

SHAKE THE FUTURE.



Bilan social 2020

Elaboré par :

La Direction des Ressources Humaines

Avec le concours de la Cellule d'Aide au Pilotage

Contenu

Le bilan social	4
Présentation	5
Les emplois et effectifs consolidés	6
Les emplois (personnes physiques au 31/12/2020).....	6
Les effectifs.....	7
La répartition des agents (titulaires ou non) par catégorie d’emploi (en personnes physiques au 31/12/2020)	8
La répartition des agents titulaires et non titulaires par genre (en personnes physiques au 31/12/2020)	9
La répartition par genre des agents en fonction de leurs catégories d’emploi (en personnes physiques au 31/12/2020).....	10
Les effectifs BIATSS.....	11
Les effectifs hébergés.....	12
La démographie (toute catégorie d’emploi)	13
La démographie des enseignants et enseignants-chercheurs	14
Enseignants et enseignants-chercheurs par tranche d’âge et par sexe.....	15
La démographie des BIATSS	16
BIATSS par tranche d’âge et par sexe.....	17
La démographie des Doctorants* et Post-doctorants	18
La répartition par affectation (en ETPT).....	19
La formation	24
Les effectifs et nombre d’heures de formation dispensées en 2020.....	25
Les changements de corps Titulaire	28
Les relations professionnelles – les instances.....	30
Les absences.....	33
Détails des accidents de travail	35
La rémunération	36
Evolution des ETPT et de la masse salariale depuis l’accession aux RCE	36
Evolution des ETPT et de la masse salariale depuis l’accession aux RCE par type d’emploi.....	37
La rémunération principale de l’établissement (montant net).....	41
Les autres types de rémunération	42
La prise en charge du handicap.....	44
La prise en charge du handicap (détails des calculs).....	45
Suivi de CRCT	46
Suivi des CET	47

Suivi du télétravail (données 2020)..... 48
Glossaire 49

Le bilan social

Le bilan social est défini par l'article L2323-69 du code du travail comme un document unique récapitulant les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Il regroupe un ensemble de données chiffrées par thème : la répartition de la population type, des emplois, de la rémunération, des conditions d'hygiène et de sécurité, des conditions de travail, de la formation, des relations professionnelles et toutes les autres conditions de travail qui organisent la vie quotidienne des salariés d'une entreprise.

Pour l'École Centrale de Nantes, le bilan social a pour objectif :

- de mieux connaître les éléments constitutifs de la masse salariale, la cartographie des emplois, les évolutions récentes, il permet à l'établissement de projeter l'évolution de la structure des emplois dans le respect des plafonds d'emplois ;
- de mettre en évidence les faits et données caractéristiques de l'établissement.
- de diffuser une information claire, pertinente et utile sur la gestion des personnels.

La cellule d'aide au pilotage développe une version interactive du bilan social qui vous permettra, grâce aux filtres, de créer un modèle correspondant à vos besoins. Cette version sera disponible via intranet et internet.

Présentation

L'École Centrale de Nantes (ECN) existe depuis un siècle. C'est en 1919 qu'elle ouvre pour la toute première fois ses portes sous le nom de « Institut Polytechnique de l'Ouest » (IPO). Quelques années après la guerre, en 1948, l'IPO devient l'École Nationale Supérieure des Mécaniques (ENSM). Finalement, ce n'est que depuis une vingtaine d'années que l'établissement porte le nom d'« École Centrale de Nantes ».

L'ECN est un établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP). Il est placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

L'ECN forme des étudiants ingénieurs (du master au doctorat) et délivre un enseignement scientifique généraliste de très haut niveau. Les domaines de l'ECN 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.

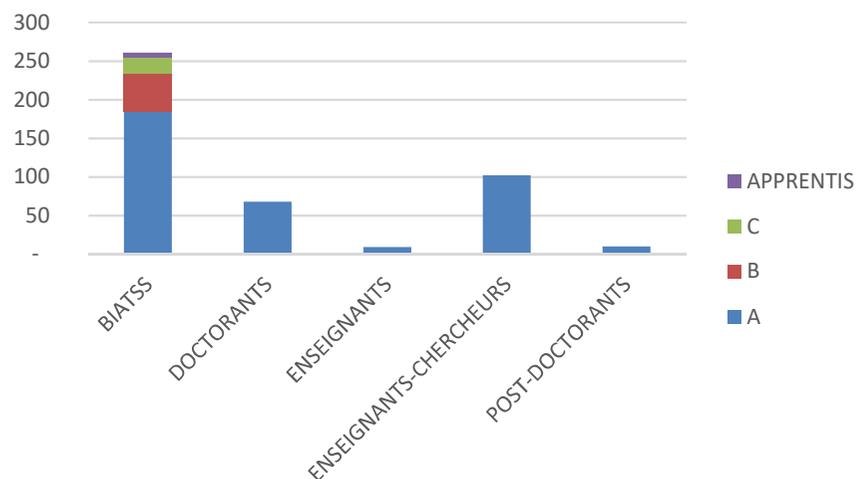
En 2015, Centrale-Audencia-ENSA crée un pôle dédié à l'entreprenariat : l'incubateur. Il est également accessible aux chercheurs et aux doctorants. Les trois écoles ont fait le choix de mutualiser leurs ressources dans une plate-forme dédiée à la création d'entreprises. Cet investissement doit permettre aux jeunes étudiants qui ont la fibre entrepreneuriale de lancer leur propre projet.

Les emplois et effectifs consolidés

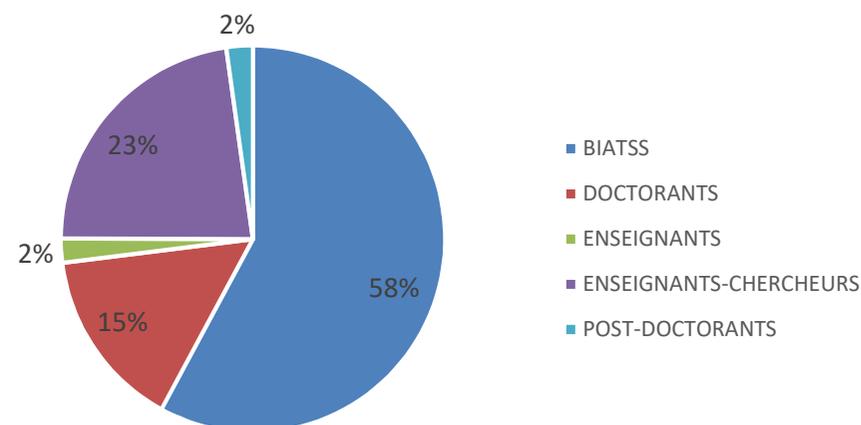
Les emplois (personnes physiques au 31/12/2020)

	A		B		C		APPRENTIS	
	F	H	F	H	F	H	F	H
APPRENTIS	-	-	-	-	-	-	4	1
BIATSS	77	108	36	13	15	6	-	-
DOCTORANTS	15	53	-	-	-	-	-	-
ENSEIGNANTS	3	6	-	-	-	-	-	-
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	13	89	-	-	-	-	-	-
POST-DOCTORANTS	1	9	-	-	-	-	-	-
TOTAUX	109	265	36	13	15	6	4	1

Les effectifs par catégorie d'emploi



Participation par emploi



Les effectifs

Les différents types d'effectifs	
*Effectif en personnes physiques	449
**Effectif équivalent Temps Plein	441.7
***Effectif en équivalent Temps Plein Travaillé	449.9

** Nombre de personnes total au 31/12/2020*

*** 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)*

La répartition des agents (titulaires ou non) par catégorie d'emploi (en personnes physiques au 31/12/2020)

	2017				2018				2019				2020			
	A	B	C	Apprentis												
TIT	138	13	12		135	13	12		133	13	11		130	13	10	
NON TIT	217	28	14	3	236	37	14	6	254	35	13	5	244	36	11	5
TOTAUX	355	41	26	3	371	50	26	6	387	48	24	5	374	49	21	5

*inclus contrats aidés CAE

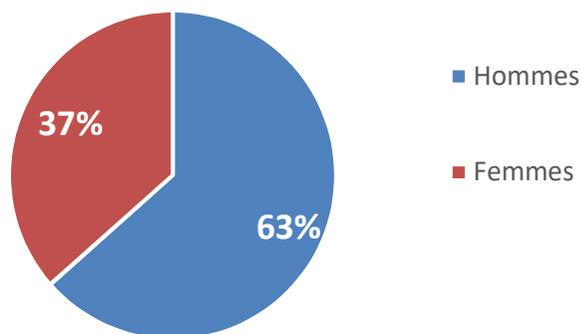
Nous constatons globalement une augmentation du nombre d'agents non titulaires entre 2017 et 2020.

