

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2022



Rapport social unique : objectifs et méthodologie

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vise notamment à promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics. Cette loi, en complétant la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, a profondément modifié la présentation des données sociales au sein de chaque administration ou établissement public en substituant au bilan social un rapport social unique (RSU) dont le périmètre se veut plus large que l'actuel bilan social.

Le présent document constitue le deuxième rapport social unique présenté par notre établissement, et porte sur l'année 2022. Il a été enrichi par :

- Une présentation des différentes modalités de temps partiel : temps partiel de droit, sur demande, et temps incomplet ;
- Les effectifs de personnels bénéficiant du régime de télétravail au 31 décembre ;
- Le nombre de jours non travaillés pour faits de grève ;
- Des données sur de nouveaux éléments de rémunérations apparus en 2022 tels que le forfait télétravail, la protection sociale complémentaire ou la prime de précarité ;
- Le nombre de jours de carences associés aux arrêts maladie.
- Des données qui figuraient auparavant dans le bilan de situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, désormais intégré au rapport social unique : la situation des bâtiments au regard des avis de la Commission de sécurité ou encore les indicateurs d'accidents du travail.

Suite à la fusion de Centrale Lille et de l'ENSCL au 1^{er} janvier 2020, ce rapport social unique est le premier à présenter des données sur un périmètre comparable sur les trois années consécutives affichées, soit de 2020 à 2022.

Sommaire

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

I.1	Moyens en emplois	5
I.1.1	Plafond d'emploi voté par le conseil d'administration	5
I.1.2	Occupation des emplois en moyenne annuelle (ETPT)	6
I.2	Autres personnels accueillis à Centrale Lille.....	7
I.2.1	Personnels hébergés	7
I.2.2	Enseignants-chercheurs invités.....	7
I.2.3	Contractuels étudiants	7
I.3	Répartition des personnels par catégorie et par sexe (31 décembre 2022)	9
I.3.1	Ensemble des personnels	9
I.3.2	Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs	11
I.3.3	Personnels IATS et assimilés.....	14
I.4	Démographie (effectifs au 31 décembre 2022).....	17
I.4.1	Pyramide des âges par catégorie de personnels – en personnes physiques	17
I.4.2	Âge moyen et médian des personnels, ancienneté	19
I.5	Répartition des personnels par fonctions et par domaines (ETP au 31 décembre 2022)	20
I.6	Promotions et mouvements des personnels.....	22
I.6.1	Personnels enseignants-chercheurs et enseignants	22
I.6.2	Personnels IATS et assimilés.....	25
I.7	Organisation et temps de travail	28
I.7.1	Personnels enseignants-chercheurs et enseignants	28
I.7.2	Personnels IATS et assimilés.....	31
I.7.3	Jours de grève.....	34

Chapitre II - Rémunérations 35

II.1	Données générales sur la masse salariale	35
II.2	Rémunérations brutes.....	36
II.2.1	Grands agrégats de rémunérations brutes	36

II.3	Les primes et indemnités.....	38
II.3.1	Primes des enseignants-chercheurs et enseignants	38
II.3.2	Primes des personnels IATS titulaires	41
II.3.3	Indemnités communes aux personnels enseignants et IATS	44
II.3.4	Intéressement au titre de l'article L. 954-2 du code de l'éducation	47
II.3.5	Intéressement sur les contrats de recherche du SAIC	47
II.4	Heures complémentaires et vacances d'enseignement, référentiel des tâches	49
II.5	Analyse des écarts de rémunérations femmes/hommes	50
II.5.1	Rémunérations par déciles.....	50
II.5.2	Outil d'analyse de la DGAFP	52
II.6	Coûts salariaux moyens	54

Chapitre III - La formation des personnels

55

III.1	Bilan des actions de formation 2022	55
III.2	Caractéristiques des personnels formés	59

Chapitre IV - Santé, sécurité et environnement social au travail 61

IV.1	Absences au travail.....	61
IV.2	La santé et la sécurité au travail (SST)	64
IV.2.1	Moyens de la santé et de la sécurité au travail.....	64
IV.2.2	Actions en matière de SST.....	66
IV.3	Environnement social au travail : l'accompagnement social des personnels	68
IV.3.1	L'organisation de l'accompagnement social des personnels	68
IV.3.2	L'action sociale individuelle et collective	73
IV.3.3	Handicap.....	75

Chapitre V - Instances de représentation et de concertation 76

V.1	Représentants du personnel dans les instances de représentation et de concertation	76
V.2	Réunions des instances	76
V.2.1	CHSCT	76
V.2.2	Comité technique	77
V.2.3	CPE Centrale Lille	77
V.2.4	Commission consultative paritaire des agents non titulaires	78

Chapitre I - Les emplois et les effectifs

I.1 Moyens en emplois

I.1.1 Plafond d'emploi voté par le conseil d'administration

Dans le cadre du passage aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE), les établissements d'enseignement supérieur gèrent l'intégralité de leurs emplois et de la masse salariale correspondante.

Depuis son passage aux RCE le 1^{er} janvier 2012, Centrale Lille vote chaque année dans le cadre de son budget un plafond global des emplois constitué de deux parties :

- 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 des 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 2022, le plafond notifié par l'État s'élève à 288 emplois, soit un de plus qu'en 2021, en raison de la dotation d'un financement supplémentaire de doctorant contractuel attribué par le MESR.

Emplois délégués par l'État

	2020	2021	2022
Plafond Etat hors autorisation spécifiques	287	287	288
Autorisations spécifiques (doctorants ENS)		-	-
Total plafond Etat	287	287	288

Le plafond global voté dans le cadre du dernier budget rectificatif par le conseil d'administration de Centrale Lille d'octobre 2022 était quant à lui de 396 emplois, pour une prévision d'occupation de 273,5 ETPT sur le plafond État et de 121,9 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 leurs 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	2020		2021		2022	
	ETPT	%	ETPT	%	ETPT	%
Plafond Etat						
Personnels concourant au fonctionnement général de l'Établissement (UB MS)	270,5	74,5%	268,3	72,0%	271,1	69,8%
Plafond ressources propres						
Personnels concourant au fonctionnement général de l'Établissement (UB MS)	37,0	10,2%	38,3	10,3%	41,6	10,7%
Personnels financés sur conventions de recherche publiques (UB CONV)	39,4	10,9%	46,8	12,6%	50,1	12,9%
Personnels financés sur conventions de recherche privées (UB SAIC)	16,4	4,5%	19,4	5,2%	25,6	6,6%
Total	363,3	100%	372,8	100%	388,3	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.

	2020	2021	2022
Directeurs de recherche	4	4	4
Chargés de recherche	8	8	8
Personnels ITA	2	2	2
total	14	14	14

I.2.2 Enseignants-chercheurs invités

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

Depuis 2022, le dispositif d'enseignants-chercheurs invités est exclusivement financé sous forme de prise en charge de leurs frais de déplacement pour des séjours allant en général de 15 à 60 jours. Le dispositif des invités triennaux a quant à lui été suspendu, avec l'approbation du conseil scientifique, afin de permettre le financement d'un doctorant contractuel supplémentaire sur la dotation établissement¹.

	2020	2021	2022
nombre de professeurs invités	4	10	11
nombre cumulé de jours d'invitation	135	264	328

I.2.3 Contractuels étudiants

Depuis 2007, les établissements d'enseignement supérieur ont la possibilité de recruter leurs étudiants inscrits en vue d'exercer des activités telles que l'accueil des nouveaux élèves,

¹ Ce qui, en 2022, porte à un total de 12 le nombre de doctorants contractuels financés par l'établissement, en incluant par ailleurs le financement supplémentaire d'un doctorant par le MESR.

l'assistance d'étudiants handicapés, le soutien informatique, la promotion de l'offre de formation ou encore le tutorat. Ces étudiants 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 2022 dans le cadre d'activités de tutorat, de superviseur Fablab, d'encadrement des salons étudiants, de soutien informatique et d'aide à l'utilisation des nouvelles technologies, d'accompagnement d'étudiants handicapés et d'appui aux personnels de bibliothèque et aux services administratifs.

	2020	2021	2022
nombre d'étudiants contractuels	3	59	30
nombre moyen d'heures effectuées	71 h	12 h	36 h

I.3 Répartition des personnels par catégorie et par sexe (31 décembre 2022)

I.3.1 Ensemble des personnels

Effectifs des personnels : personnels rémunérés par l'établissement

catégorie de personnels		2020			2021			2022			
		Effectifs 31 déc.		ETPT annuels	Effectifs 31 déc.		ETPT annuels	Effectifs 31 déc.		ETPT annuels	
		p. phys.	ETP		p. phys.	ETP		p. phys.	ETP		
personnels Enseignants- chercheurs, Enseignants et Chercheurs	PU	45	45	43,7	43	43	44,3	44	44	43,0	
	MCF	62	61,6	62,2	64	63,7	61,6	62	61,8	62,9	
	<i>Dont MCF HDR</i>	18			18			16			
	PRAG	16	16	16	16	16	15,8	17	17	16,2	
	PRCE	9	8,8	8,9	9	8,8	8,7	8	7,8	7,2	
	total titulaires	132	131,4	130,8	132	131,5	130,4	131	130,6	129,3	
	Enseignants contractuels	9	8,5	8,9	11	10,5	9,0	15	14,5	13,3	
	PAST	2	1	1	2	1	1,0	2	1	1,0	
	ATER	10	10	7,7	7	7	8,9	5	4,5	5,6	
total non titulaires	21	19,5	17,6	20	18,5	18,9	22	20	20,0		
total EC, enseignants et chercheurs		153	150,9	148,4	152	150	149,3	153	150,6	149,3	
personnels IATS et assimilés	cat. A	Emplois fonctionnels	2	2	2	2	2	2,0	2	2	2,0
		AAE	8	7,8	7,7	8	7,8	7,7	8	7,8	7,4
		IGR	5	5	4,8	5	5	4,7	7	7	6,1
		IGE	23	22,4	22,4	24	23,4	21,4	20	19,6	20,3
		ASI	14	13,6	13,3	13	12,8	13,3	11	11	12,4
	cat. B	SAENES	3	3	3,6	3	3	3,0	2	2	2,7
		TECH	22	21,3	19,1	24	23,3	22,0	25	24,3	24,6
	cat. C	ADJENES	1	1	0,3	-	-	0,3	-	-	-
		ADT	27	26,2	28,5	23	22,2	24,7	19	18,4	19,0
	total titulaires	105	102,3	101,7	102	99,5	99,0	94	92,1	94,5	
	cat. A	CDI A	17	16,8	15,9	17	17	15,4	26	25,6	20,0
		CDD A	7	7	11	7	6,8	8,3	8	8	7,5
	cat. B	CDI B	2	1,5	1,3	2	2	1,5	3	3	2,8
		CDD B	7	7	6	8	8	7,5	8	8	6,1
	cat. C	CDI C	1	1	0,5	5	5	1,6	6	6	4,9
		CDD C	13	13	11,8	9	9	11,9	9	9	8,2
	Apprenti	1	1	1	2	2	1,1	-	-	1,3	
	total non titulaires	48	47,3	47,5	50	49,8	47,3	60	59,6	50,9	
	total IATS et assimilés		153	149,6	149,3	152	149,3	146,3	154	151,7	145,4
Personnels sur projets de recherche	Doctorants contractuels	39	39	32,7	57	57	41,5	58	58	55,0	
	<i>dont avec serv. enseig.</i>	10			12			17			
	Contractuels de recherche	36	35,1	31,3	45	44,8	33,0	41	40,8	38,6	
	personnels IATS	-	-	1,6	1	1,0	2,7	-	-	-	
total conventions de recherche		75	74,1	65,6	103	102,8	77,2	99	98,8	93,6	
TOTAL		381	374,6	363,3	407	402,1	372,8	406	401,1	388,3	

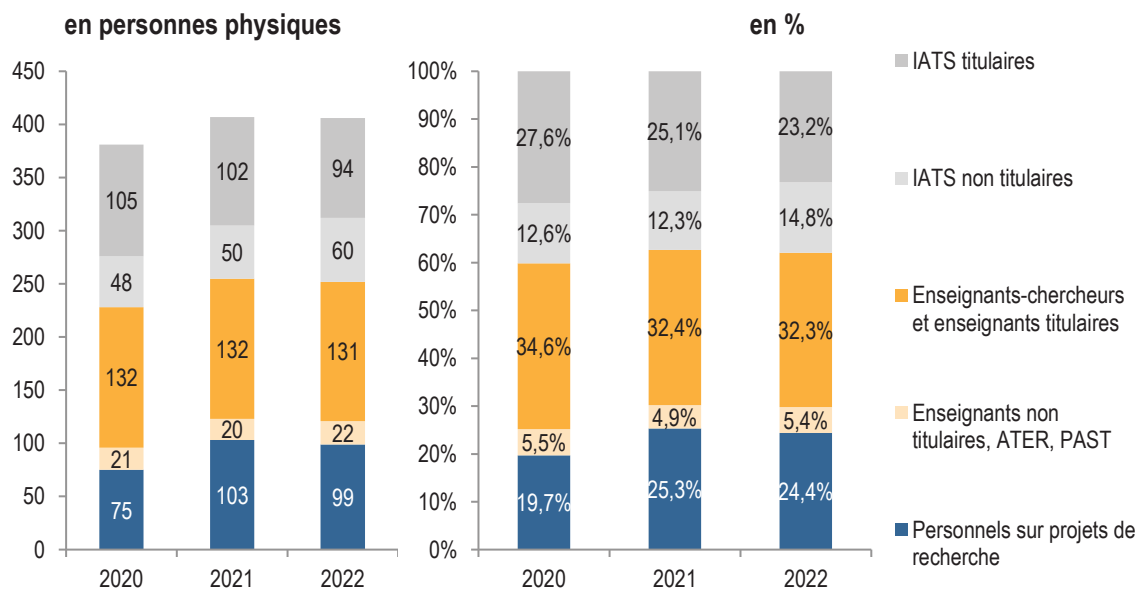
Les effectifs au 31 décembre sont assez stables en 2022 par rapport à 2021. Les effectifs moyens annuels (ETPT) connaissent quant à eux une progression de 15,44 équivalents temps

plein, due exclusivement à une augmentation des recrutements de doctorants contractuels et de contractuels de recherche.

