

BILAN SOCIAL 2019



ÉDITO



Imaginer, construire et présenter un bilan social factuel de l'École Centrale de Lyon est un travail conséquent que réalise chaque année le service des ressources humaines.

Chaque année, ce document est de plus en plus précis et tente de répondre le plus fidèlement possible aux différentes analyses attendues. On y trouve de nombreux indicateurs permettant la compréhension des enjeux et le pilotage de l'établissement.

Ce travail annuel démarre par la collecte de nombreuses données afin de construire les multiples indicateurs : les emplois et effectifs, les personnels, le temps de travail et les volumes d'enseignement, la rémunération, la formation, les mouvements des personnels et promotions, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ou encore la vie de campus, action culturelle et sociale.

Le contexte universitaire de l'année 2019 :

La réforme du lycée s'est poursuivie, les classes préparatoires aux grandes écoles se préparent au changement annoncé - nous aurons aussi à nous adapter, et je suis confiant sur notre capacité à le faire.

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

- > Le Plan Bienvenue en France pour les élèves étrangers,
- > Le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche,
- > La loi PACTE qui vise à faire évoluer la place de l'entreprise dans la société,
- > La réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle,
- > La mise en place des établissements expérimentaux.

Les principales actions et faits de l'année 2019 ont été les suivants :

- > Poursuite de la structuration du site Lyon Saint-Etienne,
- > Préparation de l'intégration de l'ENISE comme école interne au 1^{er} janvier 2021,
- > Audit de la Cour des Comptes avec des conclusions très favorables,
- > Audit de l'HCERES et la CTI,
- > Elaboration de nos axes stratégiques pour la période 2021/2025,
- > Les premiers éléments de la mise en œuvre du projet ECL2030 sont opérationnels, avec, entre autres, les quatre semaines d'expériences ingénieurs du tronc commun et l'évaluation des compétences.

Nous avons reçu les premières candidatures au double diplôme médecin-ingénieur ou ingénieur-médecin.

Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce document.

Que la curiosité et l'intérêt que vous portez à l'École Centrale de Lyon accompagnent votre lecture.

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



Frank Debouck
Directeur

SOMMAIRE

Présentation de l'École Centrale de Lyon.....	06
Glossaire	08

1 Les emplois et effectifs 09

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

2 Les personnels par statut 14

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

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

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

4 La rémunération 31

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

5 La formation 37

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

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

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

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

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

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

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



PRÉSENTATION



CENTRALE LYON, UNE ÉCOLE AMBITIEUSE QUI SE RENOUVELLE

Deux ans après le lancement de la levée de fonds ECL4.0, 11 millions d'euros ont été collectés auprès des collectivités et des financeurs privés sur les 17 millions d'euros attendus en 2020.

La Région Auvergne Rhône-Alpes et la Métropole de Lyon ont apporté leur soutien à la transformation du campus. Des entreprises et des diplômés de l'École se mobilisent également pour accompagner ce grand programme de rénovation. Cinq grands chantiers seront menés d'ici 2025 dont trois sont déjà en cours :

- Archipel 1 ou le déménagement des services centraux ainsi que la direction de l'École au coeur du site, au plus proche de la vie étudiante pour septembre 2020 (2,5 M€)
- Skylab ou l'ouverture en 2021, d'un laboratoire de créativité et d'innovation. Un lieu unique, ouvert sur la ville, riche en nouvelles ressources pour accompagner les projets de l'École dans toutes leurs dimensions (2,5M€)
- TMM2 ou la sortie de terre en 2022 d'un nouveau bâtiment dédié à l'enseignement et à la recherche en tribologie sur les nouveaux matériaux et en mécanique (12M€ - sous réserve de levée de fonds complémentaires)

Rester une école d'ingénieur généraliste et maintenir un haut niveau d'exigence, tout en développant des doubles-diplômes et en étoffant les formations proposées, tel est le pari de Centrale Lyon.

Depuis la rentrée 2019, la première année du cursus généraliste s'enrichit d'une approche pluridisciplinaire renforcée avec les WEEEX (Weeks of Engineering EXperience) : quatre semaines dédiées à des projets (en lien avec le développement durable) proposés par des acteurs du monde socio-économique. Deux nouveaux doubles-diplômes ont également vu le jour en septembre 2019 :

le double-diplôme ingénieur-médecin, unique en France en partenariat avec l'Université Lyon 1 et le CHU de Lyon et le double-diplôme ingénieur économètre avec l'ENSA Paris-Tech.

Enfin, l'École vient de présenter son plan d'action "Objectif Terre". Il s'agit de 25 engagements, fruit d'un travail collectif et participatif de l'ensemble des composantes de l'établissement construit autour de cinq grandes thématiques : l'Exemplarité, la Citoyenneté, l'Expertise, la Transformation et la Cohérence.

**7^{ème} position
du palmares 2020
des écoles d'ingénieurs
d'excellence
du Figaro Etudiant**

Centrale Lyon poursuit son rôle moteur dans la structuration du site de Lyon Saint-Etienne. Elle a réaffirmé, par deux fois en novembre 2019, sa volonté d'être partenaire privilégié de la future université cible via des communiqués communs avec plusieurs écoles. De nombreuses autres initiatives contribuent à cette structuration comme le CHELS qui propose des modules partagés, des cours communs et des projets de recherche inter-établissements. L'intégration prochaine de l'ENISE à l'École Centrale de Lyon est également un marqueur fort de notre engagement dans cette politique de rassemblement.

QUELQUES FAITS MARQUANTS EN 2019

1 / Janvier

Première édition du CLIC (Centrale Lyon Innovation Camp) pour nos élèves.

2 / Mai

Acquisition par le LTDS d'un équipement unique au monde : un Nano-indenteur capable d'opérer jusqu'à 1000°C.

3 / Juin

Création d'un Open Lab avec Seb, partenaire historique de l'École.

4 / Septembre

Lancement du plan d'action DRRS "Objectif Terre" avec la Fresque du Climat.

5 / Octobre

ECL 4.0 : objectif de levée de fonds atteint à 65% pour la rénovation du campus.

6 / Décembre

Signature d'une convention d'intracating avec la Banque des Territoires.

GLOSSAIRE

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

1. LES EMPLOIS ET EFFECTIFS



PLAFONDS D'EMPLOIS ET DE MASSE SALARIALE

Plafond d'emplois et masse salariale

BUDGET (BR2)	PLAFOND EMPLOIS	PLAFOND MASSE SALARIALE
Etat	331	22 659 740,00 €
Ressources propres	82	4 296 443,00 €
Total	413	26 956 183,00 €

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

Ce plafond global, voté par le conseil d'administration, est de 413 emplois.

Ces emplois sont occupés par des fonctionnaires ou des contractuels et sont répartis en catégories, corps et grades :

3 CATÉGORIES :

A - Emplois d'encadrement.

B - Encadrement intermédiaire.

C - Emplois dits d'exécution.

> À l'intérieur de chaque catégorie, des corps éventuellement subdivisés en grades.

> Dans chaque corps ou grade, des échelons auxquels sont affectés un indice permettant de calculer la rémunération de l'agent. Les changements d'échelon sont fonction de l'ancienneté.

Des contrats horaires, dits de **vacations**, sont également effectués dans le cadre :

- > D'enseignement (chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires).
- > Des emplois étudiants (les moniteurs).
- > Des contrats à faible niveau horaire (vacations administratives).

Les données ne concernent que les personnels rémunérés par l'École Centrale de Lyon.

Un point spécifique (sous-partie 1.4) est consacré aux personnels extérieurs : Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Centrale Innovation... qui sont considérés comme personnels hébergés.

413

emplois répartis sur les différents plafonds



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

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

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

1.1 LES EMPLOIS ET EFFECTIFS CONSOLIDÉS

Les **331 emplois sont délégués et financés par le ministère** dans le cadre du plafond État complétés par 82 emplois financés par les Ressources Propres (RP) de l'établissement

Les effectifs consolidés

	ETPT ÉTAT				PERSONNES PHYSIQUES ÉTAT				%
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Enseignants-chercheurs	99,3	-	-	99,3	100	-	-	100	31,6%
Enseignants	25	-	-	25	27	-	-	27	8,5%
Emplois de direction	1	-	-	1	1	-	-	1	0,3%
ATER	5,5	-	-	5,5	8	-	-	8	2,5%
BIATSS	59,5	28,2	55,5	143,2	61	29	59	149	47,2%
Doctorants / post-doctorants / recherche	31	-	-	31	31	-	-	31	9,8%
Total	221,3	28,2	55,5	305	228	29	59	316	100%
Pourcentage				80%				80,4%	

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

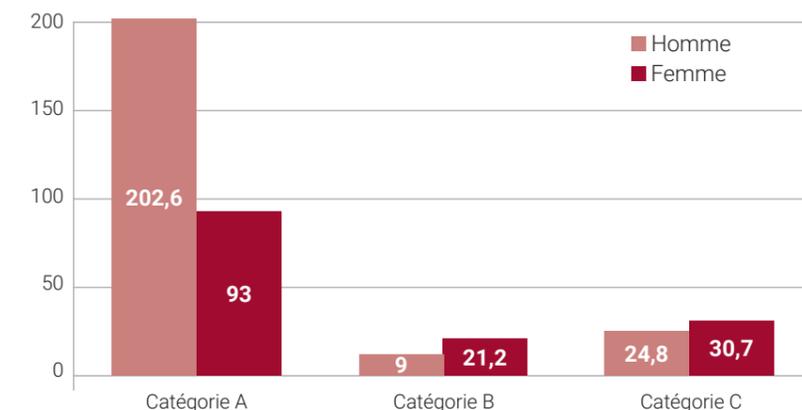
L'École Centrale de Lyon rémunère 80% des personnes sur le budget alloué par le ministère dont 20% de contractuels. Le reste des emplois est financé par les ressources propres de l'établissement.

	ETPT RP				PERSONNES PHYSIQUES RP				%
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Enseignants-chercheurs	1	-	-	1	1	-	-	1	1,3%
Enseignants	2	-	-	2	2	-	-	2	2,6%
Emplois de direction	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
ATER	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
BIATSS	21,3	2	-	23,3	22	2	-	24	31,2%
Doctorants / post-doctorants / recherche	50	-	-	50	50	-	-	50	64,9%
Total	74,3	2	0	76,3	75	2	0	77	100%
Pourcentage				20%				19,6%	

Répartition des ETPT par catégorie et sexe

en nombre d'ETPT

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

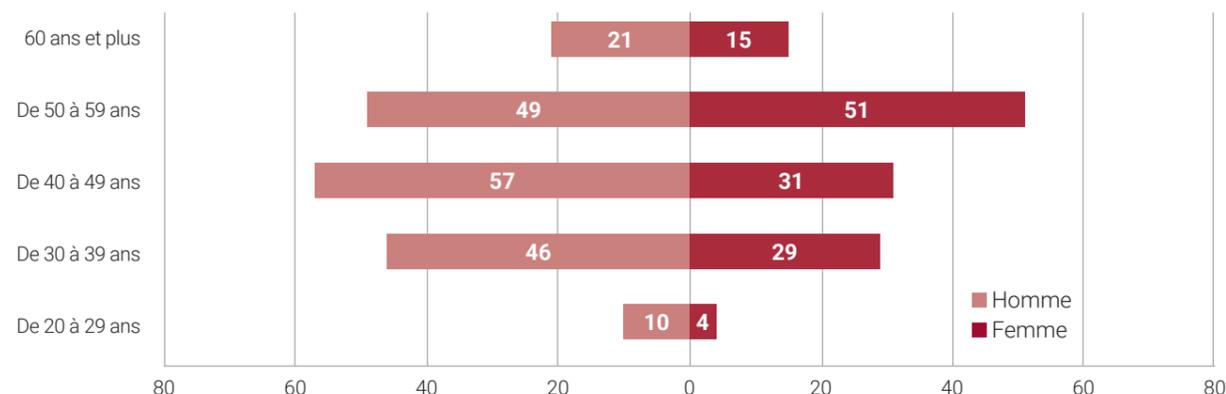


DÉMOGRAPHIE DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

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

Effectifs par tranche d'âge et par sexe

en nombre de personnes



	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2017	46 ans	48 ans et 4 mois	47 ans	46 ans et 4 mois	50 ans	47 ans et 9 mois
2018	46 ans et 8 mois	47 ans et 11 mois	47 ans et 2 mois	45 ans et 11 mois	50 ans et 7 mois	47 ans et 11 mois
2019	46 ans et 4 mois	48 ans et 2 mois	47 ans et 1 mois	46 ans et 5 mois	50 ans et 5 mois	47 ans et 11 mois

Répartition par sexe de l'ensemble des personnels

- 58,5% Homme
- 41,5% Femme

63%

des CDD sont âgés de plus de 40 ans

34%

des catégories A sont des femmes

La part des effectifs de plus de 50 ans continue à croître depuis 2017 (+2,8 points). L'âge moyen et médian restent constants en 2019. La répartition des effectifs par sexe évolue légèrement en 2019 (+0,3 points pour les femmes) mais n'atteint pas encore la moyenne des écoles d'ingénieurs (43,7% de femmes).

La surreprésentation des hommes en catégorie A est liée à la forte part d'enseignants-chercheurs et de chercheurs dans la population.

LES EFFECTIFS DES PERSONNELS DE RECHERCHE

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

- > Doctorants préparant une thèse dans un laboratoire de l'École.
- > Nouveaux docteurs rémunérés sur contrats de recherche communément appelés post-doctorants ou personnels de recherche de type BIATSS.

