

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024



Édito

Alors que l'établissement s'engage dans un nouveau plan stratégique à 10 ans, il est crucial de se rappeler que sa réussite repose sur les femmes et les hommes qui contribuent à la réalisation de ses missions. Un dialogue social de qualité et un cadre propice à la qualité de vie au travail sont essentiels pour atteindre nos ambitions en recherche, innovation, formation, internationalisation, relations entreprises et adaptation aux grandes transitions (environnementale, numérique, sociétale).

Le **Rapport Social Unique (RSU)** offre un état des lieux objectif de nos ressources humaines (emplois, effectifs, recrutement, rémunérations, carrières, conditions de travail, hygiène et sécurité, action sociale) et devient aussi un outil de pilotage pour suivre nos objectifs de transformation en lien avec notre démarche qualité (égalité femmes-hommes, inclusivité, loi de programmation de la recherche, valorisation des personnels).

Le dialogue social est l'affaire de toutes et tous et j'espère que ce RSU permettra à chacune et chacun d'entre vous de vous approprier l'ensemble des enjeux RH de l'établissement. Je vous en souhaite une bonne lecture.

Thomas MAURER
Directeur général

Sommaire

Chapitre I - Les emplois et les effectifs..... 5

I.1	Moyens en emplois	5
I.1.1	Plafonds d'emploi votés par le conseil d'administration	5
I.1.2	Occupation des emplois en moyenne annuelle (ETPT)	6
I.2	Autres personnels accueillis à Centrale Lille.....	7
I.2.1	Personnels hébergés	7
I.2.2	Enseignants-chercheurs invités.....	7
I.2.3	Contractuels étudiants	8
I.3	Répartition des personnels par catégorie et par sexe (31 décembre 2024)	9
I.3.1	Ensemble des personnels	9
I.3.2	Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs	11
I.3.3	Personnels IATS et assimilés.....	14
I.4	Démographie (effectifs au 31 décembre 2024).....	17
I.4.1	Pyramide des âges par catégorie de personnels – en personnes physiques	17
I.4.2	Âge moyen et médian des personnels, ancienneté	19
I.5	Répartition des personnels par fonctions et par domaines (ETP au 31 décembre 2024)	20
I.6	Promotions et mouvements des personnels.....	22
I.6.1	Personnels enseignants-chercheurs et enseignants	22
I.6.2	Personnels IATS et assimilés.....	25
I.7	Organisation et temps de travail	28
I.7.1	Personnels enseignants-chercheurs et enseignants	28
I.7.2	Personnels IATS et assimilés.....	30
I.7.3	Jours de grève.....	32

Chapitre II - Rémunérations 33

II.1	Données générales sur la masse salariale	33
II.2	Rémunérations brutes.....	34
II.2.1	Grands agrégats de rémunérations brutes	34

- II.3 Les primes et indemnités..... 35
 - II.3.1 Primes des enseignants-chercheurs et enseignants 35
 - II.3.2 Primes des personnels IATS titulaires 39
 - II.3.3 Indemnités communes aux personnels enseignants et IATS 42
 - II.3.4 Intéressement au titre de l'article L. 954-2 du code de l'éducation 44
 - II.3.5 Intéressement sur les contrats de recherche du SAIC 44
- II.4 Heures complémentaires et vacations d'enseignement, référentiel des tâches 46
- II.5 Analyse des écarts de rémunérations femmes/hommes 47
 - II.5.1 Rémunérations par déciles 47
 - II.5.2 Outil d'analyse de la DGAFP 49
- II.6 Coûts salariaux moyens 51

Chapitre III - La formation des personnels
52

- III.1 Bilan des actions de formation 2024 52
- III.2 Caractéristiques des personnels formés 56

Chapitre IV - Santé, sécurité et
environnement social au travail 58

- IV.1 Absences au travail..... 58
- IV.2 La santé et la sécurité au travail (SST) 61
 - IV.2.1 Moyens de la santé et de la sécurité au travail..... 61
 - IV.2.2 Actions en matière de SST..... 63
- IV.3 Environnement social au travail : l'accompagnement social des personnels 65
 - IV.3.1 L'organisation de l'accompagnement social des personnels 65
 - IV.3.2 L'action sociale individuelle et collective 69
 - IV.3.3 Handicap..... 71

Chapitre V - Instances de représentation et de concertation 73

V.1	Représentants du personnel dans les instances de représentation et de concertation	73
V.2	Réunions des instances	73
V.2.1	Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)	73
V.2.2	Comité social d'administration d'établissement (CSAE)	73
V.2.3	Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT).....	74

Chapitre I - Les emplois et les effectifs

I.1 Moyens en emplois

I.1.1 Plafonds d’emploi votés par le conseil d’administration

Centrale Lille vote chaque année deux plafonds dans le cadre de son budget :

- le plafond des emplois délégués par l’État : limitatif, il est notifié annuellement par le Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche et finance obligatoirement les emplois des personnels titulaires ;
- le plafond global, intégrant, outre les emplois du plafond État, les emplois financés sur ressources propres de l’établissement. Contrairement au plafond État, celui-ci peut être réévalué en cours d’année dans le cadre des budgets rectificatifs votés en conseil d’administration en fonction de l’évolution des ressources propres de l’établissement (taxe d’apprentissage, dons et legs, droits d’inscription, contrats de recherche publics ou privés, etc.).

En 2024, le plafond notifié par l’État s’élève à 288 emplois. Il est stable depuis 2022.

Emplois délégués par l’État

	2022	2023	2024
Plafond Etat hors autorisation spécifiques	288	288	288
Autorisations spécifiques (doctorants ENS)	-	-	-
Total plafond Etat	288	288	288

Le plafond global voté dans le cadre du dernier budget rectificatif par le conseil d’administration de Centrale Lille d’octobre 2024 était quant à lui de 427,4 emplois, pour une prévision d’occupation de 272,2 ETPT sur le plafond État et de 155,2 ETPT sur les ressources propres (voir la définition des ETPT ci-dessous).

I.1.2 Occupation des emplois en moyenne annuelle (ETPT)

Au regard de l'autorisation d'emplois votée par le conseil d'administration, l'occupation (ou la consommation) effective de ces emplois se calcule en Équivalents Temps Pleins Travaillés (ETPT) : cette notion prend en compte, outre la quotité de temps de travail des personnels, leur durée de présence effective au cours de la période considérée. Ainsi, à titre d'exemple, un personnel recruté le 1^{er} juillet sur une quotité de 80% représentera 0,4 ETPT sur l'ensemble de l'année (6/12^e de mois x 0,8 ETP).

À l'exception des vacataires et des contractuels étudiants, tous les personnels rémunérés par l'établissement décomptent le plafond d'emploi. Les personnels titulaires sont obligatoirement affectés sur le plafond État. Les personnels contractuels sont quant à eux affectés librement par l'établissement sur le plafond État ou sur le plafond ressources propres en fonction des missions qui leur sont confiées et/ou de l'origine de financement de leur rémunération.

Évolution de l'occupation des emplois par plafond (en ETPT annuels)

Plafond d'emploi	2022		2023		2024	
	ETPT	%	ETPT	%	ETPT	%
Plafond Etat						
Personnels concourant au fonctionnement général de l'Établissement (UB MS)	271,1	69,8%	268,7	67,9%	270,3	65,2%
Plafond ressources propres						
Personnels concourant au fonctionnement général de l'Établissement (UB MS)	41,6	10,7%	42,3	10,7%	46,9	11,3%
Personnels financés sur conventions de recherche publiques (UB CONV)	50,1	12,9%	58,2	14,7%	64,8	15,6%
Personnels financés sur conventions de recherche privées (UB SAIC)	25,6	6,6%	26,6	6,7%	32,6	7,9%
Total	388,3	100%	395,7	100%	414,7	100%

I.2 Autres personnels accueillis à Centrale Lille

I.2.1 Personnels hébergés

Sont comptabilisés ici les personnels relevant du CNRS affectés par celui-ci dans les laboratoires de Centrale Lille et qui, tout en ayant leur carrière gérée par le CNRS, ont demandé leur rattachement sur les listes électorales de l'établissement.

	2022	2023	2024
Directeurs de recherche	5	5	5
Chargés de recherche	7	8	8
Personnels ITA	2	3	3
total	14	16	16

I.2.2 Enseignants-chercheurs invités

Les enseignants-chercheurs invités sont des personnalités de nationalité étrangère présents de façon temporaire dans l'établissement afin de participer à des collaborations de recherche ou à des activités d'enseignement.

Depuis 2022, le dispositif d'enseignants-chercheurs invités est exclusivement financé sous forme de prise en charge de leurs frais de déplacement pour des séjours allant en général de 15 à 60 jours. Le dispositif des invités triennaux a quant à lui été suspendu, avec l'approbation du conseil scientifique, afin de permettre le financement d'un doctorant contractuel supplémentaire sur la subvention pour charges de service public (SCSP)¹.

	2022	2023	2024
nombre de professeurs invités	11	14	13
nombre cumulé de jours d'invitation	328	346	321

¹ Ce qui porte à 12 le nombre de doctorants contractuels financés par la SCSP

I.2.3 Contractuels étudiants

Depuis 2007, les établissements d'enseignement supérieur ont la possibilité de recruter leurs étudiants inscrits en vue d'exercer différentes activités. Ils doivent être prioritairement recrutés sur critères de mérite et sociaux, pour une durée de travail n'excédant pas 670 heures au cours de l'année universitaire.

Les étudiants ont été sollicités en 2024 dans le cadre des activités suivantes :

- Cours de soutien pour les étudiants internationaux
- Préparation d'événements
- Assistance en communication et marketing digital
- Supervision Fablab

	2022	2023	2024
nombre d'étudiants contractuels	30	22	11
nombre moyen d'heures effectuées	36 h	21 h	57 h

I.3 Répartition des personnels par catégorie et par sexe (31 décembre 2024)

I.3.1 Ensemble des personnels

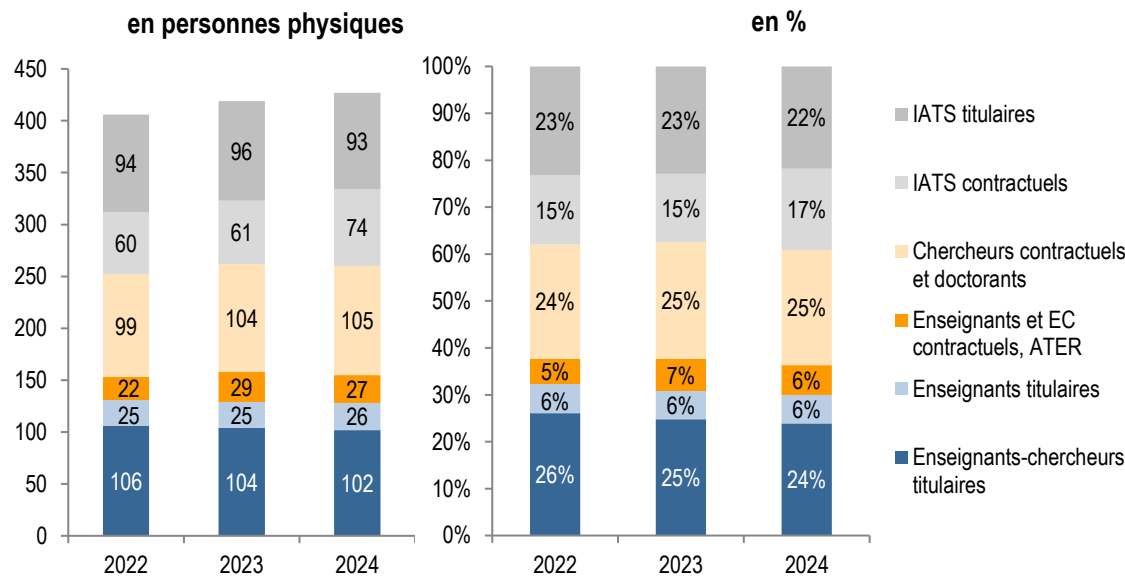
Effectifs des personnels : personnels rémunérés par l'établissement

catégorie de personnels			2022			2023			2024			
			Effectifs 31 déc. p. phys.	ETP	ETPT annuels	Effectifs 31 déc. p. phys.	ETP	ETPT annuels	Effectifs 31 déc. p. phys.	ETP	ETPT annuels	
Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs												
Enseignants-chercheurs titulaires	PU	Dont MCF HDR	44	44	43,0	43	43	43,1	43	43	43,2	
	MCF		62	61,8	62,9	61	60,8	61,3	59	58,4	60,1	
			16			14			13			
Enseignants titulaires	PRAG		17	17	16,2	17	17	16,0	16	16	15,7	
	PRCE		8	7,8	7,2	8	7,3	7,6	9	8,3	8,1	
	PLP		-	-	-	-	-	-	1	1	0,3	
Total titulaires			131	130,6	129,38	129	128,1	127,9	128	126,7	127,4	
Enseignants-chercheurs contractuels	Enseignant-chercheur en CDD		-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Enseignant-chercheur en CDI		1	1	1,0	1	1	1,0	1	1	1,0	
	Chaire de professeur junior		-	-	-	1	1	0,2	2	2	1,0	
	PAST		2	1	1,0	2	1	1,0	2	1	1,0	
	ATER		5	4,5	5,6	9	8,5	4,1	8	8	5,6	
Enseignants contractuels	Enseignants en CDD		6	6	4,8	8	7,7	6,7	2	1,8	5,0	
	Enseignants en CDI		8	7,5	7,5	8	7,5	7,5	12	11,5	9,6	
Chercheurs contractuels	Contractuels de recherche CDD		36	36	34,5	36	36	36,0	45	45	42,9	
	Contractuels de recherche CDI		5	4,8	4,1	4	3,8	3,7	5	4,8	5,1	
	Doctorants contractuels dont avec service enseignement		58 17	58	55,0	64 23	64	62,2	55 23	55	61,9	
Total contractuels			121	118,8	113,5	133	130,5	122,4	132	130,1	133,1	
Total EC, enseignants et chercheurs			252	249,4	242,9	262	258,6	250,4	260	256,8	260,5	
Personnels IATS et assimilés												
Titulaires	cat. A	Emplois fonctionnels	2	2	2,0	1	1	1,6	2	2	1,3	
		AAE	8	7,8	7,4	7	6,8	6,8	7	6,8	6,7	
		IGR	7	7	6,1	8	8	6,3	7	7	6,0	
		IGE	20	19,6	20,3	23	21,1	19,5	22	20,6	20,6	
	cat. B	ASI	11	11	12,4	12	12	11,2	12	10,8	11,9	
		SAENES	2	2	2,7	2	2	2,0	2	2	1,9	
	cat. C	TECH	25	24,3	24,6	26	24,9	25,1	27	26,3	25,0	
		ADJENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			ADT	19	18,4	19,0	17	16,6	17,1	14	13,3	15,9
Total titulaires			94	92,1	94,5	96	92,4	89,7	93	88,8	89,4	
Contractuels	cat. A	CDI A	26	25,6	20,0	27	26,6	24,6	33	32,8	28,7	
		CDD A	8	8	7,5	4	4	6,0	5	5	4,1	
	cat. B	CDI B	3	3	2,8	8	8	6,2	10	10	7,1	
		CDD B	8	8	6,1	5	5	5,4	7	7	7,6	
	cat. C	CDI C	6	6	4,9	10	10	5,8	12	11,9	9,7	
		CDD C	9	9	8,2	6	5,9	7,6	5	5	5,9	
	Apprenti			-	-	1,3	1	1	0,2	2	2	1,7
Total contractuels			60	59,6	50,9	61	60,5	55,7	74	73,7	64,8	
total IATS et assimilés			154	151,7	145,3	157	152,9	145,3	167	162,5	154,2	
TOTAL			406	401,1	388,3	419	411,5	395,7	427	419,3	414,7	

Autres positions : personnels gérés par Centrale Lille mais non présents dans l'établissement, et personnels présents sans être gérés et rémunérés par l'établissement

		2022		2023		2024	
		pers phys 31 déc	ETPT annuels	pers phys 31 déc	ETPT annuels	pers phys 31 déc	ETPT annuels
Personnels gérés mais non présents dans l'Etablissement							
Position d'activité	Congé sans traitement	0	0	0	0	1	0,3
	Mise à disposition sortante	2	2	3	2,3	1	2,3
Congé parental		2	1	2	1,1	0	0
Détachement sortant		5	3,7	9	6,6	7	7,3
Disponibilité		9	9	10	9,8	7	8,2
Personnels présents sans être gérés et rémunérés par l'Etablissement							
Mise à disposition entrante		1	1	2	1,4	1	1

Répartition des personnels par filière et par statut



I.3.2 Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

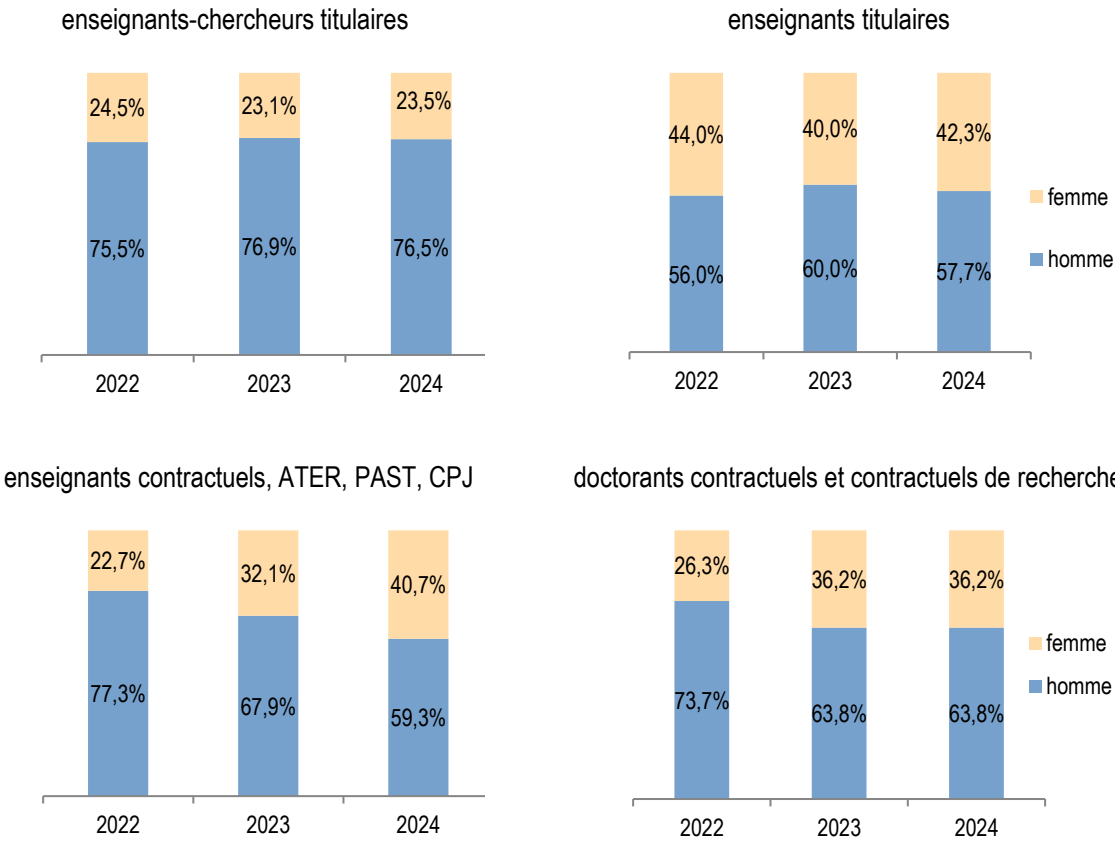
Répartition par catégorie et par sexe, en personnes physiques

