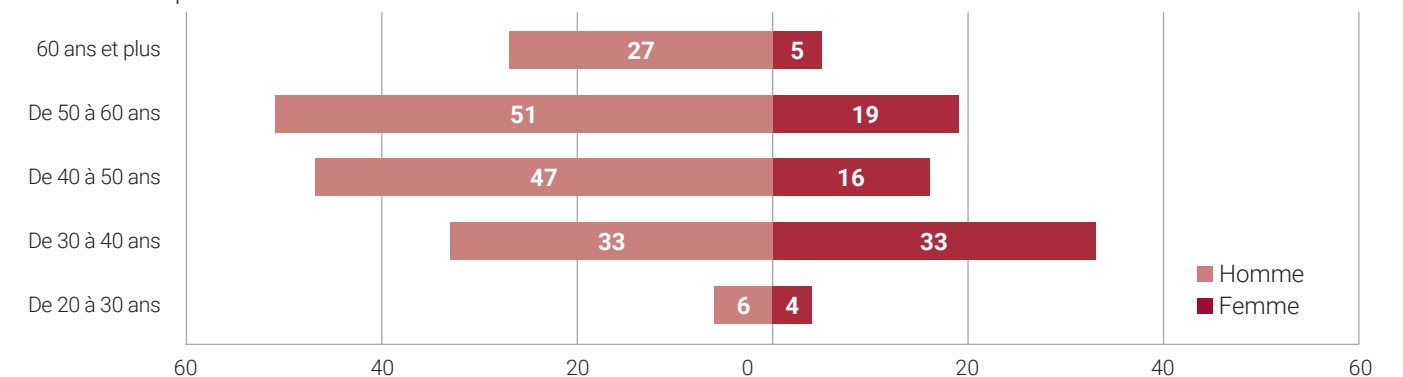
25,79% Femme  
74,21% Homme



La répartition femme/homme suit la tendance générale et progresse d'un point. Elle demeure toutefois inférieure au niveau national.

## 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 augmente en 2023 mais reste toutefois inférieur à celui de 2021.

La part des effectifs âgés de moins de 30 ans est de 5% alors que celle des plus de 60 ans s'établit à 14%.

Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Etablissement
		2023	Age moyen: 46,9 ans	48,6 ans
2023	Age médian: 48,2 ans	48,6 ans	48,5 ans	
2022	Age moyen: 46,4 ans	48,1 ans	47,7 ans	
2022	Age médian: 47,4 ans	48,4 ans	48 ans	

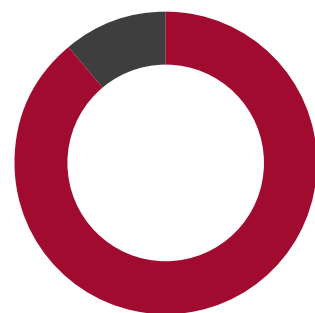


## Section CNU

CODE SECTION		PR	MCF	ENSEIGNANTS DU 2 <sup>ND</sup> DEGRE	ATER	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	Total
0005	Sciences économiques	-	1	-	1	-	-	2
0006	Sciences de gestion	-	1	-	-	4	1	6
0016	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	-	1	-	-	-	-	1
0017	Philosophie	-	-	-	-	1	-	1
0019	Sociologie, démographie	-	1	-	-	1	-	2
0022	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	-	-	1	-	-	-	1
0026	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	4	8	-	1	-	-	13
0027	Informatique	3	7	-	-	-	1	11
0028	Milieux denses et matériaux	2	5	-	1	-	-	8
0031	Chimie théorique, physique, analytique	1	4	-	-	-	-	5
0033	Chimie des matériaux	3	4	-	-	-	-	7
0060	Mécanique, génie mécanique, génie civil	24	42	2	3	4	1	76
0061	Génie informatique, automatique et traitement du signal	3	8	-	1	-	-	12
0062	Energétique, génie des procédés	1	2	-	-	-	-	3
0063	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	4	9	-	1	1	1	16
0202	Lettres modernes	-	-	-	-	-	1	1
0421	Allemand	-	-	3	-	-	-	3
0422	Anglais	-	-	6	-	-	1	7
0426	Espagnol	-	-	2	-	-	1	3
0430	Japonais	-	-	-	-	-	1	1
1100	Sciences économiques et sociales	-	-	1	-	-	-	1
1300	Mathématiques	-	-	6	-	-	1	7
1413	Informatique	-	-	-	-	-	1	1
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	-	-	6	-	-	-	6
1510	Sciences physiques et physique appliquée	-	-	3	-	-	-	3
1900	Education physique et sportive	-	-	3	-	1	-	4
8010	Economie Gestion	-	-	2	-	-	-	2
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>93</b>	<b>53</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>221</b>

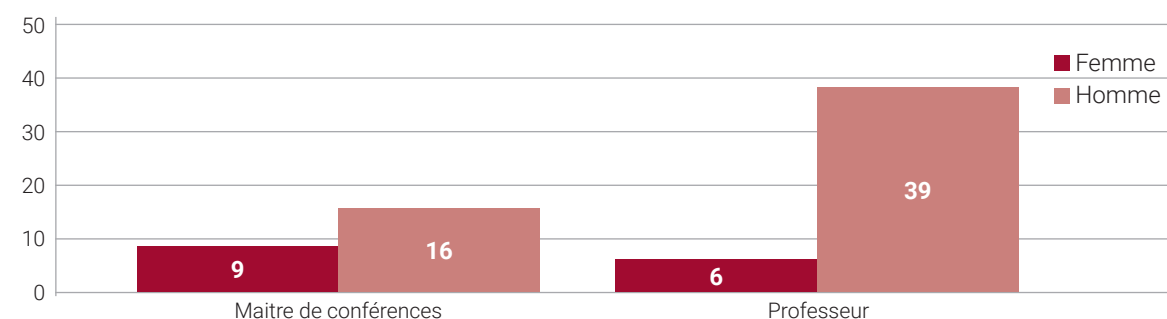
Attractivité internationale  
- Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

- 88% Française
- 12% 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.

### Répartition des HDR par corps et sexe



## 1.3 Personnels – BIATSS

### Personnels BIATSS par filière

en ETPT

	FEMME			HOMME			TOTAL GÉNÉRAL (2023)		TOTAL GÉNÉRAL (2022)	
	Contractuel	Titulaire	Total	Contractuel	Titulaire	Total	Total	%	Total	%
<b>Directeur-trice</b>	-	-	-	1,0	-	1,0	1,0	0,4%	1	0,4%
A	-	-	-	1,0	-	1,0	1,0	100%	1	100%
<b>Administrateur-trice</b>	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	0,4%	-	-
A	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	100%	-	-
<b>Directeur-trice générale des services</b>	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	0,4%	1	0,4%
A	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	100%	1	100%
<b>Agent comptable</b>	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	0,4%	1	0,4%
A	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	100%	1	100%
<b>AENES</b>	-	13,7	13,7	-	1,0	1,0	14,7	6,2%	18,1	7,8%
A	-	2,5	2,5	-	1,0	1,0	3,5	24%	4,9	27%
B	-	6,6	6,6	-	-	-	6,6	45%	5,8	32%
C	-	4,6	4,6	-	-	-	4,6	31%	7,4	41%
<b>Apprentis</b>	0,7	-	0,7	0,3	-	0,3	1,0	0,4%	-	-
A	0,7	-	0,7	0,3	-	0,3	1,0	100%	-	-
<b>Bibliothèque</b>	1,7	3,1	4,8	1,0	2,8	3,8	8,6	3,6%	5,8	2,5%
A	1,0	1,0	2,0	1,0	1,8	2,8	4,8	55%	2	34%
B	0,7	2,1	2,8	-	1,0	1,0	3,8	45%	3,8	66%
<b>ITRF</b>	42,9	57,7	100,5	24,2	79,6	103,8	204,3	86,7%	202,5	87,7%
A	31,6	14,2	45,7	17,8	45,3	63,1	108,8	53%	104,3	51%
B	5,8	15,0	20,8	3,1	13,0	16,1	36,9	18%	36,3	18%
C	5,5	28,5	34,0	3,3	21,3	24,6	58,6	29%	61,9	31%
<b>Santé</b>	-	2,0	2,0	1,0	-	1,0	3,0	1,3%	2	0,9%
A	-	2,0	2,0	1,0	-	1,0	3,0	100%	2	100%
<b>Total général (2023)</b>	<b>45</b>	<b>78</b>	<b>124</b>	<b>28</b>	<b>84</b>	<b>112</b>	<b>236</b>			
<b>% (2023)</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>52,5%</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>47,5%</b>				
<b>Total général (2022)</b>	<b>34</b>	<b>82,2</b>	<b>116,2</b>	<b>27,6</b>	<b>87,2</b>	<b>114,8</b>			<b>231</b>	
<b>% (2022)</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>50,3%</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>49,7%</b>				

L'École Centrale de Lyon emploie une large majorité de personnels ITRF. En 2023, on peut noter une progression de la filière bibliothèque.

### Personnels BIATSS par statuts

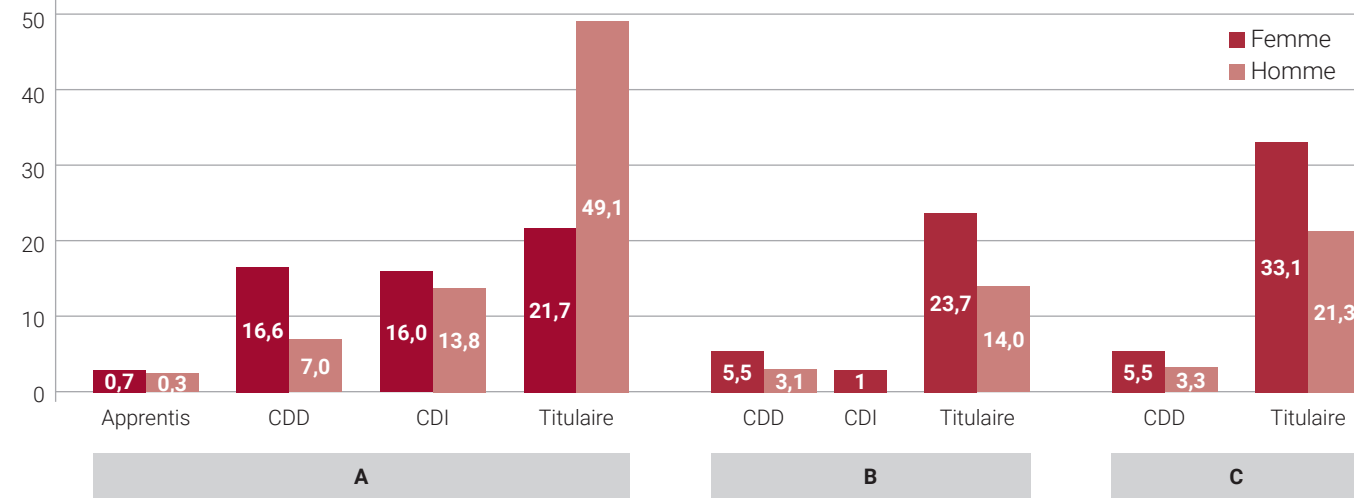
en ETPT

	2022				2023			
	Femme	Homme	Total	Total en %	Femme	Homme	Total	Total en %
<b>A</b>	47,1	68,6	115,8	50,1%	54,9	70,2	125,1	53,1%
Apprentis	-	-	-	-	0,7	0,3	1,0	0,8%
CDD	13,6	9,6	23,2	20,0%	16,6	7,0	23,6	18,8%
CDI	11,3	10,1	21,4	18,5%	16,0	13,8	29,8	23,8%
Titulaire	22,3	48,9	71,2	61,5%	21,7	49,1	70,7	56,5%
<b>B</b>	27,8	18,2	45,9	19,9%	30,2	17,1	47,3	20,1%
CDD	0,3	2,8	3,2	6,9%	5,5	3,1	8,6	18,2%
CDI	1,9	-	1,9	4,1%	1,0	-	1,0	2,1%
CDD CAE	0,3	-	0,3	0,7%	-	-	-	-
Titulaire	25,2	15,3	40,5	88,2%	23,7	14,0	37,7	79,7%
<b>C</b>	41,3	28,0	69,3	30%	38,6	24,6	63,2	27%
Apprentis	0,3	-	0,3	0,5%	-	-	-	-
CDD	5,3	4,0	9,3	13,4%	5,5	3,3	8,8	13,9%
CDD CAE	1,0	1,0	2,0	2,9%	-	-	-	-
Titulaire	34,7	23,0	57,7	83,2%	33,1	21,3	54,4	86,1%
<b>Total général</b>	<b>116,2</b>	<b>114,8</b>	<b>231,0</b>		<b>123,7</b>	<b>111,9</b>	<b>235,5</b>	



## Répartition des effectifs par type de contrats et catégories

en ETPT



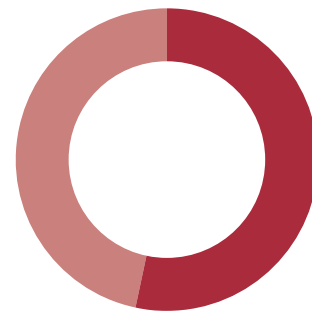
La répartition des effectifs BIATSS par catégorie statutaire progresse fortement en faveur des personnels de catégorie A (+3 points).

Les personnels de catégorie B sont également plus nombreux ce qui rapproche l'établissement des typologies établissements et national.

La part des personnels de catégorie C rejoint celle des établissements de même typologie.

Répartition générée des personnels BIATSS

53,57% Femme  
46,43% Homme

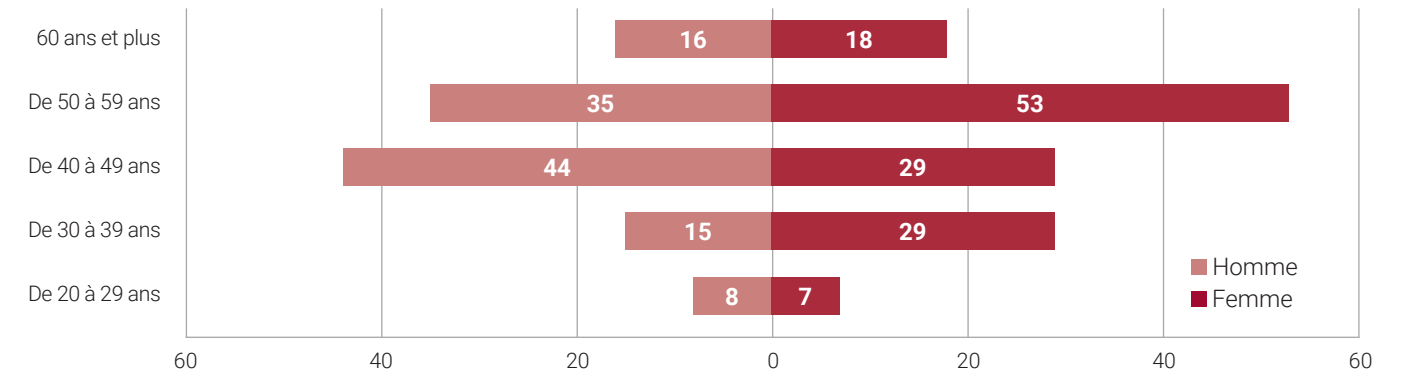


La part des femmes dans la population BIATSS augmente de 3 points en 2023.



## Typologie des personnels

en ETPT



En 2023, l'âge moyen progresse légèrement alors que l'âge médian continue à baisser ce qui traduit l'arrivée d'une nouvelle génération dans l'établissement. 6% des effectifs BIATSS sont âgés de moins de 30 ans.

Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Etablissement
2023	Age moyen	48,1 ans	47,8 ans	47,9 ans
	Age médian	50,3 ans	45,5 ans	47,2 ans
2022	Age moyen	48 ans	47,1 ans	47,6 ans
	Age médian	50,4 ans	45,7 ans	48,8 ans

## Répartition des effectifs titulaires par BAP

en nombre de personnes

BAP	A	B	C	E	F	G	J	TOTAL GÉNÉRAL
<b>A</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>55</b>	<b>125</b>
AAE	-	-	-	-	-	-	3	3
ADMENESR	-	-	-	-	-	-	1	1
AG EPCSP	-	-	-	-	-	-	1	1
ASI	-	-	10	3	-	1	4	18
BIB	-	-	-	-	2	-	-	2
CONSERVATEUR	-	-	-	-	1	-	-	1
DGS EPSCP	-	-	-	-	-	-	1	1
IGE	1	1	13	9	7	6	38	73
IGR	1	-	8	3	1	1	6	19
INF ENES	-	-	-	-	-	2	-	2
SANS CORPS	-	-	-	-	1	-	0	1
SANS CORRE	-	-	-	-	-	1	1	2
<b>B</b>	-	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>47</b>
BAS	-	-	-	-	4	-	-	4
SAENES 10	-	-	-	-	-	-	7	7
TECH	-	1	6	3	2	4	21	37
<b>C</b>	-	-	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>63</b>
ADJENES	-	-	-	-	-	-	5	5
ATRF	-	-	1	1	2	30	25	59
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>44</b>	<b>112</b>	<b>236</b>

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

- Adjoint en gestion administrative (21 notamment en agence comptable et scolarité...)
- Technicien en gestion administrative (16 notamment en scolarité)
- Opérateur logistique (12 à la direction du patrimoine)
- Ingénieur en techniques expérimentales (8 en laboratoires et PTERV)
- Opérateur de maintenance (6 à la direction du patrimoine)



# 1.4 Personnels de recherche

## Personnels recherche

en ETPT

	ETAT			RP			TOTAL GÉNÉRAL (2023)		TOTAL GÉNÉRAL (2022)	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Total	%	Total	%
Doctorant	7	17	23	5	35	40	63	73,8%	66,25	70,3%
Contrats de recherche	-	-	-	9	14	22	23	26,2%	28,05	29,7%
<b>Total général (2023)</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>49</b>	<b>63</b>	<b>86</b>			
<b>% (2023)</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>27%</b>	<b>16%</b>	<b>57%</b>	<b>73%</b>				
<b>Total général (2022)</b>	<b>8,7</b>	<b>20,8</b>	<b>29,4</b>	<b>14,9</b>	<b>50</b>	<b>64,9</b>			<b>94,3</b>	
<b>% (2022)</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>31%</b>	<b>23%</b>	<b>77%</b>	<b>69%</b>				

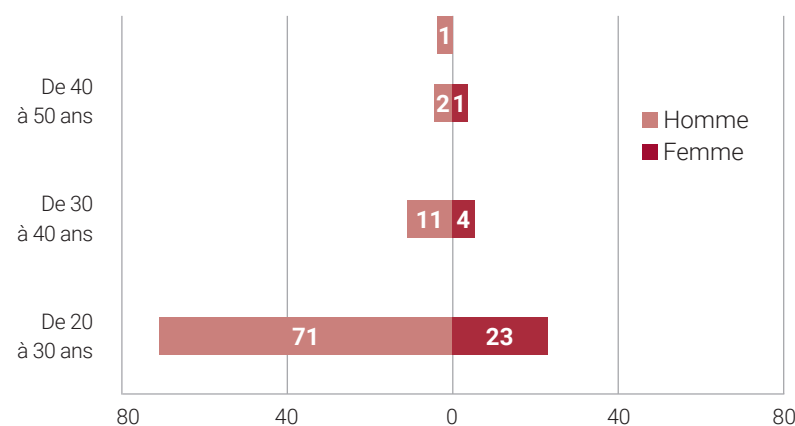
L'École Centrale de Lyon emploie des personnels de recherche quasi exclusivement en contrats à durée déterminée. Il s'agit de :

- 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

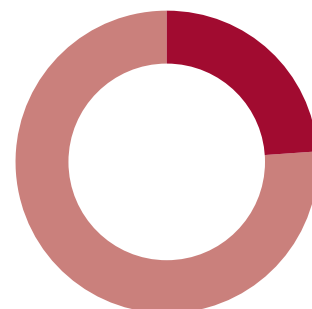
en ETPT



		Femmes	Hommes	Etablissement
		<b>2023</b>	Age moyen	28 ans
	Age médian	27,5 ans	26,8 ans	<b>26,9 ans</b>
<b>2022</b>	Age moyen	29 ans	27,8 ans	<b>28 ans</b>
	Age médian	27,7 ans	26,9 ans	<b>27 ans</b>

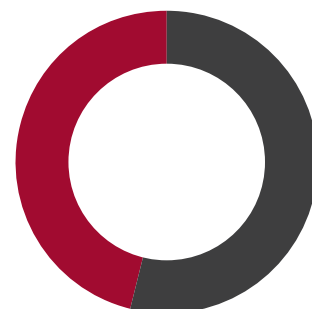
### Répartition genrée - Personnels de recherche

- 24% Femme
- 76% Homme



### Attractivité internationale - Personnels de recherche

- 54% Française
- 46% 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 :

- 103 agents du Centre National de la Recherche Scientifique (directeurs de recherche, chargés de recherche, ingénieurs techniciens et administratifs, doctorants, post-doctorants ou chercheurs, émérites).
- 71 personnels de C-innov (soit 43,32 ETPT car certains personnels sont employés pour de courtes durées ou à temps partiel).

- 1 salarié de l'ACL (Association des Centraliens de Lyon).
- 3 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



**52 138** HETD  
Potentiel théorique d'enseignement



**65%**  
des personnels à temps partiel sont des femmes



**32%** d'agents en télétravail



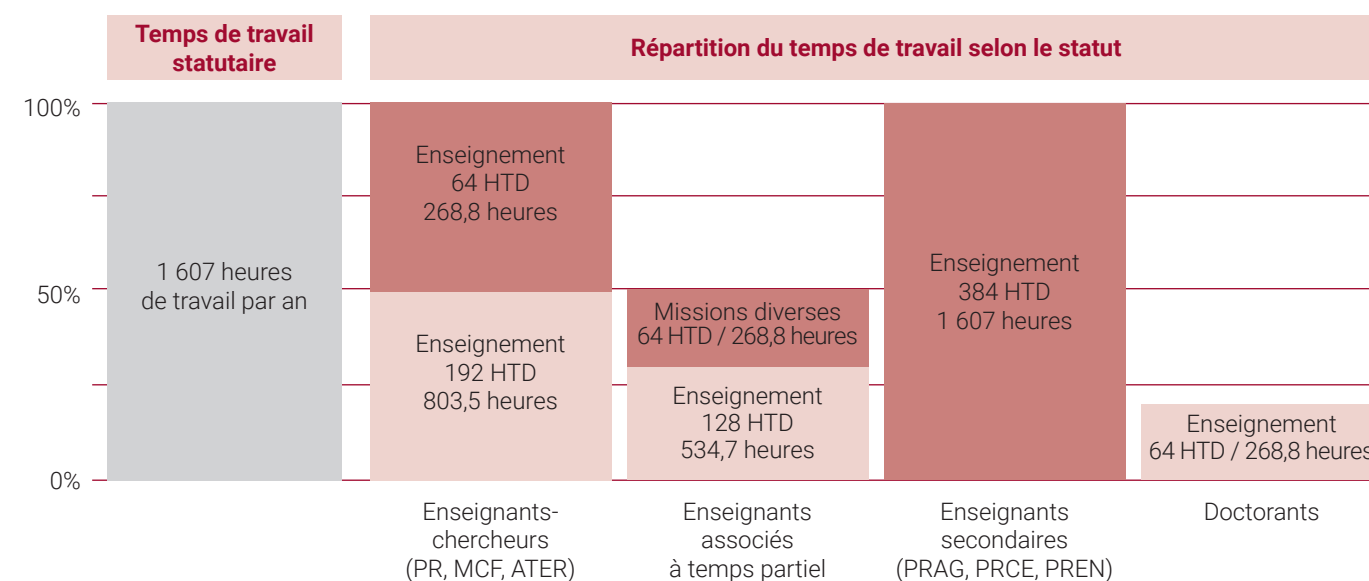
**78** CET

### 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 se consacrent à plein temps à l'enseignement.
- > 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 de face à face pédagogique

en HTD

Corps	2021-2022		2022-2023		% D'ÉVOLUTION
	Effectifs	Potentiel	Effectifs	Potentiel	
<b>Titulaires</b>	<b>189</b>	<b>44 186</b>	<b>188</b>	<b>44 414</b>	<b>0,52%</b>
Enseignants du supérieur	138	25 830	50	18 988	-
Enseignants du second degré	51	18 355	138	25 426	-
<b>Contractuels</b>	<b>26</b>	<b>5 944</b>	<b>39</b>	<b>7 724</b>	<b>29,95%</b>
ATER	7	912	14	1 720	-
Enseignants associés	3	1 088	1	128	-
Doctorants	1	59	2	90	-
Autres contractuels	15	3 885	22	5 786	-
<b>Conventions d'enseignement</b>	-	-	-	-	-
<b>POTENTIEL THÉORIQUE</b>	<b>215</b>	<b>50 130</b>	<b>227</b>	<b>52 138</b>	<b>4,01%</b>
Dispositifs de droits communs (congés légaux)	-	-892	-	-1224	-
Délégations de service, conventions, détachements, mises à disposition	-	-652	-	-762	-
Allègement charge jeune MCF	-	-64	-	-64	-
Modulations diverses	-	-515	-	-467	-
<b>MODULATIONS DE SERVICE</b>	-	<b>-2 123</b>	-	<b>-2 517</b>	-
<b>POTENTIEL RÉEL</b>	-	<b>48 007</b>	-	<b>49 621</b>	<b>3,36%</b>

Le conseil d'administration restreint approuve tous les ans un référentiel déterminant des équivalences horaires d'enseignement applicables à différentes missions confiées aux enseignants.

Ces dernières portent sur :

- L'innovation pédagogique.
- L'encadrement des étudiants, la responsabilité de structures ou de missions pédagogiques.
- L'animation, l'encadrement ou la valorisation de la recherche.
- Des missions d'expertise.



## Volume d'heures complémentaires

en HTD

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

	Nombre d'heures	Femmes	Hommes	Répartition %	Répartition F %	Répartition H %	Variation 2022-2023 en %		
							Global	Femmes	Hommes
<b>HEURES COMPLÉMENTAIRES</b>	<b>21 619</b>	<b>4 157</b>	<b>17 461</b>	<b>100%</b>	<b>19,23%</b>	<b>80,77%</b>	<b>10,02</b>	<b>1,25</b>	<b>12,34</b>
Enseignants chercheurs	14 055	2 642	11 413	65,01%	18,80%	81,20%	18,03	9,62	20,16
Enseignants second degré	7 564	1 515	6 049	34,99%	20,03%	79,97%	-2,30	-10,65	0,04
<b>VACATIONS</b>	<b>16 812</b>	<b>5 862</b>	<b>10 950</b>	<b>100%</b>			<b>-0,90</b>	<b>-43,43</b>	<b>65,86</b>
Permanents établissement	4 034	1 316	2 718	23,99%	32,63%	67,37%	-13,78	-50,98	36,37
Vacataires fonctionnaires extérieurs	3 474	725	2 750	20,67%	17,97%	68,16%	4,94	-73,02	340,63
Chargés d'enseignement vacataires extérieurs	7 967	2 950	5 017	47,39%	73,13%	124,37%	-1,35	-31,41	32,90
Agents temporaires vacataires extérieurs	1 337	871	466	7,95%	21,59%	11,55%	48,70	26,39	121,91
<b>TOTAL GLOBAL</b>	<b>38 431</b>	<b>10 019</b>	<b>28 412</b>	<b>100%</b>	<b>26,07%</b>	<b>73,93%</b>	<b>4,96</b>	<b>-30,75</b>	<b>28,29</b>

## Coûts 2023 des heures complémentaires

CATEGORIES	2022		2023	
	BRUT	COÛT CHARGÉ	BRUT	COÛT CHARGÉ
Heures complémentaires des personnels internes	1 007 450 €	1 114 070 €	1 114 666 €	1 223 842 €
Heures complémentaires des personnels externes	508 764 €	682 857 €	550 572 €	738 349 €
Contractuels étudiants	43 507 €	61 345 €	43 689 €	69 483 €
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1 559 722 €</b>	<b>1 858 272 €</b>	<b>1 708 927 €</b>	<b>2 031 674 €</b>

Le coût des heures complémentaires progresse de 9% en 2023. Une part importante de ce surcoût est lié à revalorisation de leur taux indexé sur le point de la fonction publique.

L'École a recours à des emplois étudiants et ne pas faire de saut de ligne entre la fin de la phrase et leur recrutement est effectué sur critères sociaux.

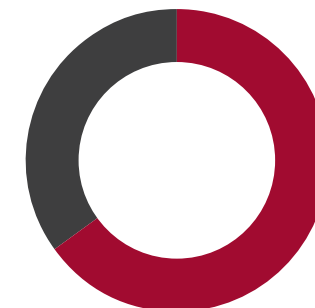
Leur recrutement est effectué sur critères sociaux.

En 2023, l'établissement a employé 35% d'étudiants supplémentaires (96 étudiants - 28 femmes/ 68 hommes) pour un volume de 3 833 heures (soit une baisse de 5,36%).

### Répartition des heures de vacations réalisées à l'École

■ **66%**  
Heures complémentaires des personnels internes

■ **34%**  
Heures complémentaires des personnels externes



Il est à noter que les hommes réalisent plus d'heures complémentaires que les femmes et perçoivent, de ce fait, une rémunération brute mensuelle supérieure dans ce domaine.



## 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. Les enseignants-chercheurs peuvent bénéficier d'un CRCT à leur retour de congé maternité.

> 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. Les bénéficiaires sont déchargés de leurs enseignements sur une période de 6 mois ou 1 an et continuent à percevoir l'intégralité de leurs salaires et primes.

> Le Congé de Formation Professionnelle (CFP) est un congé de 3 ans maximum, pour l'ensemble de la carrière, accordé sous certaines conditions aux titulaires et contractuels souhaitant se former pour accomplir un projet professionnel ou personnel. Le bénéficiaire perçoit 85% du traitement pendant la 1<sup>ère</sup> année. L'École soutient ses agents en prenant en charge 80% des frais d'inscription hors coûts pédagogiques dans le cadre d'un congé de formation professionnelle.

		2022 / 2023	2023-2024
Congé pour recherche et conversion thématique	Établissement	1	1
	CNU	0	1
Congé pour projet pédagogique		2	0
Congé de formation professionnelle		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 à 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 s'il exerce une activité professionnelle et fournit annuellement un justificatif.

Au 31 décembre 2023, 2,8% de la population enseignants-chercheurs et enseignants (6 personnes) et 3,8% de la population BIATSS (14 personnes) sont en position de détachement, disponibilité ou congé parental. Ce chiffre est stable par rapport à l'année précédente.

	Enseignants-Chercheurs, Enseignants				BIATSS			
	2022		2023		2022		2023	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Détachement entrant	0	0	0	0	0	0	0	1
Détachement sortant	2	1	1	1	3	2	5	2
Disponibilité	0	4	0	4	2	4	3	2
Congé parental	0	0	0	0	1	0	1	0





## 2.3 Quotités de travail

En 2023, 3,44% des personnels ont choisi d'exercer à temps partiel (4,25% sur 2022 soit 3 agents de moins). La quotité la plus fréquemment choisie reste le 80% qui attire 65% des agents concernés.