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

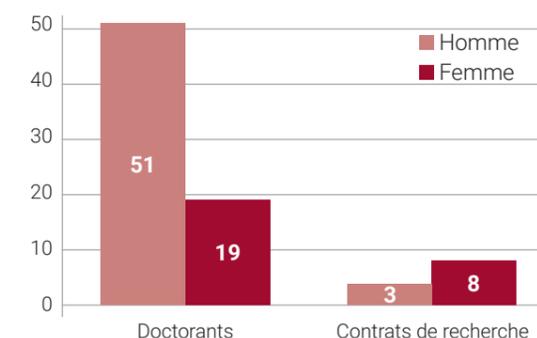
Une rotation constante de ces personnels est normale.

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

	ETPT 2017			ETPT 2018			ETPT 2019		
	État	Ressources propres	Total	État	Ressources propres	Total	État	Ressources propres	Total
Doctorants	35,83	22,13	57,96	34,92	28,00	62,92	31	39	70
Contrats de recherche	-	23,14	23,14	-	16,79	16,79	-	11	11
ETPT total	35,83	45,27	81,10	34,92	44,79	79,71	31	50	81
Nb de personnes physiques	39	79	118	36	71	107	31	50	81

Répartition des personnels de recherche

en nombre de personnes



LES PERSONNELS HÉBERGÉS À L'ÉCOLE

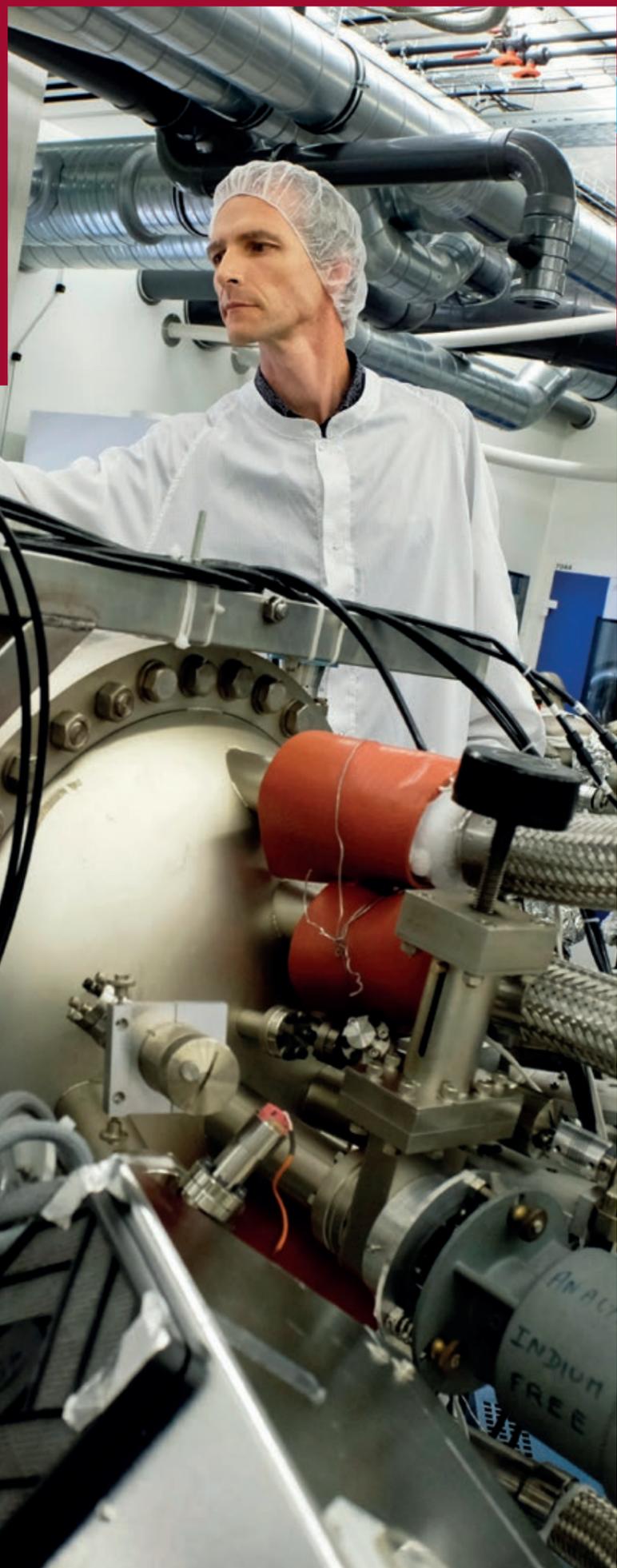
D'autres personnels exercent pour tout ou partie leur activité à l'École Centrale de Lyon. Il s'agit de :

- > **93** agents du Centre National de la Recherche Scientifique (directeurs de recherche, chargés de recherche, ingénieurs techniciens et administratifs, doctorants, post-doctorants ou chercheurs).
- > **72** personnels de C-Innov (soit **45,03** ETPT car certains personnels sont employés pour de courtes durées ou à temps partiel).

> **3** salariés de l'ACL (Association des Centraliens de Lyon) soit **2,20** ETPT.

> **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. LES PERSONNELS PAR STATUT

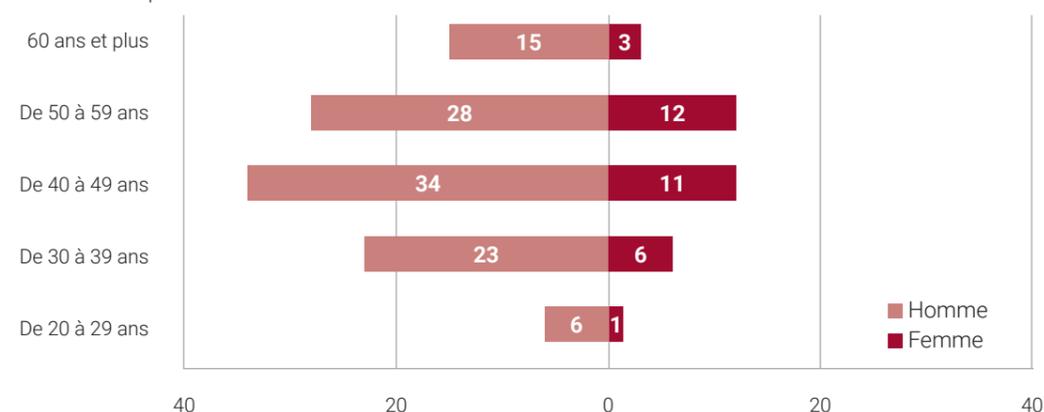


2.1 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

2.1.1 - Démographie des enseignants, enseignants-chercheurs

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

en nombre de personnes

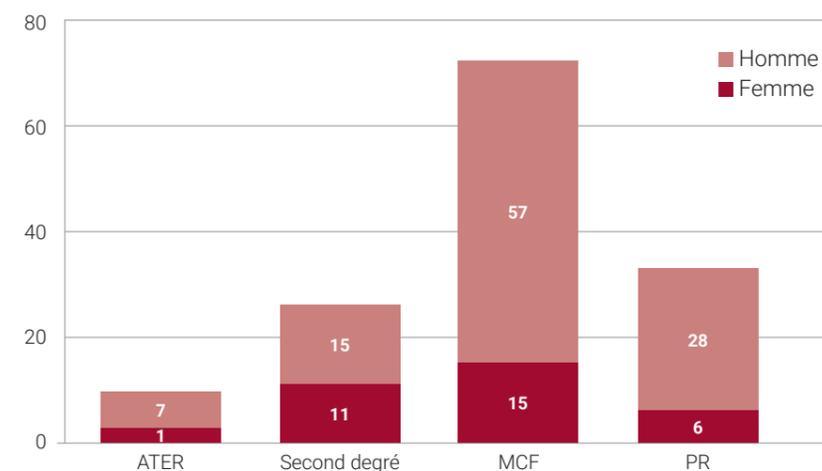


	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2017	46 ans et 8 mois	46 ans et 6 mois	46 ans et 7 mois	45 ans	46 ans et 2 mois	45 ans et 8 mois
2018	47 ans et 7 mois	46 ans et 6 mois	47 ans et 5 mois	45 ans et 11 mois	46 ans et 7 mois	46 ans et 6 mois
2019	46 ans et 8 mois	46 ans et 6 mois	47 ans	47 ans et 11 mois	47 ans et 5 mois	46 ans et 9 mois

L'âge moyen tend à diminuer alors que l'âge médian continue d'augmenter par rapport aux deux dernières années sur la population des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, ce qui traduit un rajeunissement de ces corps. Les professeurs des universités restent toujours plus âgés (+6 mois) que la moyenne nationale alors que les maîtres de conférences tendent à la rattraper (-7 mois).

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

en nombre de personnes



23,7%

Taux de féminisation global

Comme les années précédentes, bien que la part des femmes chez les MCF ait augmenté par rapport à 2018 (+2 points), la féminisation reste inférieure à la moyenne nationale. Celle des PR demeure stable.

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

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

En 2019, 139 emplois sont occupés par des enseignants-chercheurs et enseignants. Ces emplois de catégorie A représentent 35,3% des ETPT totaux.

57

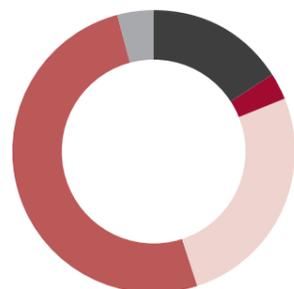
enseignants-chercheurs sont titulaires de l'HDR dont 24 Maîtres de conférences

Données annuelles calculées sur la base des ETPT annuels

	PERSONNES PHYSIQUES 2019	ETPT TOTAL 2019	dont ETPT ETAT 2019	dont ETPT RP 2019	POURCENTAGE
Direction	1	1	1	-	0,7%
Professeurs	33	32,5	32,5	-	23,7%
Maîtres de conférences	67	66,8	66,8	-	48,2%
Maîtres de conférences contractuels	1	1	-	1	0,7%
Professeurs contractuels à temps incomplet	4	2	2	-	2,9%
ATER	8	5,5	5,5	-	5,8%
Total enseignants-chercheurs	114	108,8	107,8	1	82%
Enseignants du second degré	21	21	21	-	15,1%
Enseignants contractuels	4	4	2	2	2,9%
Total enseignants	139	133,8	130,8	3	100%

Répartition des emplois des enseignants et enseignants-chercheurs

- 16% Enseignants du second degré
- 3% Enseignants contractuels
- 26% Professeurs
- 51% Maîtres de conférences
- 4% ATER

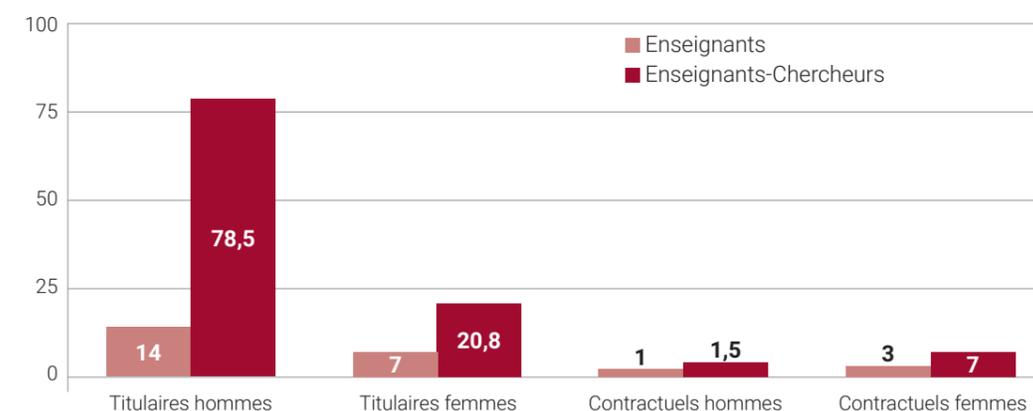


2.1.3 - Répartition des enseignants par disciplines et types d'activité

CODE SECTION		PR	MCF	ATER	2 ^e DEGRE	Total
DROIT, SCIENCES POLITIQUES, ECONOMIQUES ET DE GESTION						
5	Sciences économiques	-	1	1	-	2
6	Sciences de gestion	-	4	-	-	4
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES						
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	-	1	-	-	1
19	Sociologie, démographie	-	2	-	-	2
SCIENCES ET TECHNIQUES						
26	Mathématiques appliquées et applications des math.	4	6	-	-	10
27	Informatique	2	5	1	-	8
28	Milieux denses et matériaux	2	6	3	-	11
31	Chimie théorique, physique, analytique	1	4	-	-	5
33	Chimie des matériaux	2	4	-	-	6
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	16	27	1	-	44
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	6	2	-	9
63	Électronique, optronique et systèmes	5	6	-	-	11
DISCIPLINES DU SECOND DEGRE						
202	Lettres modernes (français langues étrangères)	-	-	-	1	1
421	Allemand	-	-	-	2	2
422	Anglais	-	-	-	3	3
426	Espagnol	-	-	-	3	3
429	Italien	-	-	-	1	1
430	Japonais	-	-	-	1	1
1100	Sciences économiques et sociales	-	-	-	2	2
1414	Génie mécanique	-	-	-	6	6
1415	Génie électrique	-	-	-	2	2
1900	Éducation physique et sportive	-	-	-	4	4
Total		33	70	8	25	138

Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

en nombre d'ETPT



Répartition 2019 enseignants et enseignants-chercheurs par domaines

- 46% Recherche
- 3% Enseignement
- 51% Pilotage



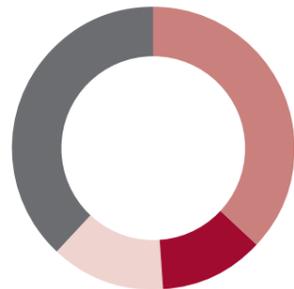
2.1.4 - Attractivité internationale des personnels d'enseignement et de recherche

Les personnels recensés représentent l'ensemble des effectifs ayant exercé pendant au moins un mois dans l'année à l'École Centrale de Lyon.