La répartition des agents titulaires et non titulaires par genre (en personnes physiques au 31/12/2020)

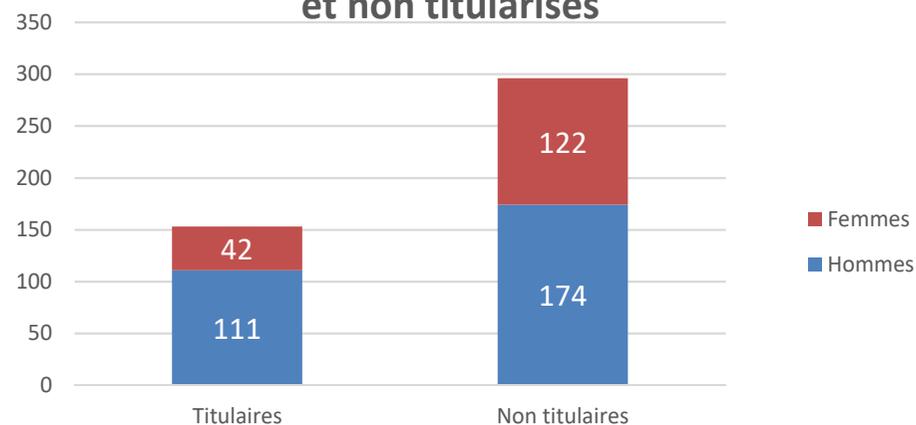
	2017		2018		2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	116	47	115	45	114	43	111	42
Non titulaires	165	97	193	100	185	122	174	122
TOTAUX	281	144	308	145	299	165	285	164

Les agents titulaires représentent 34 % des agents de l'établissement.

Répartition par genre de l'ensemble des agents



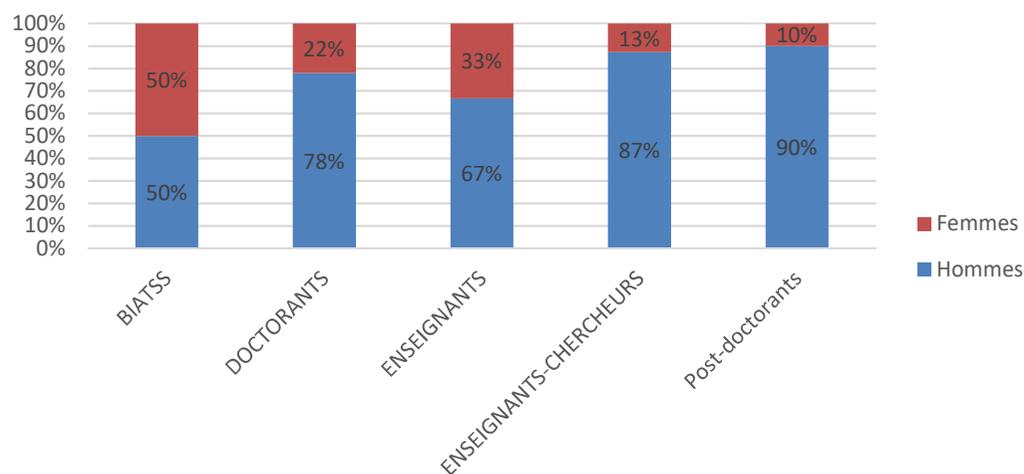
Répartition par genre des agents titularisés et non titularisés



La répartition par genre des agents en fonction de leurs catégories d'emploi (en personnes physiques au 31/12/2020)

	2017		2018		2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
APPRENTIS	1	2	4	2	2	3	1	4
BIATSS	112	108	128	111	133	128	127	128
DOCTORANTS	67	14	74	12	62	16	53	15
ENSEIGNANTS	7	2	7	3	7	3	6	3
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	85	15	86	14	88	13	89	13
POST-DOCTORANTS	9	3	9	3	7	2	9	1
TOTAUX	281	144	308	145	299	165	285	164

Répartition par genre et catégorie d'emploi 2020

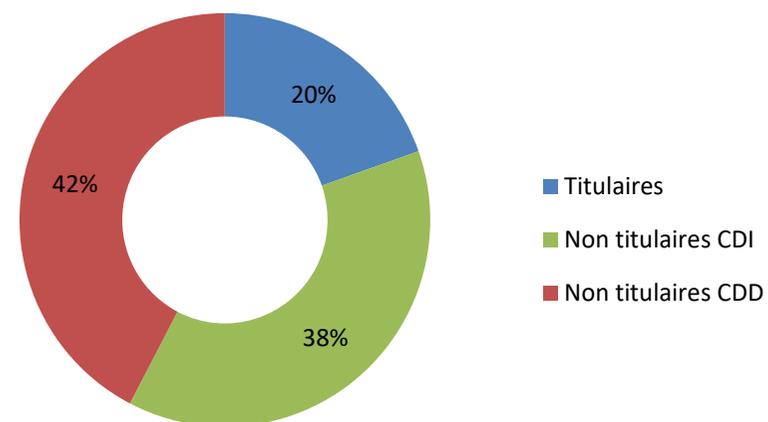


Les effectifs BIATSS

Répartition des BIATSS selon la catégorie

	TIT	CDD	CDI
A	27	76	82
B	13	23	13
C	10	9	2
TOTAUX	50	108	97

Répartition des agents BIATSS

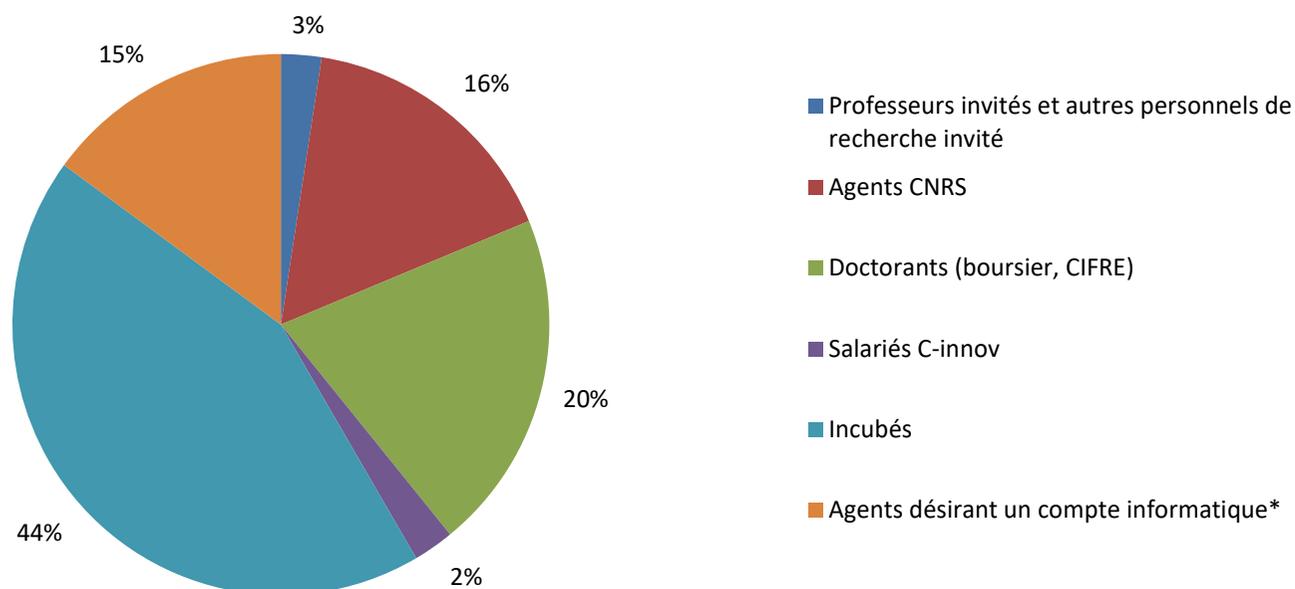


Les effectifs hébergés

Les personnels « hébergés » sont des personnes dont l’employeur n’est pas l’Ecole Centrale de Nantes. Ils exercent leur activité dans les locaux de l’établissement. Ces effectifs sont constitués pour la plupart de chercheurs et de personnels de soutien à la recherche des grands organismes de recherche et d’enseignants-chercheurs d’universités.