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

		2021		2022	
		pers phys 31 déc	ETPT annuels	pers phys 31 déc	ETPT annuels
Personnels gérés mais non présents dans l'Etablissement et non rémunérés					
Position d'activité	Congé sans traitement	1	0,9	0	0
	Mise à disposition sortante	2	0,4	2	2
Congé parental		1	0,5	2	1
Détachement sortant		3	3	5	3,7
Disponibilité		9	7,8	9	9
Personnels présents sans être gérés et rémunérés par l'Etablissement					
Mise à disposition entrante		2	1,1	1	1

Répartition des personnels par filière et par statut



I.3.2 Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

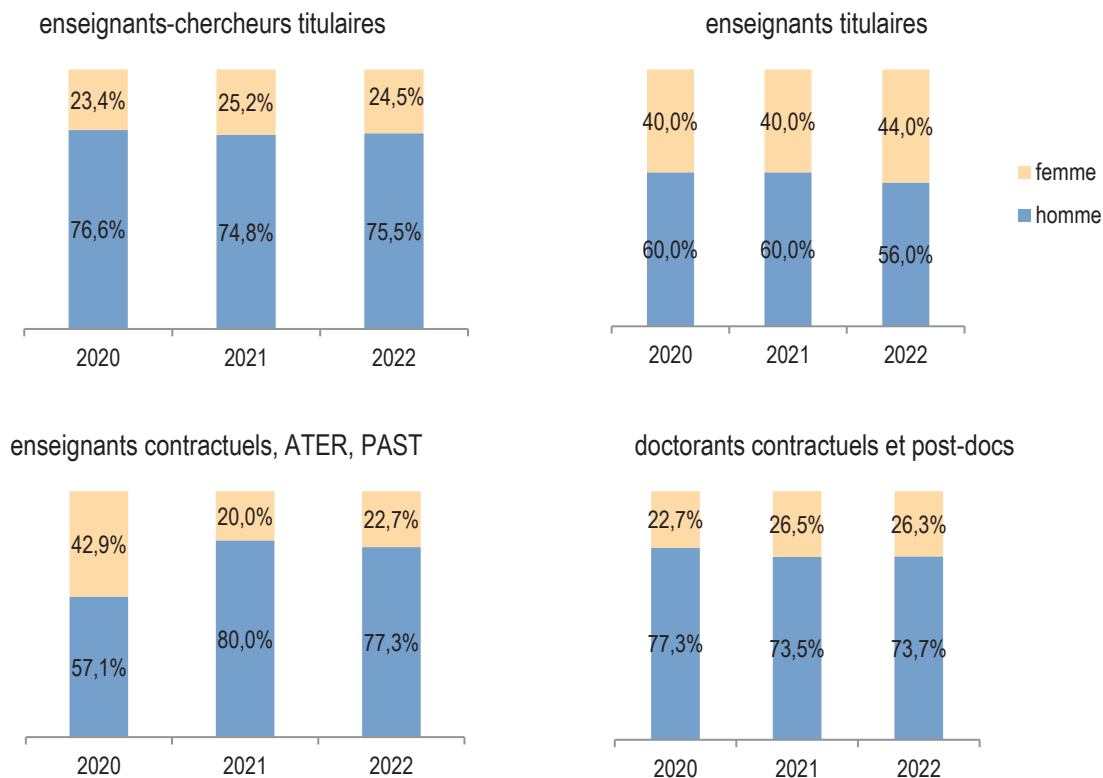
Répartition par catégorie et par sexe, en personnes physiques

	2020			2021			2022		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires									
PU	37	8	45	35	8	43	37	7	44
MCF	45	17	62	45	19	64	43	19	62
PRAG	12	4	16	12	4	16	12	5	17
PRCE	3	6	9	3	6	9	2	6	8
Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels									
Enseignants contractuels, PAST	7	4	11	9	4	13	12	5	17
ATER	5	5	10	7		7	5		5
Doctorants contractuels	33	6	39	43	14	57	42	16	58
Contractuels de recherche	25	11	36	32	13	45	31	10	41
total	167	61	228	186	68	254	184	68	252

Répartition par catégorie et par sexe, en ETP

	2020			2021			2022		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires									
PU	37	8	45	35	8	43	37	7	44
MCF	44,6	17	61,6	44,7	19	63,7	42,8	19	61,8
PRAG	12	4	16	12	4	16	12	5	17
PRCE	3	5,8	8,8	3	5,8	8,8	2	5,8	7,8
Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels									
Enseignants contractuels, PAST	6	3,5	9,5	8	3,5	11,5	11	4,5	15,5
ATER	5	5	10	7		7	4,5		4,5
Doctorants contractuels	33	6	39	43	14	57	42	16	58
Contractuels de recherche	24,1	11	35,1	31,8	13	44,8	30,8	10	40,8
total	164,7	60,3	225	184,5	67,3	251,8	182,1	67,3	249,4

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	2	7		9
33 - Chimie des matériaux	7	11	1	19
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	5	10	1	16
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	11	10		21
62 - Energétique, génie des procédés	7	3		10
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	8	10	2	20
Total	44	62	5	111

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

Section CNU	2020	2021	2022
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	7	5,5	6
31 - chimie théorique, physique, analytique	6	6	6
32 - chimie organique, minérale, industrielle	9	9	9
33 - Chimie des matériaux	19	19	19
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	17	17	16
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	24	23,5	21
62 - Energétique, génie des procédés	10	10	10
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	21	20	20
Total	117	114	111

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

	PRAG	PRCE	Total
Allemand		2	2
Anglais	5	2	7
Espagnol		2	2
Lettres modernes	1	1	2
Sciences économiques et sociales		1	1
Mathématiques	4		4
Sciences industrielles, de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3		3
Sciences physiques	4		4
Total	17	8	25

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

	2020	2021	2022
Allemand	2	2	2
Anglais	7	7	7
Espagnol	2	2	2
Lettres modernes	2	2	2
Sciences économiques et sociales	1	1	1
Mathématiques	4	4	4
Sciences industrielles, de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3	3	3
Sciences physiques	4	4	4
Total	25	25	25

I.3.3 Personnels IATS et assimilés

Répartition par catégorie et par sexe, en personnes physiques

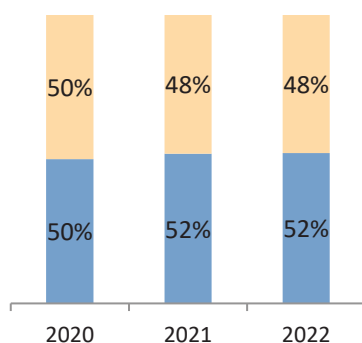
	2020			2021			2022		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
IATS titulaires									
catégorie A	26	26	52	27	25	52	25	23	48
catégorie B	12	13	25	15	12	27	15	12	27
catégorie C	13	15	28	10	13	23	8	11	19
IATS contractuels									
catégorie A	10	14	24	11	14	25	13	21	34
catégorie B	5	4	9	3	7	10	4	7	11
catégorie C	7	7	14	9	5	14	9	6	15
apprentis	1		1	2		2	-	-	-
total	74	79	153	77	76	153	74	80	154

Répartition par catégorie et par sexe, en ETP

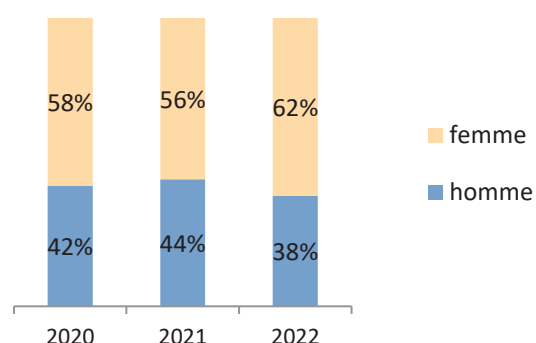
	2020			2021			2022		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
IATS titulaires									
catégorie A	25,6	25,2	50,8	26,8	24,2	51	24,8	22,6	47,4
catégorie B	12	12,3	24,3	15	11,3	26,3	15	11,3	26,3
catégorie C	12,8	14,4	27,2	9,8	12,4	22,2	7,8	10,6	18,4
IATS contractuels									
catégorie A	10	13,8	23,8	11	13,8	24,8	13	20,6	33,6
catégorie B	5	3,5	8,5	3	7	10	4	7	11
catégorie C	7	7	14	9	5	14	9	6	15
apprentis	1		1	2		2	-	-	-
total	73,4	76,2	149,6	76,6	73,7	150,3	73,6	78,1	151,7

Répartition par sexe, en personnes physiques

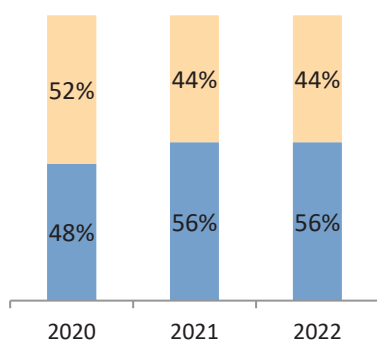
Titulaire catégorie A



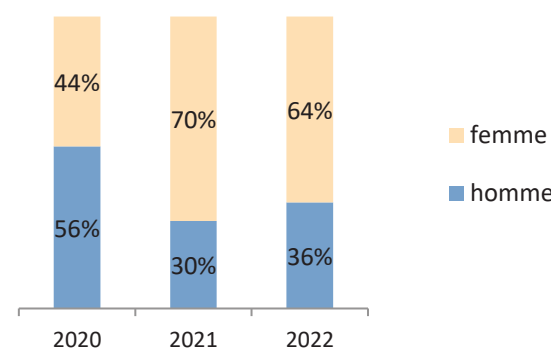
Contractuel catégorie A



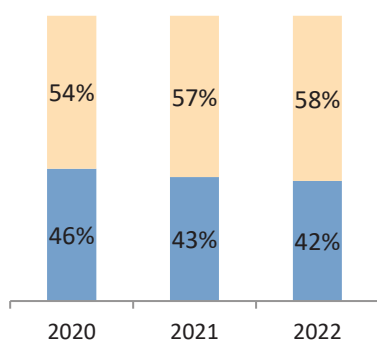
Titulaire catégorie B



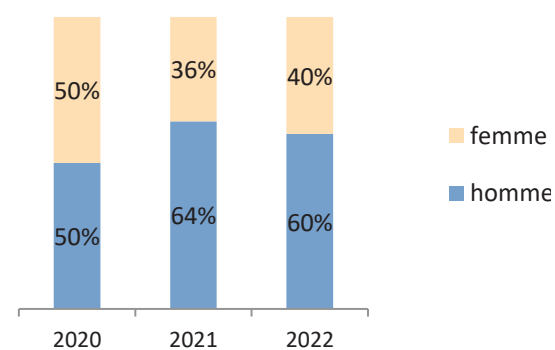
Contractuel catégorie B



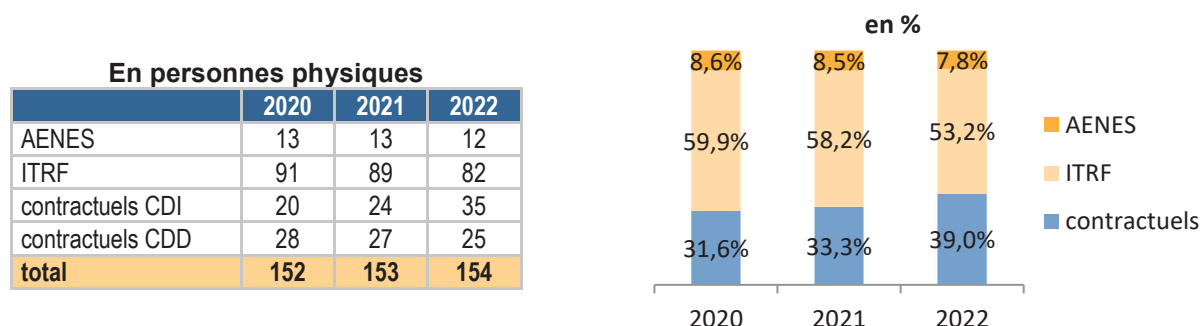
Titulaire catégorie C



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, à vocation généraliste, ne sont en revanche pas classés dans des BAP. En décembre 2022, Centrale Lille comptabilise 82 personnels ITRF répartis au sein de 6 BAP.

Répartition des personnels ITRF par BAP – en personnes physiques

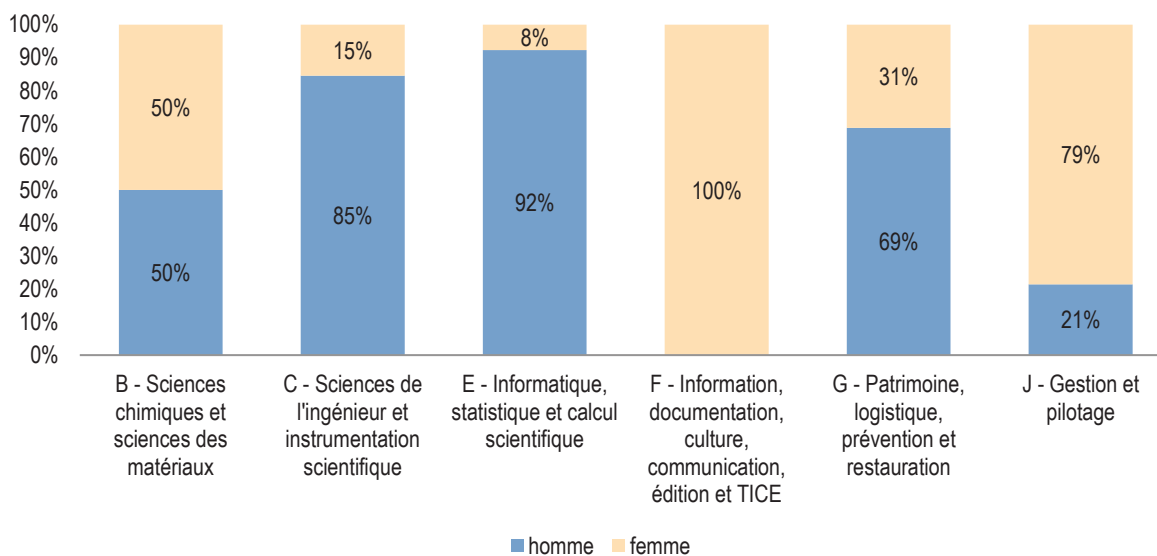
	cat. A	cat. B	cat. C	total
B - Sciences chimiques et sciences des matériaux	5	3	0	8
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	9	2	2	13
E - Informatique, statistique et calcul scientifique	10	3	0	13
F - Information, documentation, culture, communication, édition et TICE	1	1	0	2
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	3	6	7	16
J - Gestion et pilotage	10	10	10	30
total	38	25	19	82

Évolution des personnels ITRF par BAP – en personnes physiques

	2020	2021	2022
B - Sciences chimiques et sciences des matériaux	9	9	8
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	13	13	13
E - Informatique, statistique et calcul scientifique	13	13	13
F - Information, documentation, culture, communication, édition et TICE	3	3	2
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	20	20	16
J - Gestion et pilotage	33	31	30
total	91	89	82

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

Répartition des effectifs ITRF par genre au sein des BAP

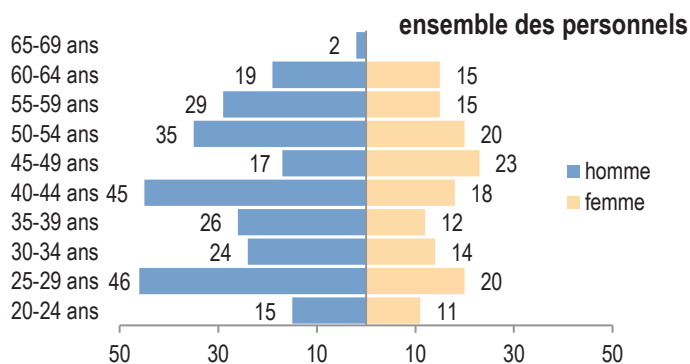


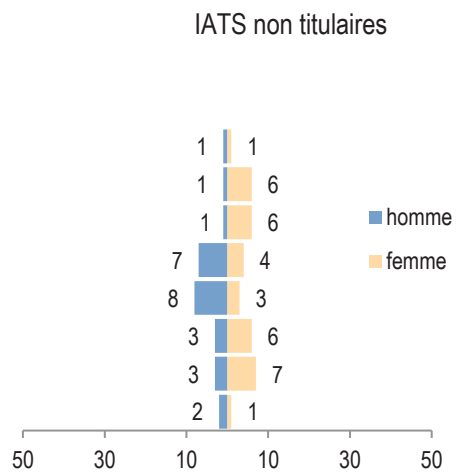
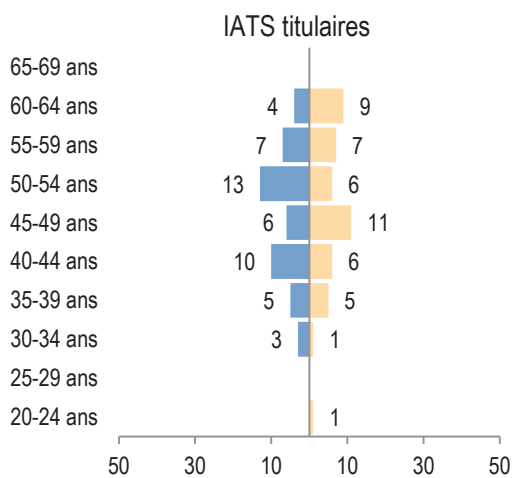
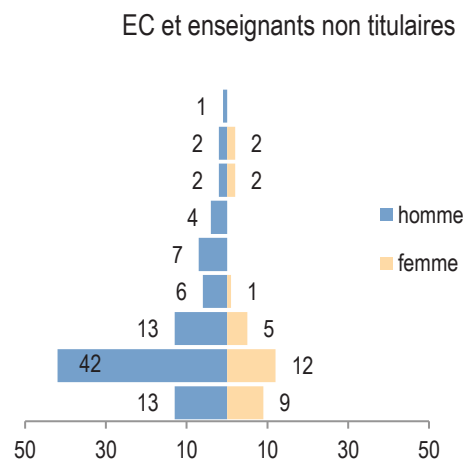
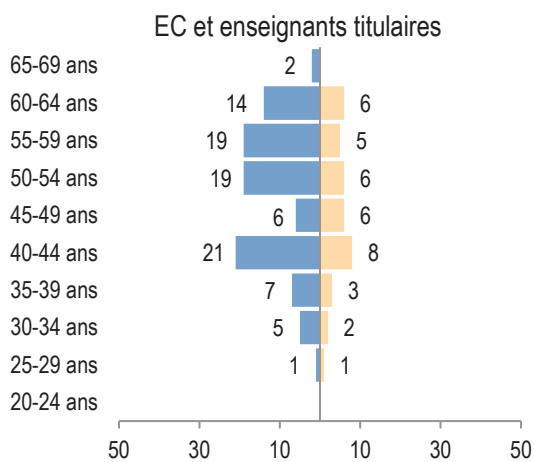
I.4 Démographie (effectifs au 31 décembre 2022)

