

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2023



# Rapport social unique : objectifs et méthodologie

Au moment d'écrire une nouvelle page de notre histoire et de nous engager avec enthousiasme dans la construction et le déploiement d'un nouveau plan stratégique à horizon 10 ans, il est indispensable de garder à l'esprit le rôle essentiel que jouent les femmes et les hommes qui composent un établissement d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation comme le nôtre. Sans dialogue social de qualité et sans cadre favorable pour la qualité de vie et des conditions de travail, pourrions-nous de manière pérenne tenir nos ambitions en termes de recherche et innovation, formation et vie étudiante, internationalisation, relations entreprises ou encore capacité à embrasser les grandes transitions (environnementale, numérique, sociétale, ...) et nous réinventer ?

Dans le cadre du dialogue social, le rapport social unique (remplaçant le bilan social en application de la *loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*) peut être considéré comme un état des lieux de nos ressources humaines, en portant un regard objectif sur les emplois, les effectifs, le recrutement, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions et modalités d'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur l'action sociale au sein de notre établissement.

Au moment où nous souhaitons structurer notre démarche qualité, le RSU apparaît également comme un outil de pilotage nous permettant de suivre notre capacité à atteindre nos objectifs en termes de transformation (égalité hommes-femmes, inclusivité, mise en place de la loi de programmation de la recherche et valorisation du régime indemnitaire des personnels, ...).

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

Thomas MAURER  
Directeur général

# Sommaire

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

I.1	Moyens en emplois .....	5
I.1.1	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 2023) .....	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 2023).....	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 2023) .....	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.....	26
I.7	Organisation et temps de travail .....	29
I.7.1	Personnels enseignants-chercheurs et enseignants .....	29
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 2023 .....	55
III.2	Caractéristiques des personnels formés .....	60

## Chapitre IV - Santé, sécurité et environnement social au travail ..... 62

IV.1	Absences au travail.....	62
IV.2	La santé et la sécurité au travail (SST) .....	65
IV.2.1	Moyens de la santé et de la sécurité au travail.....	65
IV.2.2	Actions en matière de SST.....	66
IV.3	Environnement social au travail : l'accompagnement social des personnels .....	69
IV.3.1	L'organisation de l'accompagnement social des personnels .....	69
IV.3.2	L'action sociale individuelle et collective .....	74
IV.3.3	Handicap.....	76

## Chapitre V - Instances de représentation et de concertation ..... 77

V.1	Représentants du personnel dans les instances de représentation et de concertation .....	77
V.2	Réunions des instances .....	77
V.2.1	Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) .....	77
V.2.2	Comité social d'administration d'établissement (CSAE) .....	77
V.2.3	Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT).....	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

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 2023, le plafond notifié par l'État s'élève à 288 emplois. Ce plafond avait été rehaussé d'un emploi en 2022 en raison de la dotation d'un financement supplémentaire de doctorant contractuel attribué par le MESR.

#### Emplois délégués par l'État

	2021	2022	2023
Plafond Etat hors autorisation spécifiques	287	288	288
Autorisations spécifiques (doctorants ENS)		-	-
<b>Total plafond Etat</b>	<b>287</b>	<b>288</b>	<b>288</b>

Le plafond global voté dans le cadre du dernier budget rectificatif par le conseil d'administration de Centrale Lille d'octobre 2023 était quant à lui de 403,1 emplois, pour une prévision d'occupation de 272,5 ETPT sur le plafond État et de 130,6 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<sup>er</sup> juillet sur une quotité de 80% représentera 0,4 ETPT sur l'ensemble de l'année (6/12<sup>e</sup> 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	2021		2022		2023	
	ETPT	%	ETPT	%	ETPT	%
<b>Plafond Etat</b>						
Personnels concourant au fonctionnement général de l'Établissement (UB MS)	268,3	72,0%	271,1	69,8%	268,7	67,9%
<b>Plafond ressources propres</b>						
Personnels concourant au fonctionnement général de l'Établissement (UB MS)	38,3	10,3%	41,6	10,7%	42,3	10,7%
Personnels financés sur conventions de recherche publiques (UB CONV)	46,8	12,6%	50,1	12,9%	58,2	14,7%
Personnels financés sur conventions de recherche privées (UB SAIC)	19,4	5,2%	25,6	6,6%	26,6	6,7%
<b>Total</b>	<b>372,8</b>	<b>100%</b>	<b>388,3</b>	<b>100%</b>	<b>395,7</b>	<b>100%</b>

## 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.

	2021	2022	2023
Directeurs de recherche	4	4	6
Chargés de recherche	8	8	7
Personnels ITA	2	2	3
<b>total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>16</b>

### 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 établissement<sup>1</sup>.

	2021	2022	2023
nombre de professeurs invités	10	11	14
nombre cumulé de jours d'invitation	264	328	346

### I.2.3 Contractuels étudiants

Depuis 2007, les établissements d'enseignement supérieur ont la possibilité de recruter leurs étudiants inscrits en vue d'exercer différentes activités. Ils doivent être prioritairement recrutés

<sup>1</sup> 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.

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 2023 dans le cadre des activités suivantes :

- Assistance et accompagnement des étudiants handicapés,
- Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies,
- Promotion de l'offre de formation
- Tutorat
- Assistance en communication et marketing digital
- Supervision Fablab

	2021	2022	2023
nombre d'étudiants contractuels	59	30	22
nombre moyen d'heures effectuées	12 h	36 h	21 h

## I.3 Répartition des personnels par catégorie et par sexe (31 décembre 2023)

### I.3.1 Ensemble des personnels

Effectifs des personnels : personnels rémunérés par l'établissement

catégorie de personnels		2021			2022			2023			
		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	43	43	44,3	44	44	43,0	43	43	43,1	
	MCF	64	63,7	61,6	62	61,8	62,9	61	60,8	61,3	
	<i>Dont MCF HDR</i>	18			16			14			
	PRAG	16	16	15,8	17	17	16,2	17	17	16,0	
	PRCE	9	8,8	8,7	8	7,8	7,2	8	7,3	7,6	
	<b>total titulaires</b>	<b>132</b>	<b>131,5</b>	<b>130,4</b>	<b>131</b>	<b>130,6</b>	<b>129,3</b>	<b>129</b>	<b>128,1</b>	<b>127,9</b>	
	Enseignants contractuels	11	10,5	8,98	15	14,5	13,3	17	16,2	15,2	
	Chaire de professeur junior							1	1	0,2	
	PAST	2	1	1	2	1	1,0	2	1	1,0	
	ATER	7	7	8,9	5	4,5	5,6	9	8,5	4,1	
<b>total non titulaires</b>	<b>20</b>	<b>18,5</b>	<b>18,9</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>20,0</b>	<b>29</b>	<b>26,7</b>	<b>20,5</b>		
<b>total EC, enseignants et chercheurs</b>		<b>152</b>	<b>150</b>	<b>149,32</b>	<b>153</b>	<b>150,6</b>	<b>149,3</b>	<b>158</b>	<b>154,8</b>	<b>148,5</b>	
personnels IATS et assimilés	cat. A	Emplois fonctionnels	2	2	2,0	2	2	2,0	1	1	1,6
		AAE	8	7,8	7,7	8	7,8	7,4	7	6,8	6,8
		IGR	5	5	4,7	7	7	6,1	8	8	6,3
		IGE	24	23,4	21,4	20	19,6	20,3	23	21,1	19,5
		ASI	13	12,8	13,3	11	11	12,4	12	12	11,2
	cat. B	SAENES	3	3	3,0	2	2	2,7	2	2	2,0
		TECH	24	23,3	22,0	25	24,3	24,6	26	24,9	25,1
	cat. C	ADJENES			0,3						
		ADT	23	22,2	24,7	19	18,4	19,0	17	16,6	17,1
	<b>total titulaires</b>	<b>102</b>	<b>99,5</b>	<b>99,0</b>	<b>94</b>	<b>92,1</b>	<b>94,5</b>	<b>96</b>	<b>92,4</b>	<b>89,7</b>	
	cat. A	CDI A	17	17	15,4	26	25,6	20,0	27	26,6	24,6
		CDD A	7	6,8	8,3	8	8	7,5	4	4	6,0
	cat. B	CDI B	2	2	1,5	3	3	2,8	8	8	6,2
		CDD B	8	8	7,5	8	8	6,1	5	5	5,4
	cat. C	CDI C	5	5	1,6	6	6	4,9	10	10	5,8
		CDD C	9	9	11,9	9	9	8,2	6	5,9	7,6
	Apprenti	2	2	1,1			1,3	1	1	0,2	
<b>total non titulaires</b>	<b>50</b>	<b>49,8</b>	<b>47,3</b>	<b>60</b>	<b>59,6</b>	<b>50,9</b>	<b>61</b>	<b>60,5</b>	<b>55,7</b>		
<b>total IATS et assimilés</b>		<b>152</b>	<b>149,3</b>	<b>146,3</b>	<b>154</b>	<b>151,7</b>	<b>145,4</b>	<b>157</b>	<b>152,9</b>	<b>145,3</b>	
Personnels sur projets de recherche	Doctorants contractuels	57	57	41,5	58	58	55,0	64	64	62,2	
	<i>dont avec serv ens.</i>	12			17			23			
	Contractuels de recherche	45	44,8	33,0	41	40,8	38,6	40	39,8	39,7	
	personnels IATS	1	1,0	2,7							
<b>total conventions de recherche</b>		<b>103</b>	<b>102,8</b>	<b>77,22</b>	<b>99</b>	<b>98,8</b>	<b>93,6</b>	<b>104</b>	<b>103,8</b>	<b>101,9</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>407</b>	<b>402,1</b>	<b>372,8</b>	<b>406</b>	<b>401,1</b>	<b>388,3</b>	<b>419</b>	<b>411,5</b>	<b>395,7</b>	

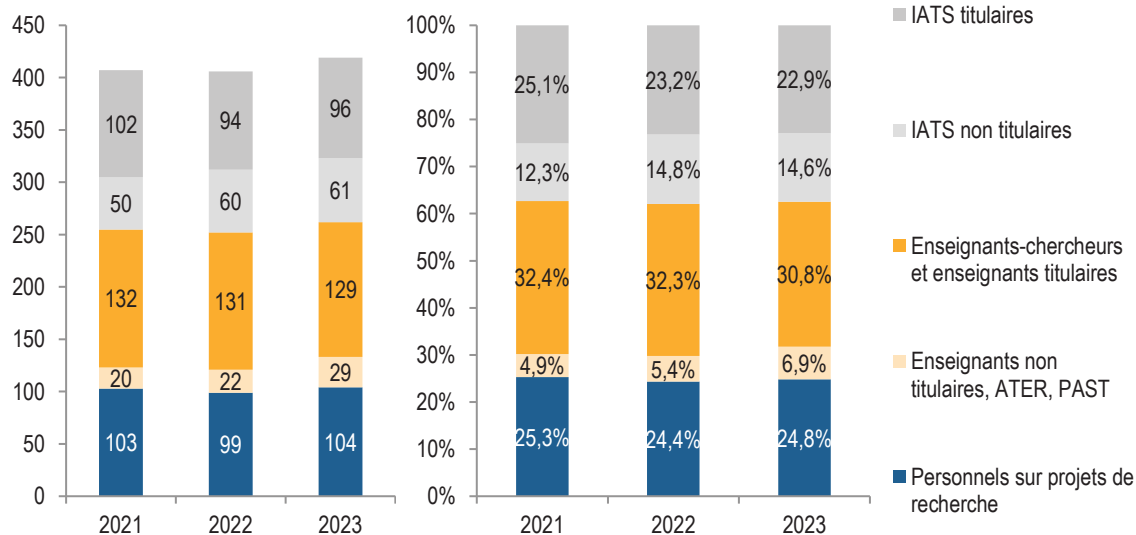
### Autres positions : personnels gérés par Centrale Lille mais non présents dans l'établissement, et personnels présents sans être gérés et rémunérés par l'établissement

		2021		2022		2023	
		pers phys 31 déc	ETPT annuels	pers phys 31 déc	ETPT annuels	pers phys 31 déc	ETPT annuels
<b>Personnels gérés mais non présents dans l'Etablissement</b>							
Position d'activité	Congé sans traitement	1	0,9				
	Mise à disposition sortante	2	0,4	2	2	3	2,3
Congé parental		1	0,5	2	1	2	1,1
Détachement sortant		3	3	5	3,7	9	6,6
Disponibilité		9	7,8	9	9	10	9,8
<b>Personnels présents sans être gérés et rémunérés par l'Etablissement</b>							
Mise à disposition entrante		2	1,1	1	1	2	1,4

### Répartition des personnels par filière et par statut

en personnes physiques

en %



## I.3.2 Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

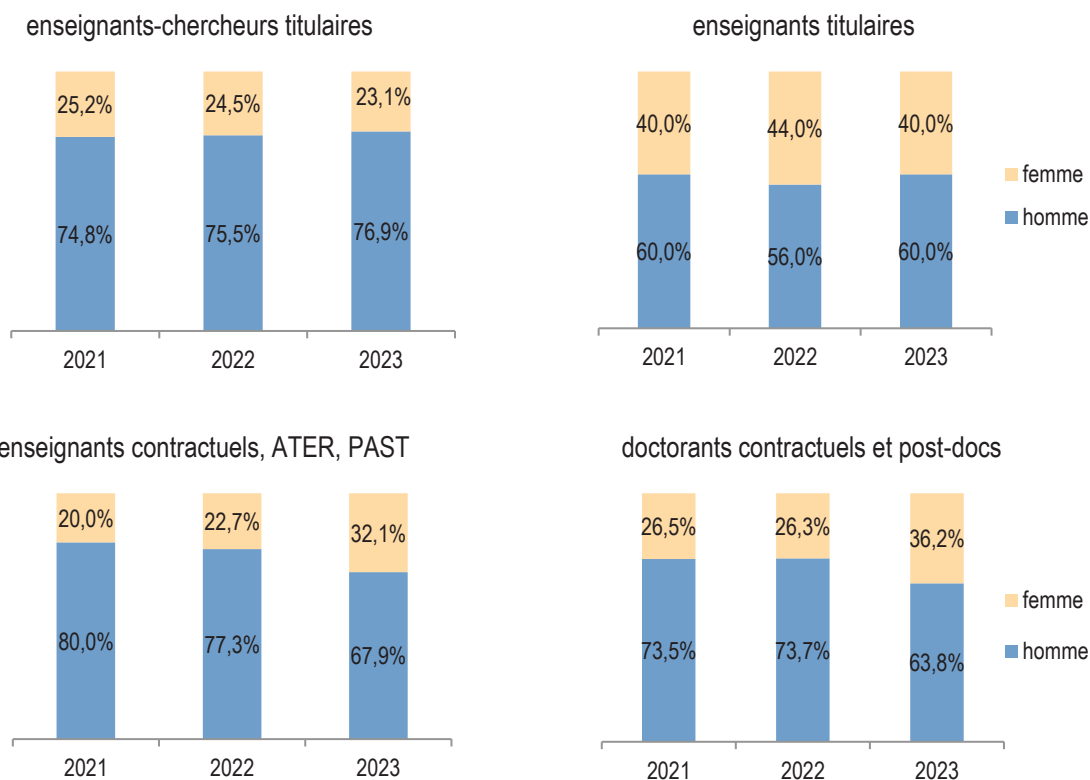
### Répartition par catégorie et par sexe, en personnes physiques

