

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

École Centrale de Nantes



# Sommaire

|                                                                   |           |                                                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| CHIFFRES CLES 2023 .....                                          | 5         | <i>Maitres de conférences ayant réussi un concours de professeur des universités ouvert au sein de l'Ecole.....</i> | 36        |
| ELEMENTS METHODOLOGIQUES.....                                     | 8         | <i>Avancement de grade des enseignants-chercheurs .....</i>                                                         | 36        |
| <b>PARTIE 1 – EMPLOIS ET EFFECTIFS.....</b>                       | <b>10</b> | <i>Avancement de corps des personnels BIATSS titulaires.....</i>                                                    | 37        |
| EFFECTIFS.....                                                    | 10        | <i>Avancement de grade des personnels BIATSS titulaires .....</i>                                                   | 37        |
| <i>Effectifs totaux rémunérés .....</i>                           | 10        | <i>Avancement de corps et de grade des personnels BIATSS contractuels .....</i>                                     | 38        |
| <i>Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique .....</i> | 10        | <i>Passage en CDI des personnels contractuels .....</i>                                                             | 38        |
| <i>Répartition des effectifs par catégorie d'emploi .....</i>     | 12        | <b>PARTIE 4 – FORMATION .....</b>                                                                                   | <b>40</b> |
| <i>Répartition des effectifs par genre .....</i>                  | 13        | REPARTITION DES PERSONNELS FORMES .....                                                                             | 40        |
| <i>Répartition des effectifs par statut d'emploi.....</i>         | 14        | FORMATION AUX ENJEUX DE LA TRANSITION SOCIO-ECOLOGIQUE .....                                                        | 41        |
| <i>Ancienneté et âge moyen.....</i>                               | 15        | <b>PARTIE 5 – REMUNERATIONS.....</b>                                                                                | <b>43</b> |
| <i>Typologie des effectifs.....</i>                               | 16        | MASSE SALARIALE .....                                                                                               | 43        |
| <i>Effectifs hébergés recensés .....</i>                          | 22        | <i>Masse salariale globale en euros .....</i>                                                                       | 43        |
| EMPLOIS .....                                                     | 23        | <i>Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses .....</i>                                     | 43        |
| <i>Emplois par affectation .....</i>                              | 23        | <i>Évolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE en 2011.....</i>                          | 44        |
| <b>PARTIE 2 – RECRUTEMENTS.....</b>                               | <b>27</b> | <i>Évolution des ETPT par catégorie d'emploi .....</i>                                                              | 45        |
| RECRUTEMENTS DE CONTRACTUELS.....                                 | 28        | INDEX 2022-2023 .....                                                                                               | 46        |
| RECRUTEMENTS PAR CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE .....           | 29        | <i>Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées.....</i>                           | 47        |
| <i>Recrutements d'enseignants-chercheurs titulaires .....</i>     | 29        | REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES .....                                                                               | 48        |
| <i>Concours internes BIATSS titulaires .....</i>                  | 31        | <i>Distribution des rémunérations nettes mensuelles par genre et par décile ..</i>                                  | 48        |
| <b>PARTIE 3 – PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>                    | <b>33</b> | <i>Salaire net moyen/médian .....</i>                                                                               | 48        |
| MOUVEMENTS DE PERSONNEL .....                                     | 33        | ÉCARTS DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES.....                                                                  | 49        |
| <i>Entrées-sorties par catégorie et par genre.....</i>            | 33        | PRESTATIONS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT VERSES PAR L'ETABLISSEMENT .....                                           | 50        |
| <i>Entrées-sorties par affectation .....</i>                      | 34        | CHARGES D'ENSEIGNEMENT 2022-2023 .....                                                                              | 51        |
| SORTIES .....                                                     | 35        | <b>PARTIE 6 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....</b>                                                                 | <b>53</b> |
| <i>Nature des sorties.....</i>                                    | 35        | ACCIDENTS DE TRAVAIL .....                                                                                          | 53        |
| <i>Sorties en fonction du statut .....</i>                        | 35        |                                                                                                                     |           |
| <i>Répartition des fins de contrat par catégorie.....</i>         | 35        |                                                                                                                     |           |
| CHANGEMENT DE CORPS, DE GRADE ET PROMOTION INTERNE.....           | 36        |                                                                                                                     |           |

|                                                                                                              |           |                                                                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Formation professionnelle consacrée à la prévention en santé, sécurité et conditions de travail</i> ..... | 54        | RELATIONS PROFESSIONNELLES .....                                                                                                     | 64        |
| HANDICAP .....                                                                                               | 54        | <i>Instances – politique générale d’établissement</i> .....                                                                          | 64        |
| <i>Déclaration obligatoire d’emploi des travailleurs handicapés (DOETH)</i> .....                            | 54        | <i>Instances – mesures individuelles</i> .....                                                                                       | 65        |
| <i>Accompagnement du handicap</i> .....                                                                      | 55        | <i>Fonctionnement des commissions paritaires d’établissement</i> .....                                                               | 65        |
| <i>Actions</i> .....                                                                                         | 55        | <i>Gouvernance</i> .....                                                                                                             | 65        |
| <b>PARTIE 7 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL</b> .....                                          | <b>57</b> | <i>Principales délibérations du CA (après avis du CSA) en matière de gestion des ressources humaines et de dialogue social</i> ..... | 66        |
| TELETRAVAIL .....                                                                                            | 57        | MOUVEMENTS SOCIAUX .....                                                                                                             | 67        |
| CONGE POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THEMATIQUES (CRCT) .....                                                | 58        | <i>Suivi des mouvements sociaux</i> .....                                                                                            | 67        |
| COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET) .....                                                                             | 59        | <b>PARTIE 10 – DISCIPLINE</b> .....                                                                                                  | <b>68</b> |
| ABSENCES .....                                                                                               | 60        | GLOSSAIRE .....                                                                                                                      | 69        |
| <b>PARTIE 8 – ACTION SOCIALE</b> .....                                                                       | <b>61</b> |                                                                                                                                      |           |
| ÉVOLUTION DES DEPENSES D’ACTIONS SOCIALES .....                                                              | 62        |                                                                                                                                      |           |
| <b>PARTIE 9 – DIALOGUE SOCIAL</b> .....                                                                      | <b>64</b> |                                                                                                                                      |           |

## Contexte

Le rapport social unique (RSU) regroupe les données qui figuraient auparavant dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Il est alimenté par des indicateurs produits à partir de la base de données sociales (BDS) et comporte également des textes courts qui permettent d'éclairer le sens de certaines données chiffrées. La BDS et le RSU sont tous les deux prévus par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et précisés par le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020.

Le RSU est un outil qui sert à enrichir le dialogue social, la base de données sociales étant accessible aux membres du comité social d'administration (CSA) qui a remplacé le Comité Technique (CT) en 2023.

Chaque année civile, l'École Centrale de Nantes :

- met à jour sa Base de Données Sociale Unique qui comporte les principales données relatives à la gestion des ressources humaines et au dialogue social.
- s'appuie sur cette base pour réaliser son Rapport Social Unique.

Le RSU est une synthèse de ces données sociales ; il présente les réalisations et les évolutions de l'année écoulée par rapport aux deux années précédentes.

Il met en évidence les données caractéristiques de l'établissement et constitue un outil de diagnostic pour adapter la politique RH de l'école.

Ce rapport, après avoir été approuvé par le Comité Social d'Administration puis par le Conseil d'Administration est rendu public, ce qui permet également de diffuser une information claire et pertinente aux parties prenantes de Centrale Nantes.

Les données du RSU portent sur 10 thématiques principales :

- > L'emploi
- > Le recrutement
- > Les parcours professionnels
- > La formation
- > Les rémunérations
- > La santé au travail
- > L'organisation et les conditions de travail
- > L'action et les prestations sociales
- > Le dialogue social
- > La discipline

Ces données sont présentées selon différents critères (catégories du personnel, âge, genre...)

## Chiffres clés 2023

### Personnels

---

**500** personnels

- **39,2 %** de femmes
- **60,8 %** d'hommes

**74 %** de personnels permanents (hors doctorants)

**685** vacataires

**34 M€** de masse salariale

**41 ans** d'âge moyen et **9 ans** d'ancienneté moyenne

### Campus

---

**16** hectares au bord de l'Erdre

**19** bâtiments représentant une surface d'environ 46 000 m<sup>2</sup> (SHON)

Des équipements sportifs de qualité

**110** clubs et associations

### Formation

---

**2 163** étudiants hors doctorants

**243** étudiants doctorants inscrits au cours de l'année 2023

**1 683** étudiants en cursus ingénieur

- **24,1 %** de femmes

**15** parcours de masters internationaux dont **5** Erasmus Mundus

**2** Mastères Spécialisés

**1** Bachelor of Science in Engineering et **1** Bachelor Big Data & Management

**51 396** heures enseignées

### Recherche

---

**6** laboratoires

**13** plateformes de recherche

**86** doctorants rémunérés par Centrale Nantes

**103 M€** de contrats de recherche signés sur 5 ans

- dont **18 M€** en 2023

**421** publications de recherche et **13 267** citations

## Avant-propos

L'École Centrale de Nantes (ECN) existe depuis un siècle. Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP), il est placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation. L'ECN forme des étudiants ingénieurs mais aussi des étudiants en bachelor, master, mastère et doctorat) et délivre un enseignement scientifique généraliste de très haut niveau. Les domaines de l'ECN sont l'industrie, le numérique, l'océan, l'énergie, la santé, le management, la responsabilité sociétale de l'entreprise, l'architecture, le génie civil et la ville du 21<sup>e</sup> siècle.

En 2015, Centrale-Audencia-ENSA crée un pôle dédié à l'entrepreneuriat : l'incubateur, également accessible aux chercheurs et aux doctorants.

En 2017, l'Université de Nantes, Centrale Nantes, le CHU de Nantes et l'Inserm se sont alliés autour du programme commun NExT (Nantes Excellence Trajectory). Ce programme a pour ambition de renforcer la dynamique de recherche et de formation pour faire de Nantes un site universitaire d'excellence au niveau international en santé et en ingénierie. L'École Centrale de Nantes a contribué de façon significative à la rédaction et à l'adoption de ses statuts et à la pérennisation du label ISITE. Elle prend une part active dans la construction de l'EPE Nantes Université, dont elle est membre fondateur.

Engagée depuis octobre 2019 dans la démarche, HRS4R Human Resources Strategy for Researchers ou la Stratégie des Ressources Humaines pour les Chercheurs, Centrale a obtenu le label. Cette labélisation vise à garantir l'attractivité des carrières de recherche et à améliorer les conditions de recrutement et de travail des chercheurs à travers toute l'Europe.

## En 2023,

Dans le cadre des lois de transformation de la fonction publique, et à l'issue des élections, Centrale Nantes a mis en place ses nouvelles instances de dialogue social.

En matière de rémunération, le point d'indice a été revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet de 1,5 % pour les personnels titulaires et contractuels concernés. Les montants des compléments indemnitaires de rémunération ont également fait l'objet de réévaluation et dans le cadre du dialogue social. Pour les enseignants-chercheurs et pour les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur, les primes statutaires « PRES » et « PES » ont respectivement été revalorisées. Les doctorants ont également bénéficié de mesures salariales prises dans le cadre de la Loi de Programmation pour la Recherche (LPR).

Dans une perspective de pérennisation de ses compétences et savoir-faire, L'École a poursuivi sa politique de proposition de CDI aux personnels contractuels en CDD financés à partir de ressources pérennes.

L'École a actualisé son Schéma directeur handicap pour la période 2023-2025.

L'École a déployé le dispositif relatif au traitement des situations de harcèlement, de discrimination, de violences sexistes et sexuelles (HDVSS) à destination de ses collaborateurs. Tous les signalements adressés à la cellule font l'objet d'un traitement systématique individualisé et d'un accompagnement adapté. L'École a par ailleurs initié une refonte du dispositif relatif au traitement des situations à risque psycho-social (RPS).

L'École a poursuivi sa démarche de formalisation des lignes directrices de gestion (LDG) en matière de ressources humaines notamment pour les enseignants contractuels et les chercheurs contractuels ainsi que les enseignants-chercheurs contractuels avec l'objectif d'aligner les dispositions applicables aux personnels contractuels sur celles des personnels titulaires. Les LDG pour l'attribution de la prime individuelle C3 aux enseignants-chercheurs, qu'ils soient titulaires ou contractuels, ont été formalisées et adoptées.

Enfin, l'École poursuit sa démarche d'amélioration continue dans ses processus RH dans le cadre de la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R). Cette démarche est fondée sur la Charte Européenne du Chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Ainsi, l'École vise à améliorer les pratiques en matière de recrutement, de parcours professionnels et de condition de travail non seulement de ses personnels travaillant pour la recherche mais également de l'ensemble de ses autres personnels.

## Éléments méthodologiques

### Périmètre

---

Les indicateurs présentés font référence aux personnels rémunérés par l'École Centrale de Nantes, hors hébergés et vacataires.

### Date d'observation

---

Données relatives aux personnels : au 31 décembre 2023

Données relatives à l'enseignement : année universitaire 2022-2023

Données financières : année civile 2023

Données relatives aux étudiants : au 15/01/2024 (données SISE)

### Source des données

---

**Mangue** : module de l'outil de gestion Cocktail pour la gestion administrative du personnel et des carrières

**WinPaie** : outil de gestion de la paie

**GRH-Retour-Paye** : module de l'outil de gestion Cocktail pour la gestion du déversement comptable de la masse salariale

**oRHIS** : outil de gestion des congés, comptes épargne temps, temps de travail et télétravail

**Aurion** : outil de gestion des heures d'enseignement

\_\_\_\_\_

# Partie 1 – Emplois et effectifs

## Effectifs

### Effectifs totaux rémunérés

| Effectifs                              | 2021  | 2022  | 2023  |
|----------------------------------------|-------|-------|-------|
| *en personnes physiques                | 448   | 501   | 500   |
| **en équivalent Temps Plein            | 440,4 | 491,4 | 489,6 |
| ***en équivalent Temps Plein Travaillé | 439,8 | 456   | 491   |

**+12 % d'effectifs**  
en personnes physiques  
par rapport à 2021

\* Nombre de personnes total au 31/12/2023

\*\* Proportionnel à l'activité du salarié (exemple : 1 salarié à temps plein 100 % compte pour 1 – 1 salarié à 80 % compte pour 0,80)

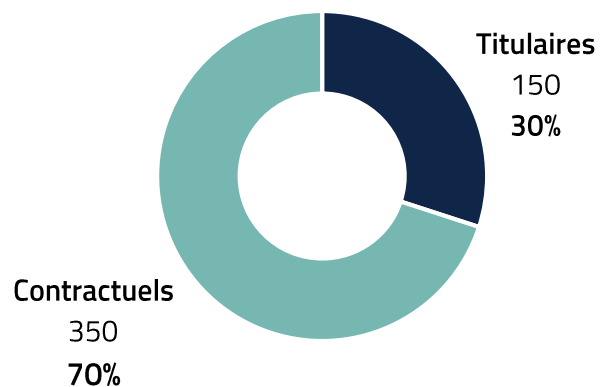
\*\*\* Proportionnel à l'activité du salarié (quotité temps de travail) et leur période d'activité dans l'année (exemple : 1 salarié à temps partiel (0,80) qui a été présent 6 mois de l'année compte pour 0,40 (0,8\*6/12) – 1 salarié à temps plein présent toute l'année compte pour 1)

### Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique

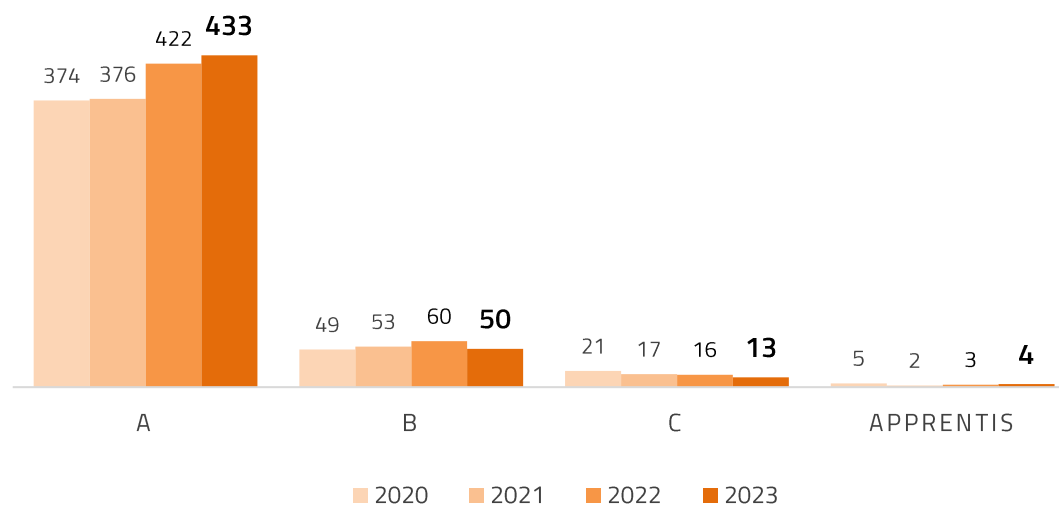
En personnes physiques au 31/12

|              | 2020 |    |    |           | 2021 |    |    |           | 2022 |    |    |           | 2023 |    |    |           |
|--------------|------|----|----|-----------|------|----|----|-----------|------|----|----|-----------|------|----|----|-----------|
|              | A    | B  | C  | Apprentis | A    | B  | C  | Apprentis | A    | B  | C  | Apprentis | A    | B  | C  | Apprentis |
| Titulaires   | 130  | 13 | 10 | -         | 129  | 13 | 8  | -         | 130  | 12 | 7  | -         | 133  | 11 | 6  | -         |
| Contractuels | 244  | 36 | 11 | 5         | 247  | 40 | 9  | 2         | 292  | 48 | 9  | 3         | 300  | 39 | 7  | 4         |
| TOTAUX       | 374  | 49 | 21 | 5         | 376  | 53 | 17 | 2         | 422  | 60 | 16 | 3         | 433  | 50 | 13 | 4         |