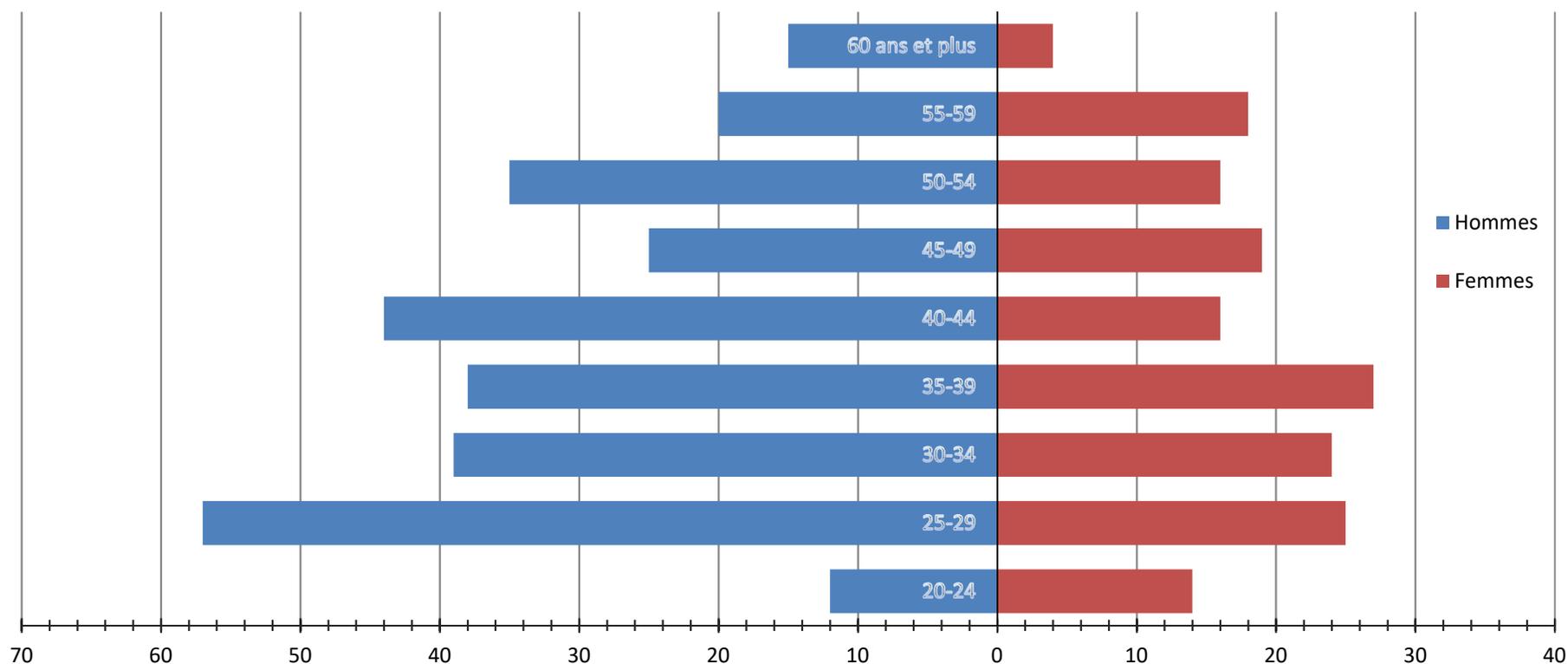
Le SIRH actuel permet de dresser une liste non exhaustive des personnels hébergés de Centrale Nantes sur l’année 2020, en ne disposant pas de toutes les informations sur les entrants et sortants.

208 hébergés en 2020 et 160 incubés (rattachés à la direction du développement)



La démographie (toute catégorie d'emploi)

L'âge moyen des personnels de l'établissement est de 40 ans.

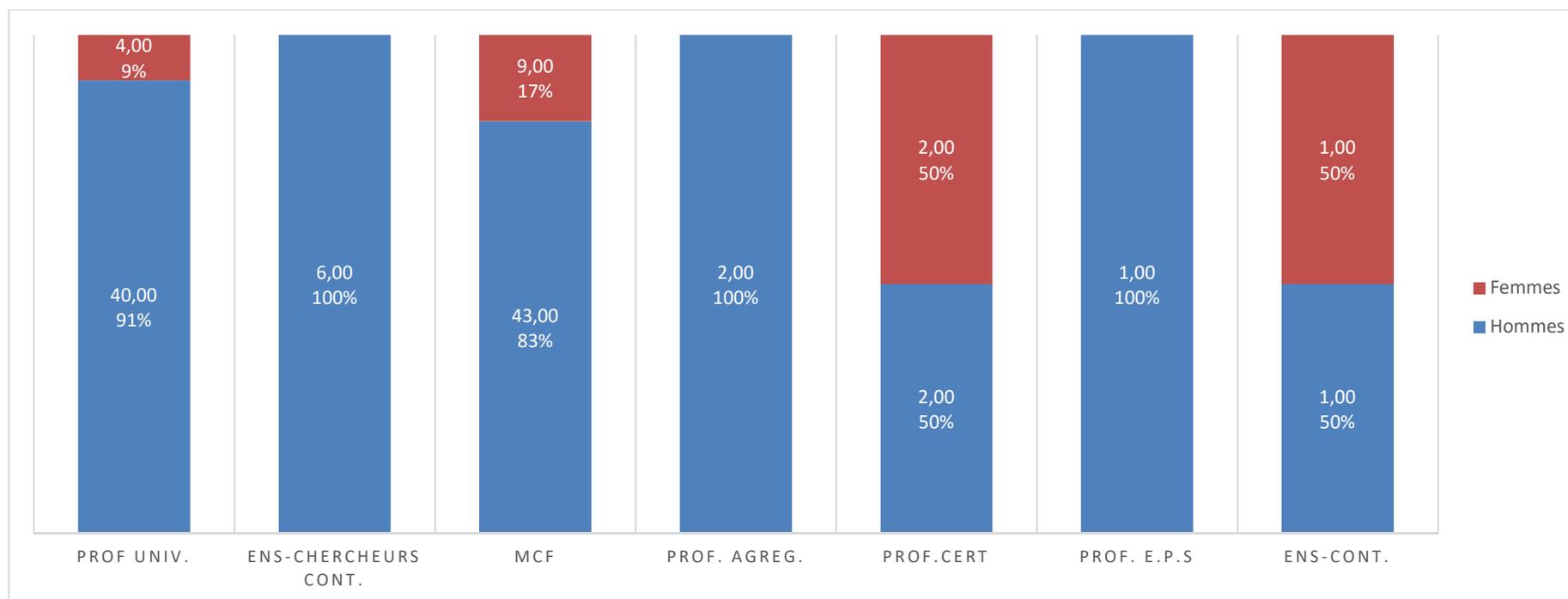


La démographie des enseignants et enseignants-chercheurs

Âge moyen		
Femmes	Hommes	Total
46.4	47.5	47.5

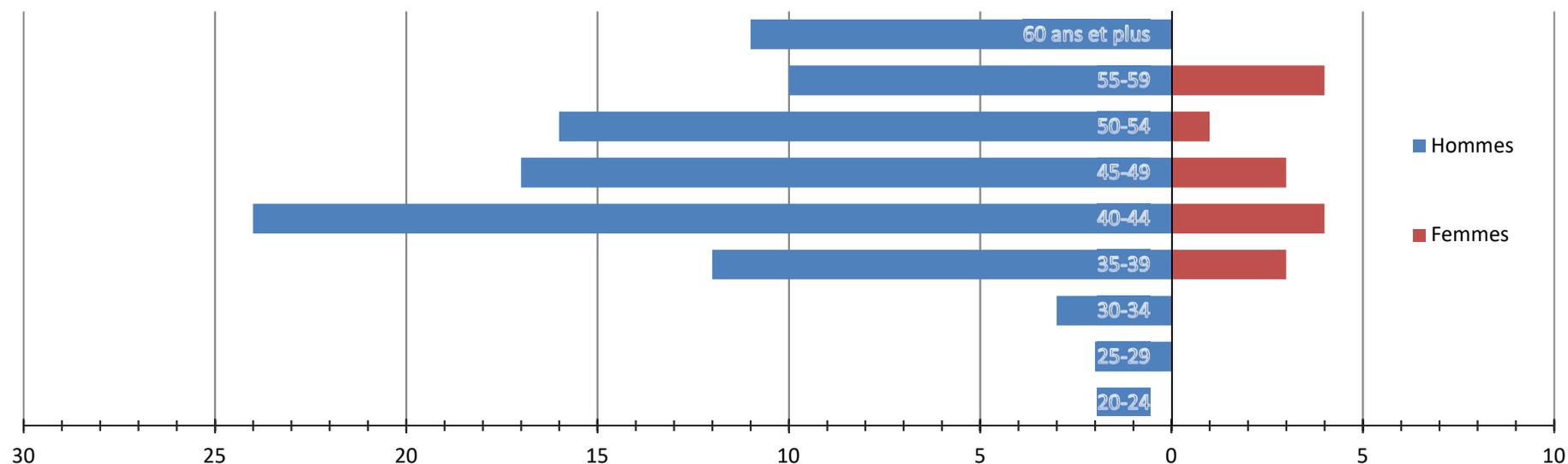
14 % de féminisation

La répartition Hommes/Femmes des enseignants et enseignants-chercheurs



Les femmes sont représentées dans 4 types d'emplois.

