

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ÉCOLE CENTRALE DE NANTES

Délibération n° 2026-24 du 1er octobre 2026 relative à l'approbation du rapport social unique 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Suite à la convocation en date du 17 septembre 2026, le Conseil d'Administration de l'École Centrale de Nantes, sous la présidence de Monsieur Gilles-Emmanuel BERNARD, a examiné la délibération ci-dessous.

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,

Vu les statuts de l'École Centrale de Nantes,

Vu l'avis favorable du comité social d'administration réuni le 22 septembre 2026,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 21 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention,

DECIDE

Exposé des motifs

Le rapport social unique rassemble les éléments et données sur la base desquels sont établies les lignes directrices de gestion et apprécié le dialogue social au sein de l'établissement.

Le rapport social unique 2025 a été présenté au comité social d'administration du 22 septembre 2026.

Article unique

Le Conseil d'Administration approuve le rapport social unique de l'École Centrale de Nantes au titre de l'année 2025, tel qu'annexé à la présente délibération.

Le Président du Conseil d'Administration de l'École Centrale de Nantes

Gilles-Emmanuel BERNARD



Délibération transmise à la rectrice de l'Académie de Nantes, chancelière des universités, le 5 octobre 2026. La présente délibération a été publiée le 5 octobre 2026.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nantes dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



Sommaire

CHIFFRES CLES 2025	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'École</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>Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses</i>	42
PARTIE 2 – RECRUTEMENTS.....	27	<i>Évolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE en 2011</i>	43
RECRUTEMENTS DE CONTRACTUELS	28	<i>Évolution des ETPT par catégorie d'emploi</i>	44
<i>Candidatures</i>	29	INDEX DE 2023 A 2025.....	45
RECRUTEMENTS PAR CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE	30	<i>Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées</i>	46
<i>Recrutements d'enseignants-chercheurs titulaires</i>	30	REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES	47
<i>Concours internes BIATSS titulaires</i>	30	<i>Distribution des rémunérations nettes mensuelles par genre et par décile</i> .	47
PARTIE 3 – PARCOURS PROFESSIONNELS.....	32	<i>Salaire net moyen/médian</i>	47
MOUVEMENTS DE PERSONNEL	32	ÉCARTS DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES	48
<i>Entrées-sorties par catégorie et par genre</i>	32	PRIMES ISSUES DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET VERSEES EN 2025...	49
<i>Entrées-sorties par affectation</i>	33	DECHARGES D'HEURES D'ENSEIGNEMENT ET PRIMES REGLEMENTAIRES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 24-25	49
SORTIES	34	PRESTATIONS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT VERSEES PAR L'ETABLISSEMENT	50
<i>Nature des sorties</i>	34		
<i>Sorties en fonction du statut</i>	34		
<i>Répartition des fins de contrat par catégorie</i>	34		

CHARGES D'ENSEIGNEMENT 2024-2025	51
PARTIE 6 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	53
ACCIDENTS DE TRAVAIL	53
BAROMETRE QVCT (QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL) – 2024-2026.....	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>	56
<i>Accompagnement du handicap</i>	57
<i>Actions</i>	57
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.....	64
ÉVOLUTION DES DEPENSES D' ACTIONS SOCIALES.....	64
PARTIE 9 – DIALOGUE SOCIAL.....	66
RELATIONS PROFESSIONNELLES	66
<i>Instances – politique générale d'établissement</i>	66
<i>Instances – mesures individuelles</i>	67
<i>Commissions paritaires d'établissement</i>	67
<i>La commission Égalité Diversité Inclusion</i>	67
<i>Gouvernance</i>	68
<i>Suivi des mouvements sociaux</i>	68
<i>Principales délibérations du CA et avis du CSA en matière de gestion des ressources humaines et de dialogue social</i>	68
PARTIE 10 – DISCIPLINE	69
GLOSSAIRE	70

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 Sociales 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 les articles L231 et R231 du CGFP du 01 février 2025.

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 2025

Personnels

563 personnels

- **38,9 %** de femmes
- **61,1 %** d'hommes

72 % de personnels permanents (hors doctorants)

633 vacataires

37,5 M€ de masse salariale

41 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

2 106 étudiants hors doctorants

248 étudiants doctorants inscrits au cours de l'année 2025

1 633 étudiants en cursus ingénieur

- **24,1 %** de femmes

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

2 Mastères Spécialisés

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

52 899 heures équiv. TD enseignées

Recherche

6 laboratoires

13 plateformes de recherche

92 doctorants rémunérés par Centrale Nantes

114 M€ de contrats de recherche signés sur 5 ans

- dont **13 M€** en 2025

455 publications de recherche et **16 197** citations

Avant-propos

Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP), Centrale Nantes (ECN) poursuit deux missions prioritaires :

- > Former des diplômés de très haut niveau scientifique et technique, dans une approche globale et systémique, qui intègre les impacts environnementaux et sociétaux ;
- > Développer des activités de recherche et d'innovation à fort impact scientifique et technologique, en particulier dans les domaines de l'industrie du futur, de la santé du futur et de la transition énergétique.

Pour mettre en œuvre cette ambition, l'école s'appuie sur des liens étroits avec les entreprises, sur le soutien marqué des collectivités territoriales ainsi que sur une très forte ouverture à l'international. Fidèle à ses valeurs d'ouverture, d'engagement et d'humanité, l'École Centrale de Nantes s'inscrit ainsi dans une dynamique d'évolution et d'amélioration continue.

Engagée depuis 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.

Centrale Nantes est 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.

Aujourd'hui, Centrale Nantes est devenue une école de rang international, fortement engagée dans les grands enjeux environnementaux et sociétaux. Sa stratégie s'articule autour de trois axes majeurs :

- > l'**excellence**, au travers d'une formation et une recherche de haut niveau reconnues internationalement, répondant aux défis scientifiques et technologiques contemporains ;
- > le **développement durable**, avec la mobilisation du cœur de métier de l'école (formation, recherche, innovation) au service des grandes transitions
- > la **qualité de vie et des conditions de travail** (QVCT) afin d'offrir aux

étudiants et aux personnels un environnement de travail et d'étude épanouissant et inclusif.

Centrale Nantes propose une offre de formation complète et diversifiée, allant du postbac au doctorat : ingénieur généraliste et ingénieur de spécialité en partenariat avec l'ITII Pays de la Loire, masters (of Science), bachelors, masters Erasmus Mundus, mastères spécialisés et doctorat (2 écoles doctorales).

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 et un incubateur de vingt ans d'expérience pour supporter les projets de création.

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**.

Le 1^{er} janvier 2022 a été 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 2025

Pour 2025, Centrale Nantes avait formalisé son ambition en 3 points : développer l'excellence, s'engager de manière forte et visible en faveur du développement durable et améliorer l'environnement d'études et de travail. Pour développer l'excellence, le levier RH est primordial dans la réussite des recrutements et le développement des parcours professionnels. Plusieurs indicateurs de ce RSU traduisent les actions dans ce domaine.

En matière d'environnement de travail, Centrale Nantes s'est engagée dans une démarche de diagnostic et d'action sur la Qualité de Vie et les Conditions de travail de ses personnels. Après avoir conduit le baromètre QVCT, avec un taux de participation assez représentatif de 57 %, des axes d'amélioration prioritaires ont été identifiés et un plan d'action a été co-construit. Les premières actions en matière de conditions matérielles de travail, d'organisation et de charge de travail, d'accompagnement des personnels et de communication ont été initiées.

La démarche de Fiches de Postes a été déployée : ces fiches de poste clarifient les missions, responsabilités et compétences attendues, réduisant ainsi les zones grises organisationnelles. Elles facilitent aussi le recrutement et l'évaluation. Elles contribuent à la prévention des risques psychosociaux en limitant les conflits de rôle.

Au printemps 2025, le ministère nous a informés de la mise en œuvre de la Réforme de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) et de la sélection du groupement MGEN. Les équipes de la DRH, accompagnées par la DSI se sont engagées dans les premières actions afin de sécuriser les opérations de déploiement envisagées pour 2026. Les opérations d'affiliation ont ainsi été lancées.

La direction de l'école a communiqué sa déclaration de politique Sécurité Santé au travail et protection de l'environnement en s'engageant notamment à renforcer la culture de prévention et la coordination entre l'ensemble des acteurs internes et externes sur le sujet, à améliorer la gestion des risques liés aux bâtiments et installations et aux activités expérimentales et à engager des actions de prévention et de traitement des risques psycho-sociaux. L'accent a été mis sur la sensibilisation et la formation de l'encadrement.

La mise en place en d'une session d'accueil « prévention sécurité » lors de la journée d'accueil mensuel des nouveaux personnels participe au renforcement de cette culture de prévention. En matière de formation, l'établissement consacre 30 % du budget de formation à la prévention et à la sécurité.

Dans le domaine de la formation, l'établissement a continué d'augmenter sa proportion d'agents formés, évoluant de 43% en 2024 à 52 % en 2025. Dans le cadre de la conférence RH de l'Etablissement Public Expérimental de Nantes Université, des participations croisées aux sessions de formation des personnels ont été renforcées entre l'université de Nantes et Centrale Nantes

L'année a également été marquée par le déploiement de notre politique de prévention en matière de sécurité au travail.

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 2025

Données relatives à l'enseignement : année universitaire 2024-2025

Données financières : année civile 2025

Données relatives aux étudiants : au 15/01/2026 (données SISE)

Source des données

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

WinPaie/GRH-Envoi-Paye : 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 & effectifs



Partie 1 – Emplois et effectifs

Effectifs

Effectifs totaux rémunérés

Effectifs	2023	2024	2025
*en personnes physiques	500	531	563
**en équivalent Temps Plein	489,6	521,1	551,3
***en équivalent Temps Plein Travaillé	491	509,4	525,8

+6 % d'effectifs
en personnes physiques
par rapport à 2024

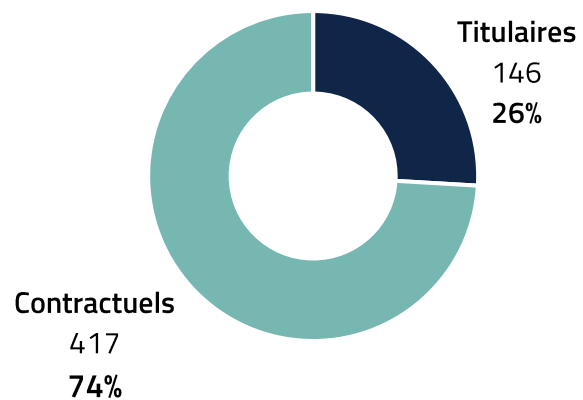
- * Nombre de personnes total au 31/12/2025
- ** Proportionnel à l'activité du salarié (exemple : 1 salarié à temps plein 100 % compte pour 1 – 1 salarié à 80 % compte pour 0,80)
- *** Proportionnel à l'activité du salarié (quotité temps de travail) et leur période d'activité dans l'année (exemple : 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

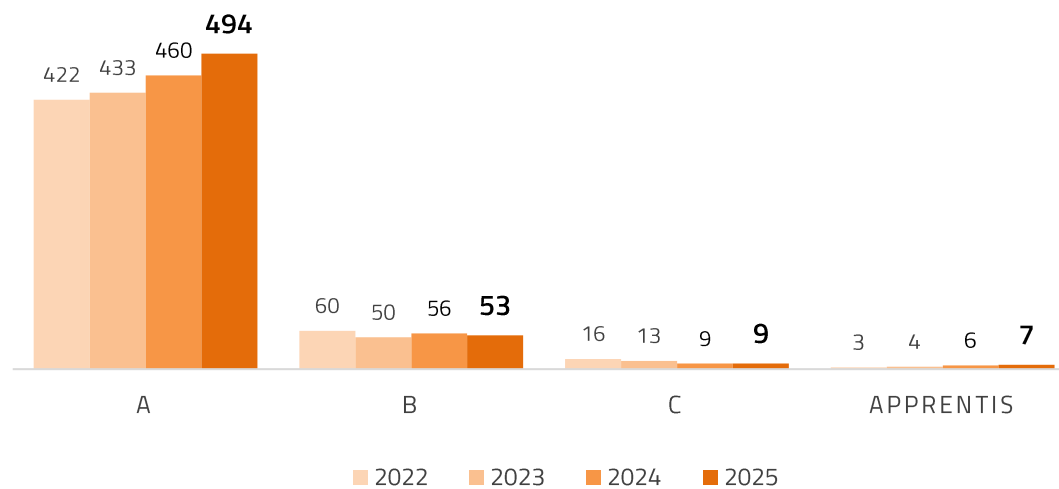
En personnes physiques au 31/12

	2022				2023				2024				2025			
	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis	A	B	C	Apprentis
Titulaires	130	12	7	-	133	11	6	-	131	9	5	-	133	10	3	-
Contractuels	292	48	9	3	300	39	7	4	329	47	4	6	361	43	6	7
TOTAUX	422	60	16	3	433	50	13	4	460	56	9	6	494	53	9	7

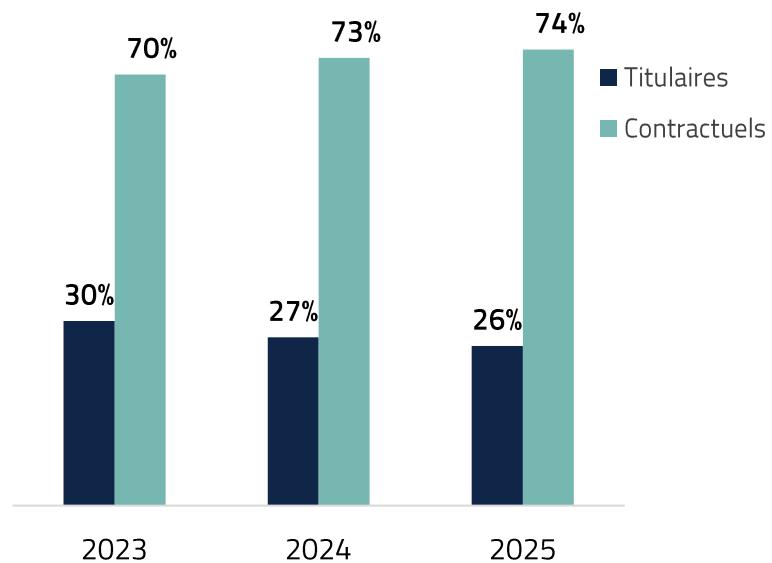
Répartition titulaires et contractuels



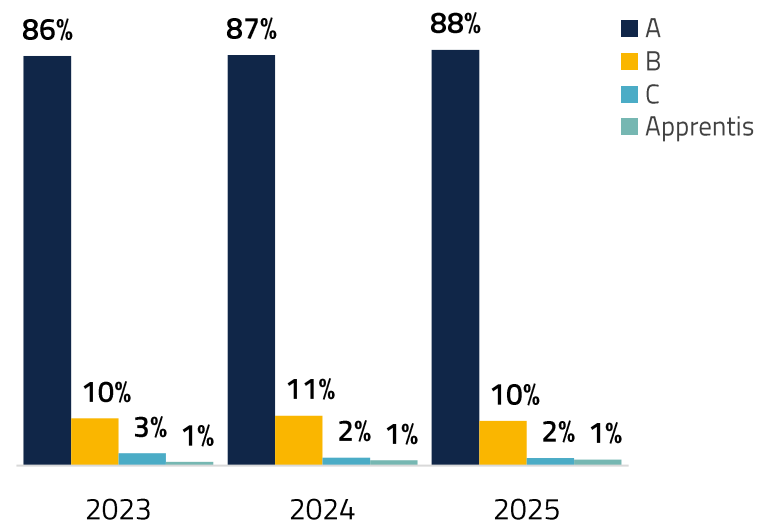
Répartition par catégorie



Évolution des titulaires et contractuels



Évolution des effectifs par catégorie



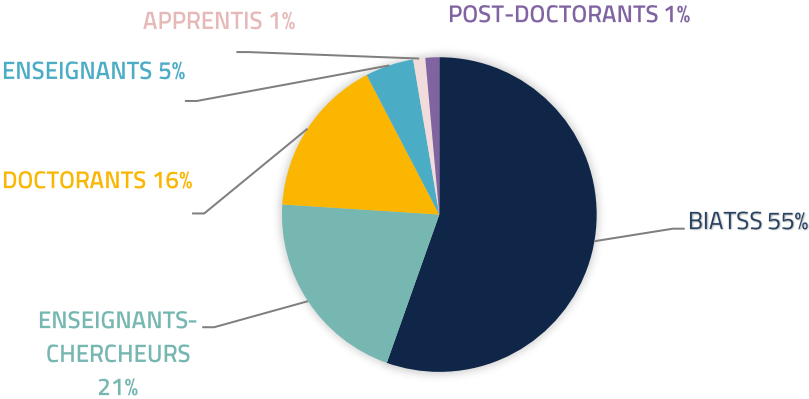
Répartition des effectifs par catégorie d'emploi