	Nombre de personnes physiques dans l'année	Personnes physiques de nationalité étrangère	Pourcentage de nationalité étrangère
Enseignants et enseignants-chercheurs	139	15	11%
Enseignants invités	8	8	100%
Contrats de recherche (doctorants, post doctorants, ingénieurs et techniciens)	79	36	46%
Nombre de personnes physiques hors BIATSS	226	59	26%

Origine géographique des enseignants invités

- 0% Afrique
- 37% Amérique
- 12% Asie
- 13% Australie
- 38% Europe



46%

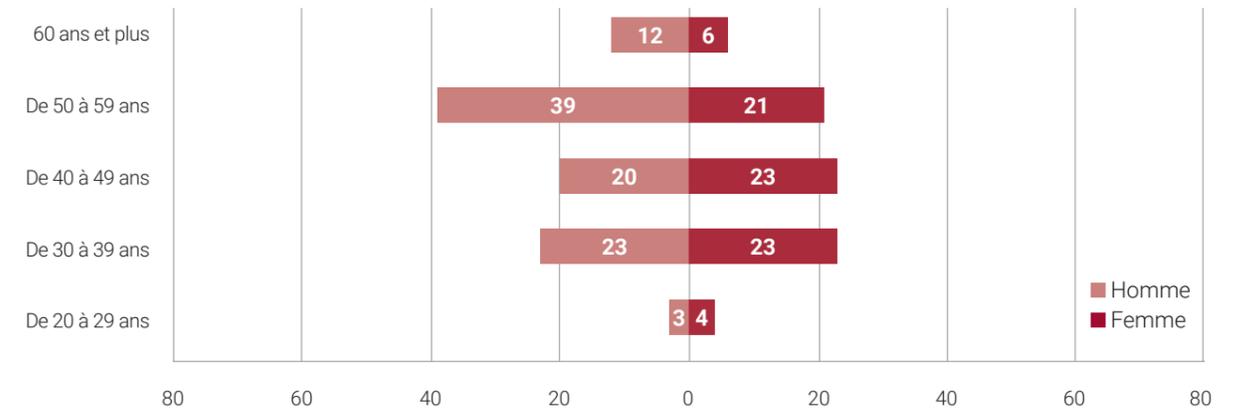
des personnels embauchés sur contrats de recherche sont de nationalité étrangère



2.2 BIATSS

2.2.1 - Démographie des BIATSS

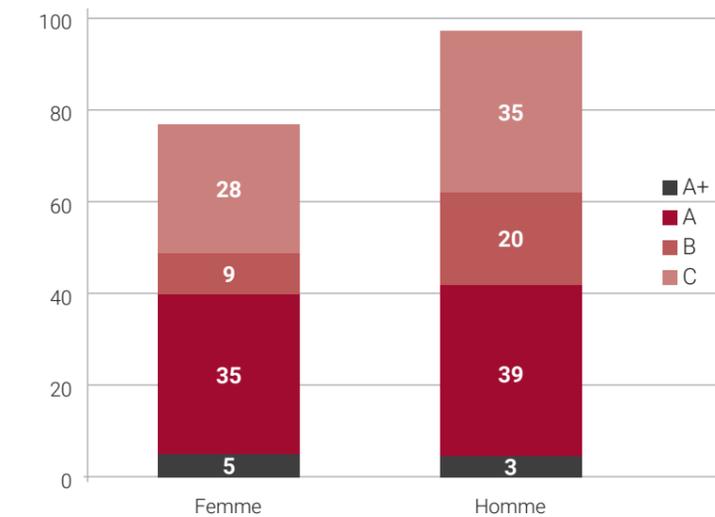
BIATSS par tranche d'âge et par sexe en nombre de personnes



	Age moyen			Age médian		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2017	45 ans et 1 mois	49 ans et 1 mois	47 ans et 4 mois	46 ans et 8 mois	50 ans et 8 mois	49 ans et 1 mois
2018	45 ans et 6 mois	48 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois	45 ans et 11 mois	50 ans et 10 mois	48 ans et 7 mois
2019	45 ans et 7 mois	48 ans et 4 mois	47 ans et 1 mois	45 ans et 7 mois	51 ans et 8 mois	48 ans et 8 mois

En 2019, l'âge de la population BIATSS est stable (âge moyen inchangé et +1 mois de l'âge médian).

Répartition par sexe et catégories de BIATSS en nombre de personnes



14%

des contractuels ont moins de 30 ans

49%

des postes d'encadrement sont occupés par des femmes

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

2.2.2 - Les emplois et effectifs BIATSS

En 2019, 173 emplois, répartis entre les catégories A, B et C, sont occupés par des personnels de bibliothèque, personnels Ingénieurs Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) et personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES).

44%
part des personnels de bibliothèque, ingénieurs administratifs techniques, sociaux et de santé

L'évolution des ETPT de BIATSS de 2017 à 2019

	2017				2018				2019				MOYENNE ECL	RÉPARTITION NATIONALE 2016
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
Bibliothèque	2	3,8	-	5,8	3	3	-	6	3	3,8	-	6,8	4,1%	7%
ITRF	69,1	25,3	54	148,9	65,3	26,3	53,7	145,3	71,8	22,4	50,7	144,9	87%	75,6%
AENES	6	4	5,3	15,3	6	2	4,8	12,8	5	4	4,8	13,8	8,3%	17,2%
Santé	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	0,6%	0,02%
Total	78,1	33,1	59,8	171	75,3	31,3	58,5	165,1	80,8	30,2	55,5	166,5	100%	99,82%
Pourcentage	46%	19%	35%	100%	46%	19%	35%	100%	49%	18%	33%	100%		

Malgré une hausse de 7,8% de la filière AENES due à une mutation entrante, la filière ITRF reste sur-représentée dans l'établissement par rapport à la moyenne nationale (75,6% en 2018).

Répartition par catégories des personnels BIATSS

	2017					2018					2019				
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Total %	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Total %	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Total %
Titulaires Hommes	29	12	25	66	37%	31	11	25	67	39%	31	9	24	64	37%
Titulaires Femmes	25	19	36	80	44%	23	18	30	71	42%	23	19	31	73	43%
CDI Hommes	4	-	-	4	2%	1	-	-	1	1%	-	-	-	-	0%
CDI Femmes	7	2	-	9	5%	6	2	-	8	5%	7	1	-	8	5%
CDD Hommes	9	1	-	10	6%	8	1	1	10	6%	9	-	2	11	6%
CDD Femmes	8	-	3	11	6%	8	1	5	14	8%	11	2	2	15	9%
Total	82	34	64	180	100%	77	33	61	171	100%	81	31	59	171	100%
Total (%)	46%	19%	36%			45%	19%	36%			47%	18%	35%		

2.2.3 - Répartition par domaines d'activité

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

55% sont affectés à ces fonctions supports (patrimoine, ressources humaines, services financiers, facturier et agence comptable, service informatique, communication).

Répartition 2019
BIATSS par domaines

- 25% Recherche
- 20% Enseignement
- 55% Fonctions supports



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



SERVICE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

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

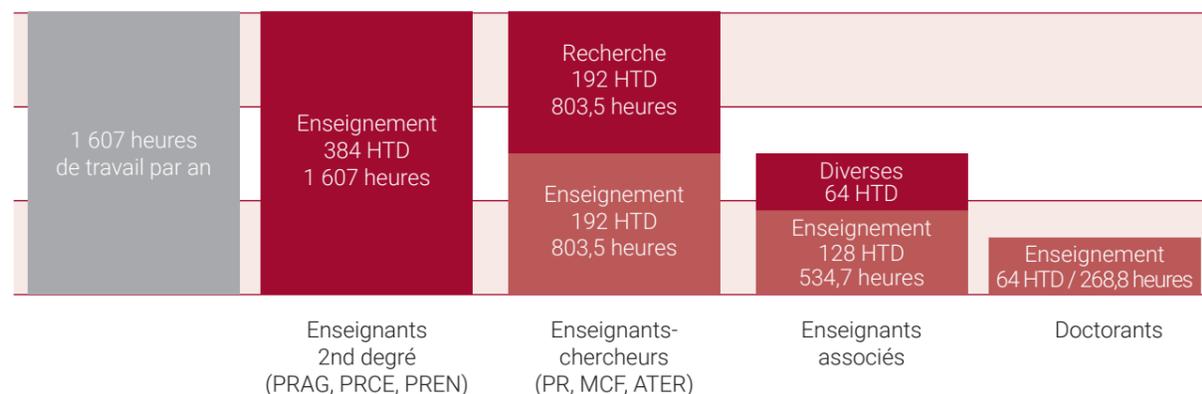
- > Les enseignants du second degré enseignent à temps plein.
- > Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche.
- > Les enseignants associés exercent des fonctions enseignement à temps partiel en complément d'une activité professionnelle extérieure à l'établissement.
- > Certains doctorants réalisent des enseignements en complément de l'activité de recherche. Le service peut être défini dans le contrat ou suivi comme une vacation, selon l'année de signature.

31 252 HTD

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

Temps de travail statutaire

Répartition du temps de travail selon le statut



Potentiel théorique d'enseignement

Corps	2016-2017		2017-2018		2018-2019	
	Effectifs	Potentiel	Effectifs	Potentiel	Effectifs	Potentiel
Titulaires	124	27 456	123	27 104	124	27 472
Enseignants du second degré	19	7 296	21	7 712	20	7 680
Enseignants du supérieur	105	20 160	102	19 392	104	19 792
Contractuels	46	5 568	39	4 822	22	3 596
ATER	9	1 600	11	1 528	6	1 024
Enseignants associés	5	480	5	480	3	288
Doctorants	26	1 664	17	990	6	302
Autres contractuels	6	1 824	6	1 824	7	1 982
Conventions	5	276	5	320	3	184
POTENTIEL THÉORIQUE	175	33 300	167	32 246	149	31 252
Dispositifs de droits communs (congrés légaux)		-404		-324		-526
Délégations de service, conventions, détachements, mises à disposition		-788		-1 452		-884
Référentiel		-9 071		-9 035		-9 190
- dont référentiel enseignants		7 999		8 100		7 998
- dont référentiel sur vacataires ou à titre gracieux		1 072		935		1 192
Allègement charge jeune MCF		-173		-50		-64
Modulations diverses		-992		-111		-482
MODULATIONS DE SERVICE		-10 356		-10 037		-9 954
POTENTIEL RÉEL		22 944		22 209		21 298

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

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

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

Ces dernières portent sur :

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

29%

Part du référentiel sur le potentiel théorique



■ Volume d'heures complémentaires

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.

	2017			2018			2019		
HEURES COMPLEMENTAIRES REALISEES PAR DES PERSONNELS ECL									
Enseignants-chercheurs ECL	7 980	66%		7 512	60%		7 649	65%	
Permanents BIATSS	1 999	17%		2 634	21%		1 773	15%	
Enseignants second degré ECL	2 117	18%		2 341	19%		2 421	20%	
Total heures complémentaires	12 097	100%	57%	12 488	100%	57%	11 843	100%	55%
VACATIONS COMPLEMENTAIRES REALISEES PAR DES INTERVENANTS EXTERNES									
Enseignants-chercheurs	625	6,81%		521	5,63%		670	6,79%	
Enseignants second degré	1 315	14,33%		1 005	10,86%		1 463	14,83%	
Charge d'enseignement vacataires	6 311	68,77%		5 887	63,67%		5 905	59,88%	
Agents temporaires vacataires	924	10,07%		1 830	19,79%		1 819	18,44%	
Conférenciers	2	0,02%		4	0,04%		6		
Total vacations complémentaires	9 177	100,00%	43%	9 246	100%	43%	9 863	100%	45%
Total général en heures TD	21 273		100%	21 734		100%	21 706		

■ Coûts 2019 des heures complémentaires

CATEGORIES	2017		2018		2019	
	Coût hors charges	Coût chargé	Coût hors charges	Coût chargé	Coût hors charges	Coût chargé
Heures Complémentaires des Personnels internes	514 652 €	537 539 €	538 942 €	590 947 €	530 616 €	554 171 €
Heures Complémentaires des Personnels externes	364 716 €	468 206 €	347 477 €	452 300 €	368 052 €	465 637 €
Moniteurs Etudiants	29 792 €	46 325 €	28 798 €	40 785 €	30 803 €	43 336 €
TOTAL GENERAL	909 159 €	1 052 071 €	915 217 €	1 084 032 €	929 471 €	1 063 144 €

Après une forte augmentation constatée en 2018, le nombre d'heures réalisées en 2019 s'est stabilisé par rapport à 2018. Le budget consacré au paiement de ces heures diminue légèrement de 20 888€ soit 1.9%

L'École emploie chaque année des moniteurs étudiants pour des tâches d'accompagnements des élèves et maintient son engagement en favorisant le recrutement sur critères sociaux. En 2019, 54 étudiants ont bénéficié d'un emploi au sein de l'École Centrale de Lyon (dont 30% de boursiers) représentant 2 805.25 heures soit 5.34% de plus qu'en 2018.

Répartition des heures réalisées à l'École Centrale de Lyon

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



3.2

POSITIONS ADMINISTRATIVES (AUTRES QU'EN ACTIVITÉ)

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

■ 3.2.1 Congés de formation professionnelle (CFP) et congés pour recherche et conversion thématique (CRCT)

Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT) est une période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur demande aux enseignants-chercheurs au titre du CNU ou de leur établissement.