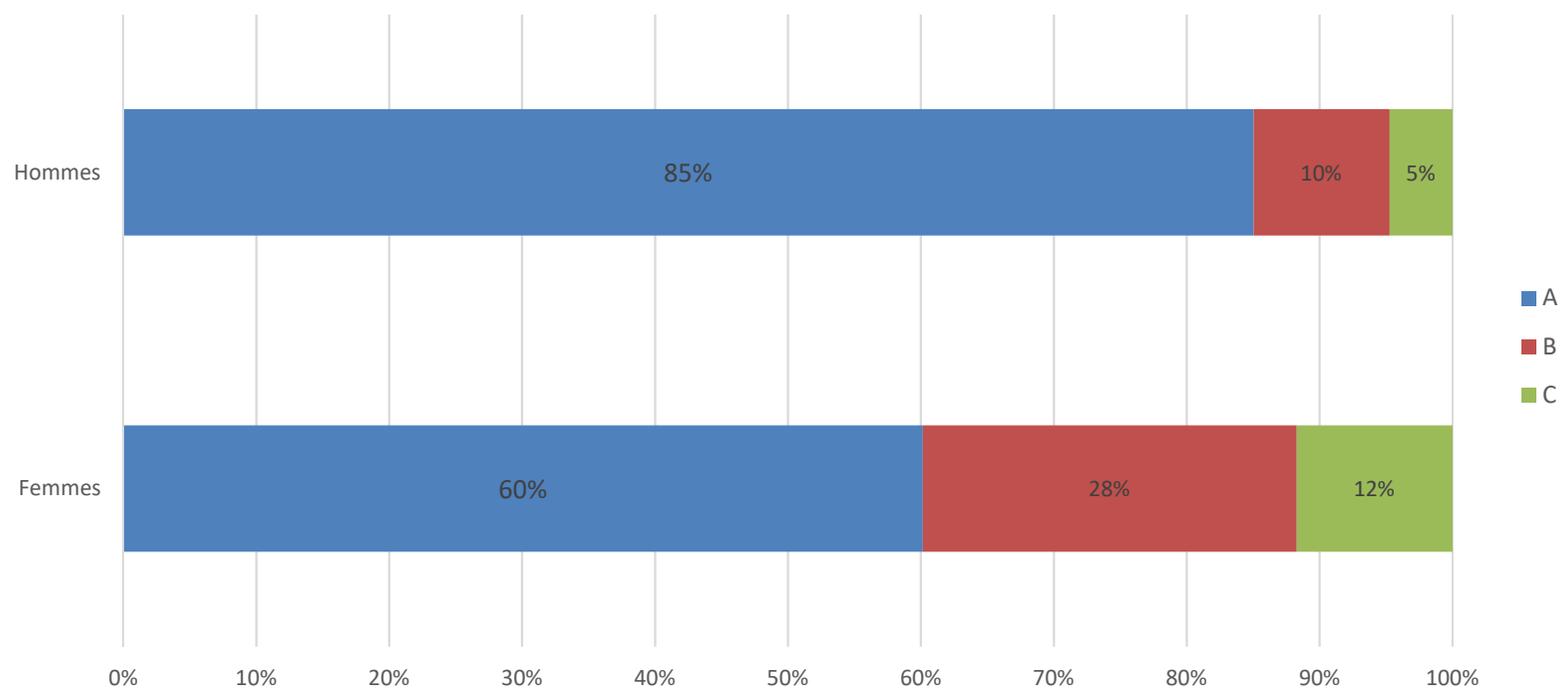
Enseignants et enseignants-chercheurs par tranche d'âge et par sexe



La plupart des enseignants ont plus de 35 ans. De plus, l'âge moyen de cette catégorie se trouve au-dessus de l'âge moyen des agents de l'établissement.

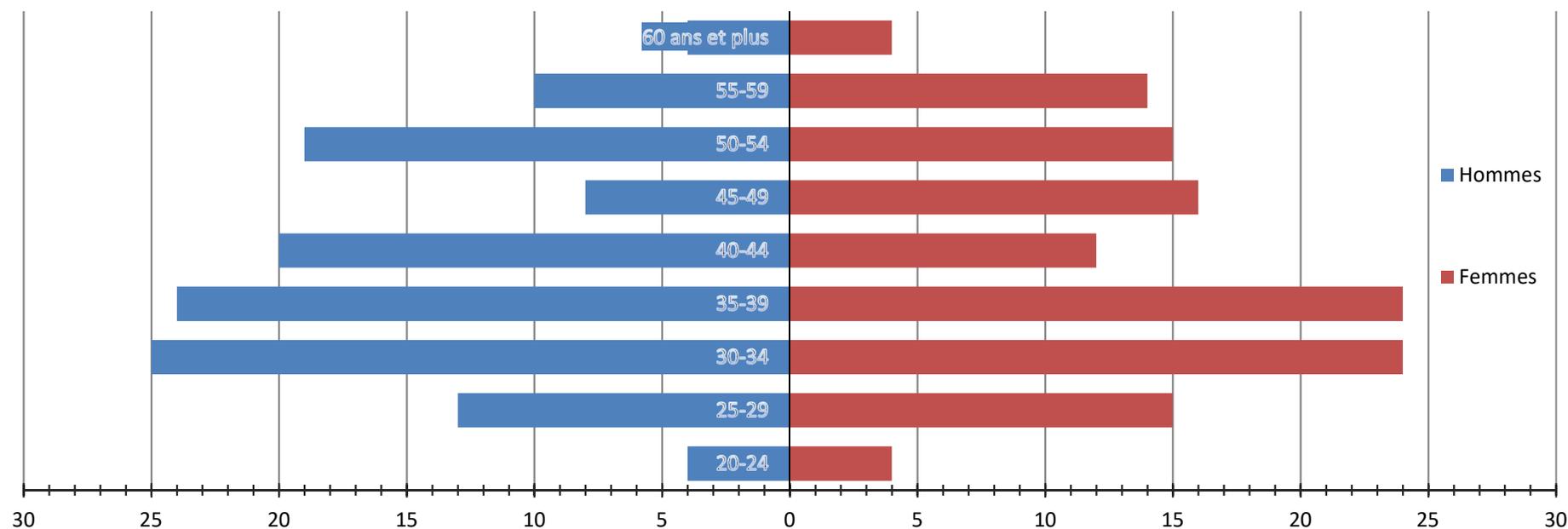
La démographie des BIATSS

Âge moyen		
Femmes	Hommes	Total
41.0	41.3	41.1



50 % de féminisation

BIATSS par tranche d'âge et par sexe



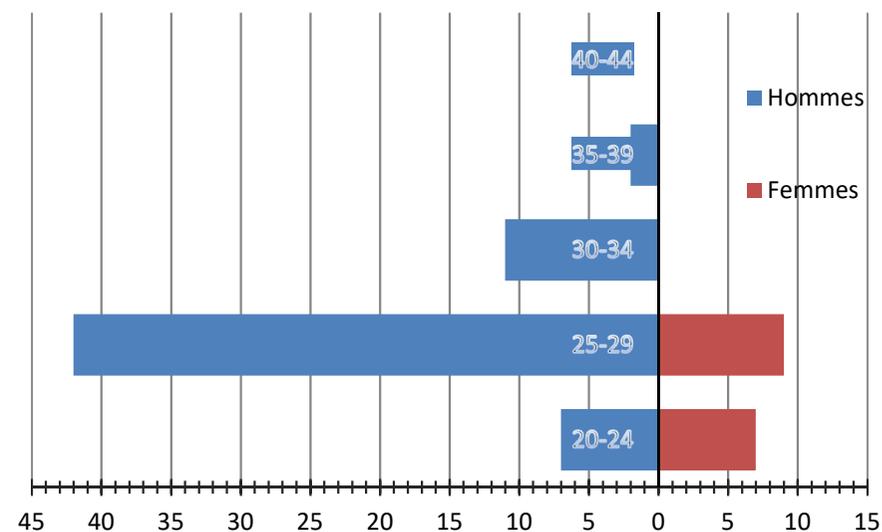
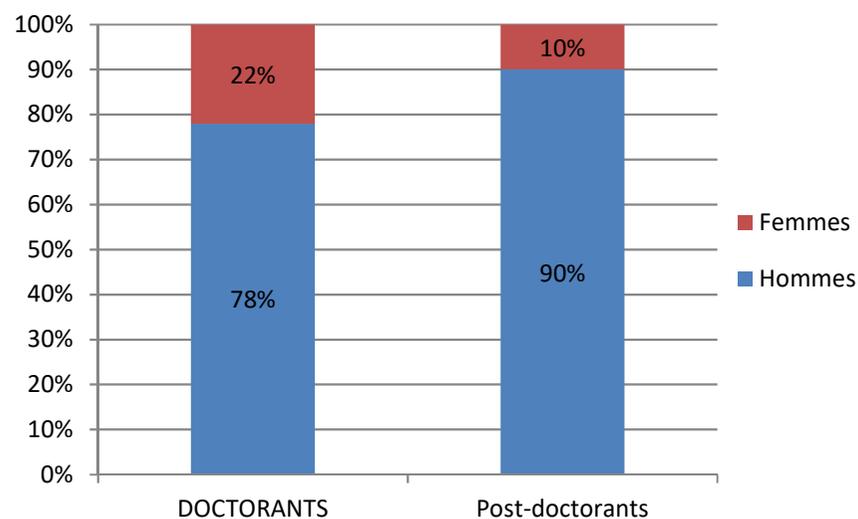
19 % des agents BIATSS ont entre 30 et 34 ans.

