

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,

Délibération

Le Conseil d'administration approuve le PV de la séance du 12 juin 2024.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
La Présidente du Conseil d'administration
Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Campus de Paris-Saclay (siège)
Plateau de Moulon
3 rue Joliot-Curie
F-91192 Gif-sur-Yvette Cedex

Tél : +33 (0)1 75 31 60 00
SIRET : 130 020 761 00016

Campus de Metz
Metz Technopôle
2 rue Edouard Belin
F-57070 Metz

Tél : +33 (0)3 87 76 47 47
SIRET : 130 020 761 00040

Campus de Rennes
Avenue de la Boulaie
C.S. 47601
F-35576 Cesson-Sévigné cedex

Tél : +33 (0)2 99 84 45 00
SIRET : 130 020 761 00032

Campus de Reims
Chaire de Biotechnologie
3 rue des Rouges Terres
51110 Pomacle

Tél : +33 (0)3 52 62 05 12
SIRET : 130 020 761 00057

Conseil d'administration de CentraleSupélec 12 juin 2024

Liste des présents

- ANTOINE Jacques
- BENARD Christine
- CLOUTEAU Didier
- ERNOTTE CUNCI Delphine
- ESPOSITO VINZI Vincenzo
- FIX Jeremy
- GALIVEL Christian
- GALLE Jean-Loïc
- GAULT Bernard
- GAZEL ANTHOINE Laetitia
- GODINOT Marie-Luce
- JANOLIN Pierre-Eymeric
- JEAN-BART Erika
- KNIAZEFF Valérie
- LAFONT Laurence
- LAVANDIER Hugues
- LEFEBURE Capucine
- LE GALL Pascale
- MADHAVAN Divya
- MARTINEZ Virginie
- MARQUET Émilie
- MOULIN CIVIL Françoise
- MOUSSON Olivier
- MUNOZ DORMOY Carmen
- PICHERAL José
- POLIZZO Jean-Daniel
- RICHARD Raphaël
- SIMOULIN Louise
- TARDIF Laurent
- THERY Vincent

Liste des pouvoirs :

- CREUZET Gérard à TARDIF Laurent
- GALAP Camille à MOULIN CIVIL Françoise
- TAILLANDIER Anne-Sophie à GAZEL ANTHOINE Laetitia

La séance est ouverte par Delphine ERNOTTE CUNCI. Ne sont pas arrivés Pascale LE GALL et Vincenzo ESPOSITO VINZI. Elle souhaite la bienvenue aux membres.

1. Approbation du PV du 13 mars 2024

Le PV de la séance du 13 mars 2024 est adopté à l'unanimité (0 contre, 0 abstention, 31 pour).

2. Actualités

*Présentation des actualités de l'École par Romain SOUBEYRAN.
Pascale LE GALL et Vincenzo ESPOSITO VINZI sont arrivés.*

Jacques ANTOINE revient sur l'équipe concours qui a rencontré maintes difficultés durant l'année. Il déclare l'avoir visitée en avril, en compagnie de la FS3CT de l'École. L'équipe s'efforçait de mener à bien son travail alors qu'elle se trouvait à la limite de la rupture en raison de nombreux changements dont notamment celui de ne finalement pas changer la forme du concours. L'équipe a toutefois réussi. Monsieur ANTOINE demande à ce que le Conseil d'administration remercie l'équipe.

Delphine ERNOTTE CUNCI acquiesce, mais précise que l'École aurait dû anticiper ce changement de concours qui est majeur afin d'éviter ce retour en arrière.

Romain SOUBEYRAN remercie l'équipe concours pour la qualité de son travail et prendra en compte la demande de Monsieur ANTOINE.

3. Questions administratives et financières

Delphine ERNOTTE CUNCI déclare que le point a est ajourné et demande si des points doivent être votés séparément.

Jérémy FIX souhaite que les points b, d et f soient votés séparément.

Christian GALIVEL rapporte le compte-rendu de la Commission des moyens.

Jérémy FIX fait référence au point b et remercie Didier DUMUR d'avoir produit la note de synthèse comprenant les changements apportés aux règlements des études. Il se déclare toutefois en désaccord avec le point relatif au complément de langues, notamment concernant l'assiduité des étudiants en cours. Il explique que la sanction associée à l'assiduité reposait jusqu'à présent sur un dispositif mécanique, à savoir qu'une absence injustifiée engendrait une sanction. Il déplore le fait que ledit dispositif soit remplacé par une phrase floue : « Un étudiant qui n'a pas assisté régulièrement aux cours ». Il invite le Conseil d'administration à appliquer une règle plus systématique où une absence non justifiée vaudrait une pénalité, d'autant que l'absentéisme est prégnant à CentraleSupélec. Il estime inopportun d'alléger la contrainte.

Concernant le point f, Monsieur FIX se déclare insatisfait sur la forme. Lors de la première tenue du groupe de travail la semaine précédente, il pensait simplement prendre connaissance du texte, or tel n'a pas été le cas. S'en sont suivis de nombreux amendements et échanges par mail, de même que des

discussions hors groupe de travail. La forme de ce groupe de travail ne s'avère donc pas idoine. S'agissant du fond qui a trait au dispositif d'intéressement, il convient de souligner la pluralité des nuances apportées pour rendre les primes discrétionnaires. Selon Monsieur FIX, le caractère discrétionnaire pose précisément problème. Il aurait été préférable que les primes reposent sur un dispositif mécanique, ces dernières se rapportant à des projets européens, des projets en coordination et des chaires. En réalité, il existe de nombreux éléments nuancés, conditionnés. Des cas d'espèce sont ainsi déclinés.

S'agissant de la définition d'une chaire, la qualification est laissée à la décision du Directeur de la recherche, de la Direction de la valorisation, des Directeurs des laboratoires concernés et repose sur des critères de durée, de montants financiers et d'ambition stratégique non spécifiés dans la note. Monsieur FIX demande que les critères soient explicites afin de bien s'enquérir des attendus dudit dispositif.

