

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2025



Édito

Alors que l'établissement engage le déploiement de son plan stratégique IMPACT2035, une nouvelle étape s'ouvre pour Centrale Lille. Nous nous apprêtons en effet à faire face à des transformations importantes, qui toucheront en profondeur notre organisation, nos métiers et nos pratiques collectives.

Ces évolutions sont d'abord portées par les ambitions du plan stratégique, qui visent à renforcer notre attractivité et à accueillir une plus grande diversité de talents. Cela suppose de poursuivre et d'amplifier nos actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'inclusion des personnes en situation de handicap – avec notamment l'atteinte en 2025 de l'objectif réglementaire en matière d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi – ainsi que de l'ouverture internationale de notre communauté.

Elles traduisent également des évolutions significatives de notre modèle d'emploi, marquées notamment par une transformation de l'équilibre entre personnels titulaires et contractuels. Cette dynamique appelle une attention particulière en matière d'accompagnement des parcours professionnels, de fidélisation et de qualité de vie au travail.

Elles s'inscrivent enfin dans un contexte de renouvellement générationnel, marqué par des départs à la retraite à venir, notamment parmi les personnels académiques. Ce mouvement constitue à la fois un enjeu de transmission des savoirs et des compétences, et une opportunité de repenser nos modes de recrutement, d'intégration et d'accompagnement.

Dans ce contexte, les conditions de travail et la santé des personnels demeurent au cœur de nos préoccupations, avec des évolutions différenciées selon les catégories d'agents qui invitent à une vigilance partagée et à la poursuite des actions engagées.

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue, dans ce cadre, un outil essentiel de connaissance et de pilotage de nos ressources humaines. En objectivant les données relatives aux emplois, aux effectifs, aux parcours, aux rémunérations et aux conditions de travail, il permet d'éclairer nos décisions et d'accompagner les transformations engagées, dans un dialogue social exigeant et constructif.

Ce document, qui s'enrichit chaque année grâce aux contributions et aux retours des représentants du personnel, est l'affaire de toutes et tous. J'espère qu'il permettra à chacune et chacun de mieux appréhender les enjeux RH de notre établissement et d'en partager les perspectives.

Je vous en souhaite une excellente lecture.

Thomas MAURER
Directeur général

Sommaire

Chapitre I - Les emplois et les effectifs 4

- I.1 Moyens en emplois 4
 - I.1.1 Plafonds d’emploi votés par le conseil d’administration 4
 - I.1.2 Occupation des emplois en moyenne annuelle (ETPT) 4
- I.2 Autres personnels accueillis à Centrale Lille..... 5
 - I.2.1 Personnels hébergés 5
 - I.2.2 Enseignants-chercheurs invités 5
 - I.2.3 Contractuels étudiants 6
- I.3 Répartition des personnels par catégorie et par sexe (31 décembre 2025) 7
 - I.3.1 Ensemble des personnels 7
 - I.3.2 Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs 9
 - I.3.3 Personnels IATS et assimilés..... 12
- I.4 Démographie (effectifs au 31 décembre 2025)..... 16
 - I.4.1 Pyramide des âges par catégorie de personnels – en personnes physiques 16
 - I.4.2 Âge moyen et médian des personnels, ancienneté 17
- I.5 Répartition des personnels par fonctions et par domaines (ETP au 31 décembre 2025) 18
- I.6 Promotions et mouvements des personnels..... 20
 - I.6.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants 20
 - I.6.2 Personnels IATS et assimilés..... 23
- I.7 Organisation et temps de travail 25
 - I.7.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants 25
 - I.7.2 Personnels IATS et assimilés..... 27
 - I.7.3 Jours de grève..... 29

Chapitre II - Rémunérations 30

- II.1 Données générales sur la masse salariale 30
- II.2 Rémunérations brutes..... 31
 - II.2.1 Grands agrégats de rémunérations brutes 31
- II.3 Les primes et indemnités..... 32
 - II.3.1 Primes des enseignants-chercheurs et enseignants 32
 - II.3.2 Primes des personnels IATS titulaires 35
 - II.3.3 Indemnités communes aux personnels enseignants et IATS 38
 - II.3.4 Intéressement au titre de l’article L. 954-2 du code de l’éducation 39
 - II.3.5 Intéressement sur les contrats de recherche du SAIC 40

II.4	Heures complémentaires et vacances d'enseignement, référentiel des tâches	41
II.5	Analyse des écarts de rémunérations femmes/hommes	42
II.5.1	Rémunérations par déciles	42
II.5.2	Outil d'analyse de la DGAFP	44
II.6	Coûts salariaux moyens	46

Chapitre III - La formation des personnels.....47

III.1	Bilan des actions de formation 2025	47
III.2	Caractéristiques des personnels formés	52

Chapitre IV - Santé, sécurité et environnement social au travail.....54

IV.1	Absences au travail.....	54
IV.2	La santé et la sécurité au travail (SST)	57
IV.2.1	Moyens de la santé et de la sécurité au travail.....	57
IV.2.2	Actions en matière de SST	59
IV.3	Environnement social au travail : l'accompagnement social des personnels	61
IV.3.1	L'organisation de l'accompagnement social des personnels	61
IV.3.2	L'action sociale individuelle et collective	65
IV.3.3	Handicap.....	66

Chapitre V - Instances de représentation et de concertation 68

V.1	Représentants du personnel dans les instances de représentation et de concertation	68
V.2	Réunions des instances	68
V.2.1	Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)	68
V.2.2	Comité social d'administration d'établissement (CSAE)	68
V.2.3	Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT).....	69

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 2025, le plafond notifié par l'État s'élève à 288 emplois. Il est stable depuis 2022.

Emplois délégués par l'État

	2023	2024	2025
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 2025 était quant à lui de 420,5 emplois, pour une prévision d'occupation de 271,6 ETPT sur le plafond État et de 148,9 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	2023		2024		2025	
	ETPT	%	ETPT	%	ETPT	%
Plafond Etat						
Personnels concourant au fonctionnement général de l'Établissement (UB MS)	268,7	67,9%	270,3	65,2%	270,9	64,9%
Plafond ressources propres						
Personnels concourant au fonctionnement général de l'Établissement (UB MS)	42,3	10,7%	46,9	11,3%	52,4	12,5%
Personnels financés sur conventions de recherche publiques (UB CONV)	58,2	14,7%	64,8	15,6%	61,5	14,7%
Personnels financés sur conventions de recherche privées (UB SAIC)	26,6	6,7%	32,6	7,9%	32,4	7,8%
Total	395,7	100%	414,7	100%	417,3	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.

	2023	2024	2025
Directeurs de recherche	5	7	9
Chargés de recherche	8	6	4
Personnels ITA	3	3	3
total	16	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, financé par la subvention pour charges de service public (SCSP), a quant à lui été suspendu avec l'approbation du conseil scientifique afin de permettre le financement d'un doctorant contractuel supplémentaire par l'établissement¹.

	2023	2024	2025
nombre de professeurs invités	14	13	16
nombre cumulé de jours d'invitation	346	321	429

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 2025 dans le cadre des activités suivantes :

- Soutien disciplinaire pour les étudiants internationaux
- Supervision Fablab
- Aide aux élèves en situation de handicap
- Accueil des étudiants internationaux

	2023	2024	2025
nombre d'étudiants contractuels	22	11	12
nombre total d'heures effectuées	459 h	632 h	356 h

I.3 Répartition des personnels par catégorie et par sexe (31 décembre 2025)

I.3.1 Ensemble des personnels

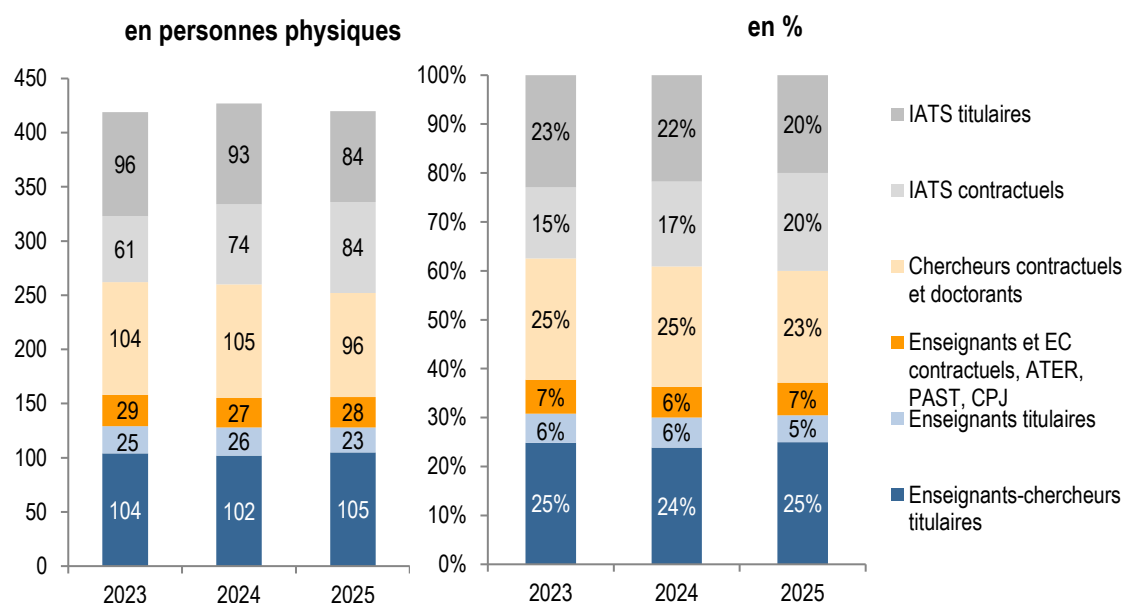
Effectifs des personnels : personnels rémunérés par l'établissement

catégorie de personnels			2023			2024			2025		
			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		43	43	43,1	43	43	43,2	46	46	42,9
	MCF	Dont MCF HDR	61	60,8	61,3	59	58,4	60,1	59	58,2	59,5
			14			13			13		
Enseignants titulaires	PRAG		17	17	16,0	16	16	15,7	14	14	15,3
	PRCE		8	7,3	7,6	9	8,3	8,1	8	7,5	8,5
	PLP		-	-	-	1	1	0,3	1	1	1,0
Total titulaires			129	128,1	127,9	128	126,7	127,4	128	126,7	127,3
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	2	2	2,0
	PAST		2	1	1,0	2	1	1,0	2	1	1,0
	ATER		9	8,5	4,1	8	8	5,6	7	7	7,1
Enseignants contractuels	Enseignants en CDD		8	7,7	6,7	2	1,8	5,0	3	3	1,3
	Enseignants en CDI		8	7,5	7,5	12	11,5	9,6	13	13	12,5
Chercheurs contractuels	Chercheurs contractuels CDD		36	36	36,0	45	45	42,9	35	34,8	41,0
	Chercheurs contractuels CDI		4	3,8	3,7	5	4,8	5,1	6	5,8	6,3
	Doctorants contractuels		64	64	62,2	55	55	61,9	55	55	57,8
	dont avec service enseignement		23			23			17		
Total contractuels			133	130,5	122,4	132	130,1	133,1	124	122,6	130,0
Total EC, enseignants et chercheurs			262	258,6	250,4	260	256,8	260,5	252	249,3	257,4
Personnels IATS et assimilés											
Titulaires	cat. A	Emplois fonctionnels	1	1	1,6	2	2	1,3	2	2	2,0
		AAE	7	6,8	6,8	7	6,8	6,7	8	7,8	6,8
		IGR	8	8	6,3	7	7	6,0	8	8	6,0
		IGE	23	21,1	19,5	22	20,6	20,6	19	17,4	19,2
		ASI	12	12	11,2	12	10,8	11,9	16	15,6	13,8
	cat. B	SAENES	2	2	2,0	2	2	1,9	2	2	1,6
		TECH	26	24,9	25,1	27	26,3	25,0	20	19,1	23,1
	cat. C	ADJENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		ADT		17	16,6	17,1	14	13,3	15,9	9	7,9
Total titulaires			96	92,4	89,7	93	88,8	89,4	84	79,8	83,4
Contractuels	cat. A	CDI A	27	26,6	24,6	33	32,8	28,7	40	39,1	33,5
		CDD A	4	4	6,0	5	5	4,1	8	8	6,4
	cat. B	CDI B	8	8	6,2	10	10	7,1	12	12	10,2
		CDD B	5	5	5,4	7	7	7,6	9	9	8,2
	cat. C	CDI C	10	10	5,8	12	11,9	9,7	11	10,9	11,7
		CDD C	6	5,9	7,6	5	5	5,9	3	3	4,6
	Apprenti		1	1	0,2	2	2	1,7	1	1	1,8
Total contractuels			61	60,5	55,7	74	73,7	64,8	84	83	76,5
total IATS et assimilés			157	152,9	145,3	167	162,5	154,2	168	162,8	159,9
TOTAL			419	411,5	395,7	427	419,3	414,7	420	412,1	417,3

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

		2023		2024		2025	
		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	1	0,3	1	0,2
	Mise à disposition sortante	3	2,3	1	2,3	1	1
Congé parental		2	1,1	0	0	0	0
Détachement sortant		9	6,6	7	7,3	5	6,3
Disponibilité		10	9,8	7	8,2	8	8,2
Personnels présents sans être gérés et rémunérés par l'Etablissement							
Mise à disposition entrante		2	1,4	1	1	1	1

Répartition des personnels par filière et par statut



I.3.2 Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

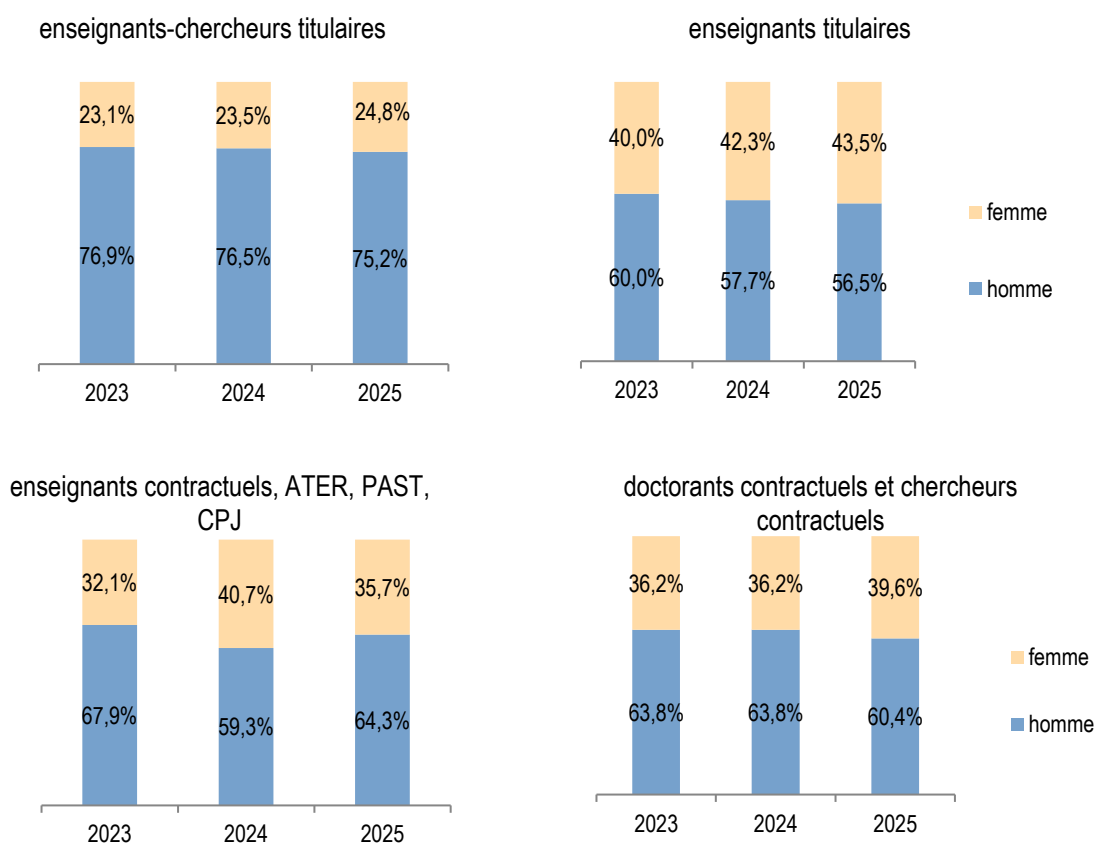
Répartition par catégorie et par sexe, en personnes physiques