Le bénéficiaire du CRCT est déchargé de son enseignement pour se consacrer à des activités de recherche ou autres. Il continue à percevoir son salaire et ses primes.

Le congé de formation professionnelle (CFP) est un congé de 3 ans maximum, pour l'ensemble de la carrière, accordé sous certaines conditions aux titulaires et contractuels souhaitant se former pour accomplir un projet professionnel ou personnel.

Le bénéficiaire perçoit 85% du traitement pendant la 1^{ère} 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.

x 2.5 le nombre de bénéficiaires des congés de formations (CRCT et CFP)

		2017/2018	2018/2019	2019/2020
CRCT	Etablissement	-	-	1
	CNU	-	1	2
Congé de formation professionnelle (CFP)		-	1	2



3.2.2 Détachement, disponibilité et congé parental

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

- > En détachement, le fonctionnaire est placé hors de son corps d'origine et continue de bénéficier de ses droits à avancement et retraite.
- > En disponibilité, l'agent se trouve placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier durant cette période de sa rémunération et de ses droits à la retraite. En revanche, il conserve ses droits à avancement pendant une période maximale de 5 ans si l'agent exerce une activité professionnelle et fournit annuellement un justificatif.

En 2019, 10 enseignants-chercheurs et 10 agents BIATSS sont en position de détachement, disponibilité ou congé parental représentant 8,3% de la totalité de la population enseignante (3% en moyenne nationale en 2016) et 7,3% de la population BIATSS.

	Enseignants-chercheurs Enseignants			BIATSS		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Détachement entrant	1	1	-	-	-	2
Détachement sortant	4	5	4	-	2	4
Disponibilité	6	4	6	3	2	2
Congé parental	-	-	-	-	2	2



3.3 QUOTITÉS DE TRAVAIL

24

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

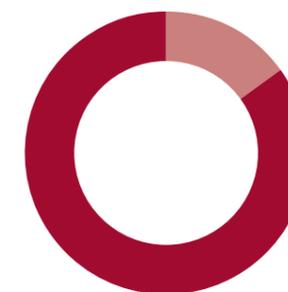
Ce taux, calculé sur la population BIATSS et enseignante, est en hausse de 1.36 points par rapport à 2018. Malgré une augmentation, le temps partiel, majoritairement sollicité par des femmes, reste peu utilisé chez les enseignants et enseignants-chercheurs contrairement à la population BIATSS où ce recours est répandu. La quotité la plus fréquemment choisie reste le 80% (4 jours).

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

	50%		70%		80%		90%		TOTAL	% TEMPS PARTIEL
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
BIB	-	-	-	-	-	1	-	-	1	14,29%
AENES	-	-	-	-	-	1	-	-	1	7,14%
ITRF	-	3	-	1	3	9	-	-	16	13,91%
Santé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
Contractuels BIATSS	-	1	-	-	-	3	-	-	4	11,11%
Enseignants et enseignants-chercheurs	1	-	-	-	-	1	-	-	2	1,65%
TOTAL	-	4	-	1	3	15	-	-	24	
% DES EFFECTIFS	1,28%		0,32%		5,77%		-		7,69%	

Répartition par sexe des temps partiels

- 12% Homme
- 88% Femme



8,33%

des personnes à temps partiel sont des enseignants-chercheurs et enseignants (1.65% des effectifs totaux)

Répartition du temps partiel entre catégories

- 38% A
- 17% B
- 46% C



+3,25

points du taux des effectifs ITRF à temps partiel

3.4 COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années.

Le CET peut être ouvert, à leur demande, par tous les agents relevant du régime ARTT de la fonction publique quel que soit leur statut (fonctionnaire titulaire ou agent contractuel employé depuis au moins un an de manière continue dans la fonction publique). Ils sont informés annuellement des droits épargnés et consommés.

Au-delà, les jours comptabilisés peuvent être, suivant la demande de l'agent, (avant le 1^{er} janvier de l'année suivante) pour tout ou partie :

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

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

Depuis 2019, le droit d'option
peut s'exercer au-delà du 15^{ème} jour



	2017	2018	2019
Nombre de jours épargnés	78,58	56	77,25
Nombre de jours versés au régime RAFP	-	-	-
Nombre de personnes indemnisées	4	5	6
Nombre de jours indemnisés	19	52	70
Montant total indemnisé	1 925 €	5 640 €	8 525 €
Solde de jours CET	869	820	792,52
Nombre de BIATSS disposant d'un CET	60	59	60
Nombre moyen de jours par CET	14,48	13,89	14,95
% de BIATSS disposant d'un CET	33,1%	32,4%	33,7%

En 2019, le nombre total de comptes ouverts reste constant. Le nombre de jours épargnés, tout comme la moyenne retrouvent un niveau similaire à celui de 2017.

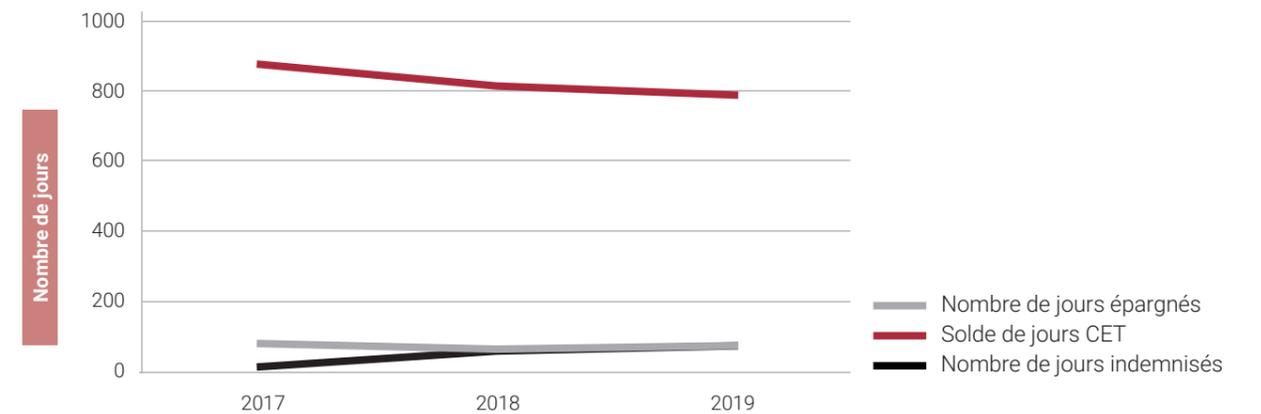
Le solde de jours CET s'établit à 792.52 soit 3.3% de moins qu'en 2018 ce qui s'explique par la disparition des CET des personnes partant en retraite ou en détachement.

6 agents disposant d'un CET ont opté pour la rémunération des jours pour un montant de 8 525€.

+ 34,6%

le nombre de jours indemnisés par rapport à 2018

Évolution des jours CET de 2017 à 2019



3.5 CONGÉS BONIFIÉS

Le congé bonifié peut être accordé si le fonctionnaire est originaire d'un DOM et travaille en métropole ou dans un autre DOM. Il est accordé tous les 3 ans, si l'agent justifie de 36 mois de services interrompus, lui permettant de séjourner régulièrement sur son lieu d'origine et de bénéficier de plusieurs avantages :

- > Majoration de la durée du congé annuel jusqu'à 65 jours consécutifs maximum (5 semaines de congé annuel réglementaires auxquelles s'ajoute, si les nécessités de service le permettent, une bonification de 30 jours calendaires maximum),
- > Prise en charge des frais de transport pour l'agent et sa famille,
- > Versement dans certains cas d'une indemnité de vie chère.

En 2019, 2 agents ont été concernés par le congé bonifié et bénéficié de l'indemnité de vie chère pour un montant de 1 771.02€.



3.6 TÉLÉTRAVAIL

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique est applicable depuis le 13 février 2016 aux fonctionnaires et agents contractuels. En 2019, un protocole de renouvellement du télétravail a été déployé au sein de l'École Centrale de Lyon incitant les chefs de service à évaluer les bénéfices du télétravail pour l'agent et l'établissement.

En 2019, 7 personnes en ont bénéficié (6 en télétravail ordinaire et 1 en télétravail médical) représentant 1.75% des effectifs.

7

le nombre de bénéficiaires
en 2019 rapport à 2018

4. LA RÉMUNÉRATION



4.1 LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE

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

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

> **La rémunération brute** est obtenue en multipliant l'indice nouveau majoré (INM) associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (valeur du point annuel 56,2323 € au 1^{er} février 2017).

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

> **Le salaire brut moyen** s'élève à 38 963,87 € pour l'ensemble des corps, soit 3 246,99 € mensuel. Il est en hausse de 4.63% par rapport à 2018.

> **Le salaire brut médian** : cet indicateur permet d'atténuer l'influence perturbatrice des valeurs extrêmes enregistrées. En 2019, la rémunération brute annuelle médiane s'élève à 31 748,04 €, soit un montant brut mensuel de 2 645,67€ en hausse de 3.64%.

> **La rémunération moyenne :**

• Des enseignants-chercheurs et enseignants est en hausse (+2.2%). Cette hausse s'applique uniformément aux hommes et aux femmes.

• Des personnels BIATSS est en légère hausse (1.7%). On constate néanmoins des disparités entre catégorie et sexe. Par exemple, les femmes de catégorie B et C ont vu respectivement leur rémunération brute annuelle moyenne augmenter de 4,9% et 3,1% quand celle des femmes de catégorie A a diminué de 3,2%.

De même, la rémunération brute annuelle moyenne des hommes de catégorie C n'a pas évolué alors que celle des hommes de catégorie A a crû de 2.8%.

■ Rémunération brute par catégorie

	BRUT ANNUEL MOYEN				BRUT ANNUEL MEDIAN			
	2018		2019		2018		2019	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Enseignants-chercheurs et enseignants	54 746 €	53 508 €	55 939 €	54 811 €	49 642 €	50 745 €	51 102 €	52 370 €
BIATSS	30 303 €	29 106 €	30 967 €	29 507 €	28 230 €	25 901 €	28 999 €	26 488 €
Catégorie A	34 508 €	36 992 €	35 479 €	35 813 €	32 245 €	33 409 €	33 307 €	32 907 €
Catégorie B	30 149 €	27 131 €	21 731 €	28 466 €	29 600 €	26 410 €	21 513 €	27 941 €
Catégorie C	23 944 €	21 872 €	23 914 €	22 552 €	23 314 €	22 390 €	24 070 €	22 553 €
Personnels de recherche	25 307 €	25 809 €	24 725 €	25 125 €	23 884 €	24 589 €	23 873 €	23 880 €

La masse salariale est principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels telles les rémunérations principales, les primes et indemnités, les charges employeurs, les impôts et taxes assis sur les rémunérations et des prestations sociales.

Le montant de la masse salariale constaté en 2019 s'élève à 26 000 748 € soit 79,68% des dépenses de l'établissement (source compte financier 2019).

La diminution de 0,32% entre 2018 et 2019 est corrélée au GVT de l'établissement (départs en délégation, retraites enseignantes et effet des postes gelés suite aux mesures des retours à l'équilibre).

Le GVT est l'impact cumulé sur la masse salariale des promotions et mutations (glissement), des progressions des rémunérations à l'ancienneté (vieillesse) et de l'augmentation des qualifications (technicité). En 2019, il représente 1,10% de la masse salariale.

40,56%

part des charges patronales dans la masse salariale 2019

4.2 LE RÉGIME INDEMNITAIRE

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

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

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

Ce dispositif connaît un regain en 2019 (+75% par rapport à 2018). En 2019, la GIPA a concerné 7 agents de l'École (1 enseignant-chercheur et 6 BIATSS) pour un montant de 2 563,45 €.

■ 4.2.1 Les primes

L'année 2019 a été celle de la généralisation du RIFSEEP à toutes les filières.

Le RIFSEEP se compose de deux indemnités :

- > L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), indemnité principale du RIFSEEP, a pour vocation de remplacer toutes les primes existantes.
- > Le complément indemnitaire annuel (CIA), second volet du RIFSEEP, est versé une fois par an en décembre.

Les primes des BIATSS représentent 17% de la rémunération brute accordée aux agents toutes catégories confondues (+2.7 points).

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

Ces différences sont en diminution par rapport à 2018. En effet, l'écart pour les catégories C baisse de 16 points et s'établit à 3,3% en faveur des hommes. Cet écart est peu significatif.

En revanche, l'effet inverse s'observe toujours pour les catégories A. L'écart se creuse par rapport à 2018 et atteint 12% en faveur des femmes.

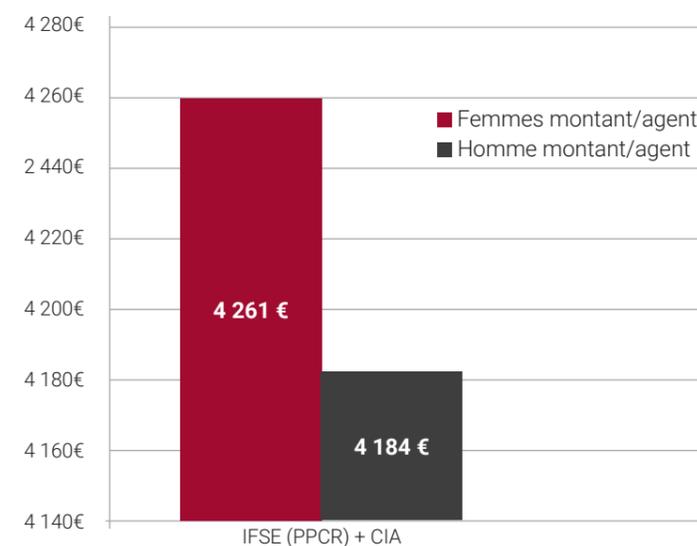
Ce phénomène est dû à l'occupation des postes à responsabilités supérieures par des femmes dans l'École.