Monsieur FIX fait allusion à un autre exemple comme suit : « L'obtention des primes dans le cadre d'un enseignant-chercheur est également conditionnée au fait que celui-ci réalise ses missions au service de l'établissement, notamment en termes d'enseignement ». La nuance réside dans l'adverbe « notamment » qui laisse libre cours à l'interprétation. Par ailleurs, l'attribution du service est de la responsabilité de l'établissement, et non de celle de l'enseignant-chercheur. Si ce dernier n'effectue pas son service, la responsabilité est reportée à l'établissement. Or, il semble que la responsabilité est inversée dans la phrase citée. Ainsi, Monsieur FIX pointe une double erreur, à savoir le flou apporté par l'adverbe « notamment » et le fait que la responsabilité incomberait à l'enseignant-chercheur dans le cas où ce dernier n'effectue pas son service.

Par ailleurs, il convient de mettre en relief l'alignement des fonctionnaires et des contractuels en ce qui concerne les points d'indice. Monsieur FIX remercie le Conseil d'administration d'avoir voté ce texte permettant de transposer les textes relevant de la rémunération des fonctionnaires à ceux des contractuels.

Didier DUMUR souhaite apporter des clarifications concernant le complément des cours de langue. À ce jour, des étudiants n'assistent pas auxdits cours et préfèrent passer les examens de rattrapage. Par conséquent, il importe de renforcer et de durcir les sanctions qui peuvent être prises pour remédier à ce constat. L'étude des langues vivantes représente un élément incontournable au sein du cursus. Le dispositif proposé consiste ainsi à détecter les absences et à instaurer un rattrapage bien plus contraignant que le rattrapage classique, incluant une plus longue épreuve, afin de pallier au problème d'assiduité.

Les points sont passés au vote :

Le point b est adopté à la majorité (3 contre, 0 abstention, 30 pour)

Le point f est adopté à la majorité (3 contre, 0 abstention, 30 pour)

Les points c, d, e, g, h, i, j et k sont adoptés à l'unanimité (0 contre, 0 abstention, 33 pour)

4. Point d'information sur le classement l'Etudiant et le plan de communication associé à ce classement

Présentation par Nathalie DANGOUMAU.

Bernard GAULT demande si les chiffres sur l'international sont alignés sur ceux des autres écoles d'ingénieurs, ce qui confirmerait ainsi une tendance à la décroissance à la suite de la pandémie du Covid.

Nathalie DANGOUMAU ne le pense pas forcément.

Bernard GAULT s'étonne d'une variation aussi importante en très peu de temps. Il trouve cela très étrange.

Didier DUMUR déclare que les autres écoles Centrale n'ont pas non plus réatteint leur niveau d'avant covid même si ces dernières ont moins d'étudiants partant à l'international. Il signale que les élèves préfèrent effectuer leur 3A en France pour se construire un réseau. Il s'agit d'une tendance qui se dessine. CentraleSupélec privilégie plus de départs en S8 international à ce niveau-là. S'agissant des étudiants qui arrivent, CentraleSupélec maintient le même niveau que celui d'avant-Covid.

Valérie KNIAZEFF pointe la nécessité de mener un travail sur des éléments fondamentaux. Ces classements sont discutables sur certains points, mais mettent en évidence des faiblesses de l'École. CentraleSupélec a ainsi chuté dans d'autres classements importants, tels ceux du Figaro Étudiant et de l'Usine Nouvelle. Si CentraleSupélec est parvenue à conserver sa deuxième place après la fusion, l'École enregistre de nombreuses baisses. CentraleSupélec est reléguée à la troisième place dans d'autres classements, derrière l'École des Mines, ce qui est regrettable. Il importe de remédier à la situation compte tenu de la gravité du problème. Il convient de demander ce que Monsieur ESPOSITO VINZI ferait si l'ESSEC était en troisième position.

Delphine ERNOTTE CUNCI observe de nombreux aléas dans ces classements et constate une certaine opacité quant à l'attribution de certains points. Elle recommande de harponner les journalistes à l'origine de ces classements. Elle invite les membres du Conseil d'administration à les appeler constamment et à les questionner afin que ces derniers comprennent que le dénigrement dont ils ont fait preuve à l'encontre de CentraleSupélec pose problème. Il s'agit d'un mode opératoire très spécifique. Si les points de faiblesse de l'École ont été identifiés, notamment s'agissant de l'international, les résultats des classements demeurent toutefois très opaques. Il importe d'axer la communication sur le relationnel.

Valérie KNIAZEFF le confirme et déclare que les classements s'avèrent primordiaux pour les étudiants, lesquels les consultent systématiquement après avoir réussi les concours.

Christine BENARD ne souhaite pas que la stratégie de l'École soit guidée, de manière dominante, par les classements. Il convient d'être attentif à ce sujet.

Didier CLOUTEAU considère que l'objectif de CentraleSupélec ne consiste pas à se positionner vis-à-vis d'un classement national, à savoir le Figaro Étudiant. Il importe d'obtenir les meilleures notes possible tout en veillant à ne pas prendre de décision en fonction de ces classements. En ce qui concerne l'aspect international, les doubles diplômes sont particulièrement évalués dans le classement

du Figaro Étudiant. De nombreux étudiants, attirés par le monde anglo-saxon, partent en 3A, mais ne restent qu'une année, ce qui ne constitue pas un double diplôme. L'obtention d'un double diplôme requiert une année supplémentaire au sein d'universités non anglo-saxonnes pour la plupart.

S'agissant du réseau T.I.M.E, Monsieur CLOUTEAU pointe une tendance à la baisse des demandes des deux côtés. À ce jour, plus personne ne part des pays du Nord, et ce en raison d'une crainte de ne plus pouvoir se placer sur le marché du travail de son pays d'origine. L'École n'est donc plus attractive à cet égard. Par ailleurs, les étudiants internationaux en double diplôme peinent à s'adapter au cursus. Par conséquent, ils se retrouvent dans des campus de province en raison de leur mauvais classement. Cet élément est connu et s'avère problématique. CentraleSupélec sera contrainte de mener un travail de longue haleine, et sur plusieurs années, pour contrer le bouche-à-oreille et changer d'image à ce propos. L'école Centrale Nantes se concentre sur le double diplôme et ne prévoit aucun semestre international, mais enregistre cependant des chiffres satisfaisants. Il convient de mener un travail à ce sujet.