La démographie des Doctorants* et Post-doctorants

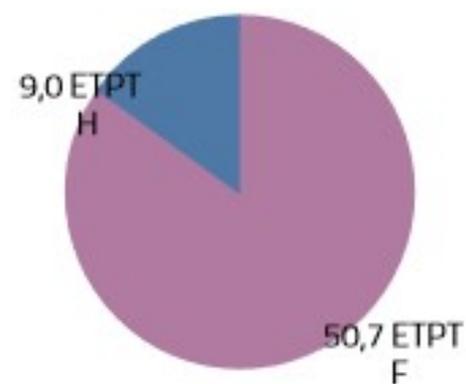
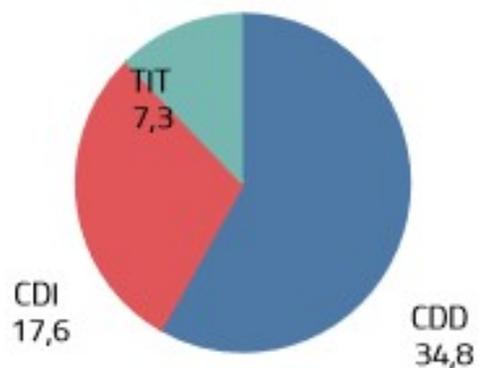
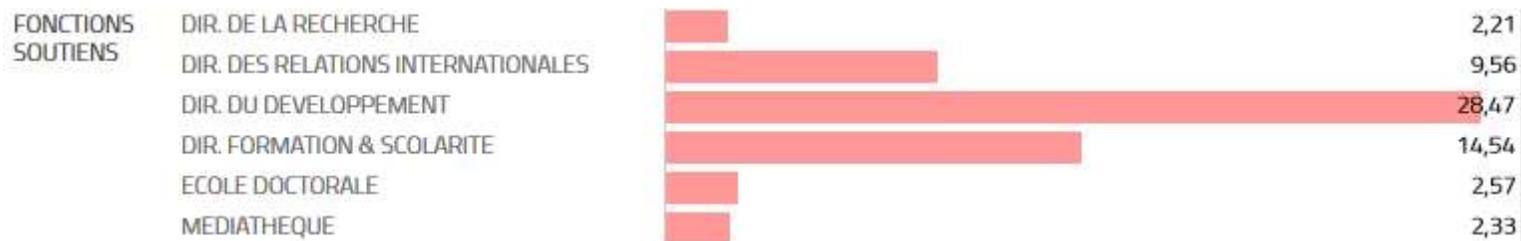
*contrat doctoral et IGE doctorant

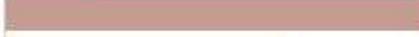
	Âge Moyen		
	Femmes	Hommes	Total
DOCTORANTS et POST-DOCTORANTS	25.8	27.9	27.5

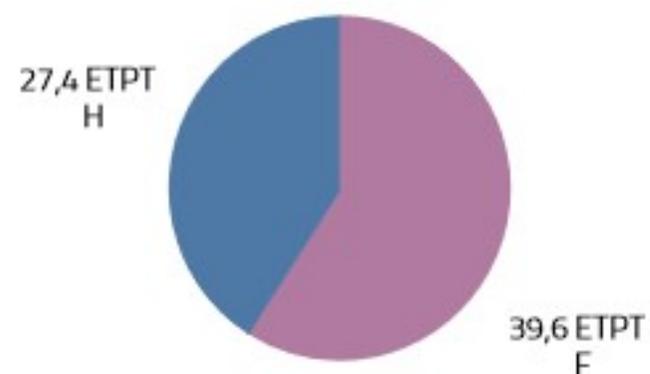
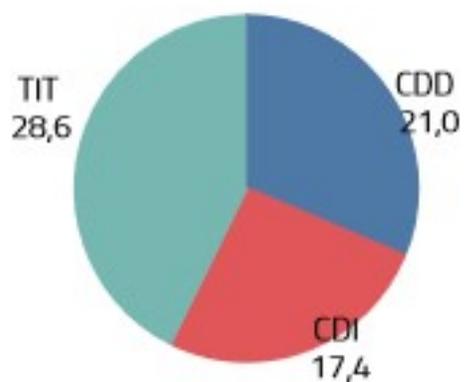
La répartition Femmes/Hommes et par tranche d'âge des Doctorants et Post-doctorants

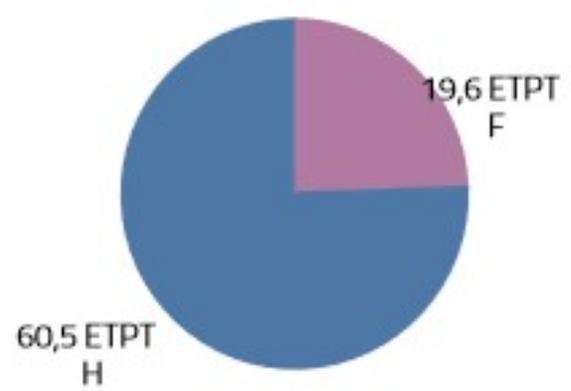
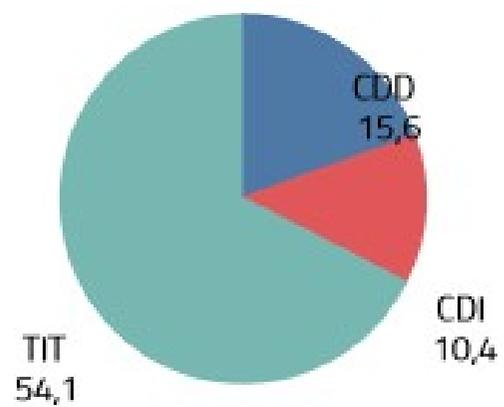
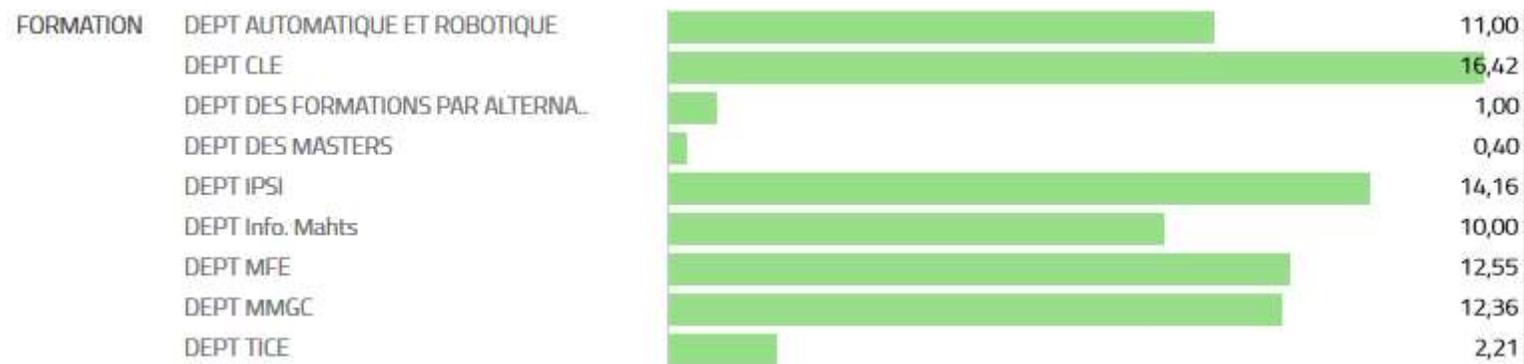


La répartition par affectation (en ETPT)