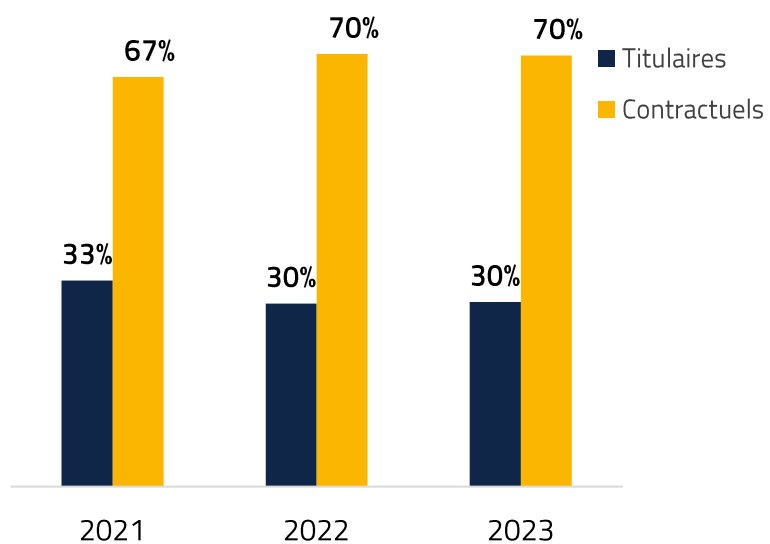
### Répartition titulaires et contractuels



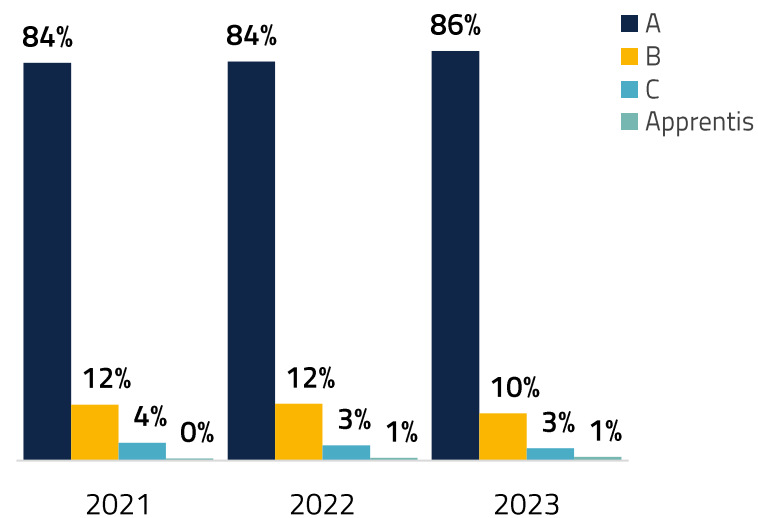
### Répartition par catégorie



### Évolution des titulaires et contractuels



### Évolution des effectifs par catégorie



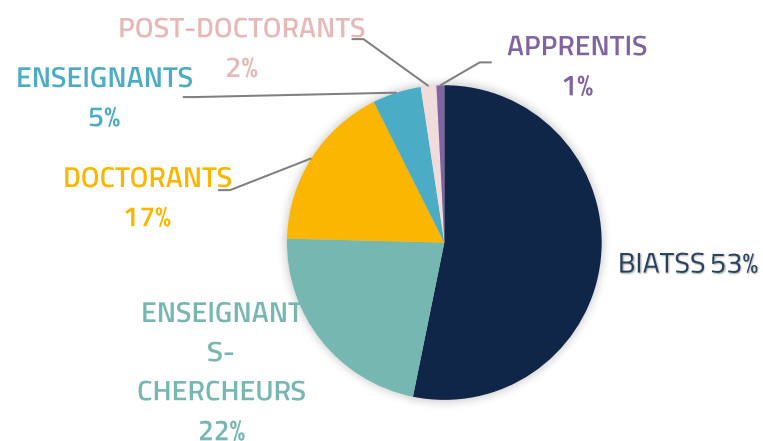
## Répartition des effectifs par catégorie d'emploi

En personnes physiques au 31/12

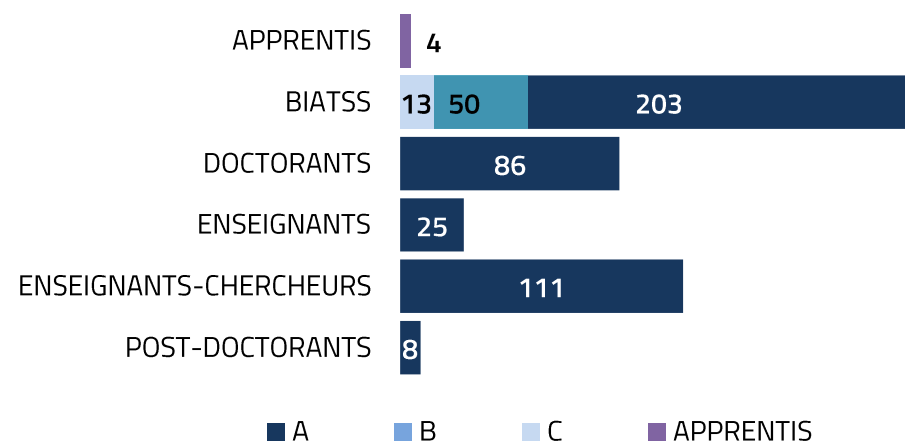
|                        | A          |            | B         |           | C        |          | APPRENTIS |          | 2022       | 2023       |
|------------------------|------------|------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|------------|------------|
|                        | F          | H          | F         | H         | F        | H        | F         | H        | Totaux     | Totaux     |
| APPRENTIS              | -          | -          | -         | -         | -        | -        | 2         | 2        | 3          | 4          |
| BIATSS                 | 94         | 109        | 34        | 16        | 8        | 5        | -         | -        | 266        | 266        |
| DOCTORANTS             | 28         | 58         | -         | -         | -        | -        | -         | -        | 83         | 86         |
| ENSEIGNANTS            | 13         | 12         | -         | -         | -        | -        | -         | -        | 25         | 25         |
| ENSEIGNANTS-CHERCHEURS | 16         | 95         | -         | -         | -        | -        | -         | -        | 111        | 111        |
| POST-DOCTORANTS        | 1          | 7          | -         | -         | -        | -        | -         | -        | 13         | 8          |
| <b>TOTAUX</b>          | <b>152</b> | <b>281</b> | <b>34</b> | <b>16</b> | <b>8</b> | <b>5</b> | <b>2</b>  | <b>2</b> | <b>501</b> | <b>500</b> |

**53 %** des effectifs sont des BIATSS  
dont 203 en catégorie A (+6,8 % par  
rapport à 2022)

Répartition des effectifs par emploi



Effectifs par catégorie et emploi

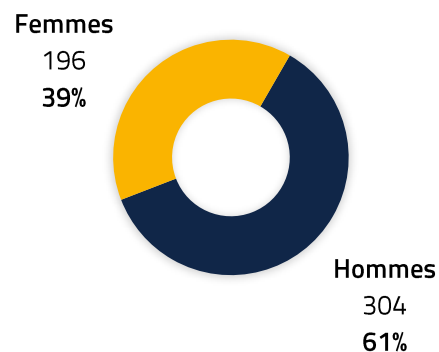


## Répartition des effectifs par genre

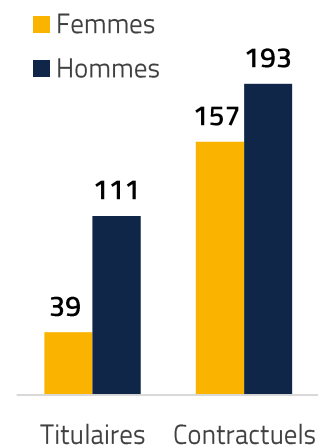
En personnes physiques au 31/12

|                 | 2021        |             | 2022        |             | 2023        |             |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                 | H           | F           | H           | F           | H           | F           |
| Titulaires      | 107         | 43          | 106         | 43          | 111         | 39          |
| Contractuels    | 169         | 129         | 198         | 154         | 193         | 157         |
| <b>TOTAUX</b>   | <b>276</b>  | <b>172</b>  | <b>304</b>  | <b>197</b>  | <b>304</b>  | <b>196</b>  |
| <b>TOTAUX %</b> | <b>62 %</b> | <b>38 %</b> | <b>61 %</b> | <b>39 %</b> | <b>61 %</b> | <b>39 %</b> |

Répartition par genre de l'ensemble des personnels



Répartition par genre des titulaires et contractuels

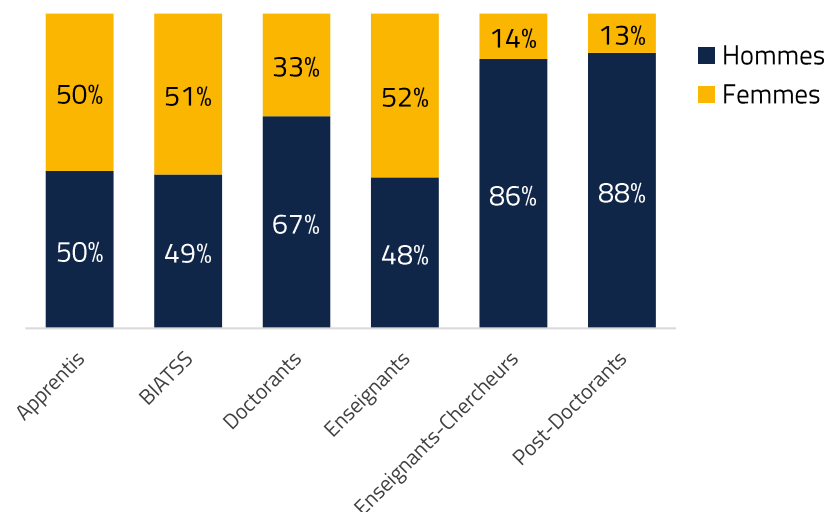


|                          | 2021       |            | 2022       |            | 2023       |            |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                          | H          | F          | H          | F          | H          | F          |
| APPRENTIS                | 1          | 1          | 2          | 1          | 2          | 2          |
| BIATSS                   | 124        | 136        | 123        | 143        | 130        | 136        |
| DOCTORANTS*              | 47         | 17         | 59         | 24         | 58         | 28         |
| ENSEIGNANTS              | 6          | 2          | 14         | 11         | 12         | 13         |
| ENSEIGNANTS-CHERCHEURS** | 91         | 16         | 94         | 17         | 95         | 16         |
| POST-DOCTORANTS          | 7          | 0          | 12         | 1          | 7          | 1          |
| <b>TOTAUX</b>            | <b>276</b> | <b>172</b> | <b>304</b> | <b>197</b> | <b>304</b> | <b>196</b> |

\*dont doctorants IGE

\*\*dont 5 E-C ENSTA en 2023

Répartition par genre et catégorie d'emploi



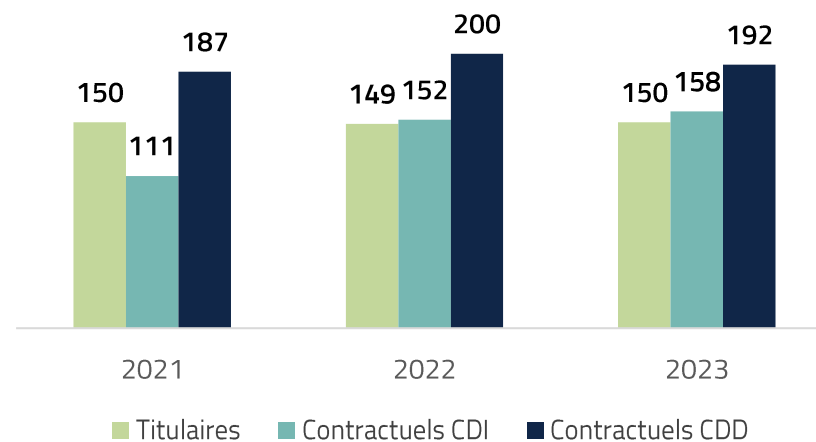
La part des femmes dans les effectifs doctorants est supérieure au pourcentage d'étudiantes en cursus ingénieur (25 %) chez les enseignants-chercheurs.

## Répartition des effectifs par statut d'emploi

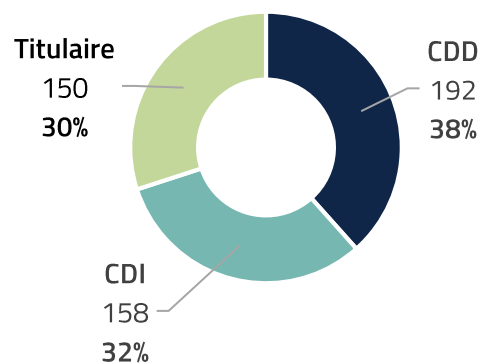
En personnes physiques au 31/12

|                  | 2021       |            | 2022       |            | 2023       |            |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                  | H          | F          | H          | F          | H          | F          |
| Titulaires       | 107        | 43         | 106        | 43         | 111        | 39         |
| Contractuels CDI | 64         | 47         | 78         | 74         | 78         | 80         |
| Contractuels CDD | 105        | 82         | 120        | 80         | 115        | 77         |
| <b>TOTAUX</b>    | <b>276</b> | <b>172</b> | <b>304</b> | <b>197</b> | <b>304</b> | <b>196</b> |

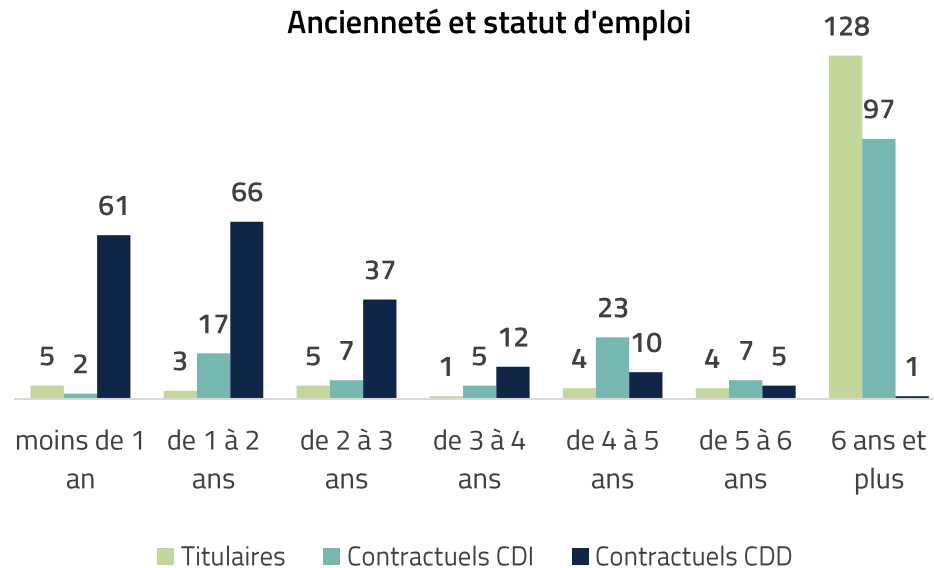
## Évolution de la répartition par statut d'emploi



## Répartition par statut d'emploi



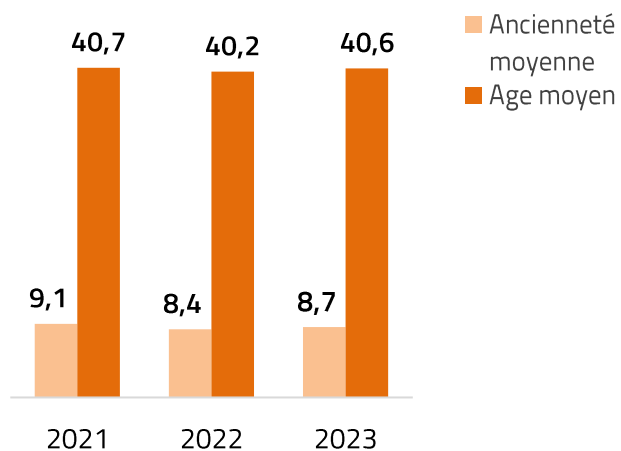
## Ancienneté et statut d'emploi



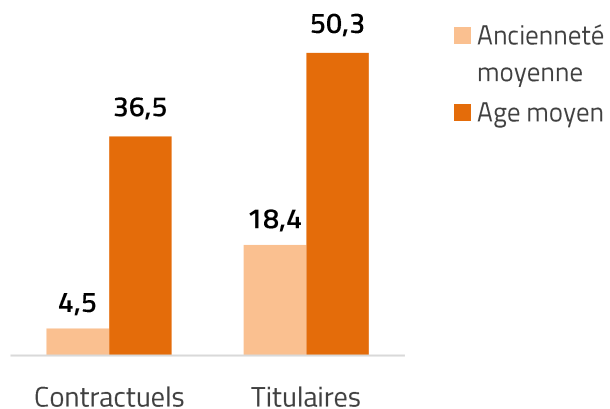
## Ancienneté et âge moyen

L'âge moyen des personnels de l'établissement est de **41 ans** pour une ancienneté moyenne de **9 ans**.