En personnes physiques au 31/12

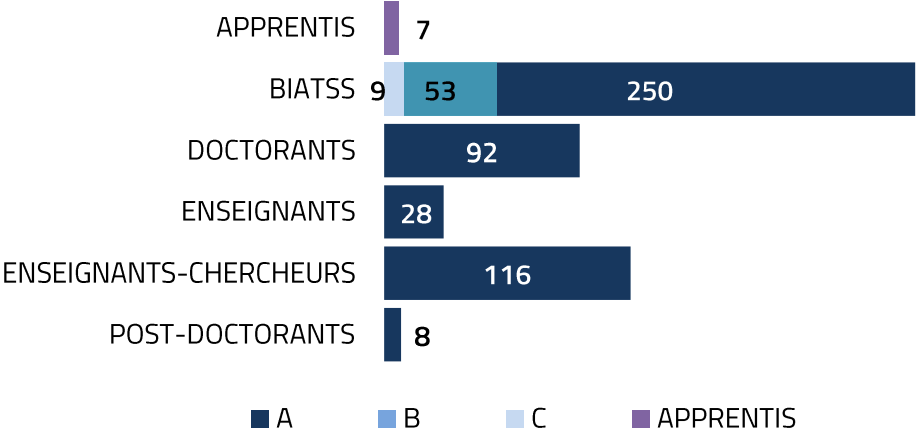
	A		B		C		APPRENTIS		2025	2024
	F	H	F	H	F	H	F	H	Totaux	Totaux
APPRENTIS	-	-	-	-	-	-	4	3	7	6
BIATSS	106	144	37	16	5	4	-	-	312	294
DOCTORANTS	30	62	-	-	-	-	-	-	92	91
ENSEIGNANTS	17	11	-	-	-	-	-	-	28	26
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	17	99	-	-	-	-	-	-	116	109
POST-DOCTORANTS	3	5	-	-	-	-	-	-	8	5
TOTAUX	173	321	37	16	5	4	4	3	563	531

55 % des effectifs sont des BIATSS
(+ 6 % par rapport à 2024)

Répartition des effectifs par emploi



Effectifs par catégorie et emploi

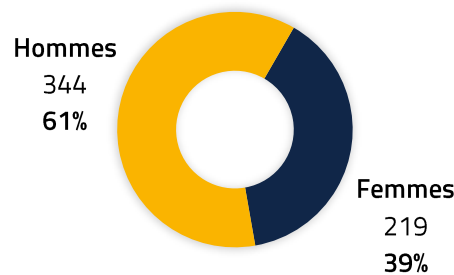


Répartition des effectifs par genre

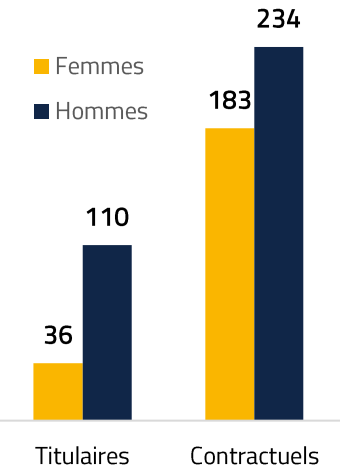
En personnes physiques au 31/12

	2023		2024		2025	
	H	F	H	F	H	F
Titulaires	111	39	106	39	110	36
Contractuels	193	157	221	165	234	183
TOTAUX	304	196	327	204	344	219
TOTAUX %	61 %	39 %	62 %	38 %	61 %	39 %

Répartition par genre de l'ensemble des personnels



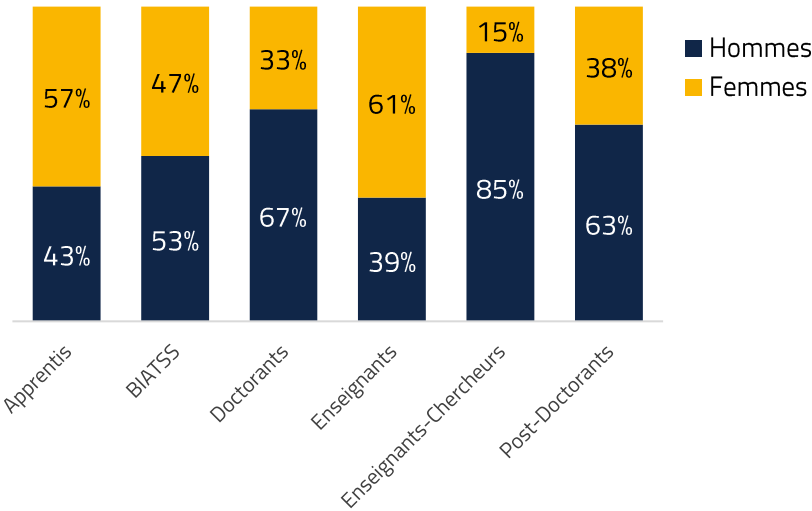
Répartition par genre des titulaires et contractuels



	2023		2024		2025	
	H	F	H	F	H	F
APPRENTIS	2	2	4	2	3	4
BIATSS	130	136	151	143	164	148
DOCTORANTS*	58	28	64	27	62	30
ENSEIGNANTS	12	13	12	14	11	17
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**	95	16	92	17	99	17
POST-DOCTORANTS	7	1	4	1	5	3
TOTAUX	304	196	327	204	344	219

*dont doctorants IGE
**dont 5 E-C ENSTA en 2025

Répartition par genre et catégorie d'emploi

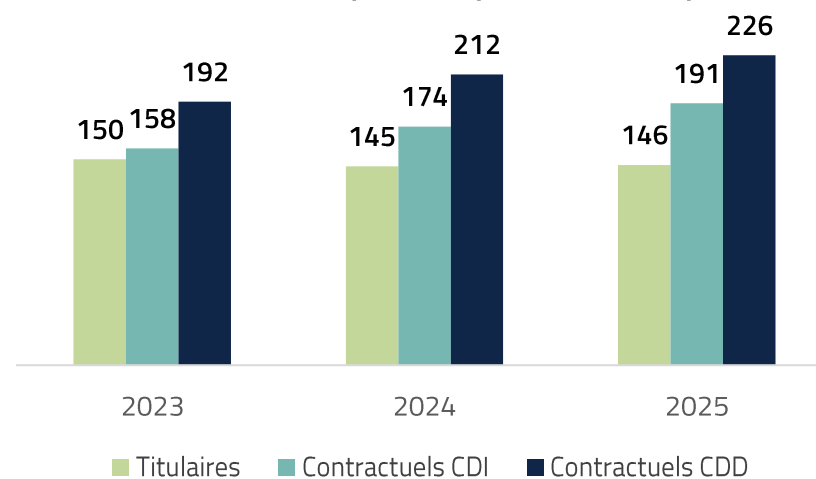


Répartition des effectifs par statut d'emploi

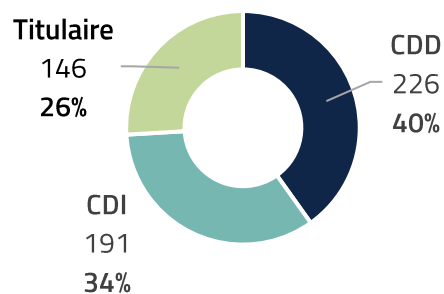
En personnes physiques au 31/12

	2023		2024		2025	
	H	F	H	F	H	F
Titulaires	111	39	106	39	110	36
Contractuels CDI	78	80	91	83	98	93
Contractuels CDD	115	77	130	82	136	90
TOTAUX	304	196	327	204	344	219

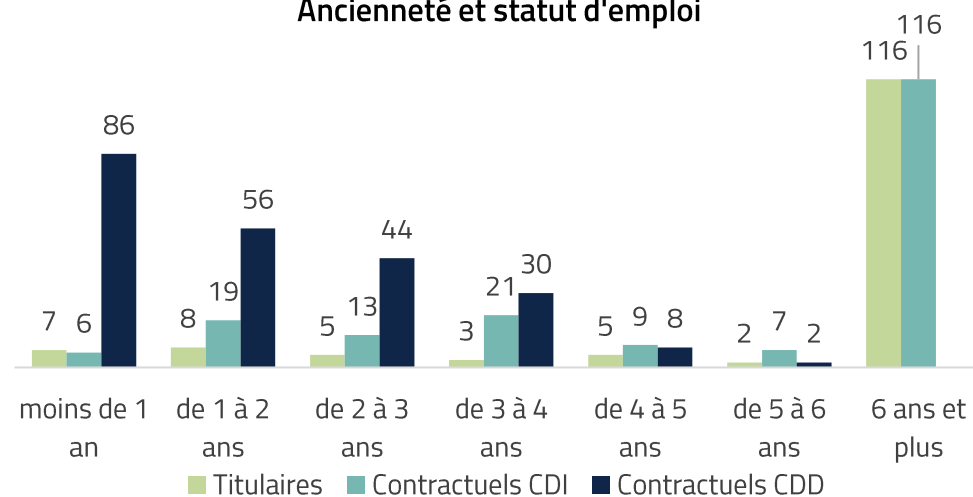
Évolution de la répartition par statut d'emploi



Répartition par statut d'emploi



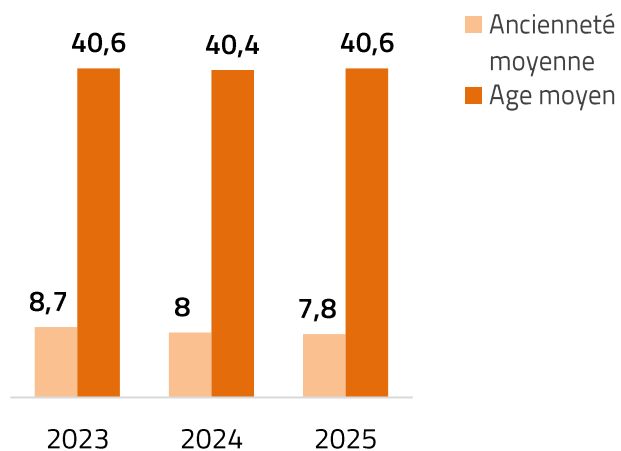
Ancienneté et statut d'emploi



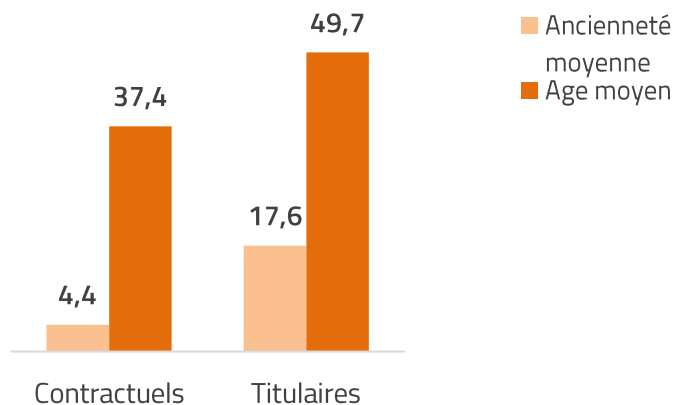
Ancienneté et âge moyen

L'âge moyen des personnels de l'établissement est de **41 ans** pour une ancienneté moyenne de **8 ans**.

