

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



École Centrale de Nantes



Sommaire

CHIFFRES CLES 2024	5	CHANGEMENT DE CORPS, DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	35
ELEMENTS METHODOLOGIQUES	8	<i>Maitres de conférences ayant réussi un concours de professeur des universités ouvert au sein de l'Ecole</i>	35
PARTIE 1 – EMPLOIS ET EFFECTIFS.....	10	<i>Avancement de grade des enseignants-chercheurs</i>	35
EFFECTIFS.....	10	<i>Avancement de corps des personnels BIATSS titulaires</i>	36
<i>Effectifs totaux rémunérés</i>	10	<i>Avancement de grade des personnels BIATSS titulaires</i>	36
<i>Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique</i>	10	<i>Avancement de corps et de grade des personnels BIATSS contractuels</i>	37
<i>Répartition des effectifs par catégorie d'emploi</i>	12	<i>Passage en CDI des personnels contractuels</i>	37
<i>Répartition des effectifs par genre</i>	13	PARTIE 4 – FORMATION	39
<i>Répartition des effectifs par statut d'emploi</i>	14	REPARTITION DES PERSONNELS FORMES	39
<i>Ancienneté et âge moyen</i>	15	FORMATION AUX ENJEUX DE LA TRANSITION SOCIO-ECOLOGIQUE	40
<i>Typologie des effectifs</i>	16	PARTIE 5 – REMUNERATIONS.....	42
<i>Effectifs hébergés recensés</i>	22	MASSE SALARIALE	42
EMPLOIS	23	<i>Masse salariale globale en euros</i>	42
<i>Emplois par affectation</i>	23	<i>Évolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE en 2011</i>	43
PARTIE 2 – RECRUTEMENTS.....	27	<i>Évolution des ETPT par catégorie d'emploi</i>	44
RECRUTEMENTS DE CONTRACTUELS.....	28	INDEX 2023-2024	45
<i>Candidatures</i>	29	<i>Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées</i>	46
RECRUTEMENTS PAR CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE	30	REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES	47
<i>Recrutements d'enseignants-chercheurs titulaires</i>	30	<i>Distribution des rémunérations nettes mensuelles par genre et par décile</i> .	47
<i>Concours internes BIATSS titulaires</i>	30	<i>Salaires net moyen/médian</i>	47
PARTIE 3 – PARCOURS PROFESSIONNELS.....	32	ÉCARTS DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES	48
MOUVEMENTS DE PERSONNEL	32	PRIMES DECIDEES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	49
<i>Entrées-sorties par catégorie et par genre</i>	32	DECHARGES D'HEURES D'ENSEIGNEMENT ET PRIMES REGLEMENTAIRES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	49
<i>Entrées-sorties par affectation</i>	33	PRESTATIONS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT VERSEES PAR L'ETABLISSEMENT	50
SORTIES	34	CHARGES D'ENSEIGNEMENT 2023-2024	51
<i>Nature des sorties</i>	34		
<i>Sorties en fonction du statut</i>	34		
<i>Répartition des fins de contrat par catégorie</i>	34		

PARTIE 6 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	53
ACCIDENTS DE TRAVAIL	53
BAROMETRE QVCT (QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL)	54
FORMATION PROFESSIONNELLE CONSACREE A LA PREVENTION EN SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	55
DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET D’ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DE HARCELEMENT, DISCRIMINATION, VIOLENCES VERBALES, PHYSIQUES OU SEXUELLES (HDVSS) OU DE RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS)	55
HANDICAP.....	56
<i>Déclaration obligatoire d’emploi des travailleurs handicapés (DOETH).....</i>	<i>56</i>
<i>Accompagnement du handicap.....</i>	<i>57</i>
<i>Actions.....</i>	<i>57</i>
PARTIE 7 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	59
TELETRAVAIL.....	59
CONGE POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THEMATIQUES (CRCT)	60
COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET)	61
ABSENCES	62
PARTIE 8 – ACTION SOCIALE	63

ÉVOLUTION DES DEPENSES D’ACTIONS SOCIALES.....	64
PARTIE 9 – DIALOGUE SOCIAL	66
RELATIONS PROFESSIONNELLES	66
<i>Instances – politique générale d’établissement</i>	<i>66</i>
<i>Instances – mesures individuelles.....</i>	<i>67</i>
<i>Fonctionnement des commissions paritaires d’établissement</i>	<i>67</i>
<i>En parallèle des instances de dialogue social, la commission Egalité Diversité Inclusion.....</i>	<i>68</i>
<i>Gouvernance</i>	<i>68</i>
<i>Suivi des mouvements sociaux</i>	<i>68</i>
<i>Principales délibérations du CA et avis du CSA en matière de gestion des ressources humaines et de dialogue social.....</i>	<i>69</i>
PARTIE 10 – DISCIPLINE	70
GLOSSAIRE	71

Contexte et remerciements

Le rapport social unique (RSU) regroupe des données sociales, des statistiques relatives à la situation comparée des femmes et des hommes et des informations portant sur la santé et la sécurité au travail.

Il présente les réalisations et les évolutions de l'année écoulée par rapport aux deux années précédentes. Il comporte également des précisions littérales pour éclairer ou compléter les données chiffrées.

Chaque année civile, l'École Centrale de Nantes :

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

La BDS et le RSU sont tous les deux prévus par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et précisés par le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020.

Le RSU est conçu pour servir de support au dialogue social, en facilitant les échanges entre la direction de l'École et les représentants du personnel.

Il permet d'identifier les évolutions, de mesurer les impacts des politiques mises en œuvre et de définir des axes d'amélioration continue.

Nous remercions les collaboratrices de la cellule d'aide au pilotage et de la direction des ressources humaines qui ont contribué à l'amélioration continue de nos données sociales et à l'élaboration de ce rapport.

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

Thématiques :

Les données du RSU portent sur 10 thématiques principales :

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

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

Chiffres clés 2024

Personnels

531 personnels

- **38,4 %** de femmes
- **61,6 %** d'hommes

73 % de personnels permanents (hors doctorants)

681 vacataires

37 M€ de masse salariale

40 ans d'âge moyen et **8 ans** d'ancienneté moyenne

Campus

16 hectares au bord de l'Erdre

19 bâtiments représentant une surface d'environ 46 000 m² (SHON)

Des équipements sportifs de qualité

110 clubs et associations

Formation

2 173 étudiants hors doctorants

243 étudiants doctorants inscrits au cours de l'année 2024

1 681 étudiants en cursus ingénieur

- **23,9 %** de femmes

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

2 Mastères Spécialisés

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

53 171 heures équiv TD enseignées

Recherche

6 laboratoires

13 plateformes de recherche

91 doctorants rémunérés par Centrale Nantes

111 M€ de contrats de recherche signés sur 5 ans

- dont **24 M€** en 2024

441 publications de recherche et **15 126** citations

Avant-propos

S'appuyant sur les valeurs d'ouverture, d'engagement et d'humanité, Centrale Nantes est une école actrice des mutations technologiques et sociétales, dans l'objectif de permettre à ses étudiants et ses personnels de révéler leurs potentiels et de prendre toute leur place dans la construction du monde de demain.

Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP), Centrale de Nantes (ECN) forme des étudiants ingénieurs mais aussi des étudiants en bachelor, master, mastère et doctorat. Placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, l'ECN délivre un enseignement scientifique généraliste de très haut niveau. En parallèle de la formation, Centrale Nantes s'appuie sur de multiples **partenariats industriels** et institutionnels forts pour déployer une **recherche académique et appliquée** au meilleur niveau européen et mondial.

Les domaines d'enseignement et de recherche sont l'industrie, le numérique, l'océan, l'énergie, la santé, le management, la responsabilité sociétale de l'entreprise, l'architecture, le génie civil et la ville du 21^e siècle. Centrale Nantes dispose **d'outils majeurs pour l'innovation et la création** : 13 plateformes de recherche (dont celles des Bassins Océaniques, Crash, Rapid Manufacturing, Bancs d'Essais Moteurs) et un incubateur de vingt ans d'expérience pour supporter les projets de création. Son rayonnement international se concrétise par des coopérations avec plus de 196 universités partenaires dans 51 pays, 37% d'étudiants internationaux de 87 nationalités.

En matière de Développement Durable, l'école poursuit son engagement et mène à bien le plan d'actions qui a été approuvé à l'unanimité par le Conseil d'Administration en juillet 2021. Le tableau de bord stratégique de l'année 2024 indique que le pourcentage de cours qui abordent/traitent cette

problématique augmente et que l'empreinte carbone de l'établissement diminue.

En 2017, l'Université de Nantes, Centrale Nantes, le CHU de Nantes et l'Inserm se sont alliés autour du programme commun ISITE NExT (Nantes Excellence Trajectory). Ce programme a pour ambition de renforcer la dynamique de recherche et de formation pour faire de Nantes un site universitaire d'excellence au niveau international en santé et en ingénierie.

Le 1^{er} janvier 2022 était créé l'établissement public expérimental (EPE) Nantes Université, qui regroupe l'ex-Université de Nantes, Centrale Nantes, l'école nationale supérieure d'architecture de Nantes, l'école supérieure des beaux-arts Nantes-St Nazaire, le CHU de Nantes, l'INSERM et l'IRT Jules Verne.

En 2024, l'avis des personnels de l'École a été recueilli sur cette phase d'expérimentation et 55 % des personnels de l'Ecole ont répondu à l'enquête portant sur son évaluation.

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

En 2024

Centrale Nantes poursuit sa démarche d'amélioration continue : celle-ci répond à des attentes fortes des organismes d'évaluation et d'accréditation. Elle constitue aussi une réelle opportunité pour une École qui a connu une forte croissance et diversification de ses activités.

Au-delà des travaux d'analyse des risques et les processus prioritaires, la démarche s'est concrétisée par la formalisation de procédures clés pour le fonctionnement de l'École et ses parties prenantes.

Au plan interne ont ainsi été déployés : un nouveau dispositif d'accueil et d'intégration pour les personnels, le guide missions, le guide de gestion des personnels d'enseignement temporaire, la politique Achats durables. Ces réalisations ont contribué à la structuration du fonctionnement de l'École. Au plan RH, l'École a poursuivi sa démarche de formalisation des lignes directrices de gestion (LDG) en matière de ressources humaines notamment pour les personnels BIATSS.

La réorganisation de certains services, la création d'un pôle transverse de gestion des dépenses de la DGS, mais aussi l'inauguration des nouvelles installations (bassins au LHEEA, poursuite de la réhabilitation de bâtiments d'enseignement, FAB LAB) ont été des faits marquants en matière de conditions de travail.

Dans le cadre de son engagement envers le bien-être pour ses personnels, l'École a conduit le baromètre QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail). Avec un bon taux de participation de 57 %, ce dispositif a permis de recueillir les perceptions des personnels sur différents volets de leur environnement professionnel, tels que l'organisation du travail, les relations interpersonnelles et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Les résultats obtenus permettent d'identifier les axes d'amélioration prioritaires et de co-construire des actions concrètes pour un cadre de travail épanouissant dans le respect d'un développement durable.

En matière de prévention, l'École a déployé le dispositif relatif au traitement des situations de harcèlement, de discrimination, de violences sexistes et sexuelles (HDVSS) pour ses collaborateurs et a initié une refonte du dispositif relatif au traitement des situations à risque psycho-social (RPS). Un plan de sensibilisation de la ligne managériale aux VSS a été déployé en parallèle d'une formation à la responsabilité managériale en matière de prévention des risques.

Tous les ans, l'École met à jour son Rapport Social Unique ainsi que son tableau de bord stratégique qui permet d'avoir une vue globale sur l'évolution de l'École. Pour l'année 2024, un diagramme multicritère de l'enquête QVCT a été ajouté dans le tableau de bord stratégique.

Éléments méthodologiques

Périmètre

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

Date d'observation

Données relatives aux personnels : au 31 décembre 2024

Données relatives à l'enseignement : année universitaire 2023-2024

Données financières : année civile 2024

Données relatives aux étudiants : au 15/01/2025 (données SISE)

Source des données

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

WinPaie : outil de gestion de la paie

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

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

Aurion : outil de gestion des heures d'enseignement

EMPLOIS ET EFFECTIFS



Partie 1 – Emplois et effectifs

Effectifs

Effectifs totaux rémunérés

Effectifs	2022	2023	2024
*en personnes physiques	501	500	531
**en équivalent Temps Plein	491,4	489,6	521,1
***en équivalent Temps Plein Travaillé	456	491	509,4

+6 % d'effectifs
en personnes physiques
par rapport à 2023

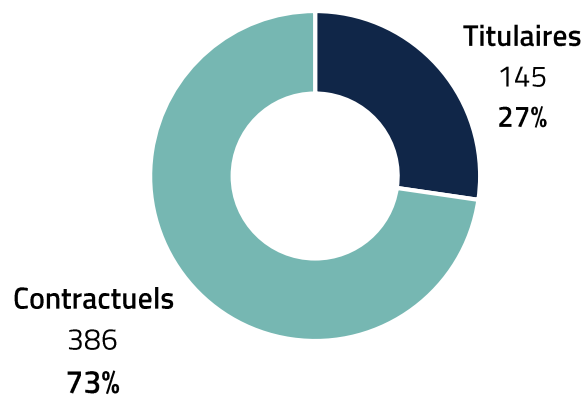
- * Nombre de personnes total au 31/12/2024
- ** Proportionnel à l'activité du salarié (exemple : 1 salarié à temps plein 100 % compte pour 1 – 1 salarié à 80 % compte pour 0,80)
- *** Proportionnel à l'activité du salarié (quotité temps de travail) et leur période d'activité dans l'année (exemple : 1 salarié à temps partiel (0,80) qui a été présent 6 mois de l'année compte pour 0,40 (0,8*6/12) – 1 salarié à temps plein présent toute l'année compte pour 1)

Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique

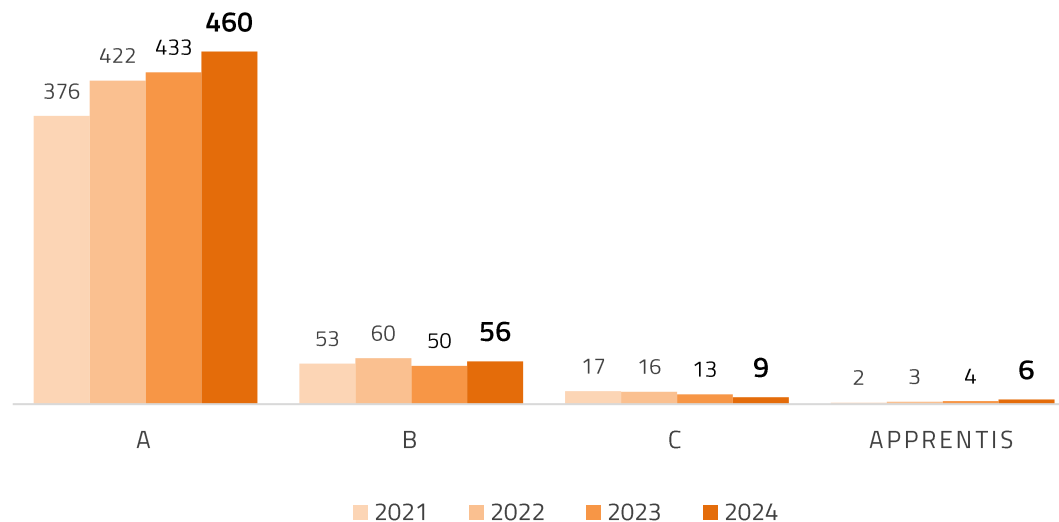
En personnes physiques au 31/12

	2021				2022				2023				2024			
	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis
Titulaires	129	13	8	-	130	12	7	-	133	11	6	-	131	9	5	
Contractuels	247	40	9	2	292	48	9	3	300	39	7	4	329	47	4	6
TOTAUX	376	53	17	2	422	60	16	3	433	50	13	4	460	56	9	6