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 2023	1	8
Personnels partant à la retraite en 2024		1
Personnels partant à la retraite en 2025 ou 2026		
Personnels en droit de partir à la retraite en 2023 et 2024	13	12





I.4.2 Âge moyen et médian des personnels, ancienneté

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

		homme		femme		ancienneté moyenne
		âge moyen	âge médian	âge moyen	âge médian	
enseignants-chercheurs	PU	54	55	54	54	19
	MCF	46	43	44	43	14
enseignants second degré	PRAG	51	51	52	55	13
	PRCE	59	59	52	52	15
enseignants contractuels	enseignant	46	46	50	54	5
	ATER	30	29			1,1
chercheurs contractuels	chercheur contractuel	33	30	27	26	1,6
	doctorant contractuel	26	26	26	26	1,4

Personnels IATS et assimilés (en années)

		homme		femme		ancienneté moyenne
		âge moyen	âge médian	âge moyen	âge médian	
AENES	emploi fonctionnel	-	-	52	52	7
	AAE	53	53	48	47	12
	SAENES	-	-	60	60	23
ITRF	IGR	50	50	51	49	16
	IGE	52	47	49	51	15
	ASI	46	44	40	39	12
	TECH	45	50	50	48	13
	ADT	47	47	51	54	12
contractuels	cat. A	41	40	40	42	4
	cat. B	29	28	30	27	3
	cat. C	36	35	45	49	2

I.5 Répartition des personnels par fonctions et par domaines (ETP au 31 décembre 2022)

La fusion 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 d'une part sur le domaine Transversalité des formations, qui regroupe l'ensemble des pôles transversaux et d'autre part sur quatre écoles internes, auxquels s'ajoute la Direction des masters et doctorats. L'organisation de l'activité de recherche repose sur le Domaine Recherche et le Domaine Valorisation et Innovation.

Les services généraux et le cabinet sont quant à eux restés inchangés dans leur organisation.

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

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

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

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

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

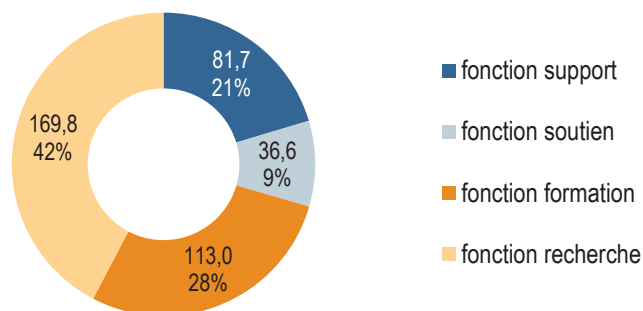
- Les personnels IATS affectés au pôle AER, au pôle technologique et au pôle AIMER pour 50% de leur temps de travail en moyenne.

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

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

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

Répartition fonctionnelle des personnels - en ETP et en %



Le poids important de la fonction recherche par rapport à la formation s'explique par le nombre de doctorants contractuels et de contractuels de recherche, qui représentent à eux seuls 98,8 ETP au 31 décembre 2022.

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

domaines	fonction support	fonction soutien	fonction formation	fonction recherche	total
EC de l'équipe de direction	4,0				4,0
Services généraux	52,9		17,7	17,7	88,3
Cabinet du Directeur	16,8				16,8
Agence comptable	8,0				8,0
Formation		31,6			31,6
Recherche, valorisation et innovation		5,0		2,0	7,0
total	81,7	36,6	17,7	19,7	155,7

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

département	EC et ens titulaire	contractuel
EEA	12,3	2,7
ESO	4,3	3,5
LVI	11,3	3,0
MI	13,0	3,8
MSO	8,0	2,4
CMA	26,9	2,3
total	75,7	18,6

laboratoire	EC titulaire	contractuel
CRISTAL	10,8	10,2
IEMN	3,8	12,5
L2EP	4,4	13,3
LaMCUBE	7,0	23,5
LMFL	2,0	1,5
UCCS	11,0	24,1
UMET	6,0	13,1
laboratoire extérieur	6,0	1,1
total	50,9	99,2

Évolution de la répartition des personnels par domaine – en ETP

domaines	2020		2021		2022	
	ETP	%	ETP	%	ETP	%
EC de l'équipe de direction	5,5	1,5%	4,5	1,1%	4,0	1,0%
Services généraux	89,6	24,0%	89,3	22,2%	88,3	22,1%
Cabinet du Directeur	18	4,8%	16,8	4,2%	16,8	4,2%
Agence comptable	8,0	2,1%	7,0	1,7%	8,0	2,0%
Formation	118,1	31,6%	121,8	30,3%	126,9	31,6%
Recherche	134,5	36,0%	162,9	40,5%	157,1	39,2%
total	373,6	100,0%	402,3	100,0%	401,1	100,0%

I.6 Promotions et mouvements des personnels

I.6.1 Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

a) Promotions des personnels titulaires

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

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

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

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

Évolution des promotions de grade et de corps

	2020			2021			2022		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
promotion de corps/concours			0	1		1	1		1
promotion de grade	13	2	15	5	4	9	10	2	12
total	13	2	15	6	4	10	11	2	13

Détail des promotions de 2022

Enseignants-chercheurs

Accès à		promouvables	nb dossiers déposés	nb promus		dont		ratio promus/promouvables
				voie locale	voie nationale	H	F	
Corps	PU (repyramidage)	4	2	1		1		25%
Grade	PU CI Ex. 2ème échelon	11	5	1		1		9%
	PU CI Ex. 1er échelon	15	5	1	1	2		13%
	PU 1ère classe	9	3	1		1		11%
	MCF classe exceptionnelle	2						0%
	MCF hors classe	20	7	2	3	3	2	25%
total		57	20	5	4	7	2	16%

Enseignants du second degré

type promotion	nouvelle situation	promouvables	nb dossiers déposés	nb promus	dont		ratio promus/promouvables
					H	F	
liste d'aptitude	PRAG	8	2				0%
tableau d'avancement	PRAG cl exc.	4	4	1	1		25%
	PRAG hors cl.	1	1	1	1		100%
	PRCE cl exc.	1	1				0%
	PRCE hors cl.	2	2	1	1		50%
	PRCE échelon spécial cl exc.	1	1				0%
total		17	11	3	3	0	18%

b) Personnels contractuels

En 2022, quatre enseignants et chercheurs contractuels ont vu leur contrat transformé ou ont été recrutés directement en CDI.

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

Arrivées et départs de personnels en 2022

		PU	MCF	PRAG	PRCE	Ens/ Cherch contractuel *	total
Arrivées	mutation entrante						0
	concours		2	1			3
	fin de disponibilité						0
	Total titulaires	0	2	1	0	0	3
	recrutement en CDD					55	55
	recrutement en CDI					1	1
	Total contractuels	0	0	0	0	56	56
total des arrivées		0	2	1	0	56	59
Départs	retraite		2	1			3
	mutation sortante						0
	disponibilité/détachement	1					1
	Total titulaires	1	2	1	0	0	4
	rupture anticipée initiative agent					14	14
	fin de période d'essai					1	1
	fin de CDD					29	29
	Total contractuels	0	0	0	0	44	44
total des départs		1	2	1	0	44	48

* ATER, enseignants contractuels, doctorants contractuels et contractuels de recherche

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

	2020	2021	2022
A = (entrées + sorties) / 2	37	56,5	53,5
B = nombre personnes physiques	219,5	246	278
taux de rotation = A/B	16,9%	23,0%	19,2%

Parmi les arrivées et départs, 86 concernent des personnels statutairement recrutés de manière temporaire (doctorants contractuels, contractuels de recherche et ATER). En-dehors de ces personnels, le taux de rotation enseignant et chercheur s'élève à 5,5 %.

d) Recrutement des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

Poste mis au concours

	2020				2021				2022			
	Poste ouvert	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrutement effectué	Poste ouvert	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrutement effectué	Poste ouvert	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrutement effectué
PU	1 (CNU 32)	1	1	F								
	1 (CNU 60)	5	5	H	1 (CNU 60)	8	8	H	1 (CNU 62)	3	1	H
	1 (CNU 61)	10	10	H								
MCF	1 (CNU 33)	32	31	H	1 (CNU 61)	46	46	F	1 (CNU 60)	13	13	H
	1 (CNU 60)	35	35	H	1 (CNU 63)	29	27	H	1 (CNU 61)	22	21	-
	1 (CNU 63)	28	27	-					1 (CNU 63)	28	24	H
PRAG	pas de concours organisé				pas de concours organisé				1 (Anglais)	13	12	F
PRCE	pas de concours organisé				pas de concours organisé				pas de concours organisé			

I.6.2 Personnels IATS et assimilés

a) Promotions des titulaires

Les personnels IATS titulaires peuvent bénéficier de promotions par avancement de grade ou de corps.

L'avancement de grade peut intervenir soit par voie d'inscription au tableau d'avancement, soit par la réussite d'un examen professionnel.

L'avancement de corps peut intervenir soit par liste d'aptitude, soit par voie de concours interne ou externe.

Évolution des promotions de grade et de corps

	2020			2021			2022		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
promotion de corps/concours	4	1	5	3	1	4		2	2
promotion de grade	3	3	6	1	3	4	4	3	7
total	7	4	11	4	4	8	4	5	9

Détail des promotions 2022

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	18	8	3				0%
	ASI	14	5	3				0%
	IGE	10	3	1				0%
	IGR	21	4	2				0%
Repyramidage	TECH	14	2	2				0%
	IGE	8	1	1				0%
	IGR	14	3	3				0%
tableau d'avancement	ADJENES/ADT Pal 2ème classe	1						0%
	ADJENES/ADT Pal 1ère classe	6	2	2	1	1		17%
	SAENES/TECH cl supérieure	4	4	2	2		2	50%
	SAENES/TECH cl exceptionnelle	3	3	2				0%
	IGE hors classe	9	3	3	1	1		11%
	Attaché principal	1						0%
	Attaché hors classe							
	IGR 1ère classe	1	1	1				0%
	IGR hors classe échelon spécial	4						0%
examen professionnel	TECH cl exceptionnelle							
	TECH cl supérieure				3	2	1	
	ASI							
concours	TECH cl normale				1		1	
	ASI				1		1	
	IGR							
	SAENES cl normale							

b) Personnels contractuels

En 2022, quatorze personnels IATS contractuels ont vu leur contrat transformé ou ont été recrutés directement en CDI, et un personnel contractuel a été titularisé par concours.

c) Mouvements des personnels IATS et assimilés**Arrivées et départs de personnels en 2022**

		cat. A	cat. B	cat. C	apprenti	total
Arrivées	mutation	2	1			3
	détachement entrant		1			1
	concours					0
	Total titulaires	2	2	0	0	4
	recrutement en CDD	6	8	7		21
	recrutement en CDI	6				6
	Total contractuels	12	8	7	0	27
total des arrivées		14	10	7	0	31
Départs	retraite	2	1	1		4
	mutation sortante	3	1	1		5
	réussite concours			1		1
	disponibilité					0
	rupture conventionnelle					0
	détachement sortant					0
	fin de détachement entrant			1		1
	Total titulaires	5	2	4	0	11
	retraite					0
	fin de CDD	1	3		1	5
	rupture anticipée initiative agent	2	3	2		7
	fin de période d'essai					0
	abandon de poste			1		1
	inaptitude définitive			1		1
		Total contractuels	3	6	4	1
total des départs		8	8	8	1	25

Taux de rotation des personnels IATS

	2020	2021	2022
A = (entrées + sorties)/2	13,5	19,5	28
B = nombre personnes physiques	154	151	150,1
taux de rotation = A/B	8,8%	12,9%	18,7%

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	2020			2021			2022		
		H	F	total	H	F	total	H	F	total
Enseignants-chercheurs	50%			0			0			0
	60%	1		1			0			0
	70%			0	1		1			0
	80%			0			0	1		1
	90%			0			0			0
	total	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Enseignants titulaires du second degré	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	80%		1	1			0	1		1
	90%			0			0			0
	total	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Enseignants et chercheurs contractuels, PAST, ATER	50%	3	1	4	2	1	3	3	1	4
	60%	1		1			0			0
	80%			0	1		1	1		1
	90%			0			0			0
	total	4	1	5	3	1	4	4	1	5
total	5	2	7	4	1	5	5	2	7	

Répartition en fonction du type de temps partiel/incomplet

	2021			2022		
	H	F	total	H	F	total
Temps partiel de droit	1		1	1		1
Temps partiel sur autorisation			0		1	1
Temps incomplet	3	1	4	4	1	5
total	4	1	5	5	2	7

b) Potentiel d'enseignement

Le potentiel théorique d'enseignement est calculé en multipliant l'obligation de service d'enseignement liée à chaque catégorie d'enseignants par le nombre d'ETP d'enseignants de ces catégories au titre de l'année considérée. Le potentiel réel est obtenu en tenant compte des décharges d'enseignement attribuées à certains personnels.

Potentiel théorique d'enseignement (en heures équivalent TD)

	service annuel statutaire	2020		2021		2022	
		ETPT	potentiel théorique	ETPT	potentiel théorique	ETPT	potentiel théorique
PU	192	43,7	8 384	44,3	8 510	43,0	8 251
MCF	192	62,2	12 275	61,6	11 834	62,9	12 075
PRAG	384	16,0	6 144	15,8	6 064	16,2	6 214
PRCE	384	8,3	3 172	8,7	3 331	7,2	2 755
Contractuel enseignant	384	7,8	2 800	7,7	2 777	10,2	3 712
PAST	192	1,0	192	1,0	192	1,0	192
ATER	192	7,7	1 472	8,9	1 712	5,7	1 099
Doctorant avec service d'enseignement	Max. 64	15,8	522	11,0	559	13,7	602
total		162	34 961	159	34 978	160	34 900

Nombre d'heures de décharges d'enseignement

	année universitaire		
	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Fonction de Directeur, PCA/PRP, référentiel des tâches venant en complément du service statutaire	506	619	1186
Délégations, mises à disposition, CRCT, ERC, IUF	800	224	288
total	1306	843	1474

Au-delà des heures statutaires des enseignants permanents de Centrale Lille, les heures maquettes sont réalisées, en fonction de la discipline concernée, soit en heures complémentaires par des enseignants permanents de Centrale Lille, soit par des vacataires extérieurs issus du public (enseignement supérieur ou secondaire) ou du monde de l'entreprise.