	2021			2022			2023		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
<b>Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires</b>									
PU	35	8	43	37	7	44	36	7	43
MCF	45	19	64	43	19	62	44	17	61
PRAG	12	4	16	12	5	17	12	5	17
PRCE	3	6	9	2	6	8	3	5	8
Total titulaires	95	37	132	94	37	131	95	34	129
<b>Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels</b>									
Enseignants contractuels, PAST	9	4	13	12	5	17	13	6	19
ATER	7		7	5		5	6	3	9
Doctorants contractuels	43	14	57	42	16	58	41	23	64
Contractuels de recherche	32	13	45	31	10	41	26	15	41
Total contractuels	91	31	122	90	31	121	86	47	133
<b>total général</b>	<b>186</b>	<b>68</b>	<b>254</b>	<b>184</b>	<b>68</b>	<b>252</b>	<b>181</b>	<b>81</b>	<b>262</b>

### Répartition par catégorie et par sexe, en ETP

	2021			2022			2023		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
<b>Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires</b>									
PU	35	8	43	37	7	44	36	7	43
MCF	44,7	19	63,7	42,8	19	61,8	43,8	17	60,8
PRAG	12	4	16	12	5	17	12	5	17
PRCE	3	5,8	8,8	2	5,8	7,8	3	4,3	7,3
Total titulaires	94,7	36,8	131,5	93,8	36,8	130,6	94,8	33,3	128,1
<b>Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels</b>									
Enseignants contractuels, PAST	8	3,5	11,5	11	4,5	15,5	12	5,2	17,2
ATER	7		7	4,5	0	4,5	5,5	3	8,5
Doctorants contractuels	43	14	57	42	16	58	41	23	64
Contractuels de recherche	31,8	13	44,8	30,8	10	40,8	25,8	15	40,8
Total contractuels	89,8	30,5	120,3	88,3	30,5	118,8	84,3	46,2	130,5
<b>total général</b>	<b>184,5</b>	<b>67,3</b>	<b>251,8</b>	<b>182,1</b>	<b>67,3</b>	<b>249,4</b>	<b>179,1</b>	<b>79,5</b>	<b>258,6</b>

## Répartition par sexe, en personnes physiques



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

Section CNU	PU	MCF	ATER	Total
06 - Sciences de gestion		2		2
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes		1		1
25 - Mathématiques	1			1
27 - Informatique	2	3	1	6
31 - chimie théorique, physique, analytique	1	5		6
32 - chimie organique, minérale, industrielle	1	7	1	9
33 - Chimie des matériaux	7	11	1	19
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	6	9	3	18
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	9	11		20
62 - Energétique, génie des procédés	7	2		9
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	9	10	3	22
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>61</b>	<b>9</b>	<b>113</b>

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

Section CNU	2021	2022	2023
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	5,5	6	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	16	18
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	23,5	21	20
62 - Energétique, génie des procédés	10	10	9
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	20	20	22
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>111</b>	<b>113</b>

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

	PRAG	PRCE	Total
Allemand	1	1	2
Anglais	4	3	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
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

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

	2021	2022	2023
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
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>

### I.3.3 Personnels IATS et assimilés

#### Répartition par catégorie et par sexe, en personnes physiques

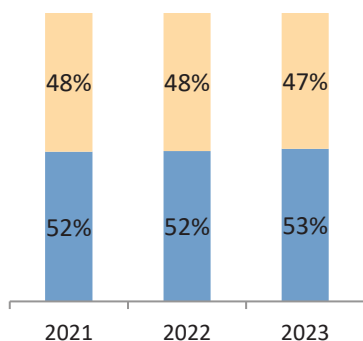
	2021			2022			2023		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
<b>BIATSS titulaires</b>									
catégorie A	27	25	52	25	23	48	27	24	51
catégorie B	15	12	27	15	12	27	13	15	28
catégorie C	10	13	23	8	11	19	7	10	17
Total titulaires	52	50	102	48	46	94	47	49	96
<b>BIATSS contractuels</b>									
catégorie A	11	14	25	13	21	34	11	20	31
catégorie B	3	7	10	4	7	11	6	7	13
catégorie C	9	5	14	9	6	15	10	6	16
apprentis	2		2			0		1	1
Total contractuels	25	26	51	26	34	60	27	34	61
<b>total général</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>153</b>	<b>74</b>	<b>80</b>	<b>154</b>	<b>74</b>	<b>83</b>	<b>157</b>

#### Répartition par catégorie et par sexe, en ETP

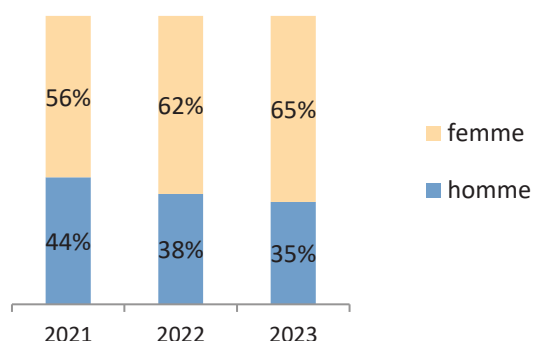
	2021			2022			2023		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
<b>BIATSS titulaires</b>									
catégorie A	26,8	24,2	51	24,8	22,6	47,4	26,3	22,6	48,9
catégorie B	15	11,3	26,3	15	11,3	26,3	12,8	14,1	26,9
catégorie C	9,8	12,4	22,2	7,8	10,6	18,4	6,8	9,8	16,6
Total titulaires	51,6	47,9	99,5	47,6	44,5	92,1	45,9	46,5	92,4
<b>BIATSS contractuels</b>									
catégorie A	11	13,8	24,8	13	20,6	33,6	11	19,6	30,6
catégorie B	3	7	10	4	7	11	6	7	13
catégorie C	9	5	14	9	6	15	10	5,9	15,9
apprentis	2		2			0		1	1,00
Total contractuels	25	25,8	50,8	26	33,6	59,6	27	33,5	60,5
<b>total général</b>	<b>76,6</b>	<b>73,7</b>	<b>150,3</b>	<b>73,6</b>	<b>78,1</b>	<b>151,7</b>	<b>72,9</b>	<b>80</b>	<b>152,9</b>

## Répartition par sexe, en personnes physiques

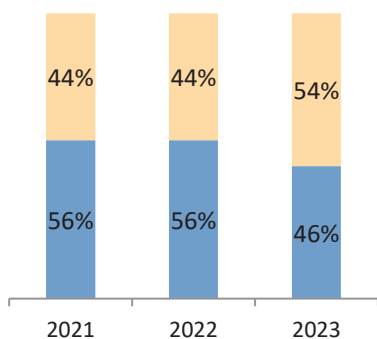
Titulaire catégorie A



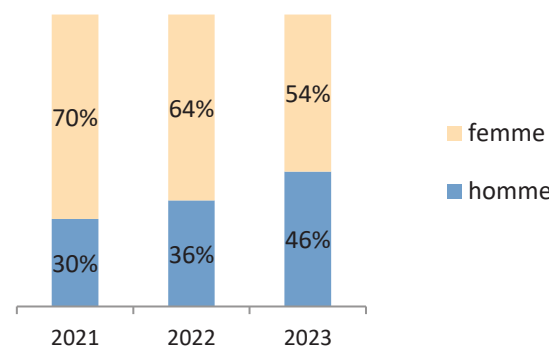
Contractuel catégorie A



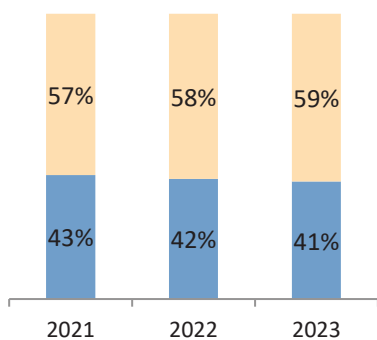
Titulaire catégorie B



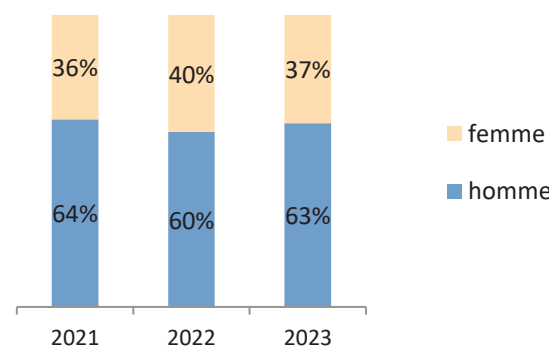
Contractuel catégorie B



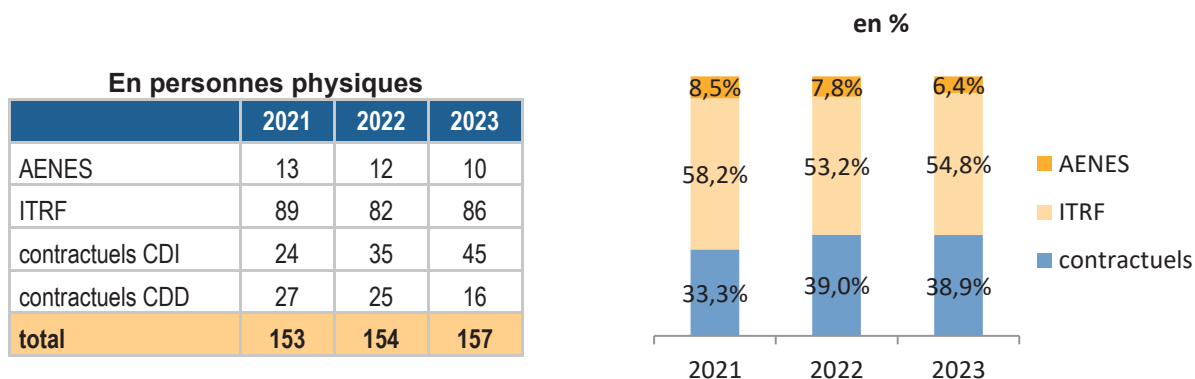
Titulaire catégorie C



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 2023, Centrale Lille comptabilise 82 personnels ITRF répartis au sein de 6 BAP.

## Répartition des personnels ITRF par BAP – en personnes physiques

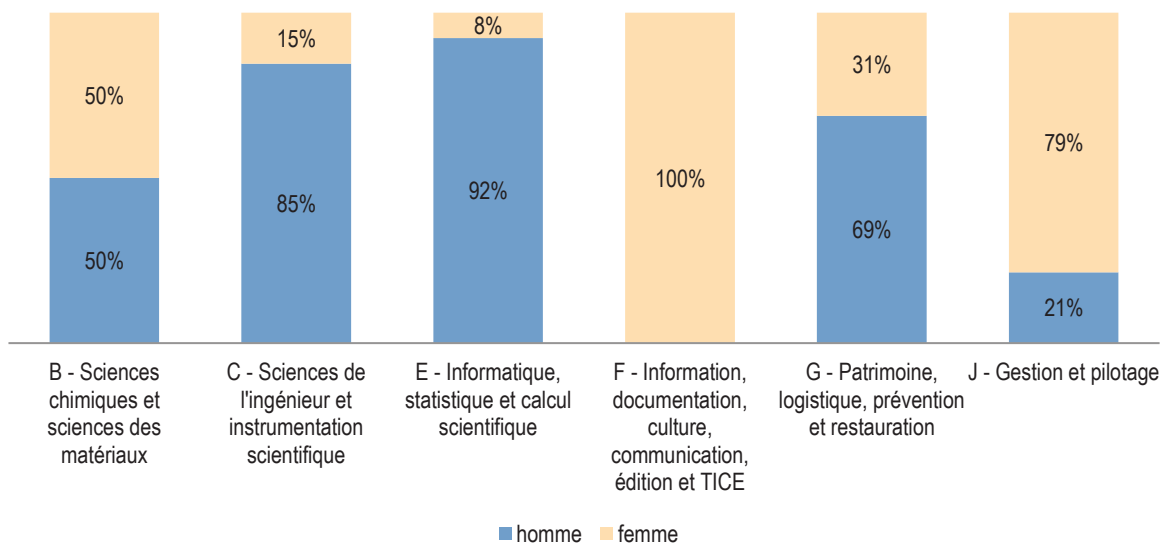
	cat. A	cat. B	cat. C	total
B - Sciences chimiques et sciences des matériaux	6	2		8
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	9	3	1	13
E - Informatique, statistique et calcul scientifique	11	3		14
F - Information, documentation, culture, communication, édition et TICE	1	1		2
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	3	6	7	16
J - Gestion et pilotage	14	11	9	34
<b>total</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>87</b>

## Évolution des personnels ITRF par BAP – en personnes physiques

	2021	2022	2023
B - Sciences chimiques et sciences des matériaux	9	8	8
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	13	13	13
E - Informatique, statistique et calcul scientifique	13	13	14
F - Information, documentation, culture, communication, édition et TICE	3	2	2
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	20	16	16
J - Gestion et pilotage	31	30	34
<b>total</b>	<b>89</b>	<b>82</b>	<b>87</b>