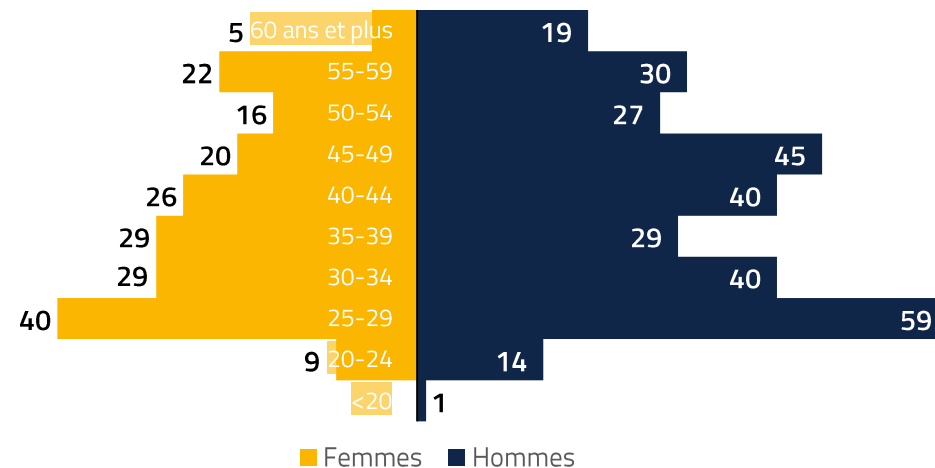
### Âge moyen et ancienneté



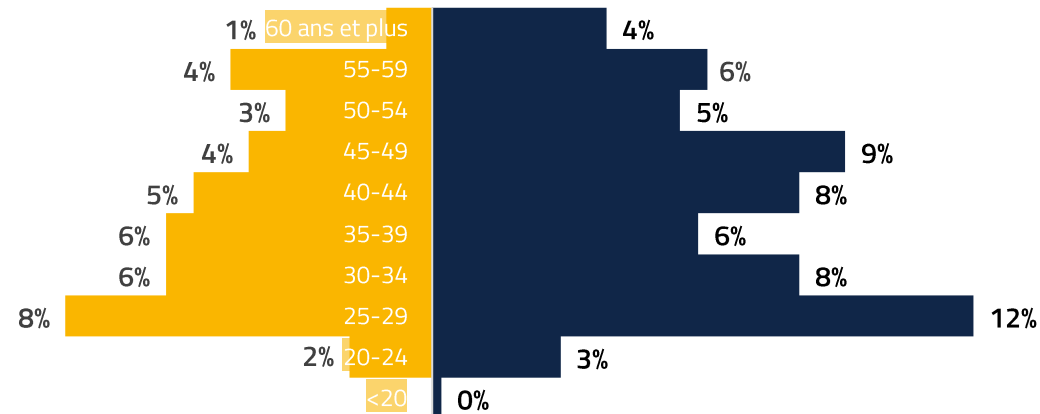
### Âge moyen et ancienneté selon le statut



### Répartition globale par tranche d'âge et par genre



### Répartition en % de l'effectif global 2023



## Typologie des effectifs

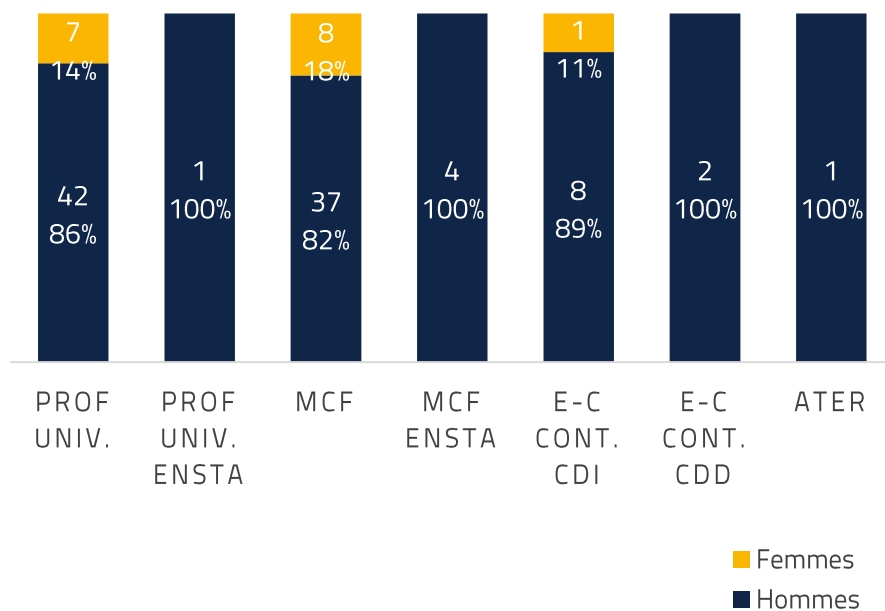
### Enseignants-chercheurs\*

\*dont 5 enseignants-chercheurs de l'École Nationale Supérieure de Techniques Avancées (ENSTA)

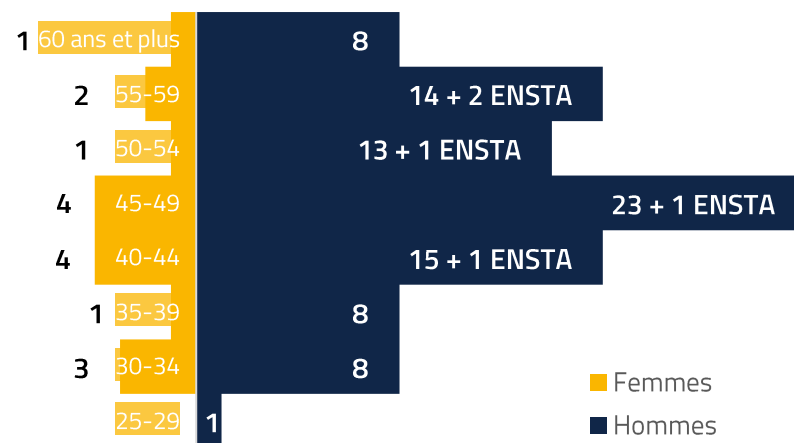
#### Âge moyen des enseignants-chercheurs

| Femmes | Hommes | Moyenne |
|--------|--------|---------|
| 44     | 48     | 48      |

#### Répartition par genre des 111 enseignants-chercheurs

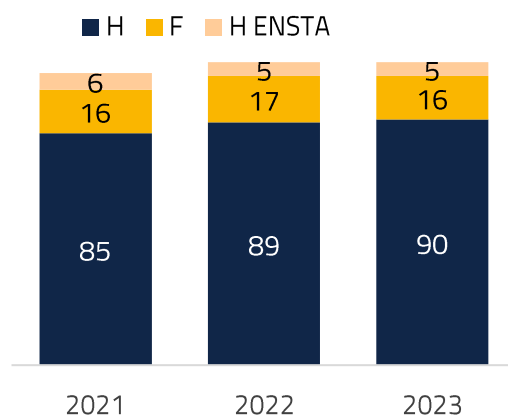


#### Enseignants-chercheurs par tranche d'âge et par genre

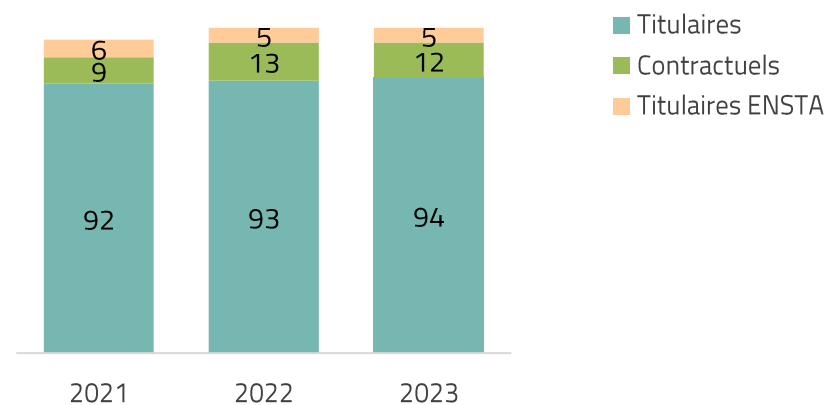


57 % des enseignants-chercheurs de l'école se situent dans la tranche d'âge 40-54 ans.

## Évolution des effectifs enseignants-chercheurs par genre



## Évolution des effectifs enseignants-chercheurs par emploi titulaire/contractuels



## Enseignants-chercheurs par discipline

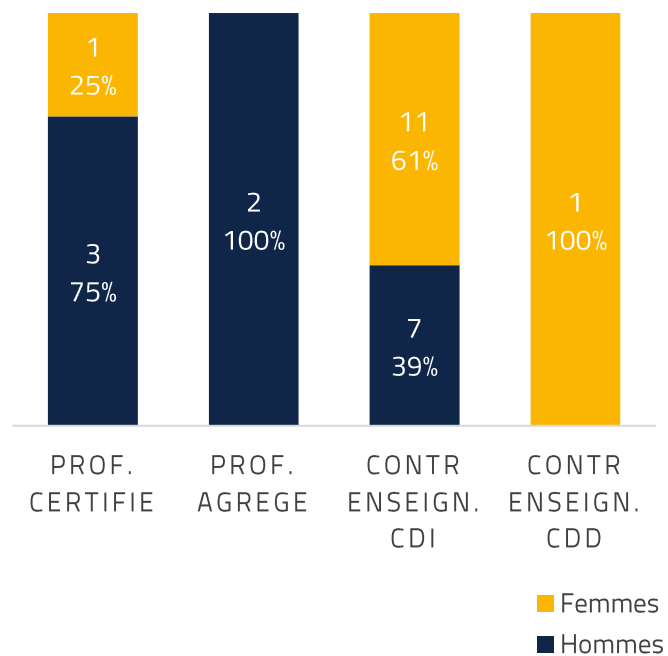
| Code CNU – Discipline                                                           | Titulaires | Titulaires ENSTA | Contractuels | Total 2023 |      | Total 2022 |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------|--------------|------------|------|------------|------|
| 26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques                 | 8          |                  | 4            | 12         | 11 % | 11         | 10 % |
| 27 - Informatique                                                               | 9          |                  | 1            | 10         | 9 %  | 10         | 9 %  |
| 60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil                                    | 48         | 5                | 3            | 56         | 50 % | 57         | 51 % |
| 61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal                    | 21         |                  | 2            | 23         | 21 % | 23         | 21 % |
| 62 - Energétique, génie des procédés                                            | 5          |                  |              | 5          | 4 %  | 5          | 5 %  |
| 63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes                     | 1          |                  |              | 1          | 1 %  | 1          | 1 %  |
| 65 - Biologie cellulaire                                                        | 2          |                  |              | 2          | 2 %  | 2          | 2 %  |
| 27/60 - Informatique/Mécanique, génie mécanique, génie civil                    |            |                  | 1            | 1          | 1 %  | 1          | 1 %  |
| 60/62 - Mécanique, génie mécanique, génie civil/Energétique, génie des procédés |            |                  | 1            | 1          | 1 %  | 1          | 1 %  |
| <b>Total général</b>                                                            | <b>94</b>  | <b>5</b>         | <b>12</b>    | <b>111</b> |      | <b>111</b> |      |

## Enseignants

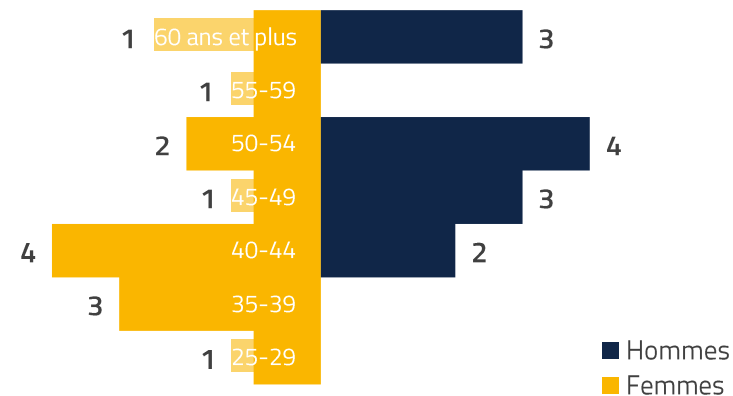
### Âge moyen des enseignants

| Femmes | Hommes | Moyenne |
|--------|--------|---------|
| 45     | 52     | 48      |

### Répartition par genre des 25 enseignants

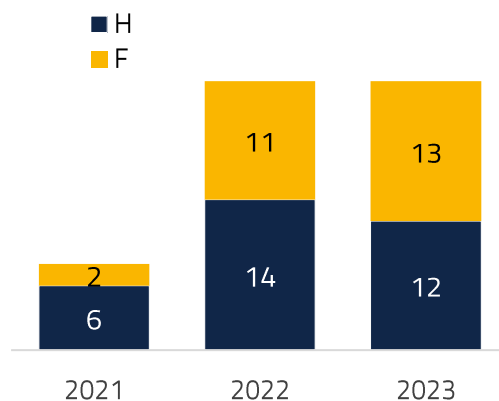


### Enseignants par tranche d'âge et par genre



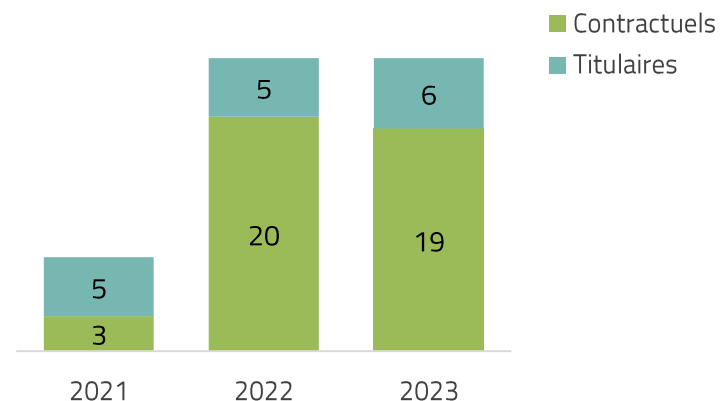
**40 % des enseignants de l'école se situent dans la tranche d'âge 40-49 ans.**

### Évolution des effectifs enseignants par genre



Après une hausse de **25 % en 2021 à 44 % en 2022**, la **part des femmes** parmi les enseignants atteint l'égalité en 2023 (52 %).

### Évolution des effectifs enseignants par emploi titulaire/contractuels



*Correction apportée sur l'année 2022 par rapport au RSU 2022*

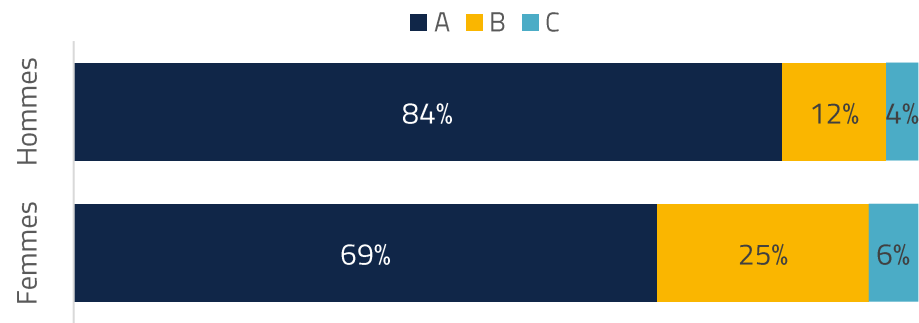
**11 enseignants** du Département CLES ont été positionnés sur un statut d'Enseignant Contractuel en 2022, augmentant de ce fait les effectifs contractuels de la population des enseignants.

# BIATSS

Répartition des 266 BIATSS selon la catégorie

|       | TIT |      | CDI |      | CDD |      | Total |      |
|-------|-----|------|-----|------|-----|------|-------|------|
| A     | 28  | 10 % | 102 | 38 % | 73  | 27 % | 203   | 76 % |
| B     | 11  | 4 %  | 24  | 9 %  | 15  | 6 %  | 50    | 19 % |
| C     | 6   | 2 %  | 5   | 2 %  | 2   | 1 %  | 13    | 5 %  |
| Total | 45  | 17 % | 131 | 49 % | 90  | 34 % | 266   |      |

59 % de la population BIATSS contractuel est en contrat CDI.

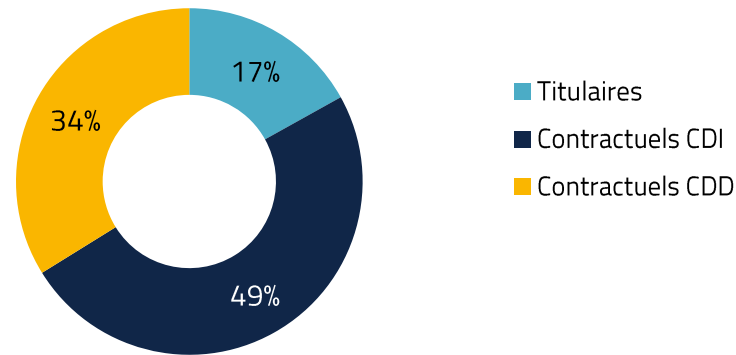


Avec 136 femmes pour 130 hommes, le taux de féminisation des BIATSS s'élève à 51 %.

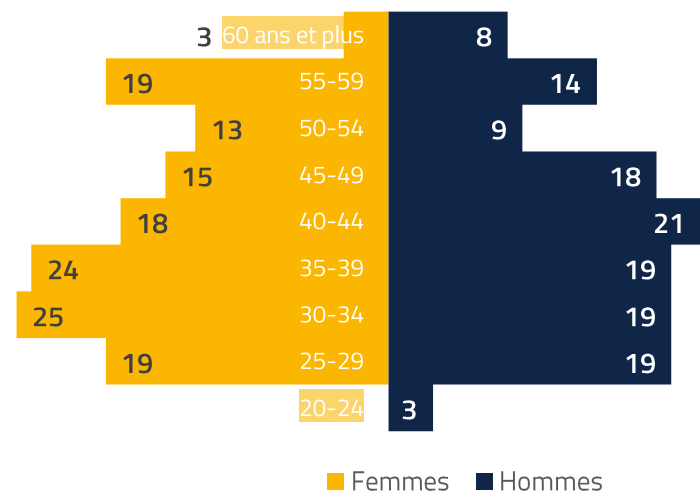
Âge moyen des BIATSS

| Femmes | Hommes | Moyenne |
|--------|--------|---------|
| 41,8   | 41,8   | 41,8    |

Répartition des BIATSS selon le statut



Répartition des BIATSS par tranche d'âge et par genre



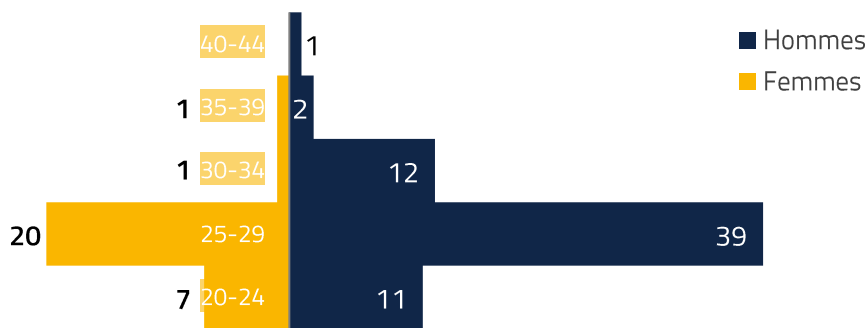
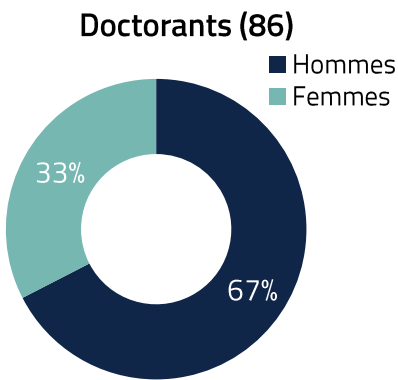
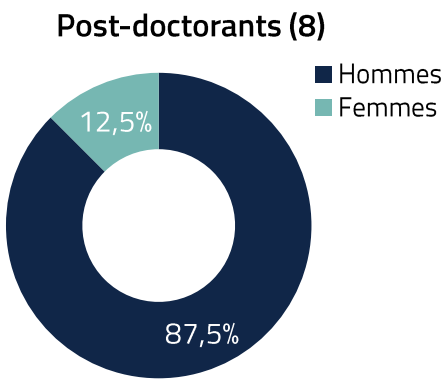
## Doctorants et Post-doctorants

Dans les doctorants, sont compris ceux ayant un contrat doctoral et les doctorants IGE sans contrat doctoral.