A partir de l'année universitaire 2021-2022, un référentiel des tâches a été mis en œuvre pour l'ensemble de l'établissement. Rémunéré sous forme d'heures complémentaires ou pris en compte en complément du service statutaire, il s'est substitué à cette date aux dispositifs antérieurs de PCA et PRP.

Heures complémentaires, vacances d'enseignements et heures de référentiel de tâches payées (en HETD)

	2020		2021		2022	
	HC	réf tâches (ENSCL uniquement)	HC	réf tâches (ENSCL uniquement)	HC	réf tâches (toutes formations)
permanents titulaires	11 026	735,5	15 168	1 694	13 849	2 942
permanents non titulaires	1 286	4,5	1 957	17	1 724	242
heures complémentaires permanents	12 313	740	17 125	1 711	15 573	3 183
vacataires externes titulaires	1 773	-	2 441	-	2 410	46
vacataires externes non titulaires	5 803	-	10 914	-	9 318	19
vacations externes	7 576	-	13 356	-	11 729	65
total	19 889	740	30 481	1 711	27 302	3 248

On observe ainsi en 2022 une diminution du paiement d'heures complémentaires et de vacances, qui résulte d'un retour à un rythme de paiement plus régulier après une année 2021 au cours de laquelle ont été payées de nombreuses heures de régularisation de l'année précédente.

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	2020			2021			2022		
		H	F	total	H	F	total	H	F	total
catégorie A	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	80%	2	5	7	1	5	6	1	4	5
	90%			0			0			0
	total	2	5	7	1	5	6	1	4	5
catégorie B	50%		1	1			0			0
	60%			0			0			0
	80%		3	3		3	3		3	3
	90%		1	1		1	1		1	1
	total	0	5	5	0	4	4	0	4	4
catégorie C	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	80%	1	3	4	1	3	4	1	2	3
	90%			0			0			0
	total	1	3	4	1	3	4	1	2	3
total		3	13	16	2	12	14	2	10	12

Répartition en fonction du type de temps partiel/incomplet

	2021			2022		
	H	F	total	H	F	total
Temps partiel de droit		2	2		3	3
Temps partiel sur autorisation	2	10	12	2	7	9
Temps incomplet			0			0
total	2	12	14	2	10	12

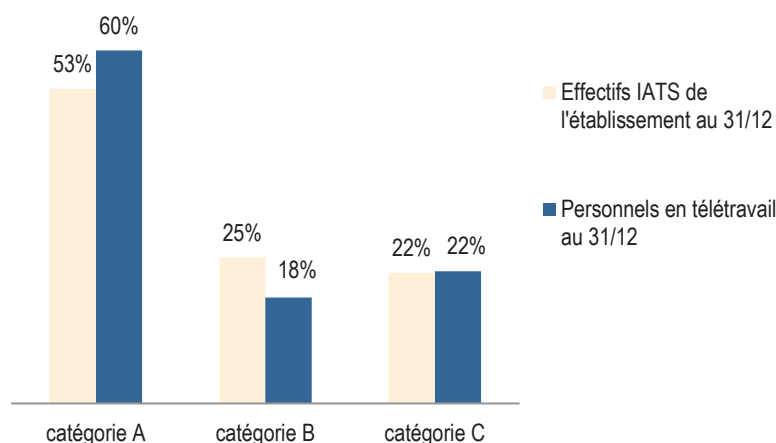
b) Télétravail

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

Effectifs de personnels en télétravail au 31 décembre

	2022		
	H	F	total
IATS catégorie A	19	21	40
IATS catégorie B	3	9	12
IATS catégorie C	3	12	15
total	25	42	67

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 le barème suivant :

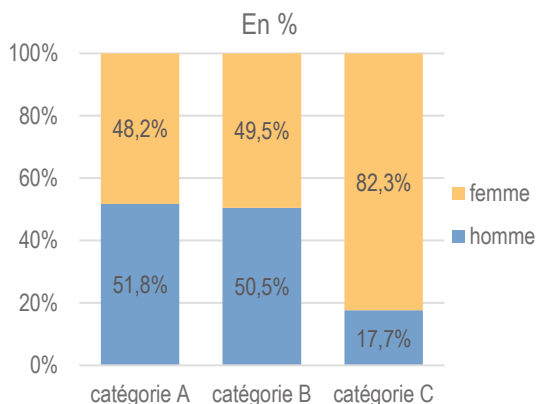
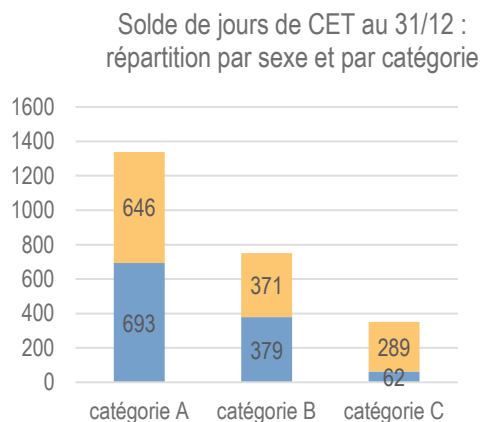
- Personnel de catégorie A : 135 € / jour
- Personnel catégorie B : 90 € / jour
- Personnel de catégorie C : 75 € / jour

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 supplémentaire de la fonction publique (RAFP).

Compte épargne temps

	2020		2021		2022	
	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents
Jours versés au CET	503	41	682	67	626	58
Jours de CET pris en congés	172	6	150	2	88	3
Jours versés au RAFP	-	-	-	-	-	-
Jours indemnisés	348	28	424	33	385	32
Montant total indemnisé (brut)	40 505 €		49 020 €		45 345 €	
Solde de jours de CET au 31/12	2 227	92	2 335	97	2440	95
Nombre moyen de jours par CET	24		24		26	

Répartition par catégorie et par sexe en 2022



I.7.3 Jours de grève

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

	2022
correspondant à un mot d'ordre national	1
correspondant à un mot d'ordre local	0
total	1

Chapitre II - Rémunérations

II.1 Données générales sur la masse salariale

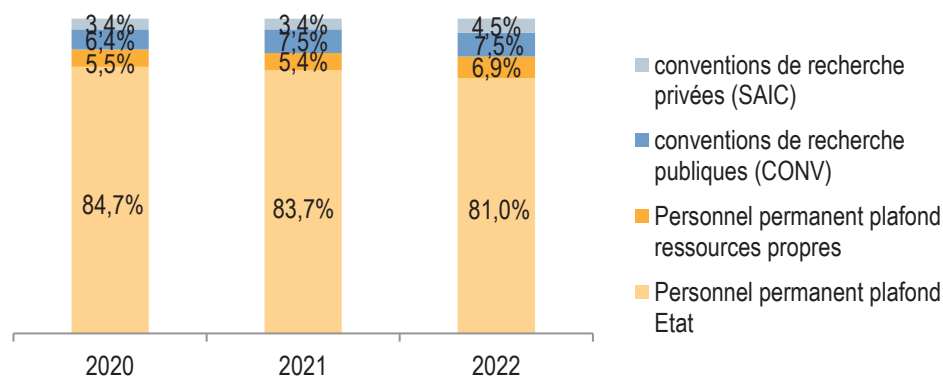
Évolution des dépenses de masse salariale par type de ressources (hors action sociale)

	2020	2021	2022
Plafond Etat			
Personnels concourant au fonctionnement général de l'Établissement	22 529 477 €	23 186 703 €	24 158 071 €
Plafond ressources propres			
Personnels concourant au fonctionnement général de l'Établissement	1 450 627 €	1 483 178 €	2 069 102 €
Personnels sur conventions de recherche publiques (CONV)	1 703 279 €	2 085 041 €	2 235 229 €
Personnels sur conventions de recherche privées (SAIC)	916 704 €	953 840 €	1 351 850 €
Total	26 600 087 €	27 708 762 €	29 814 252 €

La masse salariale est en progression de 2,1 millions d'euros en 2022 par rapport à 2021. Cette augmentation certes importante est toutefois due pour 25% (soit environ 540 000 €) à une augmentation des recettes sur contrats de recherche et pour un autre tiers à des mesures nationales faisant l'objet d'une compensation financière du MESR : d'une part, revalorisation de 3,5% de la valeur du point d'indice le 1^{er} juillet 2022 (induisant un coût de 410 000 €) et, d'autre part, création de nouvelles primes et indemnités (telles que l'indemnité complémentaire santé) et surtout revalorisation du régime indemnitaire enseignant en application de la Loi de programmation de la recherche, pour un total de 280 000 €.

Le reste de l'augmentation est liée au GVT solde (250 000 €) et à l'effet cumulé des impacts des politiques d'emploi et des mouvements de personnels de 2021 et de 2022 sur l'année 2022 (710 000 €). L'enveloppe d'heures complémentaires et de vacances est quant à elle en diminution de 65 000 €.

Répartition de la masse salariale par type de ressources



Évolution de la masse salariale par catégories de dépenses

	2020	2021	2022
Rémunérations principales	13 602 488 €	14 017 513 €	15 187 707 €
Primes, indemnités et prestations	1 580 009 €	1 461 058 €	1 869 071 €
HC, vacances d'enseignement et administratives	835 300 €	1 370 603 €	1 305 580 €
Cotisations patronales	10 582 289 €	10 859 588 €	11 451 894 €
Total	26 600 087 €	27 708 762 €	29 814 252 €

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 : ce traitement brut 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. Celle-ci a connu une réévaluation de 3,5% le 1^{er} juillet 2022, passant de 56,2323 à 58,2.
- Les primes et indemnités : de nature très variée et correspondant à des statuts, fonctions, missions ou sujétions spécifiques.
- Les heures complémentaires et vacances d'enseignement et administratives.

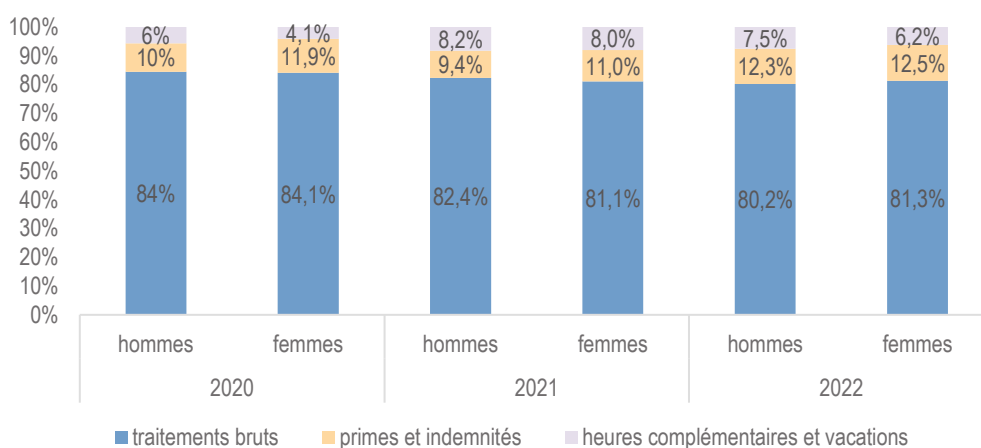
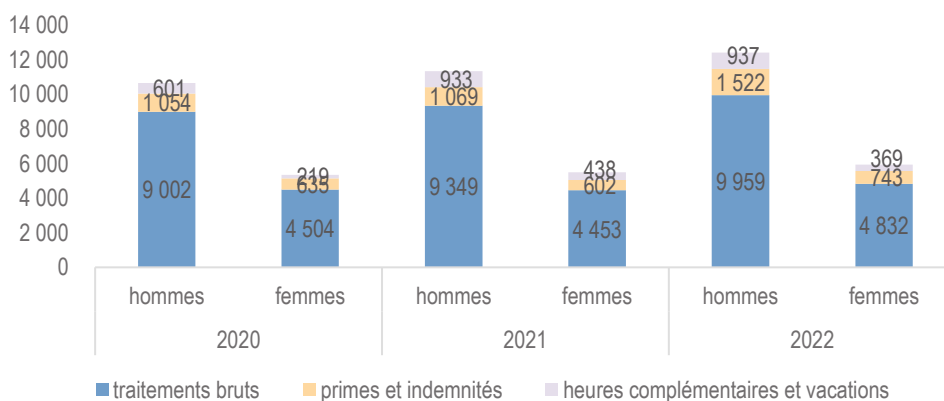
Total des rémunérations brutes par catégories de personnels en 2022

		hommes	femmes	total
Personnels titulaires	Enseignants-chercheurs et enseignants	6 411 105 €	2 121 025 €	8 532 130 €
	Personnels IATS	1 919 552 €	1 730 929 €	3 650 481 €
Personnels contractuels	Enseignants-chercheurs et enseignants	1 249 532 €	262 351 €	1 511 883 €
	Personnels IATS	608 952 €	943 355 €	1 552 307 €
Vacataires d'enseignement et vacataires administratifs		298 849 €	230 640 €	529 490 €
Personnels sur projets de recherche publique et privée		1 930 329 €	655 739 €	2 586 068 €
Total		12 418 319 €	5 944 039 €	18 362 358 €

Total des rémunérations brutes par catégories de rémunérations en 2022

		hommes	femmes	total
Enseignants	traitement brut	5 944 845 €	1 923 487 €	7 868 332 €
	primes et indemnités	1 077 344 €	321 551 €	1 398 896 €
	heures complémentaires d'enseignement	638 447 €	138 338 €	776 785 €
IATS	traitement brut	2 084 261 €	2 253 241 €	4 337 501 €
	primes et indemnités	444 243 €	421 043 €	865 286 €
Vacations d'enseignement et administratives		298 849 €	230 640 €	529 490 €
Rémunérations sur projets de recherche publique et privée		1 930 329 €	655 739 €	2 586 068 €
Total		12 418 319 €	5 944 039 €	18 362 358 €

Part des rémunérations brutes par sexe

Répartition des rémunérations brutes par sexe
(en k€)

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, remplaçant la PRES, en s'accompagnant d'une revalorisation progressive jusqu'en 2027.
- Une seconde composante liée à l'exercice de responsabilités particulières.
- Enfin, une composante individuelle, se substituant à la PEDR.

En 2022, seule la première composante a été mise en place.

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

La RIPEC ne s'appliquant qu'aux enseignants-chercheurs titulaires (PU et MCF), trois régimes de primes similaires ont coexisté en 2022 : la nouvelle indemnité de fonction pour les enseignants-chercheurs titulaires, la prime d'enseignement supérieure pour les enseignants titulaires du second degré et la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) pour les ATER.

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

prime	corps	2020	2021	2022
Indemnité de fonction	PU	1 260 €	1 840 €	2 800 €
	MCF	1 260 €	2 350 €	2 800 €
PES	PRAG et PRCE	1 260 €	1 546 €	1 831 €
PRES	ATER	1 260 €	1 260 €	1 260 €

Indemnité de fonction, PRES et PES

	2020			2021			2022		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
montant brut	125 393 €	49 815 €	175 208 €	174 859 €	66 678 €	241 537 €	312 501 €	110 044 €	422 545 €
nbre de personnels	101	40	141	102	41	143	106	38	144

L'indemnité de fonction a pris effet à compter du 1^{er} janvier 2022, sous forme mensualisée. La totalité de l'enveloppe indemnité de fonction, PES et PRES est en augmentation de 181 000 € en 2022. Un peu moins de la moitié de cette augmentation est due à la revalorisation prévue

par la LPR, le reste étant lié au changement de calendrier de paye, la mensualisation de l'indemnité de fonction ayant eu pour conséquence le cumul du paiement de cette prime en année pleine et du reliquat de la PRES dû au titre du second semestre de 2021.

b) Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Destinée à reconnaître la performance et l'engagement des enseignants-chercheurs dans l'activité de recherche, la PEDR est attribuée, après avis du conseil scientifique restreint, pour une période de quatre ans renouvelable, à la suite d'une évaluation nationale par le Conseil national des universités (CNU) au terme de laquelle les dossiers déposés par les candidats sont notés A, B ou C.