	2023			2024			2025		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires									
PU	36	7	43	36	7	43	37	9	46
MCF	44	17	61	42	17	59	42	17	59
PRAG/PRCE/PLP	15	10	25	15	11	26	13	10	23
Total titulaires	95	34	129	93	35	128	92	36	128
Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels									
Enseignants contractuels, PAST, CPJ	13	6	19	12	7	19	14	7	21
ATER	6	3	9	4	4	8	4	3	7
Doctorants et contractuels recherche	67	38	105	67	38	105	58	38	96
Total contractuels	86	47	133	83	49	132	76	48	124
total général	181	81	262	176	84	260	168	84	252

Répartition par catégorie et par sexe, en ETP

	2023			2024			2025		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires									
PU	36,0	7,0	43,0	36,0	7,0	43,0	37,0	9,0	46,0
MCF	43,8	17,0	60,8	41,8	16,6	58,4	42,0	16,2	58,2
PRAG/PRCE/PLP	15,0	9,3	24,3	15,0	10,3	25,3	13,0	9,5	22,5
Total titulaires	94,8	33,3	128,1	92,8	33,9	126,7	92,0	34,7	126,7
Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels									
Enseignants contractuels, PAST, CPJ	12,0	5,2	17,2	11,0	6,3	17,3	13,0	7,0	20,0
ATER	5,5	3,0	8,5	4,0	4,0	8,0	4,0	3,0	7,0
Doctorants et contractuels recherche	66,8	38,0	104,8	66,8	38,0	104,8	57,8	37,8	95,6
Total contractuels	84,3	46,2	130,5	81,8	48,3	130,1	74,8	47,8	122,6
total général	179,1	79,5	258,6	174,6	82,2	256,8	166,8	82,5	249,3

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	3	1	6
31 - chimie théorique, physique, analytique	1	5		6
32 - chimie organique, minérale, industrielle	1	6	1	8
33 - Chimie des matériaux	8	10		18
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	8	7	3	18
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	10	13		23
62 - Energétique, génie des procédés	7	2		9
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	8	10	2	20
Total	46	59	7	112

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

Section CNU	2023	2024	2025
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	5	6
31 - chimie théorique, physique, analytique	6	6	6
32 - chimie organique, minérale, industrielle	9	9	8
33 - Chimie des matériaux	19	18	18
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	18	18	18
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	20	20	23
62 - Energétique, génie des procédés	9	9	9
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	22	21	20
Total	113	110	112

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

	PRAG	PRCE	PLP	Total
Allemand	1	1		2
Anglais	2	3	1	6
Espagnol		2		2
Lettres modernes		1		1
Sciences économiques et sociales		1		1
Mathématiques	4			4
Sciences industrielles, de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3			3
Sciences physiques	4			4
Total	14	8	1	23

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

	2023	2024	2025
Allemand	2	2	2
Anglais	7	8	6
Espagnol	2	2	2
Lettres modernes	2	2	1
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	26	23

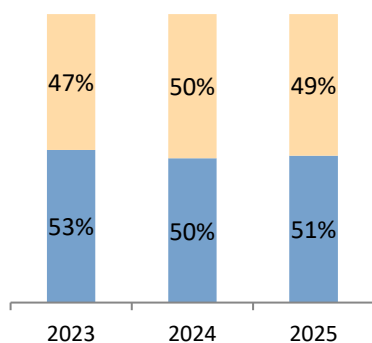
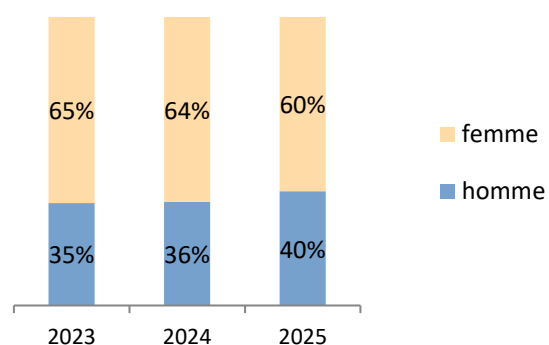
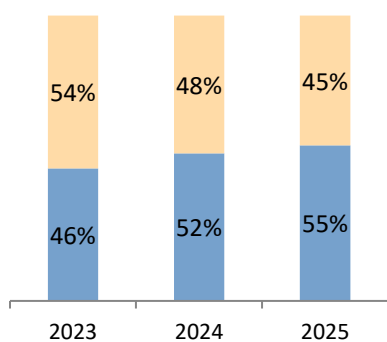
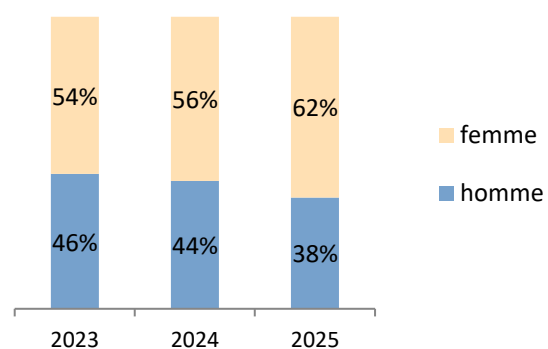
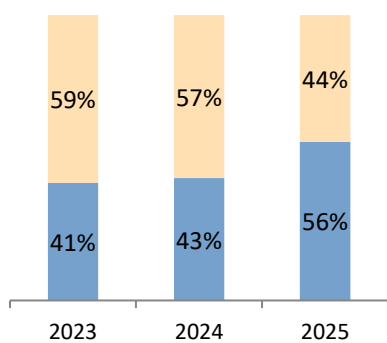
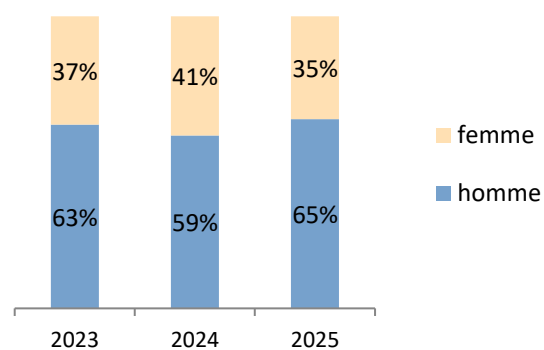
I.3.3 Personnels IATS et assimilés

Répartition par catégorie et par sexe, en personnes physiques

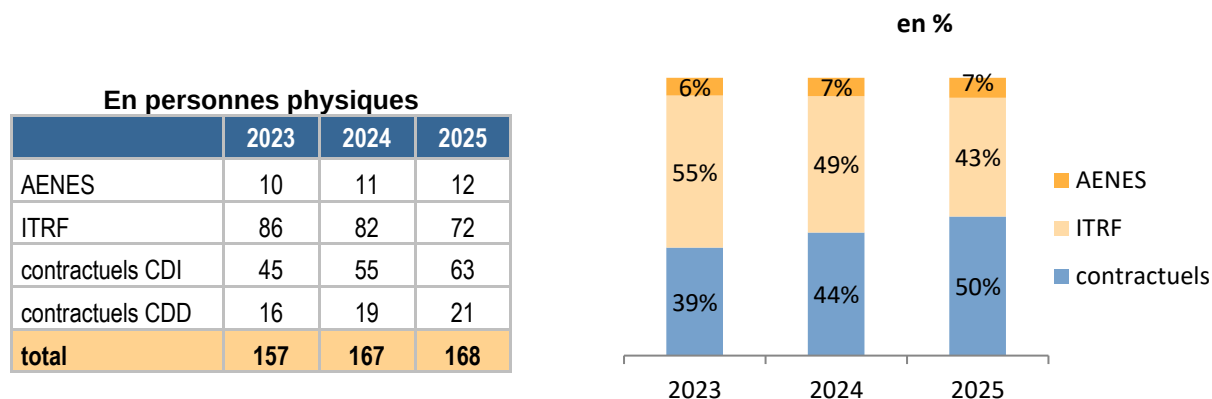
	2023			2024			2025		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
IATS titulaires									
catégorie A	27	24	51	25	25	50	27	26	53
catégorie B	13	15	28	15	14	29	12	10	22
catégorie C	7	10	17	6	8	14	5	4	9
Total titulaires	47	49	96	46	47	93	44	40	84
IATS contractuels									
catégorie A	11	20	31	14	25	39	19	29	48
catégorie B	6	7	13	7	9	16	8	13	21
catégorie C	10	6	16	10	7	17	9	5	14
apprentis		1	1		2	2		1	1
Total contractuels	27	34	61	31	43	74	36	48	84
total général	74	83	157	77	90	167	80	88	168

Répartition par catégorie et par sexe, en ETP

	2023			2024			2025		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
IATS titulaires									
catégorie A	26,3	22,6	48,9	23,8	23,4	47,2	26,3	24,5	50,8
catégorie B	12,8	14,1	26,9	14,8	13,5	28,3	11,3	9,8	21,1
catégorie C	6,8	9,8	16,6	5,8	7,5	13,3	4,7	3,2	7,9
Total titulaires	45,9	46,5	92,4	44,4	44,4	88,8	42,3	37,5	79,8
IATS contractuels									
catégorie A	11,0	19,6	30,6	14,0	24,8	38,8	18,5	28,6	47,1
catégorie B	6,0	7,0	13,0	7,0	9,0	16,0	8,0	13,0	21,0
catégorie C	10,0	5,9	15,9	10,0	6,9	16,9	9,0	4,9	13,9
apprentis		1,0	1,0		2,0	2,0		1,0	1,0
Total contractuels	27,0	33,5	60,5	31,0	42,7	73,7	35,5	47,5	83,0
total général	72,9	80,0	152,9	75,4	87,1	162,5	77,8	85,0	162,8

Répartition par sexe, en personnes physiques**Titulaire catégorie A****Contractuel catégorie A****Titulaire catégorie B****Contractuel catégorie B****Titulaire catégorie C****Contractuel catégorie C**

Répartition des personnels IATS par filière



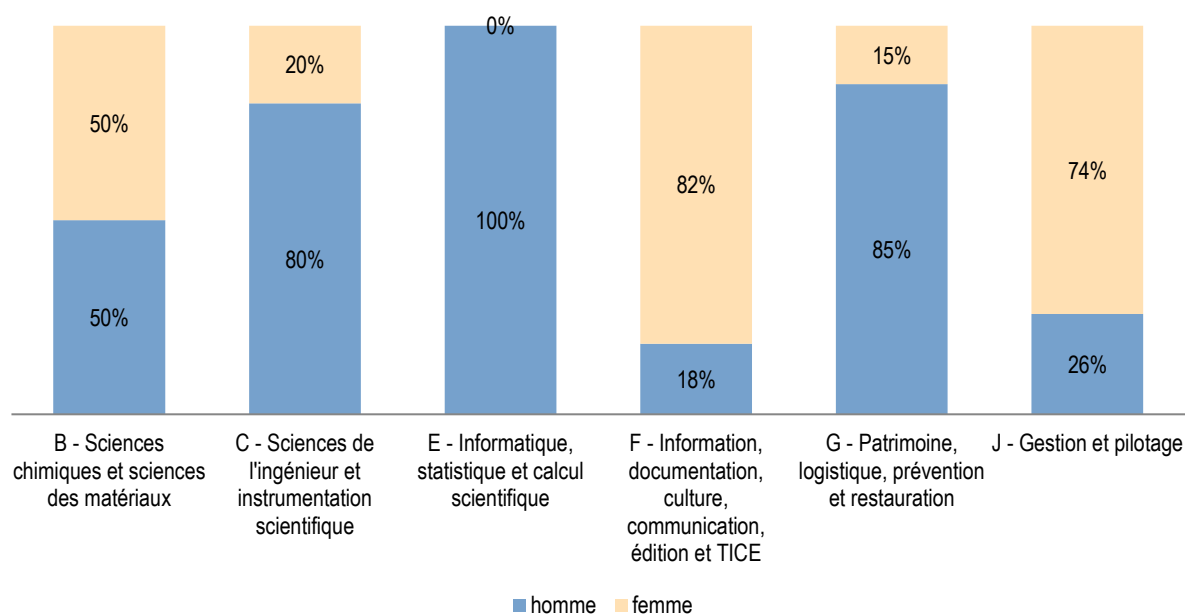
Les emplois ITRF sont répartis en huit branches d'activité professionnelle (BAP) comprenant plus de 300 emplois-types. Ces emplois couvrent le fonctionnement de l'ensemble des activités support/soutien, de recherche et de formation présentes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Les personnels de la filière AENES et les contractuels ne sont pas classés dans des BAP. Afin de permettre un suivi des effectifs par spécialité de l'ensemble des personnels IATS, ils ont toutefois été reclassés dans des BAP en fonction de leurs missions respectives dans les deux tableaux ci-dessous.