65% des agents à temps partiel sont des femmes. Ce pourcentage diminue fortement, le nombre d'hommes bénéficiant d'un temps partiel ayant presque doublé.

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

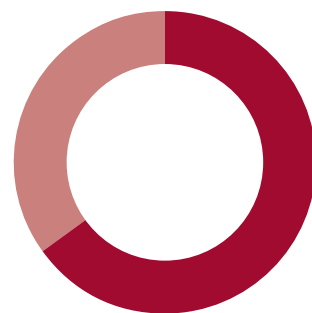
en nombre de personnes

	50%		60%		70%		80%		90%		100%		Temps incomplet		TOTAL TP (2023)		% TEMPS PARTIEL (2023)		TOTAL TP (2022)		% TEMPS PARTIEL (2022)		
	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	
<b>TITULAIRES</b>	Catégorie A																						
	Catégorie B																						
	Catégorie C																						
Enseignants et enseignants-chercheurs																							
<b>CONTRACTUELS</b>	Catégorie A																						
	Catégorie B																						
	Catégorie C																						
	Enseignants et enseignants-chercheurs																						
<b>TOTAL</b>	-	1	1	-	2	-	8	5	2	1	203	359	5	-	13	7	3,44%	19	4	4,25%			
<b>% DES EFFECTIFS</b>	0,17%		0,17%		0,34%		2,23%		0,52%		96,56%		5		20			23					



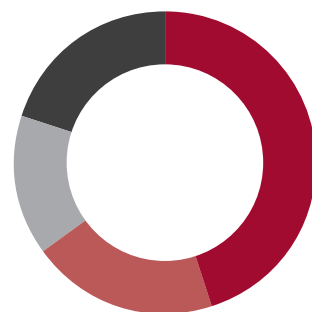
Répartition par sexe des temps partiels

■ 35% Homme  
■ 65% Femme



Répartition du temps partiel entre catégories

■ 45% A  
■ 20% B  
■ 15% C  
■ 20% EC



## 2.4 Compte Epargne Temps (CET)

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

Il est ouvert, sur demande, pour tous les agents relevant du régime ARTT de la fonction publique pour tous les 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 choix, 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

	2023			% de BIATSS disposant d'un CET	2022	% de BIATSS disposant d'un CET
	Femme	Homme	Total			
<b>Nb d'agents disposant d'un CET ouvert au 01/01/23</b>	42	36	78	21%		20%
<b>Répartition des jours</b>	Cat. A	293	346	639	1 108	1 129
	Cat. B	113	71	184		
	Cat. C	152	133	285		
<b>Nombre de jours épargnés sur l'année 2023</b>	Cat. A	36	64	100	124	106
	Cat. B	-	9	9		
	Cat. C	6	9	15		
<b>Nombre de jours indemnisés sur 2023</b>	Cat. A	25	-	25	5 910€	13 170€
	Cat. B	-	18	18		
	Cat. C	-	13	13		

La moyenne des CET est de 14 jours en 2023 soit un jour de moins qu'en 2022. 2 agents de plus disposent d'un CET.

6 agents ont choisi de se faire indemniser pour un total de 5 910 € (-50% par rapport à 2022). 45% des demandeurs étaient des personnels de catégorie A (100% de femmes).





## 2.5 Télétravail

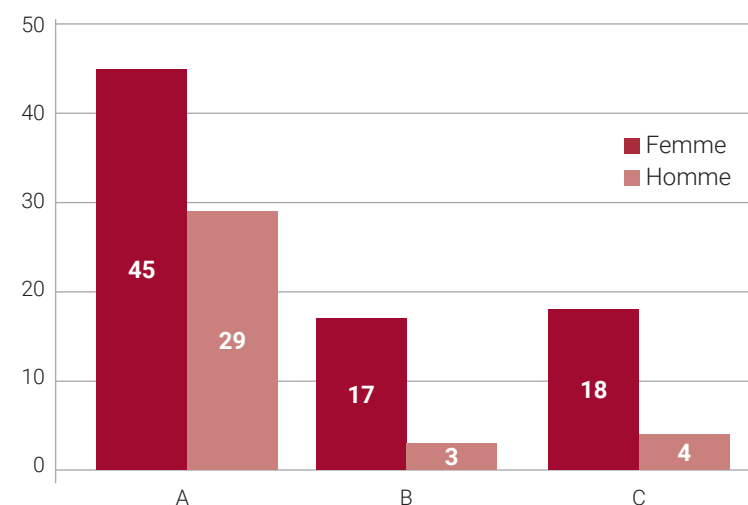
Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique est applicable aux fonctionnaires et agents contractuels.

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 et en 2023 pour l'aligner sur le protocole ministériel.

Depuis la crise sanitaire, le télétravail s'est développé et les services ont dû se réorganiser et faire évoluer leurs méthodes de travail.

### Répartition du télétravail par sexe et catégorie

en nombre de personnes



A la rentrée universitaire de septembre 2023, 116 agents (hors enseignants et doctorants), soit 32% des effectifs non enseignants, ont fait une demande de télétravail ordinaire ou pour raison médicale (115 agents/ 35% pour 2022).

Compte tenu de la répartition des effectifs dans l'établissement, les personnels de catégorie A recourent davantage à ce dispositif.

Les femmes sont surreprésentées (69% des télétravailleuseuses contre 64% en 2022).

En effet, cette modalité se concentre dans les fonctions administratives très féminisées.

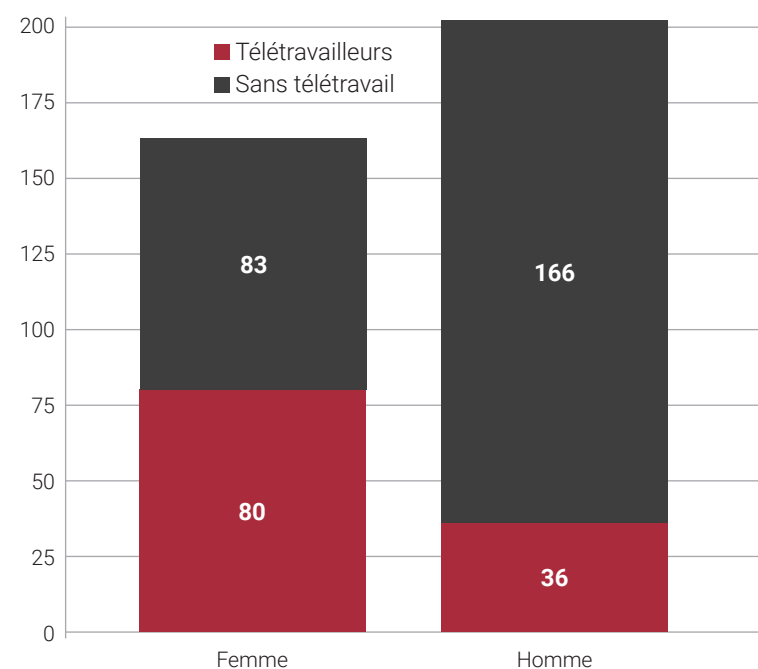
Depuis septembre 2021, les agents en télétravail bénéficient d'une indemnité par journée télétravaillée déclarée dans la limite de 88 jours annuels.

Le montant d'indemnisation a été revalorisé à 2,88€ par jour en janvier 2023.

14 927€ ont été versés à ce titre pour 5 373 journées (4<sup>e</sup> trimestre 2022 et 3 premiers trimestres 2023).

### Proportion des télétravailleurs dans la population des non enseignants

en nombre de personnes



## 3

## Rémunération principale



**42 654 904€**  
masse salariale globale



**5 990€**  
montant moyen de primes versées aux BIATSS



**39,37%**  
de charges patronales dans la masse salariale 2023

**4 970€**  
montant moyen de primes versées aux enseignants-chercheurs et enseignants



# 3.1 Rémunération principale

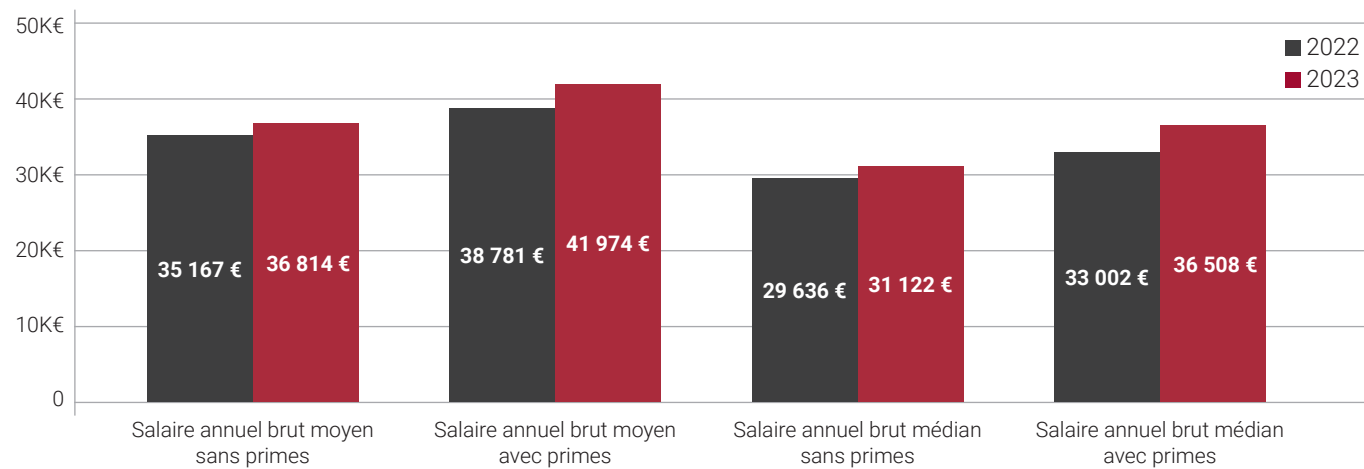
> **La rémunération brute** est obtenue en multipliant l'indice nouveau majoré (INM) associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (valeur du point annuel 59,0734€ au 1<sup>er</sup> juillet 2023).

> **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 36 814€ pour l'ensemble des filières soit 3 068€ mensuels. Le salaire brut moyen avec primes s'élève à 41 974€ soit 3 498€ mensuels. La progression sur un an est de 7.61%.

> **Le salaire brut médian** : cet indicateur permet d'atténuer l'influence perturbatrice des valeurs extrêmes enregistrées. En 2023, la rémunération brute annuelle médiane (hors primes) s'élève à 31 122€ soit 2 593€ mensuels. La rémunération brute annuelle médiane avec prime s'élève à 36 508€ soit 3 042€ mensuels. La progression sur un an est d'environ 9.60%.

## Évolution du salaire annuel brut moyen et médian entre 2022 et 2023



## Moyenne des rémunérations totales brutes annuelles par grades

		FEMME		HOMME	
		Nb ETPT	Moyenne	Nb ETPT	Moyenne
Titulaires BIATSS	Cat. A ++ DGS / AGC / Adm	2,00	78 096 €	1,00	65 946 €
	Cat. A+ IGR HC / Conserv. Généraux	1,40	65 863 €	2,00	71 826 €
	Cat. A+ IGR CN / Conserv. / Conserv. En chef	1,00	70 662 €	1,58	55 691 €
	Cat. A IGE HC / APAE / APAE HC	3,82	51 551 €	8,25	49 966 €
	Cat. A IGE CN / AAE / BIB	6,28	39 473 €	18,83	39 310 €
	Cat. A- INFIRMIER.E HC	0,25	44 729 €	-	-
	Cat. A- ASI / INFIRMIER.E CN	3,18	32 168 €	13,30	36 105 €
	Cat. B SAENES CE / TECH CE / BIBAS CE	6,05	33 049 €	2,00	40 653 €
	Cat. B SAENES CS / TECH CS / BIBAS CS	5,40	31 684 €	4,92	31 528 €
	Cat. B SAENES CN / TECH CN / BIBAS CN	11,93	30 821 €	8,00	29 545 €
	Cat. C ADJENES / ATRF PAL 1C	13,10	29 305 €	7,58	28 890 €
	Cat. C ADJENES / ATRF PAL 2C	11,25	27 761 €	10,17	27 824 €
	Cat. C ADJENES / ATRF	5,00	25 605 €	1,33	26 846 €
Titulaires Enseignants	E-EC MCF HC	10,50	60 062 €	29,25	59 695 €
	E-EC MCF CN	9,67	47 593 €	38,83	48 616 €
	E-EC PU 2C	0,17	69 808 €	8,33	61 827 €
	E-EC PU 1C	3,00	70 937 €	7,17	71 043 €
	E-EC PU CE	2,00	79 172 €	16,75	85 452 €
	E-EC PRAG CE	8,58	51 231 €	16,35	57 109 €
	E-EC PRAG HC	3,75	52 231 €	9,25	53 851 €
	E-EC PREN HC	-	-	2,00	53 571 €
	E-EC PRCE HC / EPS HC	1,00	41 697 €	1,33	43 273 €
	E-EC PRCE CN / EPS CN	-	-	1,00	29 756 €
	E-EC PRCE CE / EPS CE	-	-	1,30	55 592 €
	E-EC ATER Temps Plein	1,33	26 301 €	1,00	26 369 €
	Contractuels	Catégorie A Médecin	-	-	0,20
Catégorie A Contractuel A		37,95	36 243 €	29,42	38 865 €
Catégorie B Contractuel B		4,39	24 835 €	3,00	25 654 €
Catégorie C Contractuel C		5,65	23 517 €	3,25	24 326 €
E-EC Doctorant		11,75	25 650 €	50,75	26 309 €
E-EC Contractuel Enseignant		4,75	37 644 €	9,51	39 225 €



### 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 2023				BRUT ANNUEL MEDIAN 2023			
	TITULAIRE SANS PRIME		TITULAIRE AVEC PRIME		TITULAIRE SANS PRIME		TITULAIRE AVEC PRIME	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
<b>Enseignants-chercheurs et enseignants</b>	<b>49 116 €</b>	<b>52 669 €</b>	<b>59 567 €</b>	<b>64 980 €</b>	<b>47 949 €</b>	<b>48 533 €</b>	<b>59 225 €</b>	<b>62 501 €</b>
Professeur des universités	67 655 €	65 479 €	77 090 €	79 789 €	68 781 €	66 873 €	78 353 €	80 618 €
Maitres de conférence	45 658 €	46 824 €	58 097 €	58 525 €	45 623 €	47 085 €	57 810 €	58 773 €
Second degré	47 838 €	51 081 €	55 900 €	61 714 €	46 909 €	48 960 €	55 345 €	62 109 €
<b>BIATSS</b>	<b>27 678 €</b>	<b>30 433 €</b>	<b>35 945 €</b>	<b>39 173 €</b>	<b>28 886 €</b>	<b>30 389 €</b>	<b>31 288 €</b>	<b>36 980 €</b>
Catégorie A	36 240 €	35 274 €	49 770 €	45 779 €	32 679 €	32 164 €	47 245 €	42 443 €
Catégorie B	25 977 €	25 558 €	33 847 €	33 653 €	25 287 €	23 220 €	32 635 €	32 941 €
Catégorie C	22 949 €	23 185 €	28 821 €	29 364 €	22 873 €	22 922 €	28 317 €	29 260 €

### 3.1.2 Les agents contractuels

#### Rémunération brute par catégorie et sexe pour les contractuels

en euros

	BRUT ANNUEL MOYEN 2023				BRUT ANNUEL MEDIAN 2023			
	CONTRACTUEL SANS PRIME		CONTRACTUEL AVEC PRIME		CONTRACTUEL SANS PRIME		CONTRACTUEL AVEC PRIME	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
<b>Enseignants-chercheurs et enseignants</b>	<b>33 463 €</b>	<b>42 462 €</b>	<b>33 865 €</b>	<b>44 935 €</b>	<b>31 272 €</b>	<b>31 272 €</b>	<b>31 272 €</b>	<b>33 628 €</b>
Professeur des universités	37 168 €	41 736 €	37 168 €	41 736 €	34 052 €	41 630 €	34 052 €	41 630 €
ATER	26 051 €	23 639 €	27 259 €	27 314 €	26 051 €	26 051 €	26 418 €	28 160 €
<b>BIATSS</b>	<b>28 886 €</b>	<b>30 389 €</b>	<b>34 032 €</b>	<b>35 562 €</b>	<b>27 434 €</b>	<b>27 207 €</b>	<b>32 519 €</b>	<b>33 108 €</b>
Catégorie A	32 219 €	33 774 €	38 552 €	39 681 €	30 127 €	31 552 €	34 907 €	37 397 €
Catégorie B	22 726 €	22 429 €	24 014 €	23 036 €	22 341 €	22 341 €	25 940 €	26 321 €
Catégorie C	21 846 €	22 249 €	24 184 €	25 432 €	21 298 €	21 298 €	24 065 €	24 480 €
<b>Personnel de recherche</b>	<b>29 589 €</b>	<b>27 744 €</b>	<b>31 160 €</b>	<b>29 112 €</b>	<b>27 359 €</b>	<b>24 929 €</b>	<b>29 366 €</b>	<b>27 749 €</b>



## 3.2 Régime indemnitaire

Il complète la rémunération de base et se compose d'indemnités et primes versées conformément aux dispositions réglementaires qui régissent chaque corps. Certaines sont versées uniformément aux agents du même corps ou d'un même grade et d'autres 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 des 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.