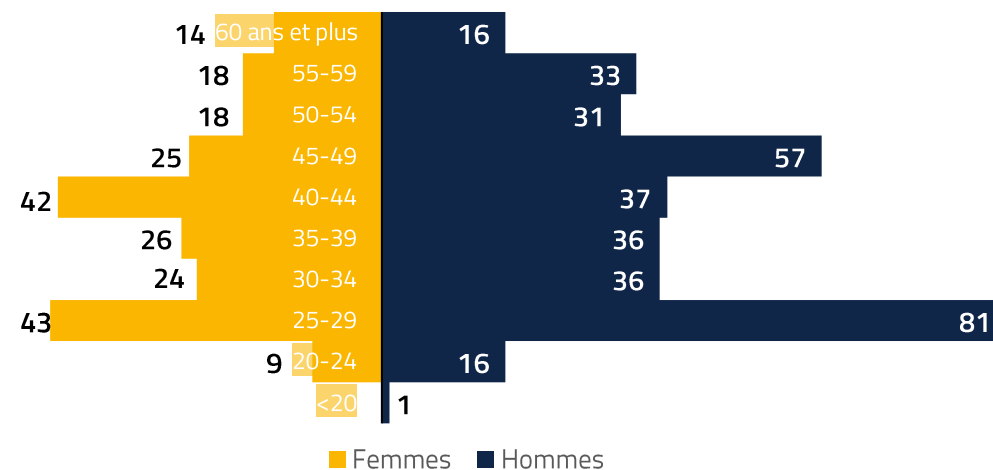
Âge moyen et ancienneté



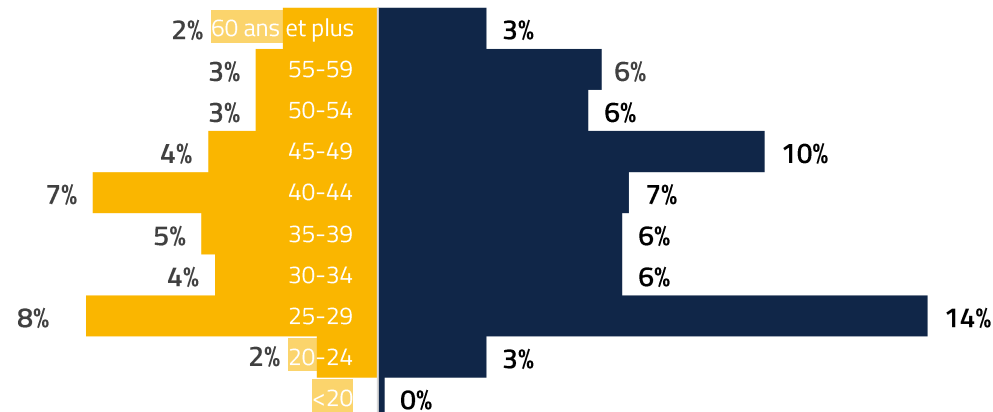
Âge moyen et ancienneté selon le statut



Répartition globale par tranche d'âge et par genre



Répartition en % de l'effectif global 2025



Typologie des effectifs

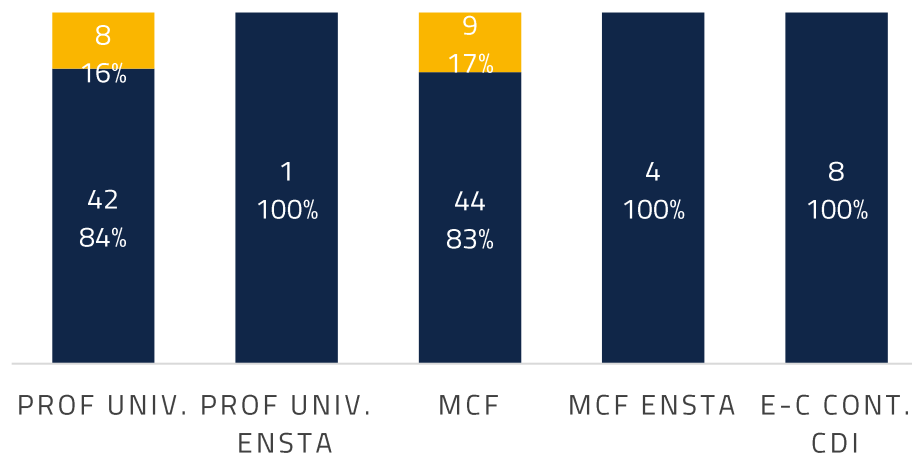
Enseignants-chercheurs*

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

Âge moyen des enseignants-chercheurs

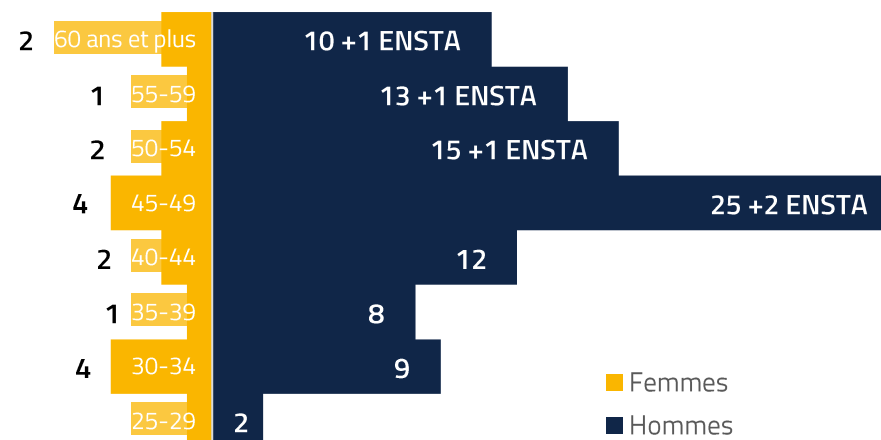
Femmes	Hommes	Moyenne
45	48	48

Répartition par genre des 116 enseignants-chercheurs



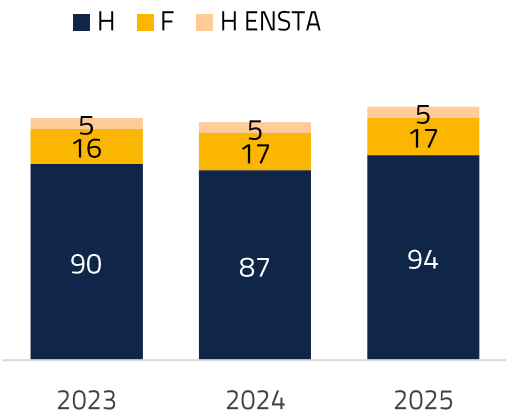
■ Femmes
■ Hommes

Enseignants-chercheurs par tranche d'âge et par genre

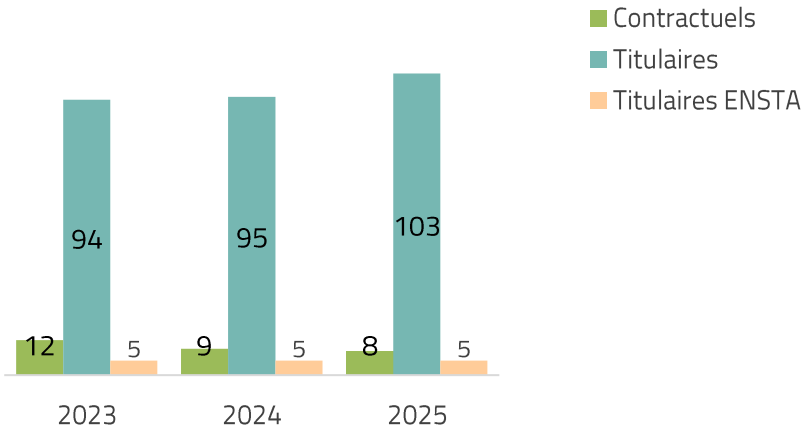


42 % des enseignants-chercheurs de l'école se situent dans la tranche d'âge 45-54 ans.

Évolution des effectifs enseignants-chercheurs par genre



Évolution des effectifs enseignants-chercheurs par emploi
titulaires/contractuels



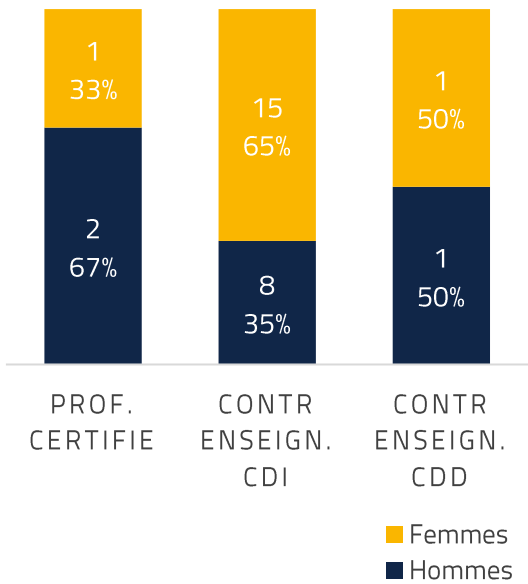
Code CNU – Discipline	Titulaires	Titulaires ENSTA	Contractuels	Total 2025		Total 2024	
16 - Psychologie et ergonomie	1			1	1 %	0	0 %
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	8		2	10	9 %	11	10 %
27 - Informatique	10			10	9 %	10	9 %
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	50	5	4	59	51 %	52	48 %
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	23		1	24	21 %	25	23 %
62 - Energétique, génie des procédés	8			8	7 %	6	6 %
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1		1	2	2 %	1	1 %
65 - Biologie cellulaire	2			2	2 %	2	2 %
27/60 - Informatique/Mécanique, génie mécanique, génie civil				0	0 %	1	1 %
60/62 - Mécanique, génie mécanique, génie civil/Energétique, génie des procédés				0	0 %	1	1 %
Total général	103	5	8	116		109	

Enseignants

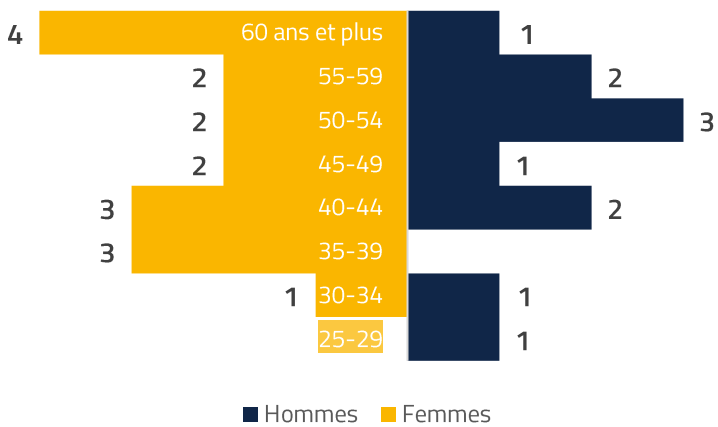
Âge moyen des enseignants

Femmes	Hommes	Moyenne
48,9	48,6	48,8

Répartition par genre des 28 enseignants

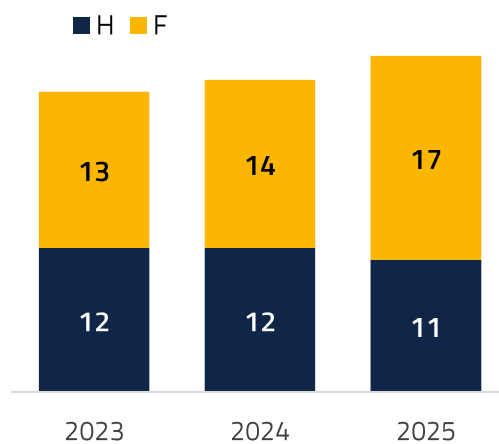


Enseignants par tranche d'âge et par genre

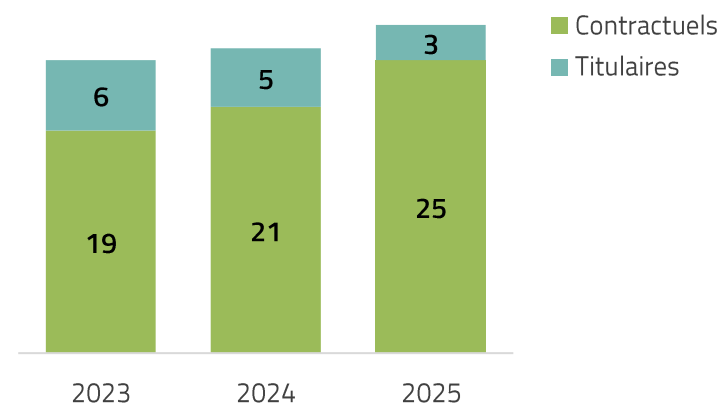


32 % des enseignants de l'école se situent dans la tranche d'âge 55 ans et plus.

Évolution des effectifs enseignants par genre



Évolution des effectifs enseignants par emploi titulaire/contractuel

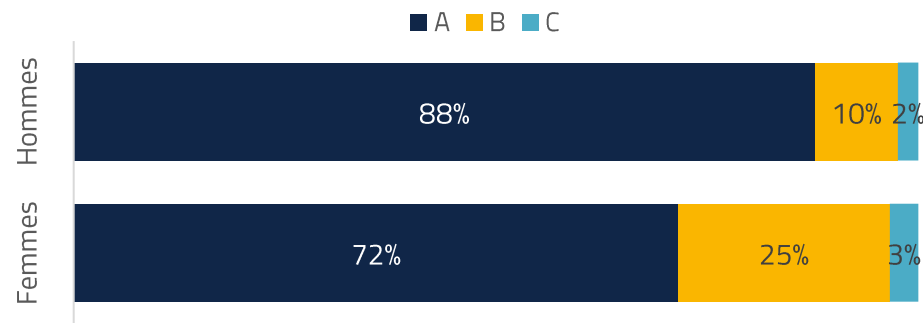


BIATSS

Répartition des 312 BIATSS selon la catégorie

	TIT		CDI		CDD		Total	
A	22	7 %	125	40 %	103	33 %	250	80 %
B	10	3 %	31	10 %	12	4 %	53	17 %
C	3	1 %	4	1 %	2	1 %	9	3 %
Total	35	11 %	160	51 %	117	38 %	312	

58 % des BIATSS contractuels
sont en contrat CDI.

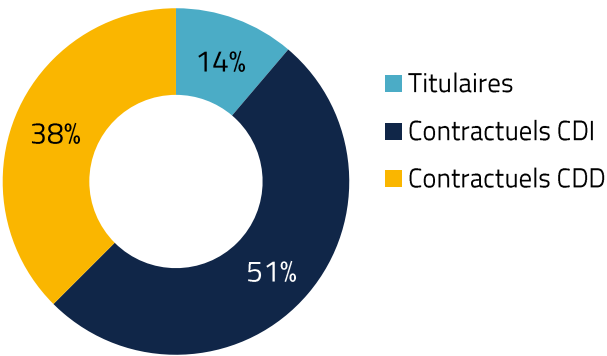


Avec 148 femmes pour 164 hommes, le taux de
féminisation des BIATSS s'élève à 47 %.

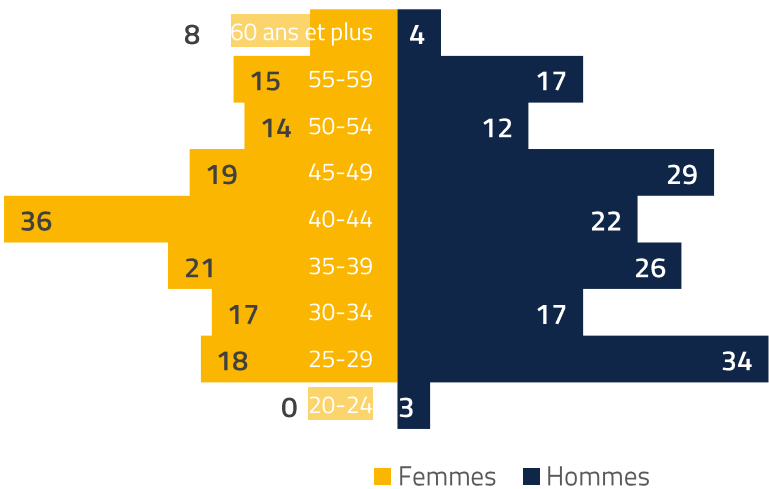
Âge moyen des BIATSS

Femmes	Hommes	Moyenne
43	41	42

Répartition des BIATSS selon le statut



Répartition des BIATSS par tranche d'âge et par genre



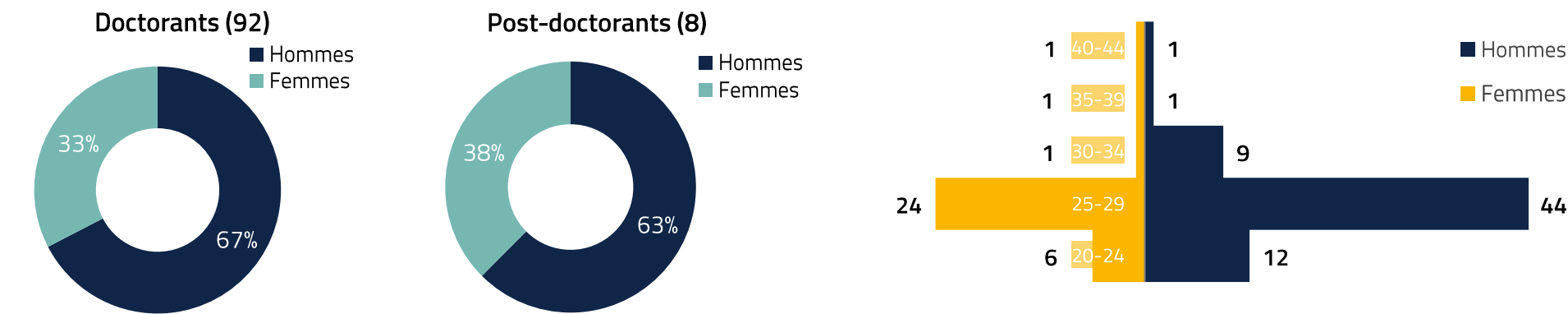
Doctorants et Post-doctorants

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 :

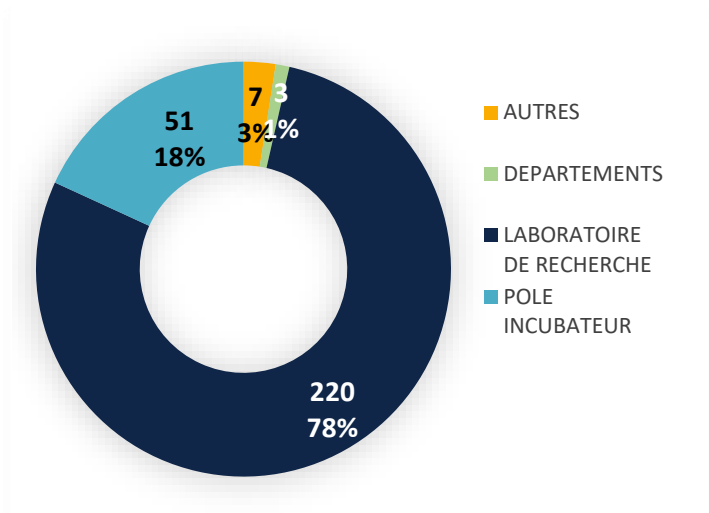
- dont l'employeur n'est pas Centrale Nantes,
- exerçant leur activité dans les locaux de Centrale Nantes,
- disposant d'un espace de travail mis à disposition par l'école.