Montant moyen des différentes primes BIATSS

	2017			2018			2019		
	Montant	Bénéficiaires	Montant/agent	Montant	Bénéficiaires	Montant/agent	Montant	Bénéficiaires	Montant/agent
IFSE	105 738 €	16	6 714 €	539 584 €	138	3 901 €	550 186 €	146	3 771 €
CIA	-	-	-	59 085 €	-	-	65 834 €	-	-
IFTS et PFR	10 975 €	5	2 286 €	7 422 €	5	1 589 €	-	-	-
PPRS	403 679 €	116	3 478 €	-	-	-	-	-	-
PRIME BIB / IFTS	6 082 €	5	1 267 €	5 057 €	5	1 083 €	-	-	-
PRIME INFO*	39 953 €	9	4 540 €	-	-	-	-	-	-
DIVERS	12 660 €	2	6 330 €	10 780 €	2	5 390 €	5 380 €	1	5 380 €
TOTAL	579 086 €	152	3 804 €	621 927 €	150	4 156 €	621 400 €	147	4 230 €

Montant moyen du RIFSEEP par sexe toutes catégories confondues



17%

Part des primes dans la rémunération globale accordée aux BIATSS

- > Les enseignants-chercheurs et ATER perçoivent une PRES (prime de recherche et d'enseignement supérieur) ou PES pour les enseignants (prime d'enseignement supérieur) d'un montant annuel global de 160 738 € soit 1 236,45 € pour un personnel à temps plein.
- > **48** enseignants-chercheurs perçoivent également une prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) d'un montant de 3 500 € ou 5 000 € selon les catégories.
- > **16** enseignants-chercheurs bénéficient également de primes de charge administrative d'un montant total de 40 088 €¹.

Au total, l'ensemble des primes octroyées à cette catégorie de personnel s'élève à 411 659,22€.

Si l'on tient compte des activités décomptées dans le référentiel enseignants qui relevaient auparavant des primes de responsabilités pédagogiques (pour rappel référentiel = 9 035 HETD soit 374 139,35 €), le montant s'élèverait à 785 798,57€.

Le montant moyen des primes perçues par les enseignants, enseignants-chercheurs et ATER est de 4 173,95€.

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

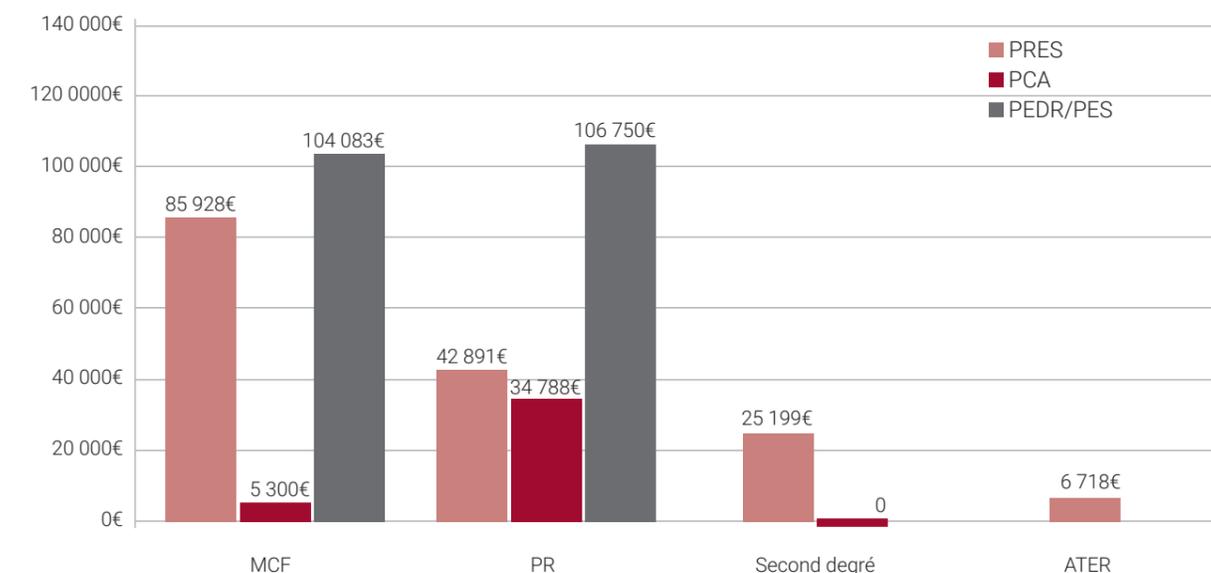
Montant moyen annuel des différentes primes enseignants et enseignants-chercheurs

	Montant annuel	dont MCF	Dont PR	Dont 2 nd degré	Dont ATER	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par personne
PCA	40 088,33 €	5 300,48 €	34 787,85 €	-	-	16	2 505,52 €
PRES/ PES	160 737,90 €	85 927,77 €	42 891,14 €	25 199,20 €	6 719,79 €	130	1 236,45 €
PEDR	210 832,99 €	104 082,99 €	106 750,00 €	-	-	48	4 392,35 €
Total annuel	411 659,22 €	195 311,24 €	184 428,99 €	25 199,20 €	6 719,79 €	-	-

5,72%

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

Répartition des primes par corps



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

Les primes représentent respectivement 7,45% et 5,66% pour les professeurs des universités et les maîtres de conférence contre 4,49% et 2,24% pour les ATER et 2nd degré.

■ 4.2.2 Nouvelle bonification indiciaire

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément indemnitaire, accordé aux personnels BIATSS titulaires, lié à la nature de l'emploi effectivement exercé. Elle entre en compte pour le calcul de la retraite. Le bénéfice de la NBI est attaché à l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.

En 2018, le comité technique a constitué un groupe de travail pour définir une nouvelle articulation entre le régime indemnitaire et la NBI. Désormais, les NBI vacantes sont attribuées pour des sujétions peu ou mal reconnues par le régime indemnitaire ou l'avancement de carrière.

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

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

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

- > **5** NBI pour responsabilité administrative : personnels de catégorie A.
- > **18** NBI pour responsabilité technique : personnels de catégories A et B.
- > **11** NBI pour responsabilité technique ouvrier : personnels de catégories B et C.
- > **2** NBI fonctionnelles : Agent comptable et Directeur général des services.

La masse financière de cette indemnité s'élève à 38 911,96€ pour 36 personnes soit un montant moyen mensuel de 85.42€.

36

NBI qui représentent
un total de 740 points
d'indice

5. LA FORMATION



5.1 BUDGET FORMATION

L'École Centrale Lyon élabore chaque année un plan de formation combinant les priorités ministérielles et celles de l'établissement.

L'offre de formation de l'École est renforcée et diversifiée par les formations interministérielles coordonnées par la préfecture (SAFIRE) et celles mutualisées dans le cadre de la COMUE (CONVERGENCE).

En 2019, les dépenses de formation se décomposent en frais de formation (48 680€), frais de missions (7 296 € dont 19% de remboursement des déplacements de personnels aux concours) et frais liés aux concours (1 963 €) soit 57 939€ avec un taux de réalisation de 98%. Le coût consolidé s'élève à 149 738€ lorsque le coût des rémunérations des stagiaires est ajouté.

En 2019, 2 nouveaux maîtres de conférence ont suivi un accompagnement individuel et des actions de formation obligatoires dans le cadre de la réforme mise en place en 2017.

L'École Centrale de Lyon participe activement au réseau CONVERGENCE. En 2019, 17 formations organisées par l'École Centrale de Lyon ont été ouvertes à la mutualisation, accueillant 131 personnels extérieurs. L'établissement ouvre également ses formations intra dans la limite des places disponibles.

329

personnes formées

5.2 PERSONNELS FORMÉS PAR AXES DE FORMATION

L'ouverture des formations extérieures (interministérielles ou mutualisées) est fortement appréciée par les agents de l'École. En 2019, 74 personnes en ont bénéficié représentant 37% des personnes formées.

En 2019, l'École Centrale de Lyon a formé 16,3% de personnels en plus par rapport à 2018.

329 personnes tous établissements confondus ont suivi les actions de formations dont 198 employés par l'École Centrale de Lyon.

La part des personnels externes a fortement augmenté depuis 2018 (+ 62%) du fait de l'organisation par l'École Centrale de Lyon du parcours métier gestionnaire financier et comptable dans le cadre des formations mutualisées.

Le plan de formation privilégie la professionnalisation des personnels et les formations réglementaires ou liées à

l'évolution de l'environnement professionnel (ex : habilitations électriques, logiciels de gestion, management, langues...).

L'École s'investit dans l'accompagnement des agents et le développement personnel.

Ainsi, en plus des formations proposées dans le cadre de la préparation des concours et examens professionnels, l'École Centrale de Lyon a mis en place une formation à la sophrologie et des actions de coaching individuel.

En 2019, 2 congés de formation professionnelle ont été accordés (63 jours) ainsi que 6 congés de formation syndicale (16 jours).

28

personnes ont bénéficié de séances de sophrologie au cours du dernier trimestre 2019



Axes de formation ministériels	2017		2018		2019	
	Présents	Nombre heures	Présents	Nombre heures	Présents	Nombre heures
Langues étrangères	45	280,00	30	328,53	19	148,00
Hygiène et sécurité	218	1 709,00	103	894,50	198	876,50
Bureautique et applications informatiques	105	707,00	46	296,00	23	253,50
Applications de gestion	93	378,50	25	121,00	18	78,50
Bureautique	1	27,00	19	133,00	-	-
Langage, bases de données, systèmes et réseaux	11	301,50	2	42,00	5	175,00
Formation métiers	288	2 279,75	229	2 129,50	194	2 060,00
Achats publics	-	-	-	-	-	-
Adaptation à l'emploi et insertion professionnelle	-	-	14	73,50	-	-
Bibliothéconomie et documentation	12	71,00	26	118,00	11	84,50
Colloques, congrès, conférences	2	42,00	-	-	2	17,00
Communication et accueil des publics	8	57,00	10	98,00	29	363,75
Développement durable	-	-	4	56,00	-	-
Développement personnel et expression écrite/orale	22	64,00	9	351,00	44	433,50
Environnement professionnel et suivi des politiques publiques	30	190,75	3	17,00	20	69,50
Formation de formateurs	9	193,00	1	21,00		
Formations juridiques	6	35,00	16	48,00	2	14,00
Formations scientifiques	26	455,50	22	373,00	12	249,50
Gestion de l'étudiant	11	105,50	75	225,50	7	22,00
Gestion des ressources humaines et du personnel	16	64,50	6	50,00	10	70,00
Gestion du patrimoine	3	28,25	-	-	1	21,75
Gestion et comptabilité	123	574,75	7	89,00	50	653,00
Maintenance des équipements et installations	-	-	-	-	-	-
Management et organisation du travail	19	377,50	32	549,50	5	45,50
Technologies d'information et de communication	1	21,00	4	60,00	1	16,00
Préparation diplômes ou concours	76	281,00	49	198,00	50	639,00
Total	732	5 256,75	457	3 846,53	484	3 977,00

+5,9%

du nombre de présences en formation en 2019

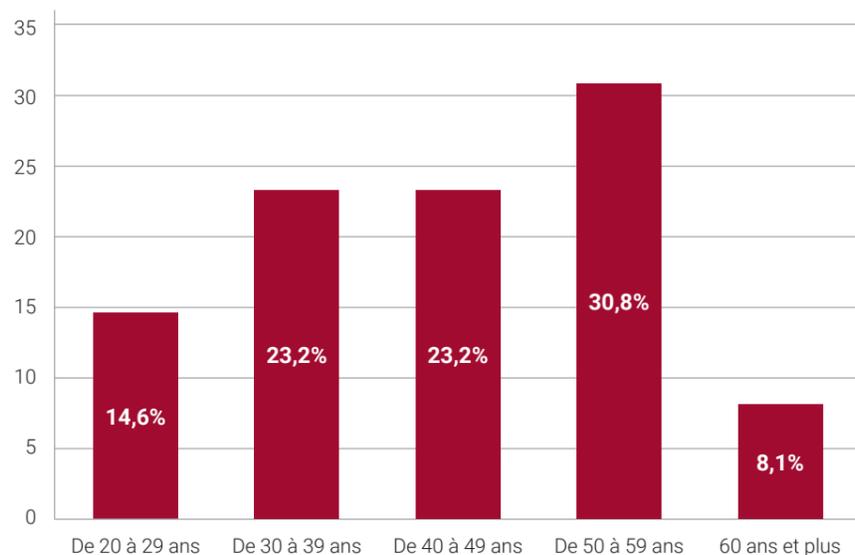


6. MOUVEMENT DES PERSONNELS ET PROMOTIONS



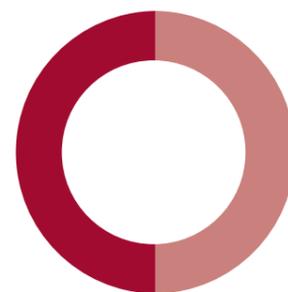
Répartition des personnes formées par tranches d'âge

en pourcentage



Répartition par sexe

- 50% Homme
- 50% Femme



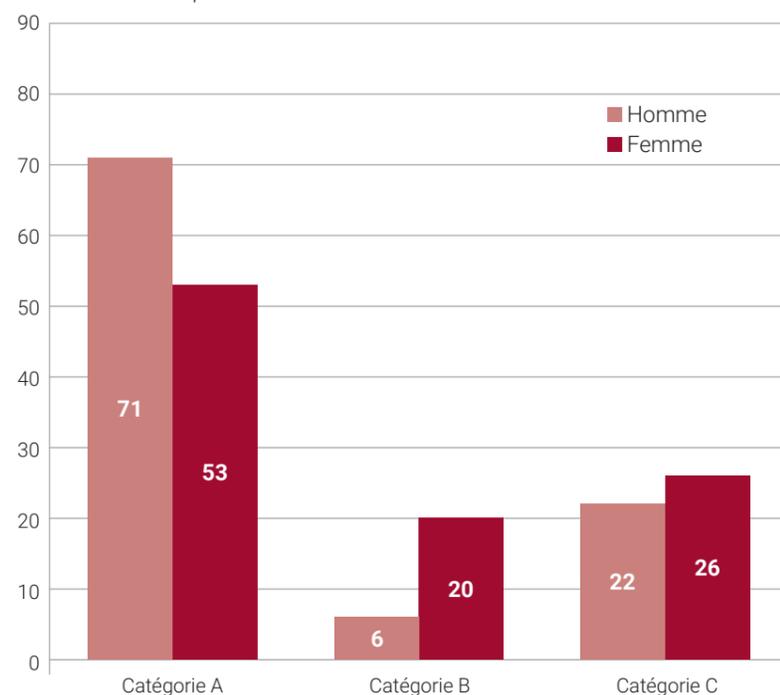
Malgré une égalité apparente hommes et femmes pour les personnes formées, cette répartition ne coïncide pas avec la répartition par sexe dans l'établissement. La différence met en évidence une participation plus importante des hommes aux formations.