Répartition des personnels par BAP – en personnes physiques

	titulaires ITRF	titulaires AENES	contractuels	total
B - Sciences chimiques et sciences des matériaux	8		4	12
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	12		8	20
E - Informatique, statistique et calcul scientifique	12		4	16
F - Information, documentation, culture, communication, édition et TICE	2		9	11
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	12		8	20
J - Gestion et pilotage	26	12	51	89
total	72	12	84	168

Évolution des personnels par BAP – en personnes physiques

	2023	2024	2025
B - Sciences chimiques et sciences des matériaux	11	13	12
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	19	21	20
E - Informatique, statistique et calcul scientifique	16	15	16
F - Information, documentation, culture, communication, édition et TICE	8	8	11
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	23	23	20
J - Gestion et pilotage	80	87	89
total	157	167	168

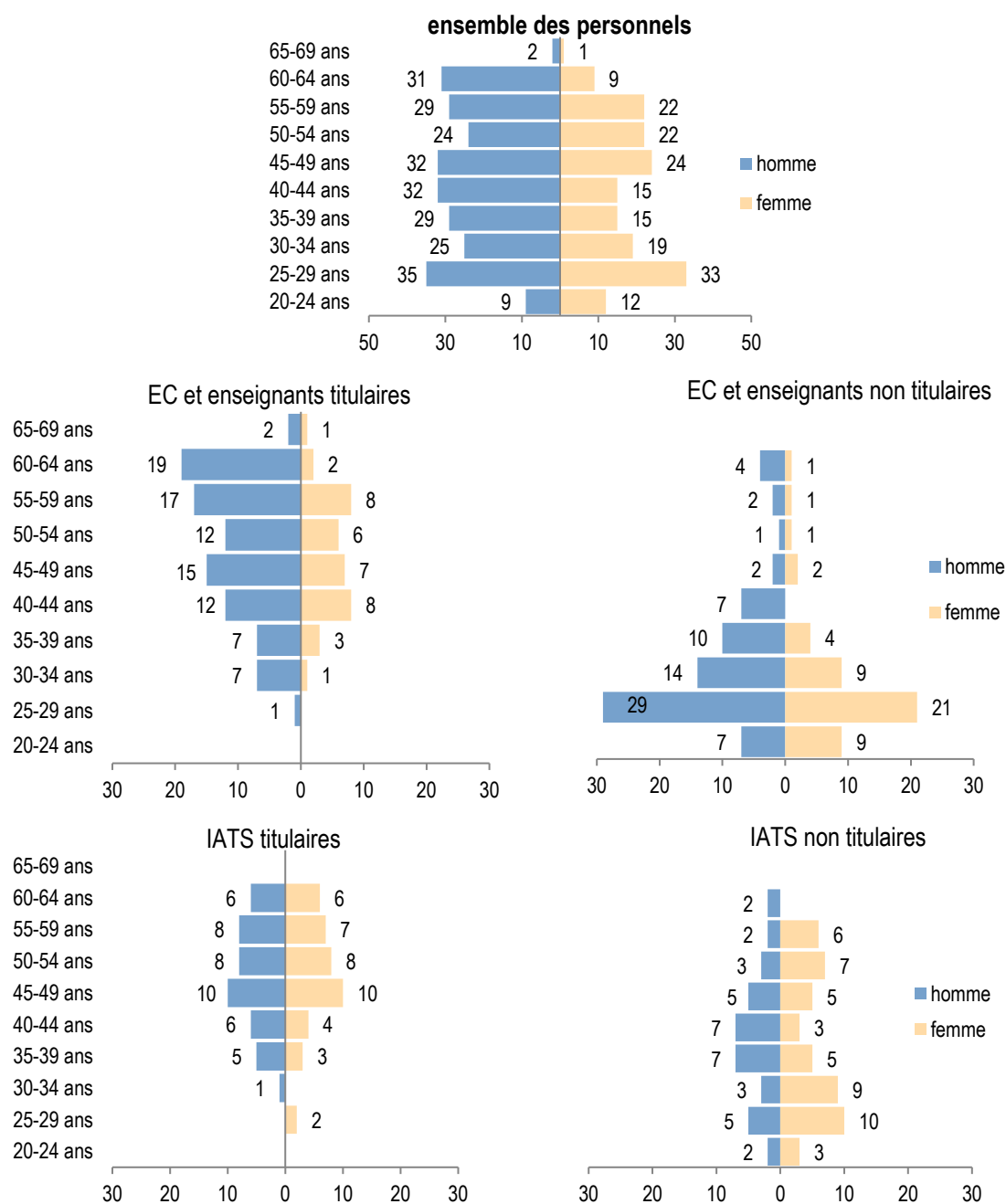
Répartition des effectifs ITRF par genre au sein des BAP

I.4 Démographie (effectifs au 31 décembre 2025)

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 2026	3	3
Personnels partant à la retraite en 2027	Non connu	Non connu
Personnels partant à la retraite en 2028 ou 2029	Non connu	Non connu
Personnels en droit de partir à la retraite en 2026 ou 2027	5	9



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	54	56	55	55	21
	MCF	46	45	46	45	16
enseignants 2d degré	PRAG/PRCE/PLP	53	54	50	50	16
enseignants contractuels	enseignant	50	49	47	46	7
	ATER	35	36	36	34	1,5
chercheurs contractuels	chercheur contractuel	33	32	31	32	2,1
	doctorant contractuel	27	26	26	26	1,5

Personnels IATS et assimilés (en années)

		homme		femme		ancienneté moyenne
		âge moyen	âge médian	âge moyen	âge médian	
AENES	emploi fonctionnel			58	58	5
	AAE	56	56	44	47	11
	SAENES			63	63	26
ITRF	IGR	55	54	52	54	15
	IGE	50	48	48	47	18
	ASI	48	46	47	48	13
	TECH	46	45	48	48	12
	ADT	50	55	57	57	18
contractuels	cat. A	42	43	41	44	4
	cat. B	38	38	34	36	3
	cat. C	40	38	49	52	4

I.5 Répartition des personnels par fonctions et par domaines (ETP au 31 décembre 2025)

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 la Direction de la formation et de la vie étudiante, sur les quatre écoles internes d'ingénieur et sur les départements de formation (DFVE). L'organisation de l'activité de recherche repose sur la Direction de la recherche, de la valorisation et l'innovation, les laboratoires et les plateformes technologiques (DFVI). 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 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 technologique et au pôle AIMER (Atelier Inter-établissement Mutualisé d'Enseignement et de Recherche) pour 50% de leur temps de travail.

La fonction recherche (2) concerne les personnels ayant une activité directe de recherche ou d'encadrement technique 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 technologique et au pôle AIMER pour 50% de leur temps de travail.

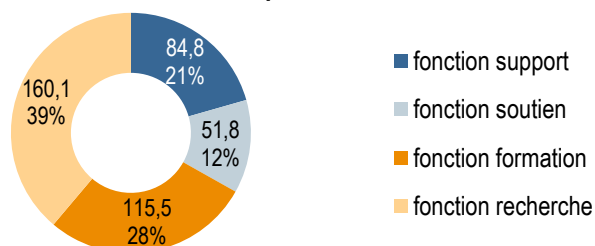
La fonction soutien (3) regroupe les services exerçant une activité de soutien administratif aux missions de formation ou de recherche, soit les personnels affectés à la DFVE et à la DRVI, ainsi que les personnels du pôle AER.

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 services relevant de la Direction générale des services hors pôle AER, pôle Technologique et pôle AIMER, du Cabinet du Directeur, de l'Agence comptable, de la Direction des grandes transitions, de la Direction de la communication, du marketing et du développement, et de la Direction des relations internationales.

Les enseignants-chercheurs du comité 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 chercheurs contractuels en CDD (post-doctorants), qui représentent à eux seuls 89,8 ETP au 31 décembre 2025.

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

domaines	fonction support	fonction soutien	fonction formation	fonction recherche	total
Enseignants-chercheurs, enseignants et Directeurs membres du CODIR	4,0				4,0
Direction générale des services	53,1	7,9	14,6	14,6	90,2
Cabinet	3,9				3,9
Agence comptable	8,0				8,0
Direction de la recherche, de la valorisation et de l'innovation		12,0			12,0
Direction de la formation et de la vie étudiante		16,2			16,2
Ecoles internes		15,7			15,8
Direction de la communication, du marketing et du développement	9,8				9,8
Direction des grandes transitions	1,0				1,0
Direction des relations internationales et académiques	5,0				5,0
total	84,8	51,8	14,6	14,6	165,8

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

département	EC et enseignant titulaire	Contractuel	total
EEA	14,5	6,3	20,8
ESO	3,3	4,5	7,8
LVI	9,8	3,0	12,8
MI	14,1	4,0	18,1
MSO	8,0	5,0	13,0
CMA	23,8	4,8	28,5
total	73,4	27,5	100,9

laboratoire	EC titulaire	Contractuel	total
CRISTAL	12,8	3,5	16,3
IEMN	4,3	11,0	15,3
L2EP	4,3	5,0	9,3
LaMCUBE	7,0	28,6	35,6
LMFL	2,0	6,5	8,5
UCCS	10,5	26,3	36,8
UMET	5,8	13,8	19,5
laboratoire extérieur	4,3	0,0	4,3
total	50,9	94,6	145,5

I.6 Promotions et mouvements des personnels

I.6.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

a) Recrutement des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

Postes mis au concours

	2023				2024				2025			
	Postes ouvert	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrute-ments effectué	Postes ouvert	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrute-ments effectués	Postes ouverts	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrute-ment effectué
PU	1 (CNU 32)	6	5	/	1 (CNU 60)	5	3	H	1 (CNU 33)	3	3	F
	1 (CNU 33)	6	6	H					1 (CNU 60)	2	2	F
	1 (CNU 60)	3	2	H					1 (CNU 60)	7	4	H
	1 (CNU 63)	5	5	H					1 (CNU 61)	9	6	H
MCF	1 (CNU 61/27)	53	50	H	1 (CNU 60)	25	25	F	1 (CNU 27)	49	45	H
	1 (CNU 61)	26	24	H					1 (CNU 63)	16	13	H
	1 (CNU 63)	15	14	H								
	1 (CNU 63)	25	24	H								
PRAG	1 (Anglais)	7	7	H	1 (Anglais)	19	18	F	1 (SII)	3	3	-
					1 (Anglais)	18	17	F				
					1 (Sciences industrielles de l'ingénieur)	3	2	/				
PRCE	1 (Allemand)	9	9	H	pas de concours organisé				pas de concours organisé			

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

Arrivées et départs de personnels en 2025

		PU	MCF	PRAG/ PRCE/ PLP	Contr hors Doc et Post-doc	Doctorants et Post- doc	total
Arrivées	concours	1					1
	mutation						0
	fin de disponibilité		1				1
	fin de détachement sortant		1				1
	Total titulaires	1	2	0	0	0	3
	recrutement en CDD				8	56	64
	recrutement en CDI						0
	Total contractuels	0	0	0	8	56	64
total des arrivées		1	2	0	8	56	67
Départs	retraite	1	1	2			4
	mutation sortante			1			1
	disponibilité/détachement						0
	Total titulaires	1	1	3	0	0	5
	rupture anticipée initiative agent					6	6
	fin de période d'essai						0
	fin de contrat				6	32	38
	Total contractuels	0	0	0	6	38	44
total des départs		1	1	3	6	38	49

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

	2023	2024	2025
A = (entrées + sorties) / 2	67,5	59,5	58,0
B = nombre personnes physiques	256	266	262
taux de rotation = A/B	26,4%	22,4%	22,2%

Taux de rotation hors doctorants et post-doctorants

	2023	2024	2025
taux de rotation hors recherche	12,4%	5,5%	6,8%

c) 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 Conseil 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

	2023			2024			2025		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
promotion de corps/concours	1		1	1		1	2	2	4
promotion de grade	8	6	14	5	2	7	5	1	6
total	9	6	15	6	2	8	7	3	10

Détail des promotions de 2025

Enseignants-chercheurs

Accès à		promou- vables	nb dossiers déposés	nb promus		dont		ratio promus/ promou- vables
				voie locale	voie nationale	H	F	
Corps	PU (repyramidage)							
	PU CI Ex. 2ème échelon	13	4	1		1		8%
	PU CI Ex. 1er échelon	12	8	1	1	1	1	17%
Grade	PU 1ère classe	9	3	1	1	2		22%
	MCF classe exceptionnelle	4	2					0%
	MCF hors classe	17	4	1		1		6%
total		55	21	4	2	5	1	11%

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	8	1				0%
tableau d'avancement	PRAG cl exc.	3	2				0%
	PRAG hors cl.	1	1				0%
	PRCE cl exc.						
	PRCE hors cl.						
	PRCE échelon spécial cl ex	3	3				0%
total		15	7	0	0	0	0%

d) Personnels contractuels

Personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels

	2024	2025
Nombre de CDD transformés en CDI	5	1
Nombre de personnels recrutés directement en CDI	1	0
Total plafond Etat	6	1

I.6.2 Personnels IATS et assimilés

a) Mouvements des personnels IATS et assimilés

Arrivées et départs de personnels en 2025

		cat. A	cat. B	cat. C	apprenti	total
Arrivées	mutation	1				1
	concours	1				1
	détachement entrant	1				1
	Total titulaires	3	0	0	0	3
	recrutement en CDD	4	8	2		14
	recrutement en CDI	7	2			9
	Total contractuels	11	10	2	0	23
total des arrivées		14	10	2	0	26
Départs	retraite	1	3	2		6
	mutation sortante	1		1		2
	réussite concours					0
	disponibilité					0
	rupture conventionnelle					0
	détachement sortant					0
	décès	1				1
	Total titulaires	3	3	3	0	9
	retraite		1			1
	fin de contrat	1	3	2		6
	rupture anticipée initiative agent	3				3
	licenciement/fin période d'essai	1	1			2
	rupture conventionnelle	1				1
	inaptitude définitive					0
	Total contractuels	6	5	2	0	13
total des départs		9	8	5	0	22

Taux de rotation des personnels IATS

	2023	2024	2025
A = (entrées + sorties)/2	28	20	24
B = nombre personnes physiques	150,0	160,7	166,3
taux de rotation = A/B	18,7%	12,4%	14,4%

b) 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

	2023			2024			2025		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
promotion de corps/concours	3	4	7	3	5	8	1	4	5
promotion de grade	2	3	5	4	2	6	4	0	4
total	5	7	12	7	7	14	5	4	9

Détail des promotions 2025

type promotion	nouvelle situation	promouvables	nbre de dossiers déposés	nbre de dossiers retenus	nombre promus			ratio promus/promouvables
					total	H	F	
liste d'aptitude	SAENES/TECH	13	6	3				0,0%
	ASI	18	4	2	1		1	5,6%
	IGE	12	3	2	1		1	8,3%
	IGR	18	2	1				0,0%
Repyramidage	TECH	13	1	1	1	1		7,7%
	IGE	7	1	1				0,0%
	IGR							
tableau d'avancement	ADJENES/ADT Pal 2ème classe							
	ADJENES/ADT Pal 1ère classe	4	1	1				0,0%
	SAENES/TECH cl supérieure	2						0,0%
	SAENES/TECH cl exceptionnelle	3	1	1				0,0%
	IGE hors classe	7	3	2				0,0%
	Attaché principal	2	1	1				0,0%
	Attaché hors classe	5	3	3	1	1		20,0%
	IGR 1ère classe							
	IGR hors classe	4						0,0%
	IGR hors classe échelon spécial	1						0,0%
examen professionnel	TECH cl exceptionnelle				1	1		
	TECH cl supérieure				1	1		
	ASI				1	1		
concours	TECH interne							
	IGE interne							
	IGR (BOE)							
	IGR interne				1		1	
	IGR externe				1		1	

c) Personnels contractuels

	2023	2024	2025
Nombre de CDD transformés en CDI	15	6	5
Nombre de personnels recrutés directement en CDI	1	6	9
Total plafond Etat	16	12	14

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	2023			2024			2025		
		H	F	total	H	F	total	H	F	total
Enseignants-chercheurs	50%			0			0			0
	60%			0			0	1		1
	70%			0			0			0
	80%	1		1	1		1			0
	90%			0			0			0
	total	1	0	1	1	0	1	0	1	1
Enseignants titulaires du second degré	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	80%		1	1		1	1			0
	90%			0			0			0
	total	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Enseignants et chercheurs contractuels, PAST, ATER	50%	3	1	4	2	1	3	2		2
	60%			0			0			0
	70%		1	1			0			0
	80%	1		1	1	1	2	1	1	2
	90%			0			0			0
	total	4	2	6	3	2	5	3	1	4
total		5	3	8	4	3	7	3	2	5

Répartition en fonction du type de temps partiel/incomplet

	2023			2024			2025		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Temps partiel de droit			0	1		1			0
Temps partiel sur autorisation	1	1	2		1	1		2	2
Temps incomplet	4	2	6	3	2	5	3		3
total	5	3	8	4	3	7	3	2	5

b) Potentiel d'enseignement et heures réalisées

Les données présentées ci-dessous sont issues de la base de suivi des services de la Direction de la formation et de la vie étudiante. Il s'agit d'heures réalisées dans le cadre des années universitaires et non pas dans celui d'une année civile. Le nombre d'heures figurant dans les tableaux est susceptible d'évoluer au cours du temps en raison d'heures déclarées tardivement, en particulier sur la dernière année universitaire affichée.