Vincenzo ESPOSITO VINZI estime que cela est à double tranchant. Il importe de ne pas axer sa stratégie sur le classement même s'il est inenvisageable de baisser dans le classement. Pour autant, force est de constater que les étudiants, leurs familles, les partenaires académiques et les entreprises examinent soigneusement les classements. S'il est vrai que certains résultats s'avèrent opaques, il est nécessaire d'entretenir des relations avec les journalistes. Au sein des business schools, le sujet de l'international interpelle. En effet, certaines écoles obtiennent de bien meilleures notes tandis qu'elles œuvrent beaucoup moins que l'ESSEC à cet égard. Les critères ne semblent donc pas homogènes et ne respectent pas forcément la diversité des écoles.

En outre, le monde des entreprises évolue. Par conséquent, des échanges spécifiques ont lieu avec le Financial Times pour faire évoluer les critères et se rapprocher des besoins des étudiants, et non pour favoriser une école par rapport à une autre. Les relations avec les journalistes ne reposent pas uniquement sur le lobbying, mais sur le fait de mesurer les performances avec des critères qui correspondent spécifiquement aux attentes des étudiants.

S'agissant des écoles, la difficulté réside dans le fait de mettre en place une stratégie, non guidée par le classement, et qui ne nuise pas à ce dernier. Il est nécessaire de garder à l'esprit le classement, car l'impact serait délétère si l'École subissait une baisse.

Hugues LAVANDIER recommande de ne pas céder en ce qui concerne les instituts de classement et la communication. Il reconnaît l'existence des marqueurs d'alerte, dont l'international. Il est nécessaire de mandater la Commission stratégie sur le sujet pour déterminer ce qui se passe au regard de certains chiffres préoccupants. D'autre part, dans certains pays, il a été observé un mouvement de sortie des établissements des classements, lesquels semblaient transmettre de mauvais messages. Il serait judicieux de mener une réflexion sur le portefeuille de clients de CentraleSupélec et de décider activement de la présence ou non de l'École dans certains classements.

Bernard GAULT s'enquiert du désistement des étudiants à la fin du concours et demande s'il convient de s'inquiéter à ce sujet.

Pierre-Eymeric JANOLIN confirme l'importance de ne pas lâcher les journalistes, ce qui induit toutefois un investissement en temps supplémentaire. Il est possible que cet investissement soit mal effectué ou non aligné avec le service de communication de l'École. Monsieur JANOLIN souligne les changements réguliers au sein de la direction de la communication de CentraleSupélec. Par ailleurs, il pointe l'absence d'évolution forte de la communication de l'École et souhaite savoir si cela est dû à la personne en charge, aux personnels du service ou à l'organisation du service. Étant donné que la situation perdure, il se demande s'il n'existe pas un problème structurel qu'il convient de réévaluer afin de disposer d'une communication plus efficace.

Delphine ERNOTTE CUNCI pense qu'il s'agit d'un problème culturel et fait savoir qu'elle est passée d'une entreprise d'ingénieurs à une entreprise de média. Elle signale que la vérité importe peu et le déplore. En effet, seule la perception compte, ce qui est difficile à assimiler au sein d'un monde d'ingénieurs axé sur la rationalité. Ainsi, les journalistes retiendront leur perception. Un travail est à mener à ce sujet, bien qu'il soit plus aisé de le réaliser dans une école de commerce où le marketing prédomine, contrairement à une école d'ingénieur. Eu égard au changement culturel, il serait important de déterminer si CentraleSupélec met assez de moyens à cet effet.

Valérie KNIAZEFF reconnaît l'intérêt du critère des élèves démissionnaires au concours. Cependant, il est important que les critères soient visibles auprès des étudiants afin d'attirer ces derniers. À ce jour, CentraleSupélec est tenue de se soumettre à ce classement, car tous les acteurs le consultent, y compris les étudiants qui hésitent dans le choix à faire.

Delphine ERNOTTE CUNCI pointe un consensus sur le fait que CentraleSupélec doit retrouver sa place dans les classements. Il convient de se mettre en ordre de marche et de repenser en particulier la communication à ce sujet.

Jérémy FIX estime que cela passe notamment par les moyens de communication par lesquels CentraleSupélec se fait connaître. Il décline le cas de la publicité agressive d'OpenClassrooms. Il demande s'il n'existe pas d'autres médias pour faire la promotion de ce que fait l'École et du savoir-faire de nos ingénieurs.

Delphine ERNOTTE CUNCI pense que CentraleSupélec peut progresser et améliorer sa présence dans les médias, au-delà des classements. Elle recommande de mettre en avant le savoir-faire des ingénieurs et des chercheurs, ce qui représente une tâche chronophage et nécessite un bon tissu relationnel. Par ailleurs, il est à noter qu'il s'agit moins d'une campagne de publicité que d'une campagne relationnelle.

Carmen MUNOZ DORMOY estime que l'accent est mis sur la communication. Pour autant, elle s'inquiète des sujets de fond sur lesquels CentraleSupélec a perdu des points. Il est en effet indispensable de traiter la communication. Cependant, le sujet de fond sera bien complexe à examiner. L'international représentait auparavant l'un des atouts de l'École, laquelle s'avérait pionnière en la matière. À ce stade, une perte de vitesse est observée. Il est nécessaire de mener des discussions s'agissant de la politique internationale. En outre, il est crucial que CentraleSupélec maintienne son rang dans les classements, car les premières promotions après la fusion commencent à sortir. L'École ne peut pas se permettre de perdre des places dans les classements.

Marie-Luce GODINOT souscrit aux propos de Madame MUNOZ DORMOY et confirme qu'il est indispensable de s'entretenir avec les journalistes au sujet des classements. Par ailleurs, elle évoque le sujet des duels au moment des choix à l'issue des concours. Il s'agit d'un indicateur particulièrement important, certes non connu des élèves. L'aura de l'École repose sur les classements, et la présence à un certain nombre d'événements. L'attractivité de l'École repose sur la perception et sur les enseignants-chercheurs reconnus, ce qui représente un atout significatif pour attirer des jeunes. Ce point relève de la communication. Il importe que CentraleSupélec montre son excellence sur ce sujet.