De même, la répartition des stagiaires par catégorie ne correspond pas à celle des effectifs dans l'établissement. Les catégories B et C sont sur-représentées dans les formations.

38,8% des personnes formées sont âgées de plus de 50 ans

Répartition des personnes formées par sexe et catégorie

en nombre de personnes internes



Répartition par sexe et catégorie en nombre de personnes externes

- 52% Catégorie A
- 25% Catégorie B
- 23% Catégorie C



LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

	2017					2018					2019				
	Sections	Nombre d'inscrits galaxie	Dossiers recevables	Resultat recrutement effectue	Homme/femme	Sections	Nombre d'inscrits galaxie	Dossiers recevables	Resultat recrutement effectue	Homme/femme	Sections	Nombre d'inscrits galaxie	Dossiers recevables	Resultat recrutement effectue	Homme/femme
Professeurs	60	7	6	Int.	H	60	9	8	Int.	H	60	2	1	Ext.	H
	-	-	-	-	-	63	12	12	Ext.	H	28	11	9	Int.	F
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	19	16	Ext.	H
Total	1	7	6	-	-	2	21	20	-	-	3	32	26	-	-
Maîtres de conférence	26	115	112	Ext.	F	60	22	14	Ext.	H	19	56	3	Int.	F
	63	25	20	Ext.	H	61	38	30	Ext.	H	63	26	20	-	-
	61	45	37	-	-	-	-	-	-	-	60	41	36	Ext.	H
Total	3	185	169	-	-	2	60	44	-	-	3	123	59	-	-
Enseignants 2 nd degré	1900	11	11	Ext.	H	-	-	-	-	-	1414	8	8	Ext.	H
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	26	24	Int.	H
Total	1	11	11	-	-	0	0	0	-	-	2	34	32	-	-

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

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

41

nombre moyen de candidats pour un poste de maître de Conférence

En 2019, l'École maintient son attractivité au niveau du recrutement des enseignants-chercheurs. Elle dépasse toujours les statistiques nationales en améliorant encore le nombre moyen de candidats, que ce soit pour les postes de professeur (2,7 en moyenne nationale 2016) ou de maître de conférences (7,2 en moyenne nationale 2016).

LES RECRUTEMENTS CHEZ LES BIATSS

6.2.1 La mobilité entrante (mutations et concours)

Les concours de catégorie A sont organisés nationalement pour la phase d'admissibilité et localement pour la phase d'admission. Les concours de catégorie B et C sont mutualisés régionalement pour les deux phases.

En 2019, l'École centrale de Lyon a été centre organisateur de 3 concours (2 catégorie A et 1 catégorie B) et organisé 4 concours (3 catégorie A et 1 recrutement sans concours) en tant que centre affectataire.

Motifs de mouvements entrants	CATÉGORIES DE PERSONNELS													
	BIBLIOTHÈQUE			ITRF			AENES			TOTAL			FEMME	HOMME
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Concours	-	-	-	1	-	2	-	-	-	1	-	2	3	-
Mutations	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	1	1	1	2
Total fonctionnaires	-	-	-	2	0	3	0	1	0	2	1	3	4	2
Recrutements Contractuels	-	-	-	10	2	2	-	-	-	10	2	2	11	3
Total ECL	-	-	-	12	2	5	0	1	0	12	3	5	15	5

11,6%

des effectifs BIATSS sont des nouveaux entrants en 2019

6.2.2 La mobilité sortante

Motifs de mouvements sortants	CATÉGORIES DE PERSONNELS									
	BIBLIOTHÈQUE		SANTÉ		AENES		ITRF		TOTAL	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Retraite	-	-	-	-	-	-	6	2	6	2
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Concours	-	-	-	-	-	-	2	1	2	1
Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total fonctionnaires	-	-	-	-	-	-	8	3	8	3
Départ de contractuels	-	-	-	-	-	-	3	7	3	7
Total	-	-	-	-	-	-	11	10	11	10

Le taux de mobilité sortante ne cesse d'augmenter depuis 2017 (+110%) et s'établit à 12,2%.

Cette tendance s'explique principalement par une vague importante de départs à la retraite (x 4 en 2 ans). Par ailleurs, la part des contractuels représente 47,6 % des sortants (départs volontaires ou fins de contrats) dû à des départs volontaires ou des fins de contrats.

52%

Part des hommes dans la mobilité sortante



6.3 LES PROMOTIONS

6.3.1 Les BIATSS

	Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre de Promouvables	Nombre de proposés/candidats	Nombre de lauréats	H	F	Ratios promus / promouvables	Taux de réussite
Liste d'aptitude	ADJENES	SAENES Classe Normale	6	-	-	-	-	-	-
	SAENES	Attaché	2	-	-	-	-	-	-
	ATRF	Technicien	38	1	1	1	-	3%	100%
	Technicien	ASI	16	1	-	-	-	-	-
	ASI	IGE	10	1	-	-	-	-	-
	IGE	IGR	14	1	-	-	-	-	-
Tableau d'avancement	ADJENES 1 ^{ère} Classe	ADJENES Principal 2 ^{ème} Classe	-	-	-	-	-	-	-
	ADJENES Principal 2 ^{ème} Classe	ADJENES Principal 1 ^{ère} Classe	2	-	-	-	-	-	-
	SAENES Classe Normale	SAENES Classe Supérieure	1	-	-	-	-	-	-
	SAENES Classe Supérieure	SAENES Classe Exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-
	Attaché	Attaché Principal	-	-	-	-	-	-	-
	Attaché Principal	Attaché Hors Classe	1	-	-	-	-	-	-
	ATRF 1 ^{ère} Classe	ATRF Principal 2 ^{ème} Classe	4	3	3	1	2	75%	100%
	ATRF Principal 2 ^{ème} Classe	ATRF Principal 1 ^{ère} Classe	14	3	2	-	2	14%	67%
	Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieure	3	2	-	-	-	-	-
	Technicien Classe Supérieure	Technicien Classe Exceptionnelle	7	2	1	1	-	14%	50%
	IGE Classe Normale	IGE Hors Classe	6	2	2	2	-	33%	100%
	IGR 2 ^{ème} Classe	IGR 1 ^{ère} Classe	-	-	-	-	-	-	-
IGR 1 ^{ère} Classe	IGR Hors Classe	-	-	-	-	-	-	-	
Examen Professionnel	Technicien Classe Normale	Technicien Classe Supérieure	7	1	1	-	1	14%	100%
	Technicien Classe Supérieure	Technicien Classe Exceptionnelle	9	3	1	-	1	11%	33%
	ATRF 1 ^{ère} Classe	ATRF Principal 2 ^{ème} Classe	10	2	1	-	1	10%	50%
Total			64	22	12	42%	58%		

* Taux de réussite : rapport entre candidats proposés et promus

58% Part des femmes promues en 2019

Le taux de promotion des BIATSS diminue en 2019 de 20%. Malgré une hausse du nombre des proposés, les lauréats ont été moins nombreux (54,5% contre 88% en 2018).

La répartition des promus par sexe chez les BIATSS est supérieure à celle des effectifs de l'établissement (41,5%). Cela démontre une non-discrimination et une mobilisation plus importante des femmes dans l'évolution de leur carrière.

6.3.2 Les enseignants

Situation d'origine	Nouvelle situation	Nombre d'agents	Phase Nationale	Phase Locale	Homme	Femme	Ratios promus / promouvables
PR Classe exceptionnelle 1	PR Classe exceptionnelle 2	1	1	-	1	-	20%
PR 1 ^{ère} Classe	PR Classe exceptionnelle 1	-	-	-	-	-	-
PR 2 ^{ème} Classe	PR 1 ^{ère} Classe	3	3	-	2	1	33,3%
MCF Hors Classe	MCF Hors Classe 7 ^{ème} échelon	-	-	-	-	-	-
MCF Classe normale	MCF Hors Classe	4	3	1	2	2	29%
Total		8	7	1	63%	38%	

En 2019, le taux de promotion des enseignants-chercheurs augmente de 60% par rapport à celui de 2017, l'année 2018 n'étant pas représentative du fait de la mise en place de mesures catégorielles chez les maîtres de conférences avec effet rétroactif (classe exceptionnelle).

La répartition homme/femme reste tranchée puisque 63% des promus en 2019 sont des hommes (60% en 2017). Tout comme chez les BIATSS, la part des femmes promues est supérieure à la répartition femme/homme dans les effectifs.

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



7.1 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Le CHSCT, instance représentative du personnel sur ces questions, s'est réuni 4 fois en 2019 et a réalisé 3 visites de site au cours de l'année.

Les actions de formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité représentent 23,5% des heures de formations effectuées en 2019 (Cf partie 5.2).

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

Chaque année, 3 sessions de sensibilisation aux risques généraux concernant les nouveaux arrivants sont organisées ainsi que 2 sessions de sensibilisation aux risques chimiques et biologiques pour les personnels des laboratoires.

58

personnes formées à la manipulation des extincteurs



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

Ce montant inclus les frais liés à l'achat de fournitures médicales, de vaccins et d'équipements, le montant de la convention de médecine du travail (AST Grand Lyon) ainsi que le salaire des infirmières présentes sur le site.

163

agents reçus par le médecin de prévention

Bilan annuel d'activité

	2019
Effectif soumis à la médecine de prévention	381
Effectifs non soumis à une surveillance particulière (SIS)	338
Effectifs soumis à une surveillance particulière (SIR)	60
Dont handicapés	7
Examens périodiques	93
Examens périodiques	87
Visites d'information et de prévention	6
Visites intermédiaires/ en seconde intention	0
Examens non périodiques	50
Visites d'embauche	23
Visites d'information et de prévention initiales	1
Visites de pré-reprise à l'initiative du médecin traitant	2
Visites de pré-reprise à l'initiative du salarié	1
Visites de reprise pour accident de travail	3
Visites de reprise pour maladie non professionnelle	17
Visites de reprise pour maladie professionnelle	0
Reprises après congé maternité	3
Examens non effectués (absences)	20
TOTAL Examens cliniques	163
Aptes	118
Aptes sous conditions (aménagement, restrictions, examens complémentaires)	26
Inaptes	1
Divers	1

Risques professionnels

Risques professionnels	
Allergènes	4
Agents biologiques/chimiques	4
Ambiances thermiques	2
Ecran de visualisation	15
Manutention	7
Postures	7
Travail de nuit	1
Produits d'entretiens	3
Machines dangereuses/ poussières	2
Autres risques	41
TOTAL Risques	86

7.2 MÉDECINE DE PRÉVENTION

L'ensemble du personnel rémunéré par l'École (budget État ou ressources propres) bénéficie de la médecine de prévention.

Le personnel de C-Innov est suivi par le même médecin dans le cadre d'une convention spécifique.

Le personnel du CNRS et les doctorants bénéficiant d'un contrat de droit privé (CIFRE) relèvent du service de médecine du travail de leurs employeurs respectifs.

Depuis la rentrée 2019, les visites s'effectuent dans les locaux de l'AST Grand Lyon (site de Vaise).

L'établissement a consacré 28 993,26€ à la médecine préventive des étudiants. Ce montant inclus les frais de rémunération du médecin et d'une psychologue.

En 2019, 244 étudiants ont été vus en visite médicale ou pour un problème particulier lié à leur scolarité (redoublement/ tiers temps/certificat médical..) et 19 l'ont été à leur demande (vaccination/avis médical). Les étudiants bénéficient également d'un suivi psychologique au sein de l'École Centrale de Lyon ; 81 étudiants ont été reçus.

141 867,98€

de dépenses consacrées à la santé

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

Depuis 2007, l'École a réalisé de nombreux travaux pour améliorer l'accueil des personnes en situation de handicap.

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

Il y a deux correspondants handicap à l'École : Philippe SANCHEZ pour les personnels et Christophe GUIBERT pour les élèves et étudiants.

Le taux d'accessibilité, quasi définitif, est actuellement de 94% mais ne traite que de l'accessibilité des personnes à mobilité réduite (PMR). L'adaptation aux autres handicaps est favorisée.

Les employeurs publics sont tenus d'employer 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emplois (BOE). Lorsque ce chiffre n'est pas atteint, des pénalités sont dues par l'établissement.