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				total
	ETPT 2024	Apport statutaire**	pour info : décharges*	Heures statutaires		HC/ Vacations		
				Enseig	Référentiel	Enseig	Référentiel	
PU, MCF	103,3	19 385	512	18 477	827	8 485	5 716	33 505
PRAG, PRCE	24,2	9 043	0	8 771	84	3 166	1 420	13 441
Enseignants contractuels, ATER, PAST	22,4	6 669		6 352	55	1 953	615	8 975
Doctorants	17,0	997		889	7	0	0	896
Total permanents	167	36 094	512	34 488	973	13 604	7 752	56 816
vacataires externes titulaires	135					4 395	196	4 591
vacataires externes non titulaires	184					7 136	367	7 502
Total vacataires	319	0	0	0	0	11 531	562	12 093
total	486	36 094	512	34 488	973	25 134	8 314	68 909

Année universitaire 2024/2025 (en ETPT et HETD)

	Apport			Heures réalisées				total
	ETPT 2025	Apport statutaire**	pour info : décharges*	Heures statutaires		HC/ Vacations		
				Enseig	Référentiel	Enseig	Référentiel	
PU, MCF	102,5	18 721	448	17 862	976	8 506	5 616	32 960
PRAG, PRCE	24,9	9 563		8 894	172	2 547	1 615	13 228
Enseignants contractuels, ATER, PAST	24,9	6 317		5 827	339	1 900	806	8 872
Doctorants	17,0	1 156		984	0	0	0	984
Total permanents	169	35 757	448	33 567	1 487	12 953	8 037	56 044
vacataires externes titulaires	137					4 195	44	4 239
vacataires externes non titulaires	181					7 156	501	7 657
Total vacataires	318	0	0	0	0	11 351	544	11 895
total	487	35 757	448	33 567	1 487	24 305	8 581	67 939

* 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	2023			2024			2025		
		H	F	total	H	F	total	H	F	total
catégorie A	50%	1	1	2	1	2	3	1	1	2
	60%			0			0		1	1
	80%	1	4	5	1	4	5	1	3	4
	90%			0			0		1	1
	total	2	5	7	2	6	8	2	6	8
catégorie B	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	80%	1	4	5	1	2	3	1	1	2
	90%		1	1		1	1			0
	total	1	5	6	1	3	4	1	1	2
catégorie C	50%			0		1	1			0
	60%			0			0			0
	80%	1	1	2	1		1			0
	90%		1	1		1	1		1	1
	total	1	2	3	1	2	3	0	1	1
total		4	12	16	4	11	15	3	8	11

Répartition en fonction du type de temps partiel/incomplet

	2023			2024			2025		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Temps partiel de droit	1	1	2	1	1	2			0
Temps partiel sur autorisation	3	11	14	3	10	13	3	8	11
Temps incomplet			0			0			0
total	4	12	16	4	11	15	3	8	11

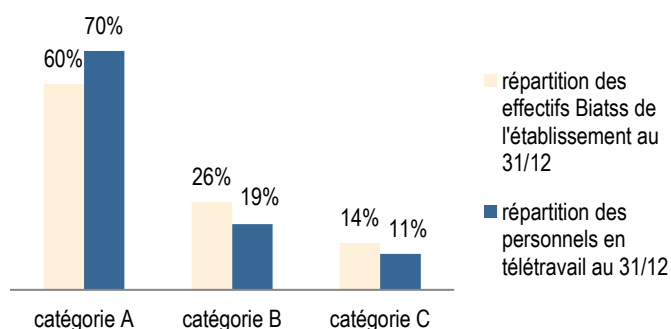
b) Télétravail

Depuis 2025, le régime de télétravail de Centrale Lille est constitué d'un jour par semaine et de vingt jours flottants par an, dans la limite de deux jours par semaine.

Effectifs de personnels bénéficiant du télétravail au 31 décembre

	2023			2024			2025		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
IATS catégorie A	21	29	50	20	37	57	22	40	62
IATS catégorie B	5	15	20	8	15	23	5	11	16
IATS catégorie C	2	10	12	4	9	13	4	6	10
total	28	54	82	32	61	93	31	57	88

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 :

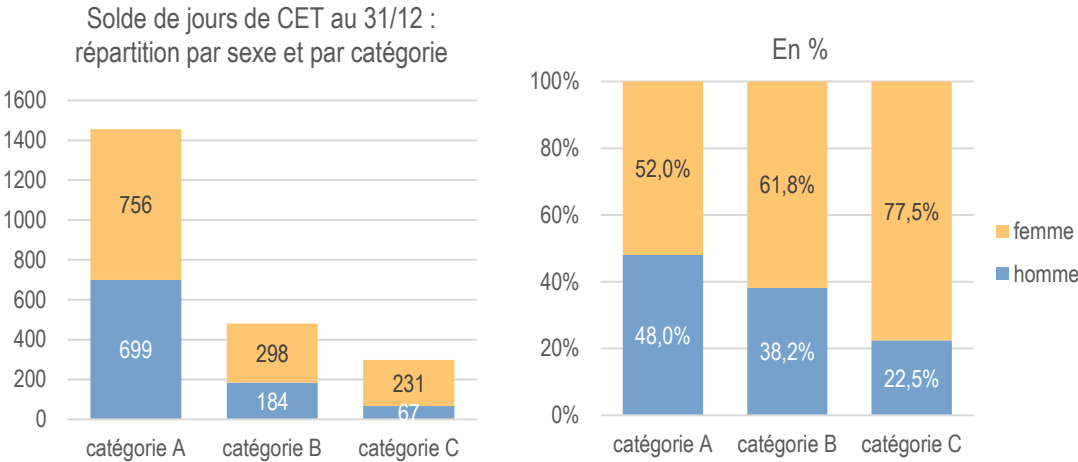
- Personnel de catégorie A : 150 € / jour
- Personnel catégorie B : 100 € / jour
- Personnel de catégorie C : 83 € / jour

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

	2023		2024		2025	
	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents
Jours versés au CET	603	54	727	69	620	72
Jours de CET pris en congés/transférés dans un autre établissement	246	13	91	4	151	8
Jours versés au RAFFP	-	-	-	-	-	-
Jours indemnisés	521	40	619	46	452	45
Montant total indemnisé (brut)	62 340 €		76 975 €		52 205 €	
Solde de jours de CET au 31/12	2258	91	2278	99	2235	99
Nombre moyen de jours par CET	25		23		23	

Répartition par catégorie et par sexe en 2025



I.7.3 Jours de grève

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

	2023			2024			2025		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Correspondant à un mot d'ordre national	67	38	105		0	0		0	0
Correspondant à un mot d'ordre local			0		0	0		0	0
total	67	38	105	0	0	0	0	0	0

Chapitre II - Rémunérations

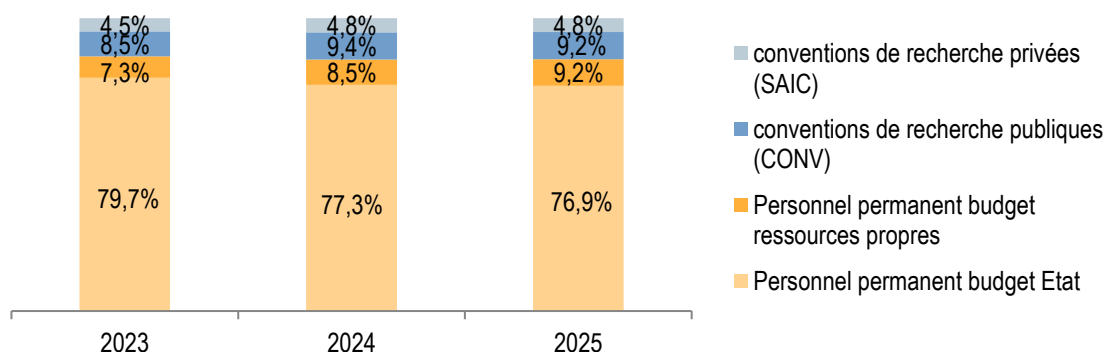
II.1 Données générales sur la masse salariale

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

	2023	2024	2025
Budget Etat			
personnels concourant au fonctionnement de l'Établissement	24 968 972 €	25 017 854 €	25 551 199 €
Ressources propres			
personnels concourant au fonctionnement de l'Établissement	2 300 150 €	2 767 887 €	3 041 374 €
conventions de recherche publiques	2 648 794 €	3 029 042 €	3 054 819 €
conventions de recherche privées (SAIC)	1 420 612 €	1 560 252 €	1 587 119 €
Total	31 338 528 €	32 375 034 €	33 234 511 €

La masse salariale est en augmentation de près de 860 000 € euros entre 2024 et 2025. Les dépenses sur contrats de recherche étant relativement stables (+ 53 k€ environ), elles ne représentent que 6% de cette augmentation. Le reste est lié aux personnels sur le budget général, en raison principalement de l'augmentation de 4 points des charges de pension civile au 1^{er} janvier 2025 (près de 395 k€), du GVT solde et de l'évolution des emplois (+ 305 k€) et des réévaluations des régimes indemnitaires mis en place par l'établissement (+ 116 k€).

Répartition de la masse salariale par type de ressources



Évolution de la masse salariale par catégories de dépenses

	2023	2024	2025
Rémunérations principales	16 092 234 €	16 782 877 €	17 061 803 €
Primes, indemnités et prestations	1 904 112 €	2 013 897 €	2 099 893 €
HC, vacations d'enseignement et administratives	1 397 639 €	1 399 673 €	1 419 596 €
Cotisations patronales	11 944 542 €	12 178 587 €	12 653 219 €
Total	31 338 528 €	32 375 034 €	33 234 511 €

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.

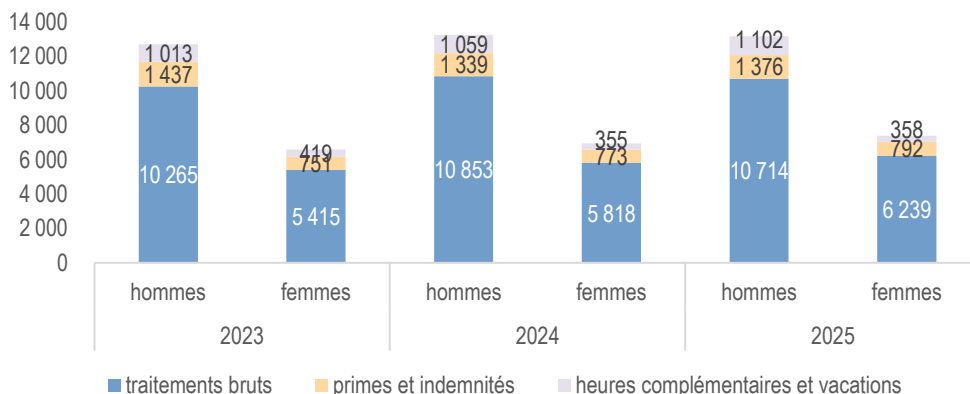
Total des rémunérations brutes par catégories de personnels en 2025

		hommes	femmes	total
Personnels titulaires	Enseignants-chercheurs et enseignants	6 676 359 €	2 250 852 €	8 927 211 €
	Personnels IATS	1 917 400 €	1 692 571 €	3 609 970 €
Personnels contractuels hors contrats de recherche	Enseignants-chercheurs et enseignants	1 172 103 €	528 210 €	1 700 313 €
	Personnels IATS	1 063 112 €	1 380 643 €	2 443 755 €
Vacataires d'enseignement et administratifs		374 425 €	188 807 €	563 233 €
Personnels contractuels sur contrats de recherche publique et privée		1 989 059 €	1 347 751 €	3 336 810 €
Total		13 192 458 €	7 388 834 €	20 581 292 €

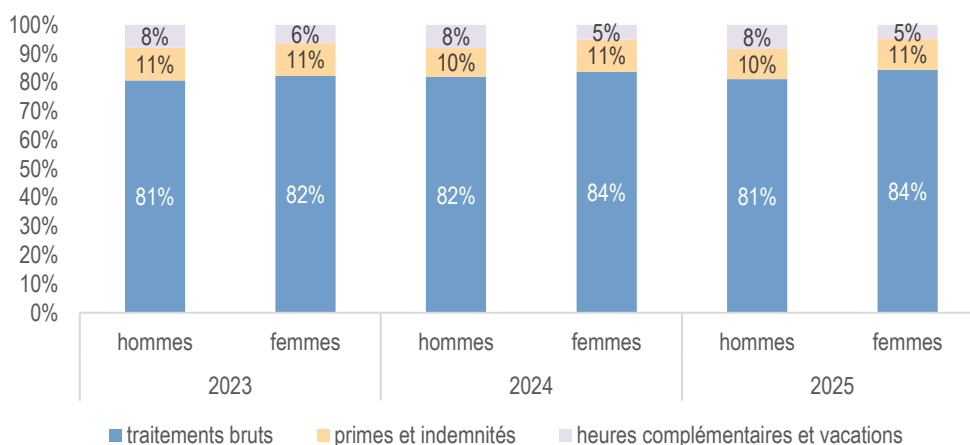
Total des rémunérations brutes par catégories de rémunérations en 2025

		hommes	femmes	total
Enseignants-chercheurs et enseignants	traitement brut	8 000 890 €	3 416 806 €	11 417 696 €
	primes et indemnités	983 327 €	378 481 €	1 361 808 €
	heures complémentaires d'enseignement	728 055 €	168 954 €	897 009 €
IATS	traitement brut	2 604 664 €	2 749 341 €	5 354 005 €
	primes et indemnités	501 096 €	486 445 €	987 541 €
Vacations d'enseignement et administratives		374 425 €	188 807 €	563 233 €
Total		13 192 458 €	7 388 834 €	20 581 292 €

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 (RIPEC C2) : ce régime a été mis en place à la rentrée universitaire 2025/2026, il est accompagné d'un régime similaire pour les enseignants titulaires du second degré (PCA/PRP) et pour les enseignants contractuels.
- Enfin, une composante individuelle, la prime individuelle (RIPEC C3), se substituant à la PEDR.

a) **Indemnité de fonction (RIPEC composante 1), 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 2025 : la nouvelle indemnité de fonction pour les enseignants-chercheurs titulaires (RIPEC C1), 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	2025
Indemnité de fonction	PU	1 260 €	1 840 €	2 800 €	3 500 €	4 200 €	4 800 €
	MCF	1 260 €	2 350 €	2 800 €	3 500 €	4 200 €	4 800 €
PES	PRAG et PRCE	1 260 €	1 546 €	1 831 €	2 785 €	3 143 €	3 500 €
PRES	ATER	1 260 €	1 260 €	1 260 €	1 304 €	1 304 €	1 304 €

Indemnité de fonction, PRES et PES

	2023			2024			2025		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
montant brut	313 041 €	107 068 €	420 110 €	401 508 €	138 057 €	539 565 €	426 965 €	159 869 €	586 834 €
nbre de personnels	109	37	146	102	38	140	100	41	141

b) **Indemnité de responsabilités particulières (RIPEC composante 2) et prime de charges administratives (PCA)**

A compter de la rentrée universitaire 2025-2026, la composante 2 de la RIPEC a été mise en place au sein de l'établissement, principalement par transfert d'activités antérieurement prises en compte dans le cadre du référentiel d'équivalences horaires (fonctions de direction, responsabilités supérieures et responsabilités particulières ou missions temporaires).