	2022			2023			2024		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires									
PU	37	7	44	36	7	43	36	7	43
MCF	43	19	62	44	17	61	42	17	59
PRAG/PRCE/PLP	14	11	25	15	10	25	15	11	26
Total titulaires	94	37	131	95	34	129	93	35	128
Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels									
Enseignants contractuels, PAST, CPJ	12	5	17	13	6	19	12	7	19
ATER	5		5	6	3	9	4	4	8
Doctorants et contractuels recherche	73	26	99	67	38	105	67	38	105
Total contractuels	90	31	121	86	47	133	83	49	132
total général	184	68	252	181	81	262	176	84	260

Répartition par catégorie et par sexe, en ETP

	2022			2023			2024		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires									
PU	37,0	7,0	44,0	36,0	7,0	43,0	36,0	7,0	43,0
MCF	42,8	19,0	61,8	43,8	17,0	60,8	41,8	16,6	58,4
PRAG/PRCE/PLP	14,0	10,8	24,8	15,0	9,3	24,3	15,0	10,3	25,3
Total titulaires	93,8	36,8	130,6	94,8	33,3	128,1	92,8	33,9	126,7
Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels									
Enseignants contractuels, PAST, CPJ	11,0	4,5	15,5	12,0	5,2	17,2	11,0	6,3	17,3
ATER	4,5	0,0	4,5	5,5	3,0	8,5	4,0	4,0	8,0
Doctorants et contractuels recherche	72,8	26,0	98,8	66,8	38,0	104,8	66,8	38,0	104,8
Total contractuels	88,3	30,5	118,8	84,3	46,2	130,5	81,8	48,3	130,1
total général	182,1	67,3	249,4	179,1	79,5	258,6	174,6	82,2	256,8

Répartition par sexe, en personnes physiques



Répartition des enseignants-chercheurs et ATER par section CNU – en personnes physiques

Section CNU	PU	MCF	ATER	Total
06 - Sciences de gestion		2		2
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes		1		1
25 - Mathématiques	1			1
27 - Informatique	2	2	1	5
31 - chimie théorique, physique, analytique	1	5		6
32 - chimie organique, minérale, industrielle	1	7	1	9
33 - Chimie des matériaux	7	11		18
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	6	9	3	18
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	9	11		20
62 - Energétique, génie des procédés	7	2		9
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	9	9	3	21
Total	43	59	8	110

Evolution des effectifs d'enseignants-chercheurs et ATER par section CNU – en personnes physiques

Section CNU	2022	2023	2024
06 - Sciences de gestion	2	2	2
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1	1	1
25 - Mathématiques	1	1	1
27 - Informatique	6	6	5
31 - chimie théorique, physique, analytique	6	6	6
32 - chimie organique, minérale, industrielle	9	9	9
33 - Chimie des matériaux	19	19	18
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	16	18	18
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	21	20	20
62 - Energétique, génie des procédés	10	9	9
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	20	22	21
Total	111	113	110

Répartition des enseignants du second degré par spécialité – en personnes physiques

	PRAG	PRCE	PLP	Total
Allemand	1	1		2
Anglais	3	4	1	8
Espagnol		2		2
Lettres modernes	1	1		2
Sciences économiques et sociales		1		1
Mathématiques	4			4
Sciences industrielles, de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3			3
Sciences physiques	4			4
Total	16	9	1	26

Evolution des effectifs d'enseignants du second degré par spécialité – en personnes physiques

	2022	2023	2024
Allemand	2	2	2
Anglais	7	7	8
Espagnol	2	2	2
Lettres modernes	2	2	2
Sciences économiques et sociales	1	1	1
Mathématiques	4	4	4
Sciences industrielles, de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3	3	3
Sciences physiques	4	4	4
Total	25	25	26

I.3.3 Personnels IATS et assimilés

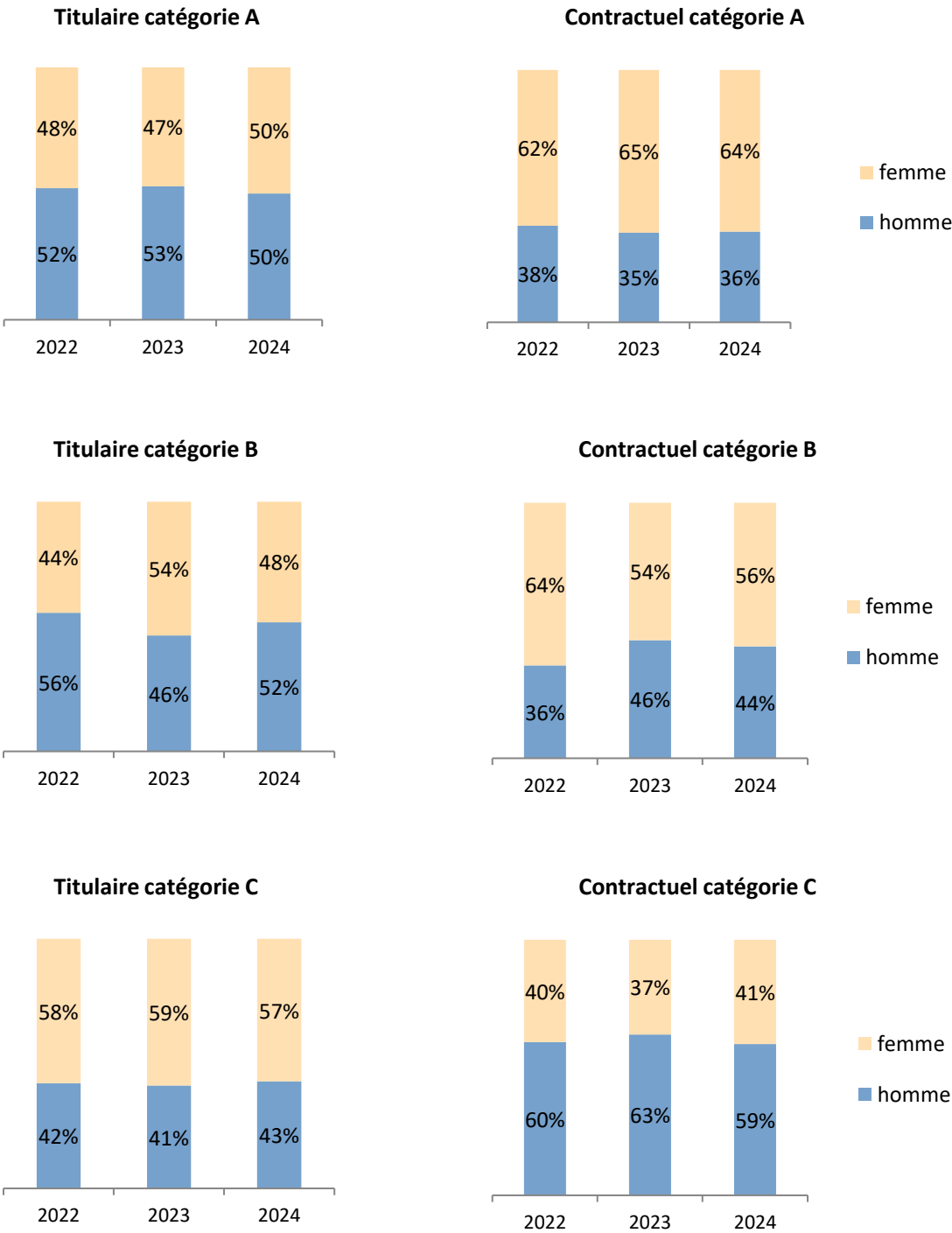
Répartition par catégorie et par sexe, en personnes physiques

	2022			2023			2024		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
IATS titulaires									
catégorie A	25	23	48	27	24	51	25	25	50
catégorie B	15	12	27	13	15	28	15	14	29
catégorie C	8	11	19	7	10	17	6	8	14
Total titulaires	48	46	94	47	49	96	46	47	93
IATS contractuels									
catégorie A	13	21	34	11	20	31	14	25	39
catégorie B	4	7	11	6	7	13	7	9	16
catégorie C	9	6	15	10	6	16	10	7	17
Apprentis			0		1	1		2	2
Total contractuels	26	34	60	27	34	61	31	43	74
total général	74	80	154	74	83	157	77	90	167

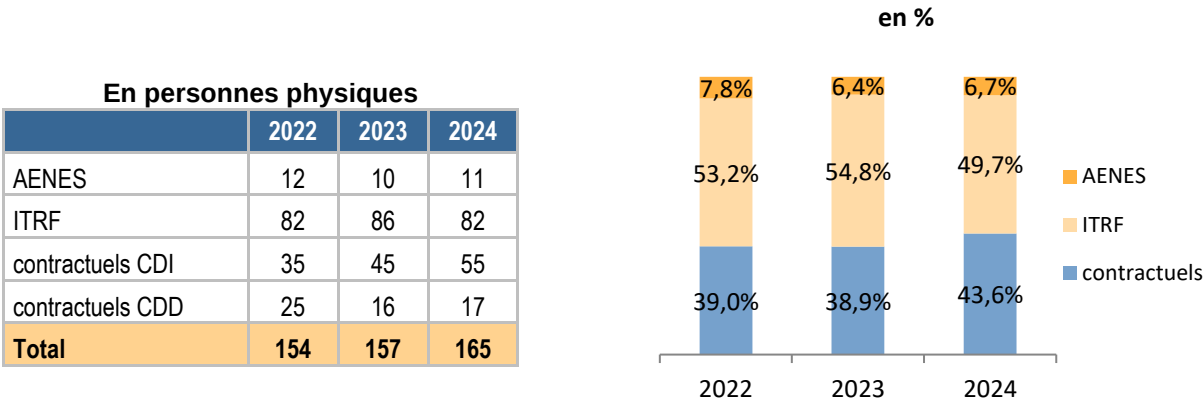
Répartition par catégorie et par sexe, en ETP

	2022			2023			2024		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
IATS titulaires									
catégorie A	24,8	22,6	47,4	26,3	22,6	48,9	23,8	23,4	47,2
catégorie B	15,0	11,3	26,3	12,8	14,1	26,9	14,8	13,5	28,3
catégorie C	7,8	10,6	18,4	6,8	9,8	16,6	5,8	7,5	13,3
Total titulaires	47,6	44,5	92,1	45,9	46,5	92,4	44,4	44,4	88,8
IATS contractuels									
catégorie A	13,0	20,6	33,6	11,0	19,6	30,6	14,0	24,8	38,8
catégorie B	4,0	7,0	11,0	6,0	7,0	13,0	7,0	9,0	16,0
catégorie C	9,0	6,0	15,0	10,0	5,9	15,9	10,0	6,9	16,9
Apprentis			0,0		1,0	1,0		2,0	2,0
Total contractuels	26,0	33,6	59,6	27,0	33,5	60,5	31,0	42,7	73,7
total général	73,6	78,1	151,7	72,9	80,0	152,9	75,4	87,1	162,5

Répartition par sexe, en personnes physiques



Répartition des personnels IATS par filière



Les emplois ITRF sont répartis en huit branches d’activité professionnelle (BAP) comprenant plus de 300 emplois-types. Ces emplois couvrent le fonctionnement de l’ensemble des activités support/soutien, de recherche et de formation présentes dans les établissements d’enseignement supérieur et de recherche. Les personnels de la filière AENES, à vocation généraliste, ne sont en revanche pas classés dans des BAP. En décembre 2024, Centrale Lille comptabilise 82 personnels ITRF répartis au sein de 6 BAP.

Répartition des personnels ITRF par BAP – en personnes physiques

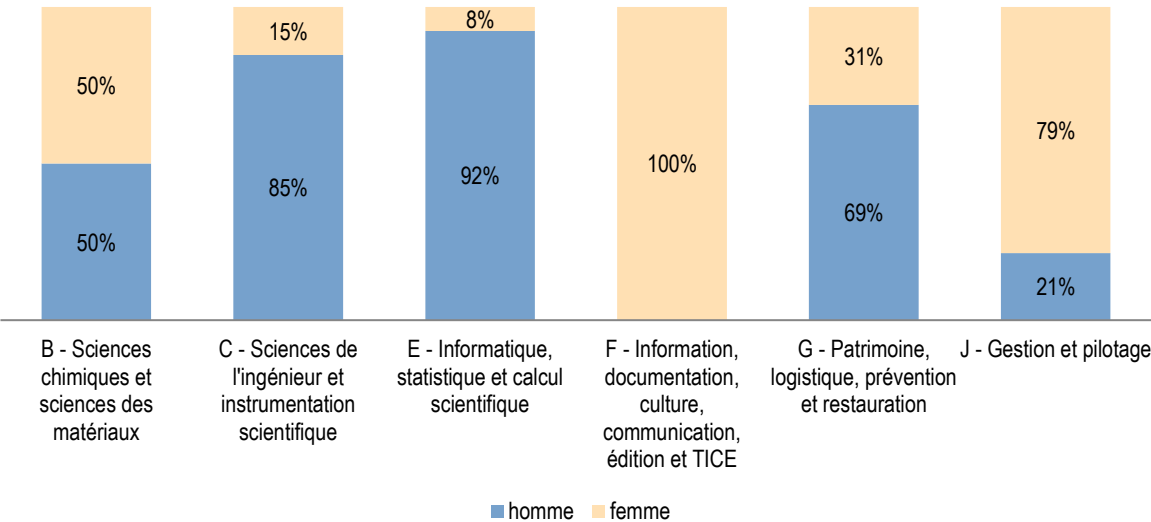
	cat. A	cat. B	cat. C	total
B - Sciences chimiques et sciences des matériaux	7	1		8
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	9	4		13
E - Informatique, statistique et calcul scientifique	9	3		12
F - Information, documentation, culture, communication, édition et TICE	1	1		2
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	2	7	7	16
J - Gestion et pilotage	13	11	7	31
Total	41	27	14	82

Évolution des personnels ITRF par BAP – en personnes physiques

	2022	2023	2024
B - Sciences chimiques et sciences des matériaux	8	8	8
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	13	13	13
E - Informatique, statistique et calcul scientifique	13	14	12
F - Information, documentation, culture, communication, édition et TICE	2	2	2
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	16	16	16
J - Gestion et pilotage	30	34	31
total	82	87	82

Les tableaux ci-dessus ne concernent que les personnels ITRF titulaires, c’est-à-dire hors filière AENES et contractuels.

Répartition des effectifs ITRF par genre au sein des BAP

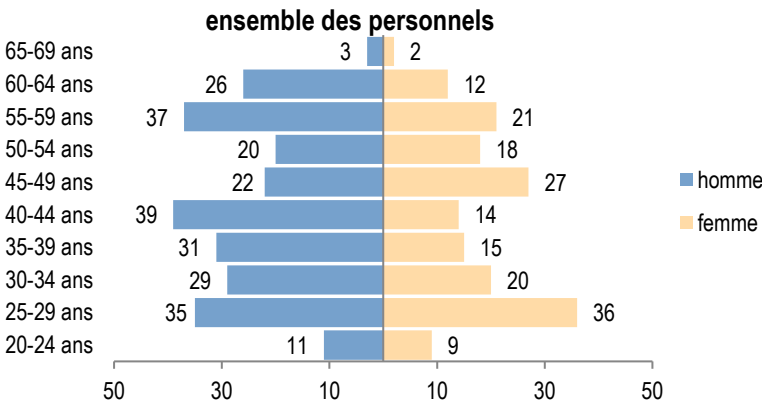


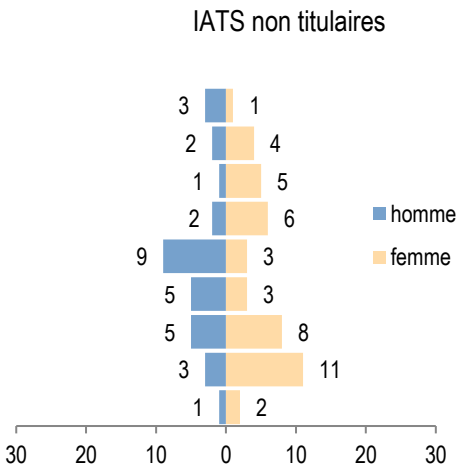
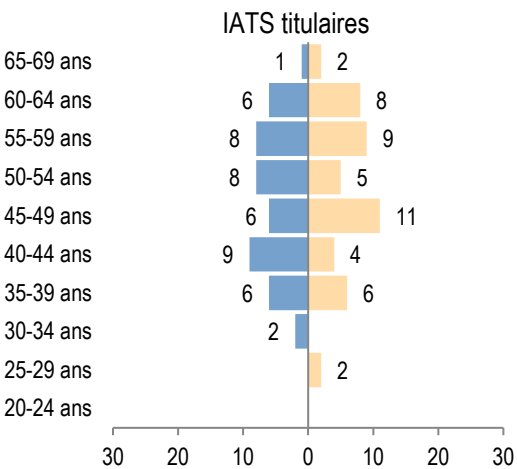
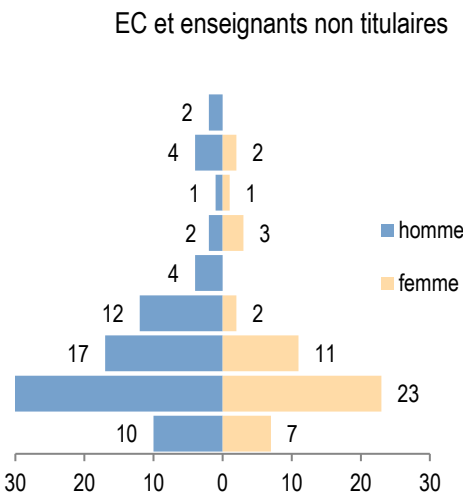
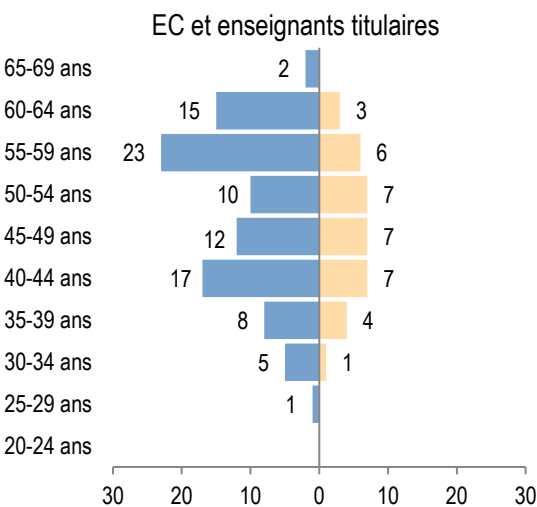
I.4 Démographie (effectifs au 31 décembre 2024)

I.4.1 Pyramide des âges par catégorie de personnels – en personnes physiques

Prévisions de départs à la retraite

	IATS	Enseignants
Personnels partant à la retraite en 2025	8	4
Personnels partant à la retraite en 2026	1	
Personnels partant à la retraite en 2027 ou 2028	Non connu	Non connu
Personnels en droit de partir à la retraite en 2025 ou 2026	7	12





I.4.2 Âge moyen et médian des personnels, ancienneté

Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (en années)

		homme		femme		ancienneté moyenne
		âge moyen	âge médian	âge moyen	âge médian	
enseignants-chercheurs	PU	52	54	54	54	21
	MCF	44	42	42	42	13
enseignants second degré	PRAG	50	51	52	55	16
	PRCE	50	57	50	48	14
enseignants contractuels	enseignant	48	49	45	48	5
	ATER	27	27	31	29	1,7
chercheurs contractuels	chercheur contractuel	31	31	30	27	1,5
	doctorant contractuel	26	25	26	25	1,5

Personnels IATS et assimilés (en années)

		homme		femme		ancienneté moyenne
		âge moyen	âge médian	âge moyen	âge médian	
AENES	AAE	53	53	51	51	14
	SAENES			60	60	24
ITRF	IGR	52	50	47	44	14
	IGE	48	45	47	46	16
	ASI	47	46	44	42	14
	TECH	46	50	47	45	14
	ADT	46	42	51	55	13
contractuels	cat. A	41	41	39	43	3
	cat. B	31	30	31	30	3
	cat. C	38	37	48	50	3

I.5 Répartition des personnels par fonctions et par domaines (ETP au 31 décembre 2024)

Le regroupement de Centrale Lille et de l'ENSCL le 1^{er} janvier 2020 a donné lieu à un changement de statut de l'Établissement avec la création de quatre écoles internes (École Centrale de Lille, ENSCL, ITEEM et IG2I) et s'est accompagnée d'une modification de l'organisation administrative de l'Établissement afin d'accompagner au mieux cette nouvelle structure institutionnelle.