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

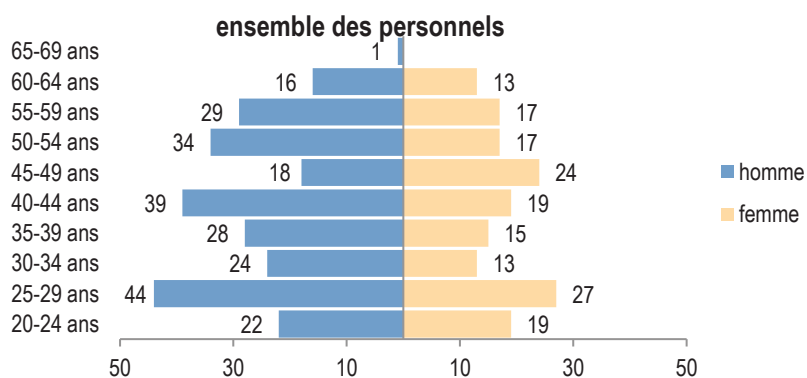


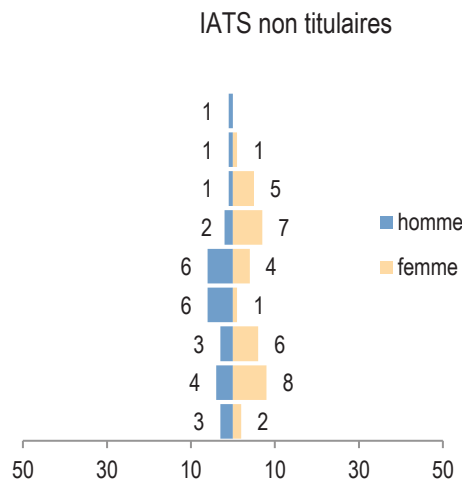
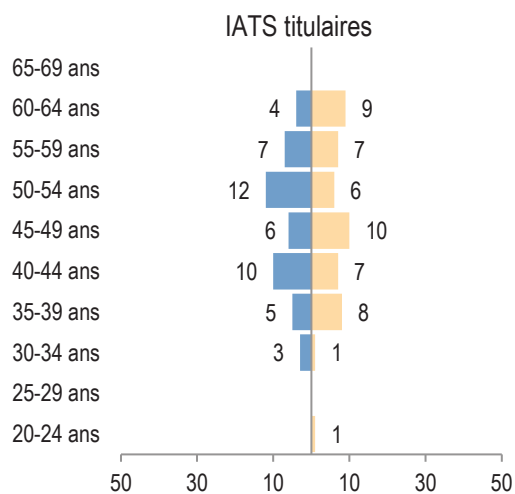
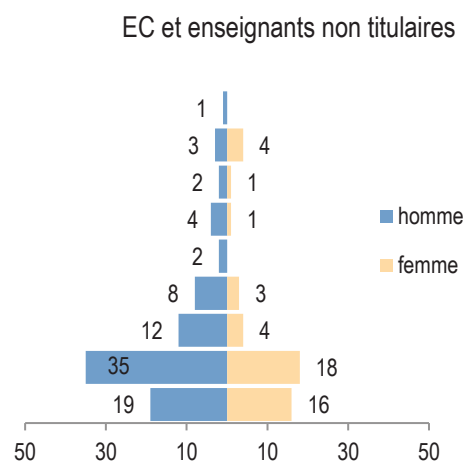
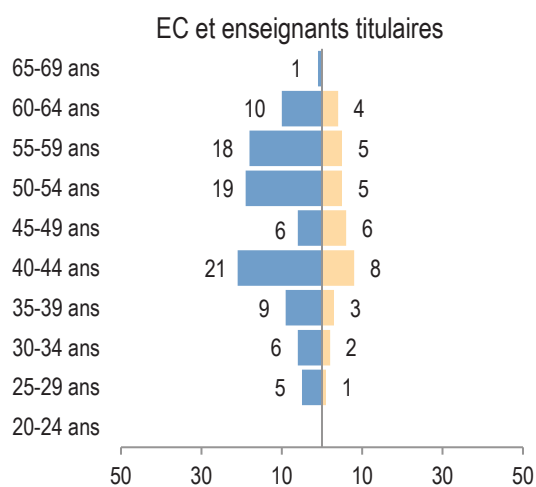
## I.4 Démographie (effectifs au 31 décembre 2023)

### 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 2024	2	2
Personnels partant à la retraite en 2025		1
Personnels partant à la retraite en 2026 ou 2027		
Personnels en droit de partir à la retraite en 2024 ou 2025	11	13





## I.4.2 Âge moyen et médian des personnels, ancienneté

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

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

### Personnels IATS et assimilés (en années)

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

## I.5 Répartition des personnels par fonctions et par domaines (ETP au 31 décembre 2023)

Le regroupement de Centrale Lille et de l'ENSCL le 1<sup>er</sup> 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. L'organisation de l'activité de recherche repose sur le Domaine Recherche et le Domaine Valorisation et Innovation.

Les services exerçant des missions transversales constituent les services support.

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

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

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

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

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

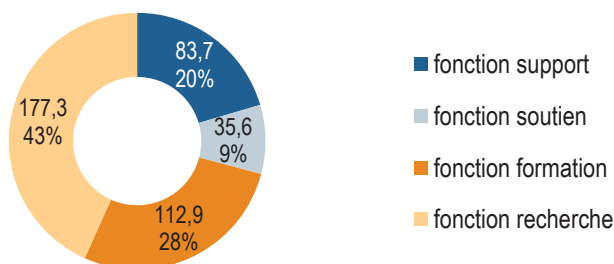
- Les personnels IATS affectés au pôle AER, au pôle technologique et au pôle AIMER pour 50% de leur temps de travail en moyenne.

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

Enfin, la fonction support (4) regroupe les personnels affectés à l'ensemble des autres services administratifs et techniques et contribuant de manière indirecte aux missions de formation ou de recherche, c'est-à-dire les pôles relevant 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 103,8 ETP au 31 décembre 2023.

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	2,5				2,5
Services généraux	53,0		17,1	17,1	87,1
Cabinet du Directeur	20,2				20,2
Agence comptable	8,0				8,0
Formation		28,8			28,8
Recherche, valorisation et innovation		6,8		2,0	8,8
<b>total</b>	<b>83,7</b>	<b>35,6</b>	<b>17,1</b>	<b>19,1</b>	<b>155,4</b>

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

département	EC et ens titulaire	contractuel
EEA	12,8	3,6
ESO	4,3	4,7
LVI	10,8	2,7
MI	12,8	3,8
MSO	8,0	2,7
CMA	26,4	3,4
<b>total</b>	<b>75,0</b>	<b>20,9</b>

laboratoire	EC titulaire	contractuel
CRISTAL	10,8	9,8
IEMN	4,3	12,2
L2EP	4,4	10,3
LaMCUBE	7,0	24,1
LMFL	2,0	1,3
UCCS	10,8	34,9
UMET	6,0	12,2
laboratoire extérieur	5,5	2,8
<b>total</b>	<b>50,7</b>	<b>107,6</b>

### Évolution de la répartition des personnels par domaine – en ETP

domaines	2021		2022		2023	
	ETP	%	ETP	%	ETP	%
EC de l'équipe de direction	4,5	1,1%	4	1,0%	2,5	0,6%
Services généraux	89,3	22,2%	88,3	22,0%	87,1	21,3%
Cabinet du Directeur	16,8	4,2%	16,8	4,2%	20,2	4,9%
Agence comptable	7,0	1,7%	8,0	2,0%	8,0	2,0%
Formation	121,8	30,3%	126,9	31,6%	124,6	30,4%
Recherche	162,9	40,5%	157,1	39,2%	167,1	40,8%
<b>total</b>	<b>402,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>401,1</b>	<b>100,0%</b>	<b>409,5</b>	<b>100,0%</b>

## 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

	2021			2022			2023		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
promotion de corps/concours	1		1	1		1	1		1
promotion de grade	5	4	9	10	2	12	8	6	14
<b>total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

### Détail des promotions de 2023

#### Enseignants-chercheurs

Accès à		promouvables	nb dossiers déposés	nb promus		dont		ratio promus/promouvables
				voie locale	voie nationale	H	F	
Corps	PU (repyramidage)							
Grade	PU CI Ex. 2ème échelon	10	3	1		1		10%
	PU CI Ex. 1er échelon	14	4	1	1	1	1	14%
	PU 1ère classe	11	6	1	2	2	1	27%
	MCF classe exceptionnelle	3	0					0%
	MCF hors classe	16	8	1	4	2	3	31%
<b>total</b>		<b>54</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>22%</b>

#### 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.	3	3	1	1		33%
	PRCE cl exc.	2	2	1		1	50%
	PRCE hors cl.	1	1	0			0%
	PRCE échelon spécial cl exc.	1	1	0			0%
<b>total</b>		<b>19</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>16%</b>

## b) Recrutement des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

### Poste mis au concours

	2021				2022				2023			
	Poste ouvert	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrute-ment effectué	Poste ouvert	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrute-ment effectué	Poste ouvert	Inscrits Galaxie	Dossiers recevables	Recrute-ment effectué
PU	1 (CNU 60)	8	8	H	1 (CNU 62)	3	1	H	1 (CNU 32)	6	5	/
									1 (CNU 33)	6	6	H
									1 (CNU 60)	3	2	H
									1 (CNU 63)	5	5	H
MCF	1 (CNU 61)	46	46	F	1 (CNU 60)	13	13	H	1 (CNU 61/27)	53	50	H
	1 (CNU 63)	29	27	H	1 (CNU 61)	22	21	/	1 (CNU 61)	26	24	H
					1 (CNU 63)	28	24	H	1 (CNU 63 électronique)	15	14	H
					1 (CNU 63 génie électrique)	25	24	H	1 (CNU 63 génie électrique)	25	24	H
PRAG	pas de concours organisé			1 (Anglais)	13	12	F	1 (Anglais)	7	7	H	
PRCE	pas de concours organisé			pas de concours organisé				1 (Allemand)	9	9	H	

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

#### Arrivées et départs de personnels en 2023

		PU	MCF	PRAG	PRCE	Contr hors Doc et Post-doc	Doctorants et Post-doc	total
Arrivées	concours	1	5					6
	mutation			1	1			2
	mise à disposition	1						1
	<b>Total titulaires</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
	recrutement en CDD					11	52	63
	recrutement en CDI							0
	<b>Total contractuels</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>52</b>	<b>63</b>
<b>total des arrivées</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>52</b>	<b>72</b>
Départs	retraite	3	3	1	1			8
	mutation sortante							0
	disponibilité/détachement	1	1					2
	<b>Total titulaires</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
	rupture anticipée initiative agent					2	11	13
	fin de période d'essai							0
	fin de contrat					8	32	40
	<b>Total contractuels</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>53</b>
<b>total des départs</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>63</b>

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

	2021	2022	2023
A = (entrées + sorties) / 2	56,5	53,5	67,5
B = nombre personnes physiques	246	248	256
<b>taux de rotation = A/B</b>	<b>23,0%</b>	<b>21,6%</b>	<b>26,4%</b>

#### Taux de rotation hors doctorants et post-doctorants

	2021	2022	2023
<b>taux de rotation</b>	<b>2,5%</b>	<b>5,5%</b>	<b>12,4%</b>

## 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

	2021			2022			2023		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
promotion de corps/concours	3	1	4		2	2	3	4	7
promotion de grade	1	3	4	4	3	7	2	3	5
<b>total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>

**Détail des promotions 2023**

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	15	5	3				0%
	ASI	17	7	3				0%
	IGE	10	3	2	1	1		10%
	IGR	19	4	2				0%
Repyramidage	TECH	15	2	2	1	1		7%
	IGE							
	IGR							
tableau d'avancement	ADJENES/ADT Pal 2ème classe	1	1	1	1		1	100%
	ADJENES/ADT Pal 1ère classe	6	2	2	2	1	1	33%
	SAENES/TECH cl supérieure	2						0%
	SAENES/TECH cl exceptionnelle	5	2	1	1	1		20%
	IGE hors classe	7	5	2	1		1	14%
	Attaché principal							
	Attaché hors classe	2						0%
	IGR 1ère classe	1	1	1				0%
	IGR hors classe échelon spécial	4						0%
examen professionnel	TECH cl exceptionnelle							
	TECH cl supérieure							
	ASI							
concours	TECH cl normale				2		2	
	IGE				2	1	1	
	ADT				1		1	

**b) Personnels contractuels**

En 2023, 15 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 2023

		cat. A	cat. B	cat. C	apprenti	total
Arrivées	mutation	2				2
	réintégration	2				2
	concours	1	1	1		3
	<b>Total titulaires</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
	recrutement en CDD	6	4	6	1	17
	recrutement en CDI	6				6
	<b>Total contractuels</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>23</b>
<b>total des arrivées</b>		<b>17</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>30</b>
Départs	retraite	1				1
	mutation sortante	2				2
	réussite concours					0
	disponibilité					0
	rupture conventionnelle					0
	détachement sortant	1	1			2
	fin de détachement entrant		1			1
	<b>Total titulaires</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
	retraite					0
	fin de contrat	1	2	2		5
	rupture anticipée initiative agent	7	1	3		11
	fin de période d'essai	1				1
	rupture conventionnelle	3				3
inaptitude définitive					0	
	<b>Total contractuels</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
<b>total des départs</b>		<b>16</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>26</b>

#### Taux de rotation des personnels IATS

	2021	2022	2023
A = (entrées + sorties)/2	19,5	28	28
B = nombre personnes physiques	151	150,1	150,0
<b>taux de rotation = A/B</b>	<b>12,9%</b>	<b>18,7%</b>	<b>18,7%</b>

## 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	2021			2022			2023		
		H	F	total	H	F	total	H	F	total
Enseignants-chercheurs	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	70%	1		1			0			0
	80%			0	1		1	1		1
	90%			0			0			0
	total	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Enseignants titulaires du second degré	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	80%			0	1		1	1		1
	90%			0			0			0
	total	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Enseignants et chercheurs contractuels, PAST, ATER	50%	2	1	3	3	1	4	3	1	4
	60%			0			0			0
	70%			0			0	1		1
	80%	1		1	1		1	1		1
	90%			0			0			0
	total	3	1	4	4	1	5	4	2	6
<b>total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	

#### Répartition en fonction du type de temps partiel/incomplet

	2021			2022			2023		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Temps partiel de droit	1		1	1		1			0
Temps partiel sur autorisation			0		1	1	1	1	2
Temps incomplet	3	1	4	4	1	5	4	2	6
<b>total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

## b) Potentiel d'enseignement

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

### Année universitaire 2021/2022 (en ETPT et HETD)

	Apport			Heures réalisées		
	ETPT 2022	Apport statutaire	<i>pour info : décharges*</i>	Heures statutaires	HC/ Vacations	total
PU, MCF	106,0	19 740	512	19 676	13 344	33 020
PRAG, PRCE	24,5	9 446	0	8 867	4 557	13 424
Enseignants contractuels, ATER, PAST	17,6	4 828		4 744	1 844	6 588
Doctorants	12,0	516		314	0	314
<b>Total permanents</b>	<b>160</b>	<b>34 530</b>	<b>512</b>	<b>33 601</b>	<b>19 745</b>	<b>53 346</b>
vacataires externes titulaires	128				4 293	4 293
vacataires externes non titulaires	207				7 272	7 272
<b>Total vacataires</b>	<b>335</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11 564</b>	<b>11 564</b>
<b>total</b>	<b>495</b>	<b>34 530</b>	<b>512</b>	<b>33 601</b>	<b>31 310</b>	<b>64 911</b>

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

### Année universitaire 2022/2023 (en ETPT et HETD)

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

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

## 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	2021			2022			2023		
		H	F	total	H	F	total	H	F	total
catégorie A	50%			0			0	1	1	2
	60%			0			0			0
	80%	1	5	6	1	4	5	1	4	5
	90%			0			0			0
	total	1	5	6	1	4	5	2	5	7
catégorie B	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	80%		3	3		3	3	1	4	5
	90%		1	1		1	1		1	1
	total	0	4	4	0	4	4	1	5	6
catégorie C	50%			0			0			0
	60%			0			0			0
	80%	1	3	4	1	2	3	1	1	2
	90%			0			0		1	1
	total	1	3	4	1	2	3	1	2	3
<b>total</b>		<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>

Répartition en fonction du type de temps partiel/incomplet

	2021			2022			2023		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
Temps partiel de droit		2	2		3	3	1	1	2
Temps partiel sur autorisation	2	10	12	2	7	9	3	11	14
Temps incomplet			0			0			0
<b>total</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>