### Âge moyen des Doctorants et Post-doctorants

| Femmes | Hommes | Moyenne |
|--------|--------|---------|
| 27     | 28     | 28      |

### Répartition par genre et par tranche d'âge des Doctorants et Post-doctorants



## Effectifs hébergés recensés

Les personnels « hébergés » recensés sont des personnes :

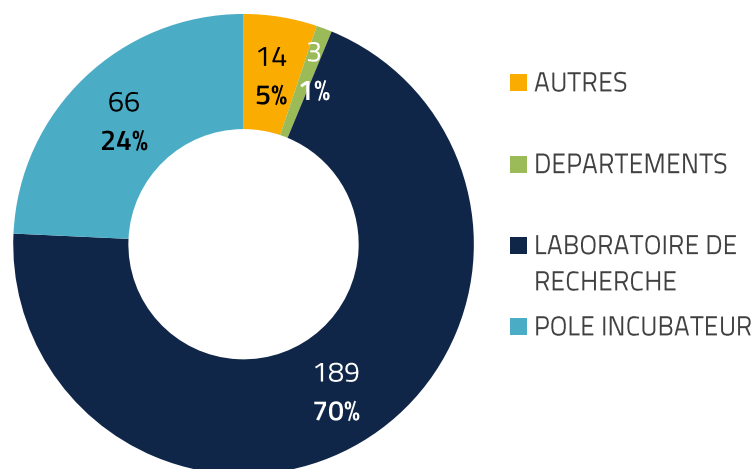
- dont l'employeur n'est pas Centrale Nantes,
- exerçant leur activité dans les locaux de Centrale Nantes,
- disposant d'un espace de travail mis à disposition par l'école.

### Précisions

Considérés comme hébergés : chercheurs et personnels soutiens à la recherche ou à la formation affectés dans un laboratoire ou département de l'école, doctorants non rémunérés par l'école et affectés dans un laboratoire, incubés, intérimaires, personnels ENSM ou d'un autre organisme privé ou public hébergé à l'école.

Non considérés comme hébergés : prestataires et sous-traitants, visiteurs, vacataires.

**272 hébergés recensés\* au 31/12/2023 dont 66 incubés (rattachés à la Direction du Développement)**



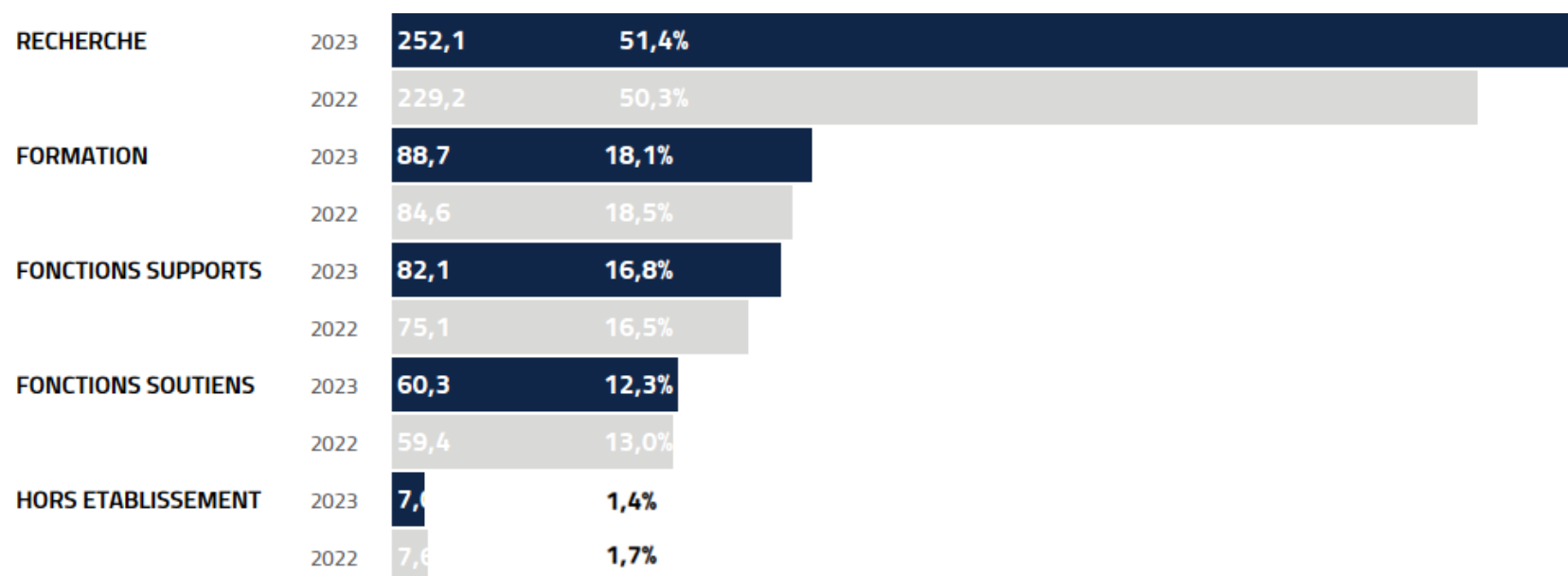
\*Le recensement provient des déclarations faites par les laboratoires et services sur les entrées et sorties.

## Emplois

### Emplois par affectation

#### Général

##### Emplois en ETPT par grand domaine d'affectation

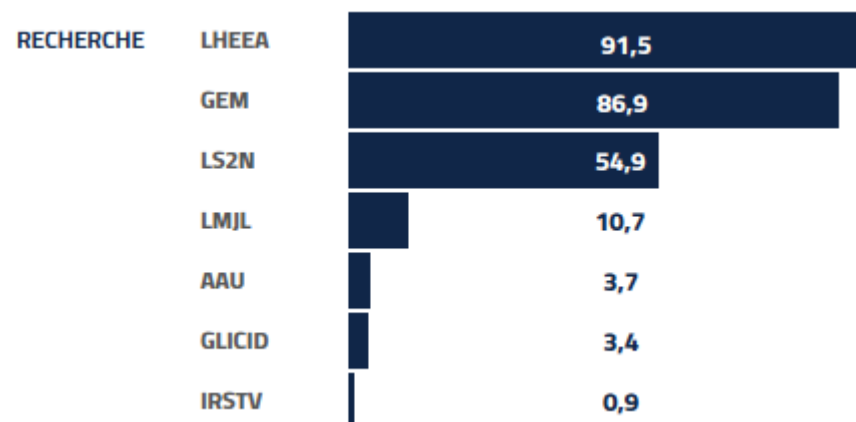


➤ 35 ETPT en plus par rapport à 2022

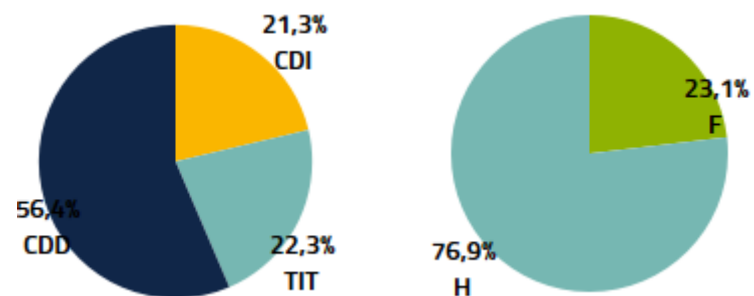
*Sont compris dans les « hors établissement » 5,0 ETPT enseignants-chercheurs de l'ENSTA.*

## Recherche

### Emplois en ETPT par affectation

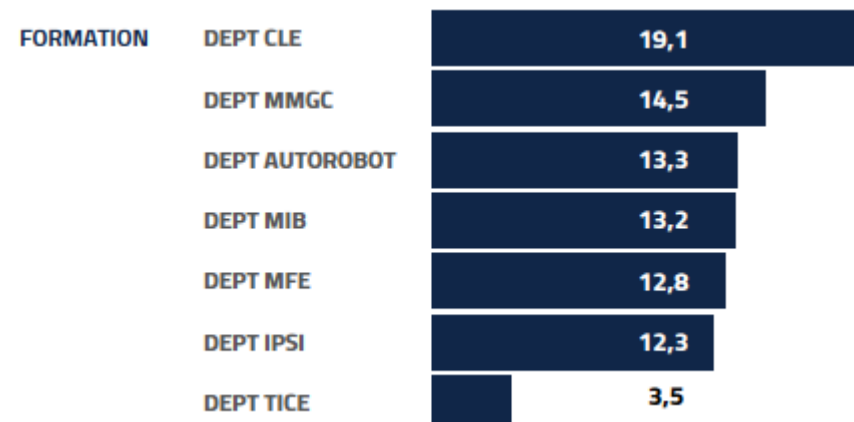


### Répartition des emplois par statut et par genre

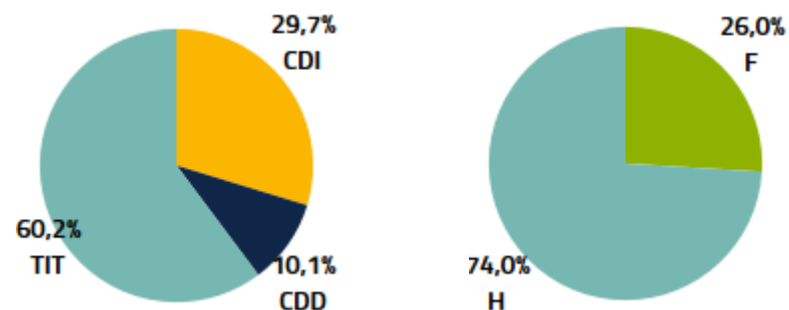


## Formation

### Emplois en ETPT par affectation

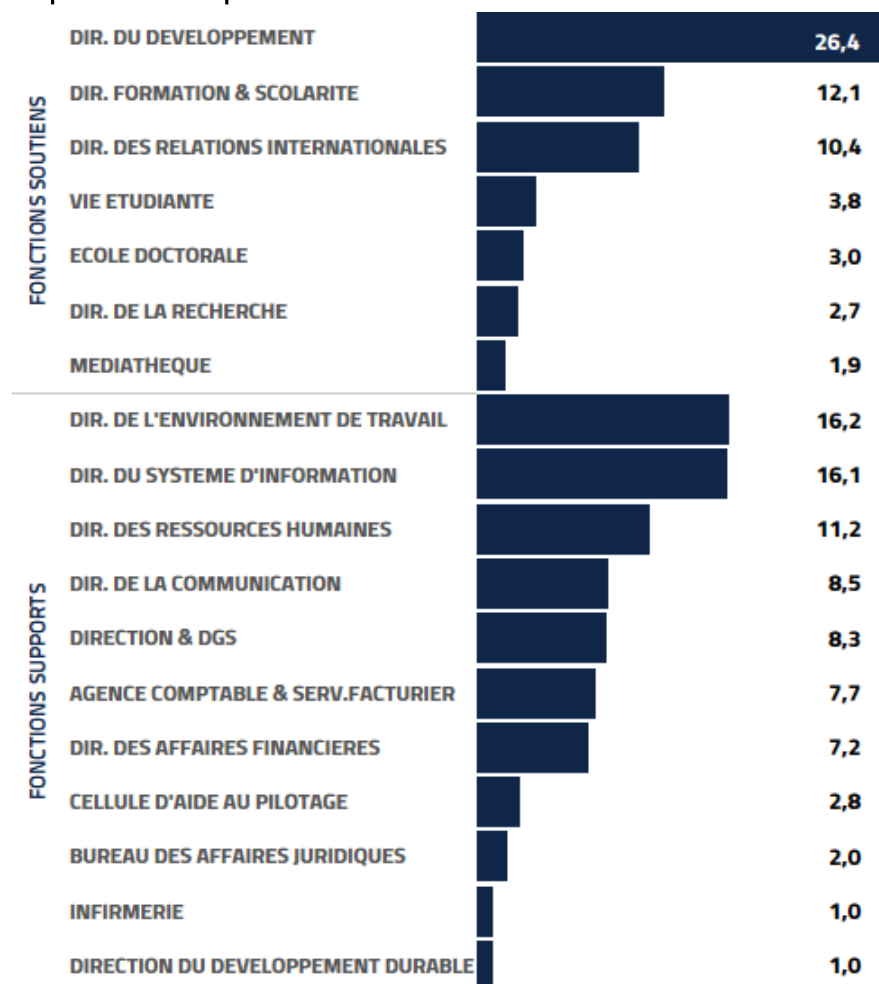


### Répartition des emplois par statut et par genre

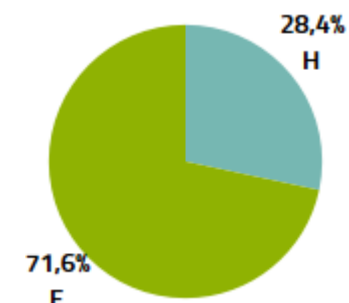
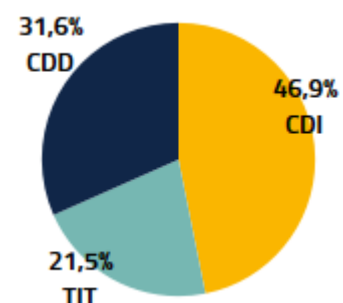


## Fonctions support et fonctions soutien à la recherche et l'enseignement

### Emplois en ETPT par affectation



### Répartition des emplois par statut et par genre



# RECRUTEMENTS

---



## Partie 2 – Recrutements

---

La mise en œuvre du nouvel outil de recrutement (Applicant Tracking System) « Recrutee » a été réalisée en fin d'année 2023. Cet outil optimise le suivi et la gestion des différentes étapes de recrutement.

Il permet à tous les acteurs du recrutement de Centrale Nantes de réduire le temps consacré à la gestion administrative, de travailler en mode collaboratif et de se concentrer sur des activités de recrutement à plus forte valeur ajoutée.

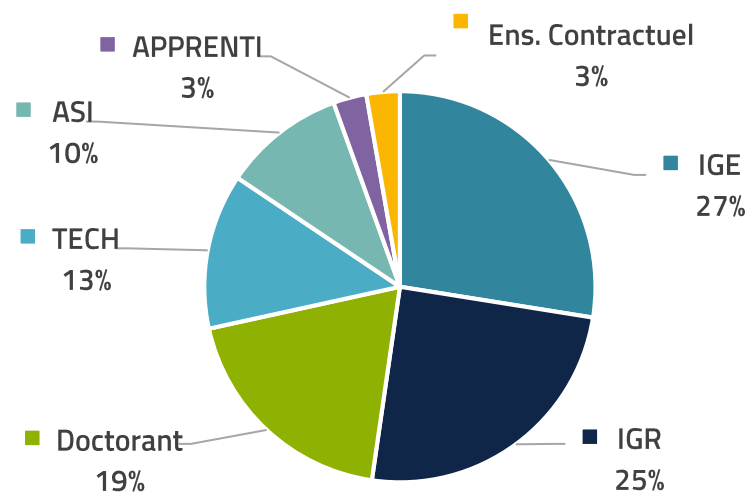
Un site carrière a été déployé via cet outil. Il contribue à une plus forte visibilité de nos offres d'emploi et au renforcement de notre marque employeur.

## Recrutements de contractuels

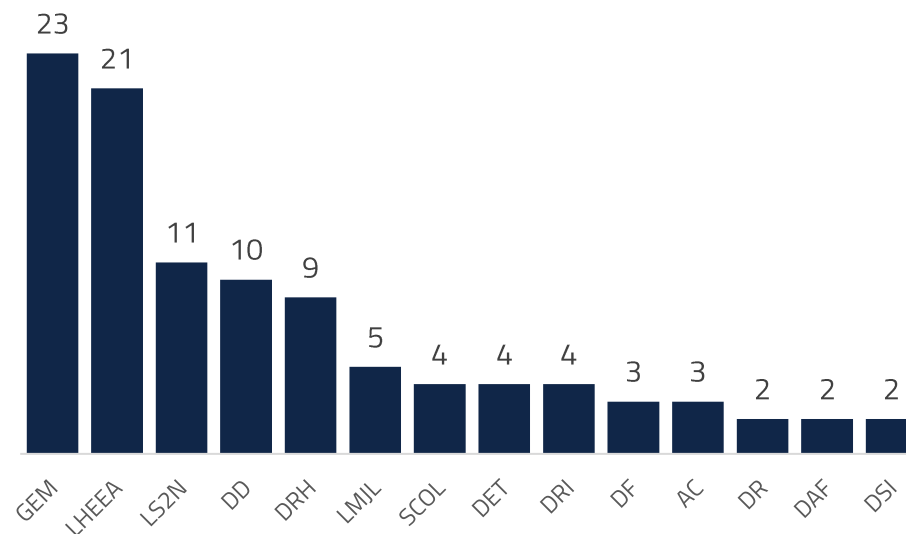
Source : tableau de suivi RH

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| Nouveaux contrats en 2023   | 109 |
| Contrats renouvelés en 2023 | 74  |

### Répartition des recrutements par corps



### Répartition des nouveaux contrats (≥2) par affectation



## Recrutements par concours de la fonction publique

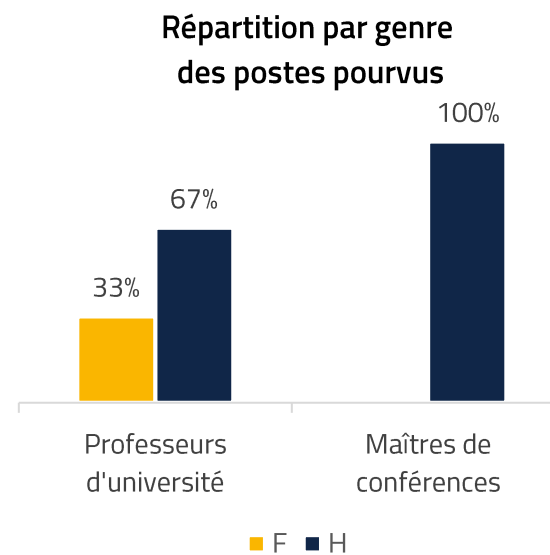
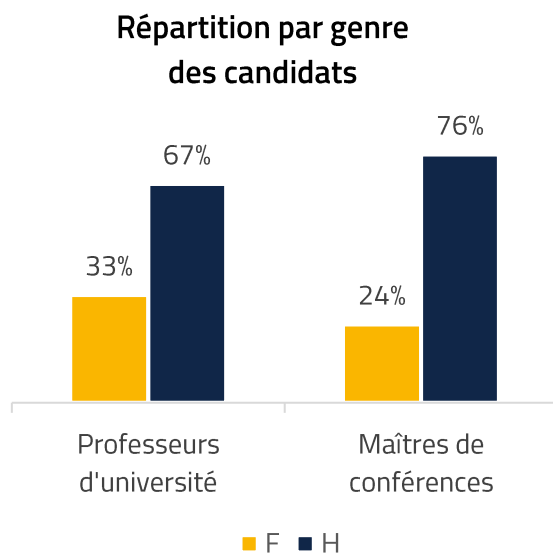
Le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires. Il consiste à opérer une sélection, selon un mode opératoire garantissant l'équité, la transparence et la non-discrimination entre les candidats au regard de leurs connaissances, les compétences ainsi que de leurs aptitudes à exercer des missions relevant des cadres d'emplois ou corps de la fonction publique. Les concours de catégorie A sont organisés au niveau national pour la phase d'admissibilité et au niveau local pour la phase d'admissions.