Pierre-Eymeric JANOLIN estime important d'attirer les bons étudiants et rappelle que les classements n'ont pas été effectués par des scientifiques. CentraleSupélec dispose de prescripteurs scientifiques de très grande qualité, à savoir les professeurs de prépa. Il convient de s'appuyer sur les professeurs de prépa afin de promouvoir CentraleSupélec et d'accueillir de bons étudiants. En effet, le bon choix des étudiants est orienté par la perception des écoles par les professeurs de prépas.

Nathalie DANGOUMAU remercie les enseignants-chercheurs de leur aide précieuse et indique qu'ils répondent favorablement à ses sollicitations.

Xuan-Mi MEYER souhaite évoquer le bouche-à-oreille entre étudiants, lesquels semblent être les mieux placés pour parler de CentraleSupélec, ce qui constitue un facteur important dans l'attractivité de l'École. Il est crucial de favoriser le lien entre les personnels et les étudiants, comme s'y est engagée la convention sur ce sujet organisée par la DRH.

Romain SOUBEYRAN propose de procéder, au prochain Conseil d'administration, à un point sur les actions et les promotions qui sont menées notamment auprès des professeurs et des élèves de prépa. Il souligne le dynamisme de l'équipe de la Direction des formations. Cette dernière participe à des forums, se rend en cours d'année dans des lycées, en compagnie d'alumni, pour promouvoir CentraleSupélec. L'équipe marketing du cursus ingénieur mène un travail conséquent en la matière.

Louise SIMOULIN souhaite ajouter quelques éléments en tant qu'étudiante. Elle confirme l'importance des classements, mais insiste sur un indicateur en particulier, à savoir le choix des étudiants qui ont été admis lors des années précédentes. Par ailleurs, elle met en lumière le réseau des professeurs de prépas, lesquels ont beaucoup d'influence sur les choix et le classement des étudiants. De même, les alumni qui assistent aux forums sont appelés en cas d'hésitation. D'autre part, l'associatif et le bien-être étudiant constituent des critères primordiaux et qui ont leur importance au-delà du cursus et des opportunités académiques.

5. Diversité et concours

Présentation par Olivier DE LAPPARENT et Laurence LAFONT

Laurence LAFONT présente les travaux de la Commission diversité.

Delphine ERNOTTE CUNCI propose de procéder à un vote concernant les premières mesures et de laisser la Commission diversité soumettre ses propositions en octobre au Conseil d'administration afin qu'il les valide ou non.

Christine BENARD signale qu'en tant qu'ancienne présidente de jury à l'ENS durant de longues années, elle a une parfaite connaissance du contrôle rigoureux des écarts quadratiques pour chaque épreuve. Les matheux s'efforçaient d'augmenter leur écart quadratique, ce qui les amenait à faire passer plus de monde au démarrage que s'ils avaient tous respecté des écarts quadratiques corrects. Madame BENARD pointe de nombreux bricolages de concours, et déplore le fait que CentraleSupélec agisse de même. Au regard de son expérience, elle se déclare effarée par cette situation bien que ledit bricolage puisse représenter un pansement temporaire. Elle souligne le fait que le réel problème est ailleurs.

D'autre part, concernant les écrits, Madame BENARD pense, par expérience, que les femmes, en général, prennent plus au sérieux ce qui est raconté dans un texte à l'écrit. Si un élément n'est pas clair dans un texte, les hommes ne s'en rendent pas compte tandis que les femmes tendent à rester bloquées là-dessus. Un cas d'espèce portant sur l'agrégation est décliné. Lors du concours, plusieurs normaliennes sont restées sept heures sur la première question qui était en réalité une absurdité. Il convient de réfléchir sur ces absurdités.

Olivier DE LAPPARENT indique qu'un professeur a examiné les réponses des femmes et des hommes concernant une épreuve de physique-chimie de 2023 comprenant 53 questions. Il a constaté que les femmes ont systématiquement de moins bonnes notes que les hommes sur 53 questions, à l'exception des huit dernières relevant de la chimie. Par ailleurs, l'épreuve comporte deux séries de questions où il est nécessaire de prendre du temps et d'aller chercher les réponses. Il a observé que les femmes, dans ce cas, ont un écart encore plus important. Bien que ces propos soient schématiques, il importe de mener un travail sur la formulation des épreuves. Il s'agit d'un point important qu'il convient d'instruire davantage.

Delphine ERNOTTE CUNCI pointe une pondération favorable aux 3/2 et souhaite savoir si elle n'est pas défavorable aux femmes et aux boursiers en 3/2 et 5/2.

Hugues LAVANDIER répond par la négative.

Olivier DE LAPPARENT indique que la simulation suivante a été faite : si nous supprimons la bonification en 3/2, 67 élèves en 3/2 ne seraient pas admis

Carmen MUNOZ DORMOY souhaite évoquer le sujet des femmes intégrables et perdues en relatant une expérience personnelle. Sa fille est entrée à CentraleSupélec par la filière PC tandis que nombre de ses amies en PC ont choisi une autre école, notamment l'ESPCI, car elles souhaitaient faire de la chimie.

Jean-Loïc GALLE déclare que les entreprises qui sont les plus attractives pour les étudiants se sont engagées, auprès de leurs conseils d'administration respectifs, à recruter 30 % de femmes en 2027, 2028 ou 2030. L'attractivité sera, à l'avenir, très liée au nombre de femmes que les écoles formeront pour les entreprises. Il s'agit d'un sujet fondamental.

Par ailleurs, il souscrit aux mesures à adopter pour améliorer la situation. En outre, il estime que la communication doit être duale et qu'elle doit être réalisée conjointement par la direction de l'École et les étudiants, notamment les femmes. Il est crucial que ces dernières recommandent cette École au

niveau du bien-être et de la performance de l'enseignement. D'autre part, le fait de jouer avec les coefficients permettra d'améliorer fortement la situation.