La RIPEC ne concernant que les enseignants-chercheurs titulaires, les enseignants du second degré et les enseignants contractuels perçoivent pour les mêmes missions exercées la prime de charges administratives.

Indemnité de responsabilités particulières et prime de charges administratives

	2025		
	hommes	femmes	total
montant brut	58 961 €	19 300 €	78 261 €
nbre de personnels	49	19	68

La RIPEC C2 ayant été mise en œuvre en septembre 2025, le tableau ci-dessus représente quatre mois de rémunération.

c) 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 ont continué à coexister jusqu'en 2025.

La PEDR

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 €).

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

	2023			2024			2025		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
montant brut	165 897 €	63 432 €	229 328 €	213 986 €	65 387 €	279 373 €	216 458 €	69 500 €	285 958 €
nbre de personnels	29	13	42	39	12	51	45	12	57

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 2025.

	2023			2024			2025		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	5 651 €	1 348 €	6 999 €	2 655 €		2 655 €	3 825 €	1 275 €	5 101 €
Nombre d'agents	2	1	3	3		3	2	1	3

II.3.2 Primes des personnels IATS titulaires

a) Régime indemnitaire général

Le régime indemnitaire IATS RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) a été mis en place à Centrale Lille le 1^{er} janvier 2020.

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.

Un groupe de travail s'est réuni en 2025 afin de travailler sur une revalorisation des grilles IFSE, en correspondance avec les valeurs cibles fixées par la loi de programmation de la recherche. Ont ainsi été actées une revalorisation des IFSE des catégories A de 265 € brut annuels avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024 et des catégories C de 240 € brut annuels avec effet au 1^{er} janvier 2025. S'ensuivront deux nouvelles revalorisations qui bénéficieront à toutes les catégories au 1^{er} janvier 2026 et au 1^{er} janvier 2027 afin d'atteindre les cibles de la LPR.

Grille des IFSE mensuelles applicables au 31 décembre 2025

Filières ITRF & AENES

Corps	grade	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C					
Adjoint	C1	365 €	305 €		
	C2	375 €	315 €		
	C3	385 €	325 €		
Catégorie B					
TECH et SAENES	CN	395 €	380 €	365 €	
	CS	400 €	385 €	370 €	
	CE	405 €	390 €	375 €	
Catégorie A					
ASI	ASI	472 €	442 €		
AAE	AAE	622 €	572 €	522 €	472 €
	APAE	697 €	622 €	547 €	497 €
	AAE HC	802 €	752 €	692 €	
IGE	CN	622 €	572 €	522 €	
	HC	697 €	622 €	547 €	
IGR	CN	802 €	752 €	692 €	
	HC	812 €	772 €	712 €	

Agents de la BAP E affectés à la DSIN

Corps	grade	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C					
Adjoint	C1	495 €	475 €		
	C2	515 €	495 €		
	C3	530 €	515 €		
Catégorie B					
TECH et SAENES	CN	625 €	600 €	575 €	
	CS	650 €	625 €	600 €	
	CE	670 €	650 €	630 €	
Catégorie A					
ASI	ASI	732 €	707 €		
AAE	AAE				
	APAE				
	AAE HC				
IGE	CN	842 €	802 €	752 €	
	HC	872 €	822 €	802 €	
IGR	CN	957 €	927 €	887 €	
	HC	967 €	937 €	902 €	

Dans le cadre de la promotion et de l'attractivité des carrières au sein de Centrale Lille, un régime indemnitaire similaire à l'IFSE a également été mis en place au bénéfice des personnels IATS contractuels, fixé à 20% de la grille des titulaires, chaque contractuel étant recruté en référence à un corps et un grade de titulaire.

Grille des primes IATS contractuels mensuelles applicables au 31 décembre 2025

IATS contractuels hors informaticiens affectés à la DSIN

Corps	grade	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C					
Adjoint	C1	73 €	61 €		
	C2	75 €	63 €		
	C3	77 €	65 €		
Catégorie B					
TECH et SAENES	CN	79 €	76 €	73 €	
	CS	80 €	77 €	74 €	
	CE	81 €	78 €	75 €	
Catégorie A					
ASI	ASI	94 €	88 €		
AAE	AAE	124 €	114 €	104 €	94 €
	APAE	139 €	124 €	109 €	99 €
	AAE HC	160 €	150 €	138 €	
IGE	CN	124 €	114 €	104 €	
	HC	139 €	124 €	109 €	
IGR	CN	160 €	150 €	138 €	
	HC	162 €	154 €	142 €	

Informaticiens affectés à la DSIN

Corps	grade	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C					
Adjoint	C1	99 €	95 €		
	C2	103 €	99 €		
	C3	106 €	103 €		
Catégorie B					
TECH et SAENES	CN	125 €	120 €	115 €	
	CS	130 €	125 €	120 €	
	CE	134 €	130 €	126 €	
Catégorie A					
ASI	ASI	146 €	141 €		
AAE	AAE				
	APAE				
	AAE HC				
IGE	CN	168 €	160 €	150 €	
	HC	174 €	164 €	160 €	
IGR	CN	191 €	185 €	177 €	
	HC	193 €	187 €	180 €	

Répartition des personnels IATS par catégorie de prime en décembre (titulaires et contractuels)

Catégorie A

	2023			2024			2025		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1	6	8	14	6	11	17	14	24	38
groupe 2	12	7	19	13	5	18	18	10	28
groupe 3	7	5	12	6	5	11	10	13	23
groupe 4	0	0	0			0			0
Total	25	20	45	25	21	46	42	47	89

Catégorie B

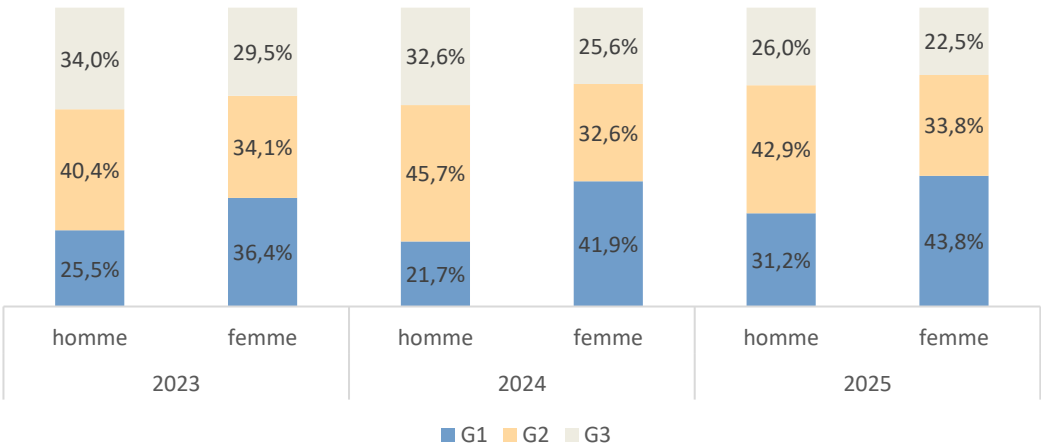
	2023			2024			2025		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1	2	5	7		6	6	3	7	10
groupe 2	4	1	5	6	2	8	8	9	17
groupe 3	9	8	17	9	6	15	10	5	15
Total	15	14	29	15	14	29	21	21	42

Catégorie C

	2023			2024			2025		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1	4	3	7	4	1	5	7	4	11
groupe 2	3	7	10	2	7	9	7	8	15
Total	7	10	17	6	8	14	14	12	26

Les effectifs affichés sont en forte augmentation en 2025 en raison de l'intégration des personnels contractuels dans le régime des primes mensuelles.

Répartition des hommes et des femmes au sein des groupes de primes (toutes catégories)



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 2025, 16 personnels ont bénéficié de la NBI, pour un budget de 21 697 € bruts, parmi les 84 IATS titulaires présents au 31 décembre 2025.

Bénéficiaires de la NBI en 2025 (montants annuels individuels)

points	2023			2024			2025		
	montant annuel brut	homme	femme	montant annuel brut	homme	femme	montant annuel brut	homme	femme
15 points	879 €	2		886 €	1	1	886 €	1	1
20 points	1 172 €	6	4	1 181 €	5	4	1 181 €	5	4
25 points	1 466 €	2	1	1 476 €	2	1	1 476 €	2	1
40 points	2 345 €		1	2 362 €		1	2 362 €		1
50 points	2 931 €		1	2 952 €		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

	2023			2024			2025		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	101 860 €	43 369 €	145 229 €	93 078 €	46 477 €	139 555 €	90 234 €	44 327 €	134 562 €
Nombre d'agents	76	62	138	62	56	118	62	49	111

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 et en 2025, le seul versement effectué concerne une régularisation de l'année antérieure début 2024.

Bénéficiaires de la GIPA

	2023			2024			2025		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	24 777 €	14 449 €	39 226 €	2 093 €	0 €	2 093 €	0 €	0 €	0 €
Nombre d'agents	23	14	37	1	0	1	0	0	0

c) 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.

	2023			2024			2025		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	23 913 €	14 877 €	38 790 €	26 037 €	17 381 €	43 418 €	24 652 €	18 498 €	43 150 €
Nombre d'agents	141	89	230	148	98	246	149	115	264

d) 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.

	2023			2024			2025		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	12 507 €	4 217 €	16 724 €	22 459 €	6 908 €	29 367 €	20 750 €	14 193 €	34 943 €
Nombre d'agents	5	2	7	11	3	14	9	8	17

e) Forfait télétravail

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

	2023			2024			2025		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	1 720 €	4 079 €	5 799 €	2 255 €	4 997 €	7 252 €	2 318 €	4 962 €	7 281 €
Nombre d'agents	27	55	82	33	65	98	34	67	101

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.

Un nouveau dispositif d'intéressement a été approuvé par le conseil d'administration de Centrale Lille d'octobre 2025. Celui-ci prévoit que le versement de l'intéressement d'une année considérée soit effectué en année n+1 sous réserve que le résultat comptable de l'exercice soit positif. Le versement de l'intéressement 2025 a donc été effectué début 2026.

	2023			2024			2025		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Personnels IATS									
enveloppe brute	11 674 €	18 437 €	30 110 €	31 797 €	48 352 €	80 148 €	Versé en 2026		-
nbre agents	68	83	151	77	85	162			-
montant médian	152 €	152 €	152 €	234 €	234 €	234 €			-
Personnels Enseignants									
enveloppe brute	35 815 €	11 662 €	47 477 €	67 722 €	29 846 €	97 568 €			-
nombre d'agents	178	75	253	165	78	243			-
montant médian	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 €

Le conseil d'administration du 24 octobre 2025 a voté un nouveau dispositif d'intéressement recherche. Celui-ci ne s'applique toutefois qu'à compter du 1^{er} janvier 2026 pour les contrats signés à partir de cette date.

Bilan de l'intéressement recherche 2025 par opération

numéro d'opération	montant versé	Nb bénéficiaires
OPE-2021-0043	4 762 €	1
OPE-2022-0032	666 €	1
OPE-2022-0033	978 €	1
OPE-2022-0034	13 240 €	4
OPE-2022-0040	3 545 €	1
OPE-2022-0046	11 902 €	2
OPE-2023-0014	24 570 €	5
OPE-2023-0030	3 937 €	3
OPE-2023-0054	1 464 €	2
OPE-2023-0068	13 510 €	6
OPE-2024-0014	4 803 €	2
OPE-2024-0048	2 725 €	1
Total	86 102 €	29

Montant de l'intéressement recherche par catégorie de personnels

	2023	2024	2025
Personnels Enseignants			
enveloppe brute	92 088 €	74 423 €	69 425 €
nombre d'agents	24	11	13
montant médian	2 228 €	3 679 €	3 545 €
Personnels BIATSS			
enveloppe brute	1 837 €	12 673 €	16 677 €
nombre d'agents	3	5	7
montant médian	747 €	2 412 €	952 €

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

a) Heures complémentaires, de vacations d'enseignement et de référentiel des tâches payés

Évolution du nombre d'heures payées durant l'année civile

	2023			2024			2025		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Heures complémentaires des permanents									
montant brut	689 237 €	170 870 €	860 107 €	692 224 €	165 678 €	857 902 €	728 055 €	168 942 €	896 997 €
HEQTD	16 067	3 978	20 045	15 913	3 809	19 722	16 737	3 884	20 621
Vacataires extérieurs									
montant brut	307 498 €	230 035 €	537 532 €	322 279 €	175 295 €	497 575 €	307 661 €	170 827 €	478 488 €
HEQTD	7 162	5 357	12 519	7 409	4 030	11 438	7 073	3 927	11 000
Total									
montant brut	996 734 €	400 904 €	1 397 639 €	1 014 503 €	340 973 €	1 355 476 €	1 035 716 €	339 769 €	1 375 485 €
HEQTD	23 229	9 335	32 564	23 322	7 838	31 160	23 810	7 811	31 620

Répartition des heures par corps en 2025

		effectifs percevant des HC	nb total HETD	nb moyen HETD	moyenne des écarts / nb moyen
permanents	PU	43	6 375	148	110
	MCF	57	7 696	135	90
	PRAG	15	2 982	199	158
	PRCE	8	660	83	67
	Ens. contractuels, ATER, PAST	17	2 908	171	155
total permanents		140	20 621	147	110
vacataires extérieurs	fonctionnaires	70	1 929	28	19
	non fonctionnaires	249	9 071	36	28
total vacataires		319	11 000	34	26

b) Le référentiel d'équivalences horaires

Contrairement aux données du a), le tableau ci-dessous présente les heures réalisées durant l'année universitaire et non les heures payées durant l'année civile.

	année universitaire 2022/2023			année universitaire 2023/2024			année universitaire 2024/2025		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
nombre d'enseignants concernés	95	39	134	102	40	142	102	40	142
nombre d'heures EQTD réalisées	5 758,0	2 271	8 029,0	6 235,0	2 308	8 542,5	7 159,0	2 365	9 524,0
dont nombre d'heures effectivement payées (non intégrées dans le service statutaire)	5 003,0	1 833,0	6 836,0	5 716,0	1 853,5	7 569,5	6 139,0	1 918,0	8 057,0
montant brut correspondant	207 174 €	75 905 €	283 079 €	248 646 €	80 627 €	329 273 €	267 047 €	83 433 €	350 480 €

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 écarts de rémunérations entre sexes.