En 2023, l'ensemble des primes des BIATSS titulaires a été une nouvelle fois revalorisé. L'établissement a engagé une réforme pluri-annuelle de sa politique indemnitaire pour renforcer son attractivité et soutenir le pouvoir d'achat de ses agents.

Les primes des BIATSS titulaires représentent 18% de la rémunération accordée aux agents toutes catégories confondues (contre 16% pour 2022).

Cette augmentation s'explique par la revalorisation des primes opérée à compter du 1er janvier 2023.

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

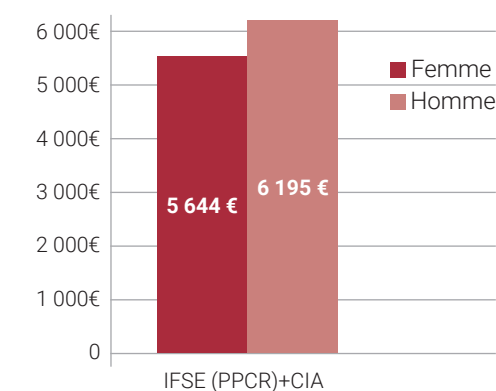
Les agents contractuels sur fonctions pérennes sont également attributaires d'une prime mensuelle dite prime d'administration. Les primes des agents contractuels BIATSS représentent 11% de leur rémunération brute (contre 9% pour 2022).

Au total, l'ensemble des primes octroyées à cette catégorie de personnel s'élève à 1 286 412 € pour un montant moyen de 5 405 € (4 921 € en 2022).

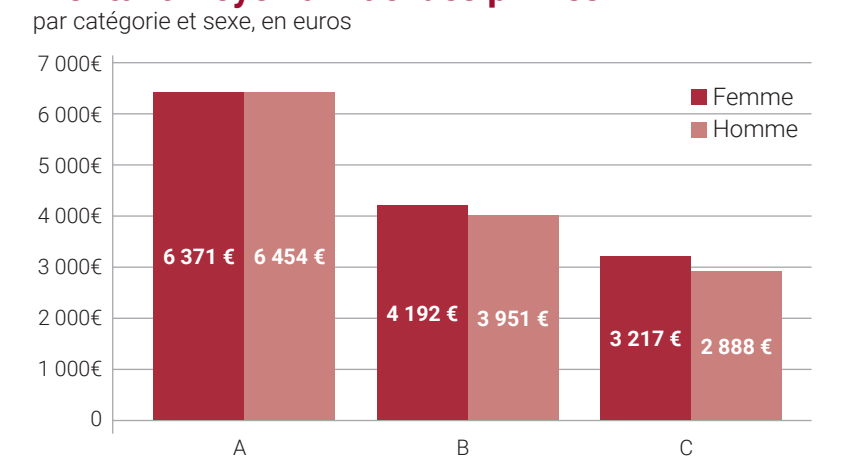
#### Montant moyen des différentes primes BIATSS

	MONTANT ANNUEL	2023					
		FEMME			HOMME		
		Montant	ETPT	Montant/Agent	Montant	ETPT	Montant/Agent
IFSE (PPCR)	931 309 €	417 820 €	73	5 724 €	513 488 €	82	6 262 €
CIA	97 255 €	47 080 €	73	642 €	50 175 €	82	611 €
Primes contractuels	228 241 €	141 652 €	38	3 738 €	86 589 €	25	3 515 €
Primes de fin d'année contractuels	29 607 €	19 315 €	38	508 €	10 293 €	24	429 €
<b>Total</b>	<b>1 286 412 €</b>	<b>625 867 €</b>	<b>111</b>	<b>5 644 €</b>	<b>660 545 €</b>	<b>107</b>	<b>6 195 €</b>

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



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





## Comparatif des primes perçues par les titulaires par corps - BIATSS

Catégorie	Equivalent Grade	MONTANT MOYEN MENSUEL SANS CIA			
		Femme	ETPT	Homme	ETPT
CATEGORIE A	IGR HC / Conserv. Généraux	831 €	3	867 €	5
	IGR CN / Conserv. / Conserv. En chef	795 €	1	841 €	2
	INFIRMIER.E HC	629 €	-	-	-
	IGE HC / APAE / APAE HC	608 €	4	737 €	9
	IGE CN / AAE / BIB	573 €	7	561 €	19
	ASI / INFIRMIER.E CN	408 €	5	463 €	14
	<b>Total CATEGORIE A</b>	<b>593 €</b>	<b>20</b>	<b>608 €</b>	<b>49</b>
CATEGORIE B	SAENES CE / TECH CE / BIBAS CE	383 €	6	497 €	2
	SAENES CS / TECH CS / BIBAS CS	376 €	6	355 €	5
	SAENES CN / TECH CN / BIBAS CN	356 €	13	392 €	8
	<b>Total CATEGORIE B</b>	<b>363 €</b>	<b>25</b>	<b>395 €</b>	<b>15</b>
CATEGORIE C	ADJENES / ATRF PAL 1C	278 €	14	255 €	10
	ADJENES / ATRF PAL 2C	259 €	16	260 €	11
	ADJENES / ATRF	247 €	5	238 €	1
	<b>Total CATEGORIE C</b>	<b>265 €</b>	<b>35</b>	<b>257 €</b>	<b>22</b>
<b>Total général</b>		<b>430 €</b>	<b>79</b>	<b>491 €</b>	<b>86</b>

Catégorie	Equivalent Grade	MONTANT MOYEN MENSUEL AVEC CIA			
		Femme	ETPT	Homme	ETPT
CATEGORIE A	IGR HC / Conserv. Généraux	889 €	3	911 €	5
	IGR CN / Conserv. / Conserv. En chef	862 €	1	940 €	2
	INFIRMIER.E HC	812 €	-	-	-
	IGE HC / APAE / APAE HC	674 €	4	789 €	9
	IGE CN / AAE / BIB	647 €	7	617 €	19
	ASI / INFIRMIER.E CN	444 €	5	503 €	14
	<b>Total CATEGORIE A</b>	<b>655 €</b>	<b>19</b>	<b>659 €</b>	<b>49</b>
CATEGORIE B	SAENES CE / TECH CE / BIBAS CE	425 €	6	531	2
	SAENES CS / TECH CS / BIBAS CS	416 €	6	390 €	5
	SAENES CN / TECH CN / BIBAS CN	409 €	13	458 €	8
	<b>Total CATEGORIE B</b>	<b>409 €</b>	<b>25</b>	<b>446 €</b>	<b>15</b>
CATEGORIE C	ADJENES / ATRF PAL 1C	323 €	14	284 €	10
	ADJENES / ATRF PAL 2C	297 €	16	302 €	11
	ADJENES / ATRF	298 €	5	311 €	1
	<b>Total CATEGORIE C</b>	<b>308 €</b>	<b>35</b>	<b>295 €</b>	<b>22</b>
<b>Total général</b>		<b>479 €</b>	<b>79</b>	<b>539 €</b>	<b>86</b>

## Comparatif des primes perçues par les contractuels par catégories - BIATSS

Catégorie	MONTANT MOYEN MENSUEL SANS CIA			
	Femme	ETPT	Homme	ETPT
CATEGORIE A	352 €	29	383 €	17
CATEGORIE B	252 €	4	201 €	3
CATEGORIE C	126 €	5	171 €	4
<b>Total général</b>	<b>264 €</b>	<b>37</b>	<b>273 €</b>	<b>24</b>

## Comparatif des primes perçues par les contractuels par catégories - BIATSS

Catégorie	MONTANT MOYEN MENSUEL AVEC CIA			
	Femme	ETPT	Homme	ETPT
CATEGORIE A	395 €	29	394 €	17
CATEGORIE B	295 €	4	185 €	3
CATEGORIE C	161 €	5	175 €	4
<b>Total général</b>	<b>308 €</b>	<b>37</b>	<b>189 €</b>	<b>24</b>





### 3.2.1.2 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

#### Montants des différentes primes enseignants-chercheurs et enseignants

	Prime	MONTANT ANNUEL			NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES (EN ETPT)			MONTANT MOYEN		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>PR et assimilés</b>	RIPEC C1	20 417 €	136 397 €	<b>156 813 €</b>	6,00	39,00	<b>45,00</b>	3 401 €	3 497 €	<b>3 484 €</b>
	RIPEC C2	4 115 €	41 897 €	<b>46 012 €</b>	2,00	14,00	<b>16,00</b>	2 057 €	2 993 €	<b>2 876 €</b>
	RIPEC C3	1 075 €	36 502 €	<b>37 577 €</b>	1,00	14,00	<b>15,00</b>	1 075 €	2 607 €	<b>2 505 €</b>
	PEDR	875 €	95 750 €	<b>96 625 €</b>	0,33	19,00	<b>19,33</b>	2 625 €	5 039 €	<b>4 998 €</b>
	<b>Total PR</b>	<b>26 481 €</b>	<b>310 546 €</b>	<b>337 027 €</b>	<b>6,00</b>	<b>39,00</b>	<b>45,00</b>	<b>4 411 €</b>	<b>7 963 €</b>	<b>7 489 €</b>
<b>MCF</b>	RIPEC C1	77 268 €	240 964 €	<b>318 233 €</b>	22,34	70,00	<b>92,34</b>	3 459 €	3 442 €	<b>3 446 €</b>
	RIPEC C2	7 924 €	9 047 €	<b>16 971 €</b>	3,00	6,00	<b>9,00</b>	2 641 €	1 508 €	<b>1 886 €</b>
	RIPEC C3	22 563 €	45 150 €	<b>67 712 €</b>	9,00	14,00	<b>23,00</b>	2 507 €	3 225 €	<b>2 944 €</b>
	PEDR	35 688 €	69 563 €	<b>105 250 €</b>	9,00	17,00	<b>26,00</b>	3 965 €	4 092 €	<b>4 048 €</b>
	<b>Total MCF</b>	<b>143 443 €</b>	<b>364 723 €</b>	<b>508 166 €</b>	<b>22,34</b>	<b>70,00</b>	<b>92,34</b>	<b>6 422 €</b>	<b>5 210 €</b>	<b>5 503 €</b>
<b>2nd degré</b>	PES	34 316 €	72 335 €	<b>106 650 €</b>	16,00	33,57	<b>49,57</b>	2 145 €	2 155 €	<b>2 152 €</b>
<b>ATER</b>	PRES	4 075 €	6 738 €	<b>10 813 €</b>	2,33	4,46	<b>6,79</b>	1 749 €	1 511 €	<b>1 592 €</b>
	<b>Total</b>	<b>208 315 €</b>	<b>754 341 €</b>	<b>962 657 €</b>	<b>46,67</b>	<b>147,03</b>	<b>193,70</b>	<b>4 464 €</b>	<b>5 131 €</b>	<b>4 970 €</b>

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<sup>er</sup> janvier 2022, se décompose en 3 indemnités : statutaire (C1), fonctionnelle (C2) et individuelle (C3).

Les montants 2023 sont les suivants :

- RIPEC C1 (ex PRES) : 3 500 € pour les professeurs des universités et maîtres de conférence, versé mensuellement (25% d'augmentation en 1 an)
- 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 : 2 785 € pour les personnels du second degré depuis le 01/09/23 (20% d'augmentation en 1 an) ;
- 1 259€ pour les ATER (montant inchangé).

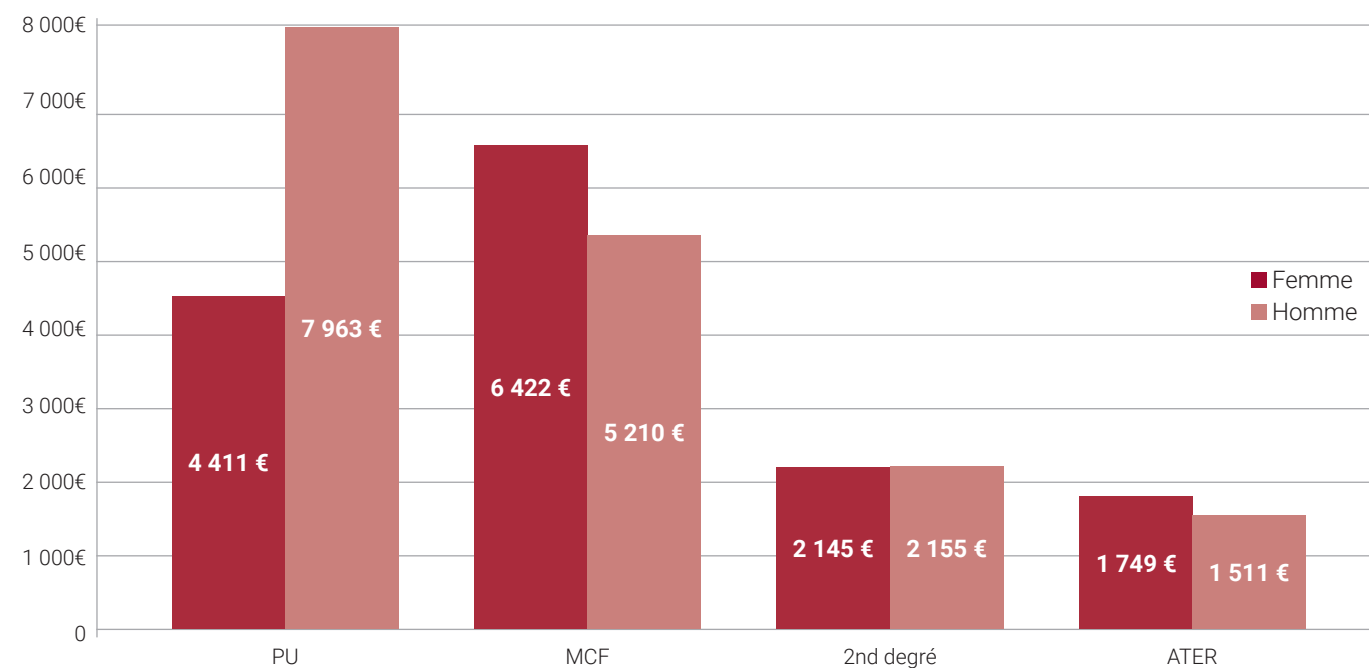
Au total, l'ensemble des primes octroyées à cette catégorie de personnel s'élève à 962 657€ pour un montant moyen de 4 970 € par enseignant.