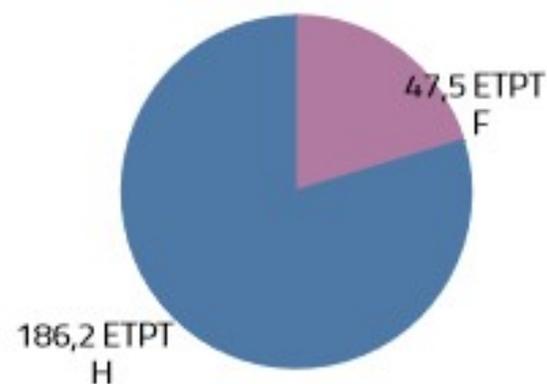
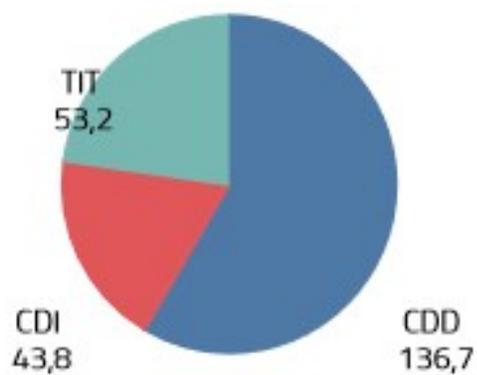
FONCTIONS SUPPORTS		
AGENCE COMPTABLE & SERV.FACTURI..		5,50
BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES		2,00
CELLULE D'AIDE AU PILOTAGE		1,78
DIR. DE LA COMMUNICATION		8,16
DIR. DES AFFAIRES FINANCIERES		5,45
DIR. DES RESSOURCES HUMAINES		9,83
DIR. DU SYSTEME D'INFORMATION		11,93
DIRECTION & DGS		5,58
DIRECTION DE L'ENVIRONNEMENT DE T..		15,71
INFIRMERIE		1,00





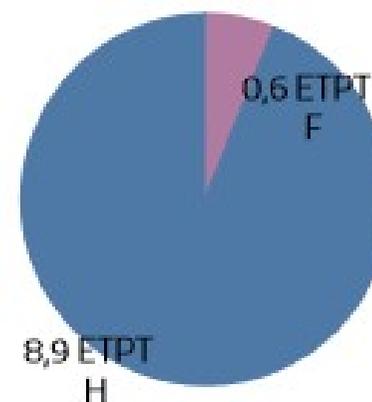
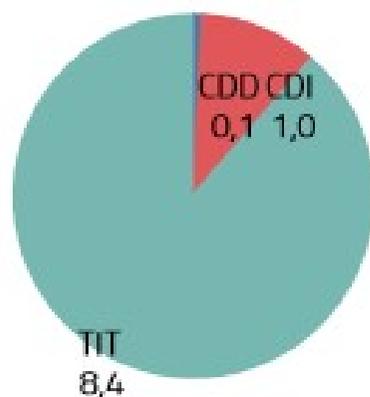
RECHERCHE

- AAU
- GeM
- ICI
- IRSTV
- LHEEA
- LMJL
- LS2N



HORS ETABL
ISSEMENT

ENSTA
EXTERIEUR HORS RECHERCHE
EXTERIEUR RECHERCHE



La formation

Les domaines de formations mobilisés étaient pour l'année 2020 :

Catégorie A

Achats publics

Communication et services aux usagers

Environnement pro

Hygiène Santé et Sécurité au travail

Informatique et bureautique

Management

Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement perso à visée pro

Ressources Humaines

Catégorie B

Économie, finance et gestion

Hygiène Santé et Sécurité au travail

Informatique et bureautique

Management

Ressources Humaines

Catégorie C

Communication et services aux usagers

Hygiène Santé et Sécurité au travail

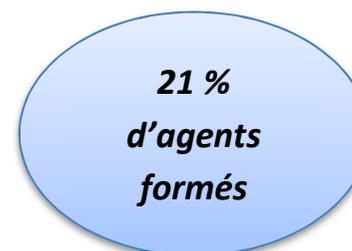
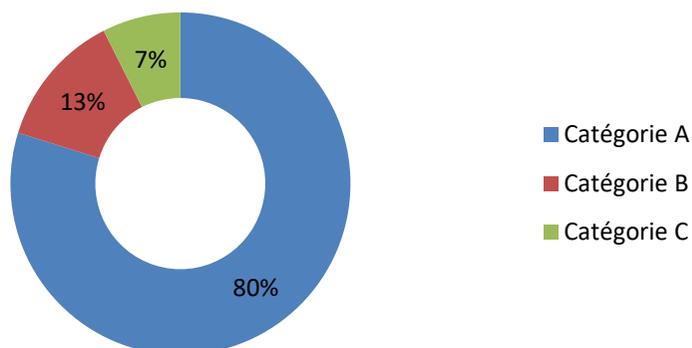
Informatique et bureautique

Prépa concours et examens pro

Les effectifs et nombre d'heures de formation dispensées en 2020 (Hors formation pédagogique des enseignants-chercheurs)

2020	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de formations disponibles	8	5	4	17
Nombre d'heures de formation	1961	171,5	149	2281,5
Nombre d'heures de formation en moyenne par agent formé	26,15	14,29	21,29	24,27
Nombre d'agents formés	75	12	7	94
Coût moyen par agent formé	613,21 €	317,85 €	341,38 €	555,26 €
Coûts	45 990,92 €	3 814,25 €	2 389,67 €	52 194,84 €

Répartition des agents formés



Type de formation en 2020	Nombre d'agents formés*	Coût des formations
Achats publics	4	1160
Communication et services aux usagers	15	17686,7
Économie, finance et gestion	1	1557
Environnement pro	1	1080
Hygiène Santé et Sécurité au travail	56	18192,97
Informatique et bureautique	30	3440,67
Management	5	6337,5
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement perso à visée pro	3	1000
Prépa concours et examens pro	1	0
Ressources Humaines	30	1740
TOTAL	146	52 194,84 €

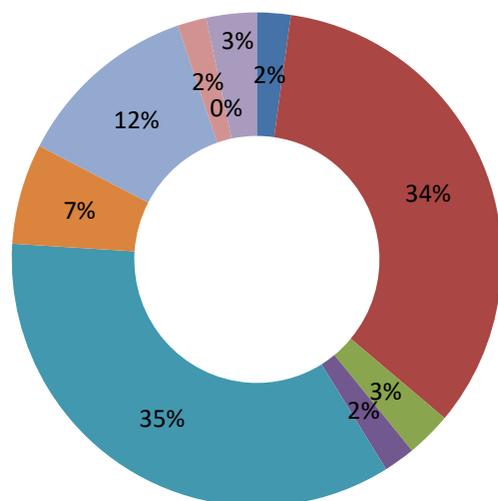
**Un agent peut suivre une ou plusieurs formations*



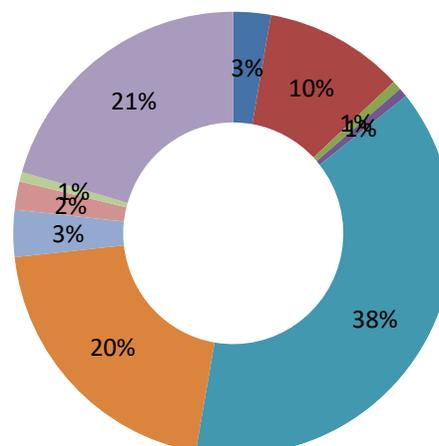
-12 584 € de dépenses de formation de 2019 à 2020

Causes : crise sanitaire covid-19 (2 périodes de confinement) et développement de webinaires/formations en distanciel

Répartition des coûts de formation



Répartition des agents formés par formation



- Achats publics
- Communication et services aux usagers
- Économie, finance et gestion
- Environnement pro
- Hygiène Santé et Sécurité au travail
- Informatique et bureautique
- Management
- Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement perso à visée pro
- Prépa concours et examens pro
- Ressources Humaines

52 194,84 €
Coût des formations

Les changements de corps Titulaire

	2016		2017		2018		2019		2020	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Nombre de candidats potentiels	41	2	41	0	36	3	36	3	35	3
Dossiers déposés	15	2	15	0	22	3	18	3	16	2
Nombre de promotions	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	0	0	6.67 %	0	9.09 %	0	5.56 %	0	0	0

En 2020, aucun agent de l'établissement n'a obtenu de promotion de corps.

Les changements de grades Titulaire

	2016		2017		2018		2019		2020	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Nombre de candidats potentiels	18	3	13	1	20	1	18	3	17	3
Dossiers déposés	8	0	8	1	14	1	12	0	9	0
Nombre de promotions	3	0	3	0	6	1	1	0	4	0
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	37.5 %	0	37.5 %	0	42.86 %	100 %	8.33 %	0	44,44%	0

En 2020, quatre agents ont obtenu une promotion de grade.