Le **concours externe est ouvert à tous** les candidats justifiant de certains diplômes ou de certaines études tandis que le **concours interne est réservé aux agents ayant accompli une certaine durée de service**.

## Recrutements d'enseignants-chercheurs titulaires

Les enseignants-chercheurs sont recrutés par concours ouverts annuellement par l'établissement aux candidats inscrits sur une liste de qualification établie par le Conseil National des Universités (CNU). Pour chaque recrutement, un comité de sélection est formé. Ce dernier propose un ou plusieurs candidats au Conseil d'Administration Restreint qui sélectionne ou pas un candidat qui doit ensuite être nommé par décret du MESR.

| Corps                    | Nombre de<br>postes<br>publiés | Nombre de<br>postes non<br>pourvus | Nombre de candidats recevables |      |        |      |       | Nombre de postes pourvus |      |        |       |       |
|--------------------------|--------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|------|--------|------|-------|--------------------------|------|--------|-------|-------|
|                          |                                |                                    | Femmes                         |      | Hommes |      | Total | Femmes                   |      | Hommes |       | Total |
| Professeurs d'université | 4                              | 1                                  | 2                              | 33 % | 4      | 67 % | 6     | 1                        | 33 % | 2      | 67 %  | 3     |
| Maîtres de conférences   | 4                              | 1                                  | 16                             | 24 % | 51     | 76 % | 67    | 0                        | 0 %  | 3      | 100 % | 3     |
| Total                    | 8                              | 2                                  | 18                             | 25 % | 55     | 75 % | 73    | 1                        | 17 % | 5      | 83 %  | 6     |



## Concours internes BIATSS titulaires

### > 3 changements de corps par concours interne

| Intitulé de poste                                                                            | Corps | BAP (Branche d'activité professionnelle)                        | Famille professionnelle            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Assistant Ingénieur en instrumentation et techniques expérimentales*</b><br><br>(C3B41)   | ASI   | BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique | Instrumentation et expérimentation |
| <b>Chargé(e) de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel</b><br><br>(J2C46) | IGE   | BAP J : Gestion et Pilotage                                     | Administration et pilotage         |
| <b>Responsable Affaires Juridiques</b><br><br>(J1F48)                                        | IGR   | BAP J : Gestion et Pilotage                                     | Affaires Juridiques                |

\*Poste ouvert par le ministère en « repyramidage »

# PARCOURS PROFESSIONNELS

---



## Partie 3 – Parcours professionnels

### Mouvements de personnel

#### Entrées-sorties par catégorie et par genre

|                        | Effectif au<br>31/12/2022 | Nombre<br>d'entrées | Nombre de<br>sorties | Solde<br>(Entrées-<br>sorties) | Changement<br>de corps* | Effectif au<br>31/12/2023 |
|------------------------|---------------------------|---------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| APPRENTIS              | 3                         | 4                   | 2                    | 2                              | -1                      | 4                         |
| BIATSS                 | 266                       | 53                  | 59                   | -6                             | 6                       | 266                       |
| DOCTORANTS             | 83                        | 29                  | 23                   | 6                              | -3                      | 86                        |
| ENSEIGNANTS            | 25                        | 3                   | 2                    | 1                              | -1                      | 25                        |
| ENSEIGNANTS-CHERCHEURS | 111                       | 3                   | 4                    | -1                             | 1                       | 111                       |
| POST-DOCTORANTS        | 13                        | 7                   | 10                   | -3                             | -2                      | 8                         |
| <b>Total général</b>   | <b>501</b>                | <b>99</b>           | <b>100</b>           | <b>-1</b>                      | <b>0</b>                | <b>500</b>                |

\*Flux net des salariés qui changent d'emplois en changeant de corps au sein de l'école

|                        | FEMMES              |                      |                            | HOMMES              |                      |                            |
|------------------------|---------------------|----------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|----------------------------|
|                        | Nombre<br>d'entrées | Nombre de<br>sorties | Solde<br>(Entrées-sorties) | Nombre<br>d'entrées | Nombre de<br>sorties | Solde<br>(Entrées-sorties) |
| APPRENTIS              | 2                   | 1                    | 1                          | 2                   | 1                    | 1                          |
| BIATSS                 | 29                  | 37                   | -8                         | 24                  | 22                   | 2                          |
| DOCTORANTS             | 9                   | 4                    | 5                          | 20                  | 19                   | 1                          |
| ENSEIGNANTS            | 3                   | 1                    | 2                          | 0                   | 1                    | -1                         |
| ENSEIGNANTS-CHERCHEURS | 0                   | 1                    | -1                         | 3                   | 3                    | 0                          |
| POST-DOCTORANTS        | 1                   | 1                    | 0                          | 6                   | 9                    | -3                         |
| <b>Total général</b>   | <b>44</b>           | <b>45</b>            | <b>-1</b>                  | <b>55</b>           | <b>55</b>            | <b>0</b>                   |

## 5 %

**Turnover du personnel BIATSS permanent** (contractuels CDI + titulaires)

Taux nettement inférieur à celui de la fonction publique d'état (8,2 % en 2021, dernier taux connu)



## 21 %

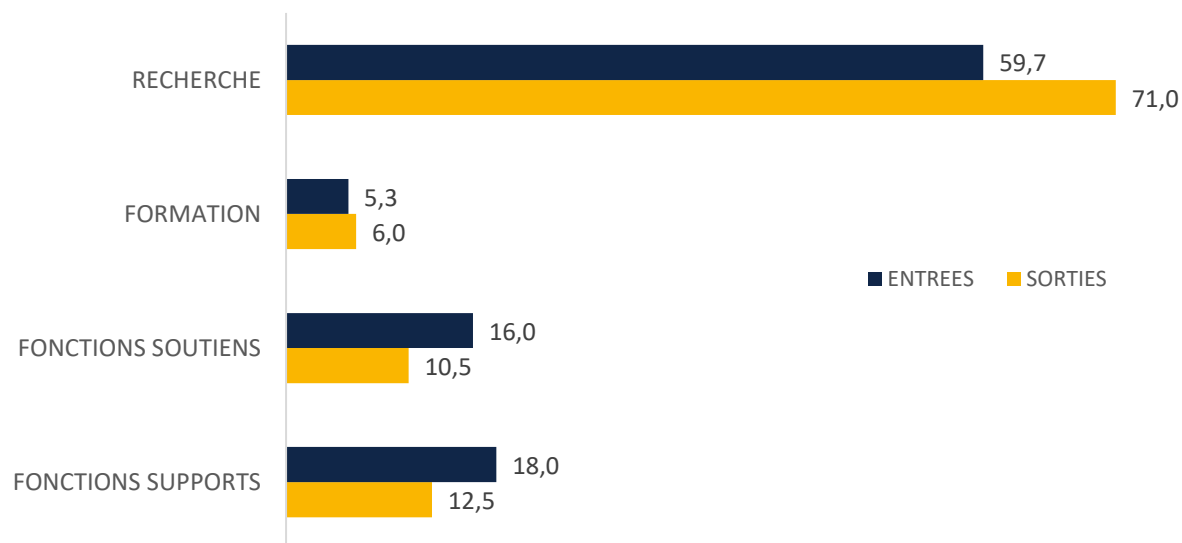
**de rotation du personnel BIATSS**  
(tout statut : CDD, CDI, titulaires)

$$\text{Turnover} = \frac{\text{nb entrées} + \text{nb sorties}}{\text{Effectifs au } \frac{01}{01}/2022}$$

L'École a opéré au 01/09/2023 le transfert de 10 collaborateurs vers la fondation partenariale Open-C, structure juridique créée pour porter les investissements futurs et les sites d'essai en mer dédiés aux Énergies Marines Renouvelables en France. Par ailleurs, 2 collaborateurs ont fait le choix d'un congé pour convenance personnelle de 2 ans à cette date.

## Entrées-sorties par affectation

En fonction de la quotité d'affectation (une personne affectée à 50 % est comptée 0,5)



| Entrées Sorties |      |      | Entrées Sorties |     |     | Entrées Sorties      |      |      | Entrées Sorties    |      |      |
|-----------------|------|------|-----------------|-----|-----|----------------------|------|------|--------------------|------|------|
| RECHERCHE       |      |      | FORMATION       |     |     | FONCTIONS SOUTIENS   |      |      | FONCTIONS SUPPORTS |      |      |
| GEM             | 20,0 | 27,5 | DEPT AUTOROBOT  | 1,8 | 1,0 | DIR. DE LA FORMATION | 0,5  |      | AGENCE COMPTABLE   | 3,0  | 4,0  |
| LHEEA           | 21,5 | 22,0 | DEPT CLE        | 2,0 | 2,0 | DIR. DU DEVOPPEMENT  | 9,0  | 5,5  | DET                | 2,0  | 1,0  |
| LMJL            | 6,0  | 1,0  | DEPT IPSI       | 1,0 | 1,5 | DRI                  | 1,0  | 3,7  | DIR. COMMUNICATION |      | 0,5  |
| LS2N            | 12,2 | 20,5 | DEPT MMGC       |     | 0,5 | SCOLARITE            | 3,5  | 0,3  | DRH                | 8,0  | 5,0  |
|                 |      |      | DEPT MFE        | 0,5 | 1,0 | DIR. RECHERCHE       | 1,0  |      | DSI                | 4,0  | 0,0  |
|                 |      |      |                 |     |     | VIE ETUDIANTE        | 1,0  | 1,0  | DAF                | 1,0  | 2,0  |
| TOTAL           |      |      |                 |     |     |                      |      |      |                    |      |      |
|                 | 59,7 | 71,0 |                 | 5,3 | 6,0 |                      | 16,0 | 10,5 |                    | 18,0 | 12,5 |

## Sorties

### Nature des sorties

|                              | 2022      | 2023       |
|------------------------------|-----------|------------|
| DÉMISSION                    | 17        | 21         |
| FIN DU CONTRAT               | 56        | 60         |
| FIN PÉRIODE D'ESSAI          | 2         | 1          |
| MOBILITÉ TITULAIRE*          | 2         | 1          |
| RETRAITE                     | 3         | 5          |
| RUPTURE ANTICIPÉE DE CDD     | 0         | 2          |
| RUPTURE CONVENTIONNELLE      | 2         | 3          |
| DÉTACHEMENT OU DISPONIBILITÉ | 2         | 2          |
| ABANDON POSTE                | 0         | 1          |
| CONGÉ PARENTAL               | 1         | 2          |
| CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ           | 0         | 2          |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>85</b> | <b>100</b> |

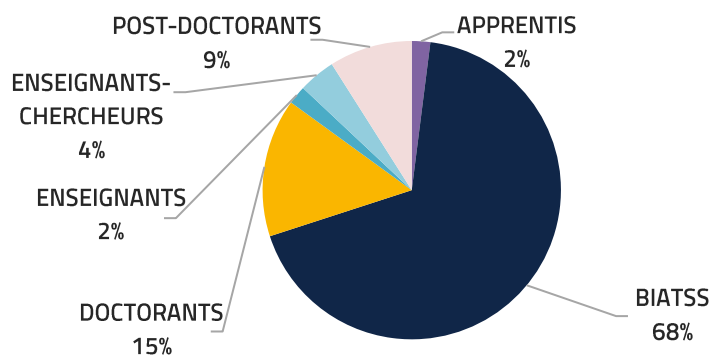
\*mutation ou promotion de changement de corps dans un établissement externe

Les sorties se comptabilisent sur la base des données de paie et non des données administratives, des écarts ponctuels peuvent survenir entre la situation RH réelle et la photographie des données au 31/12 (ex : renouvellement de contrat en fin d'année non comptabilisé en raison du décalage lié à la paie (acompte)...)

Les CDD arrivés à leur terme représentent  
**60 %** des sorties.

### Sorties en fonction du statut

Total 100



Sur 100 sorties, 68 sont des BIATSS dont **31** étaient recrutés sur des financements à durée déterminée.

### Répartition des fins de contrat par catégorie

Total 60

| Apprentis | BIATSS |   |   | Doctorants | Ens. et ens.-chercheurs | Post-doctorants |
|-----------|--------|---|---|------------|-------------------------|-----------------|
|           | A      | B | C |            |                         |                 |
| 1         | 31     | 4 | 1 | 13         | 4                       | 6               |

Sur 60 fins de contrats, 31 concernent des BIATSS de catégorie A.

## Changement de corps, de grade et promotion interne

Le changement de corps entraîne le passage dans un corps supérieur, pouvant également induire un changement de catégorie pour les personnels BIATSS (passage de la catégorie C à B ou B à A).

L'avancement de grade est le passage à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée. Ce type de changement peut avoir lieu à partir d'une liste d'aptitude, sur proposition du comité d'experts ou après examen professionnel pour les BIATSS ou sur proposition du CAR pour les enseignants-chercheurs, les chercheurs contractuels et les enseignants contractuels.

### Maitres de conférences ayant réussi un concours de professeur des universités ouvert au sein de l'Ecole

|                                                        | Genre | Nombre   |
|--------------------------------------------------------|-------|----------|
| Maître de Conférences promu Professeur des Universités | F     | 1        |
| Maître de Conférences promu Professeur des Universités | H     | 2        |
| <b>Total général</b>                                   |       | <b>3</b> |

### Avancement de grade des enseignants-chercheurs

| MCF promouvables au grade...       | Promouvables | F        | H         | Promus au 01/09 | F        | H        |
|------------------------------------|--------------|----------|-----------|-----------------|----------|----------|
| MCF CE                             | 3            | 0        | 3         | 1               | 0        | 1        |
| MCF HC                             | 16           | 3        | 13        | 2               | 0        | 2        |
| <b>Total Maître de Conférences</b> | <b>19</b>    | <b>3</b> | <b>16</b> | <b>3</b>        | <b>0</b> | <b>3</b> |
| <b>Taux de promotions MCF</b>      |              |          |           | <b>15,8 %</b>   |          |          |

| PR promouvables au grade...             | Promouvables | F        | H         | Promus au 01/09 | F        | H        |
|-----------------------------------------|--------------|----------|-----------|-----------------|----------|----------|
| PR 1C                                   | 16           | 6        | 10        | 3               | 2        | 1        |
| PRCE1                                   | 13           | 0        | 13        | 3               | 0        | 3        |
| PRCE2                                   | 8            | 0        | 8         | 0               | 0        | 0        |
| <b>Total Professeur des Universités</b> | <b>37</b>    | <b>6</b> | <b>31</b> | <b>6</b>        | <b>2</b> | <b>4</b> |
| <b>Taux de promotions PR</b>            |              |          |           | <b>16,2 %</b>   |          |          |

#### MCF – Maître de Conférence

MCF CE : Maître de Conférence Classe Exceptionnelle

MCF HC : Maître de Conférence Hors Classe

#### PR – Professeur des Universités

PR 1C : Professeur des Universités 1<sup>ère</sup> classe

PRCE1 : Professeur des Universités Classe Exceptionnelle 1<sup>er</sup> échelon

PRCE2 : Professeur des Universités Classe Exceptionnelle 2<sup>ème</sup> échelon

## Avancement de corps des personnels BIATSS titulaires

|                                              | 2019  |       | 2020 |       | 2021 |       | 2022  |       | 2023  |       |
|----------------------------------------------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                              | ITRF  | AENES | ITRF | AENES | ITRF | AENES | ITRF  | AENES | ITRF  | AENES |
| Promouvables                                 | 36    | 3     | 35   | 3     | 33   | 3     | 32    | 3     | 55    | 2     |
| Dossiers déposés                             | 18    | 3     | 16   | 2     | 15   | 2     | 17    | 1     | 18    | 2     |
| Promotions                                   | 1     | -     | -    | -     | -    | -     | 1     | -     | 1*    | 0     |
| Taux de promotions<br>(sur dossiers déposés) | 5,6 % | -     | -    | -     | -    | -     | 5,9 % | -     | 5,6 % | -     |

\* Passage Adjoint Technique de Recherche et Formation à Technicien de Recherche et Formation

## Avancement de grade des personnels BIATSS titulaires

|                                              | 2019  |       | 2020   |       | 2021   |       | 2022   |       | 2023 |        |
|----------------------------------------------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|------|--------|
|                                              | ITRF  | AENES | ITRF   | AENES | ITRF   | AENES | ITRF   | AENES | ITRF | AENES  |
| Promouvables                                 | 18    | 3     | 17     | 3     | 13     | 2     | 13     | 3     | 14   | 2      |
| Dossiers déposés                             | 12    | -     | 9      | -     | 6      | 2     | 3      | 2     | 2    | 2      |
| Promotions                                   | 1     | -     | 4      | -     | 1      | -     | 1      | -     | 0    | 1**    |
| Taux de promotions<br>(sur dossiers déposés) | 8,3 % | -     | 44,4 % | -     | 16,7 % | -     | 33,3 % | -     | -    | 50,0 % |

\*\* Passage Adjoint Administratif de 2<sup>ème</sup> classe à 1<sup>ère</sup> classe

Pour les personnels BIATSS titulaires, le nombre de promotions possibles est déterminé au niveau national ou académique.

Pour les personnels BIATSS contractuels, la procédure passe par la Commission des CDI, composées de membres de l'administration et de représentants du personnel pour chaque catégorie de collaborateurs. Le nombre de promotions est décidé par le directeur.