Il est à noter que les hommes bénéficient de primes 15% supérieures aux femmes.



### Montant moyen mensuel des primes

par corps et sexe, en euros



### 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.

### 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. En 2023, ce dispositif a concerné 63 agents (21 enseignants et 42 BIATSS), titulaires et contractuels, pour un montant total de 52 762€ (166% d'augmentation). L'année 2023 a été une année exceptionnelle compte tenu du taux d'inflation (8%) sur les 4 années de référence.

**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

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

**11 NBI pour responsabilité administrative :**

personnels de catégorie A

**20 NBI pour responsabilité technique :**

personnels de catégories A et B

**18 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 47 921,19€ pour 45 agents (3 NBI n'étant pas distribuées) soit un montant moyen mensuel de 88,74€.

un montant de 654,56€.

**La prime du pouvoir d'achat** a été instaurée en 2023 afin de compenser le taux d'inflation et la perte du pouvoir d'achat des revenus les plus faibles.

Distribuée sous conditions de rémunération brute annuelle sur la période de référence de juillet 2022 à juin 2023 et à condition d'emploi, elle a été versée à de nombreux agents : 157 067 € pour 297 agents tous statuts confondus.

**L'indemnité différentielle**, créée par le décret 2021-1617, est en faveur de certains personnels enseignants et chercheurs de l'enseignement supérieur dont la rémunération est inférieure à deux fois le SMIC.

En 2023, 7 agents (1 femme, 6 hommes) ont pu en bénéficier pour un montant total de 21 277€ soit un montant moyen de 3 040€.



# 4 Formation



**1,6** jours de formation en moyenne



**113** actions de formation



**95 400€** de budget en 2023



**594** présences en formation

## 4.1 Plan de formation

	2022				2023			
	Nb d'actions	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Dépenses nettes	Nb d'actions	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Dépenses nettes
<b>Métiers</b>	<b>52</b>	<b>215</b>	<b>1745</b>	<b>48 786,25 €</b>	<b>56</b>	<b>200</b>	<b>2334</b>	<b>58 895,44 €</b>
Accueil des publics	1	1	25	50 €	1	1	33	-
Achats publics	3	3	35	2 940 €	1	3	15	37 €
Applications de gestion	10	44	312	-	3	9	70	600 €
Bibliothéconomie	5	5	48	122 €	12	11	91	675 €
Développement durable	-	-	-	-	2	22	149	3 840 €
Développement personnel	-	-	-	-	1	1	126	3 201 €
Formation de formateurs	-	-	-	-	1	8	24	131 €
Formations juridiques	1	1	23	1 755 €	2	7	30	2 480 €
Formations scientifiques	5	12	181	8 100 €	5	7	102	6 040 €
Gestion de l'étudiant	2	10	98	77 €	0	0	0	-
Gestion des ressources humaines	4	4	23	24 €	3	3	35	480 €
Gestion du patrimoine	3	10	174	5 248 €	1	1	14	-
Gestion du personnel	1	1	14	969 €	0	0	0	-
Gestion et comptabilité	8	103	487	14 582 €	6	34	557	5 219 €
Gestion et suivi des politiques publiques	1	7	42	1 150 €	1	1	7	-
Hygiène et sécurité	2	6	72	1 300 €	13	86	882	27 434 €
Langages et bases de données	1	1	35	875 €	1	1	35	875 €
Langues étrangères	1	1	9	793 €	0	0	0	-
Organisation du travail	1	1	12	1 200 €	0	0	0	-
Systèmes et réseaux	3	9	169	9 596 €	3	5	166	7 880 €
Technologies d'information et de communication	1	1	21	-	0	0	0	-
<b>Parcours professionnelles</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>79</b>	<b>414 €</b>	<b>3</b>	<b>62</b>	<b>210</b>	<b>243 €</b>
Préparation aux concours	2	10	46	414 €	3	62	180	243 €
<b>Transverses</b>	<b>70</b>	<b>425</b>	<b>3179</b>	<b>64 994 €</b>	<b>54</b>	<b>332</b>	<b>2213</b>	<b>33 953 €</b>
Administration et institutions	3	11	24	-	1	6	80	5 367 €
Applications de gestion	1	4	12	-	0	0	0	-
Bibliothéconomie	-	-	-	-	1	1	7	312 €
Bureautique	9	32	297	9 890 €	3	19	107	14 €
Communication	2	13	165	3 589 €	1	1	7	51 €
Développement durable	1	6	182	2 400 €	6	43	265	1 285 €
Développement personnel	7	8	115	3 116 €	7	14	121	2 498 €
Environnement professionnel	-	-	-	-	1	1	10	402 €
Expression écrite ou orale	2	30	168	6 419 €				
Formation de formateurs	2	7	54	2 811 €	1	1	35	833 €
Formations juridiques	3	6	38	1 393 €	1	2	11	84 €
Gestion de l'étudiant	3	4	25	12 €	2	9	71	4 560 €
Gestion des ressources humaines	1	1	6	-	3	11	44	221,28 €
Gestion du personnel	-	-	-	-	3	14	24	-
Gestion et suivi des politiques publiques	4	4	23	-	1	1	2	-
Hygiène et sécurité	19	198	1271	21 853 €	11	147	800	6 697,24 €
Langages et bases de données	1	2	70	-				
Langues étrangères	2	7	37	492 €	2	8	148	6 433 €
Management	6	36	509	9 932 €	5	12	350	4 014 €
Méthodologie	2	4	28	72 €				
Organisation du travail	1	51	153	2 700 €	1	11	33	995 €
Validation des acquis de l'expérience	1	1	3	310 €				
Technologies d'information et de communication	-	-	-	-	2	2	35	20 €
<b>Total général</b>	<b>125</b>	<b>655</b>	<b>5002</b>	<b>114 194 €</b>	<b>113</b>	<b>594</b>	<b>4757</b>	<b>93 092 €</b>

En 2023, l'offre de formation connaît un ralentissement aussi bien en termes de stagiaires que d'heures de formation. Le format présentiel est à nouveau redevenu la norme. Le format distanciel est plébiscité pour les formations informatiques et les webinaires de formation connaissent un développement important.



## Formats des formations 2023

- 26% distanciel
- 74% présentiel

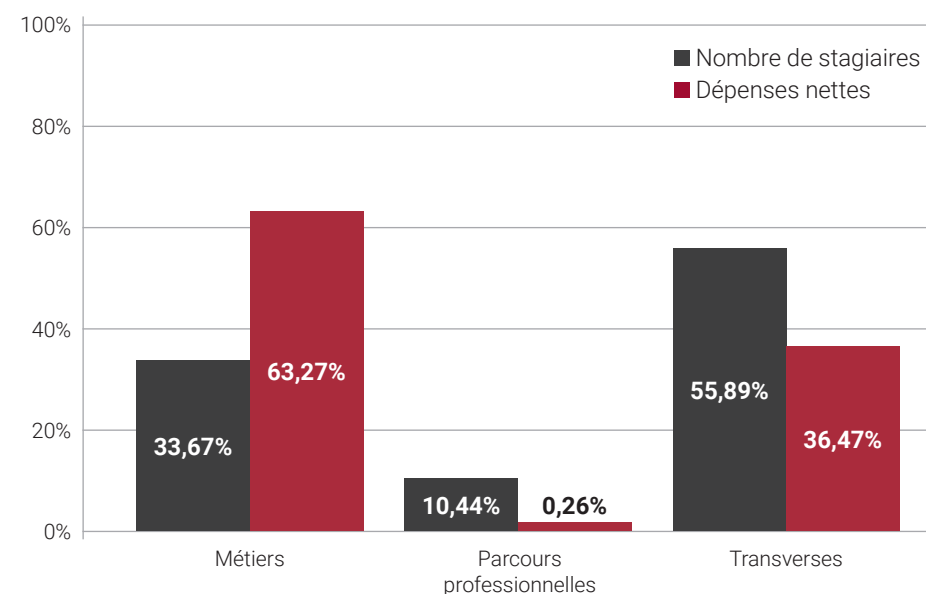


L'offre de formation de l'École est renforcée et diversifiée par les formations interministérielles coordonnées par la préfecture (SAFIRE), et celles mutualisées dans le cadre de la COMUE (CONVERGENCE). En 2023, 127 sessions de formation ont été mises en place par les 13 établissements organisateurs. L'École Centrale de Lyon a pris en charge 10 sessions regroupant 160 stagiaires pour un montant de 2 914€.

Le budget formation 2023 (95 400€) comprend les frais de formation, les frais de missions, la logistique, les frais liés à la gestion de concours et recrutements ainsi que la rémunération de jurys. Le taux d'exécution budgétaire de l'année 2023 est de 93%.

## Répartition des dépenses et stagiaires par domaine

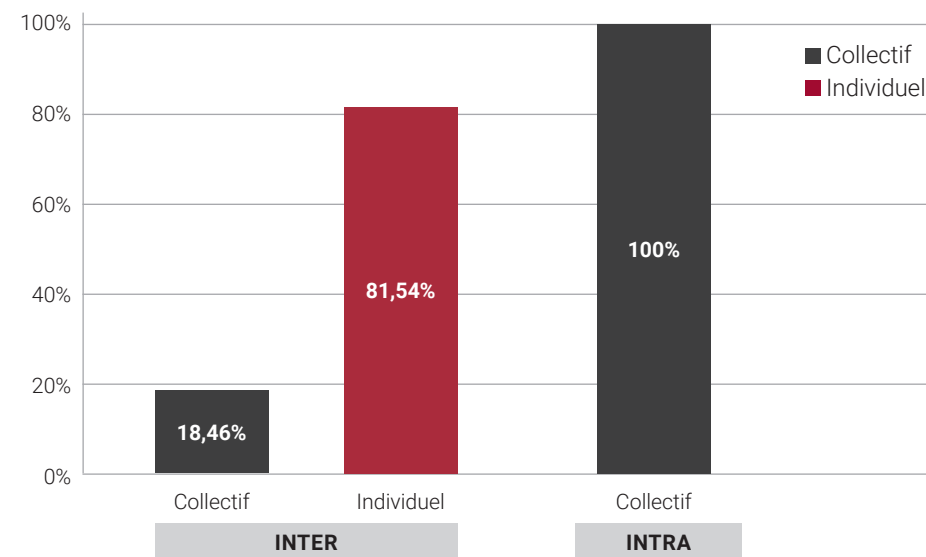
en pourcentage



En 2023, la participation aux formations liées aux parcours professionnels est en hausse de 8 points par rapport à 2022. Par ailleurs, le budget formation consacré aux formations métiers a augmenté de 20 points.

## Répartition des stages

en pourcentage



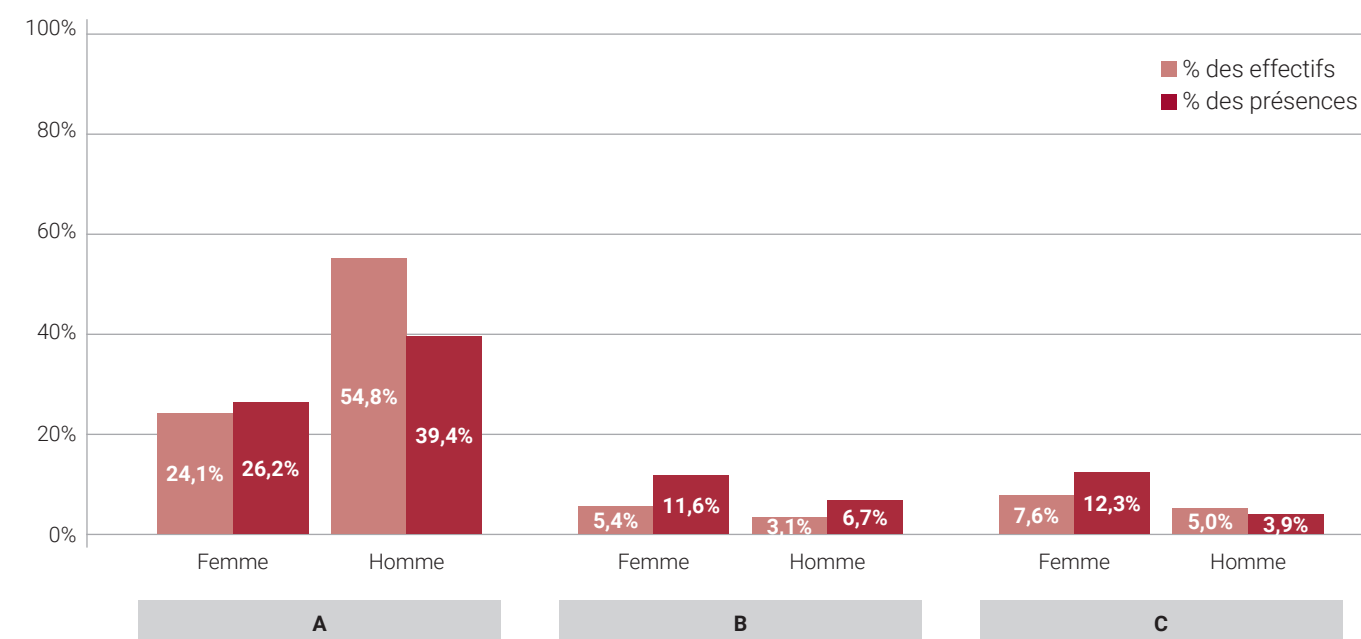
La taille de l'établissement explique la répartition entre formations inter établissements et intra. Les formations inter restent majoritaires du fait de métiers spécifiques mais également des effectifs concernés ne permettant pas l'organisation de stages intra.

## 4.2 Typologie des personnels formés

En 2023, 521 personnes, tous établissements confondus, ont suivi les actions de formations dispensées sur les deux campus dont 342 personnes employées par l'école.

### Répartition des effectifs et présences en formations

en pourcentage



En 2023, proportionnellement aux effectifs, les catégories B et C sont toujours surreprésentées pour les formations.

La moyenne journalière des personnes en formation est de 1,6 jours (en baisse par rapport à 2022 de 0.5 point). Elle diffère selon les filières et catégories. En 2023, les personnels de catégorie B et C ont suivi des formations plus longues que les personnels de catégorie A. Les femmes représentent 50% des présences en formation contre 37 % des personnes physiques.

En 2023, 57% des agents BOE ont suivi une formation. Ils représentent 4,6% des stagiaires internes.