En ce qui concerne l'activité de formation, l'organisation repose sur le domaine Transversalité des formations, sur les quatre écoles internes d'ingénieur et sur les départements de formation. L'organisation de l'activité de recherche repose sur le Domaine Recherche, le Domaine Valorisation et Innovation, les laboratoires et les plateformes technologiques. Le pôle technologique vient en appui aux activités de formation et de recherche.

Les services exerçant des missions transversales constituent les services support.

Dans ce cadre, les personnels de Centrale Lille sont répartis dans quatre groupes de fonctions : formation, recherche, soutien et support.

La fonction formation (1) concerne les personnels ayant une activité directe de formation ou d'encadrement technique et administratif de la formation, soit :

- Les personnels ayant une mission statutaire d'enseignement : les enseignants-chercheurs et les ATER sont pris en compte pour 50% de leur temps de travail, les enseignants pour 100% et les doctorants contractuels avec service d'enseignement pour 17% (64h équivalent TD, soit 1/6^e du temps de service consacré à l'enseignement).
- Les personnels IATS affectés au pôle d'accompagnement en enseignement et recherche (AER), au pôle technologique et au pôle AIMER (Atelier Inter-établissement Mutualisé d'Enseignement et de Recherche) pour 50% de leur temps de travail en moyenne.

La fonction recherche (2) concerne les personnels ayant une activité directe de recherche ou d'encadrement technique et administratif de la recherche, soit :

- Les personnels ayant une mission statutaire de recherche : les enseignants-chercheurs et les ATER sont comptabilisés pour 50% de leur temps de travail, les contractuels de recherche et les doctorants contractuels pour 100% (ou 83% en cas de service d'enseignement associé, soit 5/6^e du temps de service consacré à la recherche).

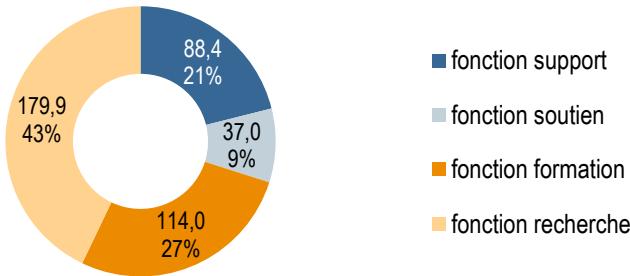
- Les personnels IATS affectés au pôle AER, au pôle technologique et au pôle AIMER pour 50% de leur temps de travail en moyenne.

La fonction soutien (3) regroupe les services administratifs et techniques exerçant une activité de soutien administratif aux missions de formation ou de recherche, soit les personnels affectés au domaine formation et aux domaines recherche et valorisation et innovation.

Enfin, la fonction support (4) regroupe les personnels affectés à l'ensemble des autres services administratifs et techniques et contribuant de manière indirecte aux missions de formation ou de recherche, c'est-à-dire les pôles relevant de la Direction générale des services hors pôle AER et pôle AIMER, du Cabinet du Directeur et de l'Agence comptable.

Les enseignants-chercheurs de l'équipe de direction sont les seuls enseignants-chercheurs à être affectés à la fois aux fonctions support (50%), formation (25%) et recherche (25%).

Répartition fonctionnelle des personnels - en ETP et en %



Le poids important de la fonction recherche par rapport à la formation s'explique par le nombre de doctorants contractuels et de contractuels de recherche à durée déterminée et indéterminée, qui représentent à eux seuls 109,9 ETP au 31 décembre 2024.

Répartition des personnels IATS et de direction par fonctions et domaines – en ETP

domaines	fonction support	fonction soutien	fonction formation	fonction recherche	total
EC de l'équipe de direction	4,5				4,5
Direction générale des services	54,2		18,8	18,8	91,8
Cabinet du Directeur	20,7				20,7
Agence comptable	9,0				9,0
Transversalité des formations, écoles internes		29,0			29,0
Recherche, valorisation et innovation		8,0		2,0	10,0
total	88,4	37,0	18,8	20,8	165,0

Répartition des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs par départements (fonction formation) et laboratoires (fonction recherche) – en ETP

département	EC et ens titulaire	contractuel
EEA	12,8	3,3
ESO	4,3	4,0
LVI	11,6	2,8
MI	12,5	3,7
MSO	8,0	2,7
CMA	25,4	4,3
total	74,5	20,7

laboratoire	EC titulaire	contractuel
CRISTAL	10,5	10,0
IEMN	3,8	9,8
L2EP	4,7	8,8
LaMCUBE	6,8	28,5
LMFL	2,0	5,5
UCCS	10,5	30,7
UMET	5,8	15,6
laboratoire extérieur	5,3	1,0
total	49,2	109,9

Évolution de la répartition des personnels par domaine – en ETP

domaines	2022		2023		2024	
	ETP	%	ETP	%	ETP	%
EC de l'équipe de direction	4	1,0%	2,5	0,6%	4,5	1,1%
Services généraux	88,3	22,0%	87,1	21,3%	91,8	21,9%
Cabinet du Directeur	16,8	4,2%	20,2	4,9%	20,7	4,9%
Agence comptable	8,0	2,0%	8,0	2,0%	9,0	2,1%
Formation	126,9	31,6%	124,6	30,4%	124,2	29,6%
Recherche	157,1	39,2%	167,1	40,8%	169,1	40,3%
total	401,1	100,0%	409,5	100,0%	419,3	100,0%

I.6 Promotions et mouvements des personnels

I.6.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

a) Promotions des personnels titulaires

L'évolution de carrière des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires peut intervenir par avancement de grade ou par changement de corps.

Pour les enseignants du second degré, l'accès au grade supérieur au sein d'un même corps se fait par tableau d'avancement, suivant une procédure académique (PRCE) ou académique puis nationale (PRAG).

Pour les enseignants-chercheurs, l'accès au grade supérieur peut intervenir soit par la voie nationale (après examen par le Comité National des Universités, CNU) soit par la voie locale de l'établissement, qui peut disposer d'un certain nombre de possibilités d'avancement.

Le changement de corps se fait par voie de concours. Pour les PRCE, il est également possible par liste d'aptitude.

Évolution des promotions de grade et de corps

	2022			2023			2024		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
promotion de corps/concours	1		1	1		1	1		1
promotion de grade	10	2	12	8	6	14	5	2	7
total	11	2	13	9	6	15	6	2	8

Détail des promotions de 2024

Enseignants-chercheurs

Accès à		promou- vables	nb dossiers déposés	nb promus		dont		ratio promus/ promouvables
				voie locale	voie nationale	H	F	
Corps	PU (repyramidage)							
Grade	PU CI Ex. 2ème échelon	11	4		1		1	9%
	PU CI Ex. 1er échelon	11	6	1		1		9%
	PU 1ère classe	11	5	1	2	2	1	27%
	MCF classe exceptionnelle	2	0					0%
	MCF hors classe	18	4	1	1	2		11%
total		53	19	3	4	5	2	13%

Enseignants du second degré

type promotion	nouvelle situation	promou- vables	nb dossiers déposés	nb promus	dont		ratio promus/ promou-vables
					H	F	
liste d'aptitude	PRAG	7	2	0			0%
tableau d'avancement	PRAG cl exc.	3	3	0			0%
	PRAG hors cl.	1	0	0			0%
	PRCE cl exc.						
	PRCE hors cl.						
total		11	5	0	0	0	0%

b) Recrutement des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

Poste mis au concours

	2022				2023				2024			
	Poste ouvert	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrute-ment effectué	Poste ouvert	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrute-ment effectué	Poste ouvert	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrute-ment effectué
PU	1 (CNU 62)	3	1	H	1 (CNU 32) 1 (CNU 33) 1 (CNU 60) 1 (CNU 63)	6 6 3 5	5 6 2 5	/ H H H	1 (CNU 60)	5	3	H
MCF	1 (CNU 60) 1 (CNU 61) 1 (CNU 63)	13 22 28	13 21 24	H / H	1 (CNU 61/27) 1 (CNU 61) 1 (CNU 63) 1 (CNU 63)	53 26 15 25	50 24 14 24	H H H H	1 (CNU 60)	25	25	F
PRAG	1 (Anglais)	13	12	F	1 (Anglais)	7	7	H	1 (Anglais) 1 (Anglais) 1 (Sciences indus. de l'ingénieur)	19 18 3	18 17 2	F F /
PRCE	pas de concours organisé				1 (Allemand)	9	9	H	pas de concours organisé			

c) Personnels contractuels

En 2024, 5 personnels enseignants et chercheurs ont vu leur CDD transformé en CDI et un chercheur a été recruté directement en CDI.

d) Mouvements des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

Arrivées et départs de personnels en 2024

		PU	MCF	PRAG/ PRCE/ PLP	Contr hors Doc et Post-doc	Doctorants et Post- doc	total
Arrivées	concours		1				1
	mutation			2			2
	mise à disposition						0
	Total titulaires	0	1	2	0	0	3
	recrutement en CDD				4	50	54
	recrutement en CDI						0
	Total contractuels	0	0	0	4	50	54
total des arrivées		0	1	2	4	50	57
Départs	retraite	1		1			2
	mutation sortante		1				1
	disponibilité/détachement		1				1
	Total titulaires	1	2	1	0	0	4
	rupture anticipée initiative agent				2	4	6
	fin de période d'essai						0
	fin de contrat				5	47	52
	Total contractuels	0	0	0	7	51	58
total des départs		1	2	1	7	51	62

Taux de rotation des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

	2022	2023	2024
A = (entrées + sorties) / 2	53,5	67,5	59,5
B = nombre personnes physiques	247,5	256	266
taux de rotation = A/B	21,6%	26,4%	22,4%

Taux de rotation hors doctorants et post-doctorants

	2022	2023	2024
taux de rotation hors recherche	5,5%	12,4%	5,5%

I.6.2 Personnels IATS et assimilés

a) Promotions des titulaires

Les personnels IATS titulaires peuvent bénéficier de promotions par avancement de grade ou de corps. L'avancement de grade peut intervenir soit par voie d'inscription au tableau d'avancement, soit par la réussite d'un examen professionnel. L'avancement de corps peut intervenir soit par liste d'aptitude, soit par voie de concours interne ou externe.

Évolution des promotions de grade et de corps

	2022			2023			2024		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
promotion de corps/concours		2	2	3	4	7	3	5	8
promotion de grade	4	3	7	2	3	5	4	2	6
total	4	5	9	5	7	12	7	7	14

Détail des promotions 2024

type promotion	nouvelle situation	promou- vables	nbre de dossiers déposés	nbre de dossiers retenus	nombre promus			ratio promus/ promou- vables
					total	H	F	
liste d'aptitude	SAENES/TECH	16	6	1	1		1	6%
	ASI	20	11	2	0			0%
	IGE	12	6	2	1		1	8%
	IGR	22	6	2	1		1	5%
Repyramidage	TECH	16	6	1	1	1		6%
	IGE	6	3	3	1	1		17%
	IGR	3	2	2	0			0%
tableau d'avancement	ADJENES/ADT Pal 2ème classe							
	ADJENES/ADT Pal 1ère classe	5	0	0	0			0%
	SAENES/TECH cl supérieure	3	1	1	1		1	33%
	SAENES/TECH cl exceptionnelle	4	2	2	1	1		25%
	IGE hors classe	8	3	2	1	1		13%
	Attaché principal							
	Attaché hors classe	2	0	0	0			0%
	IGR 1ère classe							
	IGR hors classe	1	0	0	0			0%
	IGR hors classe échelon spécial	3	1	1	0			0%
examen professionnel	TECH cl exceptionnelle							
	TECH cl supérieure				2	2		
	ASI				1		1	
concours	TECH cl normale				1		1	
	IGE							
	ASI				2	1	1	
	ADT							

b) Personnels contractuels

En 2024, 6 personnels IATS contractuels ont vu leur contrat transformé en CDI et 6 ont été recrutés directement en CDI.

c) Mouvements des personnels IATS et assimilés

Arrivées et départs de personnels en 2024

		cat. A	cat. B	cat. C	apprenti	total
Arrivées	mutation	3				3
	concours	1				1
	détachement entrant	1				1
	Total titulaires	5	0	0	0	5
	recrutement en CDD	11	1	1		13
	recrutement en CDI	7				7
	Total contractuels	18	1	1	0	20
total des arrivées		23	1	1	0	25
Départs	retraite	2				2
	mutation sortante	3	1			4
	réussite concours					0
	disponibilité					0
	rupture conventionnelle	1				1
	détachement sortant					0
	fin de détachement entrant					0
	Total titulaires	6	1	0	0	7
	retraite					0
	fin de contrat	1	1			2
	rupture anticipée initiative agent	3	1			4
	licenciement	1				1
	rupture conventionnelle			1		1
	inaptitude définitive					0
	Total contractuels	5	2	1	0	8
total des départs		11	3	1	0	15

Taux de rotation des personnels IATS

	2022	2023	2024
A = (entrées + sorties)/2	28	28	20
B = nombre personnes physiques	150,1	150,0	160,7
taux de rotation = A/B	18,7%	18,7%	12,4%

I.7 Organisation et temps de travail

I.7.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

a) Temps partiel et temps incomplet

Tout agent peut demander à bénéficier d'un service à temps partiel. Celui-ci est octroyé, soit de droit, soit sur autorisation du Directeur de l'établissement, selon les nécessités du service et pour une période déterminée. Le service à temps incomplet concerne quant à lui les emplois qui ne nécessitent pas un temps complet au regard de l'organisation de l'établissement ; il est fixé lors du recrutement de personnels contractuels et ne concerne qu'un nombre limité d'emplois spécifiques.

Nombre d'agents à temps partiel ou à temps incomplet – effectifs au 31 décembre

	quotité	2022			2023			2024		
		H	F	total	H	F	total	H	F	total
Enseignants-chercheurs	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	70%			0			0			0
	80%	1		1	1		1	1		1
	90%			0			0			0
	total	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Enseignants titulaires du second degré	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	80%		1	1		1	1		1	1
	90%			0			0			0
	total	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Enseignants et chercheurs contractuels, PAST, ATER	50%	3	1	4	3	1	4	2	1	3
	60%			0			0			0
	70%			0		1	1			0
	80%	1		1	1		1	1	1	2
	90%			0			0			0
	total	4	1	5	4	2	6	3	2	5
total		5	2	7	5	3	8	4	3	7

Répartition en fonction du type de temps partiel/incomplet

	2022			2023			2024		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Temps partiel de droit	1		1			0	1		1
Temps partiel sur autorisation		1	1	1	1	2		1	1
Temps incomplet	4	1	5	4	2	6	3	2	5
total	5	2	7	5	3	8	4	3	7

b) Potentiel d'enseignement et heures réalisées

Les données présentées ci-dessous sont issues de la base de suivi des services du domaine Transversalité des formations. Il s'agit d'heures réalisées dans le cadre des années universitaires et non pas dans celui d'une année civile.