L'École remplit largement ses objectifs pour les personnels administratifs et techniques mais peine à le faire pour les personnels enseignants.

Son taux d'emploi direct (6,15%) et son taux global d'emploi (6,78%) sont toutefois très supérieurs au taux national pour la fonction publique d'État (4,52% données 2017 du FIPHFP).

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

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

23

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

■ Nombre de BOE

(bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

	2017		2018		2019	
	Nb de BOE	Taux d'emploi	Nb de BOE	Taux d'emploi	Nb de BOE	Taux d'emploi
Enseignants - Chercheurs et Enseignants	1	0,7%	1	0,71%	1	0,7%
BIATSS	24	13,41%	25	13,74%	22	12,79%
Doctorants - Post-doctorants	-	0%	-	0%	-	0%
TOTAL	25	5,91%	26	6,15%	23	6,32%

6,32%

de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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

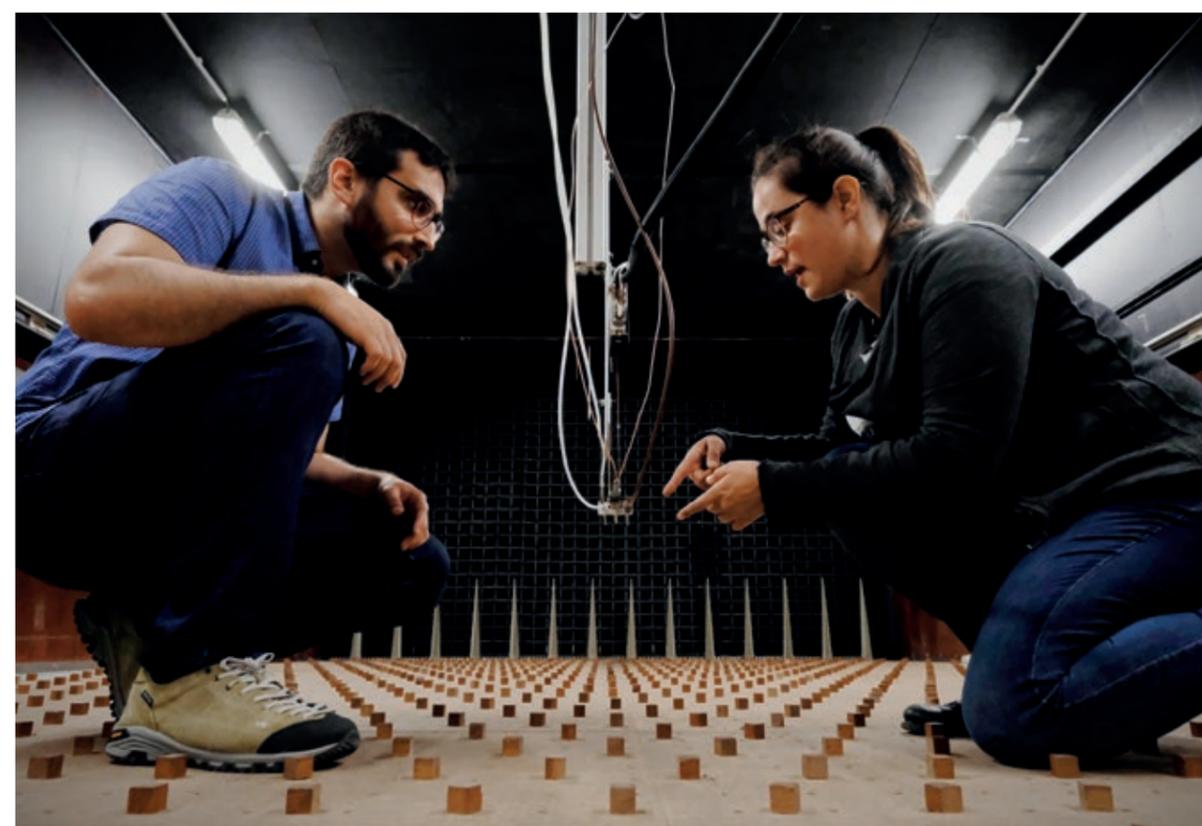
En 2019, le nombre de déclarations diminue de 22% par rapport à 2018 alors que le nombre de jours d'arrêts a doublé dans la même période. Les conséquences des accidents de travail ont donc entraîné des arrêts de plus longue durée.

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

	2017		2018		2019	
	Nb décl.	Jours arrêts	Nb décl.	Jours arrêts	Nb décl.	Jours arrêts
Accidents de travail ou de service	5	261	8	64	6	174
Accidents de trajet	4	596	1	11	1	2
Maladie professionnelle	-	-	-	-	-	-
Total	9	857	9	75	7	176

1 863,21€

le coût des accidents de travail et de trajet en 2019



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

Il concerne :

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

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

Il concerne :

- > les congés de maladie ordinaire.
- > les accidents de service ou de trajet.
- > les services non faits

Des actions peuvent influencer sur le nombre d'arrêts maladie, surtout lorsqu'il s'agit d'arrêts de courte durée (moins de quinze jours).

Des facteurs tels que le stress, l'âge des agents ou des dysfonctionnements d'organisation peuvent avoir des incidences négatives sur l'état de santé des personnels.

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

Ces types d'absence entraînent une retenue sur le salaire équivalent au nombre de jours d'absence constatés (25 en 2019).

Le taux d'absentéisme compressible est de 3,81%.

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

- 1 963 jours soit 5.05% pour les BIATSS dont 5.14% chez les titulaires contre 4.69% chez les contractuels.

- 718 jours soit 2,29% pour les enseignants-chercheurs, enseignants et personnels de recherche dont 1,38% chez les titulaires et 8,38% chez les contractuels.

L'École n'a pas eu recours à l'intérim durant l'année 2019. Les absences des personnels ont été palliées en interne.

Le jour de carence

Le jour de carence a été réinstallé en 2018. 78 agents ont été concernés par cette retenue en 2019 soit 7 186,79 € pour 102 jours de carence.

2,39%

le taux d'absentéisme incompressible dans l'établissement



Type d'absence	2017			2018			2019		
	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Jours arrêts	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Jours arrêts	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Jours arrêts
Accidents de travail									
Accidents de travail ou de service	5	14	261	7	17	222	9	20	183
Accidents de trajets	4	18	596	2	5	254	1	1	2
Total	9	32	857	9	22	476	10	21	185
Services non faits (absences injustifiées, grèves,...)									
Services non faits	11	13	43	20	32	32	14	25	25
Absences maladie ordinaire									
Congés de maladie ordinaire	61	148	1 497	72	172	2 254	58	146	1 777
Congés de maladie pour non titulaire	25	43	513	19	32	439	25	54	694
Total	86	191	2 010	91	204	2 693	83	200	2 471
Absences longue durée									
Congés de longue durée (CLD)	1	3	254	2	2	447	2	3	134
Congés de longue maladie (CLM) ou grave maladie	4	5	468	4	10	795	3	9	914
Total	5	8	722	6	12	1 242	5	12	1 048
Absences liées à la vie de famille									
Congés maternité	4	4	386	7	7	844	5	5	427
Congés d'adoption	-	-	-	-	-	-	1	1	21
Congés de paternité	8	8	83	5	5	49	8	8	77
Congés pathologiques	1	1	14	3	3	41	2	2	27
Congés pour garde d'enfants	29	59	67,5	35	80	76	32	81	80
Total	42	72	551	50	95	1 010	48	97	632
TOTAL Absentéisme	153	316	4 182,5	176	365	5 453	160	355	4 360,5
TOTAL Absentéisme compressible	106	236	2 910	120	258	3 201	107	246	2 681
TOTAL Absentéisme incompressible	47	80	1 273	56	107	2 252	53	109	1 680

Méthode de calcul : 4 360,5 jours * 5/7 = 3 114 jours qui divisés par 226 jours travaillés en 2019 représentent 13,78 emplois à temps plein¹, soit un coût total de 59 084,26 €² * 13,78 = 814 275,96 €.

¹ Chiffre arrondi à la valeur inférieure.

² Le coût moyen 2019 correspond au coût moyen réel constaté à l'École Centrale.

Après une forte hausse en 2018, le taux d'absentéisme global diminue de 18% et s'établit à 6.2%. Il reste encore supérieur au taux de 2017 (5.2%).

Ce phénomène s'explique par une baisse de l'ensemble des absences que ce soit pour maladie ordinaire ou absences de longue durée.

Seul le nombre d'arrêts pour absences liées à la vie de famille est en hausse de 2% essentiellement occasionné par la hausse des congés paternité.

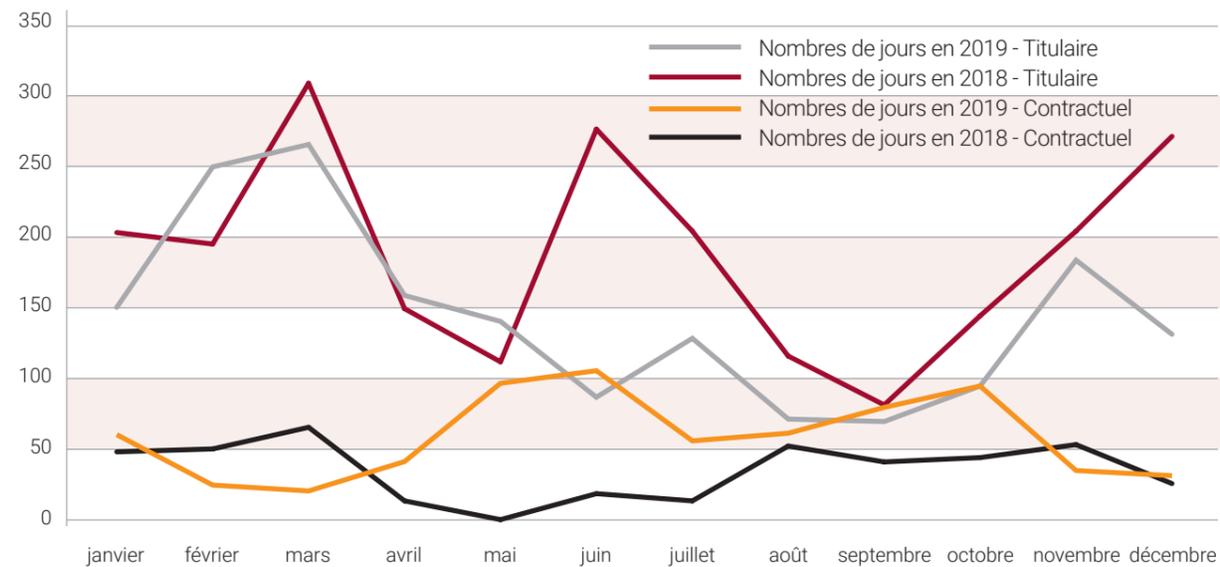
500 647,58€

coût de l'absentéisme compressible en 2019

8. VIE DU CAMPUS, ACTION CULTURELLE ET SOCIALE

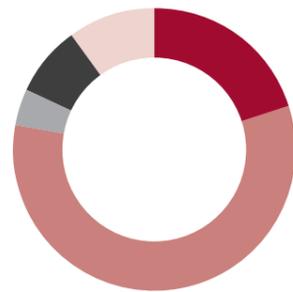


■ Évolution mensuelle des arrêts maladie ordinaire en nombre de jours



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

- 20% Pour maladie ordinaire de moins de 4 jours
- 58% Pour maladie ordinaire de plus de 4 jours
- 4% Pour longue maladie ou maladie de longue durée
- 8% Pour accident du travail ou maladie professionnelle
- 10% Absences injustifiées



7.6 DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Rappel du contenu de la démarche

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

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

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

Mise en oeuvre de la démarche

Plusieurs actions ont été mises en place pour initier la démarche au sein de l'École Centrale de Lyon.

La directrice générale des services et le directeur des ressources humaines ont participé aux matinales MGEN/ ARACT. La direction a été sensibilisée à la QVT et cette démarche a été inscrite dans le contrat de Développement Durable Responsabilité Sociétale.

Le travail se poursuivra en 2020 avec la constitution d'un groupe de travail et un accompagnement extérieur.

8.1 VIE DU CAMPUS

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

8.1.1 Campus Vert

L'École Centrale de Lyon s'est implantée sur le campus d'Écully en octobre 1967 et poursuit son action de développement d'un campus vert au travers de multiples actions. En 2008, l'École s'est engagée dans le mouvement des campus verts en instaurant le tri sélectif et s'est distinguée avec l'ACT'ECO (aire de collecte et de tri de l'École), première zone de tri au sein d'un campus français. Renouvelée depuis 2012, la chaire Economie Circulaire et Recyclage financée par Citeo (ex-Eco-Emballages) a pour mission de sensibiliser les élèves-ingénieurs aux défis que la raréfaction des ressources fait peser sur notre environnement et aux alternatives à une économie linéaire. Elle leur permet de découvrir également l'ensemble des parties prenantes qui oeuvrent à l'échelle du territoire à la mise en place de cette économie.

En 2019, l'École Centrale de Lyon a profité de la rentrée pour présenter son plan d'action « Objectif Terre ». Il s'agit de 25 engagements, fruit d'un travail collectif et participatif de l'ensemble des composantes de l'établissement. Ce plan est construit autour de cinq grandes thématiques : Exemplarité, Citoyenneté, Expertise, Transformation et Cohérence. Un premier bilan sera réalisée à la rentrée 2020.