# 5

## Mouvements des personnels et promotions



**20,8%**  
de recrutements  
par voie de concours



**2%**  
taux de rotation



**25%** taux de promotion  
des BIATSS par liste d'aptitude



**16%**  
des départs pour cause  
de retraite

## 5.1 Mobilité

### 5.1.1 Mobilité entrante

	ÉCULLY			SAINT-ETIENNE			TOTAL (2023)		TOTAL (2022)	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	%		%	
<b>BIATSS</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>32,5%</b>	<b>31</b>	<b>33%</b>
CDD BIATSS	9	2	11	4	6	10	21	80,8%	15	48,4%
CDI BIATSS	1	-	1	-	-	-	1	3,8%	2	6,5%
Concours	1	1	2	-	2	2	4	15,4%	7	22,6%
Fin de disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3,2%
Intégration	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3,2%
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	-	5	16,1%
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>21,3%</b>	<b>17</b>	<b>18,1%</b>
ATER	2	3	5	-	-	-	5	29,4%	6	35,3%
CDD Enseignant	-	-	-	-	-	-	-	-	4	23,5%
Concours	3	7	10	1	1	2	12	70,6%	6	35,3%
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5,9%
<b>RECHERCHE</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>46,3%</b>	<b>46</b>	<b>48,9%</b>
Contrat de recherche	4	9	13	1	-	1	14	37,8%	20	43,5%
Doctorant	6	17	23	-	-	-	23	62,2%	26	56,5%
<b>TOTAL GÉNÉRAL (2023)</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>65</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>80</b>			
<b>% (2023)</b>	<b>40%</b>	<b>60,0%</b>	<b>81%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>19%</b>				
<b>TOTAL GÉNÉRAL (2022)</b>	<b>23</b>	<b>51</b>	<b>74</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>20</b>			<b>94</b>	
<b>% (2022)</b>	<b>31,1%</b>	<b>68,9%</b>	<b>79%</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>21%</b>				





## 5.1.2 Mobilité sortante

	ÉCULLY			SAINT-ETIENNE			TOTAL (2023)		TOTAL (2022)	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	%		%	
<b>A</b>	13	25	38	1	9	10	48	90%	40	83,3%
<b>BIATSS</b>	3	4	7	1	3	4	11	23%	14	35%
Démission	2	2	4	1	1	2	6	55%	4	28,6%
Fin de contrat	-	1	1	-	-	-	1	9%	3	21,4%
Mutation	1	-	1	-	-	-	1	9%	1	7,1%
Retraite	-	1	1	-	1	1	2	18%	6	42,9%
Fin de période d'essai	-	-	-	-	1	1	1	9%	-	-
<b>ENSEIGNANTS-CERCHEURS/ENSEIGNANTS</b>	2	2	4	-	2	2	6	13%	6	15%
Fin de contrat	-	-	-	-	1	1	1	17%	3	50%
Démission	1	-	1	-	-	-	1	17%	-	-
Non réintégration à l'issue d'une période de détachement sortant	-	-	-	-	-	-	-	-	1	16,7%
Retraite	1	2	3	-	1	1	4	67%	2	33,3%
<b>RECHERCHE</b>	8	19	27	-	4	4	31	65%	20	50%
Démission	2	4	6	-	-	-	6	19%	3	15%
Fin de contrat	5	15	20	-	4	4	24	77%	17	85%
Mutation	1	-	1	-	-	-	1	3%	-	-
<b>B</b>	1	1	2	-	2	2	4	7%	3	6,3%
<b>BIATSS</b>	1	1	2	-	2	2	4	100%	3	100%
Radiation	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33,3%
Démission	-	-	-	-	1	1	1	25%	-	-
Fin de contrat	-	-	-	-	1	1	1	25%	-	-
Retraite	1	1	2	-	-	-	2	50%	2	66,7%
<b>C</b>	-	2	2	2	1	3	5	9%	5	10,4%
<b>BIATSS</b>	-	2	2	2	1	3	5	100%	5	100%
Décès	-	-	-	-	-	-	-	-	1	20%
Démission	-	-	-	-	1	1	1	20%	1	20%
Non réintégration à l'issue d'une période de détachement sortant	-	1	1	-	-	-	1	20%	-	-
Fin de contrat	-	-	-	2	-	2	2	40%	1	20%
Retraite	-	1	1	-	-	-	1	20%	2	40%
<b>TOTAL (2023)</b>	14	28	42	3	12	15	57			
<b>% (2023)</b>	33%	67%	74%	20%	80%	26%				
<b>TOTAL (2022)</b>	14	25	39	5	4	9			48	
<b>% (2022)</b>	36%	64%	81%	56%	44%	19%				

Par rapport à 2022, l'évolution des mouvements entrants et sortants s'est inversée. Les démissions représentent 27% des départs en 2023, ces agents s'orientant vers d'autres perspectives professionnelles.

L'établissement a innové cette année en instaurant une cérémonie spécifique pour les nouveaux retraités ainsi que les lauréats des palmes académiques pour le plus grand plaisir des bénéficiaires.

## 5.2 Recrutement

### 5.2.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

	2021					2022					2023				
	Sections	Nombre d'inscrits galaxie/Vega	Dossiers recevables	Résultat recrutement effectué	Homme/femme	Sections	Nombre d'inscrits galaxie/Vega	Dossiers recevables	Résultat recrutement effectué	Homme/femme	Sections	Nombre d'inscrits galaxie/Vega	Dossiers recevables	Résultat recrutement effectué	Homme/femme
Professeurs	-	-	-	-	-	61	13	11	Int.	H	26	13	13	Ext.	H
<b>Total</b>	-	-	-	-	-	1	13	11	-	-	1	13	13	-	-
	63	36	34	Ext.	H	60	21	21	Infructueux	-	60	15	14	Ext.	H
Maitres de conférence	60	41	36	Ext.	H	33-60	36	30	Ext.	H	60	15	14	Ext.	F
	60	40	40	Ext.	H	27	21	20	Ext.	H	61	23	21	Int.	H
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	74	72	Ext.	H
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33	24	21	Ext.	F
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63	17	14	Ext.	H
<b>Total</b>	-	-	-	-	-	3	78	71	-	-	6	168	156	-	-
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	-	-	-	-	-	4087	44	44	Ext.	H	1300	41	41	Ext.	F
	-	-	-	-	-	4088	27	23	Ext.	Femme	1500	17	17	Ext.	H
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3000	3	3	Ext.	H
<b>Total</b>	-	-	-	-	-	2	71	67	-	-	3	61	61	-	-

\* 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 maitres de conférence, les candidatures sont en forte baisse, mouvement constaté dans de nombreux établissements.

### 5.2.2 Personnels BIATSS

	BAP	2022							2023							
		Nombre de postes	Nombre de candidatures	Nombre d'inscriptions	Nombre d'admissibles	Nombre d'admis	Résultat recrutement	Homme / Femme	Nombre de postes	Nombre de candidatures	Nombre d'inscriptions	Nombre d'admissibles	Nombre d'admis	Résultat recrutement	Homme / Femme	
<b>CATÉGORIE A</b>																
IGR	G	1	9	5	1	1	Int.	H	C	1	1	1	1	1	Int.	H
	F	1	17	11	8	1	Ext.	H	E	1	25	15	10	1	Int.	H
	G	1	11	7	1	1	Int.	H	E	1	10	6	2	0	Infructueux	-
IGE	G	1	17	12	3	0	Infructueux	-	F	1	15	9	7	1	Int.	F
	C	1	5	4	2	1	Int.	H	C	1	1	1	1	1	Int.	H
<b>TOTAL</b>		5	59	39	15	4			5	52	32	21	4			
<b>CATÉGORIE B</b>																
TECH	C	1	2	2	1	0	Infructueux	-	C	1	5	3	2	1	Infructueux	-
	C	1	3	2	2	0	Infructueux	-	C	1	0	0	0	0	Infructueux	-
	E	1	14	12	7	1	Ext.	H	E	1	9	8	5	2	Infructueux	-
	G	1	7	5	4	1	Int.	H	G	2	8	4	3	3	Int./Ext.	H
	G	1	2	1	1	1	Int.	H	J	1	36	25	10	3	Infructueux	-
<b>TOTAL</b>		5	2	2	1	3			6	5	3	2	9			
<b>CATÉGORIE C</b>																
ADT PAL 2C	G	1	4	4	3	1	Int.	H	-	-	-	-	-	-	-	-
	G	1	2	2	2	1	Int.	H	-	-	-	-	-	-	-	-
ADT	-	-	-	-	-	-	-	-	G	1	1	1	1	1	Int.	H
<b>TOTAL</b>		2	6	6	5	2			1	1	1	1	1			

L'École Centrale de Lyon a ouvert 12 postes au concours en 2023 et a nommé 7 lauréats à l'issue de la campagne. Les recrutements infructueux concernent principalement les BAP C et E où les métiers sont en flux tendus ce qui se traduit par une pénurie de candidats au regard du nombre de postes proposés.



# 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
<b>2022</b>	<b>130</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0,8%</b>	<b>14,3%</b>
<b>FEMME</b>	<b>72</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1,4%</b>	<b>25%</b>
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	-	-
<b>HOMME</b>	<b>58</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
ASI	9	6	-	-	-	-
BIB	1	-	-	-	-	-
CONSERVATEUR	1	-	-	-	-	-
IGE	8	1	-	-	-	-
IGR	23	3	1	-	-	-
TECH	16	2	2	-	-	-
<b>2023</b>	<b>127</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1,6%</b>	<b>33,3%</b>
<b>FEMME</b>	<b>69</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2,9%</b>	<b>50%</b>
AAE	5	-	-	-	-	-
ASI	14	4	1	-	-	-
BIB	3	-	-	-	-	-
CONSERVATEUR GENERAL	1	-	-	-	-	-
IGE	3	2	1	1	-	-
IGR	11	2	-	-	-	-
SAENES	8	1	1	1	-	-
TECH	24	12	1	-	-	-
<b>HOMME</b>	<b>58</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
ASI	7	2	-	-	-	-
BIB	1	-	-	-	-	-
CONSERVATEUR	1	-	-	-	-	-
IGE	10	1	-	-	-	-
IGR	22	4	1	-	-	-
TECH	17	6	1	-	-	-
<b>Total général</b>	<b>257</b>	<b>68</b>	<b>13</b>	<b>3</b>		

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
<b>2022</b>	<b>53</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>15,1%</b>	<b>72,7%</b>
<b>FEMME</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>21,2%</b>	<b>77,8%</b>
AAHC	2	-	-	-	-	-
ADJAENES Pal 1C	4	-	-	-	-	-
ATRF Pal 1C	7	2	2	2	-	-
ATRF Pal 2C	1	1	1	1	-	-
BIBAS 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	-	-
<b>HOMME</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5,0%</b>	<b>50,0%</b>
ATRF Pal 1C	2	1	1	-	-	-
ATRF Pal 2C	1	1	1	1	-	-
BIBAS CE	1	-	-	-	-	-
HC ECHELON SPECIAL	3	-	-	-	-	-
IGE HC	7	1	-	-	-	-
IGR HC	1	-	-	-	-	-
TECH CE	4	-	-	-	-	-
TECH CS	1	1	-	-	-	-
<b>2023</b>	<b>54</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>13,0%</b>	<b>63,6%</b>
<b>FEMME</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>16,7%</b>	<b>71,4%</b>
AAHC	2	-	-	-	-	-
ADJAENES Pal 1C	4	1	1	1	-	-
ATRF Pal 1C	5	2	2	2	-	-
ATRF Pal 2C	1	-	-	-	-	-
BIBAS CE	1	-	-	-	-	-
IGE HC	5	2	-	-	-	-
INFENES HC	1	1	1	1	-	-
SAENES CS	2	-	-	-	-	-
TECH CE	4	1	1	-	-	-
TECH CS	5	3	2	1	-	-
<b>HOMME</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8,3%</b>	<b>50,0%</b>
ATRF Pal 1C	5	3	2	1	-	-
ATRF Pal 2C	1	-	-	-	-	-
BIBAS CE	1	-	-	-	-	-
HC ECHELON SPECIAL	3	-	-	-	-	-
IGE HC	9	6	2	1	-	-
IGR HC	2	-	-	-	-	-
TECH CE	3	-	-	-	-	-
<b>Total général</b>	<b>107</b>	<b>38</b>	<b>22</b>	<b>15</b>		

Taux de promotion = nombre de promus/nombre de proposés

En 2023, le taux de promotion des hommes est en légère augmentation même s'il reste minoritaire. Les promotions concernent les BAP C, G et J. La BAP G est surreprésentée dans les tableaux d'avancement et la BAP J dans les listes d'aptitude.

2023 est la deuxième 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. 4 agents ont été promus en 2023 (3 ATRF en TECH via la liste d'aptitude exceptionnelle, un TECH en ASI via l'examen professionnel). Le taux de promotion du repyramidage pour l'École Centrale de Lyon en 2023 est de 25%. 25% des agents promus sont des femmes.



## ■ 5.3.2 Personnels enseignants-chercheurs

		2022					2023				
		ECL	Typologie 2020	Ratios	ECL	Typologie 2020	ECL	Typologie 2020	Ratios	ECL	Typologie 2020
<b>Professeurs des universités : Accès 1<sup>ère</sup> classe</b>											
<b>PROMOUVABLES</b>	Total (A)	14	328	B/A	57%	43%	14	328	B/A	57%	43%
	% de femmes	7%	21,0%				7,1%	21,0%			
<b>CANDIDATS</b>	Total (B)	8	140	C/A	14%	15%	8	140	C/A	36%	15%
	% de femmes	13%	21,4%				0%	21,4%			
<b>PROMUS</b>	Total (C)	2	48	C/B	25%	34%	5	48	C/B	63%	34%
	% de femmes	50%	31,3%				0%	31,3%			
<b>Professeurs des universités : Accès classe exceptionnelle 1<sup>er</sup> échelon</b>											
<b>PROMOUVABLES</b>	Total (A)	11	387	B/A	36%	32%	10	387	B/A	30%	32%
	% de femmes	18,2%	22,5%				20,0%	22,5%			
<b>CANDIDATS</b>	Total (B)	4	122	C/A	9%	14%	3	122	C/A	30%	14%
	% de femmes	0,0%	24,6%				0,0%	24,6%			
<b>PROMUS</b>	Total (C)	1	53	C/B	0%	43%	3	53	C/B	0%	43%
	% de femmes	0,0%	22,6%				0,0%	22,6%			
<b>Professeurs des universités : Accès classe exceptionnelle 2<sup>ème</sup> échelon</b>											
<b>PROMOUVABLES</b>	Total (A)	10	213	B/A	30%	37%	9	213	B/A	33%	37%
	% de femmes	20,0%	12,2%				22,2%	12,2%			
<b>CANDIDATS</b>	Total (B)	3	79	C/A	10%	14%	3	79	C/A	11%	14%
	% de femmes	0,0%	10,1%				0,0%	10,1%			
<b>PROMUS</b>	Total (C)	1	30	C/B	0%	38%	1	30	C/B	0%	38%
	% de femmes	0,0%	10,0%				0,0%	10,0%			
<b>Maitres de conférences : Accès à la hors classe</b>											
<b>PROMOUVABLES</b>	Total (A)	28	635	B/A	61%	35%	17	635	B/A	35%	35%
	% de femmes	14%	27,9%				24%	27,9%			
<b>CANDIDATS</b>	Total (B)	17	221	C/A	36%	13%	6	221	C/A	18%	13%
	% de femmes	6%	28,5%				33%	28,5%			
<b>PROMUS</b>	Total (C)	10	84	C/B	33%	38%	3	84	C/B	33%	38%
	% de femmes	10%	27,4%				67%	27,4%			
<b>Maitres de conférences : Accès à la hors classe échelon exceptionnel</b>											
<b>PROMOUVABLES</b>	Total (A)	2	108	B/A	100%	50%	3	108	B/A	67%	50%
	% de femmes	-	20,4%				0,0%	20,4%			
<b>CANDIDATS</b>	Total (B)	2	54	C/A	100%	26%	2	54	C/A	33%	26%
	% de femmes	-	20,4%				0,0%	20,4%			
<b>PROMUS</b>	Total (C)	1	28	C/B	0%	52%	1	28	C/B	0%	52%
	% de femmes	-	28,6%				0,0%	28,6%			

En 2023, le taux de promotion est de 59% (nombre de promus/nombre de candidats).  
La part des femmes promues au grade de maitre de conférences hors classe est majoritaire contrairement aux autres promotions dans le corps des professeurs des universités.