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.

281 hébergés recensés* au 31/12/2025 dont 51 incubés (rattachés à la Direction du Développement)



	2024	2025	Évol.
LABORATOIRE DE RECHERCHE	185	220	19 %
POLE INCUBATEUR	38	51	34 %
DEPARTEMENTS	2	3	50 %
AUTRES	8	7	-13 %

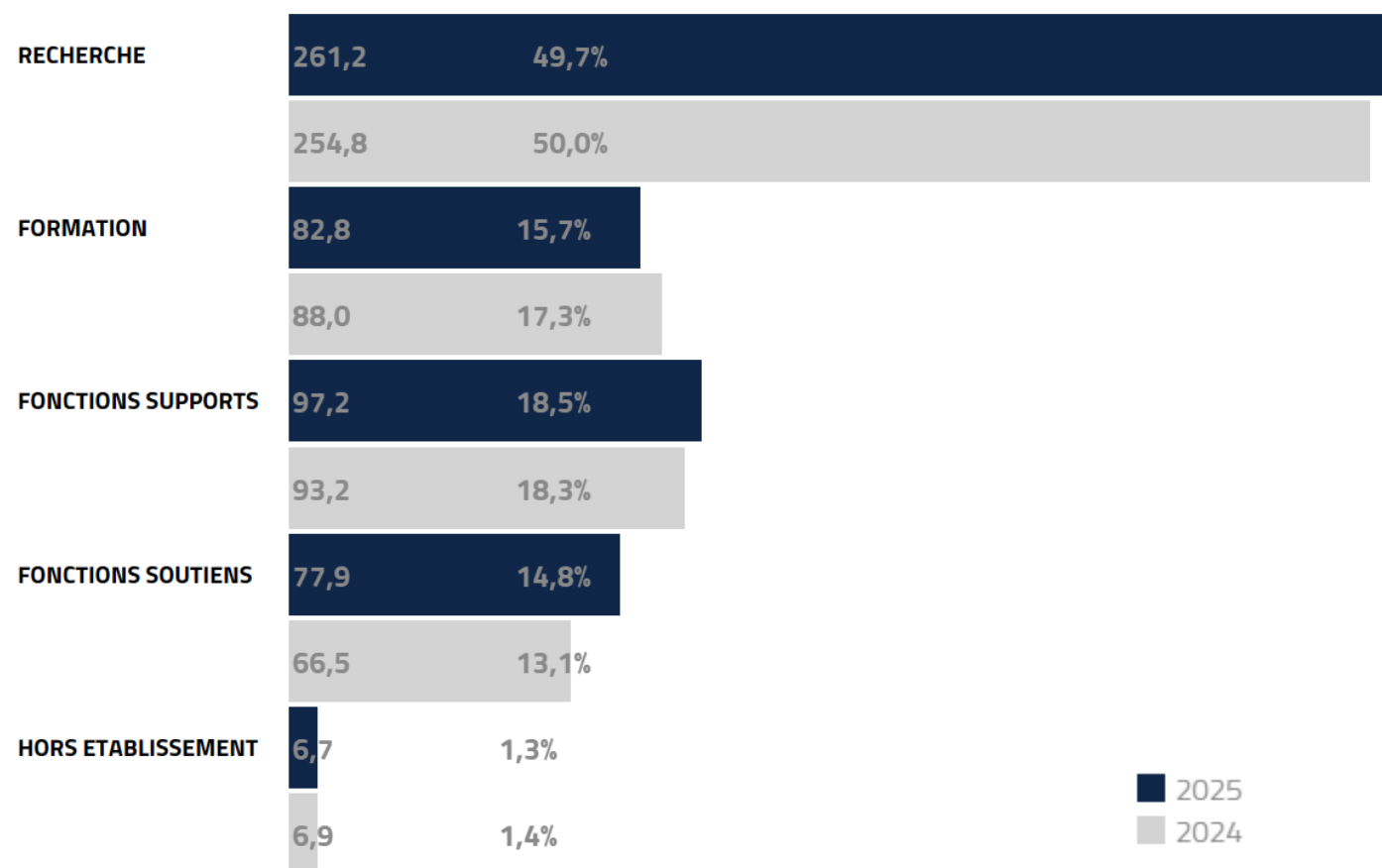
*Le recensement provient des déclarations faites par les laboratoires et services sur les entrées et sorties.

Emplois

Emplois par affectation

Général

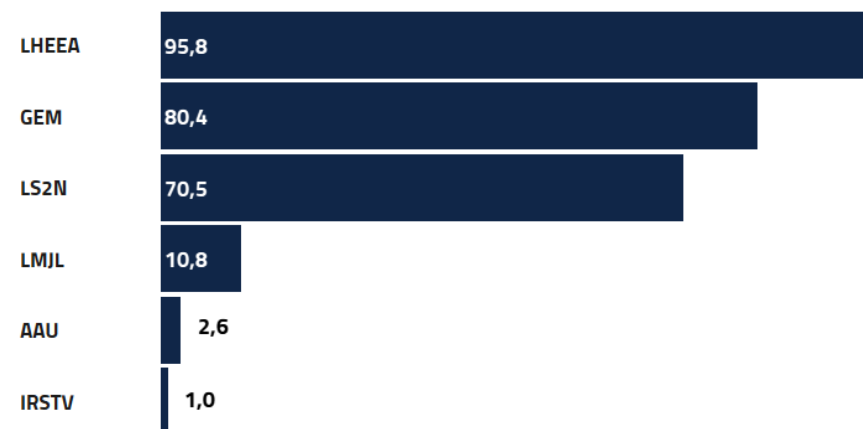
525,8 Emplois en ETPT par grand domaine d'affectation



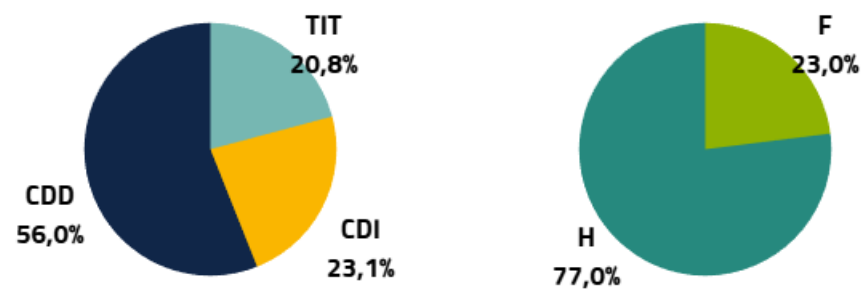
Sont compris dans les « hors établissement » 4,70 ETPT enseignants-chercheurs de l'ENSTA.

Recherche

261,2 Emplois en ETPT par affectation

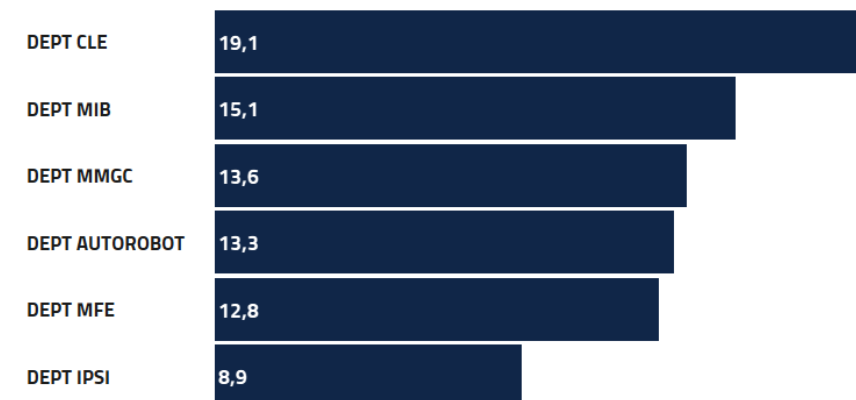


Répartition des emplois par statut et par genre

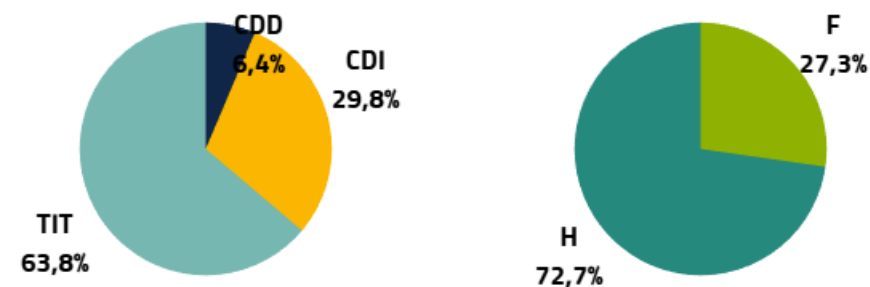


Formation

82,8 Emplois en ETPT par affectation

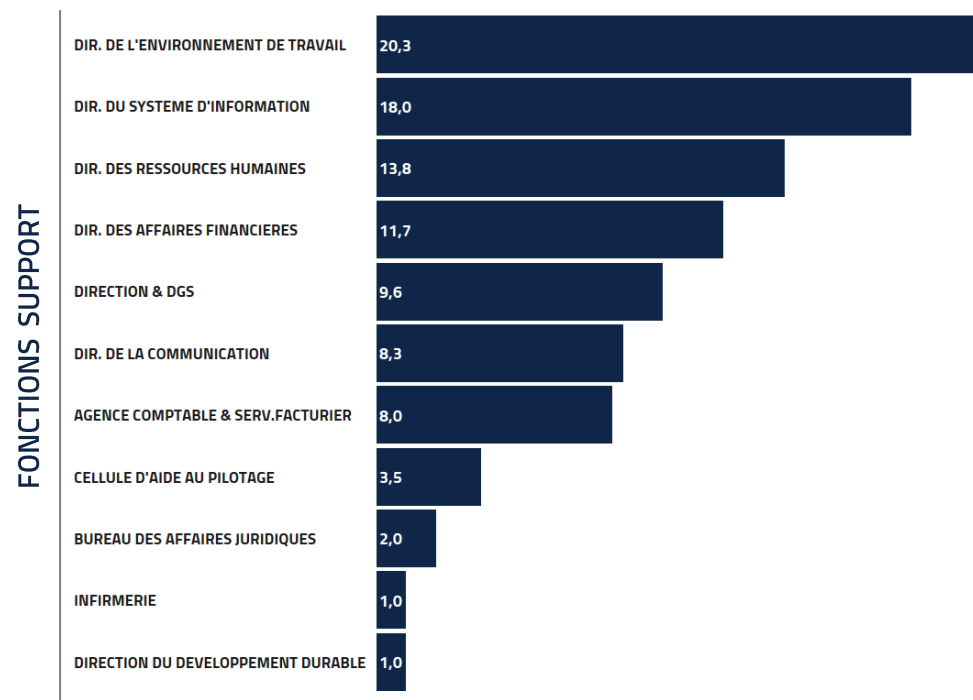


Répartition des emplois par statut et par genre

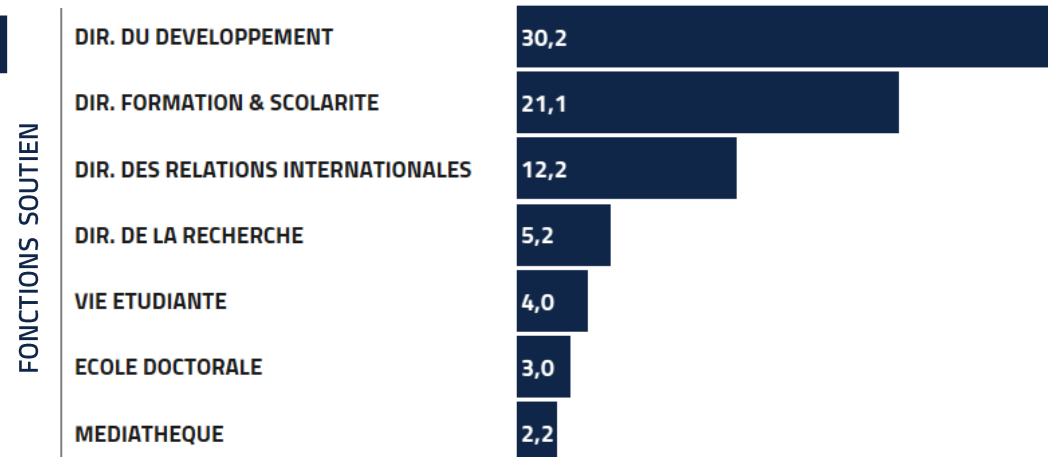


Fonctions support et fonctions soutien à la recherche et l'enseignement

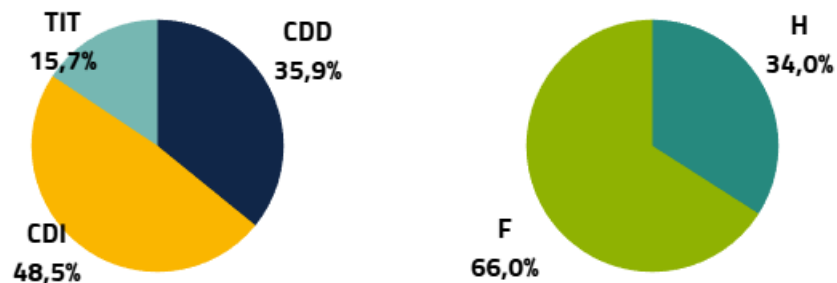
Fonctions support : 97,2 Emplois en ETPT par affectation



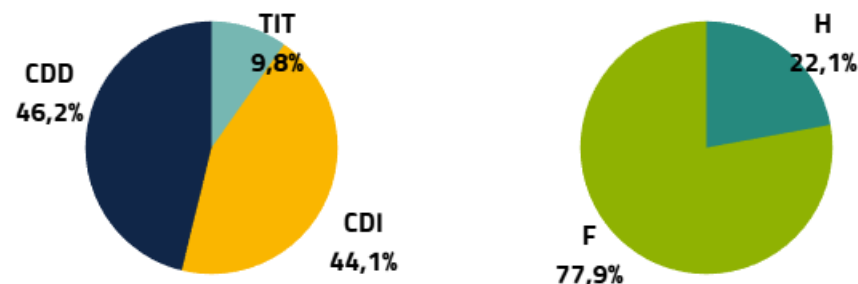
Fonctions soutien : 77,9 Emplois en ETPT par affectation



Répartition des emplois par statut et par genre



Répartition des emplois par statut et par genre



Recrutements



Partie 2 – Recrutements

Les données présentées concernent les recrutements et les candidatures.