En 2020, deux régimes de PEDR sont appliqués à Centrale Lille suite au regroupement des deux établissements :

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

A partir de 2020, les nouveaux bénéficiaires se voient appliquer systématiquement le régime le plus favorable, c'est-à-dire celui de Centrale Lille. Du fait de l'échelonnement sur quatre ans de la durée du bénéfice de la PEDR, les deux régimes continueront cependant à coexister dans l'établissement jusqu'en 2023.

Prime d'encadrement doctoral et de recherche

	2020			2021			2022		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
montant brut	175 425 €	60 200 €	235 625 €	164 532 €	47 100 €	211 632 €	156 115 €	52 950 €	209 065 €
nbre de personnels	30	10	40	30	9	39	25	9	34

c) Le référentiel d'équivalences horaires

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

	2020	2021			2022		
		hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
primes de charges administratives							
nombre d'enseignants bénéficiaires	21	16	4	20			
nombre d'heures EQTD attribuées	1228	838	252	1090			
dont nombre d'heures de décharges de service	241	211	96	306,5			
montant brut versé	40 872 €	25 985 €	6 460 €	32 445 €			
prime de responsabilités pédagogiques							
nombre d'enseignants bénéficiaires	41	40	7	47			
nombre d'heures EQTD attribuées	1236	1284	164	1448			
dont nombre d'heures de décharges de service	73,0	148,5	24,0	172,5			
montant brut versé	48 174 €	47 021 €	5 797 €	52 818 €			
Référentiel des tâches (ENSCL)				Référentiel des tâches général			
nombre d'enseignants concernés	48	26	21	47	83	34	117
nombre d'heures EQTD réalisées	1723	790	796	1585,5	2 763,5	1 414	4 177,5
dont nombre d'heures effectivement payées (non intégrées dans le service statutaire)	740,0	416,6	574,1	990,7	2 096,2	1 087,3	3 183,5
montant brut correspondant	30 643 €	17 251 €	23 773 €	41 025 €	86 804 €	45 025 €	131 829 €

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. L'indemnité ainsi versée début 2022 à cinq MCF de Centrale Lille a été calculée sur la base des rémunérations perçues en 2021.

	2022		
	homme	femme	total
Montant total brut annuel	1 502 €	4 586 €	6 088 €
Nombre d'agents	3	2	5

II.3.2 Primes des personnels IATS titulaires

a) Régime indemnitaire général

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

Il est constitué de deux grilles indemnitaires fixant des montants 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 au pôle des ressources informatiques.

Grille des IFSE en application de la RIFSEEP

Filières ITRF et AENES

Corps	grade	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C					
Adjoint	C1	295 €	235 €		
	C2	305 €	245 €		
	C3	315 €	255 €		
Catégorie B					
TECH et SAENES	CN	345 €	330 €	315 €	
	CS	350 €	335 €	320 €	
	CE	355 €	340 €	325 €	
Catégorie A					
ASI	ASI	400 €	370 €		
AAE	AAE	550 €	500 €	450 €	400 €
	APAE	625 €	550 €	475 €	425 €
IGE	CN	550 €	500 €	450 €	
	HC	625 €	550 €	475 €	
IGR	2C	720 €	660 €	595 €	
	1C	730 €	680 €	620 €	
	HC	740 €	700 €	640 €	

Agents de la BAP E affectés au pôle des ressources informatiques

Corps	grade	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C					
Adjoint	C1	425 €	405 €		
	C2	445 €	425 €		
	C3	465 €	445 €		
Catégorie B					
TECH et SAENES	CN	575 €	550 €	525 €	
	CS	600 €	575 €	550 €	
	CE	620 €	600 €	580 €	
Catégorie A					
ASI	ASI	660 €	635 €		
AAE	AAE				
	APAE				
IGE	CN	770 €	730 €	680 €	
	HC	800 €	750 €	730 €	
IGR	2C	875 €	845 €	800 €	
	1C	885 €	855 €	815 €	
	HC	895 €	865 €	830 €	

En 2022, un groupe de travail s'est réuni afin de réactualiser la cotation des postes au titre de la RIFSEEP.

Répartition des personnels IATS par catégorie de prime en décembre

Catégorie A

	2020			2021			2022		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1	3	2	5	3	2	5	7	8	15
groupe 2	16	12	28	17	11	28	12	8	20
groupe 3	7	9	16	7	9	16	6	4	10
groupe 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	26	23	49	27	22	49	25	20	45

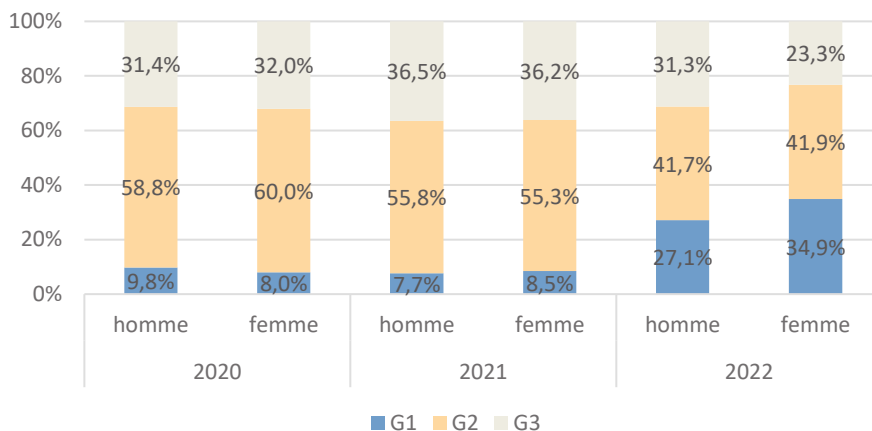
Catégorie B

	2020			2021			2022		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1	1		1	1	0	1	2	4	6
groupe 2	2	5	7	2	4	6	4	2	6
groupe 3	9	7	16	12	8	20	9	6	15
Total	12	12	24	15	12	27	15	12	27

Catégorie C

	2020			2021			2022		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1	1	2	3	0	2	2	4	3	7
groupe 2	12	13	25	10	11	21	4	8	12
Total	13	15	28	10	13	23	8	11	19

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 2022, 20 personnels ont bénéficié de la NBI pour un budget de 23 528 € bruts.

Bénéficiaires de la NBI au 31 décembre (montants annuels individuels)

points	2020			2021			2022		
	montant annuel brut	homme	femme	montant annuel brut	homme	femme	montant annuel brut	homme	femme
15 points	843 €	2	1	843 €	2	1	858 €	2	
20 points	1 124 €	7	4	1 124 €	7	4	1 144 €	6	4
25 points	1 405 €	2	1	1 405 €	2	1	1 430 €	2	1
40 points	2 248 €		1	2 248 €		1	2 289 €		1
50 points	2 811 €		1	2 811 €		1	2 861 €		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

	2020			2021			2022		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	103 690 €	40 548 €	144 238 €	101 903 €	35 147 €	137 050 €	108 305 €	38 103 €	146 408 €
Nombre d'agents	71	51	122	76	51	127	77	60	137

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.

Bénéficiaires de la GIPA

	2020 (payé en février 2021)			2021			2022		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	9 603 €	- €	9 603 €	7 719 €	811 €	8 530 €	14 325 €	2 160 €	16 485 €
Nombre d'agents	10	0	10	9	1	10	10	3	13

c) Indemnité différentielle au SMIC

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

Bénéficiaires de l'indemnité différentielle au SMIC

	2020			2021			2022		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	57 €	- €	57 €	- €	- €	- €	462 €	2 €	464 €
Nombre d'agents	1	0	1	0	0	0	2	1	3

d) Prime inflation

Un dispositif exceptionnel de compensation d'inflation a été instauré fin 2021. Réservé aux personnels ayant un revenu net inférieur à 2 000 € par mois, calculé sur la période de janvier à octobre 2021, il a permis à 174 agents de bénéficier d'une prime de 100 € brut début 2022.

	2022		
	homme	femme	total
Montant total brut annuel	10 000 €	7 400 €	17 400 €
Nombre d'agents	100	74	174

e) Protection sociale complémentaire

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

	2022		
	homme	femme	total
Montant total brut annuel	22 737 €	13 604 €	36 340 €
Nombre d'agents	139	91	230

f) Prime de précarité

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

En 2022, le versement de cette prime a concerné exclusivement des personnels rémunérés sur contrats de recherche publique ou privée.

	2022		
	homme	femme	total
Montant total brut annuel	11 174 €	10 222 €	21 397 €
Nombre d'agents	7	7	14

g) Forfait télétravail

Une indemnité de télétravail a été instaurée à compter du 1^{er} septembre 2021. En 2022, le montant forfaitaire était de 2,50 € par journée de télétravail, dans la limite d'un montant annuel de 220 €.

	2022		
	homme	femme	total
Montant total brut annuel	1 953 €	3 988 €	5 940 €
Nombre d'agents	26	63	89

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. La politique instaurée par Centrale Lille en la matière concerne les personnels IATS titulaires et contractuels et, depuis 2014, les enseignants-chercheurs et enseignants. En 2022, cette enveloppe a permis de faire bénéficier les personnels de Centrale Lille d'une prime de 500 € nets afin de compenser les effets de l'inflation.

	2020	2021			2022		
		homme	femme	total	homme	femme	total
Personnels IATS							
enveloppe brut	11 664 €	32 498 €	41 241 €	73 738 €	40 320 €	44 622 €	84 942 €
nbre agents	23	74	77	151	71	81	152
montant médian	248 €	410 €	410 €	410 €	585 €	585 €	585 €
Personnels Enseignants							
enveloppe brut	118 037 €	52 579 €	32 075 €	84 654 €	130 610 €	44 991 €	175 601 €
nombre d'agents	136	109	44	153	171	63	234
montant médian	557 €	410 €	410 €	410 €	585 €	585 €	585 €

II.3.5 Intéressement sur les contrats de recherche du SAIC

Le décret n°2010-619 du 7 juin 2010 a créé un dispositif d'intéressement pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de service. Le Conseil d'administration du 23 juin 2011 a adopté les modalités de mise en œuvre au sein de Centrale Lille suivantes :

Champs d'application :

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

Base de calcul de l'intéressement :

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

Bénéficiaires :

- **Préparation de l'activité** : Personnel participant tant à la préparation scientifique et technique qu'à la préparation juridique et financière de l'opération

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

Taux applicables :

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

Bilan de l'intéressement recherche 2022 par opération

numéro d'opération	montant versé	Nb bénéficiaires
OPE-2021-0041	4 893 €	1
OPE-2021-0002	52 €	1
OPE-2019-0021	1 970 €	2
OPE-2021-0031	1 247 €	2
OPE-2019-0040	10 000 €	3
OPE-2019-0041	11 000 €	4
OPE-2019-0035	22 268 €	2
OPE-2021-0017	4 659 €	3
OPE-2021-0044	5 226 €	1
OPE-2021-0057	8 170 €	3
OPE-2020-0030	12 249 €	3
OPE-2018-0054	10 434 €	1
OPE-2020-0019	590 €	1
OPE-2020-0021	1 355 €	2
OPE-2020-0028	1 112 €	1
OPE-2019-0001	53 €	1
OPE-2017-0056	233 €	1
OPE-2019-0050	379 €	3
OPE-2019-0031	10 €	1
OPE-2019-0055	3 742 €	2
OPE-2021-0011	6 724 €	1
OPE-2019-0049	27 000 €	4
OPE-2020-0016	4 497 €	1
Total	137 863 €	44

Montant de l'intéressement recherche par catégorie de personnels

	2020	2021	2022
Personnels Enseignants			
enveloppe brut	122 005 €	48 224 €	127 172 €
nombre d'agents	9	10	19
montant médian	8 485 €	2 500 €	5 000 €
Personnels IATS			
enveloppe brut	22 500 €	250 €	10 691 €
nombre d'agents	4	1	3
montant médian	6 250 €	250 €	3 460 €

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

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

	2020	2021 (incluant réf. des tâches ENSCL)			2022 (incluant référentiel des tâches global)		
		homme	femme	total	homme	femme	Total
Heures complémentaires des permanents							
montant brut	509 870 €	616 033 €	163 833 €	779 866 €	638 447 €	138 338 €	776 785 €
HEQTD	12 313	14 876	3 956	18 833	15 416	3 341	18 757
Vacataires extérieurs							
montant brut	314 594 €	303 255 €	249 800 €	553 055 €	287 010 €	203 246 €	490 256 €
HEQTD	7 597	7 323	6 032	13 356	6 909	4 884	11 793
Total							
montant brut	824 463 €	919 289 €	413 633 €	1 332 922 €	925 457 €	341 584 €	1 267 041 €
HEQTD	19 910	22 200	9 989	32 188	22 325	8 225	30 550

L'enveloppe d'heures complémentaires et de vacances a subi une augmentation très importante en 2021, en raison notamment d'un report de paye d'heures dues au titre de l'année précédente. Le montant versé en 2022 est quant à lui en légère baisse, mais il convient de noter que l'enveloppe d'heures complémentaires intègre désormais les heures de référentiel d'équivalence horaire, à hauteur de 3 236 heures environ, et pour un montant brut de 134 000 € en 2022.

Répartition des heures par corps en 2022

		effectifs percevant des HC	nb total HETD	nb moyen HETD	moyenne des écarts / nb moyen
permanents	PU	34	4 872	143	106
	MCF	57	7 613	134	103
	PRAG	16	3 491	218	154
	PRCE	5	815	163	76
	Ens. contractuels, ATER, PAST	15	1 966	131	121
total permanents		127	18 757	148	111
vacataires extérieurs	fonctionnaires	76	2 456	32	22
	non fonctionnaires	247	9 337	38	28
total vacataires		323	11 793	37	27

II.5 Analyse des écarts de rémunérations femmes/hommes

II.5.1 Rémunérations par déciles

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

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

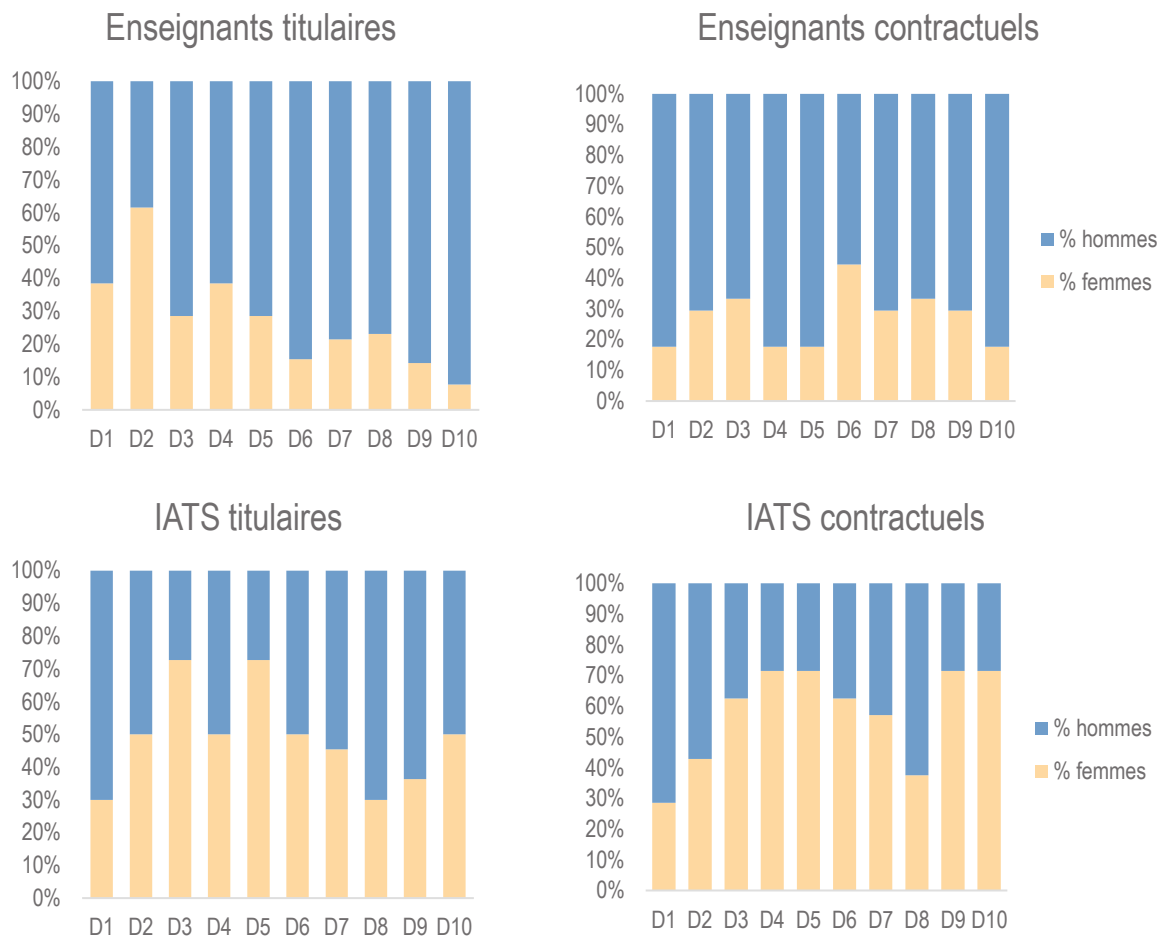
Le tableau ci-dessous repose sur un calcul séparé des déciles pour les hommes et les femmes, au sein de chaque catégorie de personnels, permettant ainsi de comparer les niveaux de rémunérations entre sexes.