# 6

## Conditions de travail, d'hygiène et de sécurité



**5,20%**  
de personnels BOE



**4,8%**  
d'absentéisme global



**797 459,47€**  
coût de l'absentéisme compressible



**35,4%** des heures de formations consacrées à l'hygiène et la sécurité



## 6.1 Hygiène et sécurité

La Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail issue du CSA a été mise en place en 2022 (F3SCT). Une formation spécialisée de site a également été créée pour le campus de St Etienne (F4SCT).

Le conseiller de prévention de l'établissement est en charge des deux campus. Il arrête l'ordre du jour des réunions avec les secrétaires de ces instances et les anime.

2023 est marquée par le déploiement de l'application EVRP (évaluation des risques professionnels) permettant de déclarer les documents uniques des unités de travail de l'établissement.

En 2023, 1 visite de la formation spécialisée a été organisée sur chacun des campus.

En 2023, un travail de collecte des fiches individuelles des

risques et conditions de travail (FIRC) a été mené en lien avec le service QVT au moment des entretiens professionnels. L'action sera reconduite.

En 2023, le budget consacré aux actions de formations hygiène et sécurité est de 34 132€ et représente 28% du budget formation. Le recyclage triennal des habilitations électriques de l'ensemble des personnels de l'École Centrale de Lyon (recyclage triennale) a nécessité une hausse de 47% des dépenses en ce domaine.

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.



## 6.2 Médecine du travail

L'ensemble du personnel rémunéré à titre principal par l'école bénéficie de la médecine du travail.

Le campus d'Ecully est lié par une convention à AST Grand Lyon, le campus de Saint-Etienne bénéficie depuis fin 2023 des prestations de medispace. Outre les visites de médecine du travail (distanciel ou présentiel), ces organismes mettent à disposition de l'établissement des prestations et formations dans le domaine de la santé.

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.

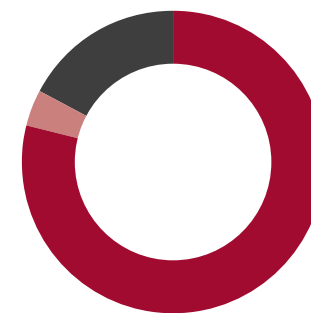
En 2023, 127 personnes ont été suivies sur le campus d'Ecully et 7 sur le campus de St Etienne.

Les agents ont un suivi périodique tous les 5 ans. Ce délai peut être raccourci en cas d'arrêt maladie de plus de 6 mois, de congé maternité ou sur demande de l'administration ou de l'agent.

L'établissement a consacré 228 570 € 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 des conventions avec les organismes de médecine du travail, 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 270 645€ aux dépenses liées à la santé soit 25% de plus qu'en 2022.

Médecine de prévention : répartition des suivis campus Ecully\*



- 352 (79%) Suivi individuel simplifié (SIS)
- 21 (4%) Suivi individuel adapté (SIA)
- 73 (17%) Suivi individuel renforcé (SIR)

\* Cette répartition n'est pas disponible pour le campus de St Etienne en 2023





## 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				2023			
	Femmes	Hommes	TOTAL	Taux d'emploi	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%	0	1	1	0,33%
BIATSS - Catégorie A	3	5	8	11,37%	2	5	7	10,46%	3	5	8	11,31%
BIATSS - Catégorie B	1	3	4		2	2	4		2	0	2	
BIATSS - Catégorie C	7	8	15		7	7	14		8	9	17	
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>5,26%</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>4,96%</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>5,20%</b>

Le réseau correspondant et référents handicap : Philippe SANCHEZ et Marion d'AGOSTINO concourent à la mise en place de la politique en faveur du handicap dans l'établissement. Ils sont les relais d'information pour le ministère et les agents. Ils conduisent des actions dans le domaine du recrutement, de l'accueil et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap.

Des collaborations sont mises en place avec des ESAT (établissement et service d'aide par le travail) tels que l'ADAPT Rhône Alpes et SEES Roland Champagnat.

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 2023, 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 pour les deux campus est de 94% mais ne traite que de l'accessibilité des personnes à mobilité réduite.

En 2023, l'établissement a proposé un serious game lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. 10% des effectifs ont participé.

## 6.4 Accidents de travail et maladies professionnelles

### Déclarations 2023 de l'établissement

		ACCIDENTS DE TRAVAIL		ACCIDENTS DE TRAJETS		MALADIES PROF.		TOTAL ÉCOLE CENTRALE DE LYON (2023)		TOTAL ÉCOLE CENTRALE DE LYON (2022)		
		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	4	242	0	0	-	-	4	242	2	4
		Homme	2	12	1	145	-	-	3	157	3	97
	Enseignants-chercheurs/Enseignants	Femme	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0
		Homme	1	0	2	5	-	-	3	5	1	0
CAMPUS SAINT-ETIENNE	BIATSS	Femme	1	17	1	64	-	-	2	81	1	4
		Homme	1	0	1	0	-	-	2	0	1	0
	Enseignants-chercheurs/Enseignants	Femme	0	0	2	6	-	-	2	6	1	0
		Homme	0	0	1	6	-	-	1	6	1	0
<b>Total (2023)</b>		<b>9</b>	<b>271</b>	<b>8</b>	<b>226</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>17</b>	<b>497</b>			
<b>Total (2022)</b>		<b>8</b>	<b>101</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>			<b>10</b>	<b>105</b>	

En 2023, le nombre de déclarations augmente fortement tout comme le nombre de jours d'arrêts engendrés. Il est à noter que l'essentiel des jours d'arrêts est concentré sur un petit nombre d'agents (3). Cette augmentation relève principalement des accidents de trajets due à l'utilisation croissante des nouvelles mobilités.

Le coût de ces accidents de travail et de trajets s'élève à 4 458€ en 2023 (+80%).

\* 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 2023, le taux d'absentéisme compressible est de 3.2%. Selon les statuts et le type de population, les variations sont importantes :

- > 5,3 % pour les BIATSS. Le taux est plus fort chez les contractuels (10,6%) bien qu'en baisse par rapport à 2022.
- > 1,6% pour les enseignants-chercheurs, enseignants et personnel de recherche dont 1.05% chez les femmes et 1,8% 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 (153 en 2023). Les services non faits sont en très forte hausse et correspondent à la mobilisation inégalée contre la réforme des retraites.

**Le jour de carence**

En 2023, 95 personnes ont été concernées par cette retenue soit 11 905€ pour 133 jours de carence.



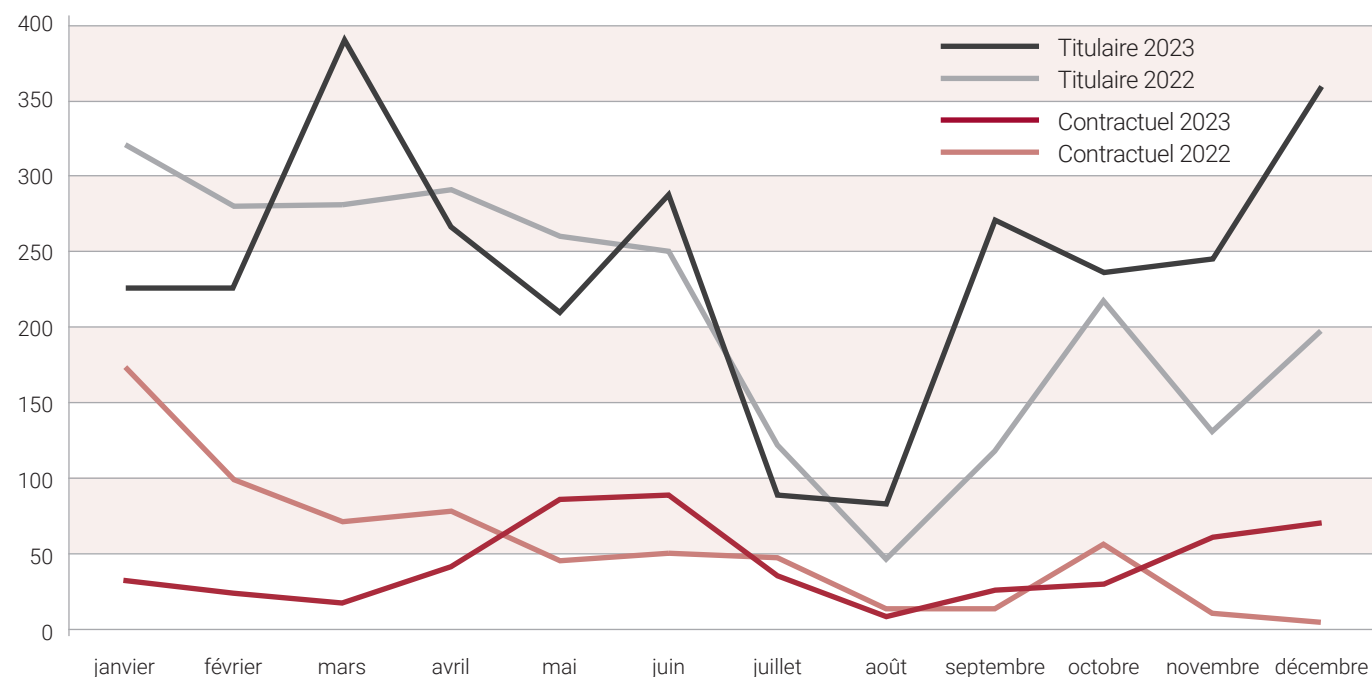
Type d'absence	BIATSS CONTRACTUELS		BIATSS TITULAIRES		ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS/RECHERCHE CONTRACTUELS		ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS/RECHERCHE TITULAIRES		TOTAL									
	Femmes	Homme	Femmes	Homme	Femmes	Homme	Femmes	Homme	Nb d'agents	Jours d'arrêts								
	Nb d'agents	Jours d'arrêts	Nb d'agents	Jours d'arrêts	Nb d'agents	Jours d'arrêts	Nb d'agents	Jours d'arrêts	Nb d'agents	Jours d'arrêts								
<b>Accidents de travail</b>																		
Accidents de travail	-	-	2	4	5	259	1	8	-	-	-	-	-	1	0	9	271	
Accidents de trajets	-	-	-	-	1	64	2	145	-	-	-	-	2	6	3	11	8	226
<b>Total</b>	-	-	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>323</b>	<b>3</b>	<b>153</b>	-	-	-	-	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>497</b>
<b>Services non faits (absences injustifiées, grèves,...)</b>																		
Services non faits	9	14	2	6	19	40	25	60	1	1	3	5	5	7	12	20	76	153
<b>Absences maladie ordinaire</b>																		
Congés de maladie ordinaire	15	163	6	192	39	1 235	28	761	3	70	6	102	11	602	14	282	122	3 407
<b>Absences longue durée</b>																		
Congés de longue durée (CLD)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés de longue maladie (CLM) ou grave maladie	-	-	-	-	-	-	2	597	-	-	-	-	-	-	-	-	2	597
<b>Total</b>	-	-	-	-	-	-	<b>2</b>	<b>597</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>2</b>	<b>597</b>
<b>Absences liées à la vie de famille</b>																		
Congés maternité	4	339	-	-	4	547	-	-	1	67	-	-	1	122	-	-	10	1 075
Congés d'adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés de paternité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	25	-	-	1	25	2	50
Congés pathologiques	1	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés pour garde d'enfants	8	14	4	5,5	10	29	12	22,5	1	4	-	-	2	3	-	-	37	78
<b>Total (2022)</b>	<b>13</b>	<b>365</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>576</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>125</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>1 215</b>
<b>Total Absentéisme (2022)</b>	<b>37</b>	<b>542</b>	<b>14</b>	<b>208</b>	<b>78</b>	<b>2 174</b>	<b>70</b>	<b>1 594</b>	<b>6</b>	<b>142</b>	<b>10</b>	<b>132</b>	<b>21</b>	<b>740</b>	<b>31</b>	<b>338</b>	<b>267</b>	<b>5 869</b>
<b>Total Absentéisme compressible</b>	<b>24</b>	<b>177</b>	<b>10</b>	<b>202</b>	<b>64</b>	<b>1 598</b>	<b>56</b>	<b>974</b>	<b>4</b>	<b>71</b>	<b>9</b>	<b>107</b>	<b>18</b>	<b>615</b>	<b>30</b>	<b>313</b>	<b>215</b>	<b>4 057</b>
<b>Total Absentéisme incompressible</b>	<b>13</b>	<b>365</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>576</b>	<b>14</b>	<b>620</b>	<b>2</b>	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>125</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>52</b>	<b>1 812</b>
<b>Total (2021)</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>15</b>	<b>73</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>75</b>	<b>10</b>	<b>792</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>58</b>	<b>1 037</b>
<b>Total Absentéisme (2021)</b>	<b>28</b>	<b>358,5</b>	<b>16</b>	<b>107</b>	<b>79</b>	<b>1 163,5</b>	<b>71</b>	<b>1 143,5</b>	<b>7</b>	<b>47,5</b>	<b>8</b>	<b>255,0</b>	<b>19</b>	<b>923,5</b>	<b>25</b>	<b>341</b>	<b>253</b>	<b>4 339,5</b>

\*y compris prolongations.



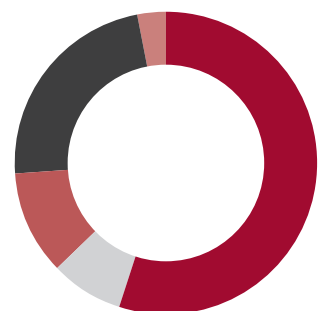
## Évolution mensuelle des arrêts maladie ordinaire

en nombre de jours



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

- **23%** Absences maladie de moins de 4 jours
- **55%** Absences maladie de plus de 4 jours
- **8%** Accident du travail et maladie professionnelle
- **11%** Congé longue maladie
- **3%** Pour vie de famille (maternité, paternité, enfants malade...)



## 6.6 Démarche qualité de vie au travail

Au cœur de l'ambition de Centrale Lyon, la démarche QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) repose sur l'amélioration continue et durable des pratiques pour de meilleures conditions de travail.

Cette notion large recouvre de nombreux aspects de la vie au travail et qui répond à la quête de sens de l'établissement. C'est avant tout une affaire d'organisation.

La qualité de notre mission de service public ne peut être dissociée de la QVCT.

Pour cela, Centrale Lyon a lancé un baromètre en janvier 2023 portant sur 6 thématiques (mon établissement, les relations de travail / le climat social, le contenu du travail, le développement professionnel, la santé au travail, l'équilibre vie professionnelle/la vie personnelle).

63% des personnels (CNRS inclus) ont répondu à ce sondage anonyme qui fera l'objet d'un renouvellement tous les 2 ans.

Au vu de ces résultats, 10 actions ont été retenues en juillet 2023 en complément des 18 actions qui sont en cours de réalisation ou qui font déjà l'objet d'une réflexion. Elles portent

notamment sur :

- la communication à mener ou à rendre plus accessible en termes de : stratégie, RH (sur les règles de promotion et d'attribution des primes et responsabilités), hygiène et sécurité (lieu des registres, liste des guides file) et communication institutionnelle ;
- le développement professionnel (rendre plus explicite la finalité de l'entretien professionnel, mieux accompagner les doctorants étrangers) ;
- une amélioration de la prise en charge et du suivi des problèmes rencontrés par les usagers dans les domaines informatiques (mise en place de l'outil ticketing) ;
- l'accompagnement du personnel en matière de santé par une communication renforcée à chaque rentrée sur les dispositifs d'aide et personnes ressources.

Agir en faveur de la qualité de vie au travail, c'est agir dans une dynamique participative en évaluant les pratiques de la structure et en les développant dans une logique d'amélioration continue.