En 2025 111 collaborateurs ont suivi une session mensuelle d'intégration RH dont :

- 4 collaborateurs affectés à un département d'enseignement
- 81 collaborateurs affectés en laboratoire
- 26 collaborateurs affectés aux services support

En 2025, la session RH mensuelle d'intégration a été complétée par une session spécifique dédiée à la prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

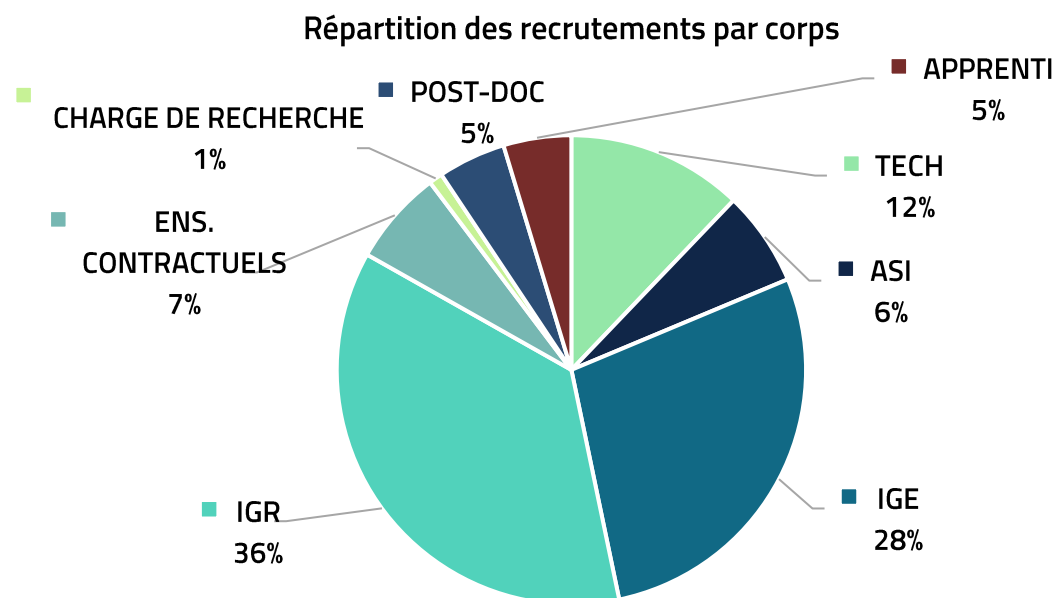
Parallèlement, deux journées complètes d'intégration « Welcome Day » ont été réalisées sur l'année 2025 permettant d'intégrer la majorité des nouveaux arrivants.

Recrutements de contractuels

Source : tableau de suivi RH

Nouveaux contrats en 2025

108



Candidatures

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

Offres d'emploi diffusées en 2025	75
> dont postes support Admin. & Technique	18
> dont postes support Recherche	57

Durée moyenne d'un
recrutement après accord
de la Direction

32
jours

Répartition par
genre
des candidats

50% 50%



■ F ■ H

Répartition par
genre
des personnes
recrutées

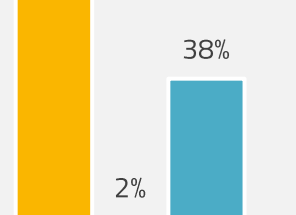
48% 52%



■ F ■ H

Répartition par
origine
des candidats

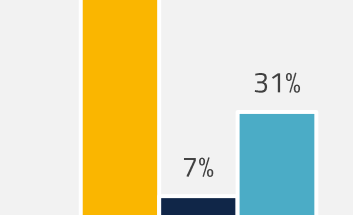
60% 2% 38%



■ France ■ UE ■ Hors UE

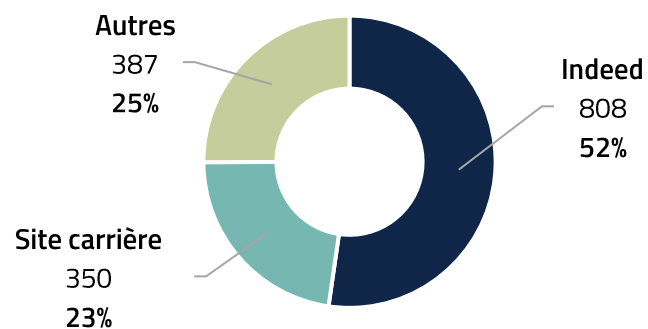
Répartition par
origine
des personnes
recrutées

62% 7% 31%



■ France ■ UE ■ Hors UE

Source des candidatures



Recrutements par concours de la fonction publique

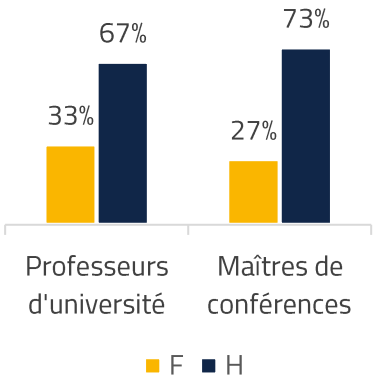
Le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires. Le **concours externe est ouvert à tous** les candidats justifiant de certains diplômes ou de certaines études tandis que le **concours interne est réservé aux agents ayant accompli une certaine durée de service**.

Recrutements d’enseignants-chercheurs titulaires

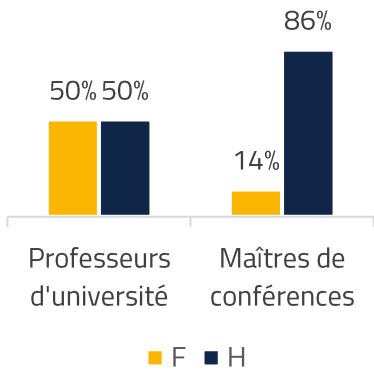
Les enseignants-chercheurs sont recrutés par concours ouverts annuellement par l’établissement aux candidats inscrits sur une liste de qualification établie par le Conseil National des Universités (CNU). Pour chaque recrutement, un comité de sélection est formé. Ce dernier propose un ou plusieurs candidats 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	2	0	2	33 %	4	67 %	6	1	50 %	1	50 %	2
Maîtres de conférences	7	0	43	27 %	114	73 %	157	1	14 %	6	86 %	7
Total	9	0	45	28 %	118	72 %	163	2	22 %	7	78 %	9

Répartition par genre des candidats



Répartition par genre des postes pourvus



Concours internes BIATSS titulaires

- > L’école n’a pas ouvert de poste BIATSS par voie de concours interne en 2025.

Parcours professionnels



Partie 3 – Parcours professionnels

Mouvements de personnel

Entrées-sorties par catégorie et par genre

	Effectif au 31/12/2024	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Solde (Entrées- sorties)	Changement de corps*	Effectif au 31/12/2025
APPRENTIS	6	4	3	1	0	7
BIATSS	294	68	52	16	-2	312
DOCTORANTS	91	36	31	5	4	92
ENSEIGNANTS	26	4	2	2	0	28
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	109	8	2	6	-1	116
POST-DOCTORANTS	5	4	2	2	-1	8
Total général	531	124	92	32	0	563

*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	3	-1	2	1	-2	-1
BIATSS	30	-26	4	38	-26	12
DOCTORANTS	14	-9	5	22	-22	0
ENSEIGNANTS	3	0	3	1	-2	-1
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	1	-1	0	7	-1	6
POST-DOCTORANTS	2	-1	1	2	-1	1
Total général	53	-38	15	71	-54	17

6 %

Turnover du personnel BIATSS
permanent (contractuels CDI + titulaires)

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



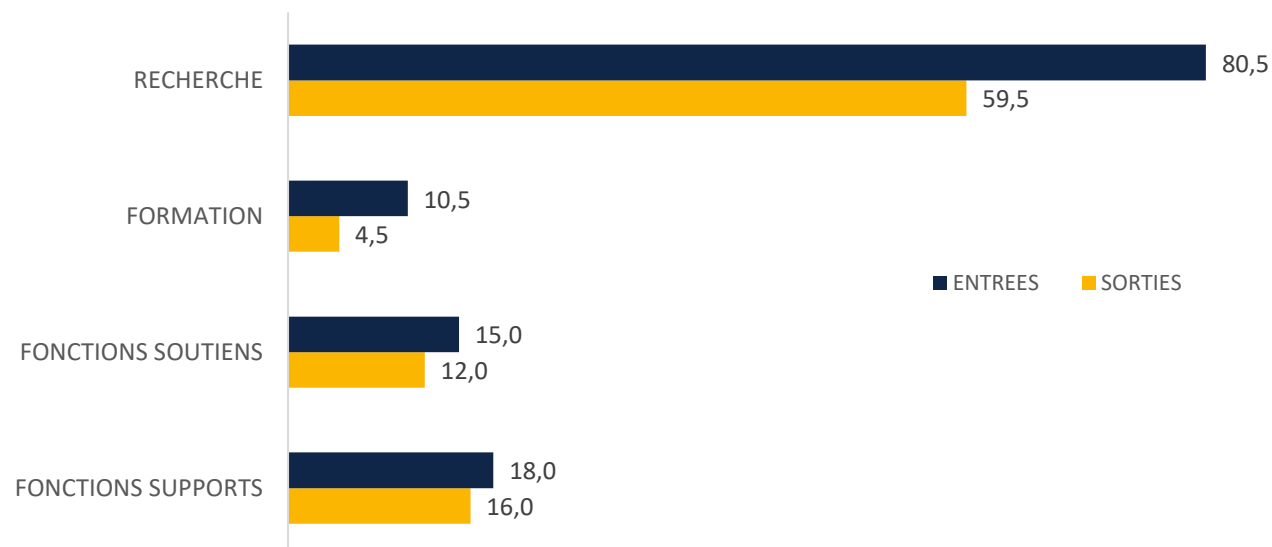
20 %

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	29,0	23,0	DEPT AUTO. ET ROBO.	1,0	0,5	DIR. DE LA FORMATION	1,0	1,5	AGENCE COMPTABLE	1,0	1,0
IRSTV	1,0	1,0	DEPT CLE	3,0	0,0	DIR. DU DEVOPPEMENT	2,0	1,0	DET	5,0	4,0
LHEEA	17,0	12,0	DEPT IPSI	0,5	2,0	POLE FORMATION CONTINUE	3,0	2,0	DIR. COMMUNICATION	0,0	2,0
LMJL	2,5	2,5	DEPT MMGC	2,0	0,0	DRI	2,0	1,0	DRH	2,0	0,0
LS2N	30,0	21,0	DEPT MIB	3,0	2,0	SCOLARITE	3,0	1,5	DSI	4,0	5,0
AAU	1,0	0,0	DEPT MFE	1,0	0,0	POLE WEAMEC	0,0	1,3	DAF	3,0	1,0
						VIE ETUDIANTE	1,0	1,0	DIRECTION & DGS	2,0	2,0
						DIR. RECHERCHE	0,0	1,0	BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES	1,0	1,0
						POLE VALO. ET INGENIERIE DE PROJETS	1,0	1,7			
						MEDIATHEQUE	1,0	0,0			
						POLE ALUMNI	1,0	0,0			
TOTAL	80,5	59,5		10,5	4,5		15,0	12,0		18,0	16,0

Sorties

Nature des sorties

	2024	2025
DÉCÈS	1	0
DÉMISSION	20	9
FIN DU CONTRAT	56	71
FIN PÉRIODE D'ESSAI	2	1
MOBILITÉ TITULAIRE*	3	1
RETRAITE	8	5
RUPTURE CONVENTIONNELLE	2	2
DÉTACHEMENT OU DISPONIBILITÉ	4	2
CONGÉ PARENTAL	1	0
LICENCIEMENT	1	0
CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ	0	1
TOTAL	98	92

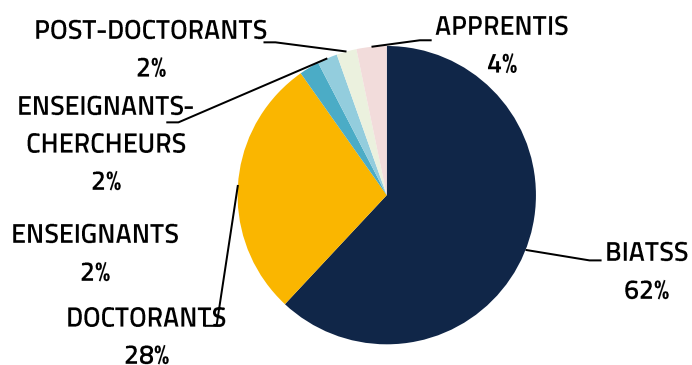
*mutation ou promotion de changement de corps dans un établissement externe

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
77 % des sorties.

Sorties en fonction du statut

Total 92



Sur 92 sorties, 50 sont des BIATSS recrutés sur des financements à durée déterminée.

Répartition des fins de contrat par catégorie

Total 71

BIATSS			Doctorants	Post-doctorants	Apprentis
A	B	C			
32	8	0	26	2	3

Sur 71 fins de contrats, 32 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'École

Il n'y a pas eu de concours réussi en 2025.