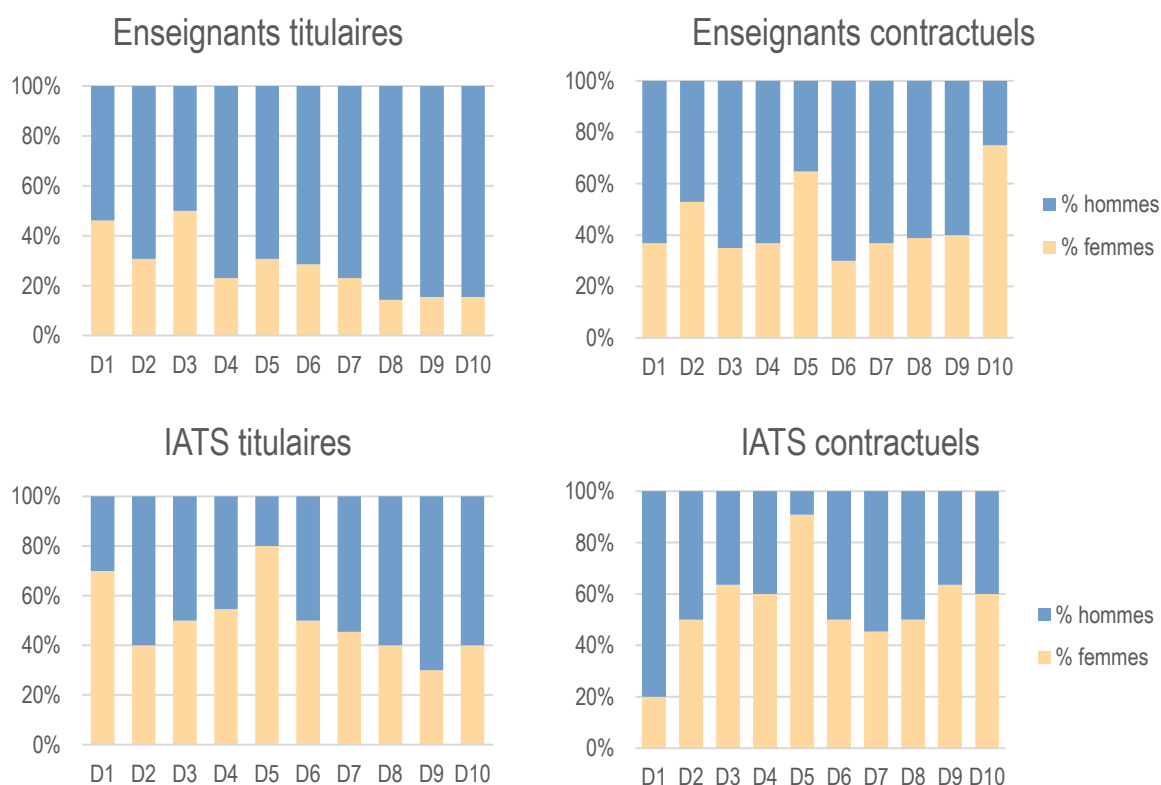
Répartition par déciles des rémunérations mensuelles nettes, ventilées par sexe et catégorie de personnels

déciles	Enseignants				BIATSS			
	titulaires		contractuels		titulaires		contractuels	
	homme	femme	homme	femme	homme	femme	homme	femme
D1 : 10% des personnels ont un salaire inférieur à	3 324 €	3 012 €	1 763 €	1 767 €	1 907 €	1 857 €	1 530 €	1 604 €
D2 : 20% des personnels ont un salaire inférieur à	3 867 €	3 436 €	1 794 €	1 772 €	2 057 €	1 986 €	1 572 €	1 694 €
D3 : 30% des personnels ont un salaire inférieur à	4 086 €	3 682 €	1 830 €	1 826 €	2 182 €	2 123 €	1 629 €	1 762 €
D4 : 40% des personnels ont un salaire inférieur à	4 241 €	3 847 €	1 910 €	1 898 €	2 465 €	2 281 €	1 744 €	1 809 €
D5 : 50% des personnels ont un salaire inférieur à	4 512 €	4 020 €	2 068 €	1 947 €	2 681 €	2 359 €	1 941 €	1 932 €
D6 : 60% des personnels ont un salaire inférieur à	4 932 €	4 220 €	2 260 €	2 052 €	2 819 €	2 491 €	2 200 €	2 142 €
D7 : 70% des personnels ont un salaire inférieur à	5 274 €	4 471 €	2 380 €	2 283 €	3 207 €	2 761 €	2 343 €	2 402 €
D8 : 80% des personnels ont un salaire inférieur à	5 750 €	4 665 €	2 620 €	2 491 €	3 614 €	2 938 €	2 743 €	2 965 €
D9 : 90% des personnels ont un salaire inférieur à	6 225 €	5 681 €	3 019 €	2 920 €	4 003 €	3 710 €	3 005 €	3 375 €
rapport inter-décile D9/D1	1,9	1,9	1,7	1,7	2,1	2,0	2,0	2,1

Chez les enseignants, on constate un différentiel important des niveaux de déciles entre les titulaires et les contractuels, dû notamment 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 2025

	Enseignants titulaires	IATS titulaires	Enseignants contractuels	IATS contractuels
Rémunération mensuelle brute moyenne non redressée du temps partiel				
hommes	6 000 €	3 422 €	2 988 €	2 703 €
<i>effectifs annuels</i>	91,2	43,1	80,0	32,3
femmes	5 312 €	3 256 €	2 776 €	3 055 €
<i>effectifs annuels</i>	35,4	37,9	46,5	39,0
écart F-H	-688 €	-166 €	-212 €	352 €
Décomposition des écarts de rémunération				
effet ségrégation de corps	-611 €	151 €	-153 €	272 €
effet démographique au sein des corps	84 €	-203 €	-9 €	-29 €
effet temps partiel	-33 €	-78 €	-48 €	-4 €
effet primes à Corps-Grade-Echelon identique	-128 €	-36 €	-2 €	113 €
Dont :				
<i>temps ou cycles de travail</i>	-305 €	15 €	-	-
<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	144 €	-3 €	-	-
<i>rémunérations accessoires</i>	-2 €	-	-	-
<i>fonctions / sujétions</i>	36 €	-56 €	-	-
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	-2 €	8 €	-2 €	113 €

Seuls les IATS contractuels voient la rémunération moyenne des femmes supérieure à celle des hommes, principalement par effet de ségrégation de corps. Dans toutes les autres catégories, la rémunération perçue par les femmes est inférieure en moyenne à celle des hommes :

- Chez les enseignants titulaires, principalement en raison d'un effet de ségrégation de corps et un nombre moins élevé d'heures complémentaires d'enseignement (effet prime/temps ou cycles de travail) ;
- Chez les IATS titulaires, phénomène lié à un effet démographique au sein des corps, insuffisamment compensé par un effet ségrégation de corps opposé ;
- Chez les enseignants contractuels, en raison principalement ici aussi d'un effet ségrégation de corps.

Evolution des écarts de rémunérations brutes entre hommes et femmes

	2023		2024		2025	
	Enseignants	IATS	Enseignants	IATS	Enseignants	IATS
Personnels titulaires						
hommes	5 720 €	3 223 €	5 868 €	3 382 €	6 000 €	3 422 €
femmes	5 095 €	3 062 €	5 290 €	3 151 €	5 312 €	3 256 €
écart F/H	-625 €	-161 €	-578 €	-231 €	-688 €	-166 €
Personnels contractuels						
hommes	2 883 €	2 688 €	3 013 €	2 741 €	2 988 €	2 703 €
femmes	2 637 €	2 689 €	2 597 €	3 001 €	2 776 €	3 055 €
écart F/H	-246 €	1 €	-416 €	260 €	-212 €	352 €

II.6 Coûts salariaux moyens

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

	2023		2024		2025	
	coût moyen	coût médian	coût moyen	coût médian	coût moyen	coût médian
enseignants-chercheurs et enseignants						
PU	135 700 €	137 900 €	137 300 €	140 600 €	140 400 €	142 800 €
MCF	95 100 €	95 400 €	96 500 €	97 200 €	99 100 €	101 200 €
PRAG	104 000 €	105 200 €	105 500 €	108 600 €	107 900 €	112 100 €
PRCE	84 300 €	86 800 €	83 900 €	84 600 €	86 200 €	86 900 €
contractuel enseignant	55 100 €	51 900 €	52 700 €	52 300 €	60 400 €	56 900 €
personnels IATS						
IGR	102 400 €	97 200 €	101 600 €	94 800 €	105 300 €	101 800 €
IGE	79 300 €	76 600 €	79 900 €	77 600 €	81 900 €	80 900 €
ASI	64 600 €	63 700 €	66 000 €	64 300 €	66 600 €	65 700 €
AAE	88 200 €	89 100 €	92 500 €	95 400 €	89 600 €	90 200 €
SAENES	63 000 €	64 200 €	63 900 €	63 700 €	63 600 €	62 800 €
TECH	53 700 €	52 700 €	54 500 €	52 900 €	56 100 €	55 000 €
ADT	49 300 €	48 600 €	49 200 €	49 100 €	50 100 €	50 000 €
contractuel A IATS	52 600 €	50 300 €	48 100 €	50 700 €	60 300 €	53 800 €
contractuel B IATS	34 000 €	32 800 €	35 600 €	35 300 €	37 400 €	36 600 €
contractuel C IATS	32 700 €	31 100 €	32 500 €	31 600 €	33 100 €	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 (96,35%) que pour les contractuels (40,75%).

Coûts intégrés dans le 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

Coûts exclus du calcul :

- 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 2025

Les données présentées au sein du Rapport social unique intègrent traditionnellement les formations réalisées en interne par le Pôle d'accompagnement pédagogique et numérique. En 2025 toutefois, en l'absence de détail disponible, les données chiffrées présentées ci-dessous n'intègrent pas ces sessions, mais celles-ci sont listées en dernière page de la présente section.

Évolution de la formation

	2023	2024	2025
Nombre de sessions de formation	115	72	88
nombre d'heures de formation-agent ¹	3 131,5	1 426,3	2 339,5
nombre de stagiaires ²	503	176	269
nombre de personnels formés ³	170	116	123
dépenses directes de formation ⁴	138 352 €	73 094 €	80 962 €
traitement des stagiaires ⁵	128 310 €	61 354 €	92 378 €
coût total formation	266 662 €	134 448 €	173 340 €

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

	2023	2024	2025
Part des personnels non formés	58,2%	71,5%	71,3%

Synthèse des formations par domaines

Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL			
Utilisateur en Sécurité Laser	4	30	900 €
Habilitation électrique BS/BE recyclage	7	73,5	1 417 €
Habilitation électrique BS/BE initiale	1	14	
Manipulation et branchement de bouteilles de gaz	7	49	3 756 €
SST Recyclage	7	49	408 €
SST initiale	7	98	900 €
SST Recyclage	17	119	816 €
Chargés d'évacuation	6	24	384 €
Manipulation d'extincteurs	9	18	360 €
Habilitation électrique BT/HT recyclage	2	21	2 164 €
Habilitation électrique BT/HT Initial	2	42	
Monter, vérifier et utiliser des échafaudages roulants	5	35	780 €
CACES R486 catégorie B	1	21	780 €
Structurer son dispositif d'accompagnement	4	48	6 000 €
Fresque de la Diversité	10	85	2 870 €
Initiation à la fresque de la diversité	1	3	- €
PSSM (Premiers secours en santé mentale)	1	14	- €
Sensibilisation et gestes de premiers secours en cas de projections de produits chimiques	3	6	- €
Premiers Secours en Santé Mentale	12	168	3 096 €
Colloque des assistants de prévention	6	42	- €
Savoir prévenir et agir face aux VACS, le harcèlement et les discriminations au sein de son établissement	12	84	1 900 €
Référents écoute - Savoir accueillir et accompagner les signalants	10	105	2 850 €
Référents écoute - RETEX	8	32	950 €
RESSOURCES HUMAINES			
Mieux gérer les RH	1	1,25	- €
COMMUNICATION ET SERVICES AUX USAGERS			
Bien préparer sa retraite ou comment appréhender une nouvelle étape de vie	1	4	- €
La communication non violente	1	12	- €
ECONOMIE, FINANCE ET GESTION			
Les fondamentaux des finances publiques	2	24	- €
Elaboration d'un budget déconcentré et dialogue de gestion	1	6	- €

Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
MANAGEMENT			
Parcours développement managérial	1	60	- €
Coaching	1	4	900 €
Déjeuners d'échange - Evolution des missions dans mon équipe : vos pratiques pour accompagner le changement	1	1,5	- €
Déjeuners d'échange - Télétravail au sein de mon équipe : vos pratiques pour garder le lien à distance	1	1,5	- €
Journée du cadre 2025 "Attractivité et management, passons à l'action!"	4	33	- €
Leadership de transformation (effectif à zéro car payé en 2025 et réalisée en 2026)	0	0	4 320 €
Manager ses équipes	4	160	15 165 €
ACHATS PUBLICS			
Les marchés publics niveau 2 - Perfectionnement	2	24	- €
L'usage de la procédure de dialogue compétitif	1	3,5	450 €
PREPARATION AUX EPREUVES DE CONCOURS ET DES EXAMENS PROFESSIONNELS			
Concours externes : Préparation au dossier	1	10	- €
TECHNIQUES JURIDIQUES			
Les procédures disciplinaires dans le cadre de la lutte contre les VSS	1	7	133 €
INFORMATIQUE, BUREAUTIQUE, ET NOUVELLES TECHNOLOGIES			
Excel - Sensibilisation au visual basic for application à travers la macro enregistrée	1	9	- €
DEVELOPPEMENT DURABLE			
Atelier Transition écologique	1	4	- €
La route vue du guidon	7	14	360 €
LANGUES			
Formation en langue française	0	0	765 €
PARCOURS INDIVIDUALISÉ DE FORMATION ET DE RECONVERSION, DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL À VISÉE PROFESSIONNELLE			
Validation des acquis de l'expérience	1	0	4 250 €
Construire et animer sa formation	1	6	- €
Atelier de gestion du stress par la sophrologie	1	5	- €
Mieux vivre le stress professionnel	1	6	- €
La technique de mémorisation	1	12	- €
L'IA au cœur de l'administration moderne	2	12	- €
Des méthodes actives pour former sans s'ennuyer	1	18	- €

Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL			
Les bases de la communication externe et interne en bibliothèque universitaire	1	12	- €
Conception optique de systèmes d'imagerie infrarouge avec Zemax/OpticStudio avancé	1	21	- €
29ème journée d'étude et de formation	1	27,25	697 €
Frais d'inscription à l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)	3	0	1 179 €
L'écriture des fiches de procédures	1	12	- €
Hyperplanning Module 1 (Partie 1) - Planification	7	17,5	- €
Hyperplanning Module 1 (Partie 2) - Planification	6	9	- €
Hyperplanning Module 2 - Hyperplanning et ses interactions avec les autres systèmes d'information	8	16	- €
Hyperplanning : Notions de base et modification d'un planning	1	3,25	- €
Formation Move On / IG2I	2	4	- €
Formation Move On / ECL	3	6	- €
Formation Move On / ITEEM	1	1	- €
FEVE - Module encadrant	2	7	300 €
ARH Débuter avec ARGRHUM spécial RH	1	7	300 €
Comptabilité générale des services publics 1	1	12	- €
Valorisation information comptable et financière EPN	1	12	- €
Visa des marchés des organismes publics	1	12	- €
Comptabilité générale des services publics 2 - perfectionnement	1	12	- €
Préparation d'échantillons par fusion alcaline	1	10	927 €
Colloque AACUE : Et si la transition écologique m'était comptée	1	14	1 032 €
QUALISHARE ESSENTIELLE	4	28	996 €
QUALISHARE AVANCEE	4	56	1 992 €
GDP - Gestion du flux de dépenses - perfectionnement	2	28	2 695 €
Créez, structurez et valorisez vos maquettes numériques avec Revit 2026	1	39,25	899 €
Objectifs, indicateurs et tableaux de bord pour le pilotage	2	28	2 180 €
Prendre ses fonctions de directeur ou directrice d'un service au sein d'un établissement ESR	1	12	323 €
Prendre ses fonctions de directeur général des services au sein d'un établissement d'ESR	1	20	249 €
La réglementation et l'actualisation de la paie	1	7	490 €
Concevoir des fiches de procédures précises et opérationnelles : méthodes et bonnes pratiques	1	12	- €
Sensibilisation à l'interculturel et accueil de publics internationaux	12	126	3 600 €
GDF - Gestion des dépenses pour les services facturiers	0	0	450 €
Prise en main du nouveau logiciel SAFIRE	1	5,5	- €
Les fondamentaux du contrôle interne budgétaire et comptable des organismes publics	1	7	583 €
Convention de financement du centre régional de formation aux carrières des bibliothèques de l'université de Lille	1	0	186 €
Les procédures disciplinaires dans le cadre de la lutte contre les VSS	1	7	133 €
Habilitation à gérer des données personnelles	1	5,5	- €
Prise de poste à l'attention des chargés d'affaires juridiques et institutionnelles	1	13	515 €
Automatisation Puppet	8	112	4 560 €
Total	269	2 339,5	80 962 €

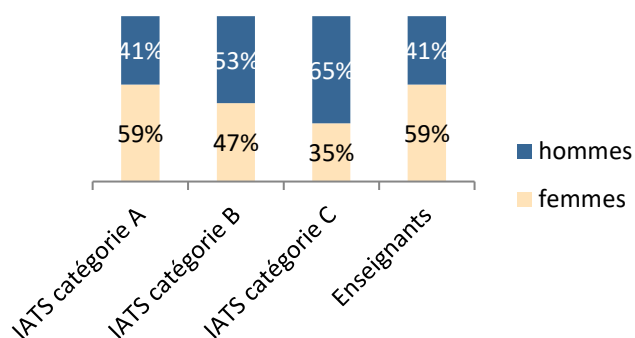
Actions de Formation du PAPN	
Présentations/ateliers	
Présentation sur Compass et l'évaluation des compétences (volet technique)	
présentation sur Compass et les enjeux pour Centrale Lille	
Présentation sur Compas (volet technique)	
formation démarche compétences à l'ENIB	
Accompagnement sur un escape game pédagogique	
La démarche compétences, le référentiel de compétences et Compass à l'ENSCL	
Accompagnement jeu sérieux ITEEM	
La démarche compétences, le référentiel de compétences et Compass à l'ITEEM	
La démarche compétences, le référentiel de compétences et Compass à l'IG2I	
Formations du Pôle Accompagnement Pédagogique et Numérique	
APC: l'évaluation des compétences	
Compass : L'évaluation des compétences grâce à Compass	
Comment inscrire un étudiant ou un collègue à mon cours sur Moodle ?	
Comment créer un quiz sur Moodle	
Comment créer un Quiz avec Socrative?	
Tester l'autocorrection avec Zipgrade	
Tester l'autocorrection avec Quizscan.	

III.2 Caractéristiques des personnels formés

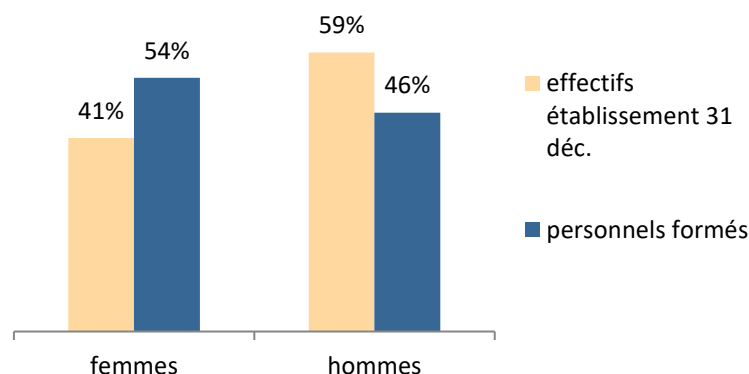
Au regard de la structure des personnels de Centrale Lille, les graphiques ci-dessous montrent, parmi les 123 personnels ayant suivi au moins une formation en 2025, une sur-représentation des femmes par rapport aux hommes et une sur-représentation des personnels IATS par rapport aux enseignants et enseignants-chercheurs.

Répartition des personnels formés en 2025 par catégorie et par sexe

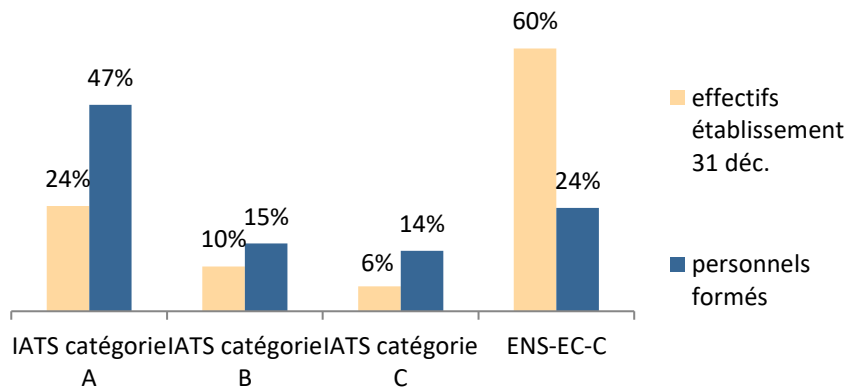
	femmes	hommes	total
IATS catégorie A	34	24	58
IATS catégorie B	9	10	19
IATS catégorie C	6	11	17
Enseignants	17	12	29
total	66	57	123

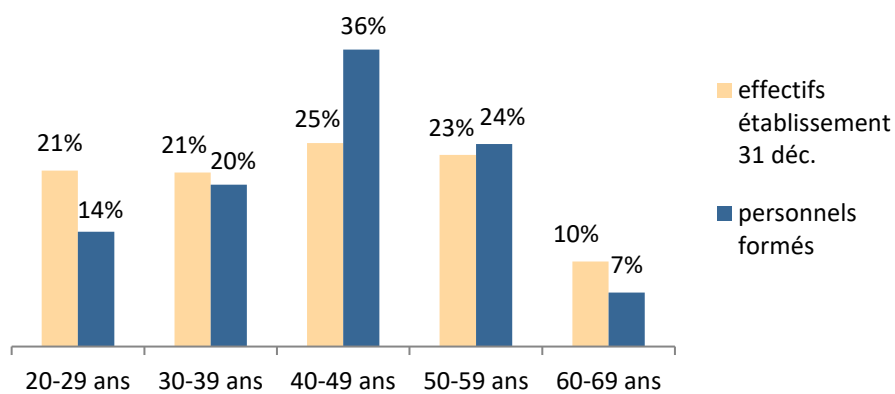


Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2025 par sexe



Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2025 par catégorie



Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2025 par tranches d'âge

Chapitre IV - Santé, sécurité et environnement social au travail

IV.1 Absences au travail

Évolution des absences au travail

	2023				2024				2025			
	Enseignants		BIATSS		Enseignants		BIATSS		Enseignants		BIATSS	
	agent	jours	agent	jours	agent	jours	agent	jours	agent	jours	agent	jours
Congés entrant dans le calcul des indicateurs d'absentéisme												
Congé maladie	24	363	68	1 301	21	373	62	1 878	25	458	56	1 432
Congé longue maladie	3	665	2	475	1	366	5	1 126	4	748	5	1 295
Congé longue durée			2	608			1	366			1	258
Congé grave maladie			1	365			1	124			2	621
Accident de service/travail	2		6	428	2		6	220	3	28	3	84
Total	29	1028	79	3177	24	739	75	3714	32	1234	67	3690
Autres congés												
Accident de trajet	2	1	1		3				2	1	6	
Congé maternité	2	223			1	112			4	313	2	214
Congé paternité	2	34			2	50	2	50	9	160	1	25
Congé pathologique											2	64
Congé enfant malade	3	4,0	23	47,5	3	5,0	21	48,5	1	2,0	15	50,5
Mi-temps thérapeutique	4	342	7	1 183	3	532	7	626	3	853	7	1 559
Total	13	604	31	1231	12	699	30	724,5	19	1329	33	1913

Indicateurs d'absentéisme pour raison de santé

	2023		2024		2025	
	ENS	BIATSS	ENS	BIATSS	ENS	BIATSS
A = Total congés entrant dans le calcul des indicateurs d'absentéisme	1028	3177	739	3714	1234	3690
B = Nombre personnes physiques établissement (moyenne annuelle)	256	151	266	161	262	166,3
Nb jours moyen d'arrêt par agent = A/B	3,9	21,2	2,8	23,1	4,7	22,2
Taux d'absentéisme = A / (230 j travaillés/an x B)*	1,7%	9,2%	1,2%	10,0%	2,0%	9,6%

*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

	2023			2024			2025		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
enseignants	9	14	23	15	19	34	9	9	18
BIATSS	34	61	95	50	47	97	33	41	74
total	43	75	118	65	66	131	42	50	92

Accidents de travail/service survenus durant l'année considérée

	2023	2024	2025
Gravité			
Sans arrêt de travail	6	8	1
Avec arrêt de travail	1	2	4
Cause			
chute de plain-pied	2	4	2
heurt avec un objet			1
manutention	1	3	1
projection	1		
Autre - brûlure	3	3	1

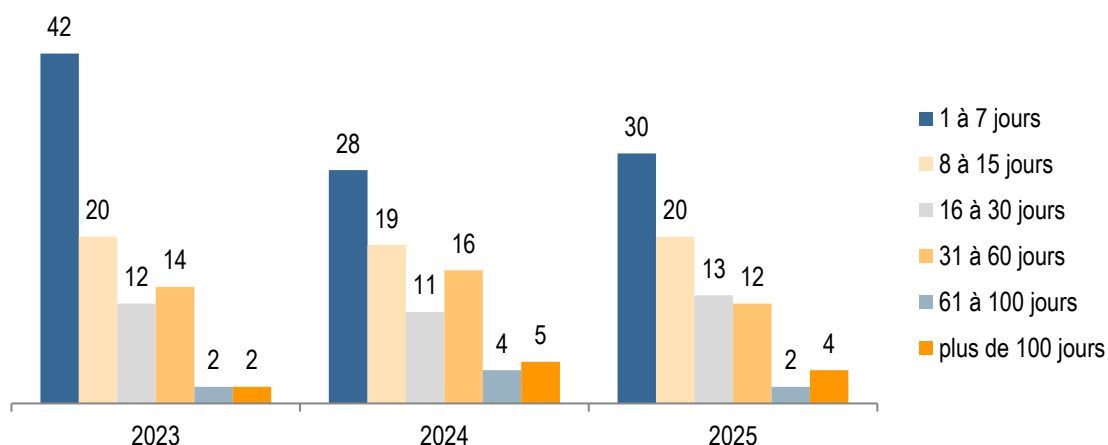
Taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail/service

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

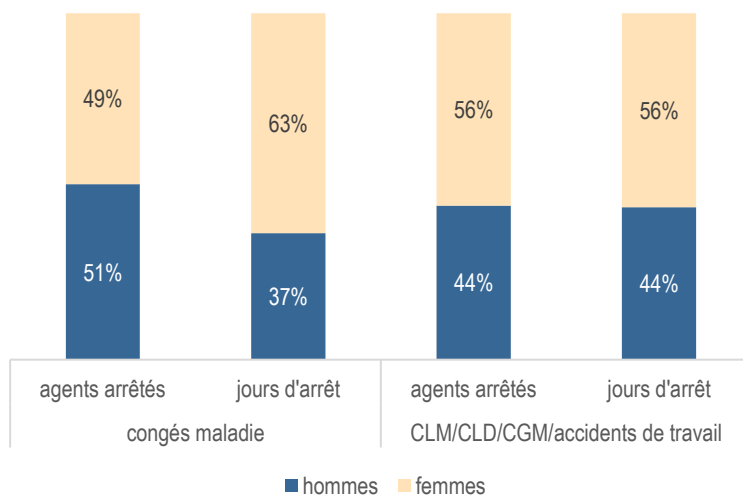
Taux de gravité : nombre de journées perdues par incapacité temporaire dues aux accidents de l'année considérée / nombre d'heures travaillées x 1 000

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

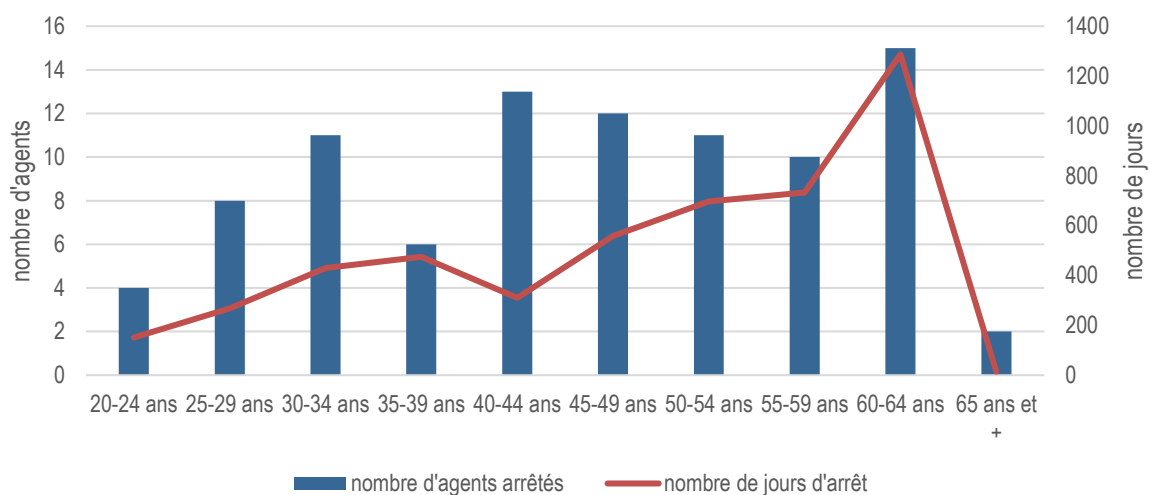
	2023	2024	2025
Taux de fréquence	1,6	3,0	6,0
Taux de gravité	0,10	0,10	0,15

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 2025



Répartition par tranche d'âge des arrêts entrant dans le calcul du taux d'absentéisme en 2025



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
Animateur de prévention	1 animateur (quotité 30%)
Assistants de prévention	13 (quotité : 5% pour 11 AP, 10% pour 2 AP)
F3SCT	4 réunions par an
Sauveteurs secouristes du travail	46
Sauveteurs secouristes en santé mentale	15
Lutte contre l'incendie et guide-files serre-files	60

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 2025 et une fois en réunion commune avec le CSAE.