Année universitaire 2022/2023 (en ETPT et HETD)

	Apport			Heures réalisées				
	ETPT 2023	Apport statutaire**	pour info : décharges*	Heures statutaires		HC/ Vacations		total
				Enseig	Référentiel	Enseig	Référentiel	
PU, MCF	104,4	19 406	704	18 254	1 073	8 447	4 669	32 443
PRAG, PRCE	23,5	8 660	0	8 387	76	2 709	1 389	12 561
Enseignants contractuels, ATER, PAST	20,3	5 528		5 047	44	1 450	778	7 318
Doctorants	17,0	775		757	0	0	0	757
Total permanents	165	34 369	704	32 445	1 192	12 605	6 836	53 079
vacataires externes titulaires	144					4 751	23	4 774
vacataires externes non titulaires	176					7 452	58	7 510
Total vacataires	320	0	0	0	0	12 203	81	12 284
total	485	34 369	704	32 445	1 192	24 809	6 917	65 363

Année universitaire 2023/2024 (en ETPT et HETD)

	Apport			Heures réalisées				
	ETPT 2024	Apport statutaire**	pour info : décharges*	Heures statutaires		HC/ Vacations		total
				Enseig	Référentiel	Enseig	Référentiel	
PU, MCF	103,3	19 393	512	18 477	827	8 314	5 545	33 162
PRAG, PRCE	24,2	9 043	0	8 771	84	3 166	1 410	13 431
Enseignants contractuels, ATER, PAST	22,4	6 669		6 352	55	1 953	612	8 972
Doctorants	17,0	997		896	7	0	0	903
Total permanents	167	36 102	512	34 495	973	13 432	7 567	56 468
vacataires externes titulaires	142					4 378	196	4 574
vacataires externes non titulaires	189					7 094	361	7 455
Total vacataires	331	0	0	0	0	11 472	556	12 029
total	498	36 102	512	34 495	973	24 905	8 124	68 496

* Fonction de Directeur général, délégations, mises à disposition, CRCT, ERC, IUF

** déduction faite des décharges

I.7.2 Personnels IATS et assimilés

a) Temps partiel et temps incomplet

Nombre d’agents à temps partiel ou à temps incomplet – effectifs au 31 décembre

	quotité	2022			2023			2024		
		H	F	total	H	F	total	H	F	total
catégorie A	50%			0	1	1	2	1	2	3
	60%			0			0			0
	80%	1	4	5	1	4	5	1	4	5
	90%			0			0			0
	total	1	4	5	2	5	7	2	6	8
catégorie B	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	80%		3	3	1	4	5	1	2	3
	90%		1	1		1	1		1	1
	total	0	4	4	1	5	6	1	3	4
catégorie C	50%			0			0		1	1
	60%			0			0			0
	80%	1	2	3	1	1	2	1		1
	90%			0		1	1		1	1
	total	1	2	3	1	2	3	1	2	3
total		2	10	12	4	12	16	4	11	15

Répartition en fonction du type de temps partiel/incomplet

	2022			2023			2024		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Temps partiel de droit	3		3	1	1	2	1	1	2
Temps partiel sur autorisation	2	7	9	3	11	14	3	10	13
Temps incomplet			0			0			0
total	2	10	12	4	12	16	4	11	15

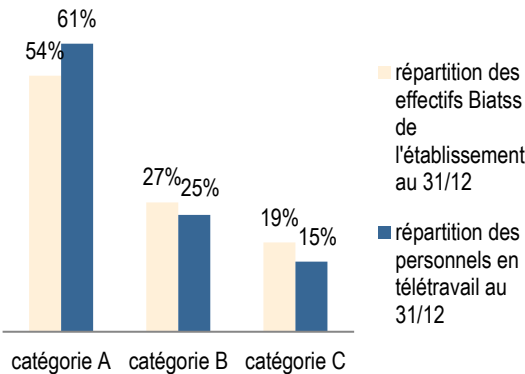
b) Télétravail

Le régime de télétravail mis en œuvre à Centrale Lille est constitué d’un jour par semaine.

Effectifs de personnels bénéficiant du télétravail au 31 décembre

	2022			2023			2024		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
IATS catégorie A	19	21	40	21	29	50	20	37	57
IATS catégorie B	3	9	12	5	15	20	8	15	23
IATS catégorie C	3	12	15	2	10	12	4	9	13
total	25	42	67	28	54	82	32	61	93

Répartition des personnels en télétravail en fonction des catégories



c) Compte Épargne Temps (CET)

A l’issue de chaque année universitaire, les agents IATS titulaires et contractuels ont la possibilité de placer leur reliquat de congés non pris sur un compte épargne temps (CET) plafonné à 60 jours.

Un agent disposant d’un CET inférieur ou égal à 15 jours ne peut les utiliser que sous forme de congés. A partir du 16^e jour, l’agent peut se faire indemniser selon un barème qui a été augmenté de 11% en 2023 et porté aux montants suivants :

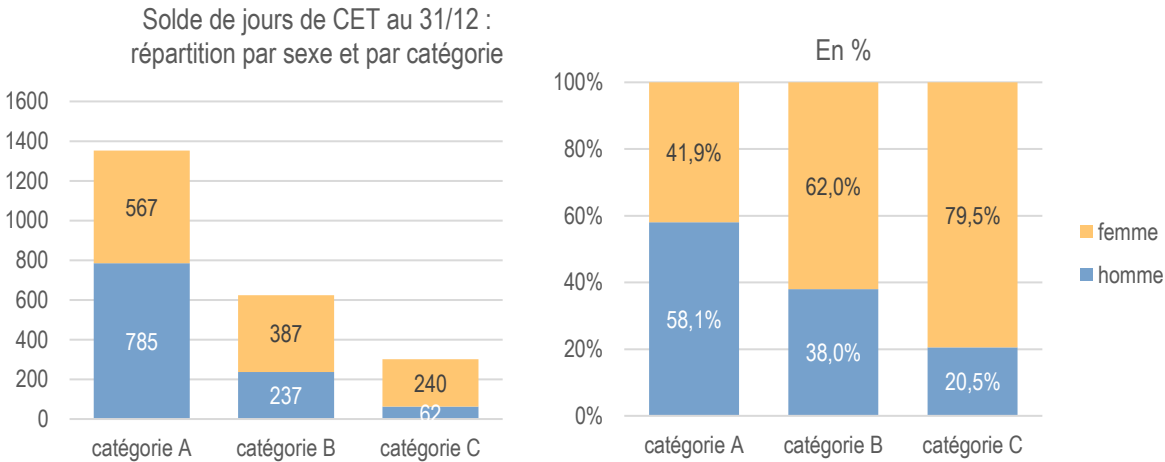
- Personnel de catégorie A : 150 € / jour
- Personnel catégorie B : 100 € / jour
- Personnel de catégorie C : 83 € / jour

Au-delà de 15 jours, l’agent titulaire peut également choisir d’abonder sa future retraite en versant les montants correspondants à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Compte épargne temps

	2022		2023		2024	
	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents
Jours versés au CET	626	58	603	54	727	69
Jours de CET pris en congés ou transférés dans un autre établissement	88	3	246	13	91	4
Jours versés au RAFP	-	-	-	-	-	-
Jours indemnisés	385	32	521	40	619	46
Montant total indemnisé (brut)	45 345 €		62 340 €		76 975 €	
Solde de jours de CET au 31/12	2440	95	2258	91	2278	99
Nombre moyen de jours par CET	26		25		23	

Répartition par catégorie et par sexe en 2024



I.7.3 Jours de grève

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

	2022			2023			2024		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Correspondant à un mot d'ordre national		1	1	67	38	105			0
Correspondant à un mot d'ordre local			0			0			0
total	0	1	1	67	38	105	0	0	0

Chapitre II - Rémunérations

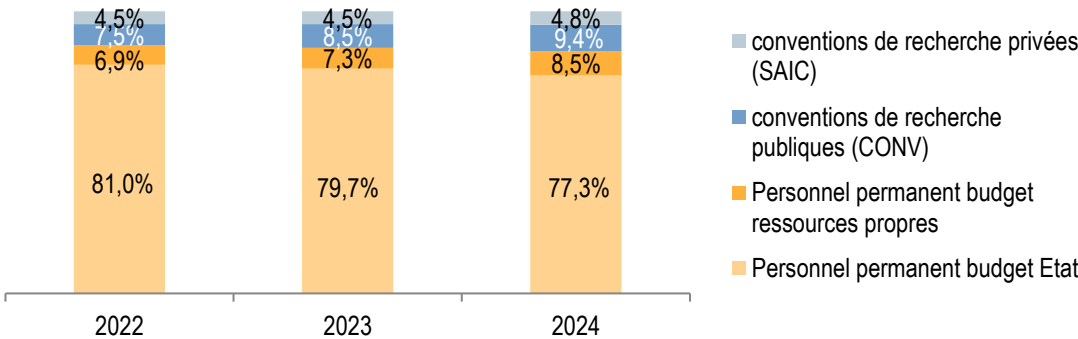
II.1 Données générales sur la masse salariale

Évolution des dépenses de masse salariale par type de ressources (hors action sociale)

	2022	2023	2024
Budget Etat			
personnels concourant au fonctionnement de l'Établissement	24 158 071 €	24 968 972 €	25 017 854 €
Ressources propres			
personnels concourant au fonctionnement de l'Établissement	2 069 102 €	2 300 150 €	2 767 887 €
conventions de recherche publiques	2 235 229 €	2 648 794 €	3 029 042 €
conventions de recherche privées (SAIC)	1 351 850 €	1 420 612 €	1 560 252 €
Total	29 814 252 €	31 338 528 €	32 375 034 €

La masse salariale est en progression de 1,03 millions d'euros entre 2023 et 2024. Cette augmentation se répartit à 50% sur le budget général et à 50% sur les contrats de recherche. Sur le budget général, l'augmentation est principalement due à la réévaluation du régime indemnitaire enseignant liée aux mesures de la loi de programmation de la recherche et à l'augmentation de 5 points d'indice ayant bénéficié à l'ensemble des agents indicés au 1^{er} janvier 2024.

Répartition de la masse salariale par type de ressources



Évolution de la masse salariale par catégories de dépenses

	2022	2023	2024
Rémunérations principales	15 187 707 €	16 092 234 €	16 782 877 €
Primes, indemnités et prestations	1 869 071 €	1 904 112 €	2 013 897 €
HC, vacations d'enseignement et administratives	1 305 580 €	1 397 639 €	1 399 673 €
Cotisations patronales	11 451 894 €	11 944 542 €	12 178 587 €
Total	29 814 252 €	31 338 528 €	32 375 034 €

II.2 Rémunérations brutes

II.2.1 Grands agrégats de rémunérations brutes

Les rémunérations brutes peuvent être classées en trois grands agrégats :

- La rémunération indiciaire, ou traitement brut : celui-ci est déterminé par l'appartenance des personnels titulaires à un corps, ou par le rattachement à ces corps de référence s'agissant des personnels contractuels. Chaque corps est constitué de différents grades et échelons, chaque échelon étant associé à un **indice brut**, appelé **indice de classement, ou de carrière**, et à un indice majoré (**Indice Nouveau Majoré** ou INM), correspondant à l'**indice de rémunération**. Le traitement annuel brut d'un agent est calculé en multipliant l'INM par la valeur annuelle du point d'indice. Après une augmentation de 3,5% le 1^{er} juillet 2022, les mesures salariales de juin 2023 ont également acté une nouvelle réévaluation de 1,5% le 1^{er} juillet 2023 (faisant passer la valeur du point d'indice annuel de 58,2 à 59,073) ainsi qu'une augmentation de 5 points d'INM sur l'ensemble des grilles indiciaires le 1^{er} janvier 2024.
- Les primes et indemnités : de nature très variée et correspondant à des statuts, fonctions, missions ou sujétions spécifiques.
- Les heures complémentaires et vacations d'enseignement et administratives.

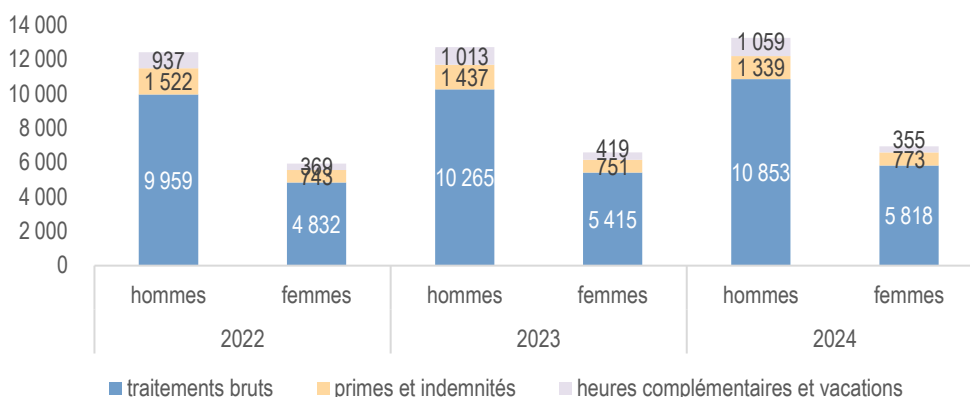
Total des rémunérations brutes par catégories de personnels en 2024

		hommes	femmes	total
Personnels titulaires	Enseignants-chercheurs et enseignants	6 656 561 €	2 142 347 €	8 798 907 €
	Personnels IATS	1 899 061 €	1 801 949 €	3 701 011 €
Personnels contractuels hors contrats de recherche	Enseignants-chercheurs et enseignants	1 211 408 €	478 654 €	1 690 062 €
	Personnels IATS	924 097 €	1 232 028 €	2 156 125 €
Vacataires d'enseignement et administratifs		366 845 €	189 230 €	556 076 €
Personnels contractuels sur contrats de recherche publique et privée		2 192 903 €	1 101 362 €	3 294 266 €
Total		13 250 876 €	6 945 571 €	20 196 447 €

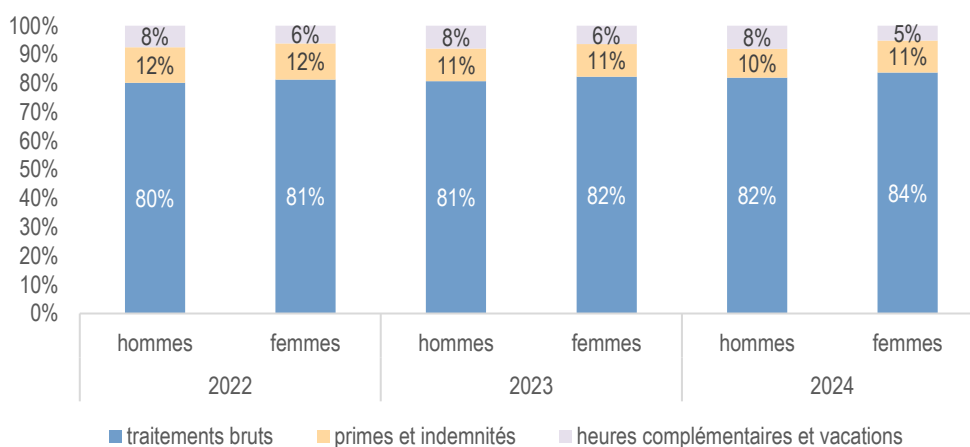
Total des rémunérations brutes par catégories de rémunérations en 2024

		hommes	femmes	total
Enseignants	traitement brut	6 304 188 €	2 168 346 €	8 472 534 €
	primes et indemnités	871 414 €	286 932 €	1 158 345 €
	heures complémentaires d'enseignement	692 367 €	165 723 €	858 090 €
IATS	traitement brut	2 355 820 €	2 548 103 €	4 903 923 €
	primes et indemnités	467 338 €	485 874 €	953 212 €
Vacations d'enseignement et administratives		366 845 €	189 230 €	556 076 €
Personnels contractuels sur contrats de recherche publique et privée		2 192 903 €	1 101 362 €	3 294 266 €
Total		13 250 876 €	6 945 571 €	20 196 447 €

Répartition des rémunérations brutes par sexe (en k€)



Part des rémunérations brutes par sexe



II.3 Les primes et indemnités

II.3.1 Primes des enseignants-chercheurs et enseignants

A compter de 2022, entre progressivement en application le nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC), issu de la Loi de programmation de la recherche (LPR) de 2020, et comportant trois composantes :

- Une composante statutaire, l'indemnité de fonction (RIPEC C1), remplaçant la PRES, en s'accompagnant d'une revalorisation progressive jusqu'en 2027.
- Une seconde composante liée à l'exercice de responsabilités particulières.

- Enfin, une composante individuelle, la prime individuelle (RIPEC C3), se substituant à la PEDR.

En 2024, les composantes une et trois ont été mises en place.

a) Indemnité de fonction, prime de recherche et d'enseignement supérieur et prime d'enseignement supérieur

La RIPEC ne s'appliquant qu'aux enseignants-chercheurs titulaires (PU et MCF), trois régimes de primes similaires ont coexisté en 2024 : la nouvelle indemnité de fonction pour les enseignants-chercheurs titulaires, la prime d'enseignement supérieure pour les enseignants titulaires du second degré et la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) pour les ATER.

La loi de programmation de la recherche prévoit également une revalorisation progressive de l'indemnité de fonction et de la PES jusqu'en 2027. Cette revalorisation ne s'applique qu'aux personnels titulaires et s'établit selon les barèmes suivants :

prime	corps	2020	2021	2022	2023	2024
Indemnité de fonction	PU	1 260 €	1 840 €	2 800 €	3 500 €	4 200 €
	MCF	1 260 €	2 350 €	2 800 €	3 500 €	4 200 €
PES	PRAG et PRCE	1 260 €	1 546 €	1 831 €	2 785 €	3 143 €
PRES	ATER	1 260 €	1 260 €	1 260 €	1 304 €	1 304 €

Indemnité de fonction, PRES et PES

	2022			2023			2024		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
montant brut	312 501 €	110 044 €	422 545 €	313 041 €	107 068 €	420 110 €	401 508 €	138 057 €	539 565 €
nbre de personnels	106	38	144	109	37	146	102	38	140

La légère diminution de l'enveloppe globale en 2023 est due à la coexistence en 2022 du nouveau régime de prime de fonction et du paiement décalé de la PRES. Les enseignants-chercheurs ont toutefois bien bénéficié en 2023 d'une nouvelle augmentation de leur régime indemnitaire.

b) Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et prime individuelle (RIPEC composante 3)

A partir de 2023, le nouveau régime de prime individuelle (RIPEC C3) vient progressivement se substituer à la PEDR. Du fait de la période de quatre ans du bénéfice de la PEDR, les deux régimes continueront toutefois à coexister jusqu'en 2025.

La PEDR

En 2020, deux régimes de PEDR ont été appliqués à Centrale Lille suite au regroupement de Centrale Lille et de l'ENSCL :

- Le régime d'attribution appliqué par Centrale Lille retient les dossiers notés A et B par le CNU et fixe deux montants de primes en fonction de la note, indépendamment du grade du candidat (note A : 7 000 € - note B : 5 000 €).
- Les principes d'attribution sont les mêmes à l'ENSCL avec les montants de prime suivants : note A : 6 600 € - note B : 3 500 €.

Depuis 2020, les nouveaux bénéficiaires se voient appliquer systématiquement le régime le plus favorable, c'est-à-dire celui de Centrale Lille.

La prime individuelle (RIPEC C3)

La prime individuelle vise à rétribuer un engagement particulier des enseignants dans l'établissement. Contrairement à la PEDR, elle n'est toutefois pas limitée à la contribution à la recherche mais également à l'investissement pédagogique et aux tâches d'intérêt général.

Les dossiers notés A par le CNU sont retenus et bénéficient pendant trois ans d'une prime dont le montant annuel a été fixé à 4800 € brut par le conseil d'administration. L'ensemble des autres dossiers sont également examinés en interne afin d'harmoniser les différentes modalités d'évaluation entre les sections CNU et de considérer certains éléments dont les sections CNU n'auraient pas tenu compte.