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	10	1	9	0	0	0
Total Maître de Conférences	12	1	11	0	0	0
Taux de promotions MCF						0 %

PR promouvables au grade...	Promouvables	F	H	Promus au 01/09	F	H
PR 1C	19	5	14	7	3	4
PRCE1	13	2	11	2	0	2
PRCE2	11	0	11	2	0	2
Total Professeur des Universités	43	7	36	11	3	8
Taux de promotions PR						25,6 %

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

	2021		2022		2023		2024		2025	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Promouvables	33	3	32	3	31	2	29	2	26	2
Dossiers déposés	15	2	17	1	18	2	19	2	15	1
Promotions	-	-	1	-	1	-	1	-	1	1
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	-	-	5,9 %	-	5,6 %	-	5,3 %	-	6,7 %	100 %

Avancement de grade des personnels BIATSS titulaires

	2021		2022		2023		2024		2025	
	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES	ITRF	AENES
Promouvables	13	2	13	3	14	2	14	1	13	1
Dossiers déposés	6	2	3	2	2	2	8	1	7	1
Promotions	1	-	1	-	-	1	2	-	2	0
Taux de promotions (sur dossiers déposés)	16,7 %	-	33,3 %	-	-	50,0 %	25,0 %	-	28,6 %	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

	2021		2022		2023		2024		2025	
	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	6	3	8	2	10	4	10	5	11	4
Taux de promotion	50,0 %		25,0 %		40,0 %		50,0 %		36,4 %	
Corps	4	2	5	3	7	1	4	2	8	3
Taux de promotion	50,0 %		60,0 %		14,3 %		50,0 %		37,5 %	

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) :

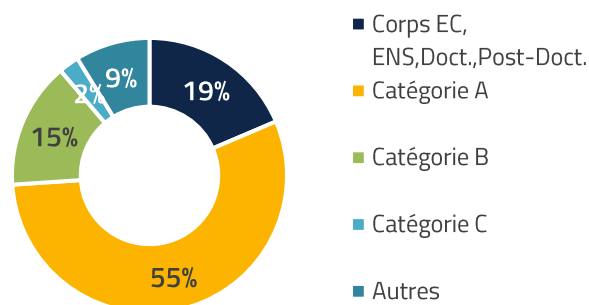
Catégorie Nbre			Catégorie Nbre			Catégorie Nbre			Catégorie Nbre		
RECHERCHE			FORMATION			FONCTIONS SOUTIENS			FONCTIONS SUPPORTS		
LHEEA	A	3,0	DEPT CLES	A	1,0	DIR. DE LA RECHERCHE	A	1,0	DIR. DES RESSOURCES HUMAINES	A	1,0
LHEEA	B	1,0	DEPT MMGC	A	0,5	VIE ETUDIANTE	A	1,0	DIRECTION	A	1,0
GEM	A	0,5	DEPT MMGC	B	0,5	POLE PROJETS	B	1,0	DIR. DES AFFAIRES FINANCIERES	A	1,0
						SATURNE	A	1,0	AGENCE COMPTABLE	B	1,0
						SCOLARITE	B	1,0			
						POLE GESTION DES DEPARTEMENTS	B	1,5			
TOTAL											
4,5			2,0			6,5			4,0		

Formation



Partie 4 – Formation

Répartition des personnels formés



57 %
d'agents
formés*

*hébergés compris,
hors doctorants

Effectifs et nombre d'heures de formation dispensées en 2025

Hors formation pédagogique des enseignants-chercheurs et enseignants

2025	Corps EC, ENS , Doct., Post-Doct.	Biatss			Autres	Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		
Nombre de formations suivies par catégorie	22	92	28	11	19	172
Nombre d'agents formés	55	164	44	7	26	296
Ventilation du nombre de stagiaires formés par catégorie	18,6%	55,4%	14,9%	2,4%	8,8%	100,0%
Nombre total d'heures de formation	752,5	4434,3	876,5	91,0	395,5	6549,8
Coûts	12 319 €	128 260 €	17 727 €	1 227 €	10 292 €	169 826 €
Coût moyen par agent formé	224 €	782 €	403 €	175 €	396 €	574 €
Nombre de stagiaires*	71	406	99	13	39	628
Coût moyen par stagiaire* (hors formations gratuites)	205 €	375 €	199 €	112 €	294 €	316 €
Nombre d'heures moyen par stagiaire*	10,6	10,9	8,9	7,0	10,1	10,4

*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 (cumul historique).

	2023	2024	2025
Fresque du Climat	33	15	14
Fresque de la Biodiversité	0	6	0
Fresque de la Construction	6	8	0
Fresque de la Mobilité	11	0	4
Fresque du Numérique	9	0	0
Fresque de l’Energie	0	0	20
Atelier « 2tonnes »	24	32	0
« Ma Terre en 180 minutes »	11	0	0
Fresque de l’économie circulaire	0	7	0
Fresque du sexisme	14	36	0
Cours « Lutter contre le sexisme ordinaire »	25	0	0
Cours « Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir »	0	0	42
Conférence éthique	10	0	0
Fresque de l'emploi durable	9	0	0
Formation animation	6	9	0
Formation au Bilan Carbone	0	10	0
Total inscriptions	158	123	80
Nombre d'HH de formation (heuresXhomme) au développement durable & RSE	474	369	240

Données 2023-2024 révisées

Nombre de personnes sensibilisées*	2023	2024	2025
BIATSS	58	40	33
Enseignants-chercheurs, enseignants	30	31	18
Doctorants	27	20	4
Total	115	91	55

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

Cumul des inscriptions (participants à plusieurs ateliers possibles)

Rémunérations



Partie 5 – Rémunérations

Masse salariale

Masse salariale globale en euros

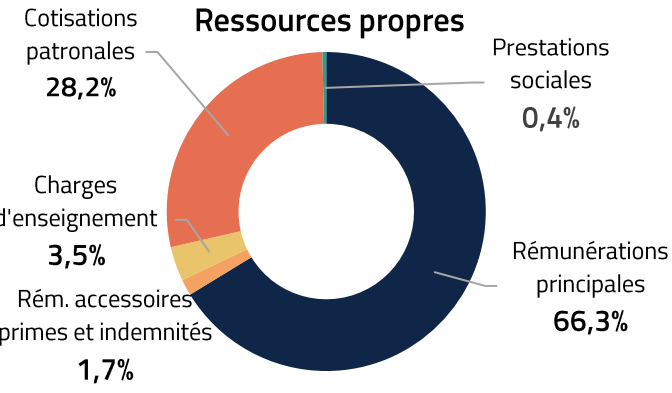
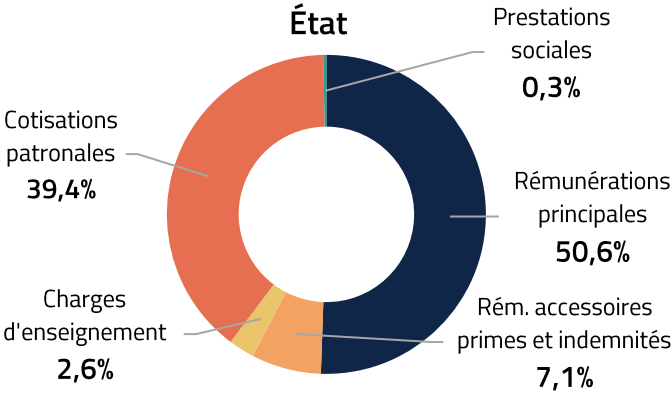
	2021	2022	2023	2024	2025
Ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales	28,9 M€	30,7 M€	34,1 M€	36,9 M€	37,5 M€

Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

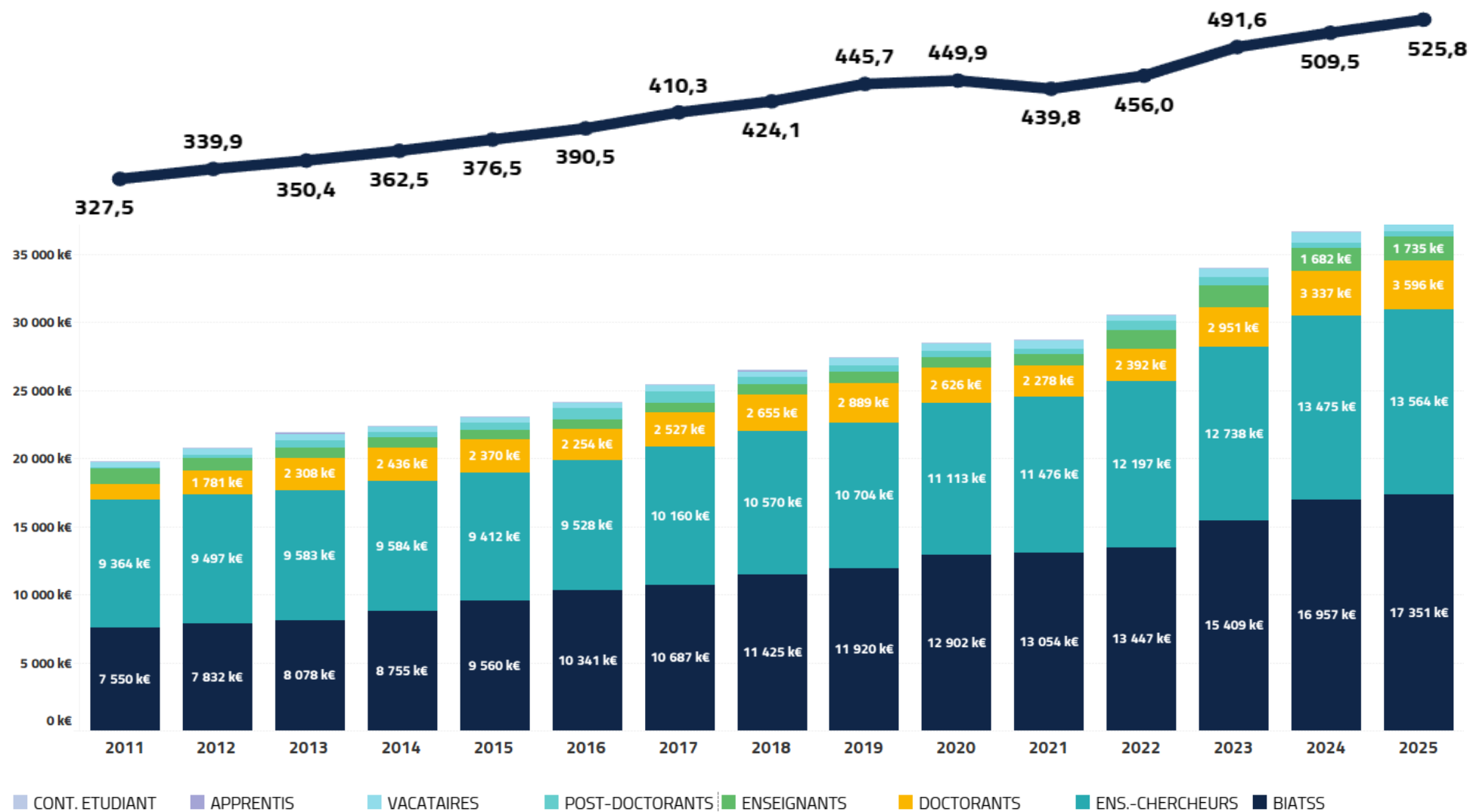
Budget	Nature de dépenses	Montant
État	Rémunérations principales	11 011 396 €
	Rém. accessoires primes et indemnités	1 541 918 €
	Charges d'enseignement	570 996 €
	Cotisations patronales	8 590 676 €
	Prestations sociales	67 905 €
Total État		21 782 891 €
Propre	Rémunérations principales	10 334 008 €
	Rém. accessoires primes et indemnités	257 333 €
	Charges d'enseignement	543 359 €
	Cotisations patronales	4 396 416 €
	Prestations sociales	60 995 €
Total Propre		15 592 111 €
Total		37 375 002 €
Dépenses de personnels hors paie		157 720 €
Total Général		37 532 722 €

La hausse de la masse salariale en 2025 s'explique notamment par les principaux facteurs suivants :

- L'augmentation des effectifs, avec 16 ETPT supplémentaires entre 2024 et 2025 ;
- La hausse de 4 points du taux de contribution au CAS Pensions au 01/01/2025 ;
- La revalorisation des régimes indemnitaires et des rémunérations, notamment de la RIPEC pour les enseignants-chercheurs, de l'IFSE pour les personnels BIATSS et de la rémunération des contrats doctoraux ;
- L'effet Glissement Vieillesse Technicité (GVT)



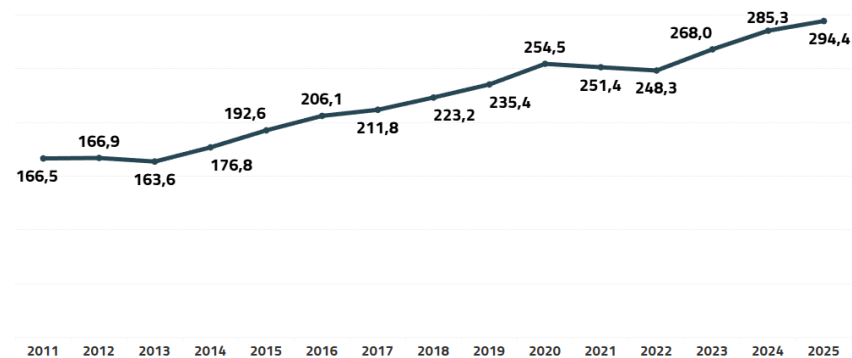
Évolution des ETPT et de la masse salariale depuis l'accession aux RCE en 2011



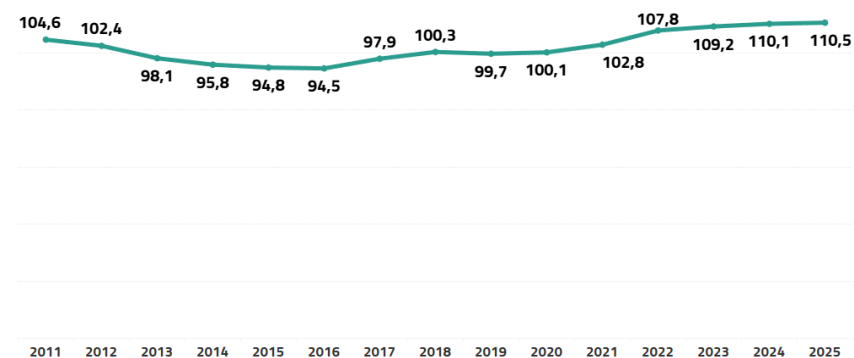
Évolution des ETPT par catégorie d'emploi

Hors apprentis

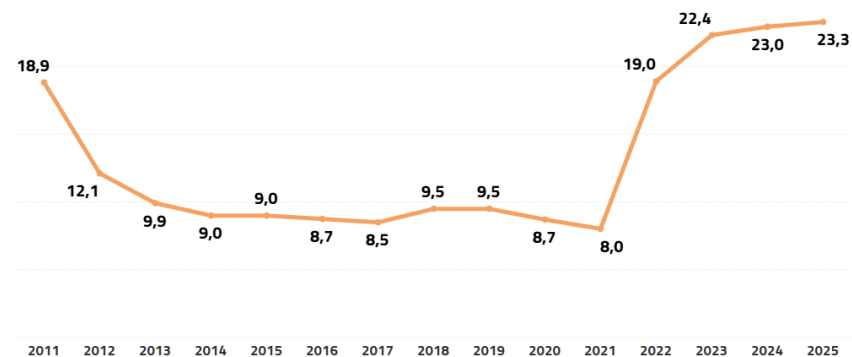
BIATSS



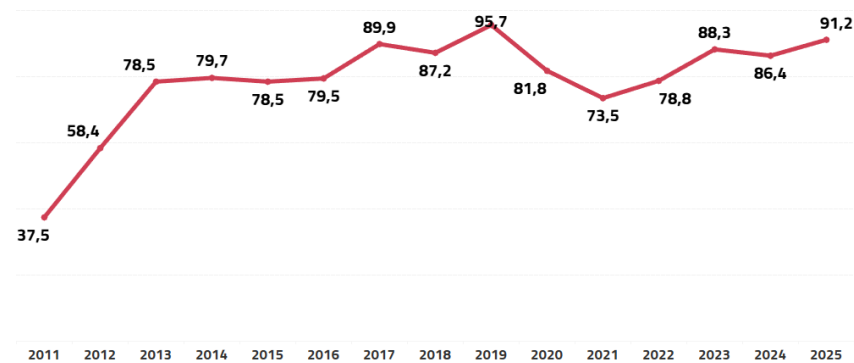
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