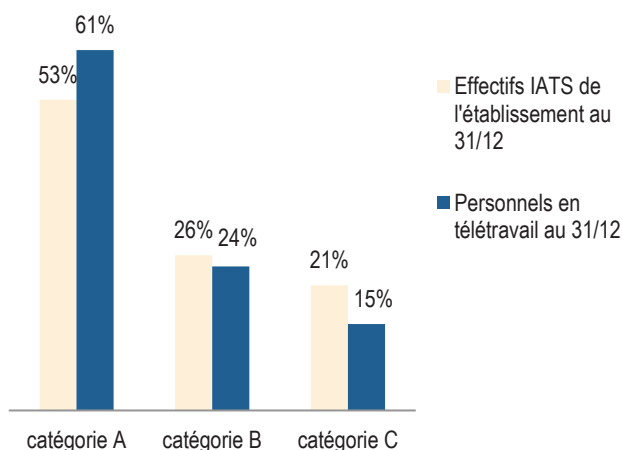
## b) Télétravail

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

### Effectifs de personnels bénéficiant du télétravail au 31 décembre

	2022			2023		
	H	F	total	H	F	total
IATS catégorie A	19	21	40	21	29	50
IATS catégorie B	3	9	12	5	15	20
IATS catégorie C	3	12	15	2	10	12
<b>total</b>	<b>25</b>	<b>42</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>54</b>	<b>82</b>

### 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<sup>e</sup> jour, l'agent peut se faire indemniser selon un barème qui a été augmenté de 11% en 2023 et porté aux montants suivants :

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

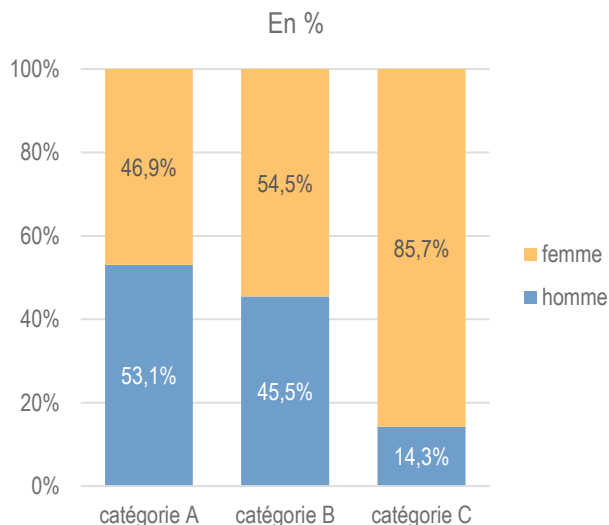
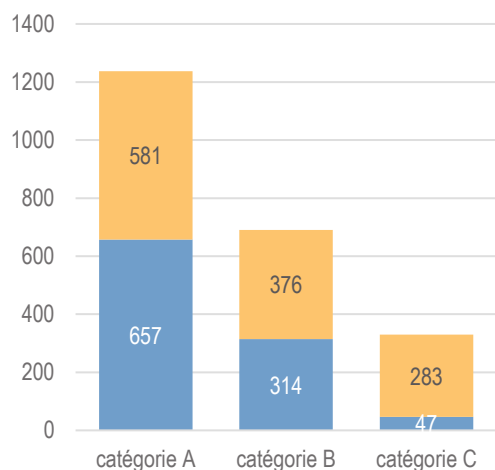
Au-delà de 15 jours, l'agent titulaire peut également choisir d'abonder sa future retraite en versant les montants correspondants à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

### Compte épargne temps

	2021		2022		2023	
	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents	nb jours	nb agents
Jours versés au CET	682	67	626	58	603	54
Jours de CET pris en congés/transférés dans un autre établissement	150	2	88	3	246	13
Jours versés au RAFP	-	-	-	-	-	-
Jours indemnisés	424	33	385	32	521	40
Montant total indemnisé (brut)	49 020 €		45 345 €		62 340 €	
Solde de jours de CET au 31/12	2 335	97	2440	95	2258	91
Nombre moyen de jours par CET	24		26		25	

### Répartition par catégorie et par sexe en 2023

Solde de jours de CET au 31/12 :  
répartition par sexe et par catégorie



### I.7.3 Jours de grève

#### Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

	2022			2023		
	H	F	total	H	F	total
Correspondant à un mot d'ordre national		1	1	67	38	105
Correspondant à un mot d'ordre local			0			0
<b>total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>67</b>	<b>38</b>	<b>105</b>

## Chapitre II - Rémunérations

### II.1 Données générales sur la masse salariale

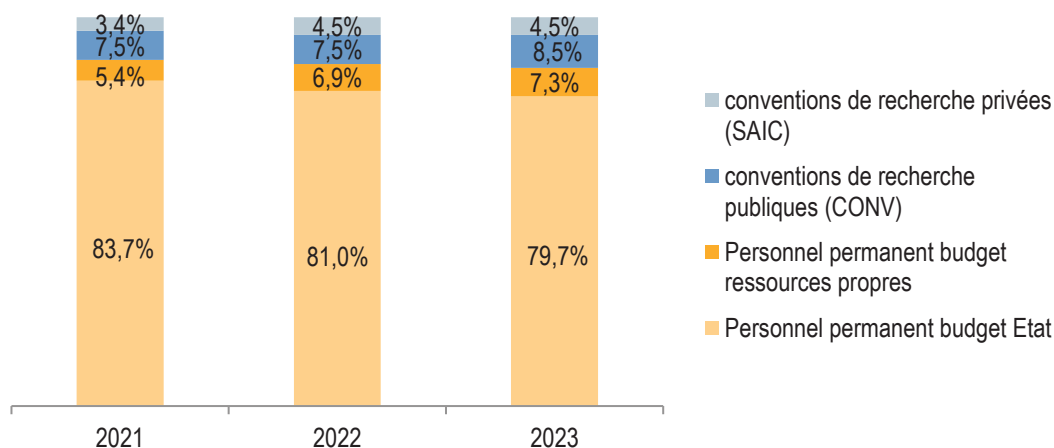
#### Évolution des dépenses de masse salariale par type de ressources (hors action sociale)

	2021	2022	2023
<b>Budget Etat</b>			
personnels concourant au fonctionnement de l'Établissement	23 186 703 €	24 158 071 €	24 968 972 €
<b>Ressources propres</b>			
personnels concourant au fonctionnement de l'Établissement	1 483 178 €	2 069 102 €	2 300 150 €
conventions de recherche publiques	2 085 041 €	2 235 229 €	2 648 794 €
conventions de recherche privées (SAIC)	953 840 €	1 351 850 €	1 420 612 €
<b>Total</b>	<b>27 708 762 €</b>	<b>29 814 252 €</b>	<b>31 338 528 €</b>

La masse salariale est en progression de 1,5 millions d'euros entre 2022 et 2023. La moitié de cette augmentation (soient 789 570 €) est due aux mesures nationales prises dans le cadre des rendez-vous salariaux de 2022 et 2023 (deux augmentations successives de la valeur du point d'indice, prime de pouvoir d'achat...) ou dans le cadre de la Loi de programmation de la recherche (indemnitaire enseignant notamment).

Les contrats de recherche contribuent également à 31% de cette augmentation (482 159 €), le reste (262 812 €) étant liée au GVT solde et à l'effet cumulé des impacts des politiques d'emploi et des mouvements de personnels de 2022 et de 2023 sur l'année 2023, ainsi qu'aux autres variations de rémunérations accessoires.

#### Répartition de la masse salariale par type de ressources



## Évolution de la masse salariale par catégories de dépenses

	2021	2022	2023
Rémunérations principales	14 017 513 €	15 187 707 €	16 092 234 €
Primes, indemnités et prestations	1 461 058 €	1 869 071 €	1 904 112 €
HC, vacances d'enseignement et administratives	1 370 603 €	1 305 580 €	1 397 639 €
Cotisations patronales	10 859 588 €	11 451 894 €	11 944 542 €
<b>Total</b>	<b>27 708 762 €</b>	<b>29 814 252 €</b>	<b>31 338 528 €</b>

## II.2 Rémunérations brutes

### II.2.1 Grands agrégats de rémunérations brutes

Les rémunérations brutes peuvent être classées en trois grands agrégats :

- La rémunération indiciaire, ou traitement brut : celui-ci est déterminé par l'appartenance des personnels titulaires à un corps, ou par le rattachement à ces corps de référence s'agissant des personnels contractuels. Chaque corps est constitué de différents grades et échelons, chaque échelon étant associé à un **indice brut**, appelé **indice de classement, ou de carrière**, et à un indice majoré (**Indice Nouveau Majoré** ou INM), correspondant à l'**indice de rémunération**. Le traitement annuel brut d'un agent est calculé en multipliant l'INM par la valeur annuelle du point d'indice. Après une augmentation de 3,5% le 1<sup>er</sup> juillet 2022, une nouvelle réévaluation de 1,5% a été appliquée le 1<sup>er</sup> juillet 2023, faisant passer la valeur du point d'indice annuel de 58,2 à 59,073.
- 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.

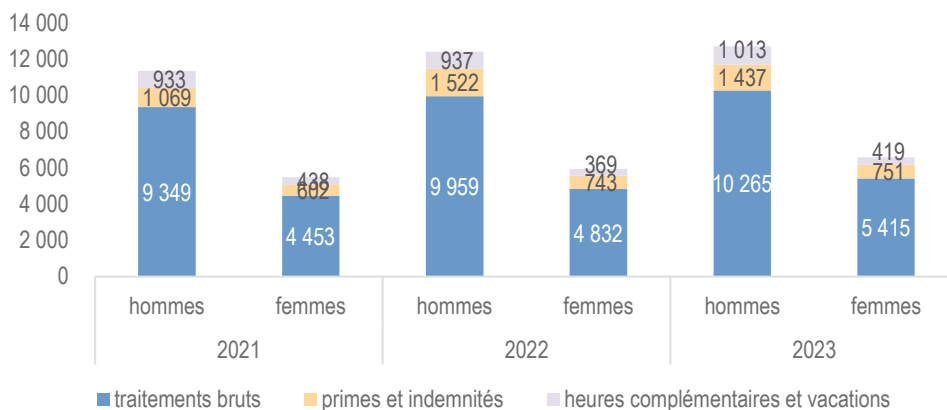
### Total des rémunérations brutes par catégories de personnels en 2023

		hommes	femmes	total
Personnels titulaires	Enseignants-chercheurs et enseignants	6 505 269 €	2 160 182 €	8 665 452 €
	Personnels BIATSS	1 912 297 €	1 754 183 €	3 666 481 €
Personnels contractuels	Enseignants-chercheurs et enseignants	1 241 797 €	359 135 €	1 600 931 €
	Personnels BIATSS	741 487 €	1 127 570 €	1 869 057 €
Vacataires d'enseignement et administratifs		325 106 €	248 480 €	573 585 €
Personnels sur contrats de recherche publique et privée		1 988 770 €	936 264 €	2 925 034 €
<b>Total</b>		<b>12 714 726 €</b>	<b>6 585 814 €</b>	<b>19 300 540 €</b>

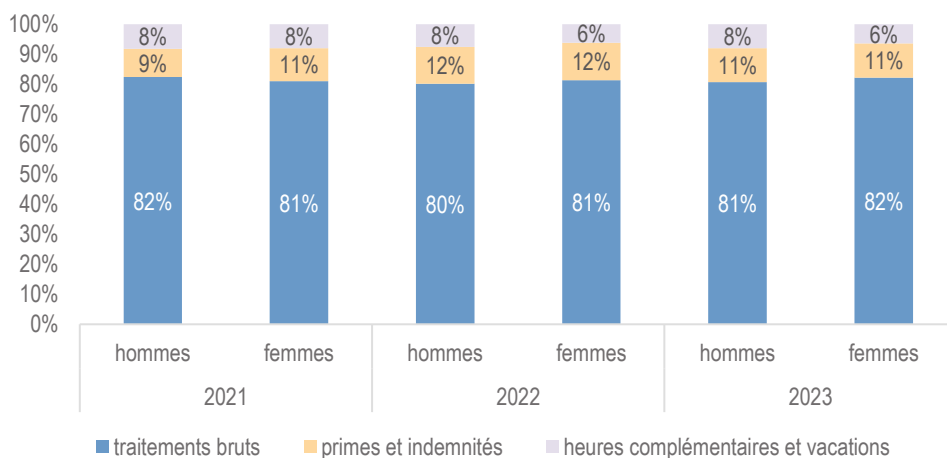
### Total des rémunérations brutes par catégories de rémunérations en 2023

		hommes	femmes	total
Enseignants	traitement brut	6 080 224 €	2 039 650 €	8 119 875 €
	primes et indemnités	979 283 €	309 115 €	1 288 398 €
	heures complémentaires d'enseignement	687 559 €	170 551 €	858 110 €
BIATSS	traitement brut	2 196 019 €	2 439 400 €	4 635 419 €
	primes et indemnités	457 765 €	442 353 €	900 118 €
Vacations d'enseignement et administratives		325 106 €	248 480 €	573 585 €
Personnels sur contrats de recherche publique et privée		1 988 770 €	936 264 €	2 925 034 €
<b>Total</b>		<b>12 714 726 €</b>	<b>6 585 814 €</b>	<b>19 300 540 €</b>

### Répartition des rémunérations brutes par sexe (en k€)



### Part des rémunérations brutes par sexe



## II.3 Les primes et indemnités

### II.3.1 Primes des enseignants-chercheurs et enseignants

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

- Une composante statutaire, l'indemnité de fonction, 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 2023, les composantes une et trois ont été mises en place.

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

La RIPEC ne s'appliquant qu'aux enseignants-chercheurs titulaires (PU et MCF), trois régimes de primes similaires ont coexisté en 2023 : 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 annuelle	corps	2020	2021	2022	2023
Indemnité de fonction	PU	1 260 €	1 840 €	2 800 €	3 520 €
	MCF	1 260 €	2 350 €	2 800 €	3 520 €
PES	PRAG et PRCE	1 260 €	1 546 €	1 831 €	2 308 €
PRES	ATER	1 260 €	1 260 €	1 260 €	1 304 €

#### Indemnité de fonction, PRES et PES

	2021			2022			2023		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
montant brut	174 859 €	66 678 €	241 537 €	312 501 €	110 044 €	422 545 €	313 041 €	107 068 €	420 110 €
nbre de personnels	102	41	143	106	38	144	109	37	146

La légère diminution de l'enveloppe globale en 2023 est due à la coexistence en 2022 du nouveau régime de prime de fonction et du paiement décalé de la PRES. Les enseignants-

chercheurs ont toutefois bien bénéficié en 2023 d'une nouvelle augmentation de leur régime indemnitaire.

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

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

#### La PEDR

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

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

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

#### La prime individuelle (RIPEC C3)

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

Les dossiers notés A par le CNU sont retenus et bénéficient pendant trois ans d'une prime dont le montant annuel a été fixé à 4800 € brut par le conseil d'administration. En 2023, l'ensemble des autres dossiers ont été examinés en interne afin d'harmoniser les différentes modalités d'évaluation entre les sections CNU et de considérer certains éléments dont les sections CNU n'auraient pas tenu compte. Ainsi, 21 enseignants ont bénéficié de la C3 en 2023, dont 17 classés A par le CNU et 4 réexaminés par le conseil scientifique de l'établissement.

#### **Prime d'encadrement doctoral et de recherche**

	2021			2022			2023		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
montant brut	164 532 €	47 100 €	211 632 €	156 115 €	52 950 €	209 065 €	165 897 €	63 432 €	229 328 €
nbre de personnels	30	9	39	25	9	34	29	13	42

### 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.

	2023		
	hommes	femmes	total
nombre d'enseignants concernés	95	39	134
nombre d'heures EQTD réalisées	5 758,0	2 271	8 029,0
dont nombre d'heures effectivement payées (non intégrées dans le service statutaire)	5 003,0	1 833,0	6 836,0
montant brut correspondant	207 174 €	75 905 €	283 079 €

### d) Indemnité différentielle « deux SMIC »

Un décret publié en décembre 2021 a permis de mettre en œuvre l'objectif fixé dans la LPR d'une rémunération minimale de deux fois le SMIC pour les Maîtres de conférences. Trois MCF de Centrale Lille en ont bénéficié en 2023.