8.1.2 Animation du campus

L'année est rythmée par trois assemblées générales du personnel. La première a lieu au moment de la rentrée, en septembre, elle correspond au lancement d'une nouvelle année universitaire. La seconde, en janvier, permet de faire un point d'étape et de recevoir les vœux du directeur. La troisième a un goût de vacances et s'articule autour du repas champêtre avant la fermeture estivale de l'École. Le personnel est également invité à assister aux

Les associations, telles que le Challenge, ont été également accompagnées à travers des projets permettant de limiter chaque année l'impact environnemental de la manifestation. Ces efforts ont été récompensés par le label « événement responsable » décerné par le comité olympique.

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

Les bacs à compost, installés en 2017 aux résidences étudiantes et à la résidence des personnels logés, sont de plus en plus utilisés. La première récolte de compost a eu lieu en 2018 et a permis d'amender les massifs floraux du campus.

L'École Centrale de Lyon bénéficie également d'une déchetterie, créée en 2007 suite à un projet d'élèves, et d'un dispositif de tri, mis en place en 2014, recueillant l'ensemble des déchets recyclables: emballages et verre.

conférences qui se tiennent sur le campus : UEPro, inaugurales..., à participer à la semaine Centr'L, à la remise des diplômes, à utiliser la bibliothèque et les installations sportives.

Enfin, le personnel est également convié aux événements organisés par les associations étudiantes : Cafés éthique, Téléthon, semaine du développement durable...

8.2 L'ACTION SOCIALE

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

La participation aux frais de restauration des personnels a été relevée en 2019 à hauteur de 2,19€ par repas pour les INM inférieurs à 480 et de 0,75€ pour les autres.

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

En 2019, 29 agents ont bénéficié de ses conseils dont 12 nouveaux dossiers. Le budget et le logement sont toujours les deux principaux domaines abordés. 69% des personnes ayant requis l'aide de l'assistante sociale sont des femmes.

Deux commissions d'aides exceptionnelles se sont tenues en 2019 pour permettre aux agents rencontrant des difficultés financières de bénéficier de secours ponctuels financés sur le budget Action Sociale de l'établissement.

Dans le cadre du réseau PAS, l'ECL et la MGEN ont mis en place une collaboration visant à accompagner les personnels dans leurs démarches de protection sociale. Une permanence trimestrielle est proposée ainsi que des actions de prévention (bon usage de la voix, tests d'auditions, préparation à la retraite).

32 905,79€

coût de l'action sociale en 2019

■ Prestations sociales

	2017		2018		2019	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Allocations parents d'enfants handicapés*	1	1 910,88 €	1	1 936,68 €	2	5 366,47 €
Secours versés par l'ECL	4	1 976,00 €	3	2 100,00 €	4	1 627,28 €
Restauration	11 373 passages	14 063,10 €	10 301 passages	11 919,01 €	10 379 passages	12 050,37 €
Divers	-	-	-	-	3	1 144,96 €
Séjours vacances famille	1	156,56 €	1	145,73 €	-	-

*Y compris les années antérieures



LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

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

En 2019, 42% de l'effectif total de l'École Centrale de Lyon bénéficie du remboursement des frais de transport en commun.

La diversité des transports en commun s'inscrit également dans le développement d'un campus vert. Ces derniers sont fortement appréciés puisqu'ils sont de plus en plus utilisés. La prolongation de la ligne C6 permettra de relier le campus à la Part Dieu en 50 mn en 2020 et la C6 express Gare de Vaise en 15 mn. Des véhicules BlueLy sont également disponibles à proximité.

Le nombre de bénéficiaires et le montant moyen ont respectivement augmenté de 17,68% et 9%.

Évolution des remboursements de transport de l'ensemble du personnel

	2017		2018		2019	
	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel
Total	125	32 685	150	35 044	164	41 240
Pourcentage de l'effectif	30%		37%		42%	
Montant moyen	261,48 €		233,63 €			

+31,2%

de bénéficiaires depuis 2017



LES RELATIONS SOCIALES

8.4.1 Instances de l'établissement

Nombre de réunions des instances

Instances	2017	2018	2019
CA Conseil d'administration	4	4	4
CAR Conseil d'administration restreint	8	9	4
CS Conseil scientifique	11	13	12
CE Conseil des études	5	6	7
CT Comité technique	4	4	3
CPE Commission paritaire d'établissement	3	5	5
CHSCT Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	3	3	4

Les instances de l'établissement se réunissent régulièrement et participent au dialogue social dans l'établissement.

8.4.2 Les décharges syndicales

(décret n° 82447 du 28 mai 1982 - art. 12, 13, 14 et 15)

Les représentants syndicaux de l'établissement bénéficient d'autorisations spéciales d'absences et de décharges d'activités pour un total de 1 010 heures.

Corps	Catégorie	2017	2018	2019
ITRF	A	0,10	0,10	-
ITRF	B	-	-	0,024
ITRF	C	0,442	0,525	0,751

4

agents BIATSS bénéficient de décharges syndicales



8.5 LA POLITIQUE CULTURELLE

En 2019, plus de trente évènements ont été proposés à la communauté centralienne.

Les projets de l'École et les sciences ont été à l'honneur avec :

- > une exposition et des conférences réalisées dans le cadre des « Premières Assises de la Pierre Sèche en Auvergne-Rhône-Alpes ».
- > une exposition sur l'EPSA, accompagnée de présentations par des membres du club pour mieux faire connaître à l'ensemble du public centralien leurs démarches et véhicules.
- > Centrale Lyon Cosmos a également pu mettre en avant ses activités au cours d'un workshop organisé à la médiathèque d'Écully.

Les liens entre art et sciences ont été explorés avec un atelier de réalité virtuelle proposé par Alex Andrix, ancien élève de l'École qui réalise des œuvres immersives lors de résidences dans différents laboratoires lyonnais.

Des animations autour des enjeux environnementaux, éthiques et solidaires ont également été organisées : mapathon, exposition des « fresques du climat » réalisées par les élèves de première année, exposition de l'UDL présentant les enjeux du libre accès dans la recherche scientifique.

Des escapes games ont été proposés dans ces domaines (dans le cadre du Téléthon par les élèves et sur le thème de l'Open Access par la bibliothèque).

La fréquentation ne se dément pas pour les évènements bien établis dans le calendrier de l'École tels que « la semaine des arts », « la semaine du Japon » et la rencontre avec un écrivain sud-américain à l'occasion du festival des Belles Latines.

Pour la première fois en 2019, la bibliothèque a participé à la « Nuit de la lecture » organisée par le ministère de la culture : des élèves, membres du personnel et enseignants-chercheurs ont partagé la lecture de textes dans différentes langues et une soixantaine d'entre eux ont pu se mesurer aux énigmes d'un escape game littéraire créée par la bibliothèque.

La lecture a également été célébrée en juin : la « bibliothèque hors les murs » a fait son retour avec des temps de lectures, de convivialité autour d'un pique-nique et de musique.

Enfin, une dizaine de visites guidées associant tous les publics de l'École ont été organisées : Biennale d'art contemporain (MAC et usines FAGOR), au musée des Confluences, des Beaux-arts, visite atypique (Les Arêtes de poisson, réseau de souterrains gallo-romains du quartier de la Croix Rousse).

... Et pour la première fois une visite de la Biennale d'art contemporain avec une médiation adaptée aux enfants et aux adultes afin de permettre aux centraliens de découvrir l'art contemporain en famille. Ces visites parents/enfants seront expérimentées dans d'autres musées.

8.6 L'ACTIVITÉ SPORTIVE

L'École Centrale de Lyon est reconnue pour la diversité ainsi que la qualité des activités physiques et sportives proposées aux étudiants. Certaines de ces activités sont également accessibles au personnel de l'École par le biais d'une adhésion individuelle à l'APECLY.

Le sport demeure une réelle institution à Centrale et fait partie de la scolarité obligatoire. L'enseignement du sport contribue au développement de compétences, participe à l'émancipation, la responsabilisation et l'épanouissement aussi bien physique que psychique des étudiants. Le dépassement de soi, le travail en équipe, le respect, la rigueur...autant de valeurs répandues dans le sport et transposables dans leur future vie professionnelle.

L'année 2019 a été marquée par l'organisation des inter-centrales à Lyon. Une équipe d'étudiants du bureau des sports s'est chargée d'organiser cette édition très réussie, où les 5 écoles nationales s'affrontaient dans 5 sports collectifs en masculin et féminin soit 100 matchs en tout. Sportivement, Lyon termine à la deuxième place à un tout petit point de Nantes.

Nos sportifs individuels se sont également distingués avec des qualifications en finales de championnat de France en judo, escrime, badminton et cross.

Enfin, nos deux évènements associatifs d'envergure nationale, le challenge et le raid, ont une nouvelle fois contribué à développer une image positive de notre école et de nos étudiants.

8.7 L'APECLY

L'APECLY (Association des Personnels de l'École Centrale de Lyon) qui existe depuis plus de 35 ans fait découvrir, développe, anime et organise des activités culturelles, sportives ainsi que diverses manifestations sur le campus ou en dehors de l'École.

En 2019, l'APECLY compte **124** adhérents dont **52** pratiquent une activité sportive sur le campus (musculature, foot en salle,...). Elle bénéficie d'une subvention de fonctionnement annuelle versée par l'établissement. Celle-ci a été revue à la hausse en 2019 et s'élève à 10 000€.

L'Association propose divers services à l'ensemble de ses adhérents (prêts de DVD, caisse d'aide exceptionnelle, vente de billets de cinéma). 220 places de cinéma ont été vendues démontrant le fort succès de cette opération.

L'année **2019** a été marquée par l'organisation de différentes activités vivement appréciées par les adhérents (chasse aux oeufs de Pâques sur le campus, cafés gourmands, etc...).

La fête de Noël attire toujours autant de personnels. En **2019**, **75** enfants et petits-enfants y ont participé, prouvant l'intérêt et l'attachement des adhérents pour cette manifestation.

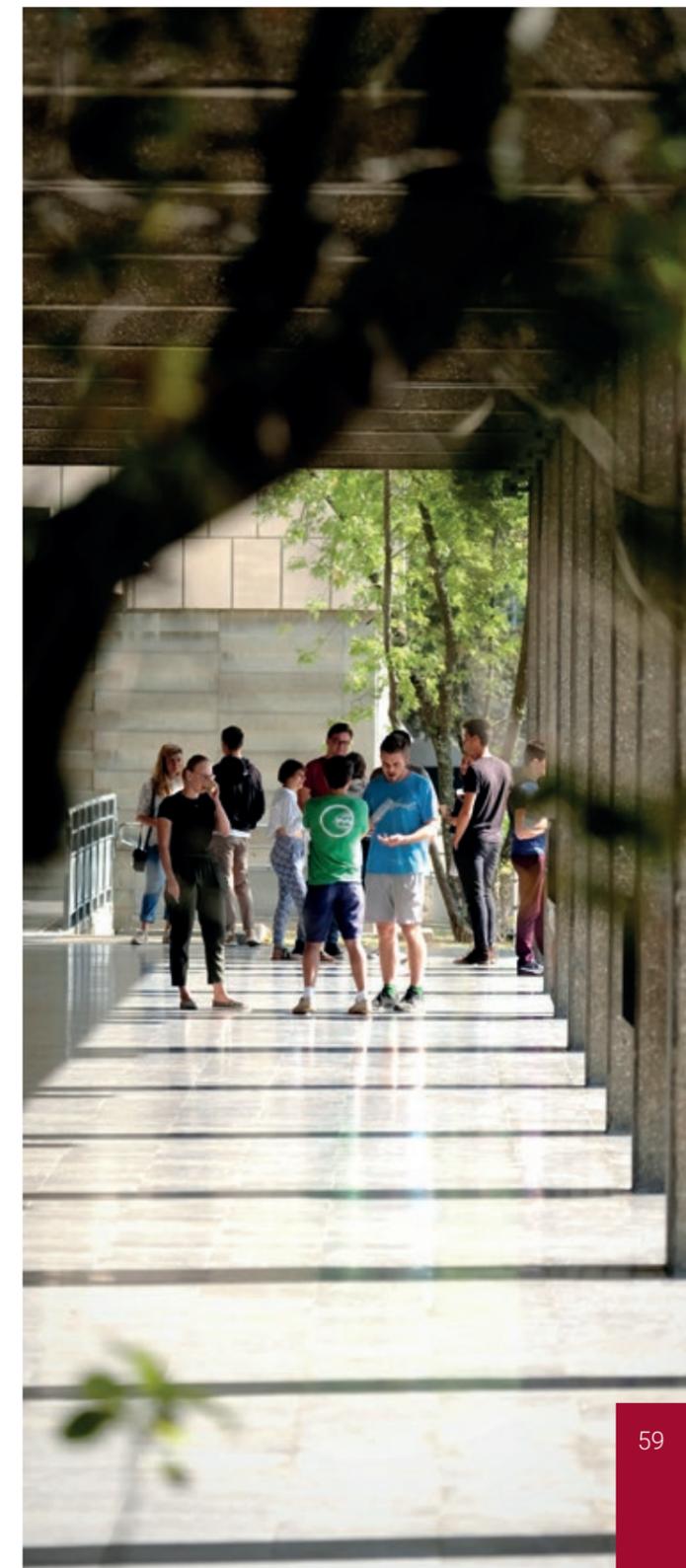
Le voyage de fin d'année, sortie privilégiée par les familles, s'est déroulé au parc d'attractions Walibi avec **75** participants. Cette sortie est gratuite pour les enfants et petits-enfants des adhérents.

L'APECLY fête les congés d'été par l'organisation d'un concours amical de pétanque qui se déroule le 1er vendredi de juillet, toujours dans la bonne humeur. **44** personnes étaient présentes pour jouer, danser, discuter autour cette année d'une paëlla.

Pour la première fois l'APECLY a organisé en juillet un vide grenier pendant le pique-nique du personnel.

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

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





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

www.ec-lyon.fr

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



@CentraleLyon