Prime individuelle et prime d'encadrement doctoral et de recherche

	2022			2023			2024		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
montant brut	156 115 €	52 950 €	209 065 €	165 897 €	63 432 €	229 328 €	213 986 €	65 387 €	279 373 €
nbre de personnels	25	9	34	29	13	42	39	12	51

c) Le référentiel d'équivalences horaires

A compter de 2022, le référentiel d'équivalences horaires s'est intégralement substitué aux anciennes primes de charges administratives et aux primes de responsabilités pédagogiques. Il peut être soit rémunéré sous forme d'heures complémentaires, soit pris en compte en complément d'un sous service statutaire d'enseignement.

Les informations du tableau ci-dessous sont présentées en années universitaires et non civiles.

	Année universitaire 2022/2023			Année universitaire 2023/2024		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
nombre d'enseignants concernés	95	39	134	102	40	142
nombre d'heures EQTD réalisées	5 758,0	2 271	8 029,0	6 232,5	2 308	8 540,0
dont nombre d'heures effectivement payées (non intégrées dans le service statutaire)	5 003,0	1 833,0	6 836,0	5 713,9	1 853,5	7 567,4
montant brut correspondant	207 174 €	75 905 €	283 079 €	248 555 €	80 627 €	329 182 €

d) Indemnité différentielle « deux SMIC »

Un décret publié en décembre 2021 a permis de mettre en œuvre l'objectif fixé dans la LPR d'une rémunération minimale de deux fois le SMIC pour les Maîtres de conférences. Trois MCF de Centrale Lille en ont bénéficié en 2024.

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	1 502 €	4 586 €	6 088 €	5 651 €	1 348 €	6 999 €	2 655 €		2 655 €
Nombre d'agents	3	2	5	2	1	3	3		3

II.3.2 Primes des personnels IATS titulaires

a) Régime indemnitaire général

Suite au regroupement de l'ENSCL et de Centrale Lille, un groupe de travail a été mis en place afin d'élaborer un nouveau dispositif RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) unique et harmonisé. Ce nouveau régime a été mis en œuvre en 2020 après sa validation par le Comité Technique et le Conseil d'administration de l'établissement, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Il est constitué de deux grilles indemnitaires fixant des montants planchers de prime différenciés par grade à l'intérieur des corps, et par groupe de fonction en fonction du classement de chaque poste occupé : une grille pour les personnels IATS titulaires de la filière AENES et des ITRF hors BAP E, et une seconde pour les personnels ITRF de la BAP E affectés à la Direction des systèmes d'information et du numérique.

Grille des IFSE mensuelles en application de la RIFSEEP

Filières ITRF et AENES

Corps	grade	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C					
Adjoint	C1	345 €	285 €		
	C2	355 €	295 €		
	C3	365 €	305 €		
Catégorie B					
TECH et SAENES	CN	395 €	380 €	365 €	
	CS	400 €	385 €	370 €	
	CE	405 €	390 €	375 €	
Catégorie A					
ASI	ASI	450 €	420 €		
AAE	AAE	600 €	550 €	500 €	450 €
	APAE	675 €	600 €	525 €	475 €
IGE	CN	600 €	550 €	500 €	
	HC	675 €	600 €	525 €	
IGR	2C	770 €	710 €	645 €	
	1C	780 €	730 €	670 €	
	HC	790 €	750 €	690 €	

Agents de la BAP E affectés à la Direction des systèmes d’information et du numérique

Corps	grade	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C					
Adjoint	C1	475 €	455 €		
	C2	495 €	475 €		
	C3	510 €	495 €		
Catégorie B					
TECH et SAENES	CN	625 €	600 €	575 €	
	CS	650 €	625 €	600 €	
	CE	670 €	650 €	630 €	
Catégorie A					
ASI	ASI	710 €	685 €		
	AAE				
	APAE				
IGE	CN	820 €	780 €	730 €	
	HC	850 €	800 €	780 €	
IGR	2C	925 €	895 €	850 €	
	1C	935 €	905 €	865 €	
	HC	945 €	915 €	880 €	

Répartition des personnels IATS par catégorie de prime en décembre

Catégorie A

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1	7	8	15	6	8	14	6	11	17
groupe 2	12	8	20	12	7	19	13	5	18
groupe 3	6	4	10	7	5	12	6	5	11
groupe 4	0	0	0	0	0	0			0
Total	25	20	45	25	20	45	25	21	46

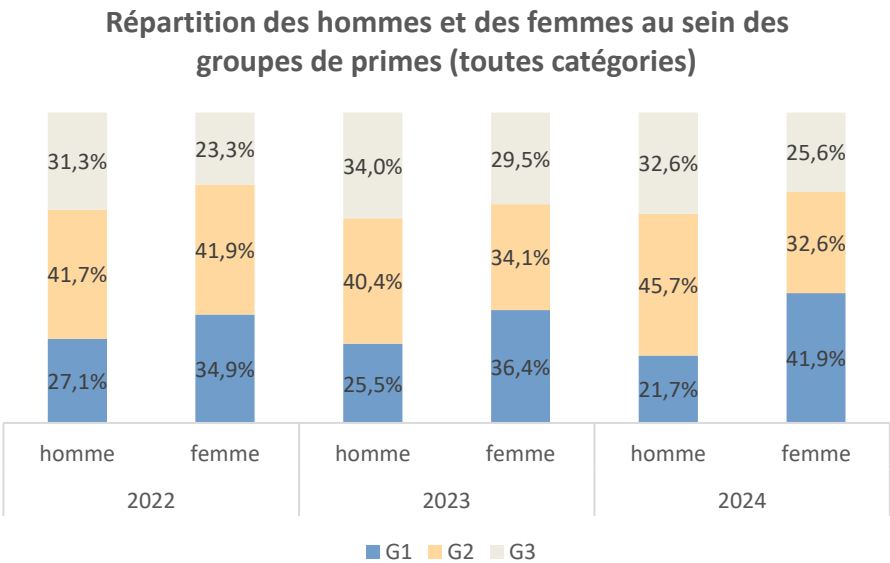
Catégorie B

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1	2	4	6	2	5	7		6	6
groupe 2	4	2	6	4	1	5	6	2	8
groupe 3	9	6	15	9	8	17	9	6	15
Total	15	12	27	15	14	29	15	14	29

Catégorie C

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1	4	3	7	4	3	7	4	1	5
groupe 2	4	8	12	3	7	10	2	7	9
Total	8	11	19	7	10	17	6	8	14

Tous les personnels IATS titulaires sont placés sur les grilles IFSE. Certains personnels bénéficient en outre de la garantie indemnitaire, dispositif instauré dans le cadre de la RIFSEEP afin de garantir le maintien du montant de la prime antérieure au moment du changement de régime et de l’instauration des nouvelles grilles.



b) Nouvelle bonification indiciaire

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément de rémunération lié à la nature de l’emploi exercé et attaché à l’exercice d’une responsabilité ou d’une technicité particulière. En 2024, 16 personnels ont bénéficié de la NBI, pour un budget de 20 002 € bruts, parmi les 93 IATS titulaires présents au 31 décembre 2024.

Bénéficiaires de la NBI en 2024 (montants annuels individuels)

points	2022			2023			2024		
	montant annuel brut	homme	femme	montant annuel brut	homme	femme	montant annuel brut	homme	femme
15 points	858 €	2		879 €	2		886 €	1	1
20 points	1 144 €	6	4	1 172 €	6	4	1 181 €	5	4
25 points	1 430 €	2	1	1 466 €	2	1	1 476 €	2	1
40 points	2 289 €		1	2 345 €		1	2 362 €		1
50 points	2 861 €		1	2 931 €		1	2 952 €		1

II.3.3 Indemnités communes aux personnels enseignants et IATS

a) Supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement est calculé en fonction du nombre d'enfants à charge et se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent.

Supplément familial de traitement

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	108 305 €	38 103 €	146 408 €	101 860 €	43 369 €	145 229 €	93 078 €	46 477 €	139 555 €
Nombre d'agents	77	60	137	76	62	138	62	56	118

b) Garantie individuelle de pouvoir d'achat

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) est un complément financier dont le montant couvre l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation. Il concerne donc en général des agents qui ne bénéficient plus d'avancement d'échelon, étant parvenus au dernier échelon de leur grade. Les personnels contractuels sont également éligibles à la GIPA.

Ce dispositif n'a pas été reconduit en 2024, le seul versement effectué concerne une régularisation de l'année antérieure.

Bénéficiaires de la GIPA

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	14 325 €	2 160 €	16 485 €	24 777 €	14 449 €	39 226 €	2 093 €		2 093 €
Nombre d'agents	10	3	13	23	14	37	1		1

c) Indemnité différentielle au SMIC

La rémunération brute d'un agent public titulaire ou contractuel ne peut être inférieure au SMIC. Les agents qui, en raison de leur valeur d'indice, touchent une rémunération inférieure perçoivent donc une indemnité différentielle visant à combler cet écart.

Bénéficiaires de l'indemnité différentielle au SMIC

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	462 €	2 €	464 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Nombre d'agents	2	1	3	0	0	0	0	0	0

d) Prime inflation et prime de pouvoir d'achat

Des mesures en faveur des agents de la fonction publique visant à compenser le contexte inflationniste ont été prises par l'Etat en 2022 et 2023, mais n'ont pas été renouvelées en 2024.

	2022 (prime inflation)			2023 (prime de pouvoir d'achat)			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	10 000 €	7 400 €	17 400 €	62 733 €	46 148 €	108 881 €	0 €	0 €	0 €
Nombre d'agents	100	74	174	116	88	204	0	0	0

e) Protection sociale complémentaire

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les personnels peuvent bénéficier du remboursement d'une partie de leur complémentaire santé. Le forfait a été fixé par décret à 15 €, versé mensuellement.

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	22 737 €	13 604 €	36 340 €	23 913 €	14 877 €	38 790 €	26 037 €	17 381 €	43 418 €
Nombre d'agents	139	91	230	141	89	230	148	98	246

f) Prime de précarité

Depuis le 1^{er} janvier 2021, une prime de précarité correspondant à 10% de la rémunération brute perçue est due aux personnels contractuels dont le contrat est inférieur ou égal à un an et dont la rémunération est inférieure ou égale à deux fois le SMIC.

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	11 174 €	10 222 €	21 397 €	12 507 €	4 217 €	16 724 €	22 459 €	6 908 €	29 367 €
Nombre d'agents	7	7	14	5	2	7	11	3	14

g) Forfait télétravail

Une indemnité de télétravail a été instaurée à compter du 1^{er} septembre 2021. En 2024, le montant journalier est de 2,88 € par journée de télétravail, dans la limite d'un montant annuel de 282,24 €.

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	1 953 €	3 988 €	5 940 €	1 720 €	4 079 €	5 799 €	2 255 €	4 997 €	7 252 €
Nombre d'agents	26	63	89	27	55	82	33	65	98

II.3.4 Intéressement au titre de l'article L. 954-2 du code de l'éducation

L'article L. 954-2 du code de l'éducation autorise les établissements passés aux responsabilités et compétences élargies à mettre en place une politique d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels.

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Personnels IATS									
enveloppe brut	40 320 €	44 622 €	84 942 €	11 674 €	18 437 €	30 110 €	31 797 €	48 352 €	80 148 €
nbre agents	71	81	152	68	83	151	77	85	162
montant médian	585 €	585 €	585 €	152 €	152 €	152 €	234 €	234 €	234 €
Personnels Enseignants									
enveloppe brut	130 610 €	44 991 €	175 601 €	35 815 €	11 662 €	47 477 €	67 722 €	29 846 €	97 568 €
nombre d'agents	171	63	234	178	75	253	165	78	243
montant médian	585 €	585 €	585 €	152 €	152 €	152 €	234 €	234 €	234 €

II.3.5 Intéressement sur les contrats de recherche du SAIC

Le code de la recherche (articles D532-10 à D532-13) a créé un dispositif d'intéressement pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de service. Le Conseil d'administration du 23 juin 2011 a adopté les modalités de mise en œuvre au sein de Centrale Lille suivantes :

Champs d'application :

- Activités externes gérées par le Service d'Activités Industrielles et Commerciales (SAIC)
- Personnel participant à la préparation, à la réalisation et à la gestion
- Personnel en activité
- Personnel titulaire ou contractuel

Base de calcul de l'intéressement :

- 50% du montant disponible d'une activité
- Montant disponible = total des ressources – total des charges
- Montant disponible calculé à la fin de l'activité

Bénéficiaires :

- **Préparation de l'activité** : Personnel participant tant à la préparation scientifique et technique qu'à la préparation juridique et financière de l'opération
- **Réalisation de l'activité** : Personnel enseignant-chercheur ou technique dont la participation effective est attestée par le porteur de l'opération de recherche scientifique ou de la prestation de service.
- **Gestion de l'activité** : Personnel participant à la gestion juridique et financière de l'opération et ou en assurant la responsabilité.

Taux applicables :

- 41 % du montant disponible au titre de la préparation scientifique et de la réalisation de l'opération, et 9% du montant disponible au titre de la préparation juridique et financière ou de la gestion de l'activité.
- Montant maximal annuel par bénéficiaire (par année civile) : 80 000 €

Bilan de l'intéressement recherche 2024 par opération

numéro d'opération	montant versé	Nb bénéficiaires
OPE-2020-0031	5 894 €	1
OPE-2021-0022	29 528 €	3
OPE-2021-0028	10 853 €	2
OPE-2022-0017	3 000 €	1
OPE-2022-0019	4 505 €	3
OPE-2022-0024	5 783 €	5
OPE-2022-0025	6 683 €	5
OPE-2022-0031	9 902 €	3
OPE-2023-0006	5 985 €	3
OPE-2023-0013	1 552 €	2
OPE-2023-0043	3 411 €	1
Total	87 096 €	29

Montant de l'intéressement recherche par catégorie de personnels

	2022	2023	2024
Personnels Enseignants			
enveloppe brut	127 172 €	92 088 €	74 423 €
nombre d'agents	19	24	11
montant médian	5 000 €	2 228 €	3 679 €
Personnels IATS			
enveloppe brut	10 691 €	1 837 €	12 673 €
nombre d'agents	3	3	5
montant médian	3 460 €	747 €	2 412 €

II.4 Heures complémentaires et vacations d'enseignement, référentiel des tâches

Évolution du nombre d'heures complémentaires, de vacations et de référentiel des tâches payées

	2022			2023			2024		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Heures complémentaires des permanents									
montant brut	638 447 €	138 338 €	776 785 €	689 237 €	170 870 €	860 107 €	692 224 €	165 678 €	857 902 €
HEQTD	15 416	3 341	18 757	16 067	3 978	20 045	15 913	3 809	19 722
Vacataires extérieurs									
montant brut	287 010 €	203 246 €	490 256 €	307 498 €	230 035 €	537 532 €	322 279 €	175 295 €	497 575 €
HEQTD	6 909	4 884	11 793	7 162	5 357	12 519	7 409	4 030	11 438
Total									
montant brut	925 457 €	341 584 €	1 267 041 €	996 734 €	400 904 €	1 397 639 €	1 014 503 €	340 973 €	1 355 476 €
HEQTD	22 325	8 225	30 550	23 229	9 335	32 564	23 322	7 838	31 160

Répartition des heures par corps en 2024

		effectifs percevant des HC	nb total HETD	nb moyen HETD	moyenne des écarts / nb moyen
permanents	PU	38	5 493	145	122
	MCF	55	6 895	125	89
	PRAG	16	3 547	222	150
	PRCE	5	860	172	116
	Ens. contractuels, ATER, PAST	22	2 927	133	139
total permanents		136	19 722	145	114
vacataires extérieurs	fonctionnaires	75	2 438	33	22
	non fonctionnaires	243	9 000	37	28
total vacataires		318	11 438	36	26

II.5 Analyse des écarts de rémunérations femmes/hommes

II.5.1 Rémunérations par déciles

Le tableau ci-dessous présente les rémunérations nettes incluant le traitement ainsi que l'ensemble des primes (hors heures complémentaires d'enseignement).

Les déciles sont les valeurs partageant les salaires nets versés en dix sous-ensembles d'effectifs égaux. La valeur correspondant au premier décile (D1) est donc le salaire net en-dessous duquel sont rémunérés 10% des personnels de la catégorie observée, et au-dessus duquel sont rémunérés 90% de ces mêmes personnels. Le huitième décile (D8) est le salaire en-dessous duquel sont rémunérés 80% des personnels et au-dessus duquel sont rémunérés 20% des personnels. Le rapport inter-décile donne une indication de l'étendue des rémunérations nettes par catégorie.

Le tableau ci-dessous repose sur un calcul séparé des déciles pour les hommes et les femmes, au sein de chaque catégorie de personnels, permettant ainsi de comparer les niveaux de rémunérations entre sexes.