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

## II.3.2 Primes des personnels IATS titulaires

### a) Régime indemnitaire général

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

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

En application des mesures de la Loi de programmation de la recherche, une augmentation de 50€ brut mensuels a été appliquée à l'ensemble des grilles d'IFSE au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Grille des IFSE en application de la RIFSEEP

#### Filières ITRF et AENES

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

#### Agents de la BAP E affectés au pôle des ressources informatiques

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

### Répartition des personnels IATS par catégorie de prime en décembre

#### Catégorie A

	2021			2022			2023		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1	3	2	5	7	8	15	6	8	14
groupe 2	17	11	28	12	8	20	12	7	19
groupe 3	7	9	16	6	4	10	7	5	12
groupe 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	27	22	49	25	20	45	25	20	45

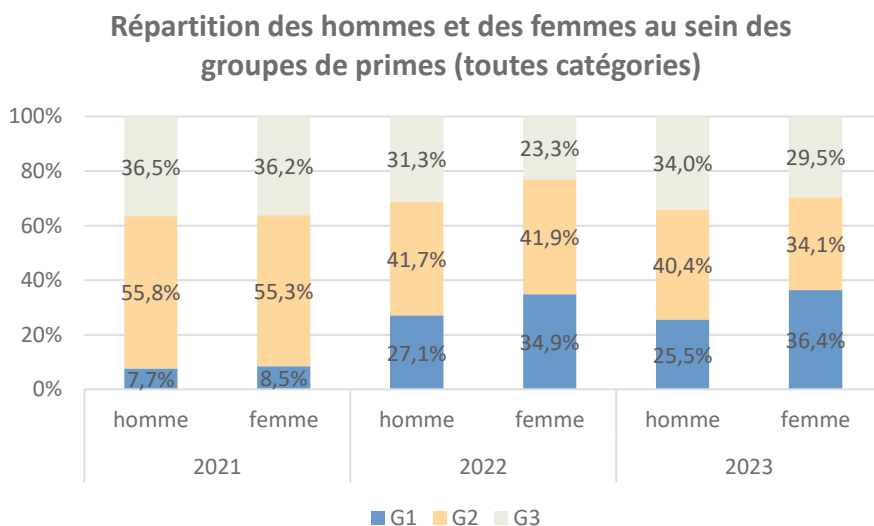
#### Catégorie B

	2021			2022			2023		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1	1		1	2	4	6	2	5	7
groupe 2	2	4	6	4	2	6	4	1	5
groupe 3	12	8	20	9	6	15	9	8	17
Total	15	12	27	15	12	27	15	14	29

#### Catégorie C

	2021			2022			2023		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
groupe 1		2	2	4	3	7	4	3	7
groupe 2	10	11	21	4	8	12	3	7	10
Total	10	13	23	8	11	19	7	10	17

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



## b) Nouvelle bonification indiciaire

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément de rémunération lié à la nature de l'emploi exercé et attaché à l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. En 2023, 17 personnels ont bénéficié de la NBI pour un budget de 21 927 € bruts.

### Bénéficiaires de la NBI en 2023 (montants annuels individuels)

points	2021			2022			2023		
	montant annuel brut	homme	femme	montant annuel brut	homme	femme	montant annuel brut	homme	femme
15 points	843 €	2	1	858 €	2		879 €	2	
20 points	1 124 €	7	4	1 144 €	6	4	1 172 €	6	4
25 points	1 405 €	2	1	1 430 €	2	1	1 466 €	2	1
40 points	2 248 €		1	2 289 €		1	2 345 €		1
50 points	2 811 €		1	2 861 €		1	2 931 €		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

	2021			2022			2023		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	101 903 €	35 147 €	137 050 €	108 305 €	38 103 €	146 408 €	101 860 €	43 369 €	145 229 €
Nombre d'agents	76	51	127	77	60	137	76	62	138

### 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

	2021			2022			2023		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	7 719 €	811 €	8 530 €	14 325 €	2 160 €	16 485 €	24 777 €	14 449 €	39 226 €
Nombre d'agents	9	1	10	10	3	13	23	14	37

### 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

	2021			2022			2023		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	- €	- €	- €	462 €	2 €	464 €	- €	- €	- €
Nombre d'agents	0	0	0	2	1	3	0	0	0

#### d) Prime inflation et prime de pouvoir d'achat

Des mesures en faveur des agents de la fonction publique visant à compenser le contexte inflationniste ont été prises par l'Etat en 2022 et 2023. En 2022, une prime d'inflation a été versée aux personnels ayant un revenu net inférieur à 2 000 € par mois entre janvier et octobre 2021. En 2023, une prime de pouvoir d'achat a concerné les agents ayant perçu une rémunération brute annuelle inférieure ou égale à 39 000 € entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 30 juin 2023.

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

#### e) Protection sociale complémentaire

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

	2022			2023		
	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	22 737 €	13 604 €	36 340 €	23 913 €	14 877 €	38 790 €
Nombre d'agents	139	91	230	141	89	230

#### f) Prime de précarité

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

	2022			2023		
	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	11 174 €	10 222 €	21 397 €	12 507 €	4 217 €	16 724 €
Nombre d'agents	7	7	14	5	2	7

### g) Forfait télétravail

Une indemnité de télétravail a été instaurée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le montant journalier est de 2,88 € par journée de télétravail, dans la limite d'un montant annuel de 253,44 €.

	2022			2023		
	homme	femme	total	homme	femme	total
Montant total brut annuel	1 953 €	3 988 €	5 940 €	1 720 €	4 079 €	5 799 €
Nombre d'agents	26	63	89	27	55	82

### 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. En 2023, cette enveloppe a permis de faire bénéficier les personnels de Centrale Lille d'une prime de 130 € nets afin de compenser les effets de l'inflation.

	2021			2022			2023		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
<b>Personnels BIATSS</b>									
enveloppe brut	32 498 €	41 241 €	73 738 €	40 320 €	44 622 €	84 942 €	11 674 €	18 437 €	30 110 €
nbre agents	74	77	151	71	81	152	68	83	151
montant médian	410 €	410 €	410 €	585 €	585 €	585 €	152 €	152 €	585 €
<b>Personnels Enseignants</b>									
enveloppe brut	52 579 €	32 075 €	84 654 €	130 610 €	44 991 €	175 601 €	35 815 €	11 662 €	47 477 €
nombre d'agents	109	44	153	171	63	234	178	75	253
montant médian	410 €	410 €	410 €	585 €	585 €	585 €	152 €	152 €	585 €

### II.3.5 Intéressement sur les contrats de recherche du SAIC

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

Champs d'application :

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

Base de calcul de l'intéressement :

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

Bénéficiaires :

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

**Taux applicables :**

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

**Bilan de l'intéressement recherche 2023 par opération**

numéro d'opération	montant versé	Nb bénéficiaires
OPE-2017-0029	5 472 €	2
OPE-2019-0063	18 858 €	2
OPE-2020-0018	8 572 €	3
OPE-2020-0022	27 455 €	4
OPE-2021-0012	5 000 €	1
OPE-2021-0027	534 €	1
OPE-2021-0040	464 €	5
OPE-2021-0052	8 188 €	5
OPE-2022-0001	6 016 €	2
OPE-2022-0011	3 889 €	4
OPE-2022-0012	1 429 €	1
OPE-2022-0038	5 050 €	3
OPE-2022-0039	1 027 €	1
OPE-2022-0055	1 971 €	1
<b>Total</b>	<b>93 925 €</b>	<b>35</b>

**Montant de l'intéressement recherche par catégorie de personnels**

	2021	2022	2023
<b>Personnels Enseignants</b>			
enveloppe brut	48 224 €	127 172 €	92 088 €
nombre d'agents	10	19	24
montant médian	2 500 €	5 000 €	2 228 €
<b>Personnels BIATSS</b>			
enveloppe brut	250 €	10 691 €	1 837 €
nombre d'agents	1	3	3
montant médian	250 €	3 460 €	747 €

## 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

	2021 (incluant RT ENSCL)			2022 (incluant RT global)			2023 (incluant RT global)		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
<b>Heures complémentaires des permanents</b>									
montant brut	616 033 €	163 833 €	779 866 €	638 447 €	138 338 €	776 785 €	689 237 €	170 870 €	860 107 €
HEQTD	14 876	3 956	18 833	15 416	3 341	18 757	16 067	3 978	20 045
<b>Vacataires extérieurs</b>									
montant brut	303 255 €	249 800 €	553 055 €	287 010 €	203 246 €	490 256 €	307 498 €	230 035 €	537 532 €
HEQTD	7 323	6 032	13 356	6 909	4 884	11 793	7 162	5 357	12 519
<b>Total</b>									
montant brut	919 289 €	413 633 €	1 332 922 €	925 457 €	341 584 €	1 267 041 €	996 734 €	400 904 €	1 397 639 €
HEQTD	22 200	9 989	32 188	22 325	8 225	30 550	23 229	9 335	32 564

Répartition des heures par corps en 2023

		effectifs percevant des HC	nb total HETD	nb moyen HETD	moyenne des écarts / nb moyen
permanents	PU	41	5 799	141	117
	MCF	61	7 986	131	95
	PRAG	17	3 150	185	136
	PRCE	4	708	177	94
	Ens. contractuels, ATER, PAST	25	2 407	96	102
<b>total permanents</b>		<b>148</b>	<b>20 050</b>	<b>135</b>	<b>107</b>
vacataires	fonctionnaires	79	2 481	31	20
extérieurs	non fonctionnaires	238	10 038	42	31
<b>total vacataires</b>		<b>317</b>	<b>12 519</b>	<b>39</b>	<b>28</b>

## 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.

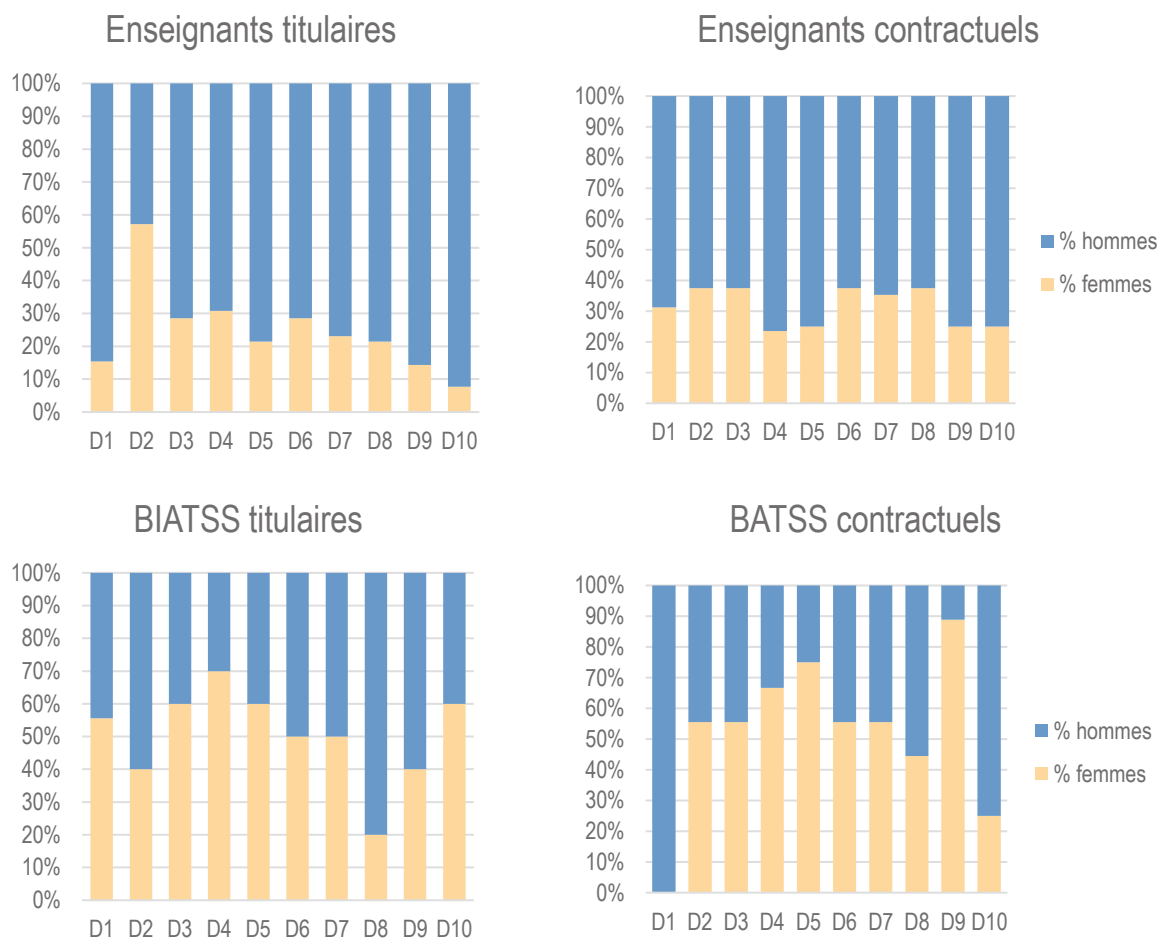
#### Répartition par déciles des rémunérations mensuelles nettes, ventilées par sexe et catégorie de personnels

déciles	Enseignants				BIATSS			
	titulaires		contractuels		titulaires		contractuels	
	homme	femme	homme	femme	homme	femme	homme	femme
D1 : 10% des personnels ont un salaire inférieur à	3 117 €	3 252 €	1 721 €	1 725 €	1 911 €	1 909 €	1 473 €	1 621 €
D2 : 20% des personnels ont un salaire inférieur à	3 789 €	3 484 €	1 835 €	1 802 €	1 989 €	2 009 €	1 525 €	1 670 €
D3 : 30% des personnels ont un salaire inférieur à	3 964 €	3 546 €	1 905 €	1 881 €	2 139 €	2 057 €	1 626 €	1 716 €
D4 : 40% des personnels ont un salaire inférieur à	4 201 €	3 853 €	1 951 €	1 947 €	2 313 €	2 201 €	1 688 €	1 775 €
D5 : 50% des personnels ont un salaire inférieur à	4 470 €	3 902 €	2 028 €	2 072 €	2 612 €	2 325 €	1 942 €	2 010 €
D6 : 60% des personnels ont un salaire inférieur à	4 823 €	4 238 €	2 196 €	2 162 €	2 838 €	2 522 €	2 156 €	2 243 €
D7 : 70% des personnels ont un salaire inférieur à	5 270 €	4 556 €	2 464 €	2 358 €	3 144 €	2 788 €	2 397 €	2 516 €
D8 : 80% des personnels ont un salaire inférieur à	5 556 €	4 927 €	2 687 €	2 530 €	3 343 €	3 227 €	2 634 €	3 024 €
D9 : 90% des personnels ont un salaire inférieur à	6 109 €	5 343 €	3 262 €	2 845 €	3 776 €	4 036 €	4 125 €	3 345 €
<b>rapport inter-décile D9/D1</b>	<b>2,0</b>	<b>1,6</b>	<b>1,9</b>	<b>1,6</b>	<b>2,0</b>	<b>2,1</b>	<b>2,8</b>	<b>2,1</b>