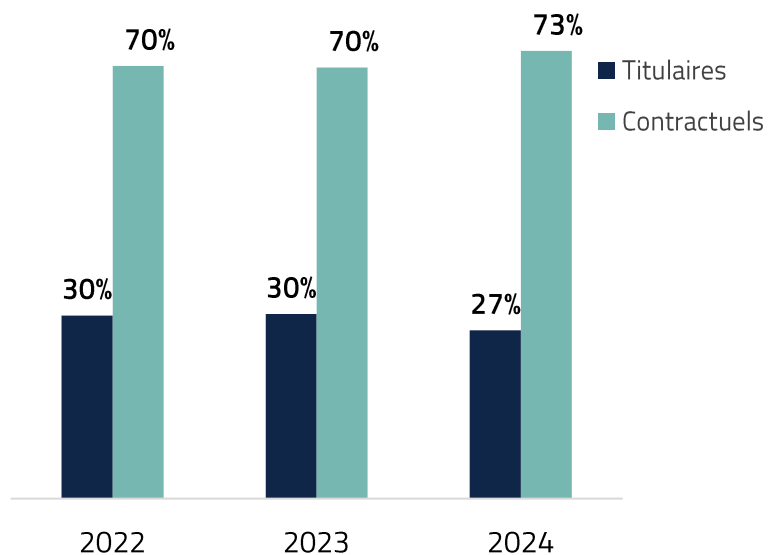
Répartition titulaires et contractuels



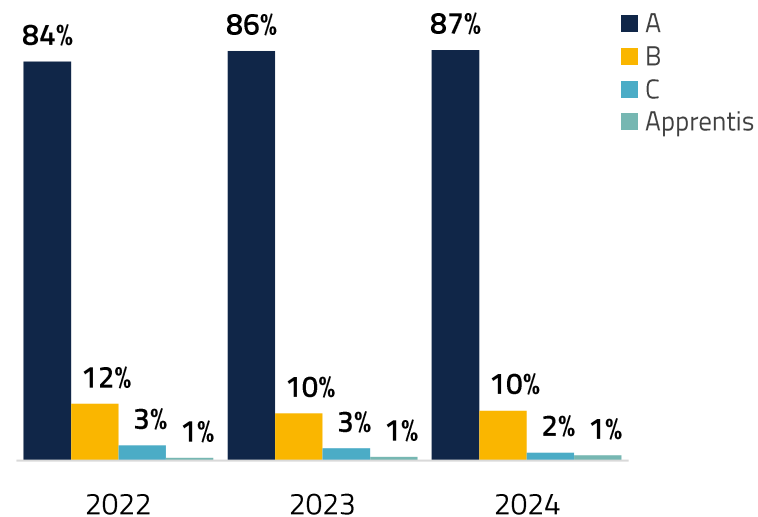
Répartition par catégorie



Évolution des titulaires et contractuels



Évolution des effectifs par catégorie



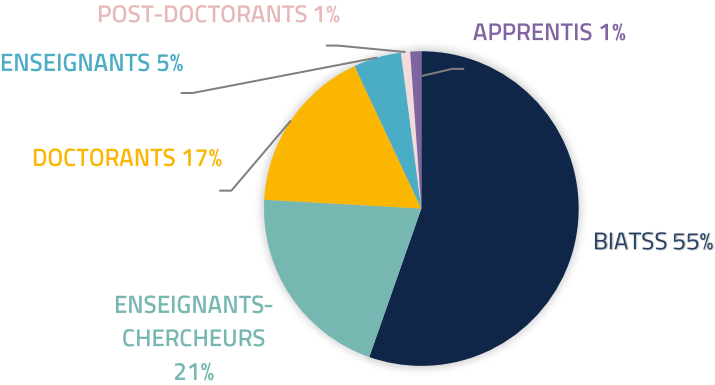
Répartition des effectifs par catégorie d'emploi

En personnes physiques au 31/12

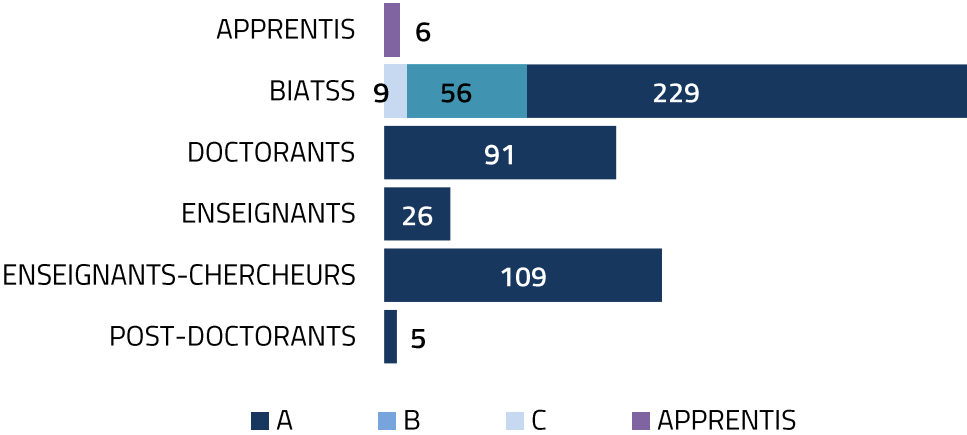
	A		B		C		APPRENTIS		2024	2023
	F	H	F	H	F	H	F	H	Totaux	Totaux
APPRENTIS	-	-	-	-	-	-	2	4	6	4
BIATSS	98	131	40	16	5	4	-	-	294	266
DOCTORANTS	27	64	-	-	-	-	-	-	91	86
ENSEIGNANTS	14	12	-	-	-	-	-	-	26	25
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	17	92	-	-	-	-	-	-	109	111
POST-DOCTORANTS	1	4	-	-	-	-	-	-	5	8
TOTAUX	157	303	40	16	5	4	2	4	531	500

55 % des effectifs sont des BIATSS
(+13 % par rapport à 2023)

Répartition des effectifs par emploi



Effectifs par catégorie et emploi

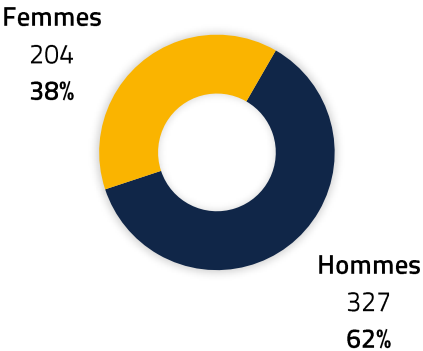


Répartition des effectifs par genre

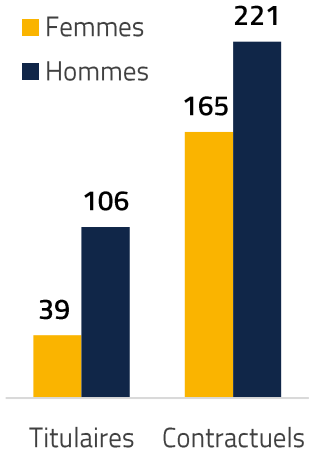
En personnes physiques au 31/12

	2022		2023		2024	
	H	F	H	F	H	F
Titulaires	106	43	111	39	106	39
Contractuels	198	154	193	157	221	165
TOTAUX	304	197	304	196	327	204
TOTAUX %	61 %	39 %	61 %	39 %	62 %	38 %

Répartition par genre de l'ensemble des personnels



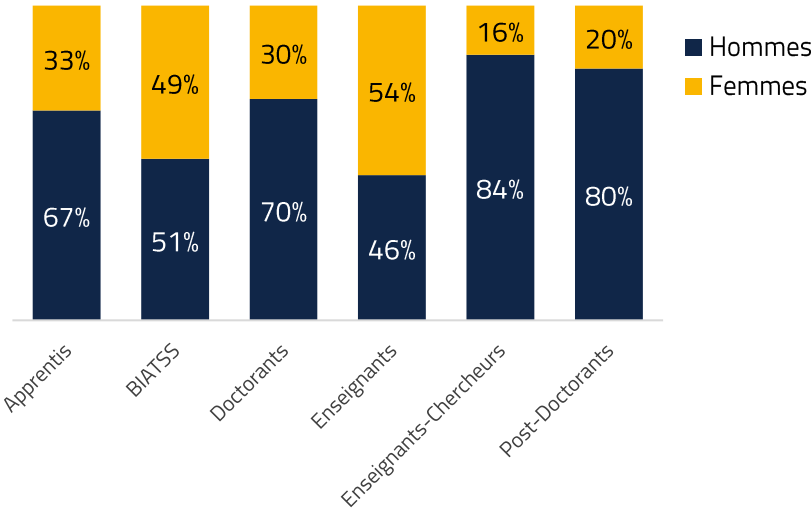
Répartition par genre des titulaires et contractuels



	2022		2023		2024	
	H	F	H	F	H	F
APPRENTIS	2	1	2	2	4	2
BIATSS	123	143	130	136	151	143
DOCTORANTS*	59	24	58	28	64	27
ENSEIGNANTS	14	11	12	13	12	14
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**	94	17	95	16	92	17
POST-DOCTORANTS	12	1	7	1	4	1
TOTAUX	304	197	304	196	327	204

*dont doctorants IGE
**dont 5 E-C ENSTA en 2024

Répartition par genre et catégorie d'emploi



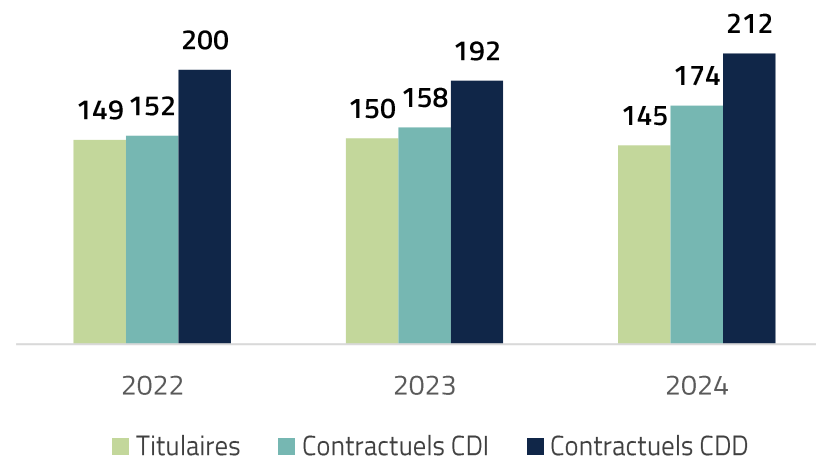
La part des femmes dans les effectifs doctorants est supérieure au pourcentage d'étudiantes en cursus ingénieur (25 %).

Répartition des effectifs par statut d'emploi

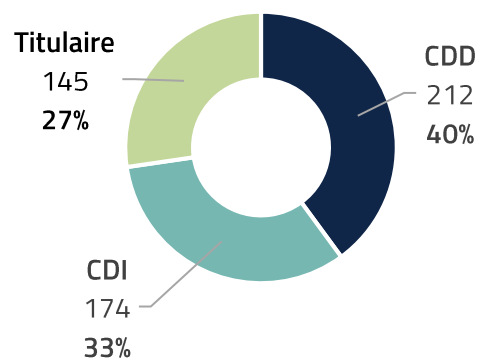
En personnes physiques au 31/12

	2022		2023		2024	
	H	F	H	F	H	F
Titulaires	106	43	111	39	106	39
Contractuels CDI	78	74	78	80	91	83
Contractuels CDD	120	80	115	77	130	82
TOTAUX	304	197	304	196	327	204

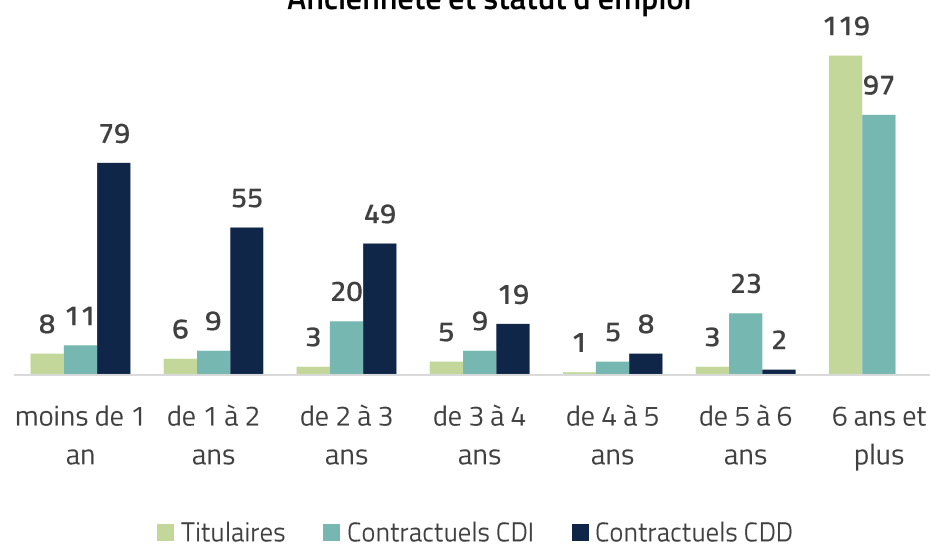
Évolution de la répartition par statut d'emploi



Répartition par statut d'emploi



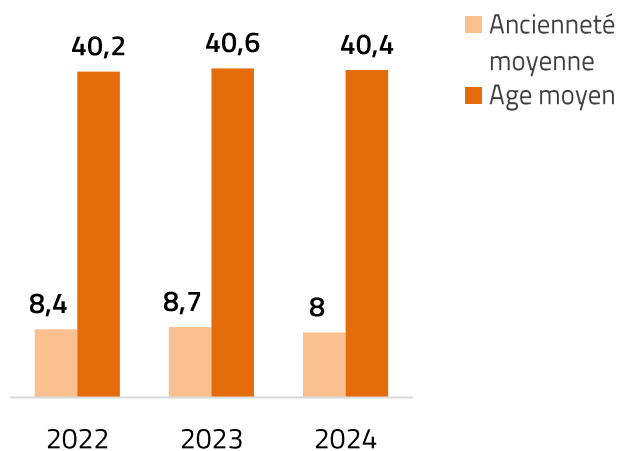
Ancienneté et statut d'emploi



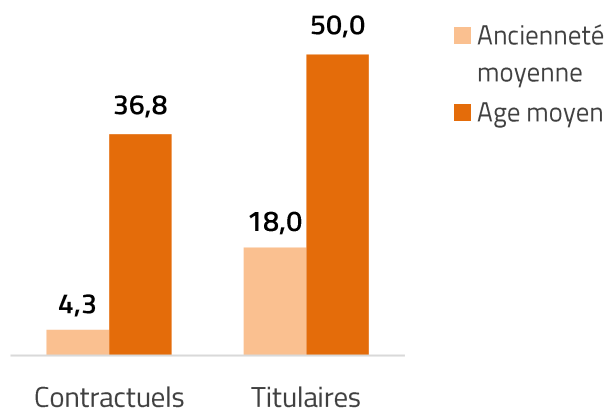
Ancienneté et âge moyen

L'âge moyen des personnels de l'établissement est de **40 ans** pour une ancienneté moyenne de **8 ans**.