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

déciles	Enseignants				IATS			
	titulaires		contractuels		titulaires		contractuels	
	homme	femme	homme	femme	homme	femme	homme	femme
D1 : 10% des personnels ont un salaire inférieur à	3 256 €	3 135 €	1 572 €	1 583 €	1 729 €	1 784 €	1 450 €	1 525 €
D2 : 20% des personnels ont un salaire inférieur à	3 671 €	3 327 €	1 643 €	1 674 €	1 829 €	1 872 €	1 507 €	1 616 €
D3 : 30% des personnels ont un salaire inférieur à	3 861 €	3 453 €	1 788 €	1 804 €	2 004 €	1 924 €	1 559 €	1 684 €
D4 : 40% des personnels ont un salaire inférieur à	4 236 €	3 633 €	1 865 €	1 894 €	2 147 €	2 071 €	1 689 €	1 788 €
D5 : 50% des personnels ont un salaire inférieur à	4 473 €	3 753 €	1 951 €	2 052 €	2 468 €	2 212 €	1 808 €	1 933 €
D6 : 60% des personnels ont un salaire inférieur à	4 821 €	3 972 €	2 149 €	2 203 €	2 660 €	2 287 €	1 960 €	2 042 €
D7 : 70% des personnels ont un salaire inférieur à	5 154 €	4 249 €	2 479 €	2 444 €	2 863 €	2 684 €	2 130 €	2 260 €
D8 : 80% des personnels ont un salaire inférieur à	5 492 €	4 884 €	2 770 €	2 610 €	3 230 €	2 856 €	2 401 €	3 060 €
D9 : 90% des personnels ont un salaire inférieur à	6 112 €	5 139 €	3 577 €	2 993 €	3 600 €	3 405 €	2 879 €	3 463 €
rapport inter-décile D9/D1	1,9	1,6	2,3	1,9	2,1	1,9	2,0	2,3

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 :	Autres primes et écarts résiduels	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 2022

	Enseignants titulaires	IATS titulaires	Enseignants contractuels	IATS contractuels
Rémunération mensuelle brute moyenne non redressée du temps partiel				
hommes	5 657 €	3 164 €	2 779 €	2 505 €
<i>effectifs annuels</i>	88,3	49,5	88,9	20,6
femmes	4 869 €	2 948 €	2 540 €	2 575 €
<i>effectifs annuels</i>	34,2	46,1	26,7	28,3
écart F-H	-788 €	-216 €	-239 €	69 €
Décomposition des écarts de rémunération				
effet ségrégation de corps	-407 €	-30 €	28 €	64 €
effet démographique au sein des corps	-16 €	-79 €	-123 €	483 €
effet temps partiel	-31 €	-69 €	-15 €	-24 €
effet primes à Corps-Grade-Echelon identique	-334 €	-38 €	-128 €	-454 €
Dont :				
<i>temps ou cycles de travail</i>	-337 €	-14 €	0 €	0 €
<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	28 €	17 €	0 €	0 €
<i>rémunérations accessoires</i>	4 €	0 €	0 €	0 €
<i>fonctions / sujétions</i>	-23 €	-45 €	0 €	0 €
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	-6 €	3 €	-128 €	-454 €

L'étude des données issues de l'outil DGAFP permet de constater, en 2022 chez les personnels enseignants titulaires, un écart de 788 € en défaveur des femmes. Cet écart est principalement dû à l'effet ségrégation de corps (-407 €), signifiant que les femmes sont moins représentées dans les corps les mieux rémunérés (en particulier celui de Professeur des universités). Vient ensuite l'effet prime (avec un écart de -337 €), lié principalement au nombre d'heures complémentaires d'enseignement effectuées (temps ou cycle de travail), mais aussi aux rémunérations liées au référentiel d'équivalence horaire, payées en heures complémentaires depuis 2022². Enfin, l'effet temps partiel représente 31 € d'écart de rémunération au détriment des femmes.

Chez les personnels IATS titulaires, l'écart femmes/hommes est de 216 € au bénéfice des hommes et est réparti de façon plus équilibrée entre les différents types d'effets : 79 € dus à l'effet démographique au sein des corps, 69 € à l'effet temps partiel, 38 € au titre de l'effet prime (principalement les primes liées aux fonctions et sujétions), et 30 € à l'effet ségrégation de corps.

Pour les personnels contractuels, si l'on ne tient pas compte des écarts liés à des rappels de rémunération de l'année antérieure (écarts résiduels sur traitement), c'est l'effet démographique au sein des corps qui semble jouer un rôle prépondérant, en faveur des femmes pour les IATS et en leur défaveur pour les enseignants.

Evolution des écarts de rémunérations brutes entre hommes et femmes

	2020		2021		2022	
	Enseignants	IATS	Enseignants	IATS	Enseignants	IATS
Personnels titulaires						
hommes	5 328 €	2 923 €	5 401 €	2 958 €	5 657 €	3 164 €
femmes	4 366 €	2 741 €	4 625 €	2 820 €	4 869 €	2 948 €
écart F/H	-962 €	-182 €	-776 €	-138 €	-788 €	-216 €
Personnels contractuels						
hommes	non disponible		2 653 €	2 255 €	2 779 €	2 505 €
femmes			2 513 €	2 205 €	2 540 €	2 574 €
écart F/H			-140 €	-50 €	-239 €	69 €

² A noter à ce sujet que les PCA et PRP relevaient de la catégorie « fonctions/sujétions ». Leur intégration à compter de 2022 dans le référentiel d'équivalences horaires rémunéré en heures complémentaires les fait désormais apparaître dans la catégorie « temps ou cycle de travail ».

II.6 Coûts salariaux moyens

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

	2020		2021		2022	
	coût moyen	coût médian	coût moyen	coût médian	coût moyen	coût médian
enseignants-chercheurs et enseignants						
PU	124 800 €	127 800 €	125 800 €	127 900 €	130 800 €	132 600 €
MCF	87 000 €	83 700 €	89 100 €	85 900 €	92 300 €	90 100 €
PRAG	93 200 €	90 400 €	95 400 €	90 400 €	99 200 €	95 200 €
PRCE	74 500 €	77 700 €	80 300 €	84 200 €	81 600 €	85 400 €
contractuel enseignant	50 200 €	49 100 €	53 000 €	49 500 €	54 000 €	53 400 €
personnels IATS						
IGR	91 600 €	94 100 €	94 200 €	92 500 €	97 600 €	93 800 €
IGE	72 800 €	71 300 €	75 100 €	72 900 €	75 300 €	74 000 €
ASI	57 600 €	56 500 €	58 800 €	58 000 €	61 000 €	59 700 €
AAE	78 900 €	82 000 €	81 500 €	82 900 €	84 200 €	87 600 €
SAENES	58 000 €	57 200 €	56 800 €	53 700 €	58 800 €	56 500 €
TECH	48 800 €	47 200 €	49 200 €	47 000 €	50 500 €	48 500 €
ADT	42 800 €	41 400 €	43 800 €	43 000 €	46 100 €	45 400 €
contractuel A IATS	43 600 €	40 800 €	45 000 €	42 600 €	48 300 €	45 100 €
contractuel B IATS	31 000 €	30 800 €	30 300 €	29 500 €	31 400 €	30 900 €
contractuel C IATS	27 600 €	26 900 €	28 900 €	28 300 €	31 800 €	30 000 €

La différence de coûts moyens entre personnels titulaires et contractuels s'explique principalement par le taux de cotisations patronales, nettement plus élevé pour les personnels titulaires (92,35%) que pour les contractuels (41%).

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 2022

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

Évolution de la formation

	2020	2021	2022
Nombre de sessions de formation	48	88	90
nombre d'heures de formation-agent ¹	1 455	2 196	2 099,5
nombre de stagiaires ²	341	360	354
nombre de personnels formés ³	139	171	172
dépenses directes de formation ⁴	31 275 €	74 383 €	108 698 €
traitement des stagiaires ⁵	62 790 €	84 808 €	77 838 €
coût total formation	94 065 €	159 191 €	186 536 €

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

	2020	2021	2022
Part des personnels non formés	62,8%	56,9%	59,8%

Synthèse des formations par domaines

Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
Economie, Finance et Gestion			
Recouvrement des recettes des EPN	1	12	- €
Règles de la gestion publique EPN et GIP	2	12	- €
Visa des marchés des organismes publics, codifié FCE169T	1	12	- €
Visa Dépense des organismes publics, codifié FCE168T	3	18	- €
Environnement professionnel			
Accompagner votre projet de changement	2	13	1 028 €
Adapter vos pratiques d'animation aux nouvelles organisations de travail	1	6,5	624 €
Animation et formation à la Fresque de la Diversité	6	42	2 760 €
Animer et piloter son projet	1	7	935 €
Aurion requêteur	2	14	1 105 €
Aurion requêteur avancé	2	14	1 109 €
Aurion socle	5	35	1 110 €
Cadrer et organiser son projet	5	63	4 115 €
Colloque annuel des agents comptables	1	21	1 467 €
Convention Cocktail 2022	3	63	2 046 €
Culture juridique de la scolarité	2	32	2 462 €
Formation des souffleurs de verre de la fonction publique	1	14	465 €
Gestion du temps	1	6	- €
Gestion financière des opérations de recherche : niveau avancé	1	12	1 072 €
Gestion financière des opérations de recherche niveau avancé	1	14	1 078 €
Gestion financière d'un contrat de recherche européen	1	6	468 €
GFC dépenses	8	24	- €
GFC missions	6	18	- €
Hyperplanning	11	38,5	1 680 €
Journée d'études nationale des agents comptables	1	6	175 €
Les stages étudiants : fondamentaux, usages et procédures	1	12	939 €
Maîtrise du design circulaire	1	35	1 200 €
NovaFlow&Solid 6	1	6	1 231 €
Principe, optimisation et sécurité des installations de chauffage par induction	2	42	5 012 €
Pratique en RMN liquide et solide de la plateforme RMN	1	35	- €
Sensibilisation à la démarche qualité	2	13	758 €
Formation VSS	9	63	6 000 €
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels			
Habilitation à diriger des recherches	1	0	380 €
Les fondamentaux du management	1	7	- €
Méthodologie du concours ou boîte à outils du candidat	1	12	- €
Préparation à l'audition ITRF- concours interne et examen professionnel	6	21	1 470 €
Préparation examen professionnel attaché principal	1	6	- €
Les différents services de l'État	1	7	- €
Informatique et bureautique			
Administrateur de la console EPP cloud F-secure	3	24	9 000 €
Adobe Illustrator	1	21	1 620 €
Docker pour Linux - mise en œuvre et déploiement de conteneurs virtuels	1	21	2 376 €
Excel perfectionnement	1	7	299 €
Plateforme Dyma	1	10	960 €

Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
Hygiène, Santé et Sécurité au Travail			
Recyclage habilitation électrique B0 H0V B2V Essai BR BC	2	21	507 €
Chargé d'évacuation - équipier de 1ère intervention	17	68	960 €
Colloque des assistants de prévention	7	42	- €
Gérer et expédier les déchets dangereux	2	14	- €
Habilitation électrique initiale B0/H0V - BS - BE/Manœuvre	15	210	2 719 €
Habilitation électrique initiale B1V BR BT	2	42	792 €
Habilitation électrique initiale BE Essai	1	21	449 €
Habilitation électrique initiale H0V B2V BR BC	1	21	413 €
Journée Technique des assistants de prévention - Le plan de prévention	1	2	- €
Les gestes qui sauvent	9	18	810 €
Recyclage SST	4	28	408 €
Personne exposée aux risques laser	1	10,5	974 €
SST initiale	7	98	1 159 €
Utilisation en sécurité laser	2	24	900 €
Langues			
Cours d'Anglais	1	60	720 €
Télélangue	41		25 200 €
Management			
Adapter vos pratiques d'animation aux nouvelles organisations de travail	1	3	- €
Animer et encadrer une équipe	1	14	- €
Cadrer et organiser son projet	1	7	863 €
Formation Animer et piloter son projet	1	14	935 €
Journée du cadre managers : soyons zen	4	28	- €
Le management et la conduite de projet	1	12	- €
Management et RPS: prévenir et gérer le stress de son équipe	1	12	- €
Manager les personnalités difficiles	2	21	- €
Organiser et gérer son temps pour mieux manager	1	6	- €
Parcours individualisé de formation et de reconversion de développement personnel à visée professionnelle			
Bien préparer sa retraite	6	33,5	- €
Bilan de compétences	3	72	4 800 €
Evolution	10	30	2 962 €
Graduate Technicien systèmes et réseaux	1	0	3 390 €
VAE Licence Professionnelle Méthodes d'analyses Chimiques	1	10	1 870 €
Ressources humaines			
Le Compte Personnel de Formation (CPF)	1	3	- €
Calcul du bulletin de paie dans les établissements publics	6	42	2 070 €
Calcul et gestion de la RAFF	2	13	720 €
GRH envoi paye	7	45,5	- €
Les dispositifs individuels de formation tout au long de la vie	2	6	- €
Juridique			
Perfectionnement en contentieux de l'ESR	1	13,5	136 €
Sous-total 2022	269	1 910	108 698 €