## Avancement de corps et de grade des personnels BIATSS contractuels

A titre exceptionnel, la commission qui portait sur l'année 2023 a eu lieu en mars 2024.

|                   | 2019                |                      | 2020                |                      | 2021                |                      | 2022                |                      | 2023                |                      |
|-------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
|                   | Nombre de candidats | Nombre de promotions | Nombre de candidats | Nombre de promotions | Nombre de candidats | Nombre de promotions | Nombre de candidats | Nombre de promotions | Nombre de candidats | Nombre de promotions |
| Grade             | 10                  | 1                    | 13                  | 2                    | 6                   | 3                    | 8                   | 2                    | 10                  | 4                    |
| Taux de promotion | 10,0 %              |                      | 15,4 %              |                      | 50,0 %              |                      | 25,0 %              |                      | 40,0 %              |                      |
| Corps             | 6                   | 1                    | 5                   | 1                    | 4                   | 2                    | 5                   | 3                    | 7                   | 1                    |
| Taux de promotion | 16,7 %              |                      | 20,0 %              |                      | 50,0 %              |                      | 60,0 %              |                      | 14,3 %              |                      |

## Passage en CDI des personnels contractuels

19 collaborateurs en CDD ont bénéficié d'une transformation de leur contrat en CDI

Répartition par lieu d'affectation et selon la quotité (une personne affectée à 50 % est comptée 0,5) :

| Catégorie Nbre |   |     | Catégorie Nbre |   |     | Catégorie Nbre                     |   |     | Catégorie Nbre                |   |     |
|----------------|---|-----|----------------|---|-----|------------------------------------|---|-----|-------------------------------|---|-----|
| RECHERCHE      |   |     | FORMATION      |   |     | FONCTIONS SOUTIENS                 |   |     | FONCTIONS SUPPORTS            |   |     |
| LHEEA          | A | 3,0 | DEPT MIB       | A | 0,5 | SCOLARITE                          | A | 0,4 | DIR. DES RESSOURCES HUMAINES  | A | 2,0 |
| GEM            | A | 1,5 |                |   |     | DIR. DES RELATIONS INTERNATIONALES | A | 2,0 | CELLULE D'AIDE AU PILOTAGE    | A | 2,0 |
|                |   |     |                |   |     | DIR. DE LA FORMATION               | A | 0,6 | DIR. DES AFFAIRES FINANCIERES | A | 1,0 |
|                |   |     |                |   |     | DIR. DU DEVELOPPEMENT              | A | 3,0 | DIR. GENERALE DES SERVICES    | A | 2,0 |
|                |   |     |                |   |     |                                    |   |     | AGENCE COMPTABLE              | C | 1,0 |
| TOTAL          |   |     |                |   |     |                                    |   |     |                               |   |     |
|                |   | 4,5 |                |   | 0,5 |                                    |   | 6,0 |                               |   | 8,0 |

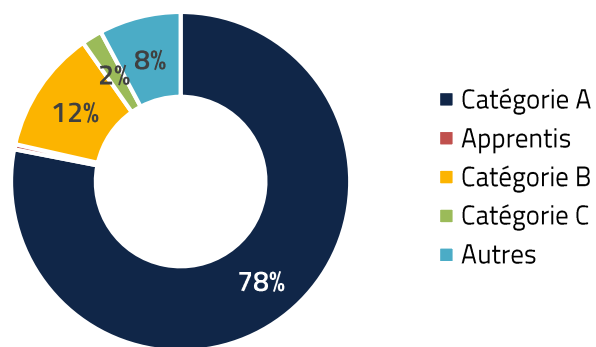
# FORMATION

---



## Partie 4 – Formation

### Répartition des personnels formés



47 %  
d'agents  
formés\*

*\*hébergés compris,  
hors doctorants*

### Effectifs et nombre d'heures de formation dispensées en 2023

Hors formation pédagogique des enseignants-chercheurs et enseignants

| 2023                                                     | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Apprentis | Autres  | Total     |
|----------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------|---------|-----------|
| Nombre de formations proposées par catégorie             | 86          | 22          | 9           | 1         | 14      | 132       |
| Nombre d'agents formés                                   | 160         | 24          | 4           | 1         | 16      | 205       |
| Ventilation du nombre de stagiaires formés par catégorie | 78,0%       | 11,7%       | 2,0%        | 0,5%      | 7,8%    | 100,0%    |
| Proportion d'agents formés par catégorie hors doctorants | 45,2%       | 48,0%       | 30,8%       | 25,0%     |         | 47,0%     |
| Nombre total d'heures de formation                       | 3794        | 546         | 182         | 12        | 183     | 4717      |
| Coûts                                                    | 86 643 €    | 10 300 €    | 3 126 €     | 1 127 €   | 2 582 € | 103 779 € |
| Coût moyen par agent formé                               | 542 €       | 429 €       | 782 €       | 1 127 €   | 161 €   | 506 €     |
| Nombre de stagiaires*                                    | 336         | 48          | 11          | 1         | 20      | 395       |
| Coût moyen par stagiaire*                                | 258 €       | 215 €       | 284 €       | 1 127 €   | 129 €   | 263 €     |
| Nombre d'heures moyen par stagiaire*                     | 11,3        | 11,4        | 16,5        | 12,0      | 9,1     | 11,9      |

*\*Un agent peut suivre une ou plusieurs formations*

## Formation aux enjeux de la transition socio-écologique

A travers le plan d'action DDRS voté par le CA en 2021 et la signature de l'Accord de Grenoble la même année, l'école s'est engagée à proposer à **100 % de ses personnels** (y compris enseignants) et à 100 % de ses étudiants une sensibilisation aux enjeux de la transition écologique et sociétale d'ici au 1er juillet 2023 : climat, numérique, océan, diversité, bilan carbone... sous forme d'ateliers tels que les fresques et « l'atelier 2 tonnes », fondés sur des travaux scientifiques. Le cap des 300 personnels sensibilisés a été franchi début 2023.

|                                                                     | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Fresque du Climat                                                   | 43   | 177  | 40   |
| Fresque de la Biodiversité                                          | 0    | 11   | 0    |
| Fresque de la Construction                                          | 0    | 0    | 6    |
| Fresque de la Mobilité                                              | 0    | 0    | 11   |
| Fresque du Numérique                                                | 0    | 19   | 9    |
| Fresque Océan                                                       | 0    | 12   | 0    |
| Atelier « 2tonnes »                                                 | 0    | 56   | 24   |
| « Ma Terre en 180 minutes »                                         | 0    | 15   | 11   |
| Fresque du sexisme                                                  | 0    | 0    | 14   |
| Cours « Lutter contre le sexisme ordinaire »                        | 0    | 0    | 25   |
| Fresque de la Diversité                                             | 0    | 15   | 0    |
| Conférence éthique                                                  | 0    | 0    | 10   |
| Fresque du Facteur Humain                                           | 0    | 10   | 0    |
| Fresque de l'emploi durable                                         | 0    | 0    | 4    |
| Lowtech                                                             | 0    | 3    | 0    |
| Formation animation                                                 | 0    | 12   | 6    |
| Total inscriptions                                                  | 43   | 330  | 160  |
| Nombre d'HH de formation (heuresXhomme)<br>au développement durable | 129  | 990  | 480  |

*Cumul des inscriptions (participants à plusieurs ateliers possibles)*

| Nombre de personnes sensibilisées*  | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------------|------|------|------|
| BIATSS                              | 24   | 116  | 61   |
| Enseignants-chercheurs, enseignants | 8    | 45   | 32   |
| Doctorants                          | 11   | 60   | 27   |
| Total                               | 43   | 221  | 120  |

*\*Participation à au moins 1 atelier de l'année N*

# RÉMUNÉRATIONS

---



## Partie 5 – Rémunérations

### Masse salariale

#### Masse salariale globale en euros

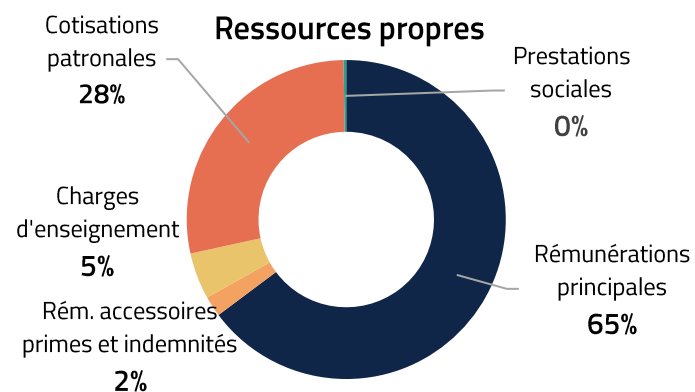
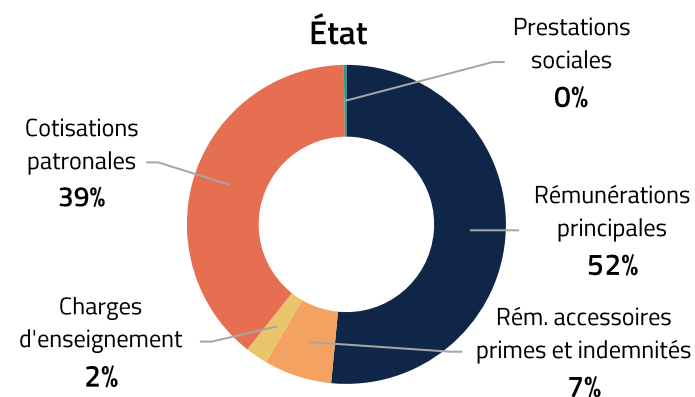
|                                                           | 2019    | 2020    | 2021    | 2022    | 2023           |
|-----------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| Ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales | 27,6 M€ | 28,6 M€ | 28,9 M€ | 30,7 M€ | <b>34,1 M€</b> |

#### Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

| Budget                           | Nature de dépenses                    | Montant             |
|----------------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| État                             | Rémunérations principales             | 10 941 360 €        |
|                                  | Rém. accessoires primes et indemnités | 1 460 140 €         |
|                                  | Charges d'enseignement                | 480 018 €           |
|                                  | Cotisations patronales                | 8 296 182 €         |
|                                  | Prestations sociales                  | 56 463 €            |
| Total État                       |                                       | <b>21 234 161 €</b> |
| Propre                           | Rémunérations principales             | 8 252 944 €         |
|                                  | Rém. accessoires primes et indemnités | 264 866 €           |
|                                  | Charges d'enseignement                | 599 560 €           |
|                                  | Cotisations patronales                | 3 585 829 €         |
|                                  | Prestations sociales                  | 35 202 €            |
| Total Propre                     |                                       | <b>12 738 401 €</b> |
| Total                            |                                       | <b>33 972 562 €</b> |
| Dépenses de personnels hors paie |                                       | <b>154 363 €</b>    |
| Total Général                    |                                       | <b>34 126 925 €</b> |

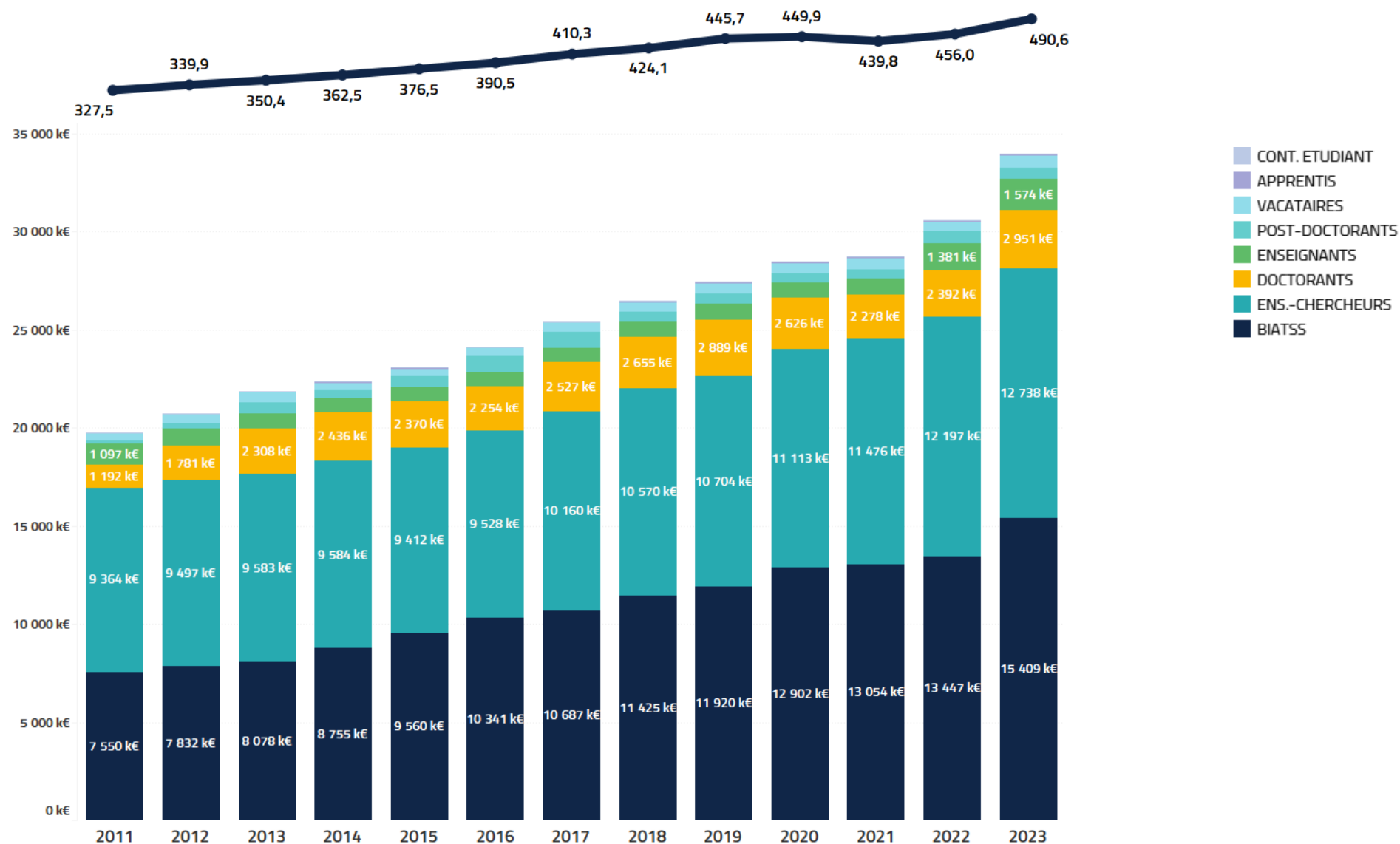
La hausse de la masse salariale en 2023 s'explique notamment par la revalorisation :

- du complément de rémunération/IFSE rétroactif au 01/01/2022
- de la rémunération des doctorants
- de 1,5 % de la valeur du point d'indice au 01/07/2023
- des primes du RIPEC (enseignants-chercheurs),
- mais aussi : de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle et de l'effet « Glissement Vieillesse Technicité ».



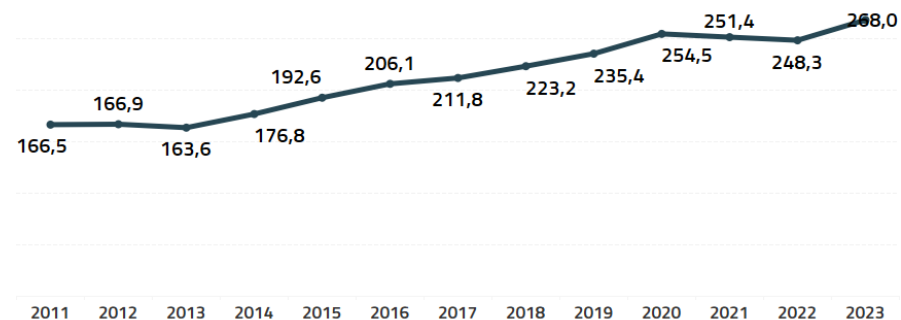
Pour les titulaires, l'IFSE est inclus dans les rém. accessoires primes et indemnités, pour les contractuels le complément de rémunération correspondant ou complément de rémunération est inclus dans les rémunérations principales

## Évolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE en 2011

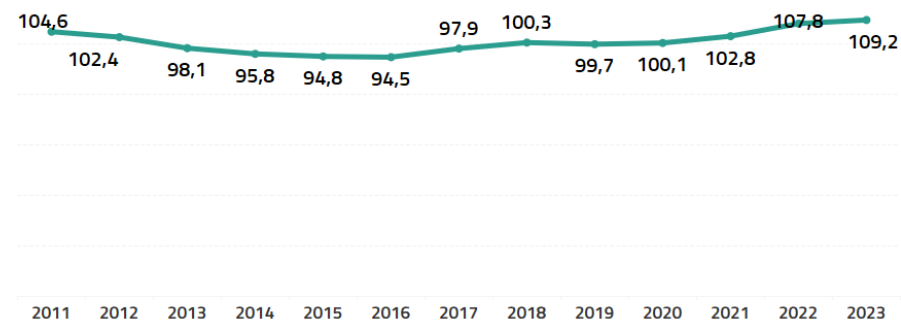


## Évolution des ETPT par catégorie d'emploi

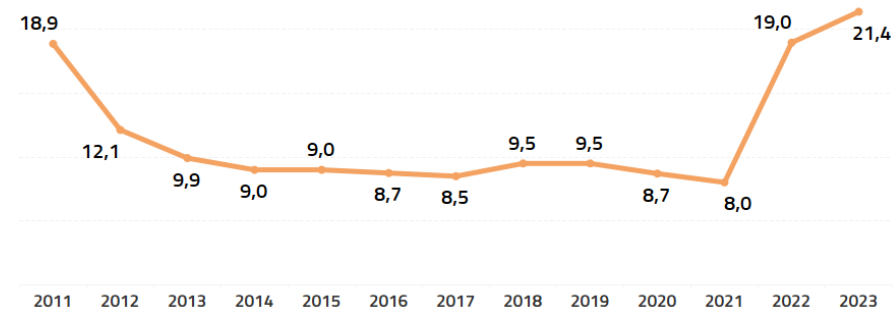
### BIATSS



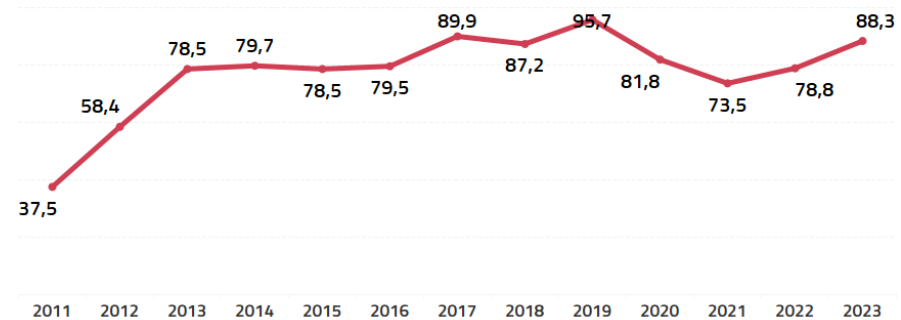
### ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



### ENSEIGNANTS



### DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS



## Index 2022-2023

La loi adoptée en juillet ainsi que le décret d'application paru en décembre 2023 ont mis en place l'index « égalité professionnelle » avec la mesure des écarts de rémunération et de taux de promotion entre les hommes et les femmes. En fonction des écarts constatés, l'employeur obtient un certain nombre de points sur un maximum de 100 points.

Parmi les critères d'évaluation, figurent les écarts de rémunération pour les fonctionnaires, pour les contractuels, les écarts de promotion de corps et de grades entre hommes et femmes ou encore la présence des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Les données de l'index sont issues d'un outil dont le paramétrage est défini par le ministère, sans possibilité pour l'établissement d'intervenir ni de contrôler.

Il est rappelé qu'à l'école, les rémunérations sont fondées sur des grilles et que ces grilles sont identiques pour les personnels titulaires et pour les personnels contractuels.