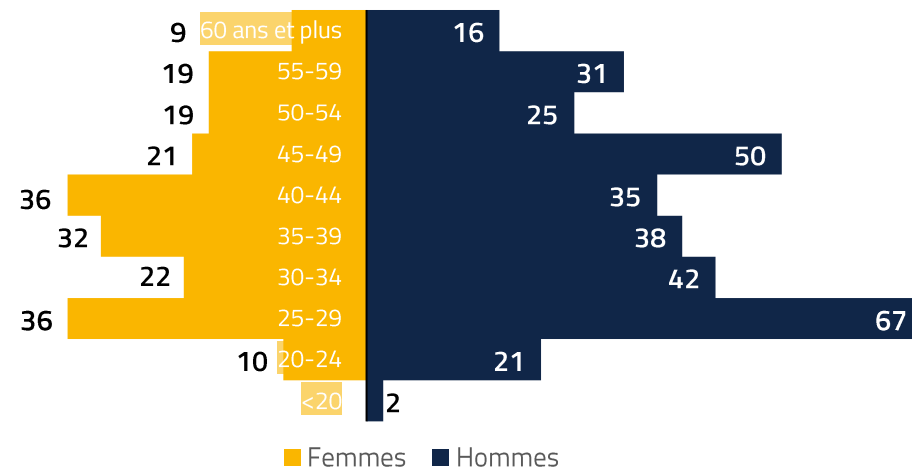
Âge moyen et ancienneté



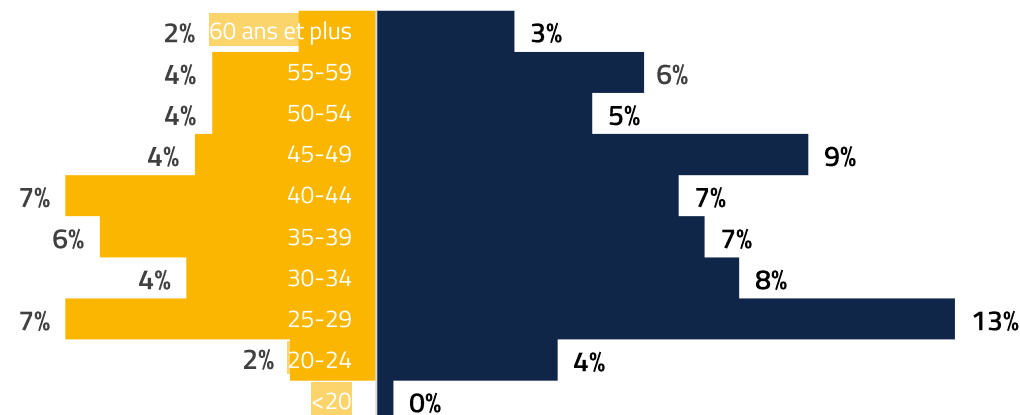
Âge moyen et ancienneté selon le statut



Répartition globale par tranche d'âge et par genre



Répartition en % de l'effectif global 2024



Typologie des effectifs

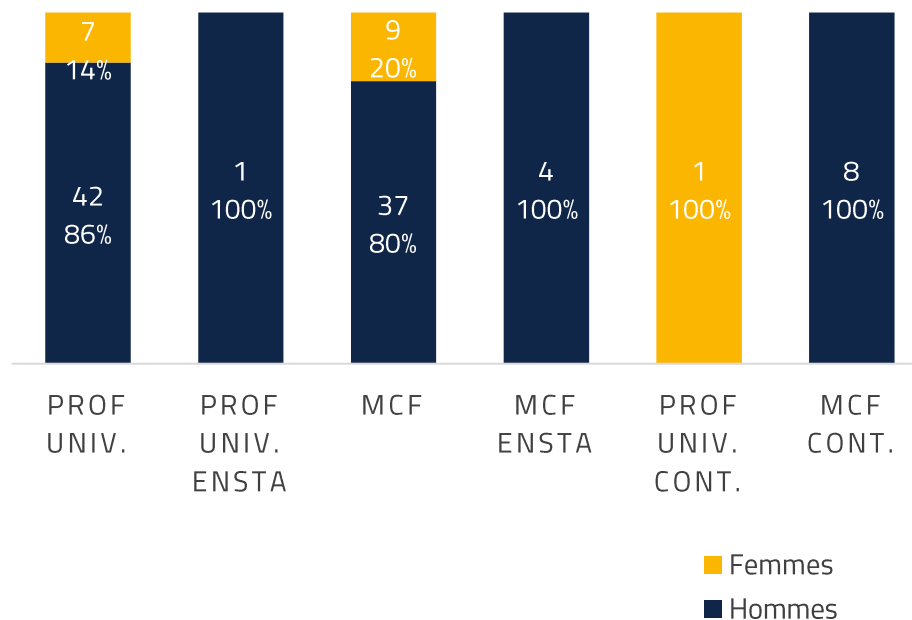
Enseignants-chercheurs*

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

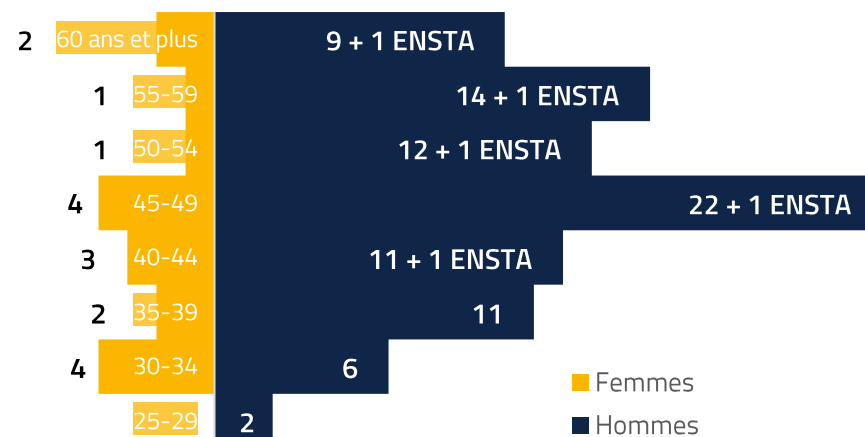
Âge moyen des enseignants-chercheurs

Femmes	Hommes	Moyenne
44	48	48

Répartition par genre des 109 enseignants-chercheurs

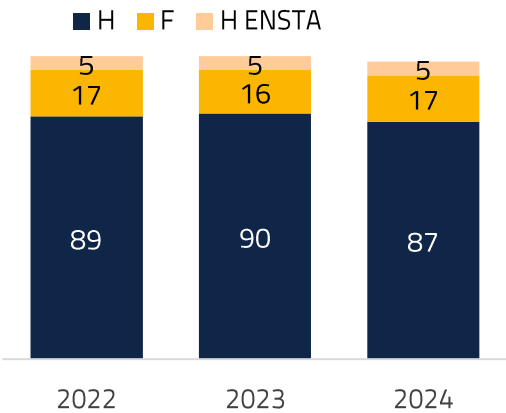


Enseignants-chercheurs par tranche d'âge et par genre

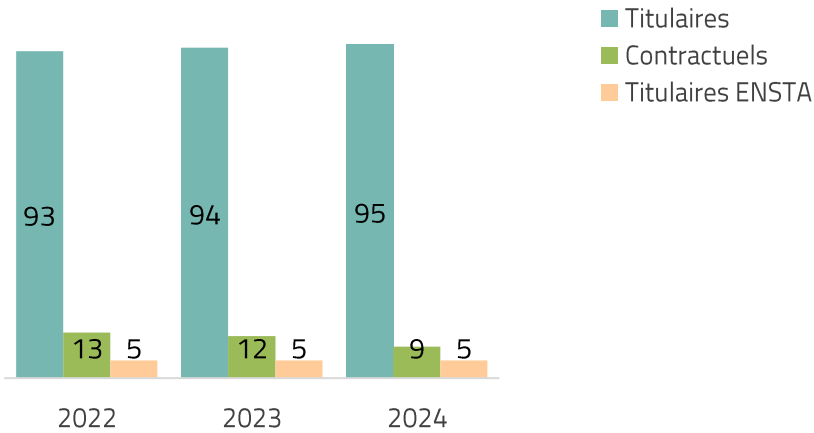


26 % des enseignants-chercheurs de l'école se situent dans la tranche d'âge 55-60 ans et plus.

Évolution des effectifs enseignants-chercheurs par genre



Évolution des effectifs enseignants-chercheurs par emploi titulaire/contractuels



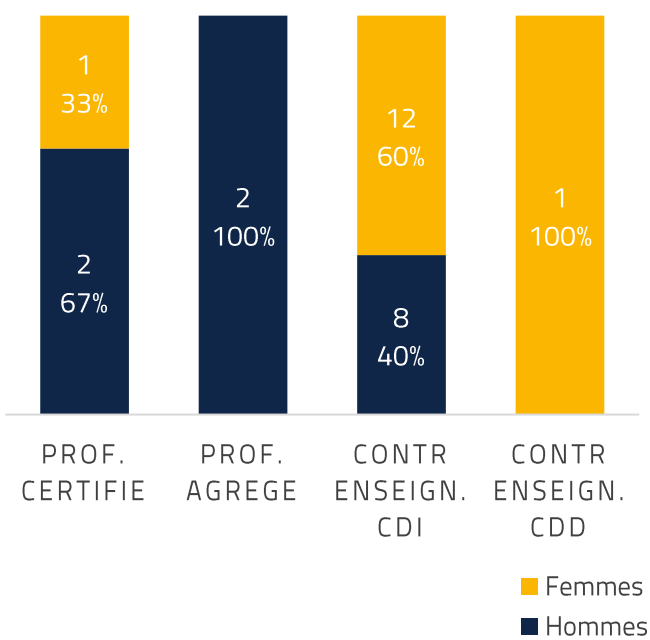
Code CNU – Discipline	Titulaires	Titulaires ENSTA	Contractuels	Total 2024		Total 2023	
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	7		4	11	10%	12	11 %
27 - Informatique	10			10	9%	10	9 %
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	45	5	2	52	48%	56	50 %
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	23		2	25	23%	23	21 %
62 - Energétique, génie des procédés	6			6	6%	5	4 %
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1			1	1%	1	1 %
65 - Biologie cellulaire	2			2	2%	2	2 %
27/60 - Informatique/Mécanique, génie mécanique, génie civil			1	1	1%	1	1 %
60/62 - Mécanique, génie mécanique, génie civil/Energétique, génie des procédés	1			1	1%	1	1 %
Total général	95	5	9	109		111	

Enseignants

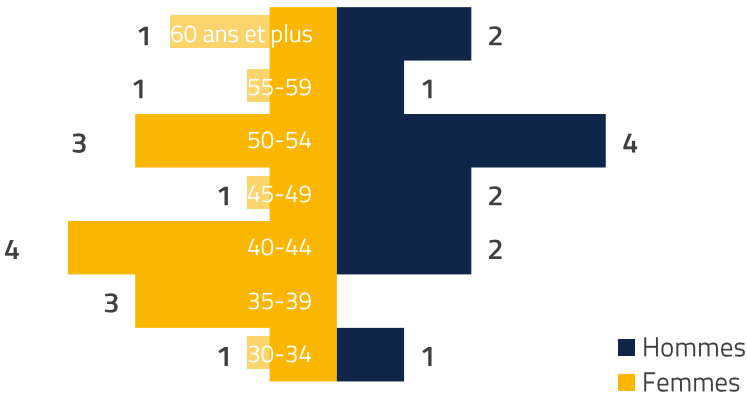
Âge moyen des enseignants

Femmes	Hommes	Moyenne
45	51	48

Répartition par genre des 26 enseignants

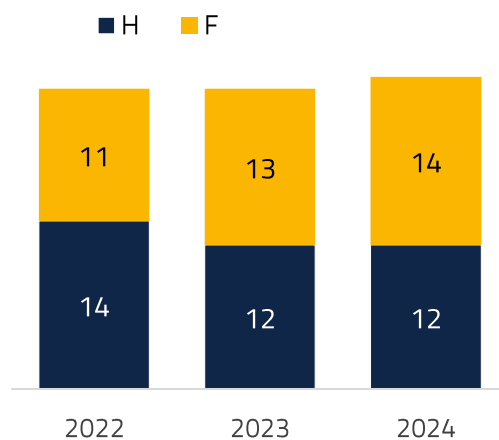


Enseignants par tranche d'âge et par genre

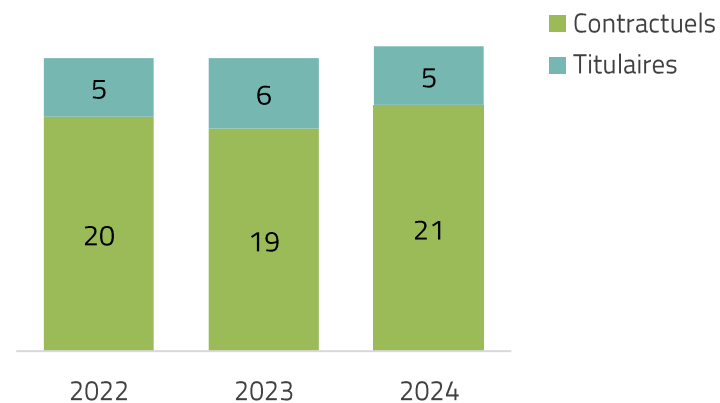


38 % des enseignants de l'école se situent dans la tranche d'âge 45-54 ans.

Évolution des effectifs enseignants par genre



Évolution des effectifs enseignants par emploi titulaire/contractuel



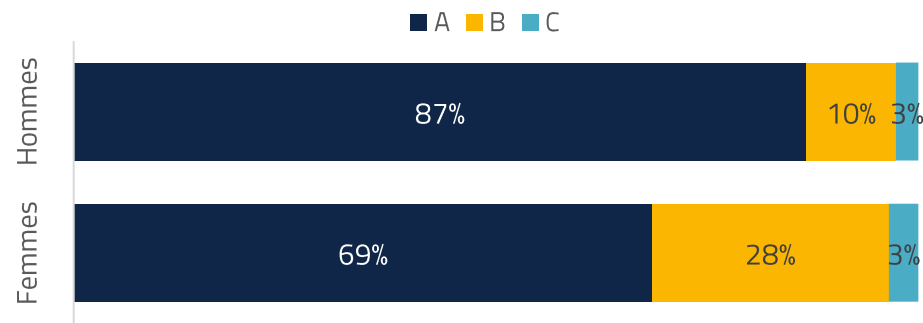
Les enseignants contractuels représentent **81 %** de la population des enseignants en 2024.

BIATSS

Répartition des 294 BIATSS selon la catégorie

	TIT		CDI		CDD		Total	
A	26	9 %	116	39 %	87	30 %	229	78 %
B	9	3 %	27	9 %	20	7 %	56	19 %
C	5	2 %	3	1 %	21	0 %	9	3 %
Total	40	14 %	146	50 %	108	37 %	294	

57 % de la population BIATSS contractuel est en contrat CDI.

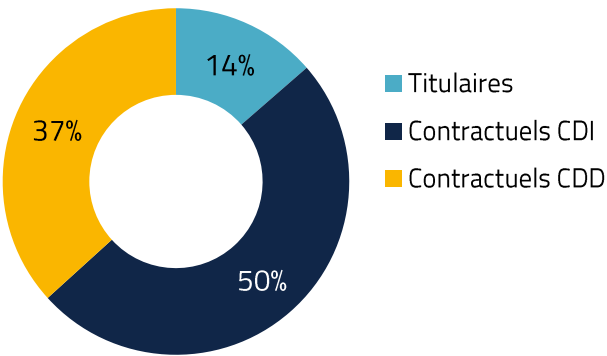


Avec 143 femmes pour 151 hommes, le taux de féminisation des BIATSS s'élève à 49 %.

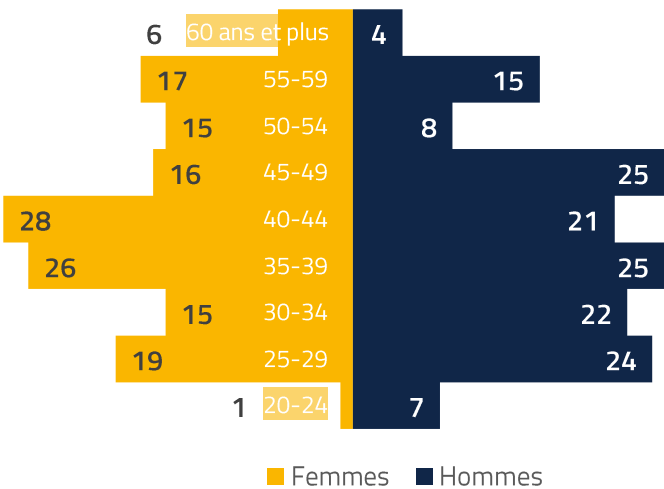
Âge moyen des BIATSS

Femmes	Hommes	Moyenne
43	40	41

Répartition des BIATSS selon le statut



Répartition des BIATSS par tranche d'âge et par genre



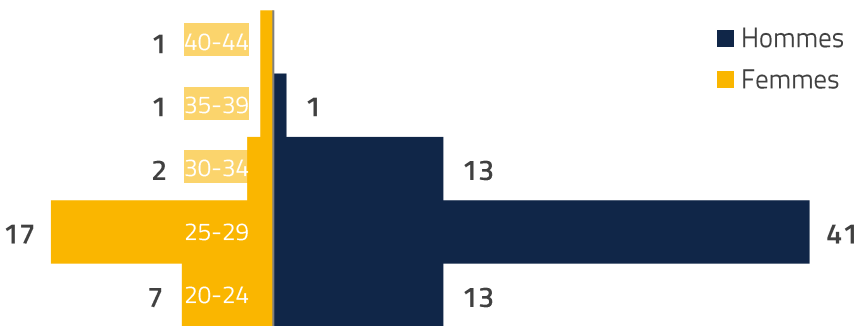
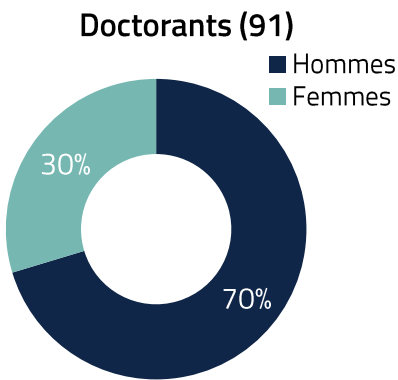
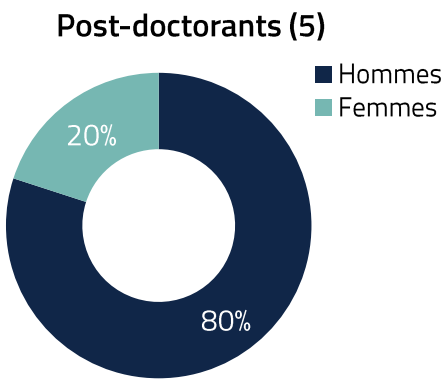
Doctorants et Post-doctorants

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

Âge moyen des Doctorants et Post-doctorants

Femmes	Hommes	Moyenne
27	28	28

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



Effectifs hébergés recensés

Les personnels « hébergés » recensés sont des personnes :

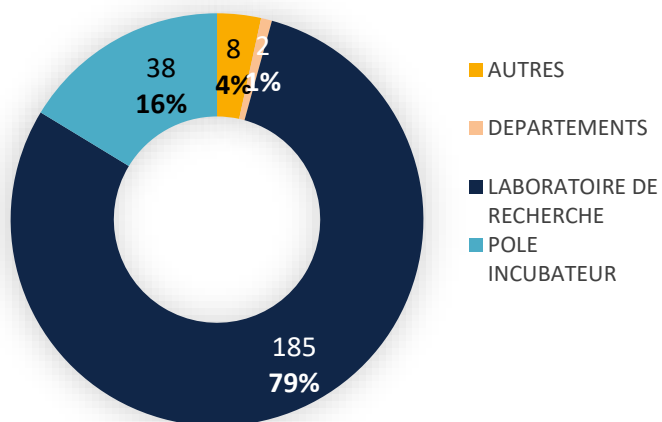
- dont l'employeur n'est pas Centrale Nantes,
- exerçant leur activité dans les locaux de Centrale Nantes,
- disposant d'un espace de travail mis à disposition par l'école.