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

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

### Part des femmes et hommes au sein de chaque décile



## II.5.2 Outil d'analyse de la DGAFP

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

Effet	Description de l'effet	Eléments de rémunération concernés à Centrale Lille	
Effet ségrégation de corps	Ecarts de rémunération liés à une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés		
Effet démographique au sein des corps	Ecarts liés à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps	Traitement et primes	
Effet temps partiel	Ecarts liés à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes, la sur-rémunération du temps partiel venant, le cas échéant, compenser en partie cet effet	Traitement et primes proratisées au temps partiel	
Effet primes à Corps-grade-échelon identiques	Ecarts liés aux différences portant sur les rémunérations accessoires pour un niveau de corps, grade et échelon strictement identique.	Temps ou cycle de travail	Heures complémentaires d'enseignement, référentiel des tâches, indemnités CET
		Résultat, performance, engagement professionnel	PEDR, intéressements RCE et SAIC
		Rémunérations accessoires	Indemnité CNU, vacances administratives, complément de rémunération des doctorants
		Fonctions, sujétions	PRES, prime d'administration, IFSE, NBI
	Cet effet se décompose en :	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 2023

	Enseignants titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants contractuels	BIATSS contractuels
<b>Rémunération mensuelle brute moyenne non redressée du temps partiel</b>				
hommes	5 720 €	3 223 €	2 883 €	2 688 €
<i>effectifs annuels</i>	89,5	45,2	87,4	22,8
femmes	5 095 €	3 062 €	2 637 €	2 689 €
<i>effectifs annuels</i>	33,8	43,3	37,9	31,6
écart F-H	-625 €	-161 €	-246 €	1 €
<b>Décomposition des écarts de rémunération</b>				
effet ségrégation de corps	-473 €	48 €	-13 €	172 €
effet démographique au sein des corps	129 €	-91 €	-33 €	271 €
effet temps partiel	-45 €	-90 €	-12 €	-51 €
effet primes à Corps-Grade-Echelon identique	-237 €	-28 €	-187 €	-391 €
Dont :				
<i>temps ou cycles de travail</i>	-300 €	-22 €	0 €	0 €
<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	72 €	8 €	0 €	0 €
<i>rémunérations accessoires</i>	1 €	1 €	0 €	0 €
<i>fonctions / sujétions</i>	-11 €	-68 €	0 €	0 €
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	1 €	53 €	-187 €	-391 €

L'étude des données issues de l'outil DGAFP permet de constater, en 2023 chez les personnels enseignants titulaires, un écart de 625 € en défaveur des femmes. Cet écart est principalement dû à l'effet ségrégation de corps (-437 €), 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 -237 €), 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. Viennent ensuite l'effet démographique au sein des corps (-129 €) et l'effet temps partiel (-45 €).

Chez les personnels BIATSS titulaires, l'écart femmes/hommes est de 161 € au bénéfice des hommes et est réparti de façon plus équilibrée entre l'effet démographique au sein des corps (-91 €), l'effet temps partiel (-90 €), et l'effet prime (-28 €, principalement les primes liées aux fonctions et sujétions). L'effet ségrégation de corps joue quant à lui pour 2023 en faveur des femmes BIATSS titulaires (+48 €).

Chez les enseignants contractuels, si l'on ne tient pas compte des écarts liés à des rappels de rémunération de l'année antérieure (écarts résiduels sur traitement), l'écart en défaveur des femmes reste modéré (-58 €). Chez les BIATSS contractuels, il est au contraire favorable aux femmes, en raison principalement de l'effet démographique au sein des corps (+271 €) et de l'effet ségrégation de corps (-172 €).

#### Evolution des écarts de rémunérations brutes entre hommes et femmes

	2021		2022		2023	
	Enseignants	BIATSS	Enseignants	BIATSS	Enseignants	BIATSS
<b>Personnels titulaires</b>						
hommes	5 401 €	2 958 €	5 657 €	3 164 €	5 720 €	3 223 €
femmes	4 625 €	2 820 €	4 869 €	2 948 €	5 095 €	3 062 €
écart F/H	-776 €	-138 €	-788 €	-216 €	-625 €	-161 €
<b>Personnels contractuels</b>						
hommes	2 653 €	2 255 €	2 779 €	2 505 €	2 883 €	2 688 €
femmes	2 513 €	2 205 €	2 540 €	2 574 €	2 637 €	2 689 €
écart F/H	-140 €	-50 €	-239 €	69 €	-246 €	1 €

## II.6 Coûts salariaux moyens

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

	2021		2022		2023	
	coût moyen	coût médian	coût moyen	coût médian	coût moyen	coût médian
<b>enseignants-chercheurs et enseignants</b>						
PU	125 800 €	127 900 €	130 800 €	132 600 €	135 700 €	137 900 €
MCF	89 100 €	85 900 €	92 300 €	90 100 €	95 100 €	95 400 €
PRAG	95 400 €	90 400 €	99 200 €	95 200 €	104 000 €	105 200 €
PRCE	80 300 €	84 200 €	81 600 €	85 400 €	84 300 €	86 800 €
contractuel enseignant	53 000 €	49 500 €	54 000 €	53 400 €	55 100 €	51 900 €
<b>personnels BIATS</b>						
IGR	94 200 €	92 500 €	97 600 €	93 800 €	102 400 €	97 200 €
IGE	75 100 €	72 900 €	75 300 €	74 000 €	79 300 €	76 600 €
ASI	58 800 €	58 000 €	61 000 €	59 700 €	64 600 €	63 700 €
AAE	81 500 €	82 900 €	84 200 €	87 600 €	88 200 €	89 100 €
SAENES	56 800 €	53 700 €	58 800 €	56 500 €	63 000 €	64 200 €
TECH	49 200 €	47 000 €	50 500 €	48 500 €	53 700 €	52 700 €
ADT	43 800 €	43 000 €	46 100 €	45 400 €	49 300 €	48 600 €
contractuel A BIATS	45 000 €	42 600 €	48 300 €	45 100 €	52 600 €	50 300 €
contractuel B BIATS	30 300 €	29 500 €	31 400 €	30 900 €	34 000 €	32 800 €
contractuel C BIATS	28 900 €	28 300 €	31 800 €	30 000 €	32 700 €	31 100 €

La différence de coûts moyens entre personnels titulaires et contractuels s'explique principalement par le taux de cotisations patronales, nettement plus élevé pour les personnels titulaires (92,35%) que pour les contractuels (40,85%).

#### 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 2023

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

	2021	2022	2023
Nombre de sessions de formation	88	90	115
nombre d'heures de formation-agent <sup>1</sup>	2 196	2 099,5	3 131,5
nombre de stagiaires <sup>2</sup>	360	354	503
nombre de personnels formés <sup>3</sup>	171	172	170
dépenses directes de formation <sup>4</sup>	74 383 €	108 698 €	138 352 €
traitement des stagiaires <sup>5</sup>	84 808 €	77 838 €	128 310 €
coût total formation	159 191 €	186 536 €	266 662 €

<sup>1</sup> nombre d'heures de formation x nombre de stagiaires y ayant participé

<sup>2</sup> un même agent peut être comptabilisé plusieurs fois comme stagiaire en fonction du nombre de formations auxquelles il a assisté

<sup>3</sup> personne physique ayant participé à une ou plusieurs formations

<sup>4</sup> coût des actions de formation (intervenants) et frais annexes (transport, hébergement, repas), à l'exclusion des coûts d'ingénierie.

<sup>5</sup> évalué en coûts moyens par corps

### Part des personnels n'ayant pas suivi de formation

	2021	2022	2023
Part des personnels non formés	56,9%	56,8%	58,2%

## Synthèse des formations par domaines

Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
<b>Economie, Finance et Gestion</b>			
Colloque annuel des agents comptables d'EPSCP	1	21	872 €
Décision de poursuite : recouvrement amiable et contentieux	2	28	1 945 €
Fondamentaux du contrôle interne budgétaire et comptable des organismes publics	1	6	567 €
Gestion budgétaire et comptable des organismes publics GBCP	1	14	448 €
Gestion des flux de dépenses (niveau débutant)	1	10,5	360 €
Gestion des flux de dépenses (niveau avancé)	1	14	480 €
<b>Environnement professionnel</b>			
Animer et piloter son projet	2	28	1 964 €
Approche interculturelle dans l'accueil des collaborateurs et étudiants internationaux	8	56	1 627 €
Aurion Inscriptions pédagogiques	8	23	- €
Aurion préparer la rentrée N+1	15	45	- €
Aurion scolarité	14	75	2 693 €
Aurion socle	8	24	- €
Aurion stages	3	9	- €
Conception administrative et financière d'un projet FEDER & Outils de montage et de suivi	4	40	1 872 €
Culture juridique de la scolarité	1	17,5	1 276 €
Financements de la recherche par Appels à Projets	1	7	312 €
Formation initiale logiciel act/cut	1	14	3 960 €
Hyperplanning	4	14	- €
initiation AutoCAD	1	28	1 800 €
jours d'études et formation des souffleurs de verre de la fonction publique	1	18,5	705 €
Les fondamentaux de l'aménagement urbain	1	14	1 866 €
Les stages étudiants : fondamentaux usages et procédure	3	42	2 868 €
Manager un projet de recherche européen et collaboratif	2	14	1 563 €
Membre de la communauté Circulab et licence Circulab	1	14	1 441 €
Montage administratif et financier d'un projet Horizon Europe	2	17,5	936 €
Scanner 3D - logiciel VXModel - Logiciel VXInspect	3	31,5	4 500 €
Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures	1	21	2 774 €
Sensibilisation à l'accessibilité numérique	6	42	2 375 €
<b>Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels</b>			
Inscription HDR 2023	1		380 €
Les connaissances fondamentales de la Fonction Publique	1	6	- €
Méthodologie du concours ou boîte à outil du candidat	1	14	- €
Préparation aux concours "Rédiger son parcours et valoriser ses compétences à l'écrit"	8	72	3 900 €

Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
<b>Hygiène, Santé et Sécurité au Travail</b>			
Chargé d'évacuation - équipier de 1ère intervention	6	24	823 €
Chargé d'évacuation et équipier de 1ère intervention	1	4	137 €
DISTANCIEL Atelier : Technique de détente et de relaxation - (sophrologie)	1	5	- €
Formation initiale des membres du CSAE en matières de SSCT	13	273	5 327 €
Habilitation électrique BS BE Manœuvre initiale	2	28	528 €
Habilitation électrique initiale BE Mesurage BE Essai	1	21	660 €
Mise à jour des compétences sauveteur secouriste du travail	20	140	1 779 €
Personne exposée aux risques laser	1	10,5	974 €
Premiers secours en santé mentale	1	14	250 €
Recyclage habilitation BS et/ou BE Manœuvre	6	63	1 619 €
Semaine de la QVCT /Améliorer la confiance en soi	4	8	672 €
Semaine de la QVCT /Boostez sa mémoire et sa concentration	8	16	672 €
Semaine de la QVCT /Gérer son temps pour gérer son stress	4	8	672 €
Semaine de la QVCT /Le sommeil et vous	10	20	672 €
Semaine de la QVCT /Sensibilisation gestion du Stress	6	12	672 €
SST initiale	5	70	1 070 €
Utilisateur en sécurité laser	2	28	900 €
Journée SST - Gestes et postures : travail sur écran	15	52,5	2 937 €
Colloque des AP	6	42	591 €
Eveil musculaire	15	15	- €
Journée SST - Gestes et postures : manutention manuelle	9	31,5	1 762 €
<b>Informatique et bureautique</b>			
Atelier de prise en main WAPT Enterprise	6	21	1 152 €
développeur web et web mobile	1	0	2 490 €
Excel perfectionnement	1	7	323 €
InDesign, Photoshop, Illustrator	1	21	2 520 €
Intelligence artificielle générative : que peut-on réellement faire ?	1	3	- €
Licence annuelle plateforme de formation Dyma	3		960 €
Module 1 :A LA DECOUVERTE D'EXCEL	1	7	- €
Module 2 EXCEL Fonctions simples et formules complexes	1	6	- €
Module 3 EXCEL Construire, gérer et exploiter une base de données	1	3,5	- €
Préparation DELF B2	1	9	108 €
<b>Langues</b>			
Anglais en immersion	1	45	3 898 €
Formation individuelle en Anglais	13	187	- €
Traduction judiciaire et interprétariat	1	20	441 €

Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
<b>Management</b>			
Coaching management	10	85,5	19 500 €
Développer son leadership managérial	5	30	1 287 €
Evaluation, suivi, cadrage : conduire et réussir tous les entretiens managériaux	4	12	650 €
Gestion des mails : agir pour ne plus subir	7	21	650 €
Journée du cadre -management adaptatif	4	28	- €
Knowledge management : sauvegarder et partager le savoir faire de son équipe	5	30	1 291 €
La conduite et le management de projet	8	43	1 361 €
Le management interculturel et intergénérationnel	6	18	650 €
Le management par les objectifs	1	5,5	- €
Le management par objectifs	1	14	- €
Le stress du manager : quelles solutions ?	7	21	650 €
Lecture rapide et efficace : retenir l'essentiel en optimisant le temps	10	60	1 345 €
Management bienveillant	1	14	- €
Management Conduire et gérer le changement	5	15	650 €
Management Gestion des situations managériales difficiles	4	12	650 €
Management La prise de parole du Manager	4	24	1 284 €
Management les clés de la communication managériale	5	15	650 €
Manager avec les techniques du coach	3	9	650 €
Manager en fonction des personnalités	10	30	650 €
Manager par la confiance	4	12	650 €
Nouvelles approches du management par les processus	1	21	2 475 €
Prévenir et agir face aux situations de souffrance au travail	7	42	1 400 €
Réussir dans ses fonctions de manager	1	14	- €
Savoir fixer un objectif SMART	4	12	650 €
Stress du manager : quelles solutions	1	3	- €
Télétravail, travail hybride : comment optimiser son management	2	6	650 €
<b>Parcours individualisé de formation et de reconversion de développement personnel à visée professionnelle</b>			
Accompagnement individuel	1	9	1 950 €
Bien préparer sa retraite	3	18	- €
Bilan de compétences	2	48	3 600 €
Bilan de compétences	3	72	5 400 €
<b>Ressources humaines</b>			
la réglementation de la paie et l'actualité de la paie	3	21	1 170 €
Les congés pour raison de santé dans la fonction publique- les absences en paie	3	35	2 370 €
Réforme des retraites	2	28	1 580 €
<b>Communication et services aux usagers</b>			
Animer de manière créative et innovante	1	10,5	674 €
Boostez votre graphisme avec l'Intelligence Artificielle	1	7	720 €
La communication non violente	1	13	- €
<b>Politiques publiques nationales</b>			
Ecoute violences sexistes et sexuelles niveau 1	7	49	1 755 €