### Résultats extraits de l'outil DGAFP

|                                                 | 2022                      |                  | 2023                      |                  |
|-------------------------------------------------|---------------------------|------------------|---------------------------|------------------|
|                                                 | Note maximale<br>initiale | Score<br>initial | Note maximale<br>initiale | Score<br>initial |
| égalité de rémunération pour les fonctionnaires | 40                        | 38,0             | 40                        | 39,0             |
| égalité de rémunération pour les non titulaires | 40                        | 27,0             | 40                        | 29,0             |
| dix plus haute rémunération                     | 20                        | 0,0              | 20                        | 0,0              |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>100</b>                | <b>65,0</b>      | <b>100</b>                | <b>68,0</b>      |

### Equivalent Temps plein

|                                        |        |        |
|----------------------------------------|--------|--------|
| Nb EQTP fonctionnaires (1)             | 145,11 | 141,85 |
| NB EQTP contractuels (2)               | 300,93 | 336,73 |
| Correctif sur la pondération (1)/(1+2) | 0,33   | 0,30   |

| Personnalisation de la pondération              | 2022                      |             | 2023                      |             |
|-------------------------------------------------|---------------------------|-------------|---------------------------|-------------|
|                                                 | Note maximale<br>initiale | Score final | Note maximale<br>initiale | Score final |
| égalité de rémunération pour les fonctionnaires | 26                        | 24,7        | 23                        | 22,4        |
| égalité de rémunération pour les contractuels   | 54                        | 36,5        | 57                        | 41,3        |
| dix plus haute rémunération                     | 20                        | 0,0         | 20                        | 0,0         |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>100</b>                | <b>61,2</b> | <b>100</b>                | <b>63,8</b> |

Parallèlement, Centrale Nantes a mis en œuvre un « plan d'action égalité entre les femmes et les hommes pour 2021-2023 » qui sera revu tous les ans. Il est communiqué aux étudiants et personnels de l'École. Ce plan se divise en 4 axes principaux :

- Axe 1 : prévenir et traiter les écarts de rémunération et de carrière
- Axe 2 : garantir l'égal accès aux métiers et aux responsabilités
- Axe 3 : favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- Axe 4 : lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations liées aux genres

La Commission Egalité Diversité créée en 2020, avec la nomination d'une référente dédiée à ce sujet, a pour rôle d'élaborer ce plan d'actions et d'en faire le suivi qui est présenté en CSA puis en Conseil d'Administration.

## Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées

|                                                                      | 2019      | 2020        | 2021        | 2022        | 2023        |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Total                                                                | 967 315 € | 1 127 432 € | 1 007 848 € | 1 019 485 € | 1 048 235 € |
| Nombre d' <b>hommes</b> parmi ces dix rémunérations les plus élevées | 10        | 10          | 10          | 10          | 10          |
| Nombre de <b>femmes</b> parmi ces dix rémunérations les plus élevées | 0         | 0           | 0           | 0           | 0           |

# Rémunérations nettes mensuelles

Calculs basés sur 1 ETPT et hors prélèvement à la source

## Distribution des rémunérations nettes mensuelles par genre et par décile

| Tranche     | Rémunération | Tranche                 | Rémunération | Tranche                 | Rémunération |
|-------------|--------------|-------------------------|--------------|-------------------------|--------------|
| Total       |              | Femmes                  |              | Hommes                  |              |
| 1er décile  | 1 743 €      | 1 <sup>er</sup> décile  | 1 750 €      | 1er décile              | 1 732 €      |
| 2ème décile | 1 870 €      | 2 <sup>ème</sup> décile | 1 840 €      | 2 <sup>ème</sup> décile | 1 889 €      |
| 3ème décile | 1 970 €      | 3 <sup>ème</sup> décile | 1 936 €      | 3 <sup>ème</sup> décile | 2 045 €      |
| 4ème décile | 2 165 €      | 4 <sup>ème</sup> décile | 2 020 €      | 4 <sup>ème</sup> décile | 2 354 €      |
| 5ème décile | 2 425 €      | 5 <sup>ème</sup> décile | 2 130 €      | 5 <sup>ème</sup> décile | 2 689 €      |
| 6ème décile | 2 755 €      | 6 <sup>ème</sup> décile | 2 405 €      | 6 <sup>ème</sup> décile | 3 136 €      |
| 7ème décile | 3 125 €      | 7 <sup>ème</sup> décile | 2 630 €      | 7 <sup>ème</sup> décile | 3 661 €      |
| 8ème décile | 3 778 €      | 8 <sup>ème</sup> décile | 2 914 €      | 8 <sup>ème</sup> décile | 4 290 €      |
| 9ème décile | 4 732 €      | 9 <sup>ème</sup> décile | 3 560 €      | 9 <sup>ème</sup> décile | 5 138 €      |

1er décile = 10 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle inférieure à 1750 € ou 90 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle supérieure à 1750 €

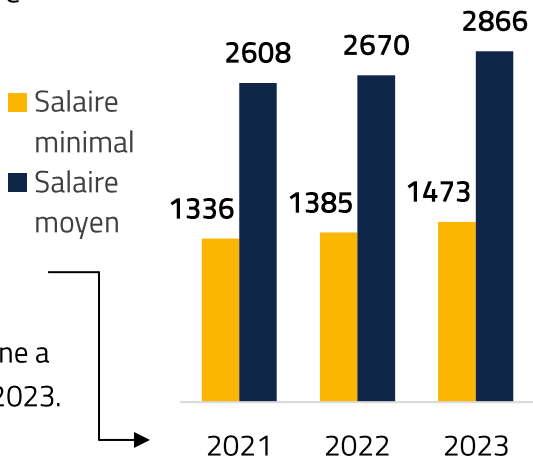
5ème décile = 50 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle inférieure à 2130 €, mais 50 % des femmes ont également une rémunération nette mensuelle supérieure à 2130 €

## Salaire net moyen/médian

|                            |         |
|----------------------------|---------|
| Salaire mensuel net moyen  | 2 866 € |
| Salaire mensuel net médian | 2 425 € |

### Évolution du salaire net moyen

La rémunération mensuelle moyenne a augmenté de **7,3 %** entre 2022 et 2023.



## Écarts de rémunération entre femmes et hommes

Titulaires et contractuels sont pris en compte sans distinction

### BIATSS

| Catégorie | Corps | Salaire net moyen | Femmes  | Hommes  | Ecart F/H | Ecart en % |
|-----------|-------|-------------------|---------|---------|-----------|------------|
| A         | IGR   | 3 258 €           | 3 075 € | 3 331 € | -256      | -8%        |
|           | IGE   | 2 511 €           | 2 529 € | 2 485 € | 43        | 2%         |
|           | ASI   | 2 291 €           | 2 289 € | 2 297 € | -9        | 0%         |
| B         |       | 1 935 €           | 1 924 € | 1 961 € | -37       | -2%        |
| C         |       | 1 911 €           | 1 912 € | 1 910 € | 1         | 0%         |

### Doctorants et Post-Doctorants

| Corps          | Salaire net moyen | Femmes  | Hommes  | Ecart F/H | Ecart en % |
|----------------|-------------------|---------|---------|-----------|------------|
| Doctorant      | 1 793 €           | 1 799 € | 1 790 € | 9         | 1%         |
| Doctorant IGE  | 1 915 €           | 1 840 € | 1 922 € | -82       | -4%        |
| Post-Doctorant | 2 308 €           | 2 130 € | 2 334 € | -204      | -10%       |

### Enseignants-Chercheurs

| Corps | Salaire net moyen | Femmes  | Hommes  | Ecart F/H | Ecart en % |
|-------|-------------------|---------|---------|-----------|------------|
| PR    | 5 436 €           | 4 729 € | 5 568 € | -839      | -18%       |
| MCF   | 3 961 €           | 3 568 € | 4 022 € | -454      | -13%       |
| ATER  | 1 907 €           | 1 890 € | 1 916 € | -26       | -1%        |

### Enseignants

| Salaire net moyen | Femmes  | Hommes  | Ecart F/H | Ecart en % |
|-------------------|---------|---------|-----------|------------|
| 2 984 €           | 2 814 € | 3 140 € | -326      | -12%       |

## Prestations et indemnités de déplacement versés par l'établissement

|                                          | Montant brut versé | Agents concernés |
|------------------------------------------|--------------------|------------------|
| Remboursement transport domicile-travail | 43 917 €           | 175              |
| Forfait Mobilité Durable                 | 32 200 €           | 125              |

### Forfait Mobilités Durables

Appliqué dès la rentrée 2020, le forfait « mobilités durables » a été mis en place afin d'encourager le recours à des transports plus propres. Il permet à chaque collaborateur de bénéficier du « remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage ».

Le montant du forfait versé est déterminé par le nombre de déplacements domicile-travail réalisés au cours de l'année civile :

- nombre de jours supérieur ou égal à 100 par an : 300 € bruts
- nombre de jours compris entre 60 et 99 par an : 200 € bruts
- nombre de jours compris entre 30 et 59 par an : 100 € bruts

**125 collaborateurs ont pu bénéficier de cette indemnité au titre de 2023, soit une évolution de 16 % par rapport à 2022.**

# Charges d'enseignement 2022-2023

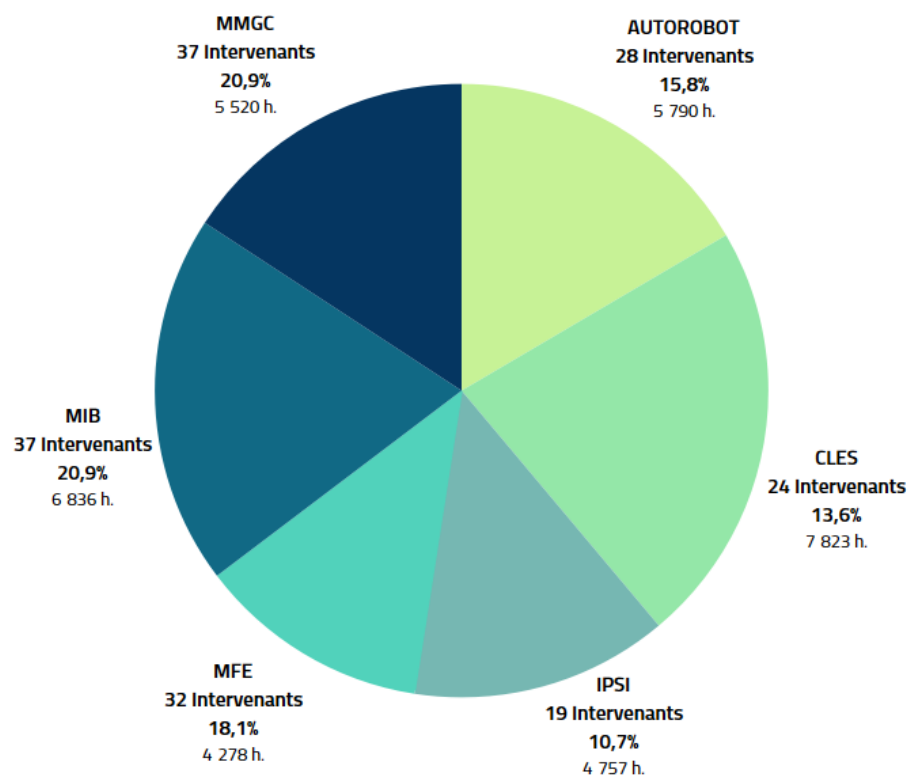
Hors autres responsabilités pédagogiques

51 396 heures équivalent TD

➤ 35 004 heures équivalent TD (68 %) effectuées par des permanents par département d'enseignement

➤ 16 392 heures équivalent TD (32 %) effectuées par 685 vacataires

Sont compris dans les vacataires les personnels extérieurs ou personnels salariés de l'École ayant une charge d'enseignement qui n'est pas stipulée dans leur contrat de travail



# SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

---



## Partie 6 – Santé et sécurité au travail

### Accidents de travail

|                                                   | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------------------------|------|------|------|------|
| Accidents sans arrêt de travail                   | 6    | 3    | 8    | 6    |
| Accidents avec arrêt entre 0 et 0,5 jours d'arrêt | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Accidents avec arrêt entre 1 et 3 jours           | 0    | 3    | 0    | 0    |
| Accidents avec arrêt entre 4 et 21 jours          | 4    | 1    | 1    | 1    |
| Accidents avec arrêt entre 22 et 89 jours         | 0    | 1    | 0    | 1    |
| Accidents avec arrêt de 90 jours ou plus          | 0    | 0    | 1    | 0    |
| Total accidents avec arrêt de travail             | 4    | 5    | 2    | 2    |

|                                          |         |         |                            |                            |
|------------------------------------------|---------|---------|----------------------------|----------------------------|
| Heures annuelles/Agent                   | 1607    | 1607    | 1607                       | 1607                       |
| Heures totales théoriquement travaillées | 721 543 | 727 936 | 805 107<br>(soit 501*1607) | 803 500<br>(soit 500*1607) |

|                                  |      |      |      |      |
|----------------------------------|------|------|------|------|
| Nombre de jours d'arrêt total AT | 32   | 98   | 177  | 83   |
| Indice de fréquence AT*          | 8,9  | 11   | 4    | 4    |
| Taux de gravité AT**             | 0,04 | 0,13 | 0,22 | 0,10 |

\*Indice de fréquence AT =  $\frac{\text{nb des AT} > 1 \text{ jour d'arrêt}}{\text{effectif salarié}} * 1000$

\*\*Taux de gravité AT =  $\frac{\text{nb des journées perdues par incapacité temporaire}}{\text{heures travaillées}} * 1000$

## Formation professionnelle consacrée à la prévention en santé, sécurité et conditions de travail

|                                                            | Nombre d'heures | Nombre de collaborateurs formés |
|------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------|
| Responsabilité en santé et sécurité au travail             | 238             | 36                              |
| Membres de la F3SCT*                                       | 266             | 19                              |
| Assistants de prévention                                   | 441             | 14                              |
| Sensibilisation sur les VSS (violences sexistes/sexuelles) | 132             | 35                              |
| <b>Total formation professionnelle santé/sécurité</b>      | <b>1077</b>     | <b>104 stagiaires</b>           |

\*formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail

## Handicap

Comme tout employeur public de plus de 20 personnes, Centrale Nantes a un objectif d'emploi d'au moins 6 % de personnels en situation de handicap (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi - BOE). L'établissement a désigné une correspondante handicap. Sa mission est de promouvoir l'insertion professionnelle et de mettre en œuvre les mesures en faveur de l'insertion professionnelle dans plusieurs domaines tels que la sensibilisation, le recrutement, le maintien dans l'emploi...

## Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

|                                           | DOETH 2022<br>sur les effectifs au 31/12/2021 | DOETH 2023<br>sur les effectifs au 31/12/2022 | DOETH 2024<br>sur les effectifs au 31/12/2023 |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <b>Mise en œuvre obligation d'emploi</b>  |                                               |                                               |                                               |
| Nombre de BOE à l'école                   | 7                                             | 8                                             | 13                                            |
| <b>Dépenses ouvrant droit à réduction</b> |                                               |                                               |                                               |
| Sous-traitance                            | 420 €                                         | 3 238 €                                       | 5 340 €                                       |
| Dépenses d'aménagement de poste           | 1 650 €                                       | 0€                                            | 15 365 €                                      |
| Aides versées organismes insertion pro TH |                                               |                                               |                                               |
| <b>Résultats</b>                          |                                               |                                               |                                               |
| Taux d'emploi direct                      | 1,75 %                                        | 1,98 %                                        | 2,93 %                                        |
| <b>Montant contribution</b>               | <b>69 142 €</b>                               | <b>85 322 €</b>                               | <b>59 459 €</b>                               |

## Accompagnement du handicap

L'École Centrale de Nantes s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche d'accompagnement et d'inclusion des personnels en situation de handicap.

Cette volonté s'est matérialisée par la mise en œuvre du **schéma directeur handicap** pluriannuel. Une démarche d'auto-évaluation a permis d'établir un plan d'actions 2023-2025, conformément aux recommandations du HCERES en 2021. L'auto-évaluation et le plan d'actions sont décrits dans le document « Situations handicapantes : schéma directeur 2023-2025 ». Ce schéma directeur comprend 5 axes et 16 actions, notamment l'accessibilité du campus et l'accessibilité numérique, la sensibilisation et la formation des personnels et des étudiants, les conditions d'accueil et d'études.

La **Commission Egalité Diversité** comprend également un groupe de travail Handicap parmi ses 5 groupes de travail.

La mise en place de plans d'actions Qualité de vie au travail, Qualité de vie étudiante et Handicap sont des objectifs du **plan d'action développement durable et responsabilité sociétale** voté par le conseil d'administration le 1er juillet 2021.

Centrale Nantes met en œuvre une action transversale pour optimiser l'accueil des apprenants et des personnels en situation de handicap. Différents types d'aménagement peuvent être accordés selon les situations individuelles. Ils concernent le poste de travail, les conditions de travail au sens large, incluant aussi bien des aménagements horaires, le mode de transport (domicile/travail), etc. Il est également possible, sous réserve de respecter certaines conditions, de faire valoir des droits, tels que le temps partiel de droit, la priorité pour les mutations/détachements, la bonification supplémentaire des chèques vacances et des conditions de départ à la retraite plus favorables.

## Actions

Au cours de l'année 2023, la Direction des Ressources Humaines a réalisé 3 aménagements de poste pour des personnels en situation de handicap.

Des actions de sensibilisation ont également été réalisées :

- Vente de brioches à destination de l'association de l'ADAPEI 44 pour financer des séjours sportifs pour les personnes en situation de handicap
- Conférence théâtralisée : « Cancer et travail, possible équation ? » pour l'ensemble du personnel de l'école
- Intervention de l'ESAT CO pour le cocktail déjeunatoire de la journée d'accueil des nouveaux collaborateurs

Dans le cadre de la Semaine Européenne du Handicap, la Direction des Ressources Humaines a participé à un Job dating avec Cap Emploi.