Précisions

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

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

233 hébergés recensés* au 31/12/2024 dont 38 incubés (rattachés à la Direction du Développement)



	2023	2024	Évol.
LABORATOIRE DE RECHERCHE	189	185	-2 %
POLE INCUBATEUR	66	38	-42 %
DEPARTEMENTS	3	2	-50 %
AUTRES	14	8	-75 %

Le départ de deux start-ups présentes depuis plus de 3 ans (25 personnes) au sein de l'incubateur explique la baisse des effectifs hébergés du pôle incubateur.

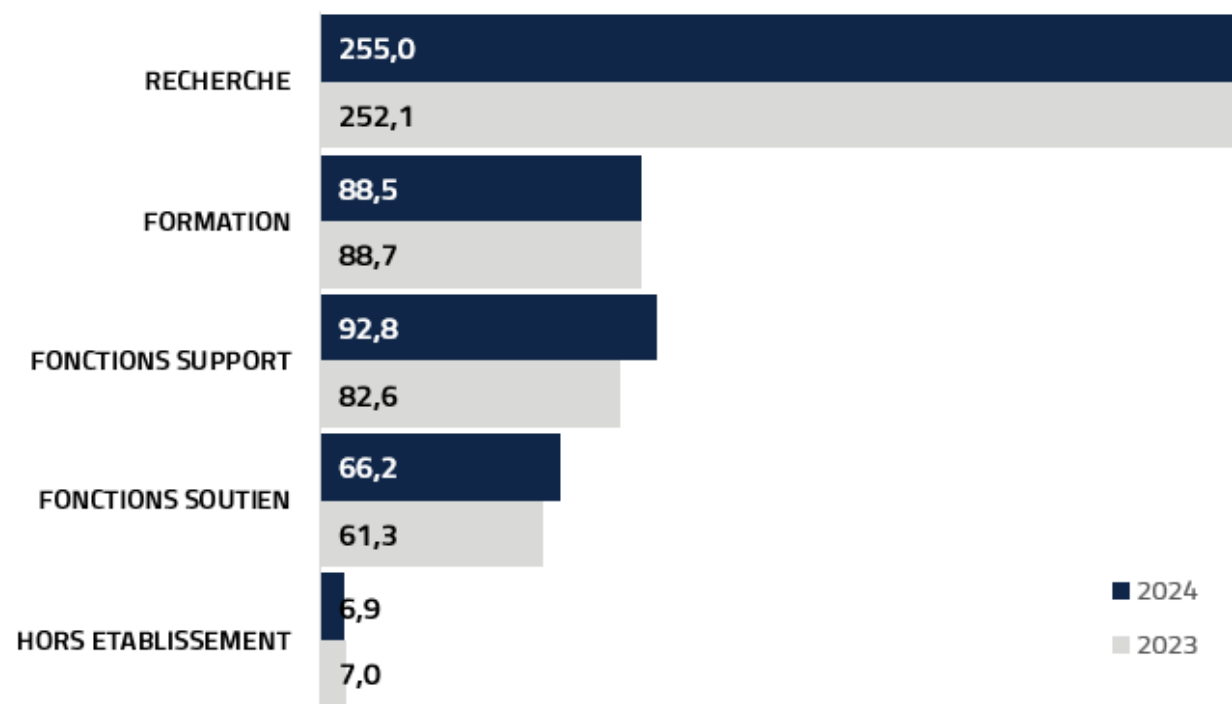
*Le recensement provient des déclarations faites par les laboratoires et services sur les entrées et sorties.

Emplois

Emplois par affectation

Général

509,4 Emplois en ETPT par grand domaine d'affectation



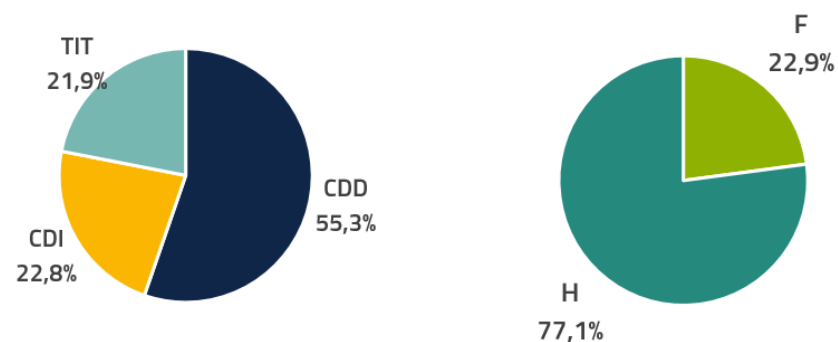
Sont compris dans les « hors établissement » 4,90 ETPT enseignants-chercheurs de l'ENSTA.

Recherche

255 Emplois en ETPT par affectation

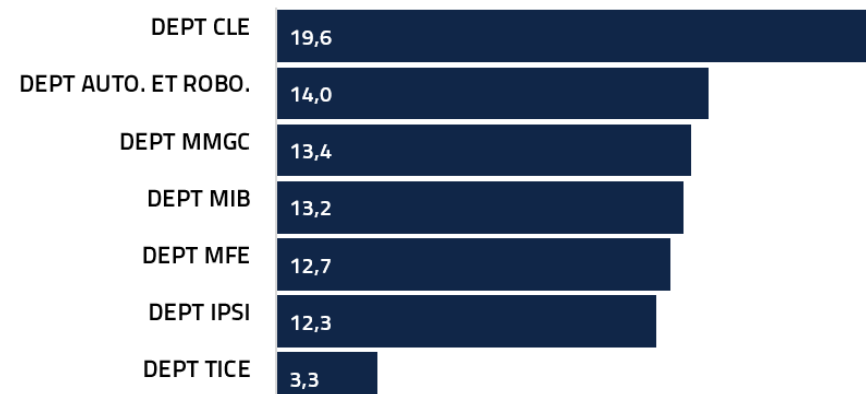


Répartition des emplois par statut et par genre

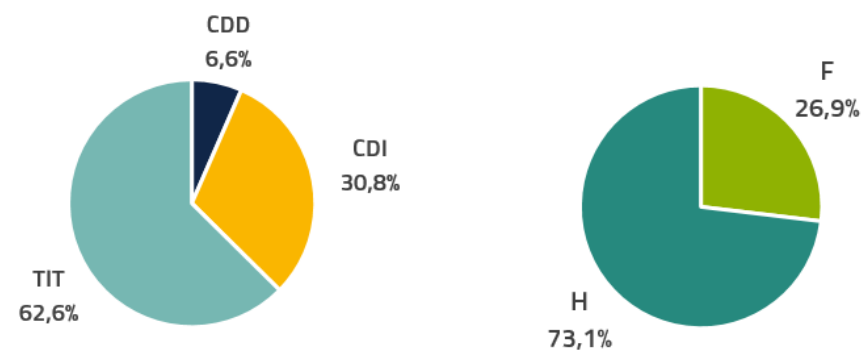


Formation

88,5 Emplois en ETPT par affectation

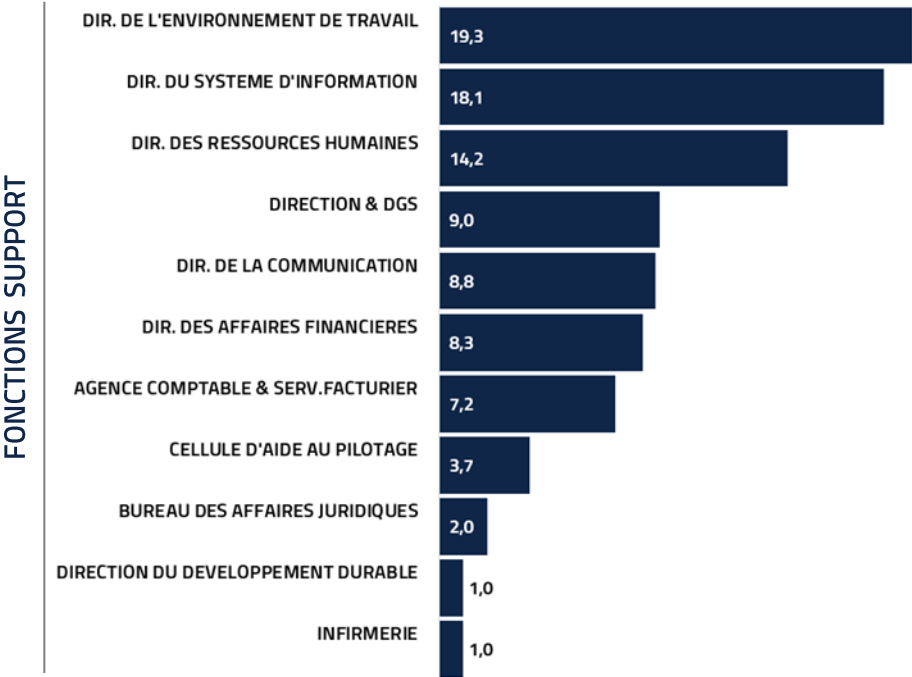


Répartition des emplois par statut et par genre

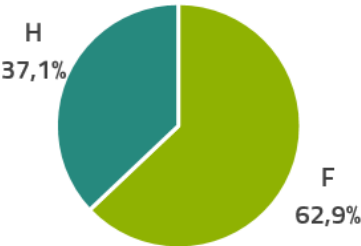
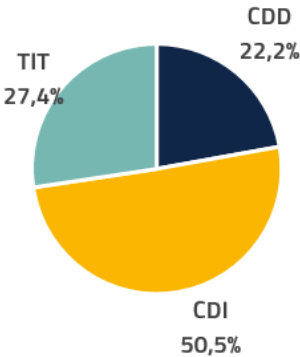


Fonctions support et fonctions soutien à la recherche et l'enseignement

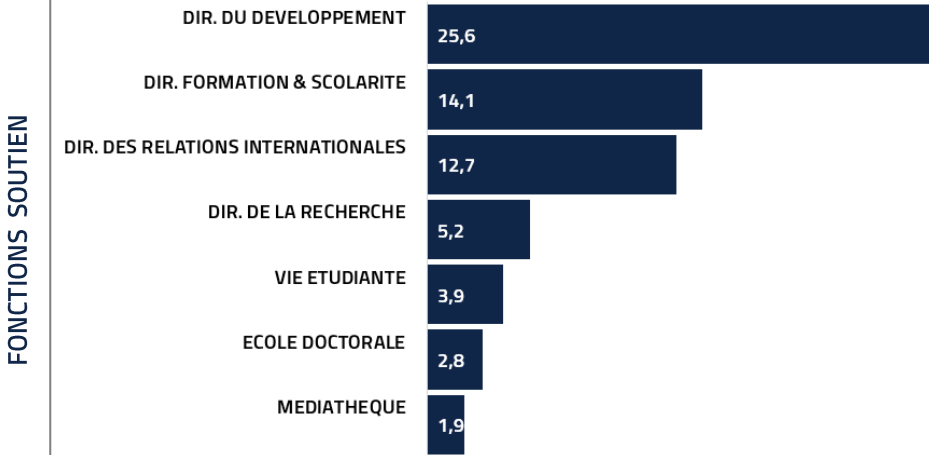
Fonctions support : 92,8 Emplois en ETPT par affectation



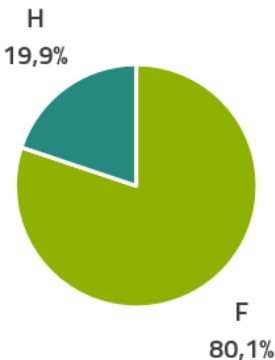
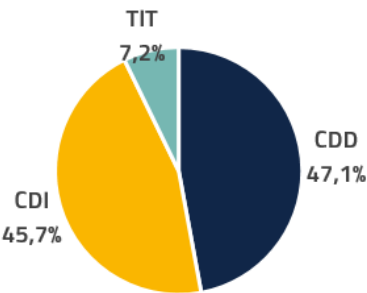
Répartition des emplois par statut et par genre



Fonctions soutien : 66,2 Emplois en ETPT par affectation



Répartition des emplois par statut et par genre



RECRUTEMENTS



Partie 2 – Recrutements

Les données présentées concernent les recrutements et les candidatures. Pour la première année, et grâce à l'utilisation du nouvel applicatif de recrutement (Applicant Tracking System) la DRH produit des indicateurs sur le genre, l'origine (pays) et le « sourcing » des candidats.

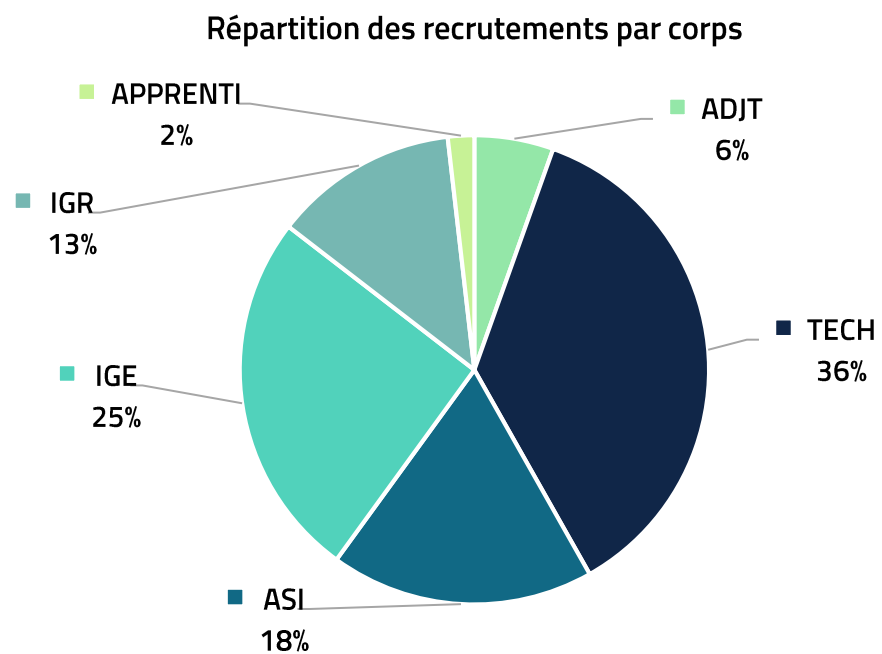
L'année 2024 a été marquée par le déploiement du nouveau dispositif de session mensuelle d'accueil permettant à tous les nouveaux personnels recrutés chaque mois de bénéficier d'un accueil RH dès le premier jour (2 heures par la DRH et 1 heure par la Direction des Systèmes d'Information pour la prise en main des outils). En complément, une journée d'accueil semestrielle accompagnée d'un temps avec l'équipe de direction et d'une visite de l'École permet de compléter le parcours d'intégration et de renforcer la cohésion.