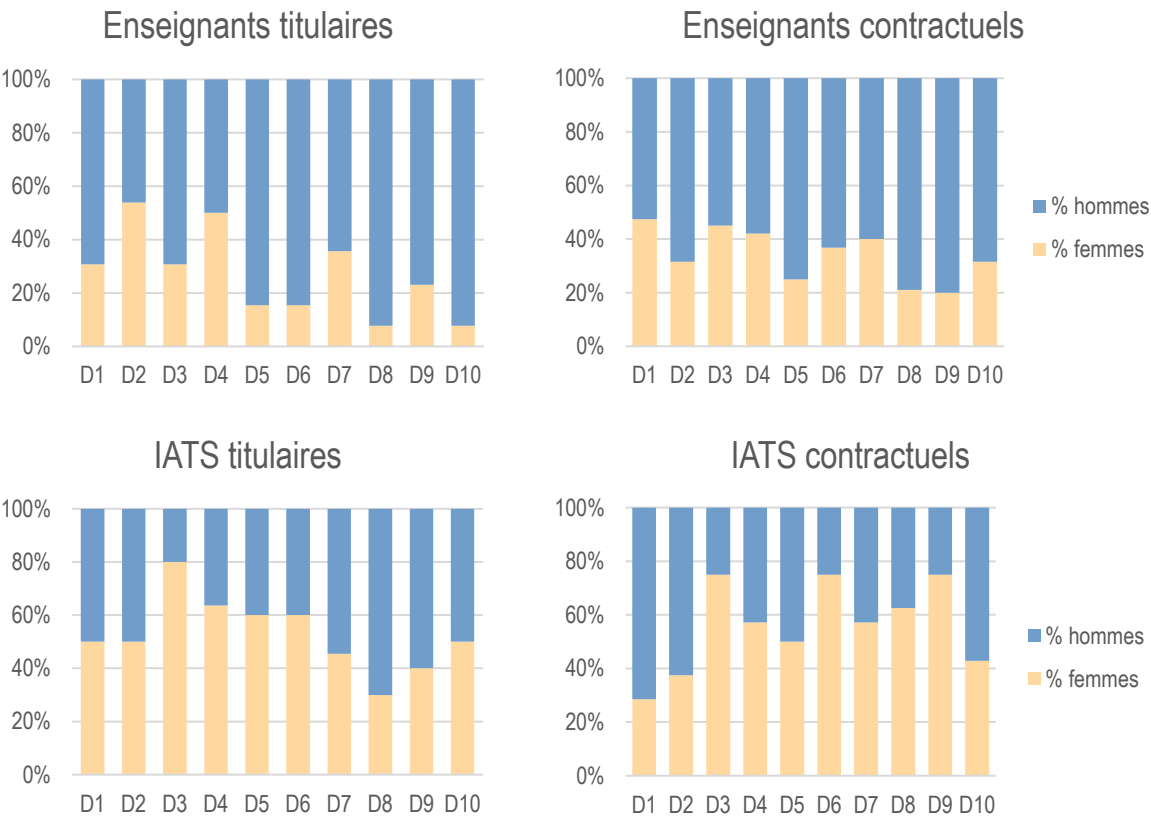
Répartition par déciles des rémunérations mensuelles nettes, ventilées par sexe et catégorie de personnels

déciles	Enseignants				IATS			
	titulaires		contractuels		titulaires		contractuels	
	homme	femme	homme	femme	homme	femme	homme	femme
D1 : 10% des personnels ont un salaire inférieur à	3 189 €	3 101 €	1 706 €	1 686 €	1 922 €	1 953 €	1 530 €	1 682 €
D2 : 20% des personnels ont un salaire inférieur à	3 801 €	3 542 €	1 752 €	1 734 €	2 046 €	2 055 €	1 571 €	1 718 €
D3 : 30% des personnels ont un salaire inférieur à	4 093 €	3 600 €	1 844 €	1 779 €	2 255 €	2 105 €	1 675 €	1 815 €
D4 : 40% des personnels ont un salaire inférieur à	4 301 €	3 922 €	1 935 €	1 877 €	2 421 €	2 171 €	1 768 €	1 992 €
D5 : 50% des personnels ont un salaire inférieur à	4 513 €	4 036 €	2 031 €	1 913 €	2 721 €	2 355 €	1 941 €	2 093 €
D6 : 60% des personnels ont un salaire inférieur à	4 822 €	4 099 €	2 308 €	2 058 €	2 919 €	2 610 €	2 107 €	2 333 €
D7 : 70% des personnels ont un salaire inférieur à	5 290 €	4 567 €	2 446 €	2 245 €	3 102 €	2 727 €	2 540 €	2 819 €
D8 : 80% des personnels ont un salaire inférieur à	5 879 €	4 848 €	2 628 €	2 398 €	3 497 €	3 278 €	2 826 €	3 174 €
D9 : 90% des personnels ont un salaire inférieur à	6 154 €	5 335 €	3 135 €	2 909 €	3 826 €	3 759 €	4 955 €	3 286 €
rapport inter-décile D9/D1	1,9	1,7	1,8	1,7	2,0	1,9	3,2	2,0

Chez les enseignants, on constate un différentiel important des niveaux de déciles entre les titulaires et les contractuels, dû à la population importante de doctorants et contractuels de recherche parmi ces derniers.

Pour les graphiques ci-dessous, les déciles sont calculés en regroupant femmes et hommes au sein de chaque catégorie de personnels. Est ensuite représentée la proportion de femmes et d'hommes au sein de chaque décile.

Part des femmes et hommes au sein de chaque décile



II.5.2 Outil d'analyse de la DGAFP

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) met à disposition un outil d'analyse des écarts de rémunérations entre femmes et hommes permettant de distinguer les différents facteurs à l'origine de ces écarts, selon les catégories suivantes :

Effet	Description de l'effet	Eléments de rémunération concernés à Centrale Lille
Effet ségrégation de corps	Ecarts de rémunération liés à une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés	
Effet démographique au sein des corps	Ecarts liés à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps	Traitement et primes
Effet temps partiel	Ecarts liés à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes, la sur-rémunération du temps partiel venant, le cas échéant, compenser en partie cet effet	Traitement et primes proratisées au temps partiel
Effet primes à Corps-grade-échelon identiques	Ecarts liés aux différences portant sur les rémunérations accessoires pour un niveau de corps, grade et échelon strictement identique.	Temps ou cycle de travail
		Heures complémentaires d'enseignement, référentiel des tâches, indemnités CET
		Résultat, performance, engagement professionnel
		PEDR, intéressements RCE et SAIC
		Rémunérations accessoires
		Indemnité CNU, vacances administratives, complément de rémunération des doctorants
		Fonctions, sujétions
		PRES, prime d'administration, IFSE, NBI
	Cet effet se décompose en :	Cet effet comprend l'indemnité différentielle SMIC, l'indemnité compensatrice CSG et la GIPA, mais les montants affichés intègrent surtout des écarts non expliqués par le modèle liés à des rattrapages de salaires de l'année précédente

Ecarts entre les rémunérations brutes femmes-hommes par catégories de personnels en 2024

	Enseignants titulaires	IATS titulaires	Enseignants contractuels	IATS contractuels
Rémunération mensuelle brute moyenne non redressée du temps partiel				
hommes	5 868 €	3 382 €	3 013 €	2 741 €
<i>effectifs annuels</i>	94,2	44,5	88,3	27,2
femmes	5 290 €	3 151 €	2 597 €	3 001 €
<i>effectifs annuels</i>	32,9	43,3	43,8	34,5
écart F-H	-578 €	-231 €	-416 €	260 €
Décomposition des écarts de rémunération				
effet ségrégation de corps	-459 €	-6 €	-43 €	330 €
effet démographique au sein des corps	268 €	-126 €	-165 €	-160 €
effet temps partiel	-78 €	-48 €	-37 €	-38 €
effet primes à Corps-Grade-Echelon identique	-308 €	-51 €	-171 €	128 €
Dont :				
<i>temps ou cycles de travail</i>	-243 €	-2 €	0 €	0 €
<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	-49 €	-30 €	0 €	0 €
<i>rémunérations accessoires</i>	1 €	0 €	0 €	0 €
<i>fonctions / sujétions</i>	-12 €	-43 €	0 €	0 €
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	-5 €	24 €	-171 €	128 €

L'étude des données issues de l'outil DGAFP permet de constater, en 2024 chez les personnels enseignants titulaires, un écart de 578 € en défaveur des femmes. Cet écart est principalement dû à l'effet ségrégation de corps (-459 €), signifiant que les femmes sont moins représentées dans les corps les mieux rémunérés (en particulier celui de Professeur des universités). Viennent ensuite l'effet prime (avec un écart de -308 €), lié principalement au nombre d'heures complémentaires d'enseignement et de référentiel effectuées (temps ou cycle de travail), et l'effet temps partiel (-45 €). L'effet démographique au sein des corps vient par contre compenser ce différentiel de rémunération avec un écart de 268 € au bénéfice des femmes.

Chez les personnels IATS titulaires, l'écart femmes/hommes est de 231 € au bénéfice des hommes et est réparti entre l'effet démographique au sein des corps (-126 €), l'effet prime (-51 €) et l'effet temps partiel (-48 €).

Chez les enseignants contractuels, si l'on ne tient pas compte des écarts liés à des rappels de rémunération de l'année antérieure (écarts résiduels sur traitement), le différentiel en défaveur des femmes est de 245 €, lié principalement à l'effet démographique au sein des corps (-165€). Chez les IATS contractuels, il est au contraire favorable aux femmes de 132€, avec un effet ségrégation de corps positif de 330€ et un effet démographique au sein des corps défavorable de -160 €.

Evolution des écarts de rémunérations brutes entre hommes et femmes

	2022		2023		2024	
	Enseignants	IATS	Enseignants	IATS	Enseignants	IATS
Personnels titulaires						
hommes	5 657 €	3 164 €	5 720 €	3 223 €	5 868 €	3 382 €
femmes	4 869 €	2 948 €	5 095 €	3 062 €	5 290 €	3 151 €
écart F/H	-788 €	-216 €	-625 €	-161 €	-578 €	-231 €
Personnels contractuels						
hommes	2 779 €	2 505 €	2 883 €	2 688 €	3 013 €	2 741 €
femmes	2 540 €	2 574 €	2 637 €	2 689 €	2 597 €	3 001 €
écart F/H	-239 €	69 €	-246 €	1 €	-416 €	260 €

II.6 Coûts salariaux moyens

Coûts salariaux chargés par corps (salaires bruts + cotisations patronales)

	2022		2023		2024	
	coût moyen	coût médian	coût moyen	coût médian	coût moyen	coût médian
enseignants-chercheurs et enseignants						
PU	130 800 €	132 600 €	135 700 €	137 900 €	137 300 €	140 600 €
MCF	92 300 €	90 100 €	95 100 €	95 400 €	96 500 €	97 200 €
PRAG	99 200 €	95 200 €	104 000 €	105 200 €	105 500 €	108 600 €
PRCE	81 600 €	85 400 €	84 300 €	86 800 €	83 900 €	84 600 €
contractuel enseignant	54 000 €	53 400 €	55 100 €	51 900 €	52 700 €	52 300 €
personnels IATS						
IGR	97 600 €	93 800 €	102 400 €	97 200 €	101 600 €	94 800 €
IGE	75 300 €	74 000 €	79 300 €	76 600 €	79 900 €	77 600 €
ASI	61 000 €	59 700 €	64 600 €	63 700 €	66 000 €	64 300 €
AAE	84 200 €	87 600 €	88 200 €	89 100 €	92 500 €	95 400 €
SAENES	58 800 €	56 500 €	63 000 €	64 200 €	63 900 €	63 700 €
TECH	50 500 €	48 500 €	53 700 €	52 700 €	54 500 €	52 900 €
ADT	46 100 €	45 400 €	49 300 €	48 600 €	49 200 €	49 100 €
contractuel A IATS	48 300 €	45 100 €	52 600 €	50 300 €	48 100 €	50 700 €
contractuel B IATS	31 400 €	30 900 €	34 000 €	32 800 €	35 600 €	35 300 €
contractuel C IATS	31 800 €	30 000 €	32 700 €	31 100 €	32 500 €	31 600 €

La différence de coûts moyens entre personnels titulaires et contractuels s’explique principalement par le taux de cotisations patronales, nettement plus élevé pour les personnels titulaires (92,35%) que pour les contractuels (40,75%).

Coûts intégrés dans le calcul :	Coûts exclus du calcul :
- Traitement brut - Primes statutaires mensuelles pour les personnels IATS - Prime de recherche et d’enseignement supérieur pour les enseignants-chercheurs et enseignants - Indemnité de résidence - Cotisations patronales	- Primes enseignants spécifiques : PCA/PRP, PES/PEDR - Primes d’intéressement - Prime d’installation - Supplément familial de traitement - Heures complémentaires d’enseignement

Chapitre III - La formation des personnels

III.1 Bilan des actions de formation 2024

Le plan de formation de Centrale Lille, établi chaque année, détermine les formations statutaires professionnelles et les formations continues proposées par l'École.

Évolution de la formation

	2022	2023	2024
Nombre de sessions de formation	90	115	72
nombre d'heures de formation-agent ¹	2 099,5	3 131,5	1 426,3
nombre de stagiaires ²	354	503	176
nombre de personnels formés ³	172	170	116
dépenses directes de formation ⁴	108 698 €	138 352 €	73 094 €
traitement des stagiaires ⁵	77 838 €	128 310 €	61 354 €
coût total formation	186 536 €	266 662 €	133 622 €

¹ nombre d'heures de formation x nombre de stagiaires y ayant participé
² un même agent peut être comptabilisé plusieurs fois comme stagiaire en fonction du nombre de formations auxquelles il a assisté
³ personne physique ayant participé à une ou plusieurs formations
⁴ coût des actions de formation (intervenants) et frais annexes (transport, hébergement, repas), à l'exclusion des coûts d'ingénierie.
⁵ évalué en coûts moyens par corps

Part des personnels n'ayant pas suivi de formation

	2022	2023	2024
Part des personnels non formés	56,8%	58,2%	71,5%

Synthèse des formations par domaines

Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
Environnement professionnel			
28èmes journée d'études et de formation "association française des souffleurs de verre"	1	14	190 €
Autodesk Fusion 360 pour l'usinage 4 et 5 axes	3	42	5 102 €
Convention COCKTAIL	2	42	1 498 €
Convention de financement du centre régional de formation aux carrières des bibliothèques de l'université de Lille	1		190 €
De l'élaboration de la stratégie d'un établissement d'enseignement supérieur à sa mise en œuvre...	1	14	74 €
Découvrir et utiliser le SISEM, outil d'approche de la motivation	1	7	196 €
Financements de la recherche par appels à projets	1	14	312 €
Formation Aurion : Socle, Module Sclarité, Jaspersoft	1	35	5 350 €
Formation Stormshield - Initiale	1	21	3 060 €
Formation Stormshield - MAJ Certification	1	14	540 €
GFC Compta - Gestion comptabilité avancée	1	10,5	777 €
GFC- Gestion des recettes	1	14	600 €
Inscription à l'Habilitation à diriger des recherches (HDR)	1		391 €
Journée de rencontre et d'échange entre les RIS	1	6	107 €
Les fondamentaux de la rédaction administrative	1	14	- €
Les Principes généraux et rôle de la Commission d'accès aux documents administratifs	1	7,5	159 €
Logiciel Rhinoceros - Conception Paramétrique	1	25	3 795 €
Mieux gérer son temps et ses priorités	1	14	- €
MoveOn Services : Training -Regional Workshop : Gestion d'une campagne de mobilité, Gestion du séjour, automatisaiotn des processus	1	7	399 €
MoveOn Services : Training -Regional Workshop : Relations et publicateur avancé	1	7	399 €
Politique documentaire en bibliothèque universitaire	1	6	- €
Procédés hydrométallurgiques	1	21	2 139 €
Séminaire annuel de l'encadrement supérieur à destination des cadres primo-nommés « Incarner la transformation de l'action publique"	1	7	88 €
Ressources humaines			
Webconférence RH - Les espaces de discussions sur le travail dans l'ESR, pourquoi et comment les mettre en place ?	1	2	- €
GRH-ENVOI PAIE - Contrôleur de Paie	1	3,5	150 €
Les fondamentaux de la gestion des ressources humaines - Module 1	4	28	1 248 €
Les fondamentaux de la gestion des ressources humaines - Module 2	2	14	624 €
Subrogation des IJSS	3	21	1 950 €
Webinaire de sensibilisation sur les transidentités à destination des personnels des établissements d'ESR	1	2	- €

Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
Achats publics			
"Les marchés publics niveau 1 : Les grands principes"	1	14	- €
"Les marchés publics niveau 2 : Les grands principes"	1	14	- €
Informatique, bureautique et nouvelles technologies			
Découvrez l'intelligence artificielle (IA) : tout le monde en parle, venez tester les usages adaptables dans vos métiers	1	7	- €
EXCEL : Fonctions et formules avancées	1	7	- €
Une journée pour découvrir l'intelligence artificielle en tant qu'agent public	1	7	- €
Management			
Animer et piloter son projet	1	14	624 €
Coaching	1	12	3 900 €
Gérer les personnalités difficiles	1	16	1 668 €
Manager des personnalités difficiles	1	14	- €
Journée du cadre : La prise de décision	3	21	- €
Les fondamentaux du management	1	14	- €
Manager son équipe dans le changement	1	14	837 €
Mission de coaching à la prise de poste du Directeur	1	10	11 520 €
Économie, finance et gestion			
Initiation à la gestion de la TVA	1	14	954 €
Les fondamentaux des finances publiques	1	14	- €
Techniques juridiques - droit			
Le droit d'auteur à l'université : utilisations pédagogiques, thèses, intelligence artificielle	1	21	- €
L'intelligence artificielle et le droit d'auteur	1	7	- €
Phishing	1		4 493 €
Communication et services aux usagers			
Bien préparer sa retraite ou comment appréhender une nouvelle étape de vie	4	28	- €
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels			
Lecture rapide et efficace	3	35	- €
Préparer et soutenir son dossier RAEP pour passer en B	1	14	- €
Rédiger un rapport d'activités	1	7	960 €
Se préparer à l'épreuve orale d'un concours de catégorie B	1	14	- €
Langues			
Staff Week à Galway	1	35	525 €
Parcours individualisé de formation et de reconversion de développement personnel à visée professionnelle			
Bilan de compétences	7	16,8	1 950 €
Frais de scolarité 2024-2026	1		2 607 €

Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
Hygiène,Santé et Sécurité au Travail			
Avis d'aptitude à la conduite d'un chariot de manutention	3	42	1 560 €
Avis d'aptitude à la conduite d'un pont roulant - débutant	3	42	1 680 €
Avis d'aptitude à la conduite d'un pont roulant - recyclage	3	21	840 €
Colloque des Assistants de Prévention	4	28	700 €
Habilitations électriques BS/BE initiale	12	168	2 760 €
Habilitations électriques BS/BE Recyclage	5	50	1 232 €
Habilitations électriques BT/HT Initiale	3	63	2 070 €
Habilitations électriques BT/HT recyclage	3	31,5	75 €
Initiation à la Fresque de la Diversité	10	30	- €
L'intelligence émotionnelle	1	14	- €
Prévention et lutte contre l'emprise et le harcèlement chez les étudiant-es en santé	1	6	- €
Prévention et lutte contre l'emprise et le harcèlement chez les étudiant-es en santé (module initiation)	1	6	- €
Transition Ecologique de tous les agents de l'Etat - Atelier 1 Les enjeux climat, biodiversité, ressources et leurs interactions	1	4	- €
Utilisateur en Sécurité Laser	2	28	900 €
Utilisateur en Sécurité Laser (formation 2025 prise sur budget 2024)			1 000 €
Initiation à la Fresque de la Diversité (formation 2025, frais annulation sur budget 2024)			900 €
Sous-total	129	1 315,8	73 094 €

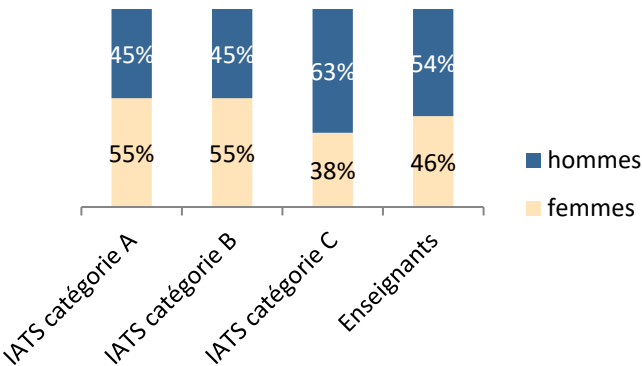
Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
Formation du Pôle Accompagnement Pédagogique et Numérique			
Temps fort pédagogique : IA générative	29	101,5	- €
Visio-pédagogique : IA générative	18	9	- €
Sous Total Formation PAPN	47	110,5	- €
TOTAL GENERAL	176	1426,3	73 094 €

III.2 Caractéristiques des personnels formés

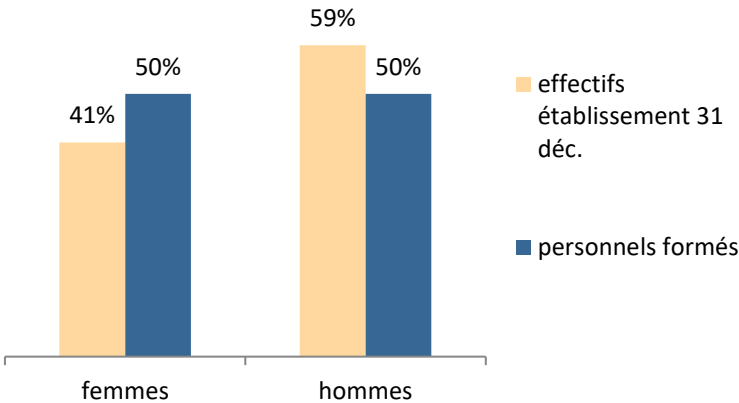
Au regard de la structure des personnels de Centrale Lille, les graphiques ci-dessous montrent, parmi les 116 personnels ayant suivi au moins une formation en 2024, une sur-représentation des femmes par rapport aux hommes et une sur-représentation des personnels IATS par rapport aux enseignants et enseignants-chercheurs.