Monsieur GALLE se réjouit que l'École des Mines et l'École Nationale des Ponts et Chaussées se situent à 28 % en ce qui concerne le taux d'étudiantes. Cependant, il considère que les mesures proposées par le groupe de travail ne permettront pas à CentraleSupélec d'atteindre les 30 %, l'objectif de 25 % est toutefois envisageable. Il recommande de mener également un travail sur les autres moyens d'admission à l'École, de même que sur les autres cursus, attendus par les entreprises, lesquels permettront de parvenir à un taux de 30 %.

Laurence LAFONT le confirme et déclare avoir conscience que ces mesures ne seront pas suffisantes. Il importe de débiter et de lancer ces actions complémentaires au sein du groupe de travail qui est tenu de progresser chaque année compte tenu du délai imparti, à savoir cinq ans. Il importe de poursuivre la réflexion et de proposer des actions complémentaires plus complexes tout en menant un travail plus approfondi avec les prépas et peut-être d'autres écoles d'ingénieurs. Il convient d'opter pour une approche très ouverte afin d'ouvrir le champ des possibles et de prendre des décisions. Des cas d'espèce sont déclinés. Afin d'atteindre des objectifs ambitieux, il est indispensable de ne pas se freiner et de ne pas être entravé par des barrières mentales sur ces sujets.

Delphine ERNOTTE CUNCI pense que les sujets relevant de la mixité de genre et de l'ouverture sociale sont d'un ordre différent. Il serait vain de hiérarchiser ces sujets. Par conséquent, il serait préférable de séparer les mesures afin de mener un travail distinct, mais parallèle, sur celles relatives à l'ouverture sociale et celles afférentes à la mixité de genre. Un cas d'espèce est décliné.

Louise SIMOULIN souhaite rebondir sur deux propositions qui ont été soumises. S'agissant de la modification des coefficients, le concours de CentraleSupélec se distingue par son aspect littéraire, les coefficients en français et en langues étant très conséquents, ce qui engendre un impact sur la perception de l'École. Concernant les points de correction relatifs aux femmes et aux boursiers, il convient de souligner la bonification considérable des points, soit 80 à l'écrit et 40 à l'oral. Le fait d'intégrer CentraleSupélec en tant que femme avec 120 points d'avance par rapport aux autres peut s'avérer dévalorisant.

Bernard GAULT souhaite souligner l'excellence du travail qui a été mené par la Commission, ce qui s'avère très révélateur. Il estime toutefois qu'un sujet n'a pas été abordé en ce qui concerne la mixité et les effectifs, à savoir la question du contenu de l'enseignement qui permet d'attirer plus de mixité. Il s'enquiert de la non-intégration de ce point.

Didier DUMUR émet un commentaire sur la communication et estime nécessaire de communiquer uniquement sur les intégrables restants en « oui, mais ». Il serait intéressant d'étudier le nombre de femmes à ce niveau-là.

Capucine LEFEBURE souhaite rebondir sur la question du contenu de l'enseignement en partageant son expérience personnelle qui touche de nombreuses femmes. Au moment de classer les écoles, elle a hésité entre CentraleSupélec et l'École des Mines, car la première ne proposait aucun cours de chimie, contrairement à la seconde. Il serait crucial de développer le contenu en chimie au sein de CentraleSupélec, ce qui permettrait potentiellement de récupérer une partie des femmes qui s'inscrivent à l'ESPCI pour cette raison précise. Il convient ainsi d'explorer cette voie.

Didier CLOUTEAU considère que la dimension du cursus et la dimension des données, à savoir la différence éventuelle de réussite des hommes et des femmes à l'intérieur du cursus, sont essentielles pour qualifier ce point. Les mesures sont toutes possibles, mais l'une d'entre elles pose problème, à savoir la mesure des points de correction. Il s'agit d'un sujet sur lequel il sera compliqué d'obtenir un consensus. CentraleSupélec sera susceptible de se faire retoquer. En effet, il convient d'évaluer ce point, car nombre de personnes auront la même note.

L'une des pistes consiste ainsi à arrondir les notes, ce qui reviendrait à sélectionner les étudiants, à niveau équivalent. Il est vrai que les mesures diffèrent pour les boursiers et pour les femmes. Il semble toutefois que les personnes soient prêtes à accepter de donner des points de correction aux boursiers, ce qui s'avérerait moins acceptable pour les femmes.

D'autre part, un biais à l'écrit et à l'oral est observé pour les boursiers. À ce jour, il existe autant de coefficients à l'écrit qu'à l'oral pour intégrer CentraleSupélec, contrairement à l'École des Mines dont les coefficients à l'oral sont supérieurs à ceux de l'écrit. Une correction peut être effectuée à ce titre. Afin de ne pas désavantager les boursiers, lesquels seraient extrêmement défavorisés en cas d'augmentation des coefficients à l'oral, il conviendra de mettre des points bonus à l'oral pour les boursiers.

Hugues LAVANDIER souhaite remercier le Centre des diversités et de l'inclusion, le groupe de travail afférent, le directeur de l'École qui a encouragé ce débat et Olivier pour son travail minutieux. Le nuage de points représente une nouvelle satisfaisante, car l'arbitrage ne repose pas sur un choix entre l'excellence et d'autres critères. Un cas d'espèce relatif au concours est décliné. Si un candidat obtient la note de 13, et non 14, en épreuve de mathématiques, il perd 220 places. Ainsi, il s'agit de marges de manœuvre, en termes d'excellence, qui sont très étroites au regard du vivier de candidats remarquables.

Par ailleurs, CentraleSupélec et les candidats sont également légataires de décisions passées, prises au fil du temps, lesquelles ne représentent pas un équilibre absolu ni parfait. En outre, il existe un point d'urgence, car la situation de CentraleSupélec s'est quelque peu dégradée durant ces dernières années. La dégradation peut se poursuivre pour deux raisons :

- Certaines écoles concurrentes ont commencé à mettre en place des points de rééquilibrage pour les boursiers ;
- CentraleSupélec sera susceptible d'être défavorisé par l'introduction des filières de spécialités.

Il est urgent d'agir et de mener des actions avant de se prononcer sur des propositions lors du Conseil d'administration d'octobre prochain.

Laurence LAFONT pointe le levier important et le sujet stratégique relatif à la filière BCPST. Cependant, l'École s'avère bloquée s'agissant de ce sujet. Une action à court terme doit être menée afin d'obtenir plus de places en BCPST pour les femmes.