ENSEIGNANTS



DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS



Index de 2023 à 2025

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		2023		2024		2025	
Outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique		Note maximale initiale	Score initial	Note maximale initiale	Score initial	Note maximale initiale	Score initial
égalité de rémunération pour les fonctionnaires		40	39,0	40	40,0	40	40,0
égalité de rémunération pour les non titulaires		40	29,0	40	23,0	40	31,0
dix plus hautes rémunérations		20	0,0	20	0,0	20	0,0
TOTAL		100	68,0	100	63,0	100	71,0
Equivalent Temps plein							
Nb EQTP fonctionnaires (1)		141,85		144,73		139,18	
NB EQTP contractuels (2)		336,73		355,27		375,00	
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)		0,30		0,29		0,27	
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		23	22,4	23	23,0	22	22,0
égalité de rémunération pour les contractuels		57	41,3	57	32,8	58	45,0
dix plus hautes rémunérations		20	0,0	20	0,0	20	0,0
TOTAL		100	63,8	100	55,8	100	67,0

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

	2021	2022	2023	2024*	2025
Total	1 007 848 €	1 019 485 €	1 048 235 €	1 056 218 €	1 063 796 €
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

Toutes primes incluses, conformément au périmètre défini pour la Base de Données Sociales

Tranche	Rémunération	Tranche	Rémunération	Tranche	Rémunération
Total		Femmes		Hommes	
1er décile	1 793 €	1 ^{er} décile	1 784 €	1er décile	1 802 €
2ème décile	1 909 €	2 ^{ème} décile	1 879 €	2 ^{ème} décile	1 916 €
3ème décile	2 012 €	3 ^{ème} décile	1 987 €	3 ^{ème} décile	2 034 €
4ème décile	2 274 €	4 ^{ème} décile	2 127 €	4 ^{ème} décile	2 531 €
5ème décile	2 564 €	5 ^{ème} décile	2 286 €	5 ^{ème} décile	2 731 €
6ème décile	2 818 €	6 ^{ème} décile	2 490 €	6 ^{ème} décile	3 065 €
7ème décile	3 197 €	7 ^{ème} décile	2 682 €	7 ^{ème} décile	3 671 €
8ème décile	3 847 €	8 ^{ème} décile	3 163 €	8 ^{ème} décile	4 236 €
9ème décile	4 794 €	9 ^{ème} décile	3 739 €	9 ^{ème} décile	5 309 €

1er décile = 10 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle inférieure à 1784 € ou 90 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle supérieure à 1784 €

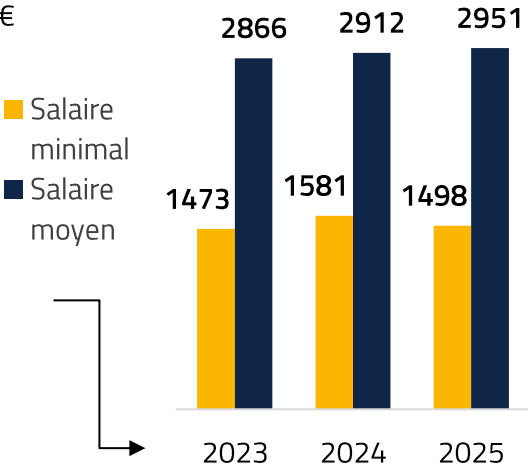
5ème décile = 50 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle inférieure à 2286 €, mais 50 % des femmes ont également une rémunération nette mensuelle supérieure à 2286 €

Salaire net moyen/médian

Salaire mensuel net moyen	2 951 €
Salaire mensuel net médian	2 564 €

Évolution du salaire net moyen

Hors primes versées en 2024 au titre de l'invention



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	3 319 €	3 225 €	3 348 €	-123	-4%
	IGE	2 562 €	2 653 €	2 470 €	183	7%
	ASI	2 211 €	2 230 €	2 161 €	69	3%
B		1 957 €	1 965 €	1 938 €	27	1%
C		1 828 €	1 881 €	1 761 €	120	7%

Doctorants et Post-Doctorants

Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart en €	Ecart en %
Doctorant	1 875 €	1 832 €	1 896 €	-64	-3%
Doctorant IGE	1 933 €	1 939 €	1 933 €	7	0%
Post-Doctorant	2 598 €	2 849 €	2 431 €	419	17%

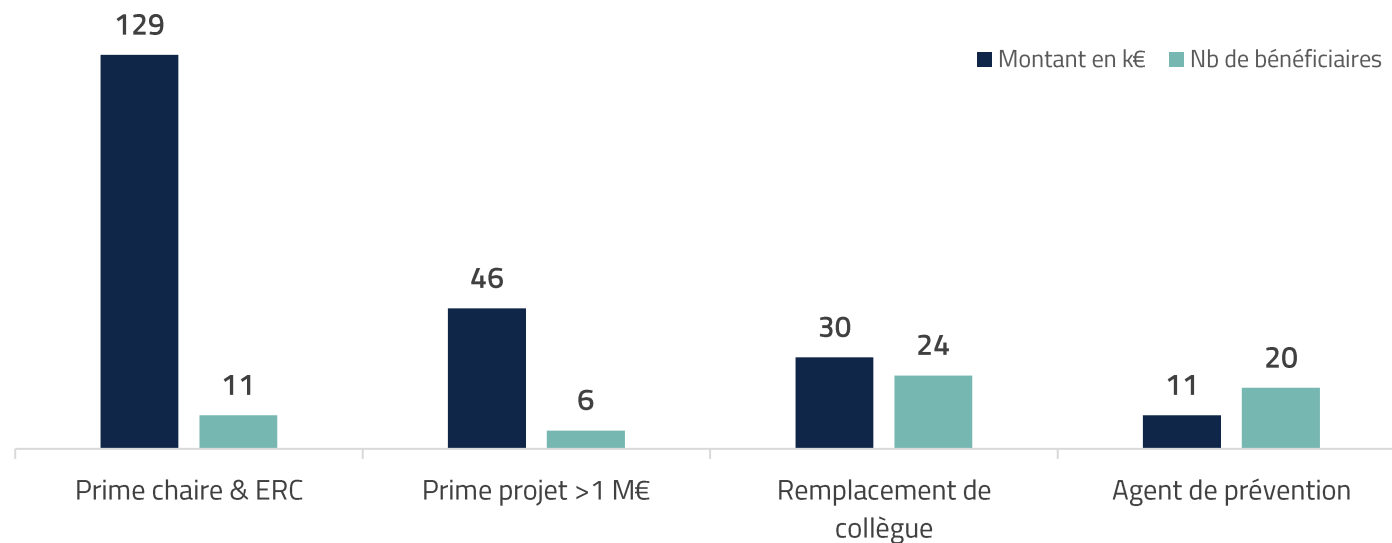
Enseignants-Chercheurs

Corps	Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart en €	Ecart en %
PR	5 763 €	5 188 €	5 868 €	-680	-12%
MCF	3 957 €	3 669 €	4 009 €	-340	-8%

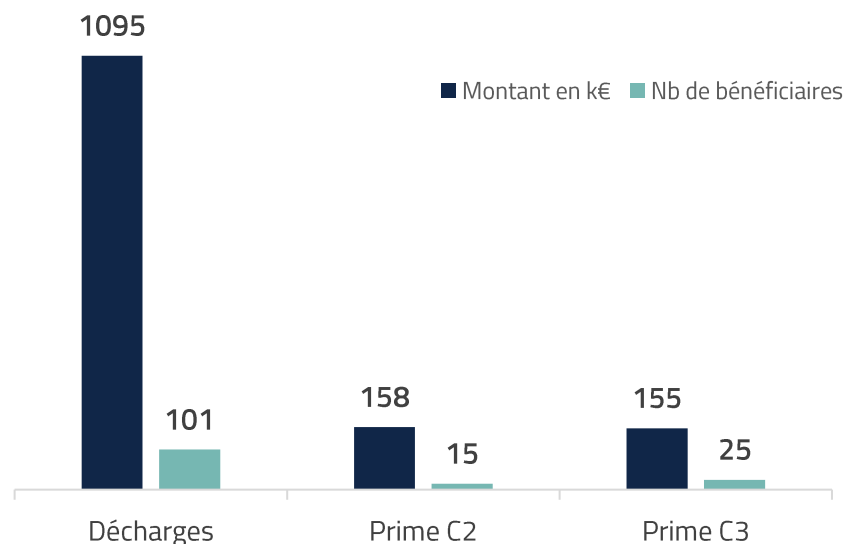
Enseignants

Salaire net moyen	Femmes	Hommes	Ecart en €	Ecart en %
3 445 €	3 300 €	3 635 €	-335	-9%

Primes issues des délibérations du Conseil d'Administration et versées en 2025



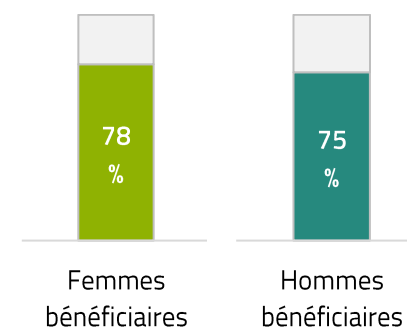
Décharges d'heures d'enseignement et primes réglementaires des enseignants-chercheurs en 24-25



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



La proportion de femmes bénéficiant de décharges et primes (78 %) est relativement similaire à celle des hommes (75 %)

Prestations et indemnités de déplacement versées par l'établissement

	Montant brut versé	Agents concernés
Remboursement du transport domicile-travail	76 126 €	217
Forfait Mobilités Durables	38 800 €	149
Participation à la protection sociale complémentaire	38 862 €	235

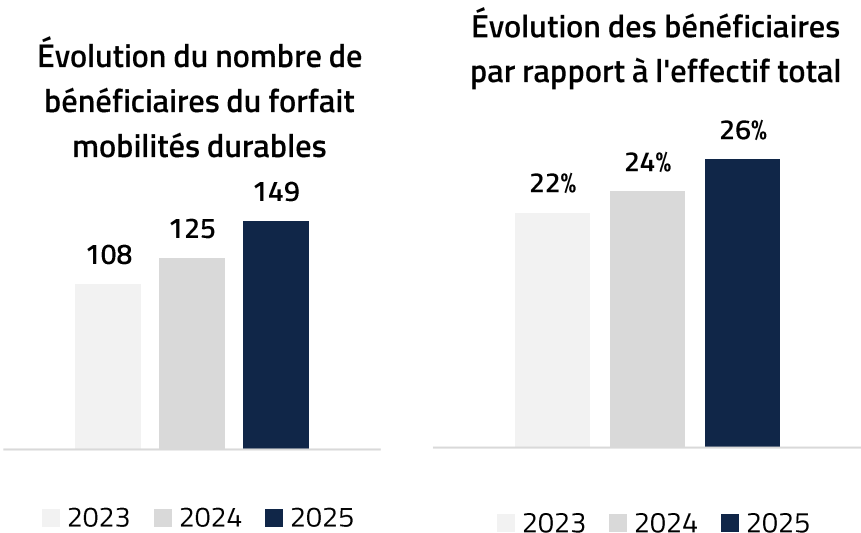
Forfait Mobilités Durables

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 2025, soit une évolution de 19 % par rapport à 2024.



Charges d'enseignement 2024-2025

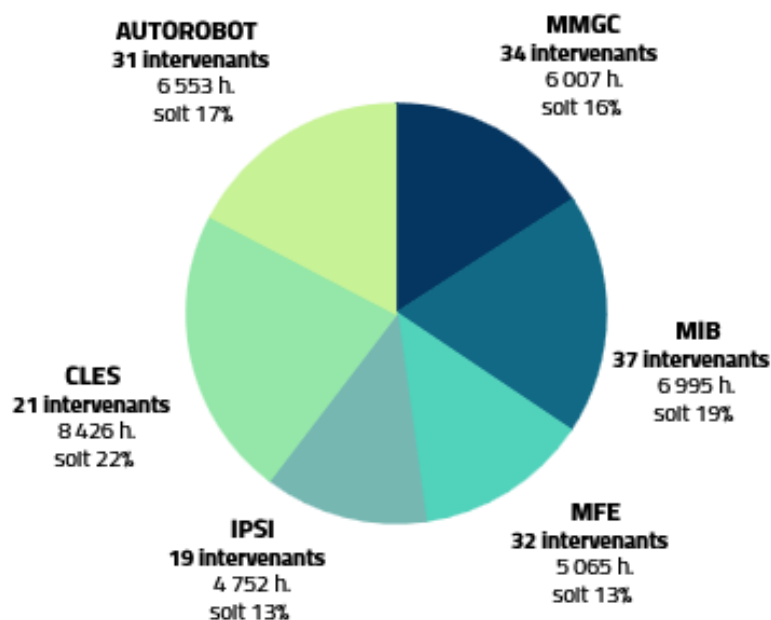
Hors autres responsabilités pédagogiques

52 899 heures équivalent TD

➤ 37 798 heures équivalent TD (71%) effectuées par des permanents par département d'enseignement

➤ 15 101 heures équivalent TD (29 %) effectuées par 633 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



Santé & sécurité au travail



Partie 6 – Santé et sécurité au travail

Accidents de travail

	2022	2023	2024	2025
Accidents sans arrêt de travail	8	6	4	9
Accidents avec arrêt entre 0 et 0,5 jours d'arrêt	0	0	0	0
Accidents avec arrêt entre 1 et 3 jours	0	0	0	0
Accidents avec arrêt entre 4 et 21 jours	1	1	0	1
Accidents avec arrêt entre 22 et 89 jours	0	1	0	0
Accidents avec arrêt de 90 jours ou plus	1	0	0	0
Total accidents avec arrêt de travail	2	2	0	1

Heures annuelles/Agent	1607	1607	1607	1607
Heures totales théoriquement travaillées	805 107 (soit 501*1607)	803 500 (soit 500*1607)	853 317 (soit 531*1607)	904 741 (soit 563*1607)

Nombre de jours d'arrêt total AT	177	83	0	7
Indice de fréquence AT*	4	4	0	2
Taux de gravité AT**	0,22	0,10	0,00	0,01

*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) – 2024-2026

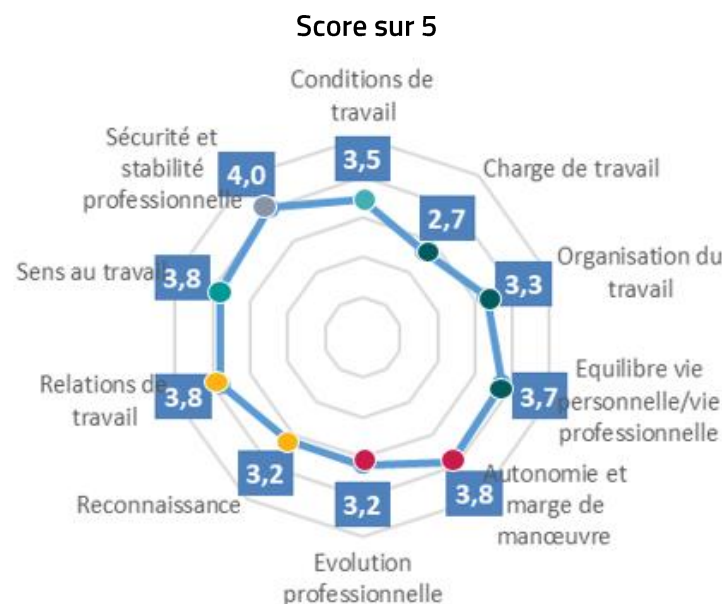
L'École a développé un questionnaire relatif à la QVCT en s'appuyant sur les propositions d'un groupe de travail pluridisciplinaire (RH, prévention, représentants du personnel). Elle a confié le déroulement du questionnaire à un cabinet extérieur au printemps 2024. Une centaine de questions ont été posées 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 base représentative de 54 %.