Répartition des personnels formés en 2024 par catégorie et par sexe

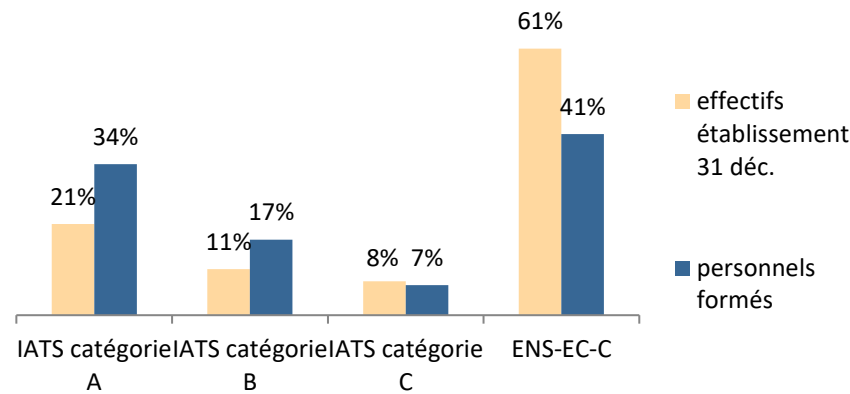
	femmes	hommes	total
IATS catégorie A	22	18	40
IATS catégorie B	11	9	20
IATS catégorie C	3	5	8
Enseignants	22	26	48
total	58	58	116



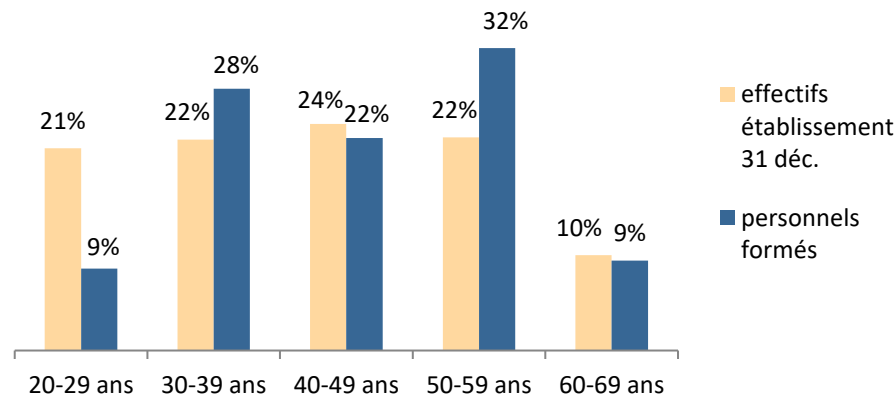
Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2024 par sexe



Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2024 par catégorie



Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2024 par tranches d'âge



Chapitre IV - Santé, sécurité et environnement social au travail

IV.1 Absences au travail

Évolution des absences au travail

	2022				2023				2024			
	Enseignants		IATS		Enseignants		IATS		Enseignants		IATS	
	agent	jours	agent	jours	agent	jours	agent	jours	agent	jours	agent	jours
Congés entrant dans le calcul des indicateurs d'absentéisme												
Congé maladie	24	502	73	1 861	24	363	68	1 301	21	373	62	1 878
Congé longue maladie	2	702	2	393	3	665	2	475	1	366	5	1 126
Congé longue durée			2	730			2	608			1	366
Congé grave maladie			1	307			1	365			1	124
Accident de service/travail	1	13	4	407	2		6	428	2		6	220
Total	27	1217	82	3698	29	1028	79	3177	24	739	75	3714
Autres congés												
Accident de trajet	1	11	1	1	2	1	1		3			
Congé maternité	2	224	4	347	2	223			1	112		
Congé paternité	5	80	3	54	2	34			2	50	2	50
Congé pathologique			3	42								
Congé enfant malade	2	4,0	24	93,0	3	4,0	23	47,5	3	5,0	21	48,5
Mi-temps thérapeutique	1	19	7	1 316	4	342	7	1 183	3	532	7	626
Total	11	338	42	1853	13	604	31	1231	12	699	30	724,5

Indicateurs d'absentéisme pour raison de santé

	2022		2023		2024	
	ENS	IATS	ENS	IATS	ENS	IATS
A = Total congés entrant dans le calcul des indicateurs d'absentéisme	1217	3698	1028	3177	739	3714
B = Nombre personnes physiques établissement (moyenne annuelle)	247,5	150	256	151	265,8	160,7
Nb jours moyen d'arrêt par agent = A/B	3,9	21,2	4,0	21,0	2,8	23,1
Taux d'absentéisme = A / (230 j travaillés/an x B)*	1,7%	9,2%	1,7%	9,1%	1,2%	10,0%

*le taux d'absentéisme est égal au nombre de jours d'arrêt (en jours ouvrés) rapporté au nombre théorique de jours travaillés par l'ensemble des personnels de l'établissement.

Journées de carence

	2022			2023			2024		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
enseignants	4	11	15	9	14	23	15	19	34
IATS	39	43	82	34	61	95	50	47	97
total	43	54	97	43	75	118	65	66	131

Accidents de travail/service survenus durant l’année considérée

	2022	2023	2024
Gravité			
Sans arrêt de travail	4	6	8
Avec arrêt de travail	4	1	2
Cause			
chute de plain-pied	4	2	4
heurt avec un objet	1		
manutention	1	1	3
projection	1	1	
Autre - brûlure	1	3	3

Taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail/service

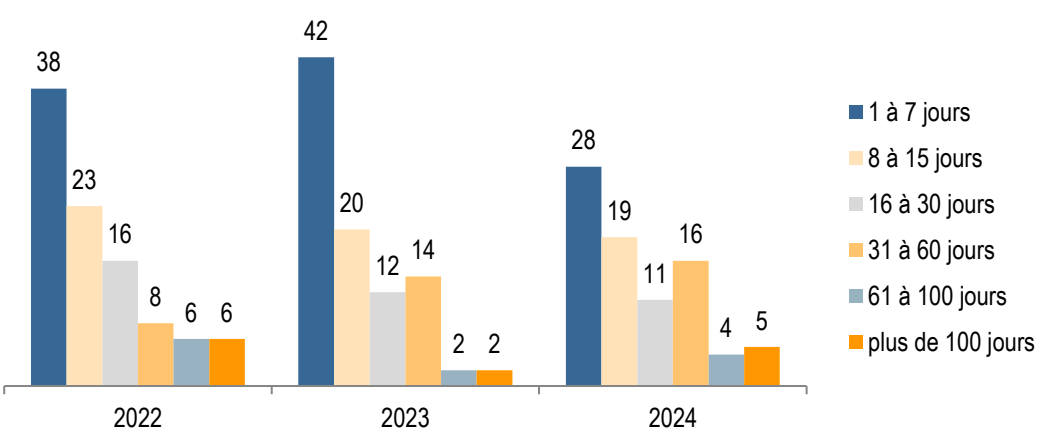
Taux de fréquence : nombre d’accidents survenus dans l’année considérée ayant donné lieu à arrêt de travail / nombre d’heures travaillées [ETPT x 1607] x 1 000 000

Taux de gravité : nombre de journées perdues par incapacité temporaire dues aux accidents de l’année considérée / nombre d’heures travaillées x 1 000

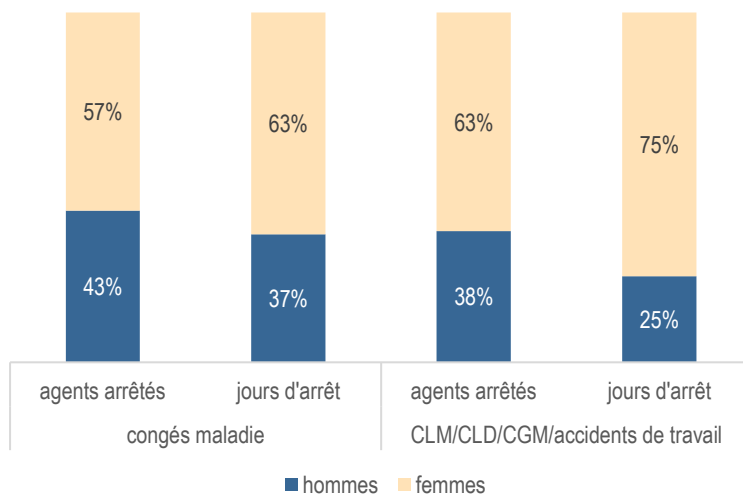
(les chiffres multiplicateurs permettent de faciliter la lecture des indicateurs)

	2022	2023	2024
Taux de fréquence	5,1	1,6	3,0
Taux de gravité	0,03	0,10	0,10

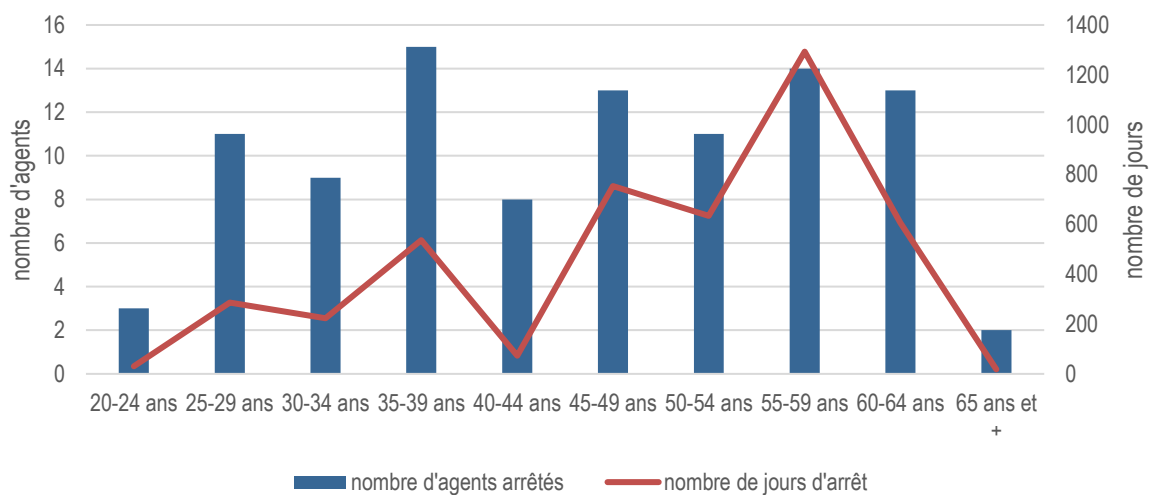
Répartition des agents en congés maladie par tranche de nombre de jours cumulés



Répartition par sexe des arrêts entrant dans le calcul du taux d'absentéisme en 2024



Répartition par tranche d'âge des arrêts entrant dans le calcul du taux d'absentéisme en 2024



IV.2 La santé et la sécurité au travail (SST)

IV.2.1 Moyens de la santé et de la sécurité au travail

a) Personnes ressources

Fonctions	Personnes ressources
Conseiller de prévention	1 ingénieur d'études à temps plein
Assistants de prévention	13 (quotité : 5% pour 10 AP, 10% pour 2 AP et 30% pour 1 AP)
F3SCT	4 réunions par an
Sauveteurs secouristes du travail	43
Lutte contre l'incendie et guide-files serre-files	59

Sont également impliqués (voir partie IV.3.1 sur l'organisation de l'accompagnement social des personnels) :

- Un médecin de prévention accompagné d'une infirmière en santé-travail et d'une assistante,
- Une assistante sociale
- Une psychologue du travail

b) La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

En application du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, les missions de la F3SCT sont :

- 1° de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- 2° de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- 3° de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

La F3SCT de Centrale Lille s'est réunie quatre fois en 2024.

Type d'instance	Nombre de réunions
Réunions ordinaires	4
Réunions demandées par les représentants	0
Réunions d'urgence	0

Ordres du jour des F3SCT 2024

Dates	Ordre du jour
16 février 2024	• Présentation pour approbation du rapport 2023 de la médecine de prévention • Retour sur la visite des inspecteurs SST • Bilan du programme de prévention des risques 2023 • Suivi des préconisations des membres de la F3SCT : F3SCT du 20 octobre 2023 et visite de la fonderie le 21 juin 2023 • Lecture des registres • Informations
28 mars 2024	• Présentation pour avis de la formation spécialisée du programme de prévention des risques 2024 • Présentation pour avis les recommandations suite à la visite des membres de la formation spécialisée à l'UMET • Désignation des représentants de la formation spécialisée membres de la cellule VSS • Orientations stratégiques ministérielles en matière de prévention des risques professionnels pour l'année 2024 • Suivi des préconisations des membres de la F3SCT relatives à la formation spécialisée du 16 février 2024 • Lecture des registres • Informations
24 mai 2024	• Présentation du rapport de visite de l'inspection SST des 16, 17 et 18 janvier 2024 par Pierre POQUILLON (inspecteur SST référent de l'établissement) • Point sur la médecine de prévention • Suivi sur les préconisations des membres de la F3SCT suite à visite des membres de la F3SCT le 18 mars à l'UMET • Lecture des registres • Informations
10 octobre 2024	• Bilan des exercices d'évacuation incendie de la rentrée • Bilan des signalements VSS (2023-2024) • Point sur les acteurs en matière de prévention des risques de l'établissement • Suivi des préconisations des membres de la F3SCT relatives à la formation spécialisée du 24 mai 2024 • Lecture des registres • Informations

IV.2.2 Actions en matière de SST

a) Visites

Date	Lieu	Objet	Remarques
16, 17 et 18 janvier 2024	Centrale Lille	Visite inspection SST	Aucune mesure immédiate n'a été émise à l'issue de la visite – la restitution a été faite par l'inspecteur référent en réunion de la F3SCT du 24 mai 2024
18 mars 2024	Bâtiments C7a et C12	Visite du laboratoire UMET-ISP	Visite des membres de la F3SCT – rapport lu en séance du 24 mai 2024

b) Enquêtes

Aucune enquête accident du travail n'a été réalisée en 2024.

c) Avis et recommandations des organismes de contrôle, Commissions de sécurité, Inspection santé sécurité au travail, Médecine de prévention

Situation générale des bâtiments en 2024

Bâtiment	Date de construction	Surface (m²)	Type ERP	Catégorie ERP	Avis Commission de sécurité	Date
A**	1968	1167	**	**	Favorable	27/01/2023
A ext**	1997	1538	**	**	Favorable	27/01/2023
B**	1968	3026	**	**	Favorable	27/01/2023
C	1968	4862	R	4ème	Favorable	02/11/2023
C7A	1964	4200	R	3ème	Favorable	31/03/2022
C7B	1995	3932	R	4ème	Favorable	31/03/2022
C12	1985	153	n'est pas un ERP			
C12bis	2010	164	n'est pas un ERP			
D	1998	398	n'est pas un ERP			
E**	1968	3140	**	**	Favorable	27/01/2023
F**	1968	3141	**	**	Favorable	27/01/2023
B7	1990	1045	R	3ème	Favorable	14/06/2022
Fonderie	2000	702	R	5ème	Favorable	29/08/2000
ITEEM	2009	853	R	4ème	Favorable	12/10/2022
ITEEM extension	2021	531	R	4ème	Favorable	24/11/2021
IG2I	1997	2779	R	4ème	Favorable	11/10/2022
Halle projets	1999	248	R	5ème	Favorable	07/11/1997*
Foyer des élèves	1996	558	NPX	4ème	Favorable	28/10/2024
Pavillon K	1968	169	n'est pas un ERP			
M6	1992	1660	R	5ème		

* La date reportée dans le document est figurant sur le PV de la Commission de Sécurité.

** Constituent un seul ERP type R 3ème catégorie

Date	Objet	Avis
28 octobre 2024	Visite périodique de la commission communale de sécurité ERP au Foyer des élèves	Favorable

d) Formations en matière de SST

Pour la formation des personnels, se reporter au chapitre III.

Formation	Élèves	Durée	Formateur
Accueil élèves 1 ^{ère} année Ecole Centrale Lille	Promo	2h00	Conseiller prévention
Accueil élèves 1 ^{ère} année IG2I	Promo	1h00	Conseiller Prévention
Accueil élèves 1 ^{ère} année ITEEM	Promo	1h00	Conseiller Prévention
Accueil élèves 1 ^{ère} année CPI Chimie	Promo	2h00	Responsable TP et Conseiller Prévention
Accueil élèves 1 ^{ère} année ENSCL	Promo	2h00	Responsable TP et Conseiller Prévention
Accueil Personnel des nouveaux entrants (31 personnels)		1h00	Service RH et/ou Conseiller prévention
Présentation des consignes et de l'organisation de la sécurité aux doctorants (en français et en anglais)		1h00	Conseiller de prévention Traductrice

e) Suivi du programme de prévention 2023-2024

Le programme 2024 comprenait 26 actions :

- 42 % des actions ont été réalisées ;
- 19 % des actions étaient en cours de réalisation en fin d'année ;
- 39 % des actions sont reportées à une autre année.

IV.3 Environnement social au travail :
l'accompagnement social des personnels

IV.3.1 L'organisation de l'accompagnement social des
personnels

a) Les personnes ressources

- L'assistante sociale des personnels

L'assistante sociale des personnels est présente à Centrale Lille une demie journée par semaine par conventionnement avec l'Université de Lille.

Temps de présence en 2024 (50 demi-journées environ) réparti :

- Accompagnement social individuel : 37 temps de permanences et participation à la cellule de veille médico-sociale et à la commission sociale d'établissement
- Actions sociales collectives et environnement social au travail : amphis de rentrée, groupes de travail sur le baromètre social et HCERES, journées des nouveaux arrivants, journée DDRS, journée retraite, matinale handicap, petit déjeuner RH information action sociale.