Jean-Loïc GALLE se déclare interpellé par la diversité territoriale par rapport à son époque. Il remarque que de nombreux élèves proviennent de prépa de Paris et non plus des provinces comme tel était le cas auparavant. Il souhaiterait que cette diversité territoriale soit rééquilibrée. Il signale s'être

entretenu avec des professeurs de prépa de Montpellier, Marseille et Nice, lesquels lui ont affirmé qu'ils ne préparaient plus leurs élèves aux concours de l'École des Mines et de CentraleSupélec, à l'exception de quelques étudiants, ce qui est inconcevable. En matière de diversité sociale, il serait judicieux d'élargir la diversité territoriale, laquelle enregistre une baisse constante depuis des années.

Olivier DE LAPPARENT déclare que CentraleSupélec, l'ENS et l'École Nationale des Ponts et Chaussées lancent un programme commun à partir de septembre sur ce point avec des prépa du territoire pour aider leurs élèves, en matière d'égalité des chances, à franchir le cap et à intégrer de meilleures écoles.

Thomas ANTONI souhaite apporter quelques éléments de réponse par rapport à certains points qui ont été soulevés. S'agissant des coefficients, les langues vivantes sont survalorisées de 50 % au sein des coefficients actuels. À ce stade, les coefficients sont au prorata du poids de la discipline dans le programme de la filière de première et de deuxième année. Historiquement, CentraleSupélec survalorise de 50 % les langues vivantes à l'écrit et à l'oral. Par ailleurs, l'écrit pèse autant que l'oral.

Monsieur ANTONI pointe toutefois un problème avec la filière BCPST, car elle dépend du ministère de l'Agriculture. En ce qui concerne les écoles d'agronomie, les concours et les attributions du nombre de places sont déterminés par la sous-direction de ce ministère tandis que s'agissant des grandes écoles du MESR, telles que CentraleSupélec, un arrêté fixe le nombre de places maximales.

Eu égard à l'accord de réciprocité, AgroParisTech conserve, cette année, 10 places sur le concours Centrale-Supélec contre dix à CentraleSupélec sur le concours BCPST. Le directeur de l'Institut Agro a indiqué à Monsieur ANTONI qu'il était possible que le ministère n'accorde aucune place à CentraleSupélec l'année prochaine. Ce point a toutefois été anticipé. Monsieur ANTONI estime préférable de ne pas rejoindre le concours BCPST de l'ENS l'année suivante au regard de la faiblesse du vivier et du profil des élèves.

En ce qui concerne la communication auprès des professeurs de prépa, Monsieur ANTONI déclare s'être rendu compte que la totalité des associations présentait aux admissibles la thématique de la diversité. CentraleSupélec emploie entre un quart et un tiers des professeurs de CPGE de France. Durant les oraux, environ 200 à 300 professeurs de prépa sont dans le campus. Monsieur ANTONI a proposé aux directeurs des études des écoles Centrale de présenter leur école le jeudi soir.

Marie-Luce GODINOT remercie le groupe de travail qui a œuvré sur le sujet. Il lui semble que les trois horizons sont importants. Il est possible d'envisager le fait qu'un certain nombre de solutions soient des solutions transitoires qui seront ensuite remplacées par des mesures de plus long terme. Il importe de déterminer la stratégie de contenu de l'École et de mener une réflexion sur l'école de demain, et les sujets qui y seront abordés.

Jacques ANTOINE souhaite que les jeunes femmes et les boursiers soient prioritaires pour les places d'internat.

Bernard GAULT estime qu'il est important de réfléchir au contenu des études.

Valérie KNIAZEFF félicite le groupe de travail pour ces mesures courageuses et innovantes. Elle s'enquiert, par ailleurs, du niveau des filles dans l'École et souhaite savoir si ces dernières figurent en bas des classements.

Didier DUMUR indique avoir mené un travail à ce sujet s'agissant de la promotion en cours. Il s'avère que sur trois matières scientifiques dites dures, les moyennes sont similaires entre les femmes et les hommes. Seule une différence est à noter concernant le premier cours de CIP en début d'année.

Delphine ERNOTTE CUNCI estime que cela confirme l'idée d'un biais à ce sujet. Elle souhaite savoir si le Conseil d'administration est d'accord pour procéder immédiatement à un rappel des intégrables cette année. Elle constate que le Conseil d'administration n'émet aucune objection. De même, elle demande si le Conseil d'administration se déclare favorable à la poursuite du travail mené par Olivier De Lapparent et la Commission diversité, lesquels soumettront leurs propositions en octobre audit Conseil, afin qu'il puisse se prononcer. Le Conseil d'administration approuve.

Le point est adopté à l'unanimité (0 contre, 0 abstention, 33 pour).

6. Plan égalité femmes/hommes

Présentation par Christine LAGRAIS, DRH de CentraleSupélec et Alexandrine URBAIN, directrice de la vie étudiante et de campus.

Carmen MUNOZ DORMOY partage une expérience vécue en entreprise et insiste sur la nécessité de s'assurer de la mixité du panel de recrutement pour évaluer les candidats afin d'éviter les biais liés à une projection de stéréotypes.

Didier CLOUTEAU indique que CentraleSupélec tente d'agir ainsi s'agissant des enseignants-chercheurs, ce qui donne toutefois lieu à de nombreuses récriminations de la part de femmes qui ne parviennent pas à faire de la recherche et à avancer dans leur carrière dans la mesure où elles sont appelées à siéger constamment dans les comités de sélection. Par conséquent, la Direction a accepté de ne pas respecter cette parité dans certaines sections du CNU afin de remédier quelque peu au problème.

Laurence LAFONT souligne l'importance de la formation des managers et des personnes qui participent à ces comités de recrutement. Elle souhaite savoir si les managers disposent d'une visibilité claire sur la situation dans leurs équipes. Si tel est le cas, il convient de déterminer la façon dont les objectifs chiffrés sont définis.