Un plan d'action en lien avec les résultats a été élaboré de manière collaborative et mis en œuvre sur l'année académique 2025-2026.

Une seconde édition du baromètre est prévue pour le début de l'année académique 2026-2027, il permettra de faire un état des lieux de conditions de travail deux ans après et à la suite des premiers déploiements du plan d'action QVCT.

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



Données issues de l'enquête réalisée au printemps 2024 ; le plan d'action est mis en œuvre sur l'année 2025-2026.

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

	Nombre d'heures	Nombre de collaborateurs formés
Acteurs de la prévention (AP)	77	2
Prévention des risques psychosociaux et physiques	406	38
Sensibilisation aux enjeux sociétaux (lutte contre la discrimination, égalité professionnelle, VSS...)	98	23
Total formation professionnelle SST	581	63

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 2025	Nombre de saisines
Nombre de saisines du dispositif de signalement	12
Nombre de victimes	10
Nombre d'actes/situations signalés et présumés relevant de HDVSS <i>(les personnes mises en cause en 2024 étaient des étudiants)</i>	4
Nombre de situations signalées en matière de RPS (autre que harcèlement)	8
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 2024 sur les effectifs au 31/12/2023	DOETH 2025 sur les effectifs au 31/12/2024	DOETH 2026 sur les effectifs au 31/12/2025
Mise en œuvre obligation d'emploi			
Nombre de BOE à l'école	13	16	16
Dépenses ouvrant droit à réduction			
Sous-traitance	5 340 €	11 443 €	13 018 €
Dépenses d'aménagement de poste	15 365 €	3 978 €	2 616 €
Résultats			
Taux d'emploi direct	2,93 %	3,54 %	3,33 %
Montant contribution	59 459 €	49 919 €	48 461 €

La baisse du taux d'emploi s'explique en raison d'une hausse des ETP de l'école.

Accompagnement du handicap

L'École Centrale de Nantes poursuit sa démarche de sensibilisation, 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**.
- 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 2025, la Direction des Ressources Humaines a réalisé 1 aménagement de poste pour un agent en situation de handicap.

L'année 2025 a été marquée par un investissement de l'École sur plusieurs domaines clés, en lien avec son schéma directeur handicap :

1. **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. A cette occasion 3 duos ont été réalisés.
2. **Soutien** : l'opération brioches pour soutenir les enfants et adultes en situation de handicap accompagnés par l'Adapeila.
3. **Sensibilisation** : une conférence à destination des étudiants et des collaborateurs a été réalisée en septembre 2025 sur le thème des troubles du spectre autistique. Un serious game pour sensibiliser les collaborateurs au handicap invisible a été proposé lors de la SEEPH 2025.
4. **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.

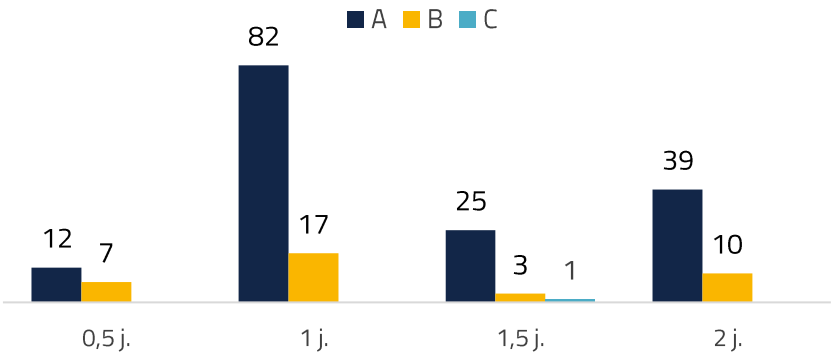
Au sein de Centrale Nantes, un protocole a été mis en place le 30/09/2019. Il a été actualisé cinq fois dans le cadre du dialogue avec les instances représentatives du personnel. La dernière actualisation a permis d'alterner (au maximum) 2 jours hebdomadaires de télétravail puis 3 jours en lieu et place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

	2024	2025	Évol.
Nombre de personnels en télétravail	241	248	+3 %
> Dont nombre de personnels en TT fixe* uniquement	12	19	+58 %
> Dont nombre de personnels en TOD** uniquement	56	52	-7 %
> Dont nombre de personnels en TT fixe + TOD	173	177	+2 %

* TT Fixe : Télétravail fixe

** TOD : Travail Occasionnel à Distance

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

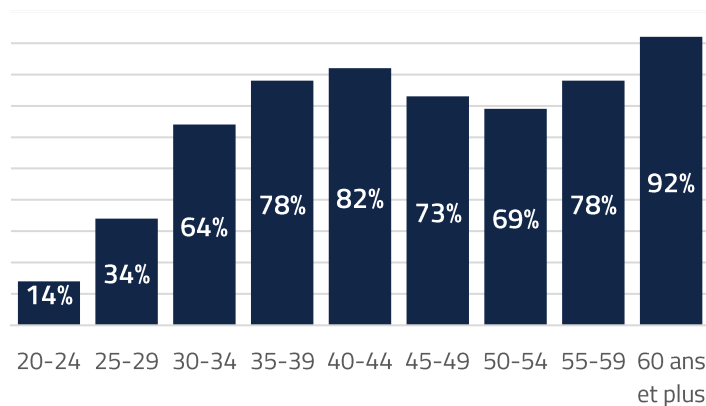


60 % des personnels pouvant bénéficier du protocole télétravail* et en fonction au 31 décembre 2025 ont recours au télétravail

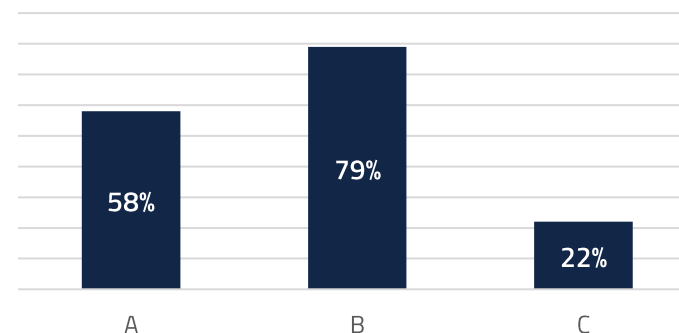
*enseignants-chercheurs, enseignants et apprentis sont exclus

73 % des femmes pouvant bénéficier du protocole télétravail ont recours au télétravail contre 50 % 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 2024 pour l'année 2025.

	2023	2024	2025
Nombre de CRCT demandés	1	0	1
Nombre de semestre de CRCT demandés	2	0	2
Nombre de CRCT accordés en national	0	0	1
Nombre de CRCT accordés en local	1	0	0

Compte épargne-temps (CET)

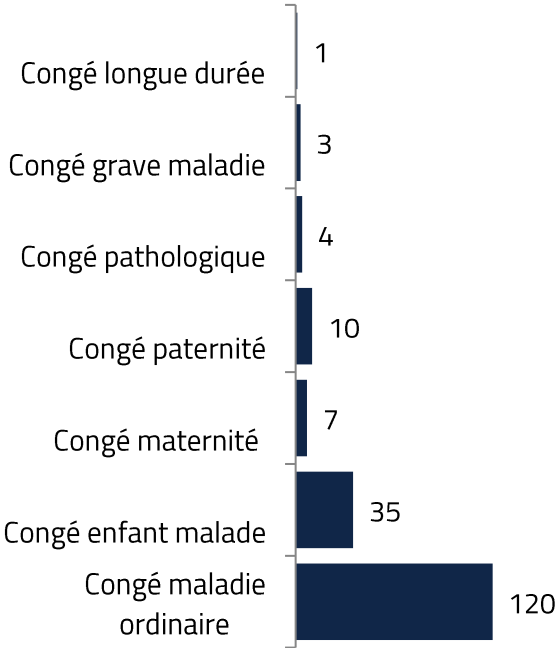
Situation au 31/12/2025 avant option

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 au 31/12	CET au 31/12/2024	CET 2024 indemnisé en 2025	CET 2024 basculé en RAFP en 2025	Solde CET 2024	CET consommé en 2025	CET soldé (sortants)	Alimentation 2025	CET au 31/12/2025
Titulaires	Catégorie A	20	571	49	15	507	89	152	79	345
	Catégorie B	5	55	0	0	55	0	0	22	77
	Catégorie C	2	32	0	14	18	0	0	4	22
	Sous total	27	658	49	29	580	89	152	105	444
Contractuels	Catégorie A	88	1595	338	0	1257	70	54	517	1651
	Catégorie B	12	114	21	0	93	0	0	73	166
	Catégorie C	3	46	13	0	33	9	0	2	26
	Doctorant	33	377	108	0	269	56	121	325	417
	Sous total	136	2132	480	0	1652	135	175	917	2260
Total		163	2790	529	29	2232	224	327	1022	2704

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	10	7	0,7	0	7
Congé maladie ordinaire	120	2856	23,8	1	304
Congé maternité	7	812	116	16	182
Congé pathologique	4	51	12,8	9	14
Congé paternité	10	217	21,7	11	25
Congé enfant malade	35	72	2,1	1	7
Congé longue durée	1	22	22	22	22
Congé grave maladie	3	743	247	55	184
Total absentéisme	190	4780	-	-	-
Nombre de jours ouvrés par an		141 313			
Taux absentéisme		3,38			



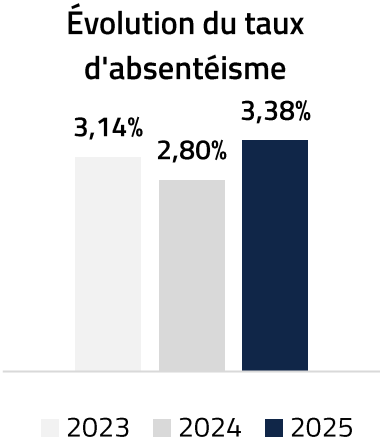
Congé maladie ordinaire en hausse avec **+761 jours** et **+12 agents** par rapport à 2024

Congé maternité en baisse en 2025 avec **-20 %** en termes de jours d'absence

Congé paternité en hausse avec **+15 %** de jours d'absence par rapport à 2024

Congé grave maladie en hausse en 2025 avec **+103 %** de jours d'absence

4780 j.
d'absence



Action sociale



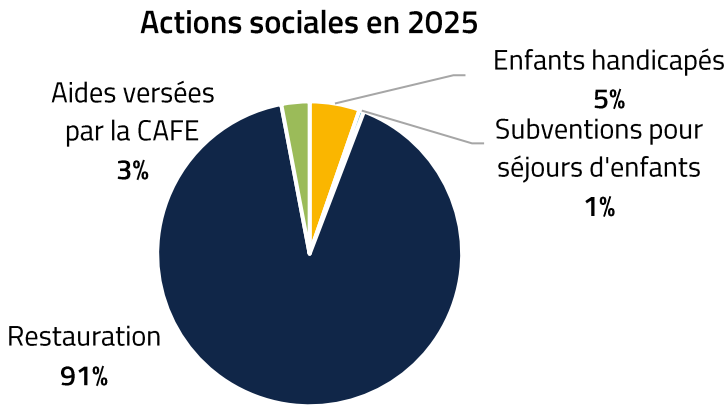
Partie 8 – Action sociale

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 ; 102 collaborateurs et enfants de collaborateurs ont pu y participer.

Actions sociales 2025	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel
Restauration	13 927*	99 171 €
Subventions pour séjours d'enfants	1	540 €
Allocations aux parents d'enfants handicapés	5	5 770 €
Commission d'Aide Financière Exceptionnelle	2	3 252 €
Total		108 733 €

*nombre de passages



Évolution des dépenses d'actions sociales

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
5 724 €	4 689 €	4 580 €	6 645€	21 711 €	71 274 €	108 733 €

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 2025
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	6
CE plénier Conseil des Etudes	11 membres élus du personnel 7 membres élus étudiants (et 5 suppléants) 3 personnalités extérieures 22 membres invités	6
CS plénier Conseil Scientifique	15 membres élus du personnel 2 membres élus étudiants 8 personnalités extérieures 19 membres invités	3
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 (+2 exceptionnelles)

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	8
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	4
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 - fév. : 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

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) n'a pas tenu de séance en 2025.
- La Commission Paritaire d'Aide Financière Exceptionnelle (CAFE) a tenu une séance en 2025 pour traiter un dossier.

La commission Égalité Diversité Inclusion

Cette commission comporte 33 membres volontaires parmi les personnels de l'École et 5 membres volontaires parmi les étudiants.

Elle contribue à nourrir les échanges avec les personnels sur 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 2025, la commission s'est réunie 4 fois.

Gouvernance

Le CODIR réunissant les directeurs de services, départements d'enseignement et de laboratoires s'est réuni 6 fois.

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	Nombre de grévistes parmi les collaborateurs
12/06/2025	Journée Nationale d'Action	0
10/09/2025		8
18/09/2025		5
12/10/2025		4
02/12/2025		0

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

Sujets	Mois
Axes du Plan de développement des compétences 2025	Février
Plan d'action QVCT	Mars
Projet de délibération visant à lever la prescription quadriennale pour le versement de la prime forfaitaire au brevet d'invention	Juin
Rapport Social Unique 2024	Juin
Mise à jour du barème de l'IFSE (agents de catégorie C)	Sept. – Oct.
Mise à jour des Lignes Directrices de gestion des personnels BIATSS contractuels	Décembre

Partie 10 – Discipline

Il n'y a pas eu d'élément spécifique sur l'année 2025 (sanction, saisine d'instance).

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 CODIR : Comité de direction COMEX : Comité exécutif 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 Indemnitaire des Enseignants-Chercheurs SCOL : Scolarité SIRH : Système d'Information de gestion des Ressources Humaines
---	--