Ecoute violences sexistes et sexuelles niveau 2	6	42	2 042 €
L'ERS face au racisme, à l'antisémitisme et aux discriminations	1	3	104 €
Lutte contre le harcèlement moral, sexuel et agissement sexistes	12	42	1 151 €
Transidentités	1	7	- €
<b>Sous-total</b>	<b>443</b>	<b>2 997,0</b>	<b>138 352 €</b>

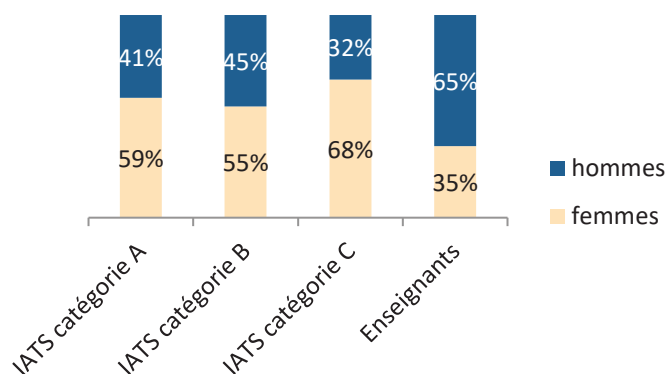
Actions de Formation	nombre de stagiaires	nb heures formation agent	coût direct
<b>Formation du Pôle Accompagnement Pédagogique et Numérique</b>			
<b>Atelier Pédagogique</b>			
Médiatisation et mise en œuvre d'évaluations automatisées de tous types (diagnostique, formative, sommative) avec l'activité Test de Moodle	3	6	- €
Discutons avec ChatGPT	12	24	- €
(Re)découvrir les outils numériques pour l'enseignement	8	16	- €
Préparation de la rentrée pédagogique 2023	7	14	- €
<b>Visioconférence pédagogique</b>			
Proposer des activités asynchrones engageantes et dynamiques dans Moodle à partir de Wooclap	10	5	- €
Evaluation des enseignements par les étudiants avec les modèles publics de l'activité Feedback de Moodle	3	1,5	- €
<b>Demi-journée pédagogique</b>			
Aligne ton cours !	12	48	- €
Jouer avec ses méthodes d'enseignement : favoriser l'engagement des étudiants avec un Escape Game	5	20	- €
<b>Sous Total Formation PAPN</b>	<b>60</b>	<b>134,5</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>503</b>	<b>3132</b>	<b>138 352 €</b>

## III.2 Caractéristiques des personnels formés

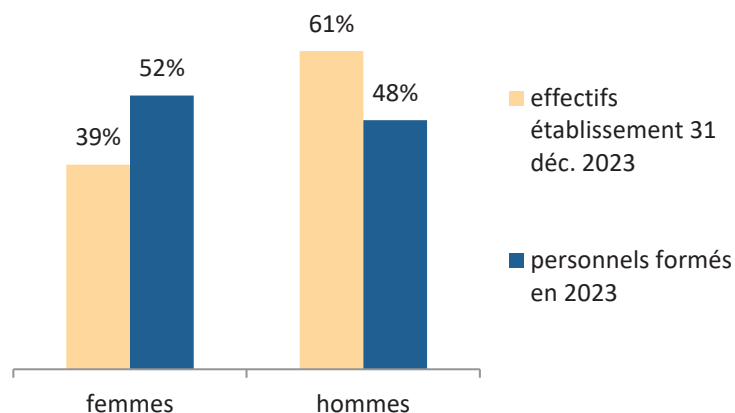
Au regard de la structure des personnels de Centrale Lille, les graphiques ci-dessous montrent, parmi les 170 personnels ayant suivi au moins une formation en 2023, une sur-représentation des femmes par rapport aux hommes et une sur-représentation des personnels IATS par rapport aux enseignants et enseignants-chercheurs.

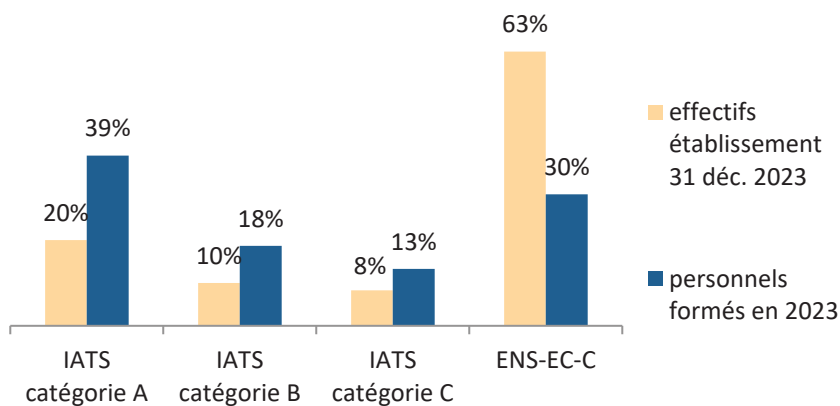
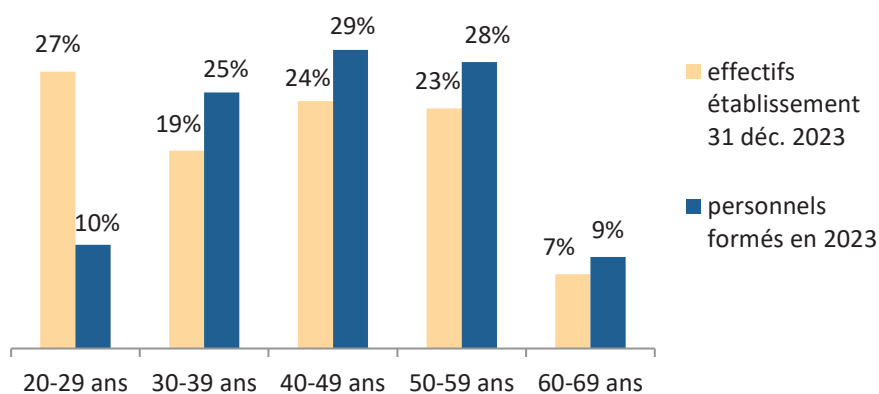
Répartition des personnels formés en 2023 par catégorie et par sexe

	femmes	hommes	total
IATS catégorie A	39	27	66
IATS catégorie B	17	14	31
IATS catégorie C	15	7	22
Enseignants	18	33	51
<b>total</b>	<b>89</b>	<b>81</b>	<b>170</b>



Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2023 par sexe



**Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2023 par catégorie****Comparaison effectifs de l'établissement/effectifs formés en 2023 par tranches d'âge**

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

## IV.1 Absences au travail

### Évolution des absences au travail

	2021				2022				2023			
	Enseignants		BIATSS		Enseignants		BIATSS		Enseignants		BIATSS	
	agent	jours	agent	jours	agent	jours	agent	jours	agent	jours	agent	jours
<b>Congés entrant dans le calcul des indicateurs d'absentéisme</b>												
Congé maladie	18	511	58	2 267	24	502	73	1 861	24	363	68	1 301
Congé longue maladie	2	243	2	370	2	702	2	393	3	665	2	475
Congé longue durée	1	200					2	730			2	608
Congé grave maladie			2	163			1	307			1	365
Accident de service/travail			7	394	1	13	4	407	2		6	428
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>954</b>	<b>69</b>	<b>3194</b>	<b>27</b>	<b>1217</b>	<b>82</b>	<b>3698</b>	<b>29</b>	<b>1028</b>	<b>79</b>	<b>3177</b>
<b>Autres congés</b>												
Accident de trajet			2		1	11	1	1	2	1	1	
Congé maternité	1	112	1	112	2	224	4	347	2	223		
Congé paternité	2	29			5	80	3	54	2	34		
Congé pathologique			1	14			3	42				
Congé enfant malade			19	55,5	2	4,0	24	93,0	3	4,0	23	47,5
Congé enfant hospitalisé	1	25										
Mi-temps thérapeutique	1	184	2	454	1	19	7	1 316	4	342	7	1 183
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>350</b>	<b>25</b>	<b>635,5</b>	<b>11</b>	<b>338</b>	<b>42</b>	<b>1853</b>	<b>13</b>	<b>604</b>	<b>31</b>	<b>1231</b>

### Indicateurs d'absentéisme pour raison de santé

	2021		2022		2023	
	ENS	BIATSS	ENS	BIATSS	ENS	BIATSS
A = Total congés entrant dans le calcul des indicateurs d'absentéisme	954	3194	1217	3698	1028	3177
B = Nombre personnes physiques établissement (moyenne annuelle)	246	151	247,5	150	256	151
Nb jours moyen d'arrêt par agent = A/B	3,9	21,2	4,9	24,7	4,0	21,0
Taux d'absentéisme = A / (230 j travaillés/an x B)*	1,7%	9,2%	2,1%	10,7%	1,7%	9,1%

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

### Journées de carence

	2022			2023		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
enseignants	4	11	15	9	14	23
BIATSS	39	43	82	34	61	95
<b>total</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>97</b>	<b>43</b>	<b>75</b>	<b>118</b>

### Accidents de travail/service survenus durant l'année considérée

	2021	2022	2023
<b>Gravité</b>			
Sans arrêt de travail	3	4	6
Avec arrêt de travail	7	4	1
<b>Cause</b>			
chute de plain-pied	3	4	2
heurte avec un objet	3	1	
manutention	1	1	1
projection		1	1
Autre - brûlure		1	3

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

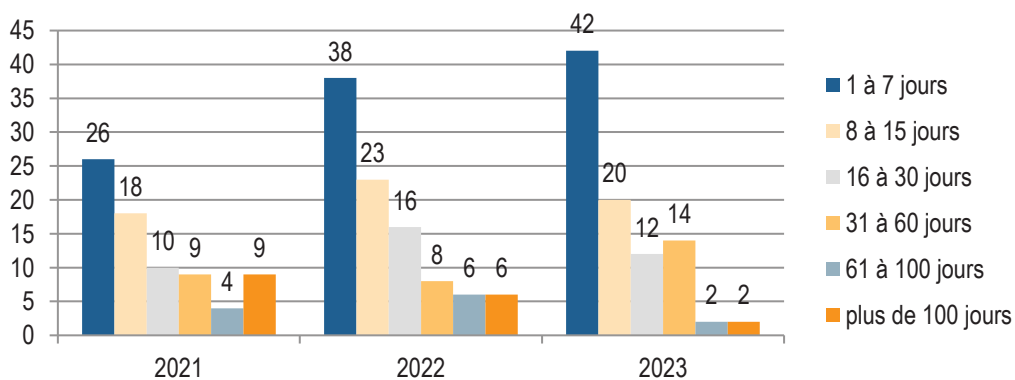
Taux de fréquence : nombre d'accidents survenus dans l'année considérée ayant donné lieu à arrêt de travail / nombre d'heures travaillées [ETPT x 1607] x 1 000 000

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

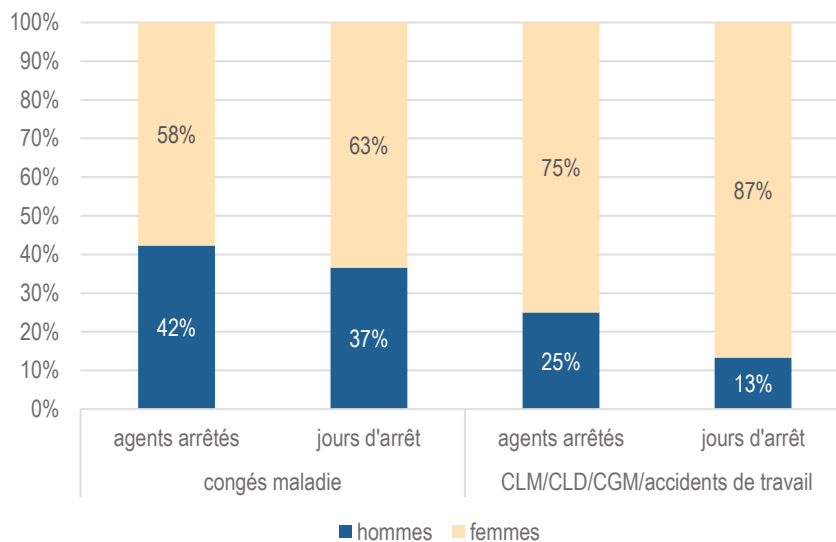
(les chiffres multiplicateurs permettent de faciliter la lecture des indicateurs)

	2021	2022	2023
Taux de fréquence	5,1	6,4	1,6
Taux de gravité	0,03	0,09	0,10

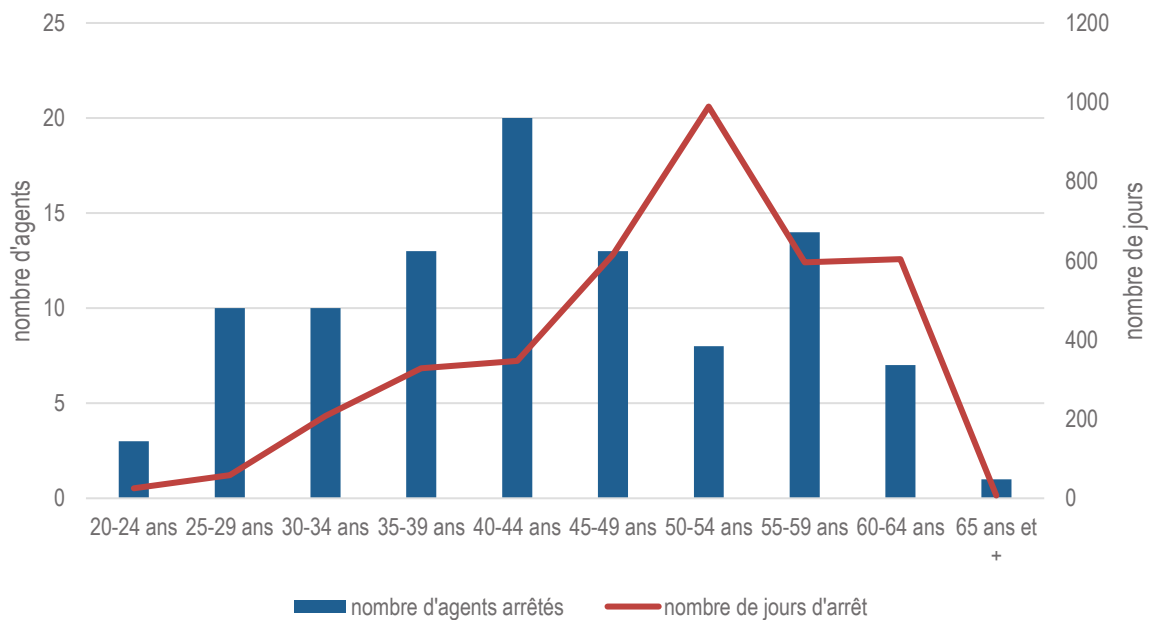
### Répartition des agents en congés maladie par tranche de nombre de jours cumulés



### Répartition par sexe des arrêts entrant dans le calcul du taux d'absentéisme en 2023



### Répartition par tranche d'âge des arrêts entrant dans le calcul du taux d'absentéisme en 2023



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

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

#### a) Personnes ressources

Fonctions	Personnes ressources
Conseiller de prévention	1 ingénieur d'études à temps plein
Assistants de prévention	13 (quotité : 5% pour 10 AP, 10% pour 2 AP et 30% pour 1 AP)
CHSCT	2 réunions par an
Sauveteurs secouristes du travail	42
Lutte contre l'incendie et guide-files serre-files	58

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

En application du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'ETAT :

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

La F3SCT de Centrale Lille s'est réunie deux fois en 2023.