Pierre-Eymeric JANOLIN décline un cas d'espèce et signale qu'il n'existe qu'un seul professeur biologiste homme au Muséum national d'Histoire Naturelle. Il s'occupe des recrutements et des soutenance de thèse de septembre à décembre. Les écoles sont tributaires de ce déséquilibre des populations lorsqu'elles s'efforcent de disposer de comités de recrutement représentatifs de l'égalité de genre. Il en est de même en physique où le recrutement de femmes s'avère compliqué en raison d'un manque de candidates.

Christine LAGRAIS indique que ce point relève de l'image employeur et de la façon dont les écoles communiquent les offres d'emplois. Il convient d'augmenter à cet égard la visibilité de CentraleSupélec sur les réseaux.

Raphaël RICHARD déclare ne pas très bien comprendre ces réformes de sensibilisation et d'augmentation de la parité. Il signale que les questions relevant de l'indice d'égalité professionnelle portent sur des écarts de rémunération à responsabilités et postes égaux et des opportunités égales en termes d'augmentation. Les questions semblent basiques. Par conséquent, le score de 76, qui se situe juste au-dessus du minimum légal, interroge davantage sur l'absence de réformes très chiffrées et strictes sur ce point qui paraît élémentaire. Monsieur RICHARD se déclare interpellé par cet écart et ce score, car il n'y a que deux femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Delphine ERNOTTE CUNCI signale que l'École n'a pas la main sur les rémunérations des fonctionnaires. En effet, l'École ne décide pas des enveloppes de rémunération sur l'ensemble des personnels. Le système ne permet pas d'augmentation individuelle, ni une correction d'année en année, le fonctionnement dans l'administration étant mécanique.

Erika JEAN-BART souligne en effet l'importance des grilles de rémunération des fonctionnaires. Elle pense que l'écart de rémunération dans la catégorie A doit se porter essentiellement sur les personnels contractuels qui sont de l'ordre de 80 % à CentraleSupélec. Elle déplore le manque de transparence en ce qui concerne la rémunération des contractuels en dépit des grilles de rémunération et des règles de gestion. Elle pointe l'absence de commissions strictes au sein de l'École et au niveau national s'agissant des contractuels, contrairement aux fonctionnaires. Pour les contractuels, les discussions sont simplement menées au niveau de la Direction des Ressources humaines. Les grilles de rémunération ne sont pas toujours appliquées. Cet écart de rémunération émane de là, certaines rémunérations étant négociables. Par ailleurs, Madame JEAN-BART regrette que la Direction ait refusé de communiquer les chiffres relatifs aux primes pour les contractuels de niveau A.

Vincent JOLYS remarque que CentraleSupélec perd 16 points sur les dix plus hautes rémunérations en ce qui concerne l'indice relatif à l'égalité femmes/hommes. Par ailleurs, la Direction des Ressources humaines a mené un travail qui lui a permis de corriger un certain nombre d'écarts. Il convient de mener une réflexion sur les plus hautes rémunérations de l'École afin d'améliorer le score de cet indice.

Présentation du plan Égalité femmes/hommes 2024-2026 par Alexandrine URBAIN.

Le point est adopté à l'unanimité (0 contre, 0 abstention, 33 pour).

7. Point immobilier
- a- Validation des conventions de la filiale de valorisation immobilière

Présentation par Vincent JOLYS.

Christian GALIVEL présente l'avis de la Commission des moyens.

Vincent JOLYS propose de passer au vote pour élire les 2 représentants du Conseil d'administration de l'École au Conseil d'administration de la filiale. Pour rappel, il y a trois candidatures :

- Christian GALIVEL
- Pascale LE GALL
- Julien KOENIG

Delphine ERNOTTE CUNCI indique que Christian GALIVEL est élu d'office étant le seul candidat pour les personnalités qualifiées.

Résultat de vote : Pascale LE GALL est désignée membre du Conseil d'administration de la filiale.

Le point est adopté à l'unanimité (0 contre, 0 abstention, 33 pour).

b- Convention EPAPS

Présentation de Vincent JOLYS.

Le point est adopté à l'unanimité (0 contre, 0 abstention, 33 pour).

c- Dossier expertise

Présentation de Bruno NIVARD, Directeur du patrimoine, de l'immobilier et de l'environnement de travail.

Françoise MOULIN CIVIL indique que le MESR donne son feu vert sur le projet.

Le point est adopté à l'unanimité (0 contre, 0 abstention, 33 pour).

8. Filiale de prestation de services

Présentation par Renaud MONNET, Directeur des systèmes d'information.

Christine BENARD souhaite savoir comment CentraleSupélec trouvera l'argent pour recruter le personnel prévu.

Renaud MONNET convient de l'ampleur du montant. A ce jour, cette activité a généré 1 M€ par an depuis dix ans, en y consacrant 5 % des équipes de la DISI. Il invite toutefois les membres du Conseil d'administration à réfléchir à ce ratio et à le projeter sur les autres activités de l'École.

Christine BENARD donne pouvoir à Delphine ERNOTTE CUNCI.

Laurence LAFONT pointe un problème de fond. Selon elle, il n'appartient pas à CentraleSupélec de développer une société informatique. L'État soutient de nombreuses structures et sociétés informatiques en France, lesquelles nécessitent des moyens pour développer leurs services.

Madame LAFONT ne comprend pas pourquoi l'École souhaite créer une société informatique pour servir ses besoins propres et d'autres besoins. CentraleSupélec s'engage dans des sujets liés à

l'Intelligence artificielle bien que les moyens qu'il convient de mettre en œuvre pour s'assurer de la pertinence face à ces sujets, au niveau de l'infrastructure informatique, s'avèrent considérables. Il est peu probable que l'École souhaite investir, dans les années à venir, la majorité de son temps, de son énergie et de ses moyens dans cette problématique. S'il est fondamental de mobiliser les laboratoires sur ces enjeux-là, le fait de développer une société informatique au sein de l'École ne semble pas pertinent. Madame LAFONT s'interroge, en outre, sur le lien avec la stratégie de l'École.

Renaud MONNET déclare avoir indiqué les trois cibles commerciales qui sont prioritaires, à savoir :

1. Le soutien aux laboratoires sur les appels à projets de la BPI et de l'Europe ;
2. La souveraineté de l'État et l'ESR ;
3. Les opportunités relatives à l'éducation.