# 7

## Vie du campus, action culturelle et sociale



**61 240€**  
consacrés à l'action sociale



**76** bénéficiaires du forfait mobilité durable



**+14%**  
la fréquentation du restaurant universitaire



**207** bénéficiaires du remboursement domicile-travail



# 7.1 Stratégie de l'établissement

En 2022-2023, l'École Centrale de Lyon a débuté la mise en œuvre de sa stratégie 2022-2030, adoptée au CA du 12 octobre 2022, « devenir le Caltech à l'européenne reconnu sur les grandes transitions, au service des acteurs socio-économiques ».

## 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 campagne emploi 2023 qui s'est pleinement inscrite dans cette stratégie.

Pour les postes d'enseignants-chercheurs, de chercheurs et enseignants, les priorités retenues par la direction parmi les demandes formulées par les départements et l'école interne (en cohérence avec les laboratoires) contribuent pleinement aux **deux missions capitales** identifiées que sont :

- Une politique de formation qui concilie exigence et inclusion en vue de diversifier les profils et parcours et d'augmenter le nombre de diplômés (création de postes pour CapECL et bachelor, maintien ou renforcement des ressources en enseignement existantes dans les équipes) ;
- Une recherche pluridisciplinaire d'excellence au service de 9 objectifs de développement durable qui accompagne les entreprises et les collectivités et soutient l'entrepreneuriat, avec des profils recherche s'inscrivant tous dans les trois axes prioritaires du projet E@sely: « décarbonation de l'industrie et de la société », « économie circulaire » et « société numérique responsable ».

Pour les postes BIATSS, les priorités arrêtées s'inscrivent dans la construction d'une stratégie autour des **grandes transitions** caractérisée par :

- Une direction dédiée (poste de chargé de projets grandes transitions, responsabilité sociétale et environnementale à l'échelle établissement) ;
- La volonté de mettre à disposition des différents acteurs des éco-campus responsables, exemplaires et démonstrateurs (renforcement et stabilisation des directions du patrimoine sur les deux campus) ;
- Une politique de management inclusif et participatif (expérimentation du dispositif de détachement d'un fonctionnaire en situation de handicap dans un corps supérieur) ;
- Une politique d'accélération de la transformation numérique de l'établissement (renforcement de la DSI en cohérence avec les résultats de l'audit externe mené en 2022), sur ce point plusieurs postes sont malheureusement restés non pourvus et seront republiés en 2024 ;
- Une démarche d'évolution du modèle économique (création d'un poste de fundraiser).



# 7.2 L'action sociale

L'établissement accorde une place importante à l'action sociale sur ses deux campus.

Le budget d'action sociale est réparti entre différentes catégories de dépenses :

• La participation aux frais de restauration. Les agents bénéficient d'une participation de l'établissement aux frais de restauration. Pour les INM inférieurs à 534, le montant est passé de 2,70€ par repas à 2.79€ à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 avec la réévaluation de la prestation interministérielle restauration. Pour les INM supérieurs, la participation de l'établissement est de 1,20€. En 2023, le nombre de passages a de nouveau augmenté de 14%.

• Les prestations de service social (INTERFACE pour le campus d'Ecully et ACTIS pour le campus de Saint-Etienne). Sur le campus d'Ecully, 46 entretiens ont eu lieu et 14 sur le campus de St Etienne.

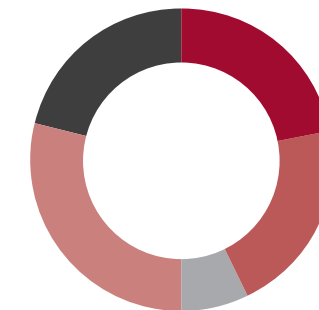
• Les aides et secours parmi lesquelles on retrouve les allocations parents d'enfants handicapés, les séjours vacances famille et les aides aux études supérieures.

• La subvention pour les associations du personnel

L'École et la MGEN ont maintenu leur collaboration pour accompagner les personnels dans leurs démarches de protection sociale, d'assistance (écoute 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.

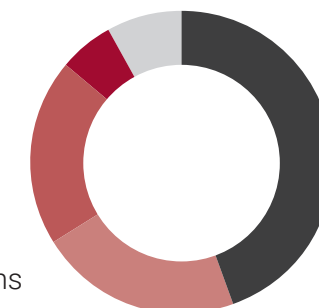
## Domaine intervention Campus St Etienne

- 22% Travail
- 21% Santé au travail
- 7% Logement
- 29% Famille
- 21% Budget



## Domaine intervention Campus Ecully

- 45% Budget
- 21% Famille
- 20% Santé
- 6% Travail
- 8% Droits et législations



## Prestations sociales

	2022				2023			
	CAMPUS ÉCULLY		CAMPUS SAINT-ETIENNE		CAMPUS ÉCULLY		CAMPUS SAINT-ETIENNE	
	Nombre de bénéficiaires	Coût	Nombre de bénéficiaires	Coût	Nombre de bénéficiaires	Coût	Nombre de bénéficiaires	Coût
Assistant-e sociale-e	40	6 240 €	14	9 659 €	-	5 760 €	-	10 198 €
Allocation parents d'enfants handicapés	2	7 034 €	-	0 €	2	3 622 €	-	0 €
Secours versés par l'École Centrale de Lyon	2	1 068 €	-	0 €	2	1 416 €	-	0 €
Restauration	5 466	8 531 €	-	3 154 €	6 280	10 636 €	728	909 €
Association du personnel	-	10 000 €	-	13 500 €	-	14 400 €	-	13 500 €
Séjours vacances famille	-	0 €	-	0 €	-	0 €	-	0 €
Aides aux études supérieures	-	0 €	1	500 €	-	0 €	1	800 €
Autres aides	-	0 €	1	12 433 €	-	0 €	-	0 €
<b>TOTAL</b>		<b>32 873 €</b>		<b>26 314 €</b>		<b>35 833 €</b>		<b>25 407 €</b>



## 7.3 La participation aux frais de transport en commun

Le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifie le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Désormais fixé à 75 %, le remboursement des titres de transport est plafonné à 96,36€ par mois.

Le forfait mobilités durables s'adresse à tout agent public utilisant pour son trajet domicile travail un cycle (à pédalage assisté ou non), trottinette, gyropode ... 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. Son montant varie en fonction du nombre de jours de déplacement domicile-travail effectué par ces moyens (100€ entre 30 et 59 jours, 200€ entre 60 et 99 jours et 300€ au-delà) Il est 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.

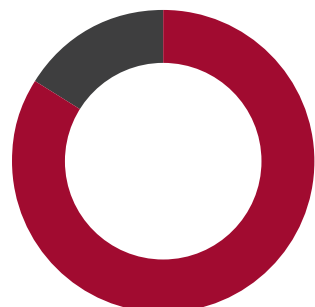
### Évolution des remboursements de transport de l'ensemble du personnel

		Bénéficiaires remboursement domicile/travail	Montant annuel / remboursement transports	Bénéficiaires forfait mobilité durable	Montant annuel / forfait mobilité durable	TOTAL bénéficiaires	TOTAL montant
2022	Campus Écully	158	38 903 €	29	5 700 €	187	44 603 €
	Campus Saint-Etienne	20	2 919 €	13	2 600 €	33	5 519 €
	<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>41 821 €</b>	<b>42</b>	<b>8 300 €</b>	<b>220</b>	<b>50 121 €</b>
2023	Campus Écully	176	50 048 €	58	14 267 €	234	64 314 €
	Campus Saint-Etienne	31	7 100 €	18	4 900 €	49	12 000 €
	<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>57 148 €</b>	<b>76</b>	<b>19 167 €</b>	<b>283</b>	<b>76 315 €</b>
	<b>% effectif total</b>	<b>73,1%</b>		<b>26,9%</b>		<b>48%</b>	

L'établissement participe au Challenge Mobilité de la Région Auvergne-Rhône-Alpes « Au travail, j'y vais autrement ». 48% des personnels de l'établissement bénéficient d'une participation aux frais de transport en commun (+10 points par rapport à 2022). Les moyens de transports utilisés divergent fortement selon les campus, la part des transports en commun étant plus faible sur le campus de St Etienne. Quel que soit le mode de transport utilisé, la progression est forte sur les deux campus (+100% de bénéficiaires du forfait mobilités durables sur le campus d'Écully, +55% d'utilisateurs de transports en commun sur le campus de St Etienne).

#### Répartition des montants versés par campus

- 84% Campus Ecully
- 16% Campus Saint-Etienne



## 7.4 Les relations sociales

### 7.4.1 Instances de l'établissement

#### Nombre de réunions des instances

Instances	2021	2022	2023
CA (Conseil d'Administration)	6	4	4
CAR (Conseil d'Administration Restreint)	13	10	7
CS (Conseil Scientifique)	12	12	11
CE (Conseil des études)	6	5	5
CSA (Comité Social d'Administration)	4	3	5
CPE (Commission Paritaire d'Etablissement)	0	0	0
F3SCT (Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail)	3	3	4
F4SCT (Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail St Etienne)	-	-	4

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 2023, 8 agents ont bénéficié de 1 760 heures de décharges syndicales et 57 jours d'autorisations spéciales d'absences (réunion, permanence, formation, AG).

	2021-2022			2022-2023		
	Campus Écully	Campus Saint-Etienne	Etablissement	Campus Écully	Campus Saint-Etienne	Etablissement
Enseignants Chercheurs/Enseignants	-	0,044	0,044	-	0,036	0,036
BIATSS	A	-	0,157	0,02	0,156	0,174
	B	0,031	-	0,031	-	0,012
	C	0,759	0,122	0,881	0,747	0,126
<b>Total</b>	<b>0,79</b>	<b>0,323</b>	<b>1,113</b>	<b>0,778</b>	<b>0,317</b>	<b>1,095</b>





## 7.5 La politique culturelle

En 2023, l'offre et de la fréquentation des animations culturelles et des événements a fortement augmenté dans le but de favoriser la rencontre, la convivialité et la mise en valeur des talents et travaux de l'École.

### Expositions

L'ouverture en 2022 du showroom du Skylab sur le campus d'Ecully a permis d'enrichir la programmation d'expositions régulières autour de plusieurs axes dont celui de la valorisation des talents du personnel. En 2023, deux expositions ont été organisées dans cet espace : les gravures de Kim Coz, personnel travaillant à la direction du développement des relations internationales de l'École et des photographies d'éruptions volcaniques prises par Emmanuel Boutleux, maître de conférences en automatique au laboratoire Ampère.

En 2023, plusieurs ateliers ont été proposés sur le campus d'Ecully sur des thèmes variés : les pratiques du cinéma d'animation par Yves Jégou (responsable audio-visuel et cinéaste amateur) ; l'Ikebana et cérémonie du thé à l'occasion de la semaine du Japon organisée par le club Japon et l'enseignante de Japonais.

Le Cooking Lab est un lieu d'échanges apprécié par les personnels et étudiants. La programmation proposée par les chefs de l'Institut Lyfe permet des rencontres régulières.

Sur le campus de Saint-Etienne, le pique-nique annuel du personnel a été l'occasion de mettre en avant l'éventail des thématiques offertes par la bibliothèque et les différents clubs : danse, chant, musique avec l'orchestre formé par des collègues, jouer avec les jeux de la ludothèque (nouveau service lancé), la permaculture...

### Musique

La musique a été particulièrement à l'honneur en 2023. Deux conférences-concerts se sont déroulées sur le campus d'Ecully : l'une animée par le musicien et concepteur d'instruments Nicolas Bras, l'autre sur la musique des Balkans par la fanfare Tar'taraf.

Le spectacle organisé par la Commuz « L'Hymne à la voix » a encore impressionné les nombreux spectateurs par sa qualité. Le club musique de l'École a offert plusieurs concerts tandis qu'orchestres et chorale permettent de pratiquer tout au long de l'année.

Sur le campus de Saint-Etienne, l'année a débuté avec une performance associant la musique, la danse et la vidéo par le duo Dezeffe et Yoann Sarrat. Puis des improvisations du duo Cartilages alliant voix et guitare électrique ont été organisées. Une scène ouverte a vu le jour à l'occasion de la Fête de la musique et un concert de musique brésilienne pour la rentrée scolaire.

### Fête de la science

La Fête de la science rencontre un succès grandissant : 18 ateliers de vulgarisation scientifique et de visites de laboratoires animés par des chercheurs et personnels ont permis à plus de 900 personnes dont de nombreux membres de la communauté centralienne de découvrir en famille les recherches menées à l'École. Le thème art et sciences a été également représenté par une exposition de photos du CNRS et l'installation d'une œuvre de Charlotte Charbonnel accompagnée d'une exposition retraçant la démarche de l'artiste dans le cadre du 1% culturel du bâtiment TMM.

### Partenariats

Le travail avec les partenaires culturels de l'École s'est poursuivi. En 2023, l'École a renouvelé sa convention avec le musée d'art contemporain de Lyon et a engagé une collaboration avec le musée Gadagne. Ainsi des visites autour du thème des fleuves ont été organisées aussi bien dans ce dernier qu'au musée des Confluences. Des visites guidées dans d'autres lieux ont été proposées comme l'exposition « De Matisse à Chagall. L'aventure des peintres témoins de leur temps » au musée J. COUTY. Suite à l'intérêt rencontré lors des expérimentations précédentes, la visite au planétarium de Vaulx en Velin a été reconduite avec une médiation adaptée pour les enfants pour une sortie en famille.

dans des disciplines majeures comme l'escrime, la natation ou encore le badminton. Une mention spéciale enfin pour la danse dont le clip réalisé par nos élèves a été classé coup de cœur du jury au concours national Dansons vers Paris 2024.

Tous ces résultats témoignent de la place privilégiée du sport, véritable ADN de notre école. Les excellents résultats sportifs de l'école permettent à notre AS de rentrer dans le top 10 national des AS "Grandes Écoles" de France.

Par ailleurs, le sport se veut toujours plus ouvert aux personnels de l'école avec depuis la rentrée 2023 pas moins de trois créneaux hebdomadaires accessibles pour permettre, grâce aux moyens QVT, à l'ensemble des salariés la pratique encadrée du padel, du pilate ainsi que du cross-training. Ces activités ayant pour objectif de participer au bien-être au travail et de plus largement contribuer au facteur de prévention santé.

## 7.7 Les associations du personnel



### Campus de Saint-Etienne

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

Elle compte 101 adhérents en 2023, soit 62% du personnel du site de Saint Etienne, un nombre en légère hausse par rapport à 2022.

Depuis 9 ans, l'association propose des activités à caractère social, culturel, sportif ou de loisir avec, pour objectif, de réunir les personnels, adhérents 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.

Cette année, l'association a proposé des

activités sportives telles que le padel, le rock ou le pilate. Elle a également organisé des activités en extérieur telles qu'une sortie à SENSAS (expérience sensorielle), une chasse aux cailloux dans le parc de l'ENISE.

Enfin, des manifestations traditionnelles ont eu lieu : petit déjeuner de rentrée, 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 et papillotes, cafés gourmands et les repas organisés avant chaque vacances scolaires.

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



### Campus d'Ecully

L'APECLY apporte son soutien aux personnels de l'École Centrale de Lyon. Elle compte 124 adhérents pour l'année scolaire 2022/2023 représentant 29% des effectifs du campus d'Ecully.

### Sorties/manifestations 2022/2023

- Arbre de Noël 2022 : spectacle et distribution de carte cadeaux.
- Pâques : concours de dessin, chasse aux œufs et goûter ;
- Tournoi de baby-foot
- Sortie au Pal annulée faute de participants
- Kermesse : 40 ans de l'APECLY – Invitation gratuite pour tous les personnels de l'École ; repas antillais et spectacle de danses traditionnelles sans oublier les promenades en poney, jeux gonflables et tournoi de pétanque.

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

### Nouveautés 2022-2023 :

De nouvelles activités sportives viennent renforcer l'offre pour les personnels dans le cadre de la convention mise en place en 2022.

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

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



@CentraleLyon