Recrutements de contractuels BIATSS

Source : tableau de suivi RH

Nouveaux contrats en 2024

55



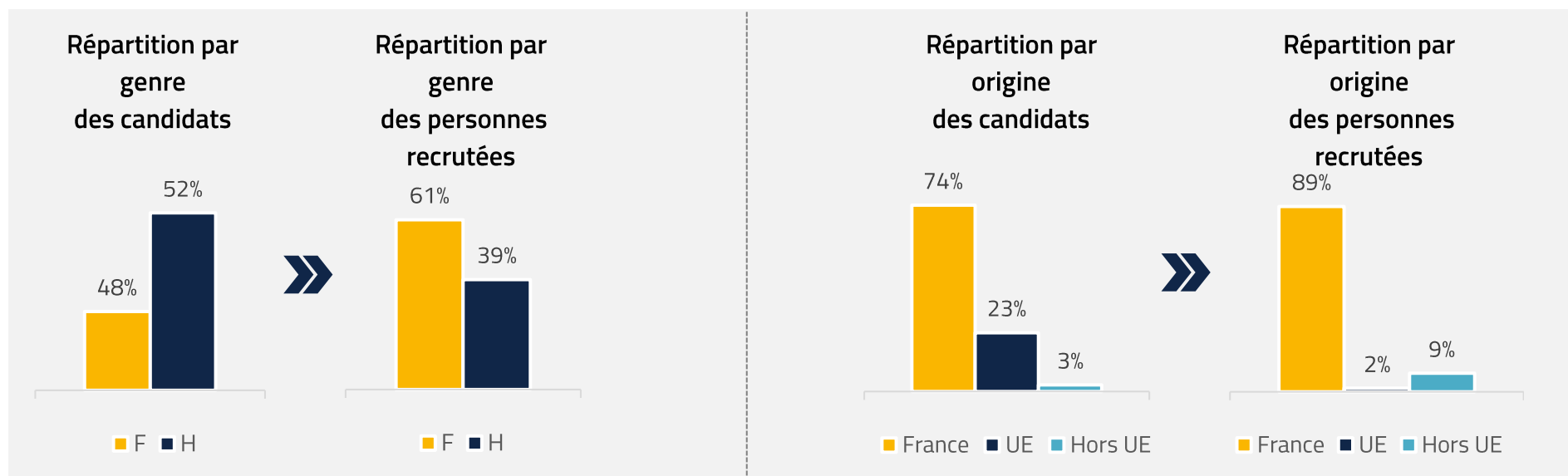
Candidatures

Source : outil Recrutee (toutes les offres d'emploi ne sont pas diffusées par ce biais)

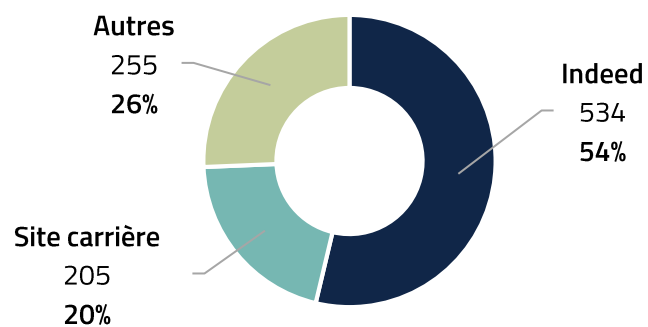
Offre d'emploi diffusées en 2024	57
> dont postes support Admin. & Technique	45
> dont postes support Recherche	12

Durée moyenne d'un
recrutement après accord
de la Direction

27
jours



Source des candidatures



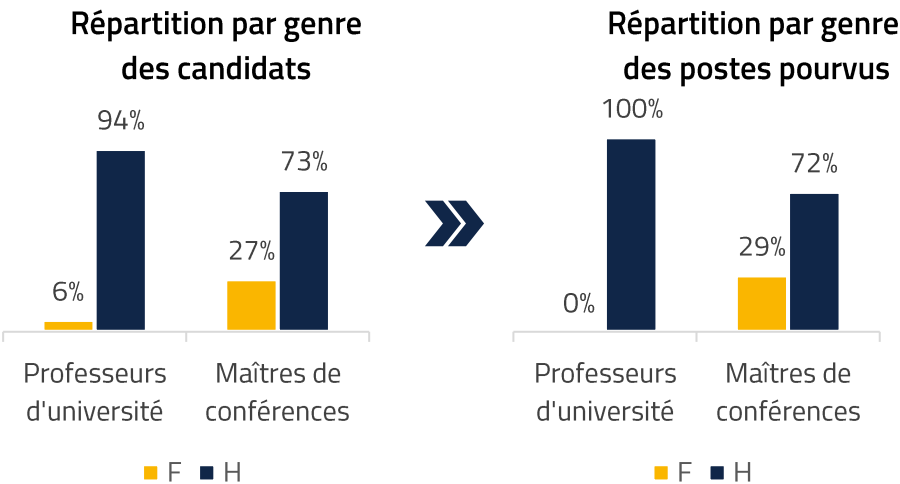
Recrutements par concours de la fonction publique

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

Recrutements d’enseignants-chercheurs titulaires

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

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidats recevables					Nombre de postes pourvus				
			Femmes		Hommes		Total	Femmes		Hommes		Total
Professeurs d’université	4	0	1	6 %	15	94 %	16	0	0 %	4	100 %	4
Maîtres de conférences	7	0	48	27 %	128	73 %	176	2	29 %	5	72 %	7
Total	11	0	49	67 %	143	33 %	192	2	18 %	9	82 %	11



Concours internes BIATSS titulaires

- > L’école n’a pas ouvert de poste BIATSS par voie de concours interne en 2024

PARCOURS PROFESSIONNELS



Partie 3 – Parcours professionnels

Mouvements de personnel

Entrées-sorties par catégorie et par genre

	Effectif au 31/12/2023	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées- sorties)	Changement de corps*	Effectif au 31/12/2024
APPRENTIS	4	2	0	2	0	0
BIATSS	266	85	60	25	-3	294
DOCTORANTS	86	28	20	8	3	91
ENSEIGNANTS	25	3	2	1	0	26
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	111	6	9	-3	-1	109
POST-DOCTORANTS	8	5	7	-2	1	5
Total général	500	129	98	31	0	531

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

	FEMMES			HOMMES		
	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées-sorties)	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées-sorties)
APPRENTIS	0	0	0	2	0	2
BIATSS	35	-29	6	50	-31	19
DOCTORANTS	5	-5	0	23	-15	8
ENSEIGNANTS	2	-1	1	1	-1	0
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	2	-1	1	4	-8	-4
POST-DOCTORANTS	1	-1	0	4	-6	-2
Total général	45	-37	8	84	-61	23

8 %

Turnover du personnel BIATSS
permanent (contractuels CDI + titulaires)

Taux similaire à celui de la fonction publique
d'état (8,3 % en 2022, dernier taux connu)



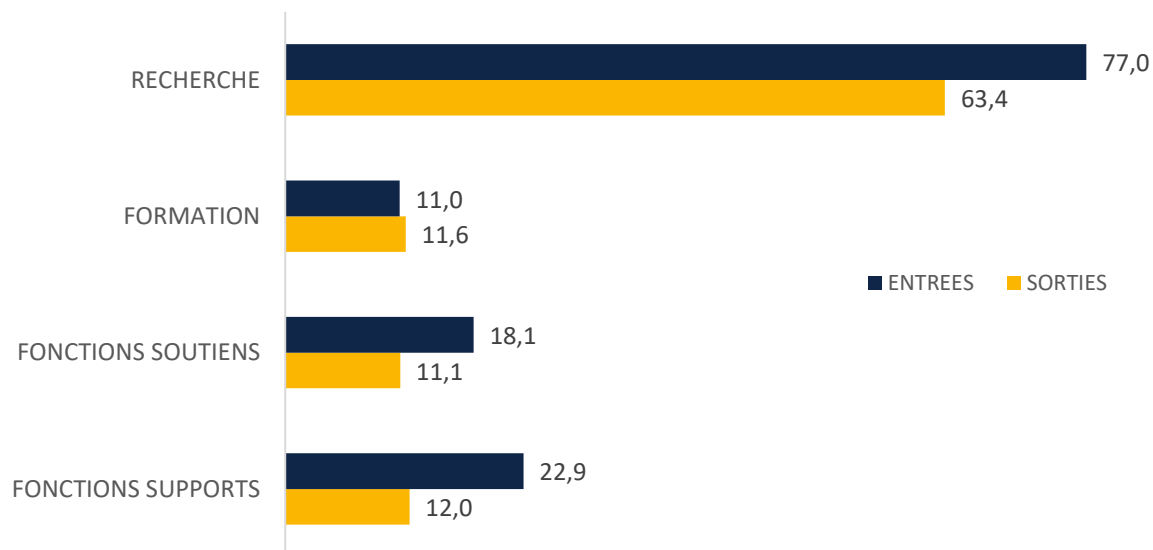
26 %

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

Turnover
$$= \frac{(nb\ entrées + nb\ sorties) / 2}{Effectif\ moyen}$$

Entrées-sorties par affectation

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



Entrées Sorties			Entrées Sorties			Entrées Sorties			Entrées Sorties		
RECHERCHE			FORMATION			FONCTIONS SOUTIENS			FONCTIONS SUPPORTS		
GEM	27,0	30,7	DEPT AUTROBOT	1,0	0,5	DIR. DE LA FORMATION	2,0		AGENCE COMPTABLE	1,0	0,0
IRSTV	2,0	1,0	DEPT CLE	2,0	2,0	DIR. DU DEVOPPEMENT	6,1	4,1	DET	6,0	5,0
LHEEA	20,0	14,8	DEPT IPSI	1,5	3,0	DRI	5,0	2,0	DIR. COMMUNICATION	2,9	2,0
LMJL	2,0	3,5	DEPT MMGC	1,5	2,8	SCOLARITE	2,0	3,0	DRH	3,0	2,0
LS2N	26,0	11,5	DEPT MFE	2,0	1,3	VIE ETUDIANTE	1,0	1,0	DSI	3,0	1,0
GLICID	0,0	1,0	DEPT MIB	2,0	1,0	DIR. RECHERCHE	2,0	0,0	DAF	4,0	1,0
AAU	0,0	1,0	DEPT TICE	1,0	1,0	ECOLE DOCTORALE	0,0	1,0	CELLULE D'AIDE AU PILOTAGE	1,0	0,0
									DIRECTION & DGS	2,0	1,0
TOTAL	77,0	63,4		11,0	11,6		18,1	11,1		22,9	12,0

Sorties

Nature des sorties

	2023	2024
DÉCÈS	0	1
DÉMISSION	21	20
FIN DU CONTRAT	60	56
FIN PÉRIODE D'ESSAI	1	2
MOBILITÉ TITULAIRE*	1	3
RETRAITE	5	8
RUPTURE ANTICIPÉE DE CDD	2	0
RUPTURE CONVENTIONNELLE	3	2
DÉTACHEMENT OU DISPONIBILITÉ	2	4
ABANDON POSTE	1	0
CONGÉ PARENTAL	4	1
LICENCIEMENT	0	1
TOTAL	100	98

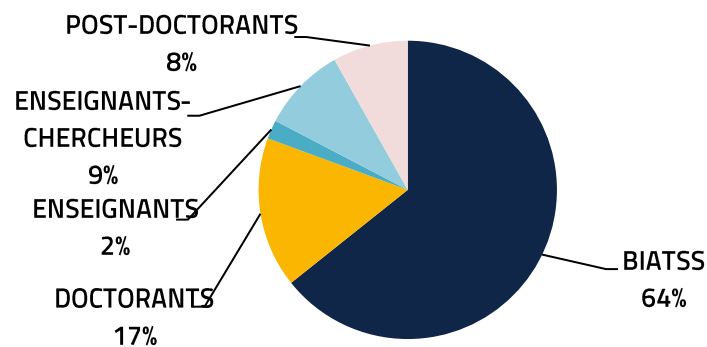
*mutation ou promotion de changement de corps dans un établissement externe

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

Les CDD arrivés à leur terme représentent
57 % des sorties.

Sorties en fonction du statut

Total 98



Sur 98 sorties, 63 sont des BIATSS dont **29** étaient recrutés sur des financements à durée déterminée.

Répartition des fins de contrat par catégorie

Total 56

BIATSS			Doctorants	Ens. et ens.-chercheurs	Post-doctorants
A	B	C			
29	6	1	14	1	5

Sur 56 fins de contrats, 29 concernent des BIATSS de catégorie A.

Changement de corps, de grade et promotion interne

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

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

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

	Genre	Nombre
Maître de Conférences promu Professeur des Universités	F	0
Maître de Conférences promu Professeur des Universités	H	3
Total général		3

Avancement de grade des enseignants-chercheurs

MCF promouvables au grade...	Promouvables	F	H	Promus au 01/09	F	H
MCF CE	2	0	2	0	0	0
MCF HC	13	2	11	3	0	3
Total Maître de Conférences	15	2	13	3	0	3
Taux de promotions MCF				20,0 %		

PR promouvables au grade...	Promouvables	F	H	Promus au 01/09	F	H
PR 1C	17	6	11	2	1	1
PRCE1	11	0	11	1	0	1
PRCE2	9	0	9	1	0	1
Total Professeur des Universités	37	6	31	4	1	3
Taux de promotions PR				10,8 %		

MCF – Maître de Conférence
MCF CE : Maître de Conférence Classe Exceptionnelle
MCF HC : Maître de Conférence Hors Classe

PR – Professeur des Universités
PR 1C : Professeur des Universités 1^{ère} classe
PRCE1 : Professeur des Universités Classe Exceptionnelle 1^{er} échelon
PRCE2 : Professeur des Universités Classe Exceptionnelle 2^{ème} échelon

Avancement de corps des personnels BIATSS titulaires

	2020		2021		2022		2023		2024	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Promouvables	35	3	33	3	32	3	55	2	55	2
Dossiers déposés	16	2	15	2	17	1	18	2	19	2
Promotions	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	-	-	-	-	5,9 %	-	5,6 %	-	5,3 %	-

Avancement de grade des personnels BIATSS titulaires

	2020		2021		2022		2023		2024	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Promouvables	17	3	13	2	13	3	14	2	14	1
Dossiers déposés	9	-	6	2	3	2	2	2	8	1
Promotions	4	-	1	-	1	-	-	1	2	-
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	44,4 %	-	16,7 %	-	33,3 %	-	-	50,0 %	25,0 %	-

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

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

Avancement de corps et de grade des personnels BIATSS contractuels

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Nombre de candidats	Nombre de promotions	Nombre de candidats	Nombre de promotions	Nombre de candidats	Nombre de promotions	Nombre de candidats	Nombre de promotions	Nombre de candidats	Nombre de promotions
Grade	13	2	6	3	8	2	10	4	10	5
Taux de promotion	15,4 %		50,0 %		25,0 %		40,0 %		50,0 %	
Corps	5	1	4	2	5	3	7	1	4	2
Taux de promotion	20,0 %		20,0 %		50,0 %		60,0 %		50,0 %	

Passage en CDI des personnels contractuels

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

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

Catégorie Nbre			Catégorie Nbre			Catégorie Nbre			Catégorie Nbre		
RECHERCHE			FORMATION			FONCTIONS SOUTIENS			FONCTIONS SUPPORTS		
LHEEA	A	3,0	DEPT AUTOROBOT	A	0,5	SCOLARITE	B	1,0	DIR. DES RESSOURCES HUMAINES	A	4,0
GEM	A	1,0	DEPT AUTOROBOT	B	1,0				DIR. DE L'ENVIR. DE TRAVAIL	A	1,0
LS2N	A	1,5							DIR. DE L'ENVIR. DE TRAVAIL	C	1,0
LS2N	B	1,0							DIR. DU SYSTÈME D'INFORMATION	A	1,0
									AGENCE COMPTABLE	B	1,0
TOTAL			TOTAL			TOTAL			TOTAL		
6,5			1,5			1,0			8,0		

FORMATION



Partie 4 – Formation

Répartition des personnels formés



Effectifs et nombre d'heures de formation dispensées en 2024

Hors formation pédagogique des enseignants-chercheurs et enseignants

2024	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Autres	Total
Nombre de formations suivies par catégorie	104	27	7	15	153
Nombre d'agents formés	193	29	7	22	251
Ventilation du nombre de stagiaires formés par catégorie	76,9%	11,6%	2,8%	8,8%	100%
Proportion d'agents formés par catégorie hors doctorants	49,6%	51,8%	77,8%		52,2%
Nombre total d'heures de formation	3947,0	726,5	98,0	375,5	5147
Coûts	84 759 €	12 572 €	3 699 €	4 676 €	105 706 €
Coût moyen par agent formé	439 €	434 €	528 €	213 €	421 €
Nombre de stagiaires*	342	59	11	30	442
Coût moyen par stagiaire*	248 €	213 €	336 €	156 €	239 €
Nombre d'heures moyen par stagiaire*	11,5	12,3	8,9	12,5	11,6

*Un agent peut suivre une ou plusieurs formations

Formation aux enjeux de la transition socio-écologique

A travers le plan d'action DDRS voté par le CA en 2021 et la signature de l'Accord de Grenoble la même année, l'École s'est engagée à proposer à **100 % de ses personnels** (y compris enseignants) et à 100 % de ses étudiants une sensibilisation aux enjeux de la transition écologique et sociétale : climat, numérique, océane, diversité, 2tonnes, biodiversité, sexisme, économie circulaire... sous forme d'ateliers type fresques, fondés sur des travaux scientifiques. Le cap des 350 personnels sensibilisés a été franchi en 2024.