Type d'instance	Nombre de réunions
Réunions ordinaires	4
Réunions avec le CSAE	1
Réunions demandées par les représentants	0
Réunions d'urgence	0

Ordres du jour des F3SCT 2025

Dates	Ordre du jour
5 février 2025	• Présentation des résultats du baromètre QVT 2024 • Bilan du programme de prévention des risques 2024 • Point sur les travaux • Suivi des préconisations des membres de la F3SCT relatives à la formation spécialisée du 24 octobre 2024 • Lecture des registres • Informations
12 février 2025 Réunion CSAE / F3SCT	• Approbation de la charte du télétravail
20 mars 2025	• Présentation pour approbation du rapport 2024 de la médecine de prévention • Présentation pour avis du programme de prévention des risques 2025 • Suivi des préconisations des membres de la F3SCT relatives à la formation spécialisée du 5 février 2025 • Point sur l'enquête accident du 24 janvier 2025 • Lecture des registres • Informations
14 mai 2025	• Présentation des travaux du bâtiment C • Point d'étape suite à la visite de l'Inspection Santé et Sécurité au Travail de janvier 2024 • Suivi des préconisations des membres de la F3SCT relatives à la formation spécialisée du 20 mars 2025 • Lecture des registres • Informations
21 octobre 2025	• Point sur les travaux • Présentation pour avis des recommandations suite à la visite des membres de la formation spécialisée à l'ITEEM le 17 juin 2025 • Présentation de la procédure de recueil et de traitement du nouveau dispositif VDHAS • Bilan des signalements VDHAS (2024-2025) • Retour sur les exercices d'évacuation incendie de la rentrée 2025-2026 • Point sur les orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels pour l'année 2025 • Suivi des préconisations des membres de la F3SCT relatives à la formation spécialisée du 14 mai 2025 • Lecture des registres • Informations

IV.2.2 Actions en matière de SST

a) Visites

Date	Lieu	Objet	Remarques
3 juin 2025	Bâtiments I et J	Visite de l'ITEEM	Visite des membres de la F3SCT – rapport lu en séance du 21 octobre 2025

b) Enquêtes

En 2025, une enquête pour accident a été menée, qui concernait un étudiant.

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

Situation générale des bâtiments en 2025

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	10/04/2025
C7B	1995	3932	R	4ème	Favorable	10/04/2025
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	04/04/2025
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	03/10/2022
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
31 mars 2025	Visite périodique de la commission communale de sécurité ERP aux Bâtiments C7A et C7B	Favorable
8 juillet 2025	Visite périodique de la commission communale de sécurité ERP au Bâtiment B7	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 2025

Le programme 2025 comprenait 23 actions :

- 57 % des actions ont été réalisées ;
- 17 % des actions étaient en cours de réalisation en fin d'année ;
- 26 % 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 demi-journée par semaine par conventionnement avec l'Université de Lille.

Temps de présence en 2025 : 51 demi-journées, réparties en :

- Accompagnement social individuel : 38 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 la qualité de vie au travail, semaines des nouveaux arrivants, journée DDRS, journée retraite...

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

	2023	2024	2025
Nombre de dossiers (= nombre d'agents)	28	38	42
Nombre de demandes (un agent peut faire plusieurs demandes)	53	58	84
Nombre d'interventions (un agent peut donner lieu à plusieurs interventions)	101	105	136

Caractéristiques des personnels accompagnés

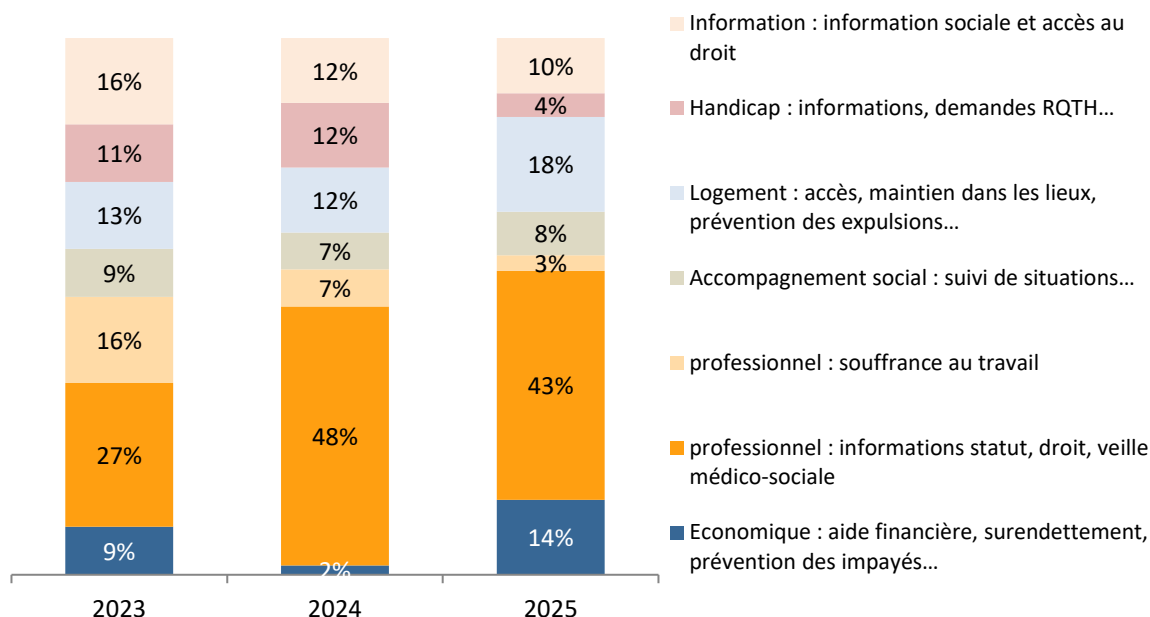
Par catégorie et statut

	titulaire	contractuel	total
catégorie A	11	10	21
catégorie B	9	2	11
catégorie C	5	5	10
total	25	17	42

Par sexe et par filière

	Enseignants	BIATSS	total
hommes	6	16	22
femmes	5	15	20
total	11	31	42

Les principales problématiques abordées dans le cadre des demandes



- Le médecin de prévention

Centrale Lille a changé en 2025 de prestataire en matière de médecine du travail en sollicitant les services du Pôle santé travail. Celui-ci n'ayant pris ses fonctions que fin novembre, le nombre de visites réalisées en 2025 est réduit.

	2025
Types de visites médicales réalisées	
Nombre de visites d'embauche	18
Dont réalisées par l'infirmier(ère)	0
Nombre de visites périodiques	0
Dont réalisées par l'infirmier(ère)	0
Nombre de visites occasionnelles	15
Dont réalisées par l'infirmier(ère)	0
Nombre de visites de reprise	2
Dont réalisées par l'infirmier(ère)	0
Examens complémentaires	
Indice de masse corporelles	29
Tension artérielle	26
Vision de près	11
Vision de loin	11
Spirometry PC Software connecté	3
Audiogramme connecté	3
Actions en milieu de travail	
Etude de poste : conseil pour réduire les risques à un poste	2
Etude de poste : aménager un poste pour maintien à l'emploi	5
Conseil/sensibilisation de l'employeur	1
Animation collective	1
Effectifs par déterminant de suivi	
Suivi individuel renforcé	
Etude de poste : aménager un poste pour maintien à l'emploi	1
Suivi individuel adapté	
Handicapé(-e)	2
autorisation de conduite (avec ou sans CACES)	1

- **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 2025, 12 agents ont été reçus en consultation.

- 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 2025, la VMS s'est réunie à 7 reprises, 25 situations individuelles et 1 situation collective ont été étudiées, 12 situations sont sorties du dispositif, les autres dossiers faisant toujours l'objet d'un suivi.

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

En 2025, la CSE s'est réunie à trois reprises, au cours desquelles ont été examinées des demandes d'aide financière ponctuelle et de compensation 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 a été activé une fois en 2025.

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 2025, un agent a participé à cette journée.

- **Semaine d'intégration des nouveaux arrivants :**

Il s'agit d'un temps d'information et d'échanges permettant de présenter l'organisation de l'établissement ainsi que les différents services.

Deux sessions ont eu lieu en 2025, l'une en janvier et l'autre à la rentrée de septembre.

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

Ont été organisées en 2025 :

- Dans le cadre de la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées, une matinée avec l'intervention de CAP EMPLOI sur les handicaps invisibles ;
- Une permanence à l'IG2I sur le temps du midi afin de présenter l'action sociale individuelle et collective ;
- Une journée DDRS comprenant une session d'informations sur la mission handicap, des activités de sensibilisation ainsi que le pique-nique des personnels ;
- Journée internationale des droits des femmes avec une animation / petit déjeuner sous forme de quiz.

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 2025 dans ce domaine un budget de 114 065 €, se décomposant en 33 164 € d'action sociale individuelle et 80 901 € 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	2023		2024		2025	
	nbre agents	montant versé	nbre agents	montant versé	nbre agents	montant versé
Prestations inter-ministérielles (PIM)	5	8 205 €	5	8 499 €	7	13 542 €
Allocation aux enfants handicapés	3	6 016 €	3	6 039 €	4	10 899 €
Subventions repas CROUS		2 000 €		2 000 €		2 243 €
Colonie de vacances						
Séjour éducatif						
Centre de loisir	2	189 €	2	460 €	3	400 €
Action sociale à l'initiative de l'Etablissement (ASIE)	7	2 755 €	5	1 830 €	5	1 238 €
Aide à l'installation						
Aide aux études supérieures	2	1 200 €	1	600 €	1	18 €
Participation forfaitaire vacances familiales	5	1 555 €	4	1 230 €	4	1 220 €
ASIE soumise à évaluation	1	1 600 €	1	900 €	3	3 100 €
Aide à l'autonomie						
Aide exceptionnelle	1	1 600 €	1	900 €	3	3 100 €
Total	13	12 560 €	11	11 229 €	15	17 880 €

Autres dépenses liées à l'action sociale individuelle :

- Consultations et expertises médicales, accompagnement : 1 559 €
- Accompagnement de personnels en situation de handicap, aménagements de postes : 13 724 €

b) Action sociale collective

Au titre de l'action sociale collective, Centrale Lille a organisé différents événements en 2025 pour un budget de 41 705 € : pack d'accueil des nouveaux arrivants, pique-nique de fin d'année, marche des personnels, journée de la femme, journée DDRS de sensibilisation au handicap, Arbre de Noël.

Une subvention de 14 240 € a été versée à l'association des personnels (APEC), comprenant notamment les subventions annuelles de 2024 et 2025.

Les personnels ont également pu s'inscrire à des activités sportives encadrées par un professeur de sport pour un budget estimé à environ 24 956 € 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 Lille 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 2025 ont été les suivantes :

- Des rendez-vous d'accompagnement proposés aux agents détenteurs d'une RQTH ;

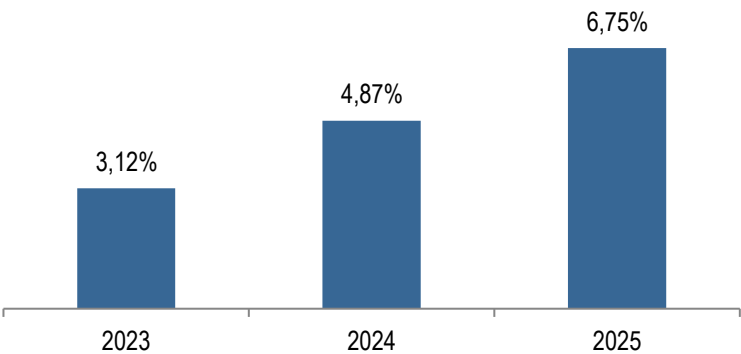
- Un accompagnement d'un renouvellement de dossier RQTH en lien avec l'assistante sociale des personnels ;
- Deux nouvelles déclarations d'agents porteurs d'une RQTH accompagnées ;
- Quatre aménagements de poste en cours sur l'année 2025 pour des agents porteurs d'une RQTH en lien avec les ergonomes de Cap Emploi et avec le partenariat financier du FIPHFP ;
- Une action de sensibilisation aux handicaps invisibles proposée le 3 juillet 2025 et une matinée sensibilisation avec l'intervention de Cap Emploi le 20 novembre 2025.

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

	2023	2024	2025
Nombre de travailleurs handicapés	12 (9 IATS et 3 enseignants)	18 (11 IATS et 7 enseignants)	21 (14 IATS et 7 enseignants)
Taux d'emploi direct	3,12%	4,87%	6,75%
montant de la contribution due	14 770 €	2 673 €	0 €

L'objectif de respecter le taux d'emploi de 6% a été atteint en 2025, ramenant à zéro la contribution due.

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	1	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 restreint 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
23 janvier 2025	• Approbation du compte-rendu des CSAE du 6 décembre 2024 et du 9 décembre 2024 • Bilan du développement des compétences 2024 • Calendrier des fermetures d'établissement 2025/2026 • Information sur les ouvertures de budget 2025 : impact de l'absence de vote parlementaire de la loi de finance initiale • Information sur la nomination des référents • Questions diverses
12 février 2025	• Réunion extraordinaire : Présentation de la charte de télétravail
2 avril 2025	• Approbation du compte-rendu du CSAE ordinaire du 23 janvier 2025 et du CSAE extraordinaire du 12 février 2025 • Mise en place des référents qualité • Présentation du plan de développement des compétences 2025 • Présentation de la synthèse des entretiens professionnels • Appel à volontaire pour le rôle de relais DRS • Questions diverses
20 juin 2025	• Approbation du compte-rendu du CSAE du 2 avril 2025

	• Rapport social unique • Présentation de la convention d'association avec l'Université de Lille • Présentation de la nouvelle charte des contractuels BIATSS • Nouvelle grille d'IFSE • Présentation du nouveau référentiel et mise en place de la composante C2 du RIPEC • Présentation de la nouvelle organisation de la direction de la communication, du marketing et du développement • Présentation des travaux du bâtiment C • Régime des astreintes • Calendrier des réunions du CSAE 2025-2026 • Questions diverses
30 juin 2025	• Réunion extraordinaire : objectifs opérationnels du plan stratégique
8 octobre 2025	• Approbation du compte-rendu des réunions du 20 et du 30 juin 2025 • Campagne d'emploi • Mise en place d'une commission de déontologie • Règlement intérieur de l'établissement • Dispositif d'intéressement recherche • Dispositif d'intéressement L954-2 du code de l'éducation • Statut adjunct professor • Nouvelle grille IFSE des personnels BIATSS • Questions diverses
3 décembre 2025	• Approbation du compte-rendu des réunions ordinaires du 20 juin et du 8 octobre 2025 • COMP 2025-2027 • Présentation du schéma directeur des systèmes d'information • Présentation du statut de professeurs attachés/adjunct professor • Plan égalité femmes/hommes • Présentation du projet d'externalisation de l'imprimerie • Projet de défraiement des vacataires • Mise à jour des attributions de NBI • Remboursement des frais de mission • Présentation du dispositif de vidéoprojection

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

Date	Ordre du jour
17 juillet 2025	• Approbation du procès-verbal de la CCPANT du 13 décembre 2024 • Présentation de la charte des contractuels
15 septembre 2025	• Approbation du procès-verbal du 17 juillet 2025 • Examen d'un cas individuel pour licenciement pour inaptitude

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'enseignements : 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