Type d'instance	Nombre de réunions
Réunions ordinaires	2
Réunions demandées par les représentants	0
Réunions d'urgence	0

### Ordres du jour des F3SCT 2022

Dates	Ordre du jour
16 mai 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Installation de la formation spécialisée en sécurité, santé et conditions de travail (désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint, désignation de la composition de groupe de visite de la F3SCT et du planning des visites, du groupe enquête accident, ...)</li> <li>• Approbation du procès-verbal du CHSCT du 17 octobre 2022</li> <li>• Présentation bilan du programme de prévention des risques 2022 et présentation pour avis de la formation spécialisée du programme de prévention des risques 2023</li> <li>• Présentation pour avis de la formation spécialisée de la note sur le travail</li> <li>• Point d'étape suite aux visites de l'inspection Santé et sécurité au Travail de mars 2016 pour l'ENSCL et mars 2018 pour Centrale</li> <li>• Suivi des préconisations des membres du CHSCT suite à la visite au Bâtiment C7 partie enseignement/TP et à la réunion du CHSCT du 17 octobre 2022</li> <li>• Orientations stratégiques du ministère pour l'année 2023</li> <li>• Lecture des registres</li> <li>• Informations</li> </ul>
20 octobre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Point introductif (communication des dates de réunions de la F3SCT en 2023/2024)</li> <li>• Point sur les travaux par le responsable du pôle MLP</li> <li>• Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 16 mai 2023 (vote)</li> <li>• Présentation pour approbation du modèle de lettre de cadrage des assistants de prévention et du référent laser (vote)</li> <li>• Rapport de visite des membres de la F3SCT à la fonderie (vote)</li> <li>• Bilan des exercices d'évacuation incendie de la rentrée</li> <li>• Suivi sur les préconisations des membres de la F3SCT suite aux visites des membres de la FS</li> <li>• Point sur le dispositif de signalement des VSS</li> <li>• Lecture des registres</li> <li>• Informations</li> </ul>

## IV.2.2 Actions en matière de SST

### a) Visites

Date	Lieu	Objet	Remarques
21 juin 2023	Bâtiment G FONDERIE, Centrale	Visite de la partie enseignement/TP et recherche	Visite des membres de la F3SCT – rapport lu en séance du 20/10/2023

## b) Enquêtes

Aucune enquête accident du travail n'a été réalisée en 2023.

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

### Situation générale des bâtiments en 2023

Bâtiment	Date de construction	Surface (m <sup>2</sup> )	Type ERP	Catégorie ERP	Avis Commission de sécurité	Date
A**	1968	1167	**	**	Favorable	27/01/2023
A ext**	1997	1538	**	**	Favorable	27/01/2023
B**	1968	3026	**	**	Favorable	27/01/2023
C	1968	4862	R	4ème	Favorable	02/11/2023
C7A	1964	4200	R	3ème	Favorable	31/03/2022
C7B	1995	3932	R	4ème	Favorable	31/03/2022
C12	1985	153	n'est pas un ERP			
C12bis	2010	164	n'est pas un ERP			
D	1998	398	n'est pas un ERP			
E**	1968	3140	**	**	Favorable	27/01/2023
F**	1968	3141	**	**	Favorable	27/01/2023
B7	1990	1045	R	3ème	Favorable	14/06/2022
Fonderie	2000	702	R	5ème	Favorable	29/08/2000
ITEEM	2009	853	R	4ème	Favorable	12/10/2022
ITEEM extension	2021	531	R	4ème	Favorable	24/11/2021
IG2I	1997	2779	R	4ème	Favorable	11/10/2022
Halle projets	1999	248	R	5ème	Favorable	07/11/1997*
Foyer des élèves	1996	558	NPX	4ème	Favorable	28/10/2019
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<sup>ème</sup> catégorie

Date	Objet	Avis
27 janvier 2023	Visite périodique de la commission communale de sécurité ERP au bâtiment A, A ext, B, E et F	Favorable
2 novembre 2023	Visite de la commission communale de sécurité ERP, suite travaux au bâtiment C	Favorable

#### d) Formations en matière de SST

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

Formation	Élèves	Durée	Formateur
Accueil élèves 1 <sup>ère</sup> année Ecole Centrale Lille	Promo	2h00	Conseiller prévention
Accueil élèves 1 <sup>ère</sup> année IG2I	Promo	1h00	Conseiller Prévention
Accueil élèves 1 <sup>ère</sup> année ITEEM	Promo	1h00	Conseiller Prévention
Accueil élèves 1 <sup>ère</sup> année CPI Chimie	Promo	2h00	Responsable TP et Conseiller Prévention
Accueil élèves 1 <sup>ère</sup> année ENSCL	Promo	2h00	Responsable TP et Conseiller Prévention
Accueil Personnel des nouveaux entrants (49 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 2022-2023

Le programme 2023 comprenait 29 actions :

- 24 % des actions ont été réalisées ;
- 52 % des actions étaient en cours de réalisation en fin d'année ;
- 17 % des actions sont reportées au programme 2024 ;
- 7 % 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 2023 (45 demi-journées environ) réparti :

- Accompagnement social individuel : 33 temps de permanences + 2 Veille Médico-Sociale + 2 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, événements (repas des personnels, marche).

**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**

	2021	2022	2023
Nombre de dossiers (= nombre d'agents)	35	36	28
Nombre de demandes (un agent peut faire plusieurs demandes)	97	78	53
Nombre d'interventions (un agent peut donner lieu à plusieurs interventions)	178	134	101

## Caractéristiques des personnels accompagnés

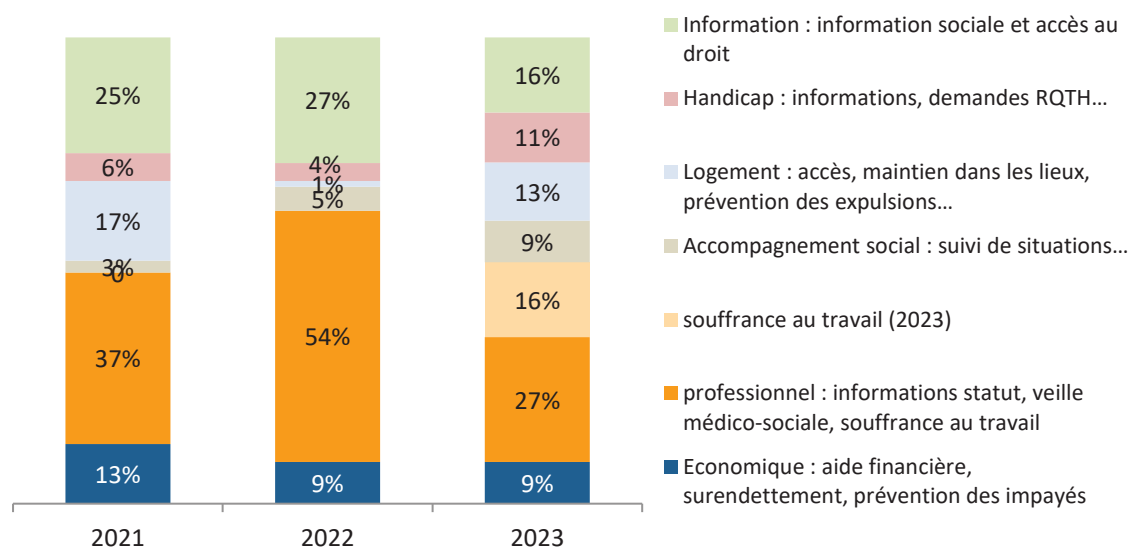
### Par catégorie et statut

	titulaire	contractuel	total
catégorie A	5	6	11
catégorie B	9	2	11
catégorie C	6	0	6
<b>total</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>28</b>

### Par sexe et par filière

	hommes	femmes	total
enseignants	5	3	8
IATS	9	11	20
<b>total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

## 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<sup>er</sup> octobre 2018, la médecine de prévention a été confiée par Centrale Lille au Service Interprofessionnel de santé au travail Métropole Nord – Vallée de la Lys (SIMUP).

Le médecin de prévention a changé en 2023. Le rapport du médecin de prévention de 2023 a été présenté au CSAE de l'établissement de février 2024 mais n'a pas été approuvé en raison de données erronées ou ne correspondant pas à l'année demandée.

### - **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 2023, 12 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 2023, la VMS s'est réunie à 2 reprises, 14 situations individuelles et 2 collectives ont été étudiées, 1 situation est sortie du dispositif, les autres dossiers faisant toujours l'objet d'un suivi.

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

En 2023, la CSE s'est réunie à deux reprises. Ont été examinées par la commission :

- Une demande d'aide à l'autonomie pour un montant de 900 €.
- Une demande d'aide exceptionnelle non remboursable de 700 €.

#### - **La bourse solidaire**

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

Ce dispositif n'a pas été activé en 2023.

#### - **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.

Aucun dossier n'a été présenté en 2023.

### c) **Les actions collectives**

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

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

Objectifs :

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

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

En 2023, trois 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 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 2023 dans ce domaine un budget de 62 127 €, se décomposant en 19 437 € d'action sociale individuelle et 42 690 € 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	2021		2022		2023	
	nbre agents	montant versé	nbre agents	montant versé	nbre agents	montant versé
<b>Prestations inter-ministérielles (PIM)</b>	<b>6</b>	<b>13 588 €</b>	<b>8</b>	<b>10 047 €</b>	<b>5</b>	<b>8 205 €</b>
Allocation aux enfants handicapés	4	13 297 €	4	8 042 €	3	6 016 €
Subventions repas CROUS				1 500 €		2 000 €
Colonie de vacances						
Séjour éducatif						
Centre de loisir	2	291 €	4	505 €	2	189 €
<b>Action sociale à l'initiative de l'Etablissement (ASIE)</b>	<b>6</b>	<b>3 465 €</b>	<b>8</b>	<b>3 030 €</b>	<b>7</b>	<b>2 755 €</b>
Aide à l'installation						
Aide aux études supérieures	3	2 400 €	2	1 200 €	2	1 200 €
Participation forfaitaire vacances familiales	3	1 065 €	6	1 830 €	5	1 555 €
<b>ASIE soumise à évaluation</b>	<b>3</b>	<b>2 419 €</b>	<b>1</b>	<b>900 €</b>	<b>1</b>	<b>1 600 €</b>
Aide à l'autonomie	1	900 €				
Aide exceptionnelle	2	1 519 €	1	900 €	1	1 600 €
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>19 472 €</b>	<b>17</b>	<b>13 977 €</b>	<b>13</b>	<b>12 560 €</b>

Autres dépenses liées à l'action sociale individuelle :

- Consultations et autres interventions de la psychologue du travail et accompagnement médiation : 3 780 €
- Accompagnement de personnels en situation de handicap : 3 097 €

**b) Action sociale collective**

Au titre de l'action social collective, Centrale Lille a organisé en juillet 2023 un pique-nique ainsi que la marche des personnels, et en décembre l'arbre de Noël, pour un budget total de 20 588 €.

Une subvention de 6 300 € 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 15 802 € correspondant à la quotité passée par l'enseignant à cette activité.

### IV.3.3 Handicap

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

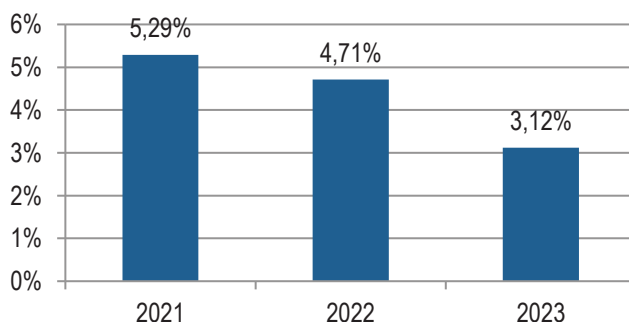
Les employeurs peuvent compléter leur obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap s'ils s'engagent dans une action de sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté avec des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution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

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)

	2021	2022	2023
Nombre de travailleurs handicapés	18 (13 IATS et 5 Enseignants)	17 (12 IATS et 5 Enseignants)	12 (9 IATS et 3 Enseignants)
Taux d'emploi direct	5,29%	4,71%	3,12%
montant de la contribution due	1 572 €	4 097 €	14 770 €

#### Taux d'emploi direct



## Chapitre V - Instances de représentation et de concertation

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

Répartition par sexe des représentants du personnel

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

### V.2 Réunions des instances

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

Voir partie IV.2.1.

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

Date	Ordre du jour
23/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Installation du CSAE</li> <li>• Approbation du compte-rendu du CT du 29 novembre 2022</li> <li>• Plan de formation 2023</li> <li>• Bilan de formation 2022</li> <li>• Forfait mobilité durable</li> <li>• Grille des montants IFSE</li> <li>• Information plan de délestage</li> <li>• Questions diverses</li> </ul>
06/03/2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approbation du compte-rendu du CSAE du 24 janvier 2023</li> <li>• Dates de fermeture de l'établissement 2023/2024</li> <li>• Point sur les effectifs contractuels</li> <li>• Point sur les fiches de poste</li> <li>• Informations :</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Repyramidage ASI</li> <li>○ Formation des membres du CSAE</li> <li>○ RIPEC (évolution réglementaire)</li> <li>● Questions diverses</li> </ul>
15/06/2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Approbation du compte-rendu du CSAE du 24 janvier 2023</li> <li>● Règlement intérieur du CSAE</li> <li>● Dates de fermeture de l'établissement 2023/2024</li> <li>● Rapport social unique 2022</li> <li>● Effectifs contractuels</li> <li>● Informations</li> </ul>
28/09/2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Approbation du compte-rendu du CSAE du 15 juin 2023</li> <li>● Communication du calendrier prévisionnel des réunions du CSA de Centrale Lille</li> <li>● Renouvellement des instances du CA, CE et CS des conseils d'école : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Calendrier des opérations électorales</li> <li>○ Décision cadre portant sur l'organisation des élections par voie électronique</li> </ul> </li> <li>● Discussion sur la rentrée des PRAG/PRCE</li> <li>● informations</li> </ul>
07/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Approbation du compte-rendu du CSAE du 28/09/2023</li> <li>● Avis sur la convention d'association avec l'EPE Université de Lille</li> <li>● Avis sur la campagne d'emploi 2024</li> <li>● Avis sur le remboursement des frais de déplacement</li> <li>● Avis sur l'adhésion des établissements au groupement d'achat pour bénéficier du futur contrat collectif pour la protection sociale complémentaire santé</li> <li>● Informations : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Présentation du label DRS et premiers diagnostics</li> <li>○ Mise en place de la stratégie et de l'organisation de l'Institut</li> </ul> </li> <li>● Questions diverses</li> </ul>

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

La CCPANT ne s'est pas réunie en 2023.

## 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 ❖ 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 a 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](mailto:contact@centralelille.fr)**

**[centralelille.fr](http://centralelille.fr)**