	2021	2022	2023	2024
Fresque du Climat	43	177	40	15
Fresque de la Biodiversité	0	11	0	6
Fresque de la Construction	0	0	6	8
Fresque de la Mobilité	0	0	11	0
Fresque du Numérique	0	19	9	0
Fresque Océan	0	12	0	0
Atelier « 2tonnes »	0	56	24	26
« Ma Terre en 180 minutes »	0	15	11	0
Fresque de l'économie circulaire	0	0	0	7
Fresque du sexisme	0	0	14	36
Cours « Lutter contre le sexisme ordinaire »	0	0	25	0
Fresque de la Diversité	0	15	0	0
Conférence éthique	0	0	10	0
Fresque du Facteur Humain	0	10	0	0
Fresque de l'emploi durable	0	0	4	0
Lowtech	0	3	0	0
Formation animation	0	12	6	9
Formation au Bilan Carbone	0	0	0	10
Total inscriptions	43	330	160	117
Nombre d'HH de formation (heuresXhomme) au développement durable	129	990	480	351

Cumul des inscriptions (participants à plusieurs ateliers possibles)

Nombre de personnes sensibilisées*	2021	2022	2023	2024
BIATSS	24	114	58	40
Enseignants-chercheurs, enseignants	8	49	30	31
Doctorants	11	60	27	20
Total	43	223	115	91

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

RÉMUNÉRATIONS



Partie 5 – Rémunérations

Masse salariale

Masse salariale globale en euros

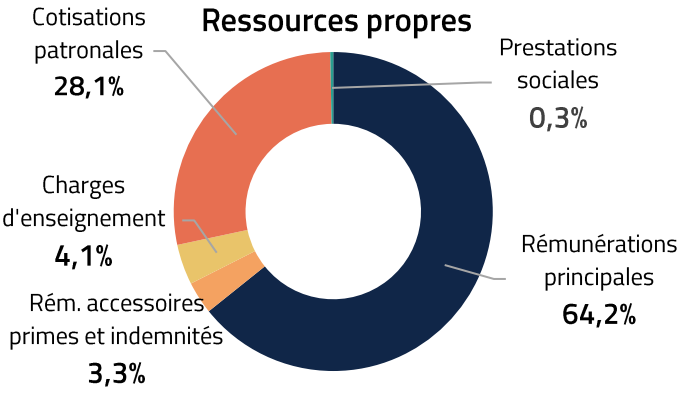
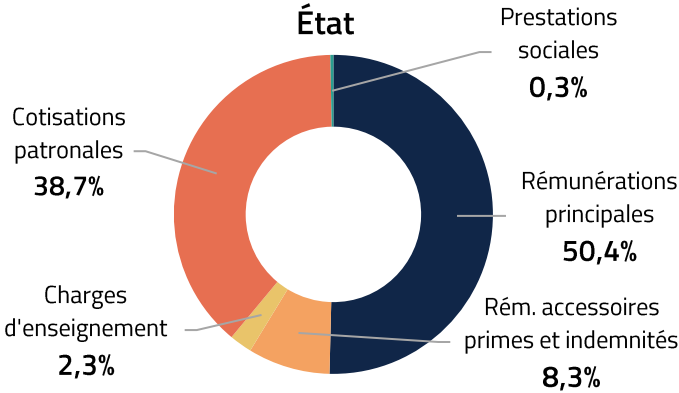
	2020	2021	2022	2023	2024
Ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales	28,6 M€	28,9 M€	30,7 M€	34,1 M€	36,9 M€

Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

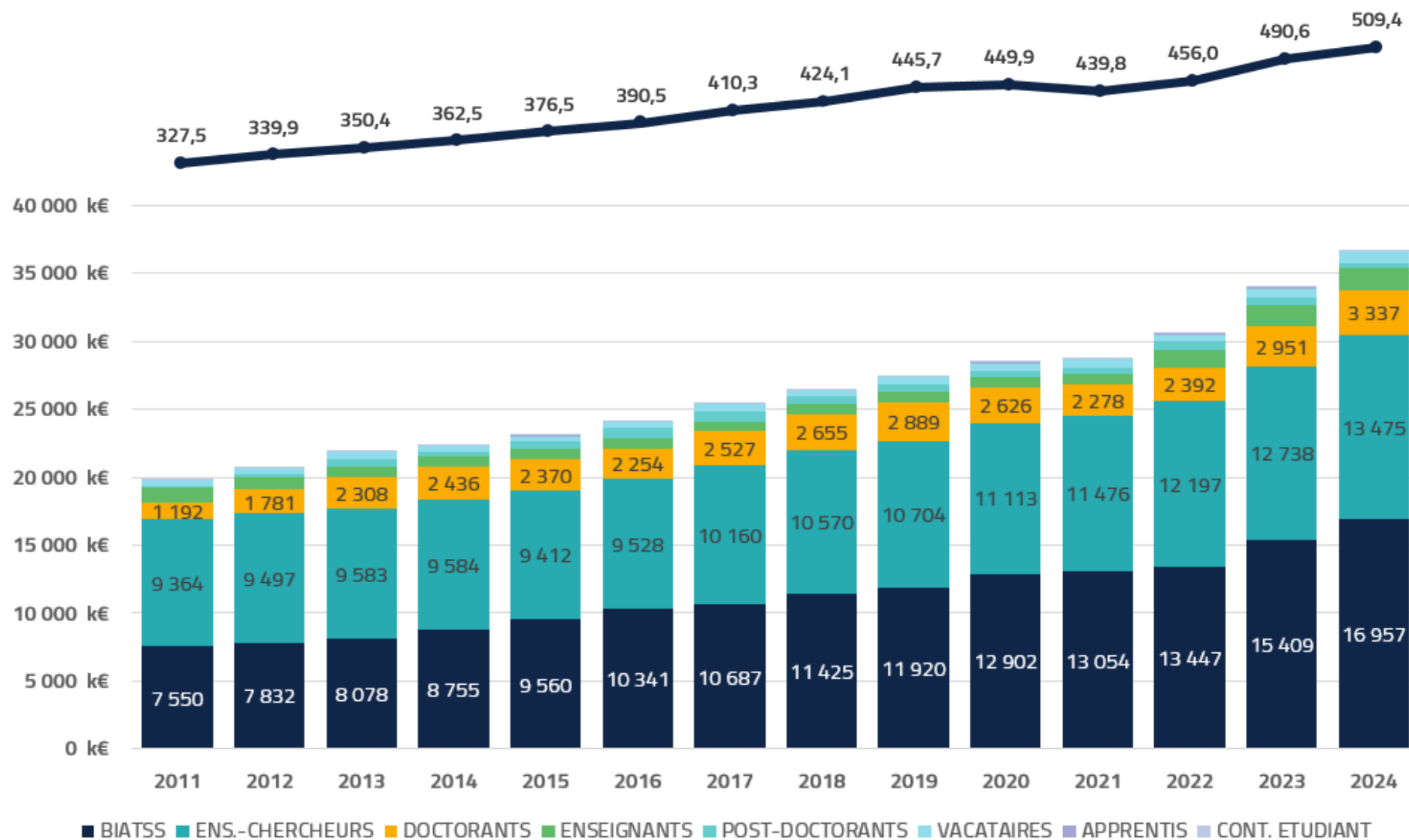
Budget	Nature de dépenses	Montant
État	Rémunérations principales	10 881 141 €
	Rém. accessoires primes et indemnités	1 800 111 €
	Charges d'enseignement	497 112 €
	Cotisations patronales	8 349 925 €
	Prestations sociales	66 295 €
Total État		21 594 585 €
Propre	Rémunérations principales	9 690 562 €
	Rém. accessoires primes et indemnités	497 574 €
	Charges d'enseignement	617 522 €
	Cotisations patronales	4 231 434 €
	Prestations sociales	45 894 €
Total Propre		15 082 985 €
Total		36 677 570 €
Dépenses de personnels hors paie		195 687 €
Total Général		36 873 257 €

La hausse de la masse salariale en 2024 s'explique notamment par les mesures suivantes :

- Augmentation de 1,5 % de la valeur du point d'indice au 01/07/2023
- 5 points d'indice supplémentaires pour tous les agents à compter du 1/01/2024
- Revalorisation de la RIPEC pour les enseignants-chercheurs, de l'IFSE pour les BIATSS et de la rémunération des contrats doctoraux
- Effet « Glissement Vieillesse Technicité ».

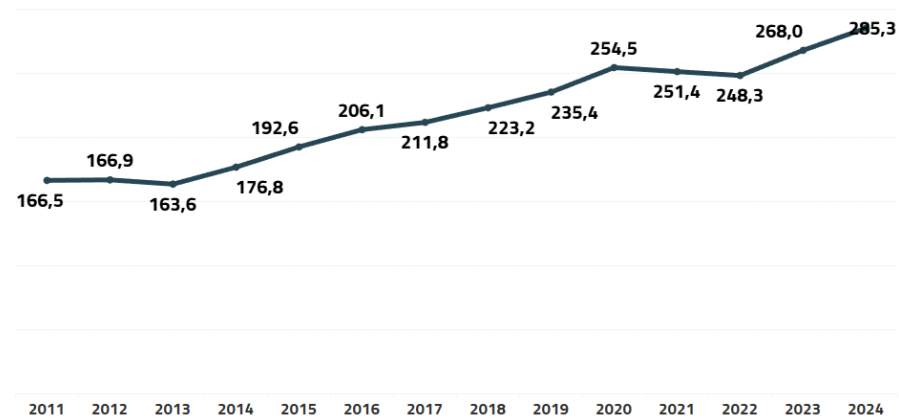


Évolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE en 2011

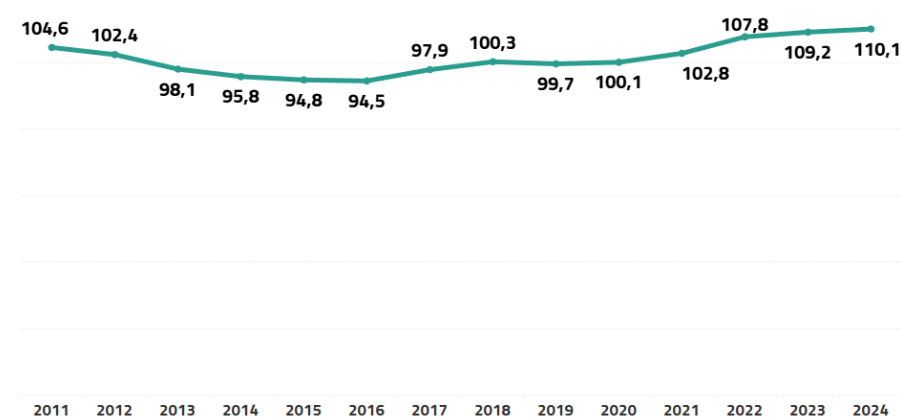


Évolution des ETPT par catégorie d'emploi

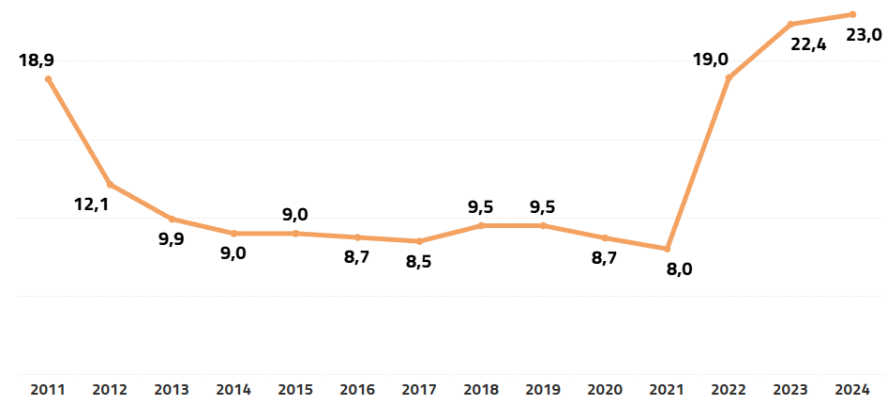
BIATSS



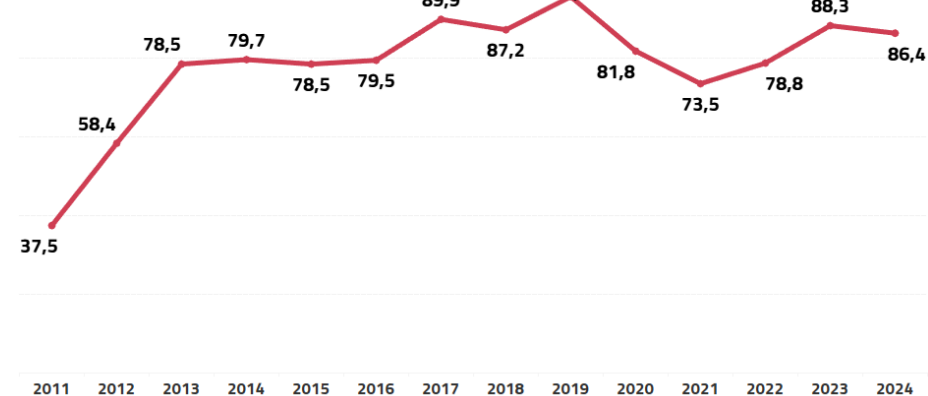
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



ENSEIGNANTS



DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS



Index 2023-2024

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

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

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

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

Résultats extraits de l'outil DGAFP

	2022		2023		2024	
	Note maximale initiale	Score initial	Note maximale initiale	Score initial	Note maximale initiale	Score initial
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38,0	40	39,0	40	40,0
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	27,0	40	29,0	40	23,0
dix plus haute rémunération	20	0,0	20	0,0	20	0,0
TOTAL	100	65,0	100	68,0	100	63,0
Equivalent Temps plein						
Nb EQTP fonctionnaires (1)	145,11		141,85		144,73	
NB EQTP contractuels (2)	300,93		336,73		355,27	
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,33		0,30		0,29	
Personnalisation de la pondération	Note maximale initiale	Score final	Note maximale initiale	Score final	Note maximale initiale	Score final
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	26	24,7	23	22,4	23	23,0
égalité de rémunération pour les contractuels	54	36,5	57	41,3	57	32,8
dix plus haute rémunération	20	0,0	20	0,0	20	0,0
TOTAL	100	61,2	100	63,8	100	55,8

Parallèlement, Centrale Nantes a mis en œuvre un « plan d'action égalité entre les femmes et les hommes » depuis 2021. Celui-ci a été actualisé pour la période 2024-2026. Il est communiqué aux étudiants et personnels de l'École. Ce plan se divise en 4 axes principaux :

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

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

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées

	2020	2021	2022	2023	2024*
Total	1 127 432 €	1 007 848 €	1 019 485 €	1 048 235 €	1 056 218 €
Nombre d' hommes parmi ces dix rémunérations les plus élevées	10	10	10	10	10
Nombre de femmes parmi ces dix rémunérations les plus élevées	0	0	0	0	0

**hors primes versées au titre de l'invention*

Rémunérations nettes mensuelles

Calculs basés sur 1 ETPT et hors prélèvement à la source

Distribution des rémunérations nettes mensuelles par genre et par décile

Tranche	Rémunération	Tranche	Rémunération	Tranche	Rémunération
Total		Femmes		Hommes	
1er décile	1 776 €	1 ^{er} décile	1 762 €	1er décile	1 788 €
2ème décile	1 877 €	2 ^{ème} décile	1 843 €	2 ^{ème} décile	1 892 €
3ème décile	1 981 €	3 ^{ème} décile	1 944 €	3 ^{ème} décile	2 060 €
4ème décile	2 201 €	4 ^{ème} décile	2 035 €	4 ^{ème} décile	2 516 €
5ème décile	2 516 €	5 ^{ème} décile	2 160 €	5 ^{ème} décile	2 812 €
6ème décile	2 836 €	6 ^{ème} décile	2 361 €	6 ^{ème} décile	3 135 €
7ème décile	3 176 €	7 ^{ème} décile	2 628 €	7 ^{ème} décile	3 761 €
8ème décile	3 836 €	8 ^{ème} décile	3 015 €	8 ^{ème} décile	4 259 €
9ème décile	4 774 €	9 ^{ème} décile	3 543 €	9 ^{ème} décile	5 416 €

1^{er} décile = 10 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle inférieure à 1762 € ou 90 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle supérieure à 1762 €

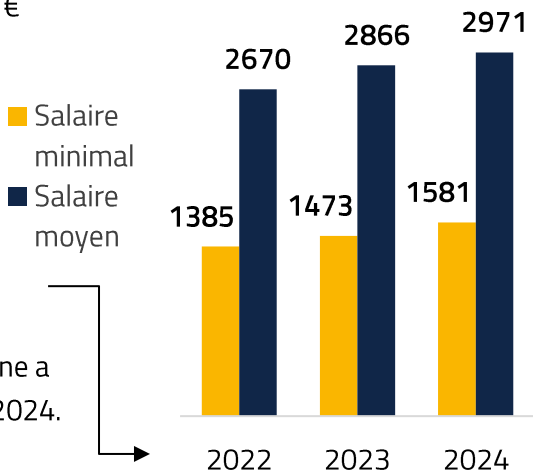
5^{ème} décile = 50 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle inférieure à 2160 €, mais 50 % des femmes ont également une rémunération nette mensuelle supérieure à 2160 €

Salaire net moyen/médian

Salaire mensuel net moyen	2 971 €
Salaire mensuel net médian	2 516 €

Évolution du salaire net moyen

La rémunération mensuelle moyenne a augmenté de **3,7 %** entre 2023 et 2024.