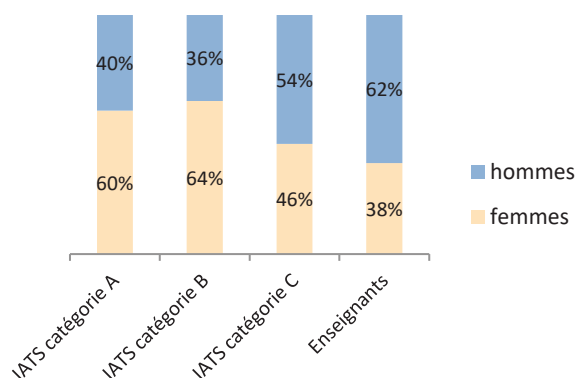
Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
Formation du Pôle Accompagnement Pédagogique et Numérique			
Atelier Pédagogique			
Améliorer l'évaluation des compétences au sein des électifs d'intégration	18	36	- €
Monter une capsule vidéo	4	8	- €
Créer un serious game avec l'activité Leçon de Moodle	5	10	- €
Retour d'expérience enseignants	9	18	- €
Réaliser un montage vidéo	4	8	- €
Découvrir les outils numériques pour l'enseignement	3	6	- €
Réaliser des questionnaires / sondages avec Moodle	7	14	- €
Visioconférence pédagogique			
Designier un espace de cours Moodle	4	2	- €
Rentrée 2022	7	7	- €
Gérer les groupes dans Moodle	5	4,5	- €
Demi-journée pédagogique			
Jouer avec ses méthodes d'enseignement découvrir la ludification	9	36	- €
Jouer avec ses méthodes d'enseignement Dégamifier pour motiver	10	40	- €
Sous Total Formation PAPN	85	189,5	- €
TOTAL GENERAL 2022	354	2100	108 698 €

III.2 Caractéristiques des personnels formés

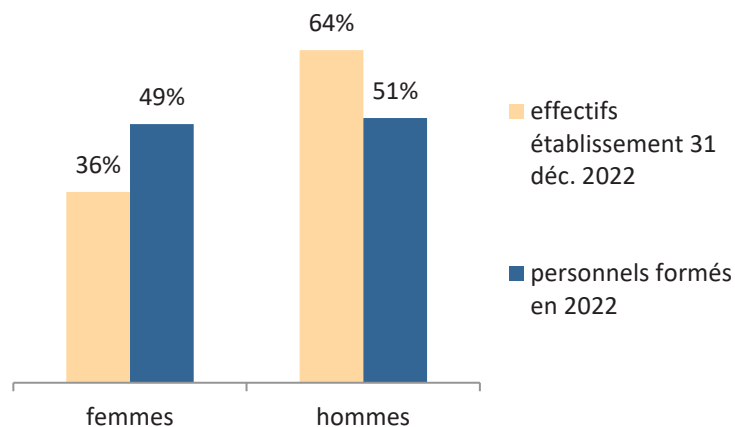
Au regard de la structure des personnels de Centrale Lille, les graphiques ci-dessous montrent, parmi les 172 personnels ayant suivi au moins une formation en 2022, une sur-représentation des femmes par rapport aux hommes et une sur-représentation des personnels IATS par rapport aux enseignants et enseignants-chercheurs.

Répartition des personnels formés en 2022 par catégorie et par sexe

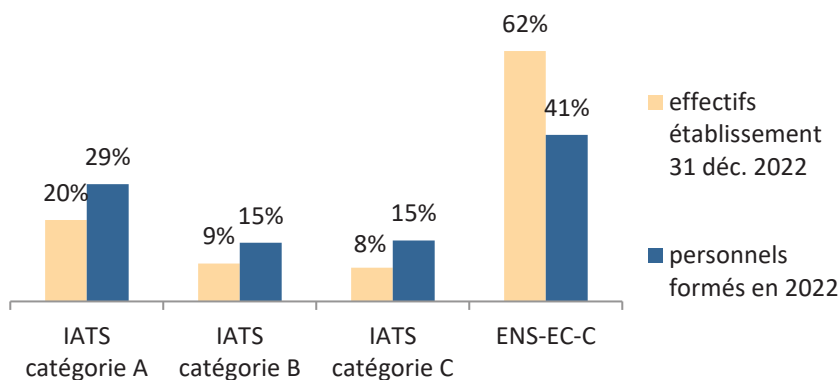
	femmes	hommes	total
IATS catégorie A	30	20	50
IATS catégorie B	16	9	25
IATS catégorie C	12	14	26
Enseignants	27	44	71
total	85	87	172



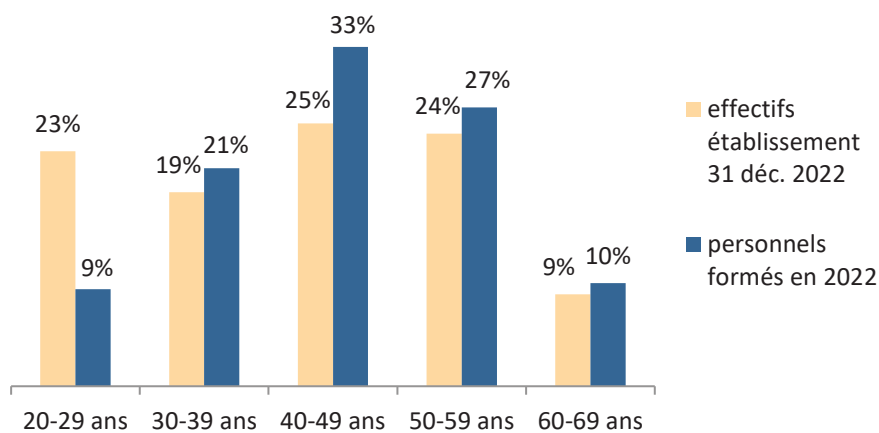
Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2022 par sexe



Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2022 par catégorie



Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2022 par tranches d'âge



Chapitre IV - Santé, sécurité et environnement social au travail

IV.1 Absences au travail

Évolution des absences au travail

	2020				2021				2022			
	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	18	419	57	1 257	18	511	58	2 267	24	502	73	1 861
Congé longue maladie	2	616			2	243	2	370	2	702	2	393
Congé longue durée	1	56			1	200					2	730
Congé grave maladie			2	673			2	163			1	307
Accident de service/travail			1	49			7	394	1	13	4	407
Total	21	1091	60	1979	21	954	69	3194	27	1217	82	3698
Autres congés												
Accident de trajet							2		1	11	1	1
Congé maternité	1	87	4	506	1	112	1	112	2	224	4	347
Congé paternité	1	11	1	11	2	29			5	80	3	54
Congé pathologique							1	14			3	42
Congé enfant malade	2	9,5	18	48,0			19	55,5	2	4,0	24	93,0
Congé enfant hospitalisé					1	25						
Mi-temps thérapeutique					1	184	2	454	1	19	7	1 316
Total	4	108	23	565	5	350	25	635,5	11	338	42	1853

Indicateurs d'absentéisme pour raison de santé

	2020		2021		2022	
	ENS	IATS	ENS	IATS	ENS	IATS
A = Total congés entrant dans le calcul des indicateurs d'absentéisme	1091	1979	954	3194	1217	3698
B = Nombre personnes physiques établissement (moyenne annuelle)	220	154	246	151	278	150
Nb jours moyen d'arrêt par agent = A/B	5,0	12,9	3,9	21,2	4,4	24,7
Taux d'absentéisme = A / (230 j travaillés/an x B)*	2,2%	5,6%	1,7%	9,2%	1,9%	10,7%

*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.

Les arrêts maladie ordinaire de 2022 sont surévalués en raison de retards pris dans la réunion du conseil médical. Ainsi, 290 jours de maladie ordinaire concernant deux agents ont en effet été requalifiés en 2023 en congés longue maladie.

Le taux absentéisme cumulant personnels enseignants et IATS en 2022 s'élève à 5%.

Journées de carence

	2022		
	hommes	femmes	total
Enseignants	4	11	15
IATS	39	43	82
total	43	54	97

Accidents de travail/service

	2021	2022
Gravité		
Sans arrêt de travail	3	4
Avec arrêt de travail	7	4
Cause		
chute de plain-pied	3	4
heurt avec un objet	3	1
Manutention	1	1
Projection		1
Autre – brûlure		1

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

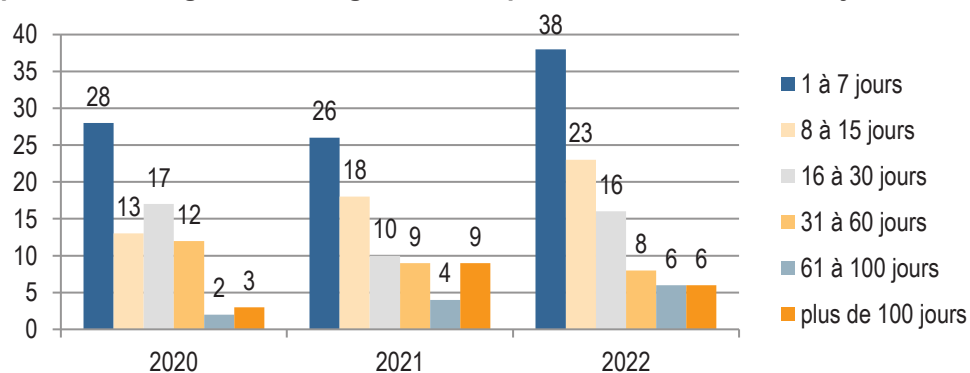
Taux de fréquence : nombre d'accidents survenus dans l'année considérée ayant donné lieu à arrêt de travail / nombre d'heures travaillées [ETPT x 1607] x 1 000 000

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

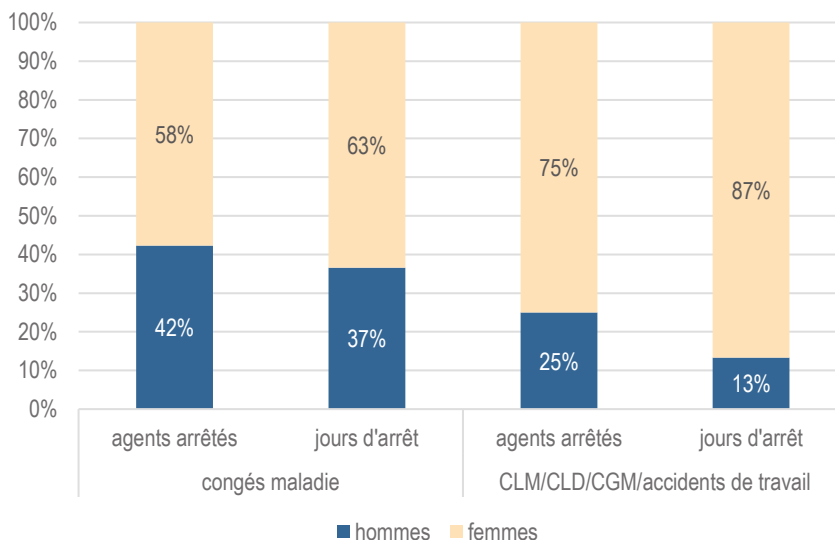
(les chiffres multiplicateurs permettent de faciliter la lecture des indicateurs)

	2021	2022
Taux de fréquence	5,1	6,4
Taux de gravité	0,03	0,09

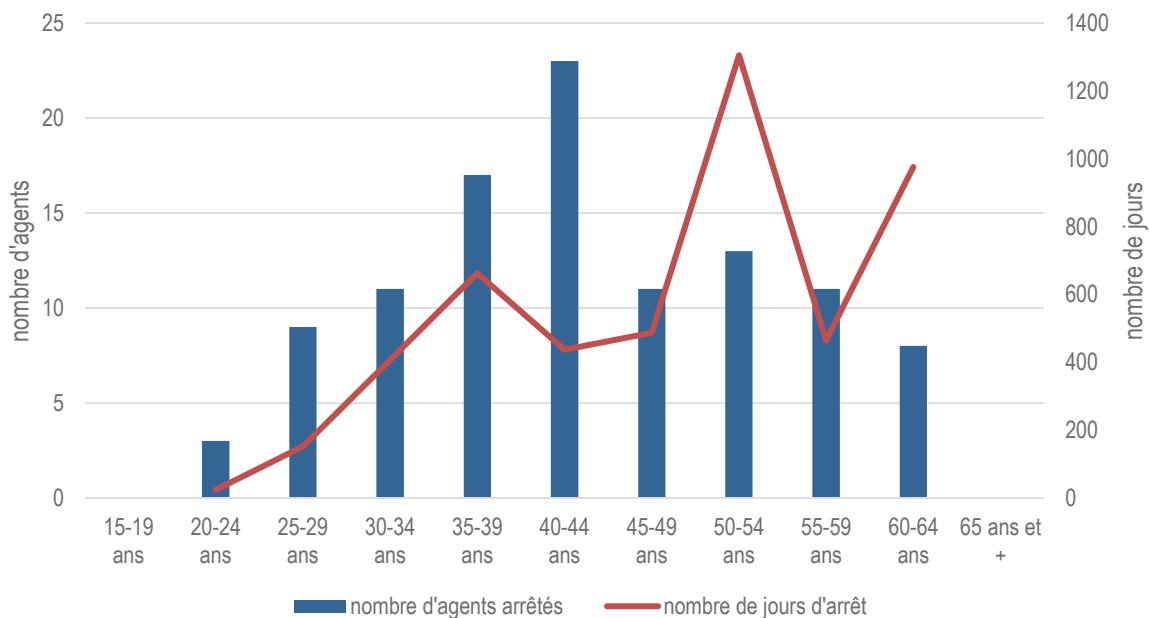
Répartition des agents en congés maladie par tranche de nombre de jours cumulés



Répartition par sexe des arrêts entrant dans le calcul du taux d'absentéisme en 2022



Répartition par tranche d'âge des arrêts entrant dans le calcul du taux d'absentéisme en 2022



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

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

a) Personnes ressources

Fonctions	Personnes ressources
Conseiller de prévention	1 ingénieur d'études à temps plein
Assistants de prévention	13 (quotité : 5% pour 11 AP, 20% pour 1 AP et 30% pour 1 AP)
CHSCT	4 réunions par an
Sauveteurs secouristes du travail	44
Lutte contre l'incendie et guide-files serre-files	57

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) Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

En application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) a pour missions :

- 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

Le CHSCT de Centrale Lille s'est réuni quatre fois en 2022.

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

Ordres du jour des CHSCT 2022

Dates	Ordre du jour
25 janvier 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Désignation des secrétaire et secrétaire suppléant (renouvellement annuel) et définition du calendrier des visites du CHSCT pour l'année 2022 • Avis du CHSCT sur le programme de prévention des risques 2022 • Avis sur le plan de formation SST 2022 • Point sur la situation sanitaire (mesure taux de CO2, ...) • Point sur le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles • Retour les exercices d'évacuation de la rentrée • Lecture des registres • Informations (travaux ITEEM et C12, nouveaux AP, ...)
15 mars 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du procès-verbal du CHSCT du 25 janvier 2022 • Avis sur le bilan et le plan de formation SST 2022 • Avis sur le rapport 2021 de la médecine de prévention • Point sur la situation sanitaire • Orientations stratégiques du Ministère pour l'année 2022 • Point sur le dispositif de signalement de violences sexistes et sexuelles • Point d'avancement relatif aux préconisations des membres du CHSCT suite aux visites • Lecture de registres • Informations
24 mai 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du procès-verbal du CHSCT du 15 mars 2022 • Avis du CHSCT sur le bilan relatif à la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de vie au travail au titre de l'année 2021 • Avis sur le rapport 2021 de la médecine de prévention • Rapport de visite des membres du CHSCT au bâtiment C7 sur la partie enseignement / adoption de préconisations • Point sur les travaux et sur les derniers avis rendus par la commission locale de sécurité (bâtiments C7A et C7B) • Point d'étape sur l'avancement des actions relatives aux préconisations adoptées suite aux visites des membres du CHSCT dans les locaux de l'établissement • Lecture de registres • Informations
17 octobre 2022 (réunion en configuration élargie aux représentants des usagers, absents à la réunion)	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du procès-verbal du CHSCT du 24 mai 2022 • Retour sur les exercices d'évacuation incendie de la rentrée • Point sur la sobriété énergétique • Point sur les travaux • Suivi des préconisations des membres du CHSCT • Lecture des registres • Informations

IV.2.2 Actions en matière de SST

a) Visites

Date	Lieu	Objet	Remarques
12 mai 2022	Bâtiment C7A, ENSCL	Visite de la partie enseignement/TP	Visite des membres du CHSCT – rapport lu en séance du 24/05/2022

b) Enquêtes

Une enquête accident du travail a été réalisée en 2022 dans le respect des critères définissant les conditions de déclenchement d'une enquête, soit dans le cas d'un arrêt supérieur à 15 jours.