Les promotions des personnels en CDI

	2018		2019		2020	
	Nombre de candidats	Nombre de promotions	Nombre de candidats	Nombre de promotions	Nombre de candidats	Nombre de promotions
Grade	14	1	10	1	13	2
Corps	8	1	6	1	5	1
Taux de promotion	7,14%		10%		15,38%	

Depuis la mise en place de la commission de promotions des personnels en CDI, le nombre de promotions annuel était fixe mais ces chiffres vont fortement augmenter en 2021 suite à l'adoption du CT de nouvelles dispositions concernant les promotions des personnels contractuels.

Les relations professionnelles – les instances

Instances – politique générale d'établissement

Instances représentatives	Dates des réunions	Nombre de réunion
Conseil scientifique plénier	13/02/2020	5
	10/06/2020	
	22/09/2020	
	06/10/2020	
	16/12/2020	
Conseil d'administration plénier	15/01/2020	10
	24/01/2020	
	13/03/2020	
	09/04/2020	
	27/04/2020	
	03/06/2020	
	03/09/2020	
	29/09/2020	
	16/10/2020	
	07/12/2020	
Conseil des études plénier	05/03/2020	6
	06/05/2020	
	11/06/2020	
	23/09/2020	
	06/10/2020	
	14/12/2020	

Instances représentatives du personnel

Instances représentatives	Dates des réunions	Nombre de réunion
Comité Technique (CT)	12/03/2020	5
	28/09/2020	
	08/10/2020	
	13/11/2020	
	05/10/2020	
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	29/05/2020	7
	29/06/2020	
	09/07/2020	
	26/08/2020	
	28/09/2020	
	08/10/2020	
	30/11/2020	

Instances – mesures individuelles

Instances représentatives	Dates des réunions	Nombre de réunion
Conseil d'Administration Restreint aux Enseignants-Chercheurs (CAR)	28/01/2020	7
	03/03/2020	
	21/04/2020	
	22/06/2020	
	05/10/2020	
	09/10/2020	
	23/10/2020	
Conseil Scientifique Restreint aux Enseignants-Chercheurs (CSR)	03/09/2020	4
	16/10/2020	
	05/11/2020	
	17/12/2020	
Conseil des Etudes Restreint aux Enseignants-chercheurs (CER)	21/09/2020	1

Les absences

<i>Types d'absence</i>	<i>Nombre d'agents</i>	<i>Durée totale par type d'absences (en jours)</i>	<i>Durée moyenne d'absence par agent</i>	<i>Durée minimum</i>	<i>Durée maximum</i>
<i>Accident de travail/service/trajet</i>	4	32	8,0	0	14
<i>Congé maladie ordinaire</i>	69	1310	19,0	1	69
<i>Congé maternité</i>	11	1092	99,3	19	177
<i>Congé pathologique</i>	5	67	13,4	12	14
<i>Congé paternité</i>	5	61	12,2	10	18
<i>Congé parental</i>	0	0	0,0	0	0
<i>Congé enfant malade</i>	2	3	1,5	0,5	1,5
<i>Congé longue maladie</i>	3	928	309,3	9	182
<i>Congé grave maladie</i>	1	366	366,0	55	118

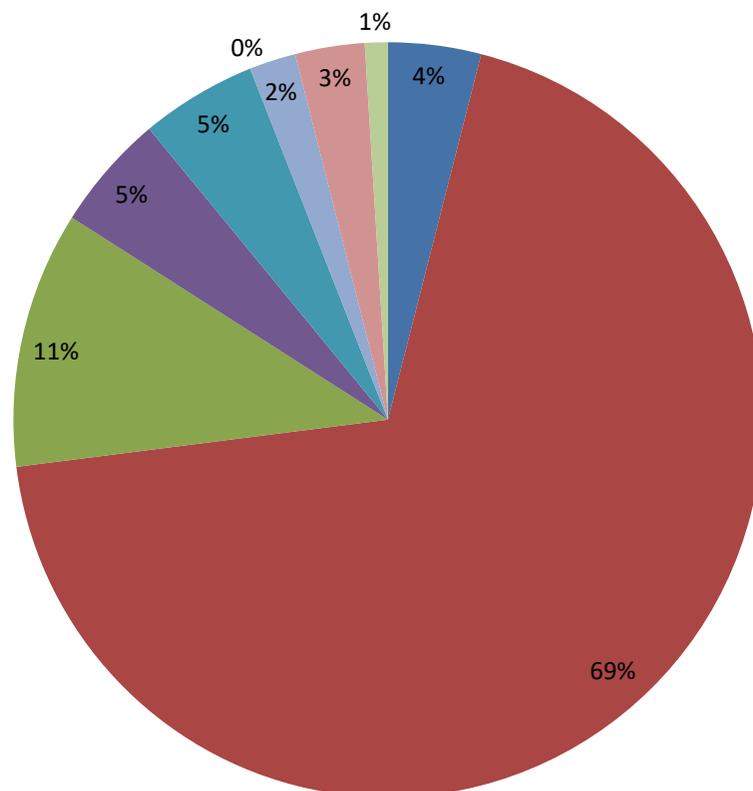


Congé maladie ordinaire en baisse de 2019 à 2020



Congé maternité en hausse de 2019 à 2020

Absentéisme 2020



- Accident de travail/service/trajet
- Congé maladie ordinaire
- Congé maternité
- Congé pathologique
- Congé paternité
- Congé parental
- Congé enfant malade
- Congé longue maladie
- Congé grave maladie

**3859 jours
d'absence
au total**

Détails des accidents de travail

Nombre d'accidents sans arrêts	6
Nombre d'accidents avec arrêts entre 0 et 0,5 jours d'arrêt	0
Nombre d'accidents avec arrêts entre 1 et 3 jours	0
Nombre d'accidents avec arrêts entre 4 et 21 jours	4
Nombre d'accidents avec arrêts entre 22 et 89 jours	0
Nombre d'accidents avec arrêts de 90 jours ou plus	0
Total accidents avec arrêt	4

Nombre d'h annuelles/Agent	1 607
Nombre d'h théoriquement travaillées en 2020	721543

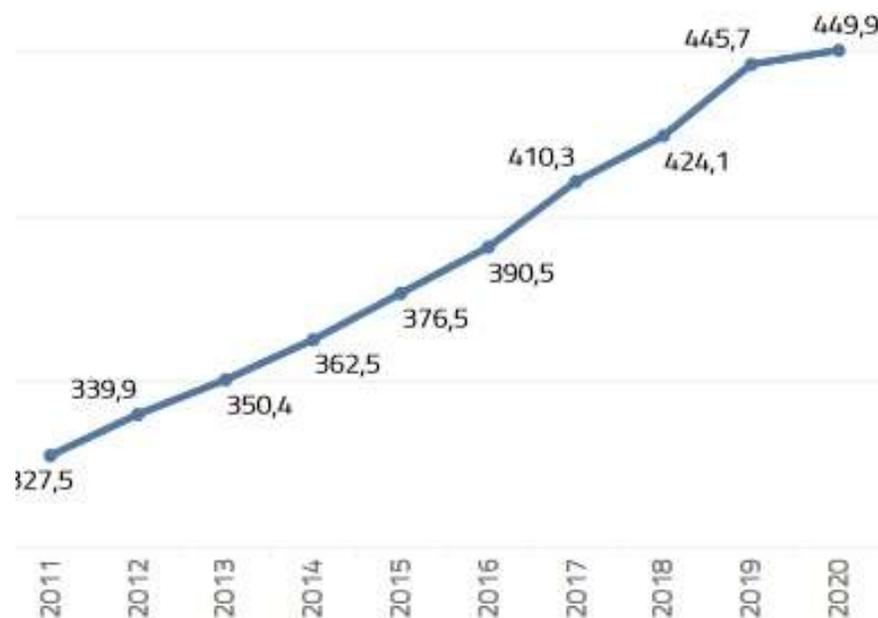
Nombre de jours d'arrêt total AT	32
Indice de fréquence AT*	8.91
Taux de gravité AT**	0.04