# ORGANISATION DU TRAVAIL & TEMPS DE TRAVAIL

---



# Partie 7 – Organisation du travail et temps de travail

## Télétravail

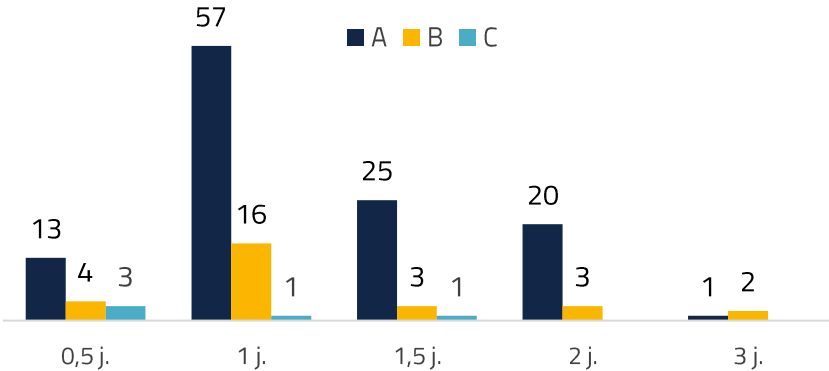
L'article 2 du décret n°2016 définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Au sein de Centrale Nantes, un protocole a été mis en place le 30/09/2019 et actualisé cinq fois dans le cadre d'un dialogue avec les instances représentatives du personnel.

|                                                     | 2022 | 2023 | Évol. |
|-----------------------------------------------------|------|------|-------|
| Nombre de personnels en télétravail                 | 179  | 195  | +9 %  |
| > Dont nombre de personnels en TT fixe** uniquement | 15   | 17   | +13 % |
| > Dont nombre de personnels en TOD* uniquement      | 45   | 46   | +2 %  |
| > Dont nombre de personnels en TT fixe + TOD        | 119  | 132  | +11 % |

\*TOD : Travail Occasionnel à Distance  
\*\*TT Fixe : Télétravail fixe

Nombre d'agents en télétravail par catégorie ventilé par nombre de jours de télétravail fixe par semaine

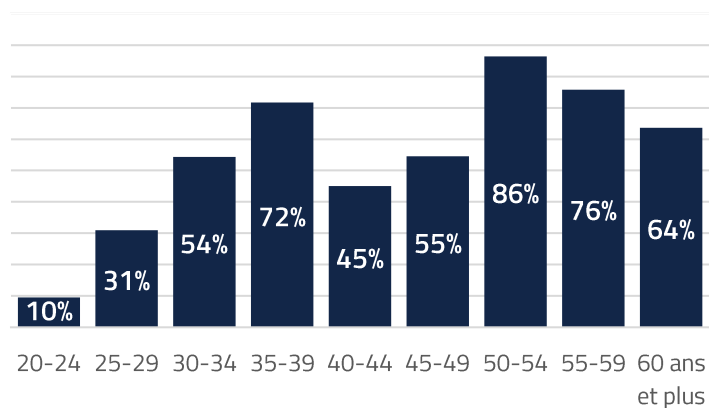


54 % des personnels pouvant bénéficier du protocole télétravail\* et en fonction au 31 décembre 2023 ont recours au télétravail

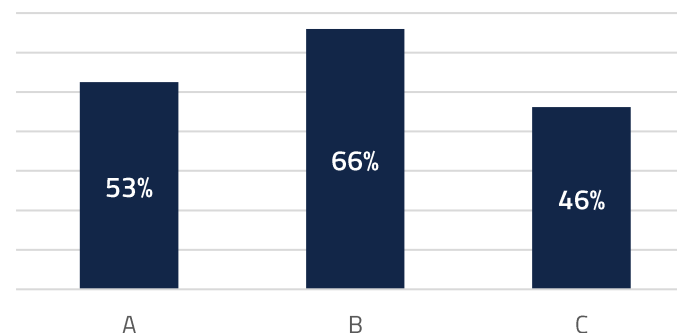
\*enseignants-chercheurs, enseignants et apprentis sont exclus

70 % des femmes pouvant bénéficier du protocole télétravail ont recours au télétravail contre 41 % des hommes

% des effectifs pouvant bénéficier et ayant recours au télétravail **selon la tranche d'âge**



% des effectifs pouvant bénéficier et ayant recours au télétravail **selon la catégorie**



## Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)

Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche (pour une période de 6 ou 12 mois). Le CRCT est accordé par le Conseil National des Universités (CNU) après avis du Directeur de l'établissement et du CSR, au vu d'un projet présenté par le candidat.

La demande est faite en 2022 pour l'année 2023.

|                                     | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|
| Nombre de CRCT demandés             | 0    | 0    | 2    | 1    |
| Nombre de semestre de CRCT demandés |      |      | 3    | 2    |
| Nombre de CRCT accordés en national | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Nombre de CRCT accordés en local    |      |      | 1    | 1    |

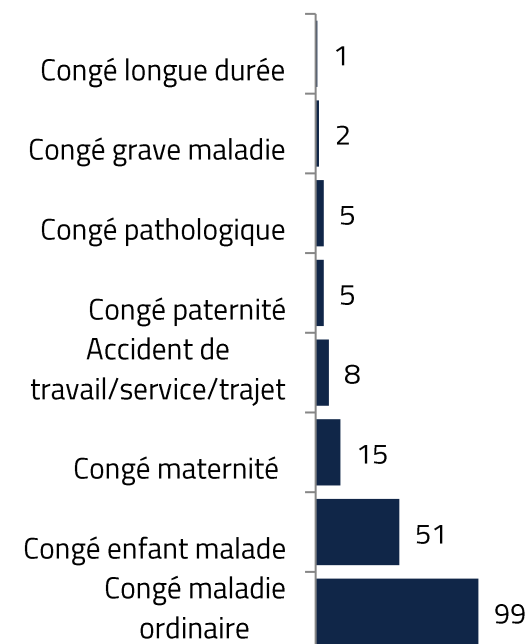
## Compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps (CET) permet à l'agent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par décret.

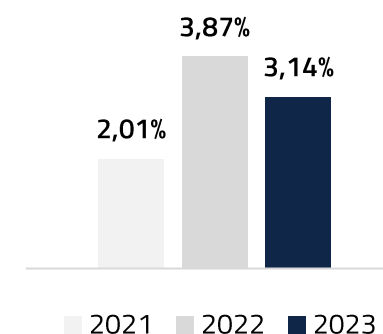
|              |             | Nombre d'agents concernés | Solde ancien CET (01/01/2023) | Solde CET (01/01/2023) | Solde final ancien CET (31/12/2023) | Solde final Nouveau CET avant exercice du droit d'option (31/12/2023) | Nombre de jours indemnisables | Indemnisés | RAFP | Solde après option |
|--------------|-------------|---------------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------|------|--------------------|
| Titulaires   | Catégorie A | 19                        | 0                             | 444                    | 0                                   | 513                                                                   | 271                           | 43         | 5    | 465                |
|              | Catégorie B | 6                         | 0                             | 77                     | 0                                   | 83                                                                    | 39                            |            |      | 83                 |
|              | Catégorie C | 3                         | 0                             | 5                      | 0                                   | 7                                                                     |                               |            |      | 7                  |
|              | Sous total  | 28                        | 0                             | 526                    | 0                                   | 603                                                                   | 310                           | 43         | 5    | 555                |
| Contractuels | Catégorie A | 122                       | 0                             | 1298                   | 0                                   | 1543                                                                  | 565                           | 224        |      | 1319               |
|              | Catégorie B | 14                        | 0                             | 77                     | 0                                   | 110                                                                   | 12                            | 4          |      | 106                |
|              | Catégorie C | 4                         | 0                             | 34                     | 0                                   | 48                                                                    | 13                            |            |      | 48                 |
|              | Doctorant   | 33                        | 0                             | 223                    | 0                                   | 502                                                                   | 220                           | 217        |      | 285                |
|              | Sous total  | 173                       | 0                             | 1632                   | 0                                   | 2203                                                                  | 810                           | 445        | 0    | 1758               |
| Total        |             | 201                       | 0                             | 2158                   | 0                                   | 2806                                                                  | 1120                          | 488        | 5    | 2313               |

## Absences

| Types d'absence                    | Nombre d'agents | Durée totale par type d'absence (en jours) | Durée moyenne d'absence par agent | Durée minimum | Durée maximum |
|------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------|-----------------------------------|---------------|---------------|
| Accident de travail/service/trajet | 8               | 83                                         | 10,4                              | 0             | 76            |
| Congé maladie ordinaire            | 99              | 1853                                       | 18,7                              | 1             | 157           |
| Congé maternité                    | 15              | 920                                        | 61,3                              | 10            | 162           |
| Congé pathologique                 | 5               | 70                                         | 14                                | 14            | 14            |
| Congé paternité                    | 5               | 104                                        | 20,8                              | 4             | 25            |
| Congé enfant malade                | 51              | 135,5                                      | 2,7                               | 0,5           | 8,5           |
| Congé longue maladie               | 0               | -                                          | -                                 | -             | -             |
| Congé grave maladie                | 2               | 410                                        | 205                               | 45            | 365           |
| Congé longue durée                 | 1               | 365                                        | 365                               | 365           | 365           |
| <b>Total absentéisme</b>           | <b>186</b>      | <b>3940,5</b>                              | <b>21,2</b>                       | -             | -             |
| Nombre de jours ouvrés par an      |                 | 125 500                                    |                                   |               |               |
| <b>Taux absentéisme</b>            |                 | <b>3,14 %</b>                              |                                   |               |               |



### Évolution du taux d'absentéisme



3940 j.  
d'absence

Congé maladie ordinaire en baisse avec **-945 jours** et **-30 agents** par rapport à 2022

Congé maternité toujours en hausse en 2023 avec **+25 %** par rapport à 2022

Congé paternité constant en termes d'agents concernés et de durée d'absence

# ACTION SOCIALE

---



## Partie 8 – Action sociale

En 2023, L'École a contractualisé avec l'IFREMER pour que cet établissement donne accès aux personnels rémunérés par l'École à sa cafétéria. Cette ouverture s'est concrétisée en septembre 2023. L'École prend en charge une partie du prix de chaque repas pour permettre aux personnels de payer un repas à 7 euros. Parallèlement, le mobilier de l'espace « Cafét » au bâtiment E de l'École a été modernisé et une proposition de food-trucks supplémentaire a été mise en œuvre. En outre, l'École a organisé plusieurs évènements conviviaux pour réunir l'ensemble du personnel (buffet champêtre, goûter de Noël, galette des rois...)

| Actions sociales 2023                         | Nombre de bénéficiaires | Montant annuel  |
|-----------------------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Restauration                                  | 33 449*                 | 11 297 €        |
| Subventions pour séjours d'enfants            | 5                       | 605 €           |
| Allocations aux parents d'enfants handicapés  | 3                       | 6 209 €         |
| Commission d'Aide Financière Exceptionnelle** | 3                       | 3600 €          |
| <b>Total</b>                                  |                         | <b>21 711 €</b> |

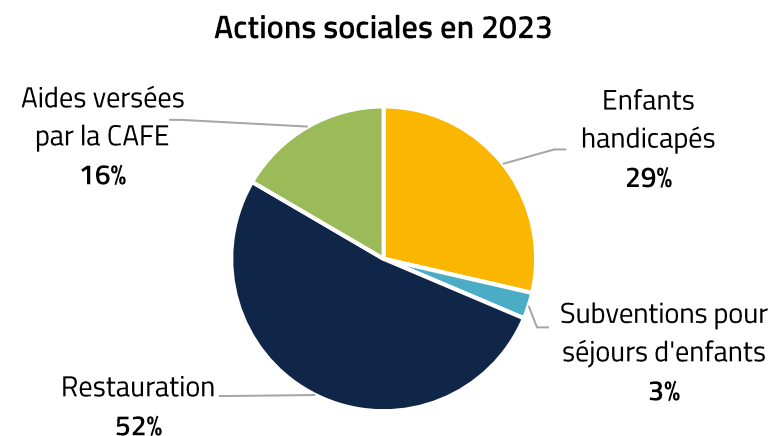
\*Nombre de passages

\*\*La CAFÉ a attribué 3 aides à hauteur de 800 € chacune et un prêt social à hauteur de 1 200 €.

### Évolution des dépenses d'actions sociales

| 2017    | 2018    | 2019    | 2020    | 2021    | 2022    | 2023     |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| 5 858 € | 6 769 € | 5 724 € | 4 689 € | 4 580 € | 6 645 € | 21 711 € |

L'augmentation significative des dépenses sociales s'explique par la participation financière de l'école aux déjeuners pris par les agents sur le site de l'IFREMER.



# DIALOGUE SOCIAL

---



## Partie 9 – Dialogue social

### Relations professionnelles

#### Instances – politique générale d'établissement

| Instances représentatives                                                 | Nombre de membres (2023-2027)                                                                                                                                             | Nombres d'instances tenues dans l'année |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| CA plénier<br>Conseil d'Administration                                    | 18 membres élus du personnel<br>3 membres élus étudiants (et 3 suppléants)<br>1 membre élu doctorant (et suppléant)<br>16 personnalités extérieures<br>13 membres invités | 5                                       |
| CE plénier<br>Conseil des Etudes                                          | 11 membres élus du personnel<br>7 membres élus étudiants (et 5 suppléants)<br>3 personnalités extérieures<br>22 membres invités                                           | 6                                       |
| CS plénier<br>Conseil Scientifique                                        | 15 membres élus du personnel<br>2 membres élus étudiants<br>8 personnalités extérieures<br>19 membres invités                                                             | 4                                       |
| CSA<br>Comité Social d'Administration                                     | 10 membres élus du personnel (et 10 suppléants)<br>3 membres administration                                                                                               | 7                                       |
| F3SCT<br>Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de travail | 10 membres élus du personnel (et 7 suppléants)<br>2 membres administration<br>2 membres invités                                                                           | 2                                       |

Tous les membres du CSA et de la F3SCT ont été formés pour l'exercice de leur mandat (777 heures de formation ont été consacrées au total pour le CSA et la F3SCT).

## Instances – mesures individuelles

| ENSEIGNANTS CHERCHEURS                                               | Nombre de membres                                                              | Nombres d'instances tenues dans l'année |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| CAR<br>Conseil d'Administration Restreint aux Enseignants Chercheurs | 8 membres élus enseignants-chercheurs<br>2 membres administration              | 9                                       |
| CER<br>Conseil des Etudes Restreint aux Enseignants Chercheurs       | 8 membres élus enseignants-chercheurs                                          | 0                                       |
| CSR<br>Conseil Scientifique Restreint aux Enseignants Chercheurs     | 10 membres élus enseignants-chercheurs<br>2 membres administration             | 9                                       |
| BIATSS                                                               |                                                                                |                                         |
| Commission d'Experts<br>Pour la promotion des titulaires             | 20                                                                             | 9                                       |
| Commission paritaire<br>Pour la promotion des contractuels CDI       | 5 membres élus (et 5 suppléants)<br>5 membres administration (et 5 suppléants) | 1<br>(décalée début 2024)               |

## Fonctionnement des commissions paritaires d'établissement

Aucun recours n'a été formé auprès des commissions paritaires.

La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) compétente à l'égard des personnels titulaires et la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des personnels contractuels (CCP ANT) n'ont donc pas tenu de séance en 2023.

## Gouvernance

Le CODIR réunissant les directeurs de services, départements d'enseignement et de laboratoires s'est réuni 7 fois en 2023.

Le COMEX se réunit toutes les semaines hors vacances scolaires.

Des réunions avec les directeurs de laboratoires, départements d'enseignement et des directions soutiens et supports sont organisées régulièrement, notamment pour la préparation budgétaire et les stratégies pluriannuelles.

## Principales délibérations du CA (après avis du CSA) en matière de gestion des ressources humaines et de dialogue social

| Sujets                                                                                                        | Mois                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Schéma directeur handicap                                                                                     | Mars                |
| Lignes Directrices de Gestion des enseignants contractuels                                                    | Mars                |
| Lignes Directrices de Gestion des chercheurs contractuels                                                     | Mars                |
| Actualisation des Lignes Directrices de Gestion sur l'indemnité fonctionnelle RIPEC C2                        | Mars                |
| Barème IFSE                                                                                                   | Mars                |
| Modification règlement intérieur, continuité en cas d'absence du salarié, charte anti-plagiat et évolution SI | Mars                |
| Congés obligatoires pour les collaborateurs de l'Ecole au cours de la première quinzaine d'août               | Mars                |
| Prime intéressement pour projets de recherche partenariale > 1 M euros                                        | Mai                 |
| LDG enseignants chercheurs contractuels                                                                       | Mai                 |
| Stratégie numérique 2021-2027                                                                                 | Juin                |
| Référente VSS                                                                                                 | Septembre           |
| Dispositif VSS                                                                                                | Septembre           |
| Modification des Groupes de fonction IFSE                                                                     | Octobre – Décembre  |
| Rapport social Unique 2022                                                                                    | Octobre – Décembre  |
| Révision barème IFSE                                                                                          | Novembre – Décembre |
| LDG prime individuelle C3                                                                                     | Novembre – Décembre |
| Evolution protocole télétravail                                                                               | Novembre – Décembre |

## Mouvements sociaux

### Suivi des mouvements sociaux

| Date       | Thématique journée d'action                                                   | Nombre de grévistes parmi les collaborateurs rémunérés par Centrale Nantes |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 19/01/2023 | Mobilisation contre le projet de loi portant la réforme des retraites         | 13                                                                         |
| 31/01/2023 |                                                                               | 7                                                                          |
| 07/03/2023 |                                                                               | 13                                                                         |
| 23/03/2023 |                                                                               | 11                                                                         |
| 28/03/2023 |                                                                               | 3                                                                          |
| 13/10/2023 | Mobilisation contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité femmes-hommes | 0                                                                          |

## Partie 10 – Discipline

---

Aucune sanction disciplinaire n'est intervenue à l'encontre des personnels de l'École Centrale de Nantes en 2023.

## Glossaire

AC : Agence Comptable

AENES : Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

BIATSS : Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

CA : Conseil d'Administration

CE : Conseil des Etudes

CET : Compte-Epargne Temps

CNESER : Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

CNU : Conseil National des Universités

CRCT : Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

CPE : Comité Paritaire d'Etablissement

CS : Conseil Scientifique

CSI : Comité de Suivi Individuel

CT : Comité Technique

DAF : Direction des Affaires Financières

DD : Direction du Développement

DET : Direction de l'Environnement de Travail

DF : Direction de la Formation

DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

DDRS : Développement Durable et Responsabilité Sociétale

DR : Direction de la Recherche

DRI : Direction des Relations Internationales

DRH : Direction des Ressources Humaines

DSI : Direction des Systèmes d'Information

ECN : Ecole Centrale de Nantes

ENSTA : Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées

GEM : Institut de Recherche en Génie Civil et Mécanique

HCERES : Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

HDR : Habilitation à Diriger des Recherches  
IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise  
IGE : Ingénieur d'Etudes  
IGR : Ingénieur de Recherche  
ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation  
LHEEA : Laboratoire de recherche en Hydrodynamique, Énergétique et Environnement Atmosphérique  
LMJL : Laboratoire de Mathématiques Jean Leray  
LS2N : Laboratoire des Sciences du Numérique de Nantes  
RAB : Rémunération annuelle brute  
RCE : Responsabilités et Compétences Elargies  
RIPEC : Régime Indemnitaire des Enseignants-Chercheurs  
SCOL : Scolarité  
SIRH : Système d'Information de gestion des Ressources Humaines