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

Situation générale des bâtiments en 2022

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	11/10/2018
C7A	1964	4200	R	3ème	Favorable	31/03/2022
C7B	1995	3932	R	4ème	Favorable	31/03/2022
C12	1985	153	n'est pas un ERP			
C12bis	2010	164	n'est pas un ERP			
D	1998	398	n'est pas un ERP			
E**	1968	3140	**	**	Favorable	27/01/2023
F**	1968	3141	**	**	Favorable	29/01/2023
B7	1990	1045	R	3ème	Favorable	14/06/2022
Fonderie	2000	702	R	5ème	Favorable	29/08/2000
ITEEM	2009	853	R	4ème	Favorable	12/10/2022
ITEEM extension	2021	531	R	4ème	Favorable	24/11/2021
IG2I	1997	2779	R	4ème	Favorable	11/10/2022
Halle projets	1999	248	R	5ème	Favorable	07/11/1997*
Foyer des élèves	1996	558	NPX	4ème	Favorable	28/10/2019
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 3^{ème} catégorie

*** à titre exceptionnel, il semble plus pertinent pour ce tableau de présenter les dates actualisées à la date de publication du RSU plutôt qu'au 31 décembre de l'année concernée.

Date	Objet	Avis
30 mars 2022	Visite de la commission communale de sécurité ERP, suite travaux de mise en conformité du bâtiment C7A et périodiques C7A et C7B	Favorable
14 juin 2022	Visite périodique de la commission communale de sécurité ERP au bâtiment B7	Favorable
11 octobre 2022	Visite périodique de la commission communale de sécurité ERP à IG2I	Favorable
12 octobre 2022	Visite périodique de la commission communale de sécurité ERP au bâtiment I de l'ITEEM	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 (90 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 2021-2022

Le programme 2022 comprenait 25 actions :

- 32 % des actions ont été réalisées ;
- 28 % des actions étaient en cours de réalisation en fin d'année ;
- 24 % des actions sont reportées au programme 2023 ;
- 16 % des actions sont reportées à une autre année.

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

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

a) Les personnes ressources

- L'assistante sociale des personnels

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

Temps de présence en 2022 (183h soient 45 demi-journées environ) réparti :

- Accompagnement social individuel : 37 temps de permanences + 3 Veille Médico-Sociale + 1 Commission Sociale Etablissement
- Actions sociales collectives et environnement social au travail : groupe de travail baromètre social et amélioration Qualité de Vie au Travail, journée des nouveaux arrivants, journée retraite, amphis de rentrée du directeur (1 par semestre)

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

	2020	2021	2022
Nombre de dossiers (= nombre d'agents)	35	35	36
Nombre de demandes (un agent peut faire plusieurs demandes)	67	97	78
Nombre d'interventions (un agent peut donner lieu à plusieurs interventions)	223	178	134

Caractéristiques des personnels accompagnés

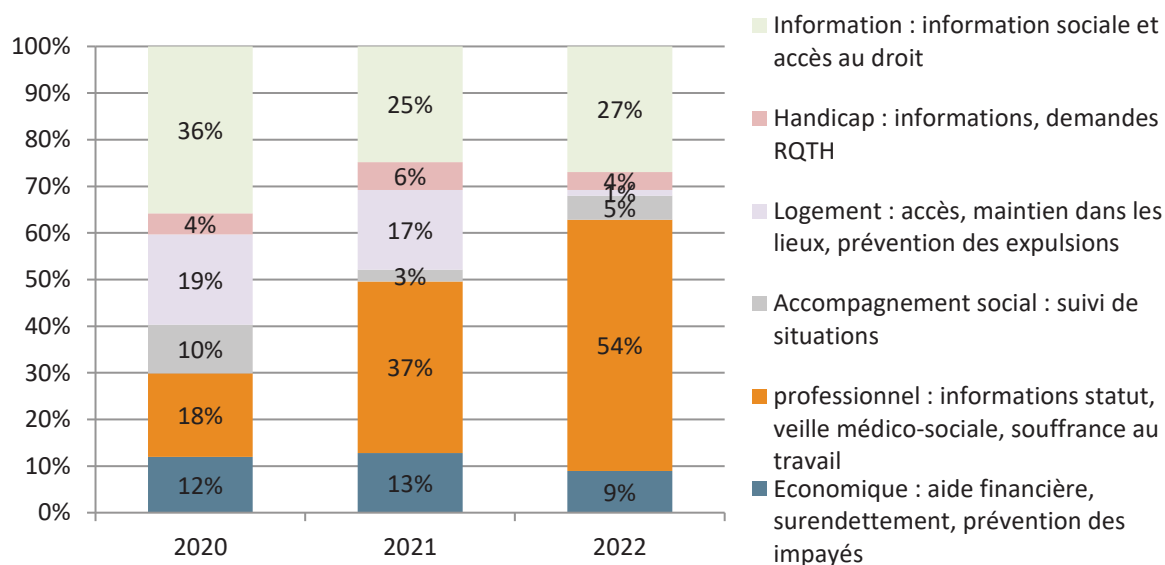
Par catégorie et statut

	titulaire	contractuel	total
catégorie A	12	4	16
catégorie B	9	4	13
catégorie C	6	1	7
total	27	9	36

Par sexe et par filière

	hommes	femmes	total
enseignants	2	7	9
IATS	5	22	27
total	7	29	36

Les principales problématiques abordées dans le cadre des demandes



L'assistante sociale participe en outre aux commissions d'action sociale et contribue aux actions menées dans le cadre de l'environnement social au travail. Elle est membre du groupe de travail relatif à l'élaboration du baromètre social, faisant partie du plan d'action RPS. En concertation et collaboration avec le pôle des ressources humaines et de l'environnement social au travail, et plus précisément la référente action sociale, l'assistante sociale des personnels participe à la réactualisation du guide d'action et informe de la politique d'action sociale dès que possible. Elle contribue enfin à l'ensemble des actions transversales et collectives décrites ci-dessous.

- **Le médecin de prévention**

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

Toutefois, en raison d'une vacance du poste de médecin de prévention courant 2022, aucun bilan de l'année n'a pu être produit pour cet exercice.

- **La psychologue du travail**

Depuis fin 2014, Centrale Lille fait appel à 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 2022, six agents ont été reçus en consultations.

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

b) **Les actions transversales**

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

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

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

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

En 2022, la VMS s'est réunie à 3 reprises, 18 situations ont été étudiées, 1 situation collective et 3 sont sorties du dispositif, les autres dossiers faisant toujours l'objet d'un suivi.

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

En 2021, La CSE s'est réunie un fois.

A été examinée par la commission une aide à l'autonomie pour un montant de 900 €.

- **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 dons sont effectués dans le respect de l'anonymat de chacun par l'intermédiaire de l'assistante sociale.

Ce dispositif n'a pas été activé en 2022.

- **SRIADES :**

Le SRIADES est un dispositif de bourse solidaire de vacances, mené en partenariat avec la SRIAS (Section régionale interministérielle d'action sociale) et l'association de tourisme social Eclats. Il vise à financer, sur critères sociaux, le départ en vacances de familles en Village Vacances de France.

En 2022, deux familles ont bénéficié de ce dispositif.

c) **Les actions collectives**

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

Cette journée, ouverte à tout personnel titulaire ou contractuel enseignant ou IATS ayant au moins 58 ans, a pour objectif d'aider les personnels concernés à mieux appréhender leur départ et à faire face aux changements qui l'accompagnent :

- Informations sur les différents régimes de retraite et sur les démarches administratives préparatoires ;
- Connaissance des services ressources et du tissu associatif local en vue de préparer son futur temps libre et d'aborder la retraite de façon sereine.

En 2022, six agents ont participé à cette journée.

- **Journée des nouveaux arrivants :**

Il s'agit d'un temps d'information et d'échanges permettant de présenter l'organisation de l'établissement ainsi que l'activité et les missions liées à la santé, la sécurité et à l'environnement social au travail. Une journée a été organisée en septembre 2022.

- **Qualité de vie au travail :**

Dans le cadre de la démarche Développement durable et responsabilité sociétale, des groupes de travail ont été mis en place, dont un sur la thématique de la qualité de vie au travail. Celui-ci s'est réuni cinq fois et fera l'objet d'une proposition de plan d'action en 2023.

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 2022 dans ce domaine un budget de 56 250 €, se décomposant en 24 593 € d'action sociale individuelle et 31 657 € 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	2020		2021		2022	
	nbre agents	montant versé	nbre agents	montant versé	nbre agents	montant versé
Prestations inter-ministérielles (PIM)	8	10 870 €	6	13 588 €	8	10 047 €
Allocation aux enfants handicapés	4	8 416 €	4	13 297 €	4	8 042 €
Subventions repas CROUS		2 000 €				1 500 €
Colonie de vacances						
Séjour éducatif						
Centre de loisir	4	454 €	2	291 €	4	505 €
Action sociale à l'initiative de l'Etablissement (ASIE)	9	4 170 €	6	3 465 €	7	2 575 €
Aide à l'installation						
Aide aux études supérieures	3	2 400 €	3	2 400 €	2	1 200 €
Participation forfaitaire vacances familiales	6	1 770 €	3	1 065 €	6	1 830 €
ASIE soumise à évaluation	2	1 207 €	3	2 419 €	1	900 €
Aide à l'autonomie			1	900 €		
Aide exceptionnelle	2	1 207 €	2	1 519 €	1	900 €
Total	19	16 247 €	15	19 472 €	17	13 977 €

Autres dépenses liées à l'action sociale individuelle :

- Consultations et autres interventions de la psychologue du travail et accompagnement médiation : 7 815 €
- Accompagnement de personnels en situation de handicap : 700 €
- Accès à la crèche « Les Astromômes » par convention avec l'université de Lille : 3 991 €.

b) Action sociale collective

Au titre de l'action social collective, Centrale Lille a organisé en juillet 2022 un pique-nique ainsi que la marche des personnels pour un budget de 7 671 €.

Une subvention de 8 580 € a été versée à l'association des personnels (APEC).

Les personnels ont également pu s'inscrire à des activités sportives encadrées par un professeur de sport pour un budget estimé à environ 15 406 € correspondant à la quotité passée par l'enseignant à cette activité, ainsi qu'à des séances d'initiation au krav maga.

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.

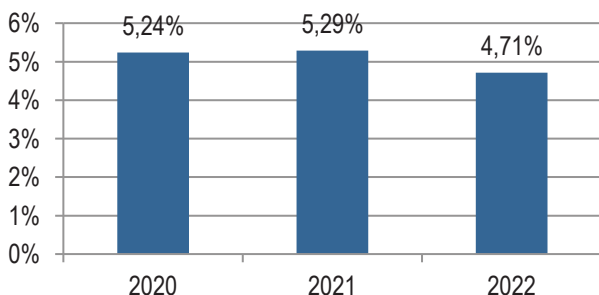
Les employeurs peuvent compléter leur obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap s'ils s'engagent dans une action de sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté avec des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution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

Le taux d'emploi direct de Centrale Lille est inférieur à 6% mais le contrat de sous-traitance d'entretien avec une entreprise adaptée et le recours à des contrats étudiants pour accompagner des étudiants en situation de handicap lui permettent de bénéficier d'une réduction de plus de 80% de la contribution annuelle dont elle devrait théoriquement s'acquitter.

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

	2020	2021	2022
Nombre de travailleurs handicapés	15 (11 IATS et 4 Enseignants)	18 (13 IATS et 5 Enseignants)	17 (12 IATS et 5 Enseignants)
montant de la contribution	2 538 €	1 572 €	4 097 €

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
CHSCT	5	2	3	3
Comité Technique	2	3	3	2
Commission Paritaire d'établissement	3	5	3	4
Commission consultative paritaire agents non titulaires	2	1	1	2

V.2 Réunions des instances

V.2.1 CHSCT

Voir partie IV.2.1.

V.2.2 Comité technique

Date	Ordre du jour
1 ^{er} mars 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du compte-rendu du CT du 30 novembre 2021 • Plan de formation 2022 • Bilan de la formation 2021 • Point sur les effectifs contractuels • Dates de fermeture de l'établissement 2022-2023 • Informations générales
14 juin 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du compte-rendu du CT du 1^{er} mars 2022 • Rapport social unique 2021 • Création du CSAE : composition et part des hommes et des femmes • Cartographie des fonctions (RIFSEEP) • Informations : <ul style="list-style-type: none"> • CREP 2022 • Référentiel des activités : mise à jour • Mise en œuvre des différentes mesures de la LPR
27 septembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du compte-rendu du CT du 14 juin 2022 • Convention d'association avec l'EPE • Elections professionnelles de décembre 2022 : <ul style="list-style-type: none"> • Décision cadre portant sur l'adoption du vote électronique • Arrêté portant organisation de élections • Protocole d'accord pré-électoral • Hiver 2022/2023 : actions en vue de la diminution de la consommation énergétique • Informations
29 novembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du compte-rendu du CT du 27 septembre 2022 • Avis sur la convention d'association avec l'EPE Université de Lille • Avis sur la campagne d'emploi 2023 • Avis sur les remboursements des frais de déplacement • Lignes directrices de gestion – RIPEC • Information : CREP • Questions diverses

V.2.3 CPE Centrale Lille

Les compétences de la CPE ayant été réduites, notamment en termes d'examen des tableaux d'avancement et de listes d'aptitude, celle-ci ne s'est réunie qu'une seule fois en 2022.

Date	Ordre du jour
2 mars 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du compte-rendu du 1^{er} septembre 2020 • Demande de changement de branche d'activité professionnelle (vote) • Questions diverses

V.2.4 Commission consultative paritaire des agents non titulaires

Date	Ordre du jour
18 mai 2022	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="406 372 949 401">• Avis sur procédure de licenciement (vote)

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.
CATEGORIE	Tous les personnels de la fonction publique sont classés selon 3 catégories hiérarchisées de la façon suivante <ul style="list-style-type: none"> ❖ La catégorie A correspond aux fonctions études, d'encadrement, de conception et de direction, ❖ La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures, ❖ La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.
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.
CNU	Conseil National des Universités
Contrats aidés	Contrat d'avenir : Il a pour objectif d'aider les personnes bénéficiaires du RMI, de l'Allocation Parent Isolé, et de l'Allocation de Solidarité Spécifique qui rencontrent des difficultés pour s'insérer dans le monde du travail. CUI : Le Contrat Unique d'Insertion associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées. Il se divise en 2 catégories : le contrat initiative emploi (CUI-CIE), qui concerne le secteur marchand industriel et commercial, et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), qui s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif.
Congé pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT)	Le congé pour recherches ou conversions thématiques d'une durée de 6 ou 12 mois est accordé soit par le CNU soit par le directeur après avis du conseil scientifique au vu d'un projet scientifique présenté par l'enseignant/chercheur
EC	Enseignant – chercheur
ENS	Enseignant
EQTD	Il existe 3 catégories d'enseignement: les cours, les travaux dirigés et les travaux pratiques. L'heure équivalent TD (EQTD) est l'unité de référence. 1 heure de cours = 1.5 EQTD – 1 heure de TD = 1 EQTD – 1 heure de TP = 2/3 EQTD.
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	Dispositif indemnitaire étant un complément financier dont le montant couvre exactement l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation.
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
PCA	Prime de Charges Administratives : prime octroyée à des enseignants – chercheurs ou assimilés et enseignants assumant des responsabilités administratives particulières en plus de leurs obligations statutaires.
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.
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