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

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

La rémunération

Evolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE



Evolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE par type d'emploi

BIATSS



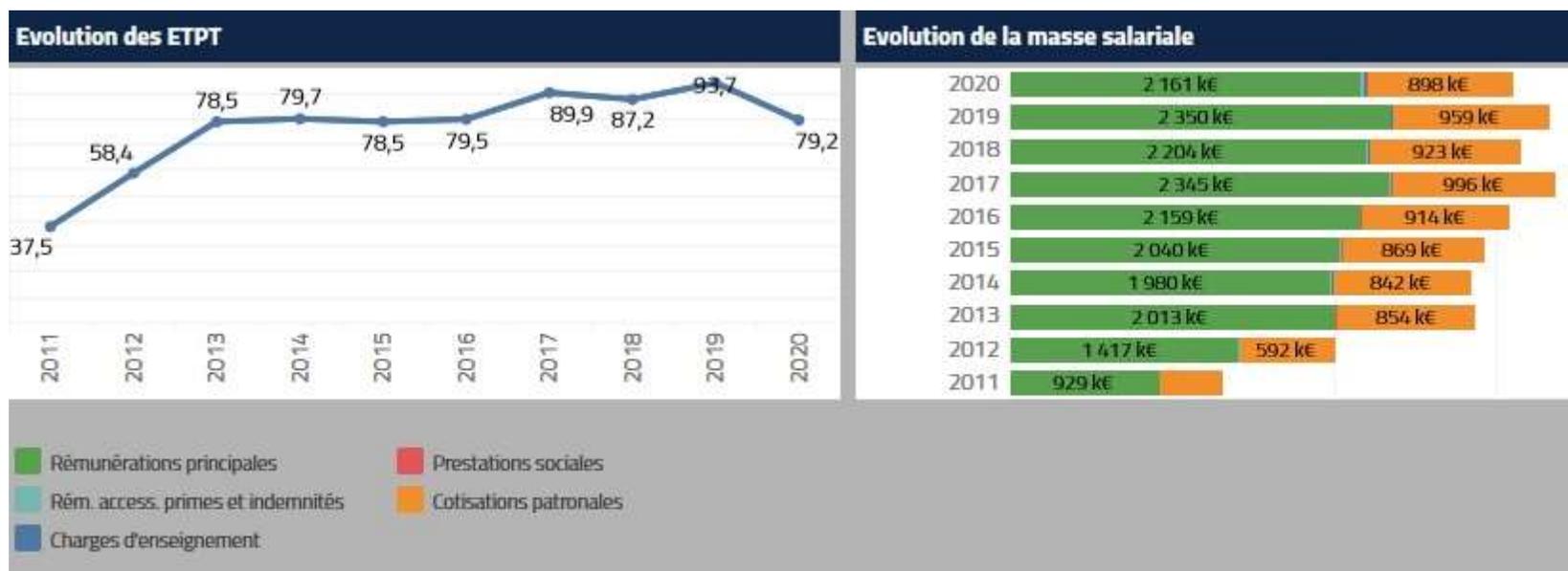
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



ENSEIGNANTS



DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS



La rémunération principale de l'établissement (montant net)

	Rémunération 2020
Rémunération mensuelle moyenne	2 565 €
Rémunération mensuelle médiane	2 110 €

Les autres types de rémunération

	Nombre d'heures équivalent Travaux Dirigés	Nombre de vacataires sur l'année 2020
Vacataires	9563	410

	Montant brut versé	Nombre d'agent concerné
Remboursement transport domicile-travail	36 362 €	180
Forfait Mobilité Durable	5 100 €	51

Appliqué dès la rentrée 2020, le forfait mobilité durable a été mis en place afin d'encourager le recours à des transports plus propres à la sortie du confinement. Versé en janvier 2021 pour l'année 2020, 51 personnels ont bénéficié de cette indemnité.

Actions sociales 2020	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel
Restauration	436 repas à 1,27€	553,72€
Subventions pour séjours d'enfants	3	174,72€
Allocations aux parents d'enfants handicapés	2	3960,48€
Total		4688,92 €

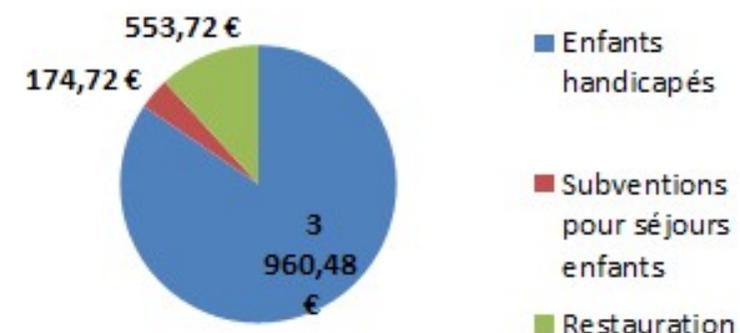

 -10% depuis 2016

Evolution des dépenses d'actions sociales

2016	2017	2018	2019	2020
6 353,51 €	5 857,56 €	6 768,86 €	5724,10 €	4688,92 €

On constate une baisse des dépenses d'actions sociales en 2020, en raison de la crise sanitaire et du confinement, qui ont engendré une baisse de fréquentation du CROUS (fermeture) et des séjours d'enfants moins importants que les années précédentes.

Prestations 2020



La prise en charge du handicap

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fixe des objectifs pour l'intégration des personnes handicapées dans la société et le monde du travail. L'École Centrale de Nantes est tenue d'employer comme tout employeur public de plus de 20 personnes au moins 6% de personnels en situation de handicap, il s'agit des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Cette obligation a été reprise par la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Conscient des efforts à réaliser afin de répondre à ses obligations en la matière, l'établissement a désigné une correspondante handicap. Sa mission est de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et de mettre en œuvre les mesures susceptibles de faciliter cette insertion professionnelle dans plusieurs domaines tels que la sensibilisation, le recrutement, le maintien dans l'emploi...

Données 2020 de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

	DOETH 2020 sur les effectifs au 01/01/2019	DOETH 2021 sur les effectifs au 31/12/2020
Assiette d'assujettissement		
ETP (obligation des 6%)	381	390
ETR (calcul de BOE)	388	401
Mise en œuvre obligation d'emploi		
Nombre de BOE à l'école	5	7
Dépenses ouvrant droit à réduction		
Sous-traitance	49644,11	12513,55
Dépenses d'aménagement de poste	173,88	1,958.12
Aides versées organismes insertion pro TH		
Résultats		
Taux d'emploi direct	1,29	1,75
Taux d'emploi légal	2,03	-
Montant contribution	75 941,71	71803,33

La prise en charge du handicap (détails des calculs)

A compter du 1^{er} janvier 2020 pour la déclaration 2021, les modalités de déclaration et de calcul de la contribution ont évolué. Les données recensées (effectifs, BOE) se font désormais au 31 décembre N-1 (et plus au 1^{er} janvier N-1).

La réforme impacte également le calcul et la déclaration des dépenses déductibles.

L'objectif : la suppression de la phase de conversion du montant des dépenses déductibles en nombre d'unités déductibles dans le calcul de la contribution. Désormais le taux d'emploi prendra uniquement en compte la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans l'organisme. Le taux d'emploi dit « légal » disparaît.

Suivi de CRCT

Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze 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.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de CRCT demandé	1	0	1	1	1	0
Nombre de CRCT accordé	1	0	1	1	1	0

Suivi des CET

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié 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 (01/01/2020)	Solde CET (01/01/2020)	Solde final ancien CET (31/12/2020)	Solde final Nouveau CET avant exercice du droit d'option (31/12/2020)	Nombre de jours indemnisables	Indemnisés	RAFP	Solde après option
Titulaires	Catégorie A	18	1	296	1	440	215	52	2	386
	Catégorie B	3	-	13	-	28	6	0	0	28
	Catégorie C	1	-	0	-	0	0	0	0	0
	Sous-total	22	1	309	1	468	221	52	2	414
Non titulaires	Catégorie A	70	-	622	-	1188	402	229		959
	Catégorie B	8	-	37	-	106	37	2		104
	Catégorie C	3	-	4	-	17	0	0		17
	Doctorant	19	-	30	-	346	104	82		264
	Sous-total	100	0	861	0	1657	543	313	0	1344
Total	122	1	1170	1	2125	764	365	2	1758	

Suivi du télétravail (données 2020)

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. Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.

Au sein de Centrale Nantes, un protocole a été mis en place le 30/09/2019 et révisé le 03/09/2020 suite à un dialogue auprès des instances représentatives du personnel.

	2020
Nombre de demande de télétravail	148
Nombre de protocole individuel signé	139*

* La différence entre le nombre de demande de télétravail et le nombre de protocole individuel signé provient essentiellement du confinement de novembre 2020 qui a contraint l'établissement à suspendre les demandes de télétravail qui avaient été formulées dans les semaines précédentes.

Glossaire

AENES : Personnel de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur.
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
CPE : Comité Paritaire d'Etablissement
CS : Conseil Scientifique
CT : Comité Technique
ECN : Ecole Centrale de Nantes
HDR : Habilitation à Diriger des Recherches
ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation.
IGE : Ingénieur d'Etudes
IGR : Ingénieur de Recherche
RAB : Rémunération annuelle brute
RCE : Responsabilités et Compétences Elargies
SIRH : Système d'Information de gestion des Ressources Humaines