Mission principale : accompagnement social de l'ensemble des personnels en contribuant à l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Champs d'intervention : elle se situe à l'interface de la vie privée et professionnelle. Rendez-vous, visite à domicile, entretien téléphonique, synthèse, etc. sont ses modes d'intervention.

Secret professionnel (art 226-13 et 226-14 du code pénal) : elle exerce dans le respect du cadre éthique et déontologique de sa profession.

Les missions liées à l'accompagnement individuel

Les missions de l'accompagnement individuel :

- Accueillir, informer, conseiller et orienter,
- Faciliter l'accès aux droits,
- Analyser et évaluer les problématiques liées à la vie privée et/ou professionnelle.
- Assurer la fonction de médiation
- Mener des actions de prévention individuelles et collectives.

Bilan de l'accompagnement individuel par l'assistante sociale

	2022	2023	2024
Nombre de dossiers (= nombre d'agents)	36	28	38
Nombre de demandes (un agent peut faire plusieurs demandes)	78	53	58
Nombre d'interventions (un agent peut donner lieu à plusieurs interventions)	134	101	105

Caractéristiques des personnels accompagnés

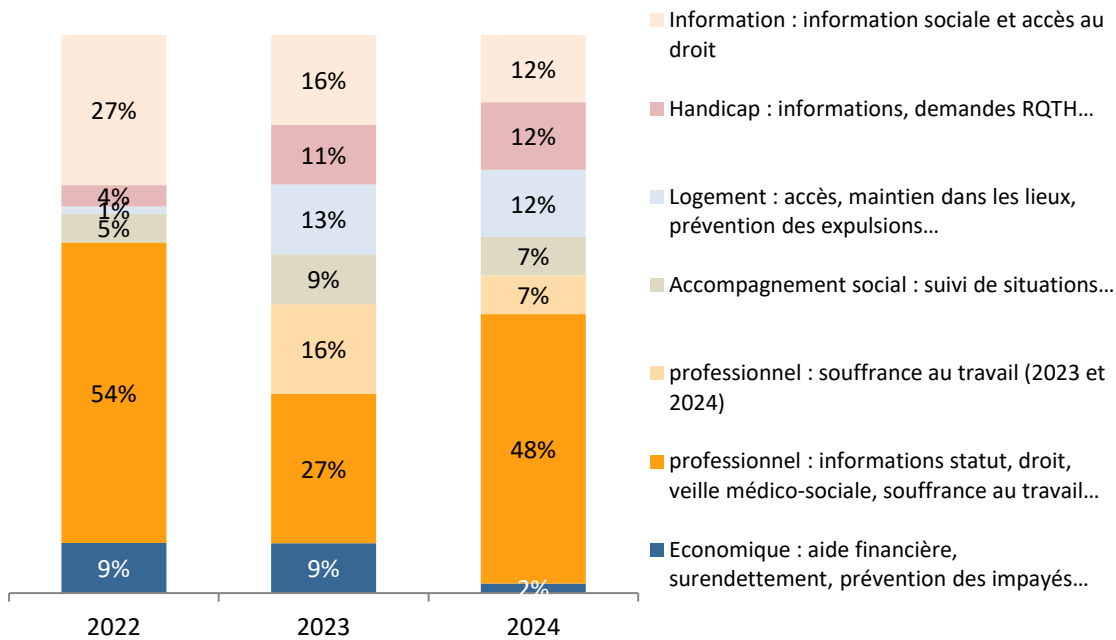
Par catégorie et statut

	titulaire	contractuel	total
catégorie A	17	5	22
catégorie B	10	3	13
catégorie C	2	1	3
total	29	9	38

Par sexe et par filière

	Enseignants	IATS	total
Hommes	7	13	20
Femmes	7	11	18
total	14	24	38

Les principales problématiques abordées dans le cadre des demandes



- Le médecin de prévention

Depuis le 1^{er} octobre 2018, la médecine de prévention a été confiée par Centrale Lille au Service Interprofessionnel de santé au travail Métropole Nord – Vallée de la Lys (SIMUP).

Le rapport 2024 du médecin de prévention ne peut toutefois pas être présenté en l'absence de présentation de données fiables et commentées.

- **La psychologue du travail**

Depuis fin 2014, Centrale Lille donne la possibilité aux agents de recourir, en cas de besoin, aux services d'une psychologue du travail. Ses missions contribuent au maintien et à l'amélioration de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des personnels de l'établissement. Ses interventions se déclinent en :

- Consultations individuelles (stress, mal-être, souffrance, violence, conflit, épuisement, adaptation au poste de travail...). Consultations dans le cadre d'une démarche volontaire des personnels et dans le strict respect de la confidentialité et du secret professionnel.

En 2024, 9 agents ont été reçus en consultations.

- Conseil et appui à l'encadrement :
 - Aide à l'analyse de situations problématiques : conflit, ambiance de travail dégradée
 - Aide à la conduite au changement
 - Diagnostic et conseil organisationnel
 - Accompagnement managérial
- Interventions institutionnelles : participation à la prévention, aux séances du groupe de travail de prévention sur les risques psychosociaux, à l'élaboration du baromètre Qualité de vie au travail. Participation aux réunions de la cellule de veille médico-sociale.

b) **Les actions transversales**

- **La cellule de veille et d'intervention médico-sociale (VMS)**

La cellule VMS est une instance ayant pour but de favoriser l'expression des difficultés rencontrées dans le travail, d'accompagner l'administration dans la résolution de situations professionnelles difficiles, d'apporter conseil et accompagnement aux personnels en situation de reprise d'activité, de reclassement, d'aménagement de poste ou de conflit au travail.

Elle est composée de la psychologue du travail, du médecin de prévention, de l'assistante sociale des personnels et de la directrice des ressources humaines.

Avec l'accord des intéressés, chaque situation est évaluée à partir du recueil de données de chaque participant à la cellule, et dans le respect des obligations de confidentialité et de secret professionnel.

En 2024, la VMS s'est réunie à 4 reprises, 19 situations individuelles et 2 situations collectives ont été étudiées, 5 situations sont sorties du dispositif, les autres dossiers faisant toujours l'objet d'un suivi.

- **Commission Sociale d'Etablissement (CSE)**

En 2024, la CSE s'est réunie une fois, au cours de laquelle a été examinée par la commission une demande d'aide à la compensation du handicap.

- **La bourse solidaire**

Dispositif alternatif et/ou complémentaire à la CSE, la bourse solidaire peut être mise en œuvre lorsqu'un personnel rencontre des difficultés matérielles. Elle est déclenchée par l'assistante sociale, qui après évaluation sociale fait appel à la solidarité des collègues en diffusant la liste des besoins. Les collègues qui souhaitent céder un bien non alimentaire faisant partie de la liste des besoins contacte l'assistante sociale qui fait ensuite le lien avec la personne en demande le tout sous anonymat.

Ce dispositif n'a pas été activé en 2024.

c) **Les actions collectives**

- **Journée de préparation à la retraite :**

Cette journée a pour objectif d'aider les personnels concernés à mieux appréhender leur départ et à faire face aux changements qui l'accompagnent.

Objectifs :

- Être informé de manière générale sur les différents régimes de retraite et sur les démarches administratives préparatoires,
- Aborder la retraite de façon sereine et comme une nouvelle étape de vie, en s'y préparant.
- Avoir connaissance des services ressources, du tissu associatif afin « d'apprivoiser » son temps libre.

Public concerné : cette journée de formation s'adresse à tout personnel titulaire ou contractuel enseignant ou IATS ayant au moins 58 ans.

En 2024, quatre agents ont participé à cette journée.

- **Journée des nouveaux arrivants :**

Il s'agit d'un temps d'information et d'échanges permettant de présenter l'organisation de l'établissement ainsi que l'activité et les missions liées à la santé, la sécurité et à l'environnement social au travail. Deux journées ont été organisées en 2024.

- **Autres événements et journées d'informations :**

Ont été organisés en 2024 :

- Dans le cadre de la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées, une journée de conférence sur les super pouvoirs des dyslexiques en entreprise ;
- Deux petits déjeuners RH (à l'ENSCL et au siège de l'établissement) de présentation de l'action sociale individuelle et collective ;
- Une journée DDRS comprenant le lancement de la mission handicap, des activités de sensibilisation ainsi que le pique-nique des personnels
- Une journée des droits de la femme, avec distribution de plantes aux personnels féminins de l'établissement.

IV.3.2 L'action sociale individuelle et collective

La politique d'action sociale de Centrale Lille est constituée de l'action sociale individuelle et de l'action sociale collective, ces deux volets faisant l'objet d'une coordination. Centrale Lille a engagé en 2024 dans ce domaine un budget de 74 707 €, se décomposant en 33 487 € d'action sociale individuelle et 41 220 € d'action sociale collective.

a) **Action sociale individuelle**

Tout agent a droit, sous certaines conditions, à des prestations sociales interministérielles (PIM) ainsi qu'à des prestations au titre de l'Action sociale à l'initiative de l'établissement (ASIE), dont certaines sont soumises à l'évaluation préalable de l'assistante sociale des personnels. Les prestations individuelles sont notamment constituées d'aides financières consenties aux agents en fonction de critères liés à leur situation de famille et à leurs ressources financières.

Type de prestation	2022		2023		2024	
	nbre agents	montant versé	nbre agents	montant versé	nbre agents	montant versé
Prestations inter-ministérielles (PIM)	8	10 047 €	5	8 205 €	5	8 499 €
Allocation aux enfants handicapés	4	8 042 €	3	6 016 €	3	6 039 €
Subventions repas CROUS		1 500 €		2 000 €		2 000 €
Colonie de vacances						
Séjour éducatif						
Centre de loisir	4	505 €	2	189 €	2	460 €
Action sociale à l'initiative de l'Etablissement (ASIE)	8	3 030 €	7	2 755 €	5	1 830 €
Aide à l'installation						
Aide aux études supérieures	2	1 200 €	2	1 200 €	1	600 €
Participation forfaitaire vacances familiales	6	1 830 €	5	1 555 €	4	1 230 €
ASIE soumise à évaluation	1	900 €	1	1 600 €	1	900 €
Aide à l'autonomie						
Aide exceptionnelle	1	900 €	1	1 600 €	1	900 €
Total	17	13 977 €	13	12 560 €	11	11 229 €

Autres dépenses liées à l'action sociale individuelle :

- Consultations et autres interventions de la psychologue du travail et accompagnement médiation : 2 450 €
- Accompagnement de personnels en situation de handicap, aménagements de postes : 6 963 €
- Accès la crèche « les Astromômes » : 12 845 €

b) Action sociale collective

Au titre de l'action sociale collective, Centrale Lille a organisé en juillet 2024 un pique-nique ainsi que la marche des personnels, et en décembre l'arbre de Noël et la soirée de Noël du personnel à Pirate Paradise, pour un budget total de 22 944 €.

Une subvention de 1 234 € a été versée à l'association des personnels (APEC).

Les personnels ont également pu s'inscrire à des activités sportives encadrées par un professeur de sport pour un budget estimé à environ 16 105 € correspondant à la quotité passée par l'enseignant à cette activité.

IV.3.3 Handicap

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit que toutes les entreprises de 20 salariés et plus ont obligation d'employer (à temps plein ou à temps partiel) des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de leurs salariés.

Les employeurs peuvent compléter leur obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap s'ils s'engagent dans une action de sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté avec des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aides par le travail.

Centrale souhaite s'engager dans une véritable politique d'inclusion. Dans ce cadre, a été lancée le 1^{er} juillet 2024 la Mission handicap. En tant qu'établissement public, il est de la responsabilité de l'Ecole de créer un environnement de travail inclusif où chacun a la possibilité de s'épanouir, indépendamment de ses capacités.

Les objectifs de la mission sont les suivants :

- Recruter et intégrer des talents diversifiés
- Aménager nos espaces de travail
- Sensibiliser et former nos équipes
- Soutenir et accompagner nos collaborateurs
- Atteindre notre obligation légale de taux d'emploi de 6%

La Mission Handicap est une obligation légale mais également une opportunité d'ouverture pour l'établissement. En accueillant la diversité sous toutes ses formes, nous nous inscrivons pleinement dans les valeurs de Centrale : Audace, exigence, respect.

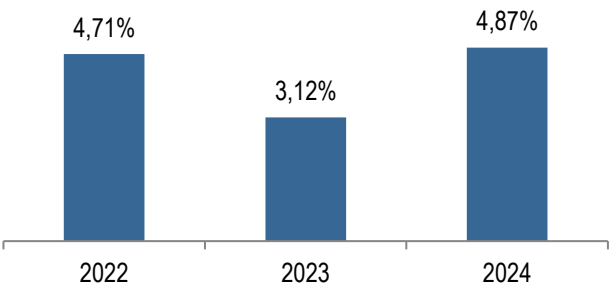
Les réalisations en 2024 ont été les suivantes :

- Des rendez-vous d'accompagnement proposés aux agents détenteurs d'une RQTH
- Accompagnement de 3 renouvellements de dossiers RQTH en lien avec l'assistante sociale des personnels
- 5 Nouvelles déclarations d'agents porteurs d'une RQTH accompagnées
- 7 Aménagements de poste en cours sur l'année 2024 pour des agents porteurs d'une RQTH en lien avec les ergonomes de Cap Emploi et avec le partenariat financier du FIPHEP
- Deux actions de sensibilisations proposées le 1^{er} juillet 2024 : un atelier ludique proposé par Luman et une présentation du handicap par Cap Emploi

Évolution du nombre de travailleurs bénéficiant d’une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

	2022	2023	2024
Nombre de travailleurs handicapés	17 (12 IATS et 5 Enseignants)	12 (9 IATS et 3 Enseignants)	18 (11 IATS et 7 Enseignants)
Taux d'emploi direct	4,71%	3,12%	4,87%
montant de la contribution due	4 097 €	14 770 €	2 673 €

Taux d'emploi direct



Chapitre V - Instances de représentation et de concertation

V.1 Représentants du personnel dans les instances de représentation et de concertation

Répartition par sexe des représentants du personnel

	titulaires		suppléants	
	hommes	femmes	hommes	femmes
Comité social d'administration d'établissement (CSAE)	3	2	3	2
CSAE formation spécialisée	3	2	3	2
Commission consultative paritaire agents non titulaires		3	2	1

V.2 Réunions des instances

Outre les instances mentionnées ci-dessous, il est à noter que le conseil d'administration et le conseil scientifique restreints interviennent également dans le suivi des carrières des enseignants-chercheurs titulaires.

V.2.1 Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Voir partie IV.2.1.

V.2.2 Comité social d'administration d'établissement (CSAE)

Date	Ordre du jour
25 janvier 2024	• Approbation du compte-rendu du CSAE du 7 décembre 2023 • Délibération concernant l'accès à la base de données sociales • Bilan du plan de formation 2023 • Note sur le système de vidéosurveillance de l'établissement • Modalités d'indemnisation mensuelle de remplacement de personnels de Centrale Lille par d'autres personnels internes • Informations : ○ Procédure liste d'aptitude ○ Les référents

	○ Projet d'organisation de la Direction générale des services • Questions diverses
5 février 2024	• Organigramme de l'établissement
8 mars 2024	• Approbation du compte-rendu du CSAE du 25 janvier 2024 • Approbation du compte-rendu du CSAE extraordinaire du 5 février 2024 • Calendrier de fermeture de l'établissement 2024/2025 • Bilan du plan de formation 2023 • Point sur les effectifs de contractuels • Informations : ○ Campagne d'entretien annuel (bilan + complément) ○ Plan stratégique • Questions diverses
20 juin 2024	• Approbation du compte-rendu du CSAE du 8 mars 2024 • Désignation des deux membres titulaires et deux membres suppléants de la CSAE • Bilan intermédiaire des formations 2024 et projection second semestre • Révision du règlement intérieur du CSAE • Rapport social unique • Informations : ○ Recours aux CDI de mission ○ Lignes directrices de gestion ○ Etat des recrutements en cours • Questions diverses
25 septembre 2024	• Approbation du compte-rendu du CSAE du 20 juin 2024 • Calendrier prévisionnel 2024/2025 du CSAE et de la F3SCT • Evolution de la charte du télétravail • Informations ○ Rentrée 2024 : étudiants et personnels ○ Campagne d'entretiens professionnels ○ Fête de Noël
6 décembre 2024	• Approbation du compte-rendu du CSAE du 25 septembre 2024 • Campagne d'emploi • Frais de déplacement

V.2.3 Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)

Date	Ordre du jour
13 décembre 2024	• Approbation du compte-rendu de la CCPANT du 18 mai 2022 • Règlement intérieur • Fonctionnement de la CCPANT et calendrier de travail

Glossaire

Accident de trajet	Accident survenu pendant le trajet entre : - Le domicile et le lieu de travail - Le lieu de travail et le lieu de restauration
Accident du travail	Accident survenu sur le lieu de travail et pendant les heures de travail
AAE	Attaché d'Administration de l'Etat
ADJENES	Adjoint de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (catégorie C AENES)
AENES	Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche Personnel enseignant non-titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants chercheurs.
Congé Longue Durée (CLD)	Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD) après avis du comité médical lorsqu'il est atteint de certaines pathologies d'origine professionnelle ou non professionnelle. Le CLD peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle)
Congé Longue Maladie (CLM)	Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM) après avis du comité médical lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés.
EC	Enseignant – chercheur
ENS	Enseignant
EQTD	Il existe 3 catégories d'enseignement: les cours, les travaux dirigés et les travaux pratiques. L'heure équivalent TD (EQTD) est l'unité de référence. 1 heure de cours = 1.5 EQTD – 1 heure de TD = 1 EQTD – 1 heure de TP = 2/3 EQTD.
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches : diplôme national de l'enseignement supérieur qu'il est possible d'obtenir après un doctorat. Ce diplôme permet de postuler au poste de Professeur des Universités, d'être directeur de thèse ou désigné comme rapporteur de thèse.
IATS	Personnel Ingénieur, Administratif, Technique & Sociaux
ITRF	Personnel Ingénieur Technique (Administratif) de Recherche et de Formation
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de point d'indice s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.
PAST	Personnel Associé à Temps partiel
Prime spéciale d'installation	Elle est attribuée aux fonctionnaires (ou stagiaires) qui à l'occasion de leur accès à un premier emploi d'Etat reçoivent une affectation dans la communauté Lille Métropole. Pour bénéficier de la prime, les agents doivent être nommés dans un grade dont l'indice afférent au 1er échelon est inférieur à l'indice brut de 415.
RPS	Les risques psychosociaux sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SAIC	Service des Activités Industrielles et Commerciales : service chargé de la négociation et de la gestion des contrats de recherche effectués pour ou en collaboration avec un organisme privé.
Section CNU	Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur (PU et MCF) relevant d'une nomenclature nationale.
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
Tableau d'avancement	Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).



Cité Scientifique - CS 20048
59651 Villeneuve d'Ascq Cedex - France
contact@centralelille.fr

centralelille.fr