Écarts de rémunération entre femmes et hommes

Titulaires et contractuels sont pris en compte sans distinction

BIATSS

Catégorie	Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart en €	Ecart en %
A	IGR	3 507 €	3 297 €	3 556 €	-259	-7%
	IGE	2 530 €	2 586 €	2 466 €	119	5%
	ASI	2 213 €	2 174 €	2 300 €	-126	-5%
B		1 978 €	1 989 €	1 949 €	40	2%
C		1 904 €	1 984 €	1 808 €	175	10%

Doctorants et Post-Doctorants

Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart en €	Ecart en %
Doctorant	1 829 €	1 812 €	1 836 €	-24	-1%
Doctorant IGE	1 933 €	2 011 €	1 920 €	91	5%
Post-Doctorant	2 460 €	2 670 €	2 418 €	-204	-10%

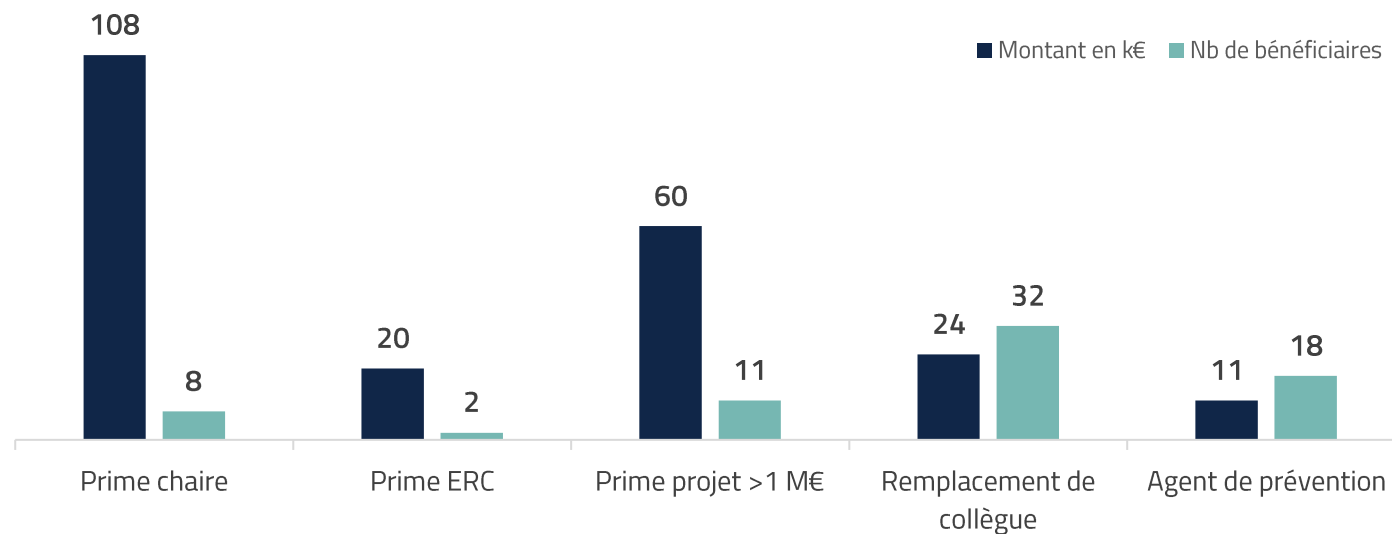
Enseignants-Chercheurs

Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart en €	Ecart en %
PR	5 965 €	5 038 €	6 122 €	-1084	-18%
MCF	3 964 €	3 645 €	4 025 €	-380	-9%

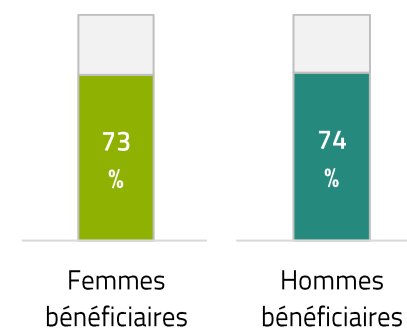
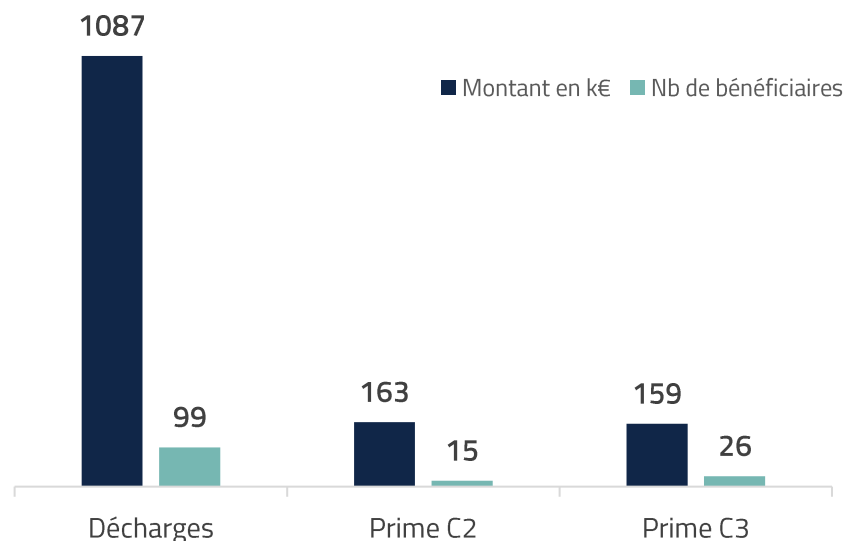
Enseignants

Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Ecart en €
3 183 €	2 973 €	3 393 €	-420	-14%

Primes décidées par le Conseil d'Administration



Décharges d'heures d'enseignement et primes réglementaires des enseignants-chercheurs



La proportion de femmes bénéficiant de décharges et primes (73 %) est similaire à celle des hommes (74 %)

Une personne avec une prime et une décharge compte pour 1 en prime et 1 en décharge.

Prime C2 : indemnité fonctionnelle RIPEC C2

Prime C3 : prime individuelle RIPEC C3

Prestations et indemnités de déplacement versées par l'établissement

	Montant brut versé	Agents concernés
Remboursement du transport domicile-travail	59 255 €	187
Forfait Mobilités Durables	38 800 €	149
Participation à la protection sociale complémentaire	38 295 €	242

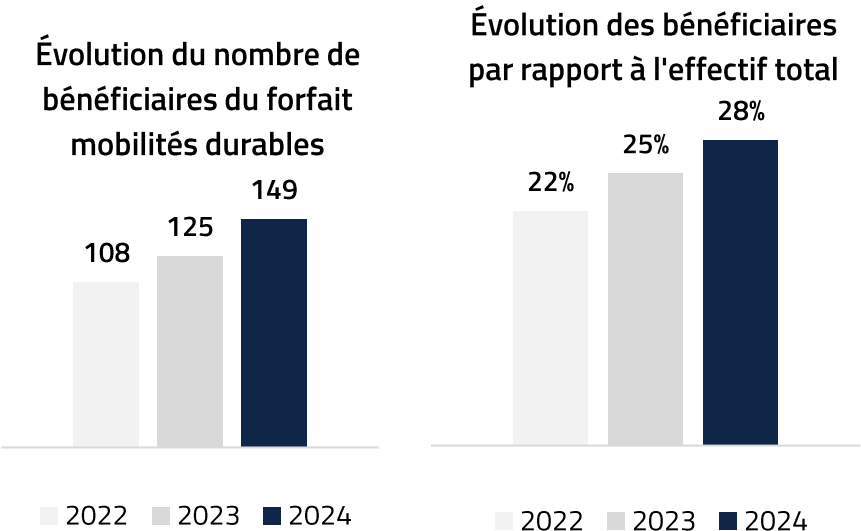
Forfait Mobilités Durables

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

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

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

149 collaborateurs ont pu bénéficier de cette indemnité au titre de 2024, soit une évolution de 19 % par rapport à 2023.



Charges d'enseignement 2023-2024

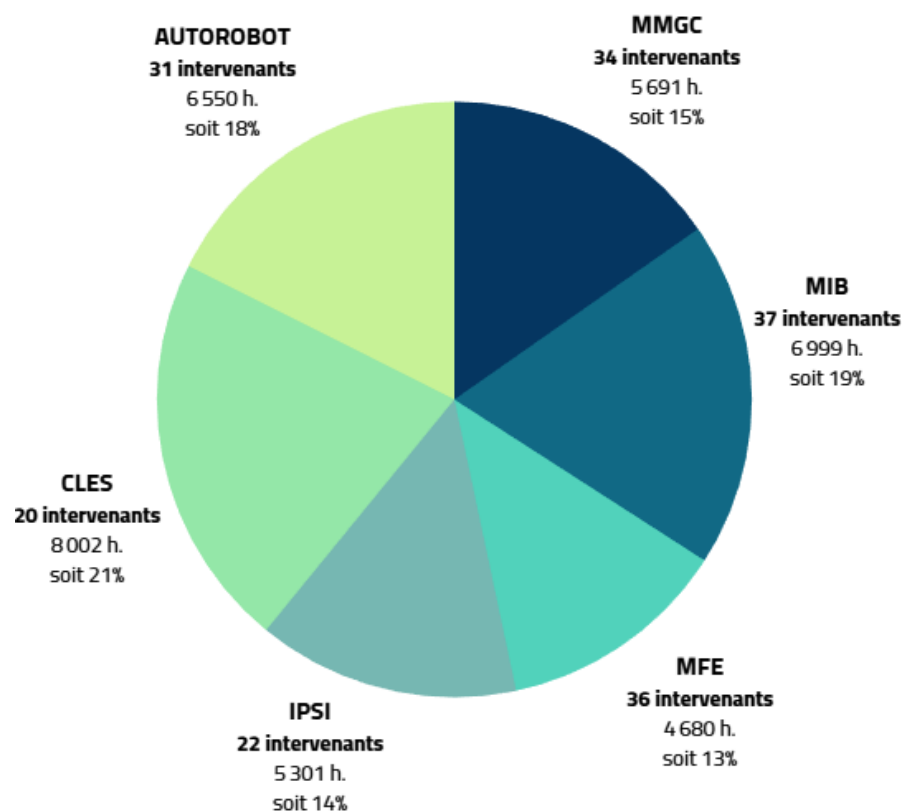
Hors autres responsabilités pédagogiques

53 171 heures équivalent TD

➤ 37 221 heures équivalent TD (70%) effectuées par des permanents par département d'enseignement

➤ 15 950 heures équivalent TD (30 %) effectuées par 681 vacataires

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





Partie 6 – Santé et sécurité au travail

Accidents de travail

	2021	2022	2023	2024
Accidents sans arrêt de travail	3	8	6	4
Accidents avec arrêt entre 0 et 0,5 jours d'arrêt	0	0	0	0
Accidents avec arrêt entre 1 et 3 jours	3	0	0	0
Accidents avec arrêt entre 4 et 21 jours	1	1	1	0
Accidents avec arrêt entre 22 et 89 jours	1	0	1	0
Accidents avec arrêt de 90 jours ou plus	0	1	0	0
Total accidents avec arrêt de travail	5	2	2	0

Heures annuelles/Agent	1607	1607	1607	1607
Heures totales théoriquement travaillées	727 936	805 107 (soit 501*1607)	803 500 (soit 500*1607)	853 317 (soit 531*1607)

Nombre de jours d'arrêt total AT	98	177	83	0
Indice de fréquence AT*	11	4	4	0
Taux de gravité AT**	0,13	0,22	0,10	0,00

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

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

Baromètre QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail)

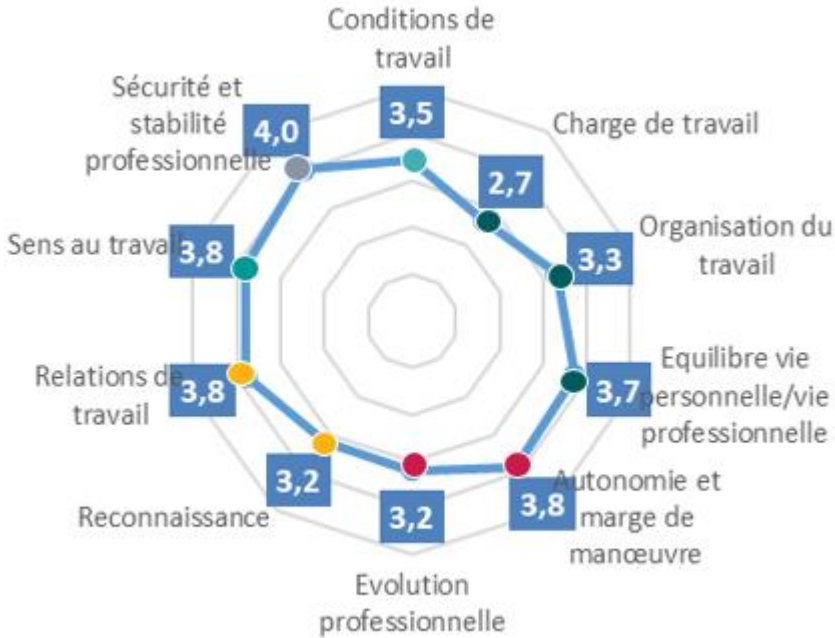
L'École a développé un questionnaire relatif à la QVCT en s'appuyant sur les propositions d'un groupe de travail pluridisciplinaire (RH, prévention, représentants du personnel). Elle a confié le déroulement du questionnaire à un cabinet extérieur au printemps 2024. Une centaine de questions ont été posées à l'ensemble du personnel Centrale Nantes, en lien avec l'expression du vécu sur les situations de travail. 287 collaborateurs ont répondu, constituant ainsi une solide base représentative de 57 %. Un plan d'action en lien avec les résultats sera élaboré de manière collaborative et mis en œuvre en 2025.

Le graphique ci-dessous synthétise les scores sur les principales thématiques. À la question « Êtes-vous satisfait de travailler à Centrale Nantes » 88 % ont répondu par l'affirmative.

Principales thématiques
du baromètre



Score sur 5



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

	Nombre d'heures	Nombre de collaborateurs formés
Accompagnement des acteurs de la prévention (managers, AP)	357	24
Prévention des risques psychosociaux et physiques	49	6
Sensibilisation aux enjeux sociétaux (violences sexistes/sexuelles)	54	13
Total formation professionnelle santé/sécurité	460	43 stagiaires

Dispositif de signalement et d'accompagnement des situations de Harcèlement, Discrimination, Violences verbales, physiques ou Sexuelles (HDVSS) ou de Risques Psycho-sociaux (RPS)

Le dispositif pour les personnels a été créé en avril 2023. Il concerne les actes de Harcèlement moral ou sexuel, de Discrimination ou de Violences verbales, physiques ou Sexuelles (HDVSS) ou de souffrances liées à la charge de travail, à des conflits entre personnes ou équipes sans violences physiques (RPS).

Le point d'entrée est unique. Les signalements donnent lieu à une écoute. Ils sont suivis de réponses et traitements adaptés et proportionnés à la situation. Les suites décidées par la direction sont diverses selon qu'il s'agit d'un risque psychosocial qui entraînera un protocole RH (discussion au niveau managérial, audit de fonctionnement du service concerné...), qui n'est pas nécessairement disciplinaire, alors qu'en cas de HDVSS, le signalement génère le plus souvent une enquête et une procédure disciplinaire. L'analyse de la situation peut donner lieu à des mesures conservatoires, c'est-à-dire des mesures de précaution pour conserver la sécurité et de bonnes conditions de travail.

Un suivi du nombre et du type de situations est réalisé régulièrement dans le cadre de la F3SCT.

Saisines du dispositif de signalement en 2024	Nombre de saisines
Nombre de saisines du dispositif de signalement	9 (5 F/4 H)
Nombre d'actes/situations signalés et présumés relevant de HDVSS <i>(les personnes mise en cause en 2024 étaient des étudiants et non des personnels)</i>	2
Nombre de situations signalées en matière de RPS (autre que harcèlement)	7
Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées et mises en œuvre	0

Handicap

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

Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

	DOETH 2023 sur les effectifs au 31/12/2022	DOETH 2024 sur les effectifs au 31/12/2023	DOETH 2025 sur les effectifs au 31/12/2024
Mise en œuvre obligation d'emploi			
Nombre de BOE à l'école	8	13	16
Dépenses ouvrant droit à réduction			
Sous-traitance	3 238 €	5 340 €	11 443 €
Dépenses d'aménagement de poste	0€	15 365 €	3978 €
Résultats			
Taux d'emploi direct	1,98 %	2,93 %	3,54 %
Montant contribution	85 322 €	59 459 €	49 919 €

Accompagnement du handicap

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

- Cette volonté s'est matérialisée par la mise en œuvre du **schéma directeur handicap** pluriannuel.
- La **Commission Égalité Diversité** comprend également un groupe de travail Handicap parmi ses 5 groupes de travail.
- La mise en place de plans d'actions Qualité de vie au travail, Qualité de vie étudiante et Handicap sont des objectifs du **plan d'action développement durable et responsabilité sociétale** voté par le conseil d'administration le 1er juillet 2021.
- Centrale Nantes met en œuvre une action transversale pour optimiser l'accueil des apprenants et des personnels en situation de handicap.
 - Différents types d'aménagement peuvent être accordés selon les situations individuelles (poste de travail, conditions de travail au sens large, incluant aussi bien des aménagements horaires, le mode de transport etc.).
 - Il est également possible, sous réserve de respecter certaines conditions, de faire valoir des droits, tels que le temps partiel de droit, la priorité pour les mutations/détachements, la bonification supplémentaire des chèques vacances et des conditions de départ à la retraite plus favorables.

Actions

Au cours de l'année 2024, la Direction des Ressources Humaines a réalisé **6** aménagements de poste pour des personnels en situation de handicap.

L'année 2024 a été marquée par un investissement de l'École sur plusieurs domaines clés, en lien avec son schéma directeur handicap :

1. **Accessibilité numérique** : nous avons amélioré l'accessibilité de notre site internet et intranet afin que l'ensemble des utilisateurs en situation de handicap puissent disposer de contenus compréhensibles et utilisables.
2. **Recrutement et intégration** : participation au DUODAY dans le cadre de la Semaine Européenne en faveur de l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH) pour permettre aux travailleurs handicapés de découvrir sur une journée nos métiers et notre environnement professionnel.
3. **Soutien** : l'opération brioches pour soutenir les enfants et adultes en situation de handicap accompagnés par l'Adapeila.
4. **Sensibilisation** : une conférence à destination des étudiants et des collaborateurs a été réalisée en septembre 2024 sur le thème de la neurodiversité.
5. **Communication** : création et diffusion de flyers handicap pour informer sur la démarche, les droits des travailleurs handicapés.

ORGANISATION DU TRAVAIL & TEMPS DE TRAVAIL



Partie 7 – Organisation du travail et temps de travail

Télétravail

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

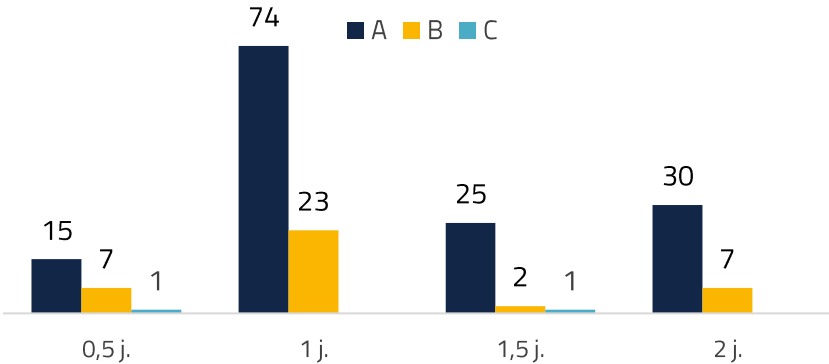
Au sein de Centrale Nantes, un protocole a été mis en place le 30/09/2019. Il a été actualisé cinq fois dans le cadre du dialogue avec les instances représentatives du personnel. La dernière actualisation a permis d'alterner (au maximum) 2 jours hebdomadaires de télétravail puis 3 jours en lieu et place des 2,5 jours maximum hebdomadaires. Cet aménagement à quotité identique a été sollicité pour optimiser les temps de déplacement.

	2023	2024	Évol.
Nombre de personnels en télétravail	195	241	+24 %
> Dont nombre de personnels en TT fixe** uniquement	17	12	-29 %
> Dont nombre de personnels en TOD* uniquement	46	56	+22 %
> Dont nombre de personnels en TT fixe + TOD	132	173	+31 %

*TOD : Travail Occasionnel à Distance

**TT Fixe : Télétravail fixe

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

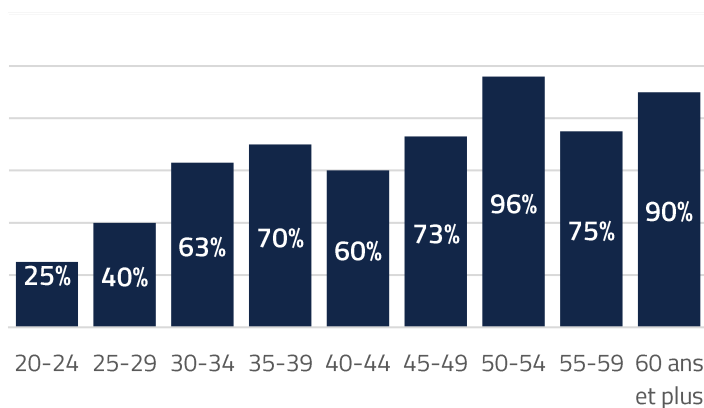


62 % des personnels pouvant bénéficier du protocole télétravail* et en fonction au 31 décembre 2024 ont recours au télétravail

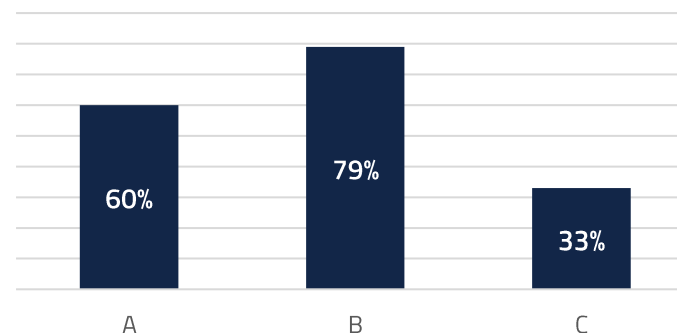
*enseignants-chercheurs, enseignants et apprentis sont exclus

81 % des femmes pouvant bénéficier du protocole télétravail ont recours au télétravail contre 47 % des hommes

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



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



Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)

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

La demande est faite en 2023 pour l'année 2024.

	2021	2022	2023	2024
Nombre de CRCT demandés	0	2	1	0
Nombre de semestre de CRCT demandés	0	3	2	0
Nombre de CRCT accordés en national	0	0	0	0
Nombre de CRCT accordés en local	0	1	1	0

Compte épargne-temps (CET)

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

		Nombre d'agents concernés	Solde ancien CET (01/01/2024)	Solde CET (01/01/2024)	Solde final ancien CET (31/12/2024)	Solde final Nouveau CET avant exercice du droit d'option (31/12/2024)	Nombre de jours indemnisables	Indemnisés	RAFP	Solde après option
Titulaires	Catégorie A	20	0	483	0	597	335	66	15	516
	Catégorie B	3	0	14	0	20	0	0	0	20
	Catégorie C	5	0	46	0	48	15	0	14	34
	Sous total	28	0	543	0	665	350	66	29	570
Contractuels	Catégorie A	96	0	1034	0	1376	675	294	-	1082
	Catégorie B	16	0	88	0	108	35	21	-	87
	Catégorie C	3	0	40	0	37	13	13	-	24
	Doctorant	22	0	61	0	312	84	81	-	231
	Sous total	137	0	1223	0	1833	807	409	0	1424
Total		165	0	1766	0	2498	1157	475	29	1994

Absences

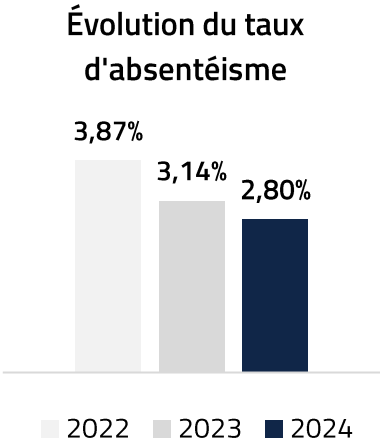
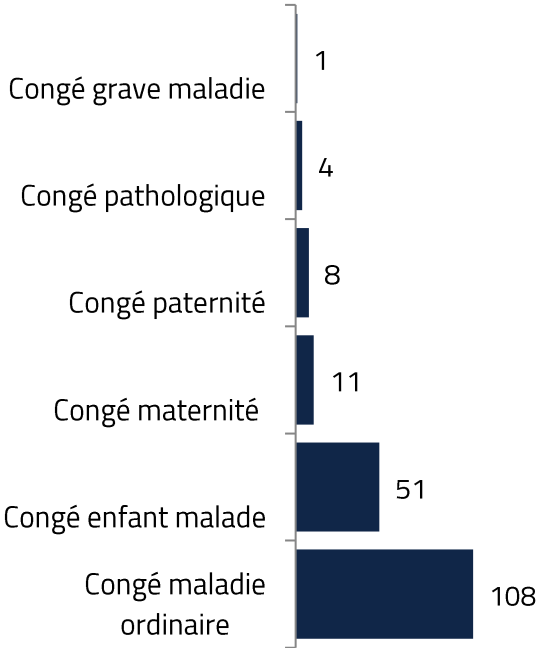
Types d'absence	Nombre d'agents	Durée totale par type d'absence (en jours)	Durée moyenne d'absence par agent	Durée minimum	Durée maximum
Accident de travail/service/trajet	0	0	0	0	0
Congé maladie ordinaire	108	2095	19	1	133
Congé maternité	11	1010	91,8	20	128
Congé pathologique	4	42	10,5	6	14
Congé paternité	8	188	23,5	19	25
Congé enfant malade	28	46,5	1,66	0,5	5
Congé longue maladie	0	0	0	0	0
Congé grave maladie	1	366	366	366	366
Total absentéisme	160	3747,5	-	-	-
Nombre de jours ouvrés par an		133 812			
Taux absentéisme		2,80 %			

Congé maladie ordinaire en hausse avec **+242 jours** et **+9 agents** par rapport à 2023

Congé maternité toujours en hausse en 2024 avec **+9 %** en terme de jours d'absence

Congé paternité en hausse avec **+42%** de jours d'absence par rapport à 2023

3747 j.
d'absence



ACTION SOCIALE



Partie 8 – Action sociale

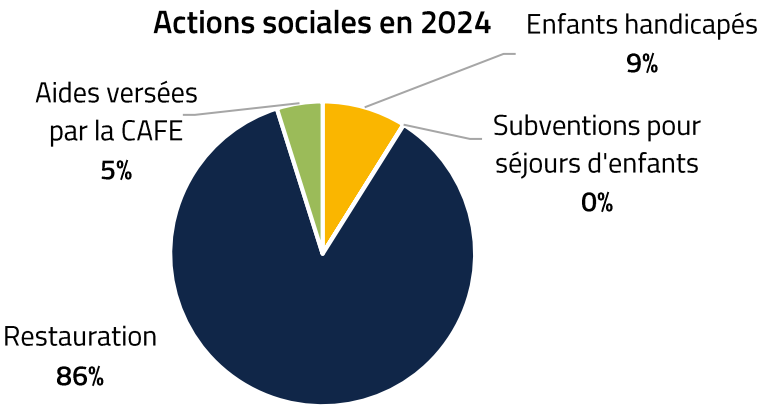
L'École a pris en compte l'inflation et a revu à la hausse les montants de l'aide exceptionnelle et du prêt social. Désormais, le montant de l'aide exceptionnelle est fixé à 1000 € et est de 1800 € pour le prêt social. Ces demandes sont instruites auprès de l'assistante sociale de Nantes Université.

En plus des évènements habituels conviviaux pour réunir l'ensemble du personnel (buffet champêtre, goûter de Noël, galette des rois...), l'École a participé à la fête de Noël organisée par Nantes Université ; plus de 100 collaborateurs et enfants de collaborateurs ont pu y participer.

Actions sociales 2024	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel
Restauration	10 314*	63 856,13 €
Subventions pour séjours d'enfants	2	30,42 €
Allocations aux parents d'enfants handicapés	5	6 588 €
Commission d'Aide Financière Exceptionnelle**	1	800 €
Arbre de Noël pour les enfants	-	facturation en cours en 2025
Total		71 274,55€

*nombre de passages

**La CAFE a attribué 1 aide à hauteur de 800 €



Évolution des dépenses d'actions sociales

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
6 769 €	5 724 €	4 689 €	4 580 €	6 645€	21 711 €	71 274 €

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

DIALOGUE SOCIAL



Partie 9 – Dialogue social

Relations professionnelles

Instances – politique générale d’établissement

Instances représentatives	Nombre de membres (2023-2027)	Nombres d’instances tenues en 2024
CA plénier Conseil d’Administration	18 membres élus du personnel 3 membres élus étudiants (et 3 suppléants) 1 membre élu doctorant (et suppléant) 16 personnalités extérieures 13 membres invités	7
CE plénier Conseil des Etudes	11 membres élus du personnel 7 membres élus étudiants (et 5 suppléants) 3 personnalités extérieures 22 membres invités	4
CS plénier Conseil Scientifique	15 membres élus du personnel 2 membres élus étudiants 8 personnalités extérieures 19 membres invités	4
CSA Comité Social d’Administration	10 membres élus du personnel (et 10 suppléants) 3 membres administration	4
F3SCT Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de travail	10 membres élus du personnel (et 7 suppléants) 2 membres administration 2 membres invités	4

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

Instances – mesures individuelles

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	Nombre de membres	Nombres d'instances tenues dans l'année
CAR Conseil d'Administration Restreint aux Enseignants Chercheurs	8 membres élus enseignants-chercheurs 2 membres administration	9
CER Conseil des Etudes Restreint aux Enseignants Chercheurs	8 membres élus enseignants-chercheurs	0
CSR Conseil Scientifique Restreint aux Enseignants Chercheurs	10 membres élus enseignants-chercheurs 2 membres administration	6
BIATSS		
Commission d'Experts Pour la promotion des titulaires LA = liste d'aptitude (changement de corps) TA = tableau d'avancement (changement de grade)	20	4 - fev. : LA - mars : LA techniciens - mai : TA ATRF et repyramidage IGE-IGR - août : TA
Commission paritaire Pour la promotion des contractuels CDI	5 membres élus (et 5 suppléants) 5 membres administration (et 5 suppléants)	1 (décalée début 2024)

Fonctionnement des commissions paritaires d'établissement

Aucun recours n'a été formé auprès de la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) compétente à l'égard des personnels titulaires.

La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des personnels contractuels (CCP ANT) a tenu une séance en 2024 (en formation restreinte au 2^{ème} groupe concernant une décision individuelle pour motif disciplinaire).

En parallèle des instances de dialogue social, la commission Égalité Diversité Inclusion

Cette commission, mise en place en 2020, comporte 33 membres volontaires parmi les personnels de l'École et 5 membres volontaires parmi les étudiants.

Elle n'est pas une instance paritaire de dialogue social mais contribue à nourrir les échanges avec les personnels sur les sujets sociaux. L'objectif de la Commission Diversité et Égalité est de favoriser le respect des différences et de l'identité au sein de la communauté étudiante et salariée de l'École et de veiller à maintenir les principes d'égalité et de respect pour toutes et tous. En 2024, la commission s'est réunie 4 fois.

Gouvernance

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

Le COMEX se réunit toutes les semaines hors vacances scolaires.

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

Suivi des mouvements sociaux

Date	Thématique journée d'action	Nombre de grévistes parmi les collaborateurs
05/12/2024	Journée Nationale d'Action ESR	8

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

Sujets	Mois
Membre du CSA pour le renouvellement du comité d'éthique et de déontologie	fev-mars
Modification Lignes Directrices de Gestion Prime individuel RIPEC C3	fev-mars
Bilan des actions de formation 2023 et axes prioritaires du Plan de Développement des Compétences 2024	fev-mars
Baromètre Qualité de Vie et Conditions de Travail	fev-mars
Guide sur les missions (et actualisation)	fev-mars (mai-oct)
Recrutement Conférencier et plafond d'heures	fev-mars
Intéressement pour BIATSS relatif aux missions du tableau d'équivalence horaire	mai
Référentiel d'équivalences horaires pour 2024-2025	mai
Rapport Social Unique	juin
Mensualisation Prime Assistant Prévention	Juin
Procédure de recrutement du directeur	oct.
Actualisation plan Egalité Femmes Hommes	oct.
Lignes Directrices de gestion personnels BIATSS contractuels	oct.
Actualisation IFSE/complément de rémunération	oct.
Actualisation Prime Intéressement pour Projets	oct.
Modification règlement intérieur	dec.
Critères de promotion des IGR Hors Classe	dec.
Actualisation Prime intéressement pour salariés venant de l'étranger	dec.
Actualisation des montants de la Commission d'Aide Financière Exceptionnelle (CAFE)	dec.

Partie 10 – Discipline

La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des personnels contractuels (CCP ANT) a tenu une séance en 2024 (en formation restreinte au 2^{ème} groupe concernant une décision individuelle pour motif disciplinaire). Elle a été saisie afin d'émettre un avis concernant un projet de licenciement pour motif disciplinaire.

Glossaire

AC : Agence Comptable

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

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

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

CA : Conseil d'Administration

CE : Conseil des Etudes

CET : Compte-Epargne Temps

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

CNU : Conseil National des Universités

CRCT : Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

CPE : Comité Paritaire d'Etablissement

CS : Conseil Scientifique

CSI : Comité de Suivi Individuel

CT : Comité Technique

DAF : Direction des Affaires Financières

DD : Direction du Développement

DET : Direction de l'Environnement de Travail

DF : Direction de la Formation

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

DDRS : Développement Durable et Responsabilité Sociétale

DR : Direction de la Recherche

DRI : Direction des Relations Internationales

DRH : Direction des Ressources Humaines

DSI : Direction des Systèmes d'Information

ECN : Ecole Centrale de Nantes

ENSTA : Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées

F3SCT : Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail

GEM : Institut de Recherche en Génie Civil et Mécanique

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