S'agissant de la souveraineté, l'objectif de l'État consiste à développer une suite logicielle pour s'affranchir de la dépendance à Microsoft et Google. Il importe que l'École joue un rôle à ce sujet.

Delphine ERNOTTE CUNCI déclare ne pas avoir compris qu'il était question d'une société informatique. En effet, elle pense avoir compris qu'il s'agissait d'une structure qui aidait à valoriser la recherche et à répondre aux appels à projets divers et variés.

Laurence LAFONT ne le pense pas, car il est notamment question de logiciels monétisables.

Jean-Loïc GALLE souscrit aux propos de Madame LAFONT et se déclare étonné que CentraleSupélec se lance dans ce projet sans avoir, par ailleurs, défini le périmètre commercial escompté. Il décline des cas d'espèce et considère que l'École s'engage dans un projet qui équivaldra à un gouffre financier au regard des moyens humains et financiers qui seront exigés. Il est en outre dubitatif quant à la possibilité de concurrencer Microsoft et Google sur un sujet et s'en inquiète en raison des moyens considérables de ces entreprises. Il considère que d'autres entreprises en France sont en mesure de traiter ce sujet. Par ailleurs, il estime que le projet manque d'orientation, de cadre et de visibilité.

Renaud MONNET répond que l'État allemand et l'État français souhaitent concurrencer Google et Microsoft. Telle n'est pas la volonté de CentraleSupélec. Cependant, lesdits États ont besoin de recourir aux technologies. Les sociétés de service évoquées par Monsieur Galle siègent au Conseil d'administration du consortium en question et ne sont pas en mesure de fournir ces technologies.

Jean-Loïc GALLE évoque la présentation en Conseil d'administration du Hub IA. Il souhaite savoir comment ce projet s'articule par rapport à ce Hub IA. Il demande s'il s'agit de deux entités différentes.

Renaud MONNET pense que le Hub IA permet de faire communiquer l'ensemble des parties prenantes de l'IA dans l'École. En revanche, il n'a pas constaté de capacité technologique, au sein dudit Hub IA, pour répondre aux besoins extérieurs de manière significative. Il signale avoir fourni, sur dix ans, du logiciel à 180 entreprises avec les moyens de l'École.

Paul-Henry COURNEDE souhaite apporter un éclairage du point de vue de la recherche et des laboratoires qui sont sursollicités sur ces sujets. S'agissant des besoins, les chercheurs en IA peuvent fournir une grande expertise qui suppose toutefois des développements qui ne relèvent pas de leur

cœur de métier. Ce tandem avec ce type de filiale, qui a déjà été expérimenté en pratique avec Monsieur MONNET et ses équipes s'agissant de projets particuliers, s'avère extrêmement efficace. Il s'agit de sujets très pointus sur lesquels les chercheurs en IA développent des méthodes au niveau de la recherche qui peuvent être transférées pour répondre à des besoins de clients. Ainsi, il existe de nombreux appels à projets pour lesquels CentraleSupélec pourrait engager la filiale. Il appartient à l'École de construire ce projet.

Laurence LAFONT considère qu'il est possible d'embarquer dans ce projet des sociétés informatiques françaises au lieu de créer une nouvelle filiale.

Paul-Henry COURNEDE décline un cas d'espèce et partage une expérience avec Gustave Roussy et Dassault Système.

Renaud MONNET déclare qu'il n'est pas possible de privilégier les sociétés françaises lorsque l'École lance un appel d'offres pour de la sous-traitance. Par conséquent, CentraleSupélec ne peut pas privilégier les sociétés françaises dans les marchés publics.

Carmen MUNOZ DORMOY évoque les finalités de l'École qui relèvent de l'enseignement et de la recherche. Elle comprend que nombre de projets de recherche nécessitent désormais le développement de moyens informatiques. À ce stade, au regard de ses systèmes d'information, l'École n'est pas en mesure de fournir cet accompagnement de moyens informatiques pour transformer ces projets de recherche d'un point de vue opérationnel. Cependant, si ce projet ne répond pas à des finalités d'enseignement et de recherche, il importe de s'interroger sur son intérêt même et il est inutile de poursuivre la discussion. Il convient de s'en assurer.

Romain SOUBEYRAN déclare ne pas partager la même vision et signale que le projet n'est pas directement lié à l'enseignement et à la recherche. Toutefois, selon lui, la preuve a déjà eu lieu. CentraleSupélec a procédé à plusieurs développements dans ce cadre-là, internes à l'École, mais à destination de l'Université Paris-Saclay. À ce titre, l'Université est convenue qu'il était plus aisé et efficace de recourir à CentraleSupélec plutôt que de faire appel à une société informatique extérieure en raison de la non-externalisation et de la qualité de l'interaction au sein du périmètre de l'École. L'idée ne consiste pas à créer une société informatique qui serait en concurrence avec des sociétés informatiques externes. En réalité, il s'agit de disposer d'un outil permettant à l'École de développer et de disposer d'une solution opérationnelle dans un cadre maîtrisé, ce qui conduirait à des économies, car cela éviterait de recourir à de la sous-traitance.

Carmen MUNOZ DORMOY indique que le propos porte sur les finalités de l'École. Ainsi, elle souhaite savoir si la filiale sert en premier lieu à l'enseignement et à la recherche de CentraleSupélec.

Renaud MONNET répond que CentraleSupélec a développé des « pépites » en matière de logiciel. Il ne souhaite pas continuer à développer des logiciels en les amortissant sur des promotions de 1000 élèves. Il importe d'amortir ces logiciels sur l'ESR en général, et non seulement au sein de l'École.

Romain SOUBEYRAN déclare que ce même cas de figure se produit sur Aristote qui est un projet qui a été initié au sein de l'École. À présent, l'État recommande de ne pas le limiter à l'enseignement supérieur et préconise de le développer pour le second degré (collèges et lycées).

Hugues LAVANDIER se déclare ambigu sur ce sujet. Il pointe des éléments favorables, mais se sent néanmoins incommodé par le fait de monter une société informatique et les conséquences que cela engendre. Il souhaite savoir s'il n'est pas possible de créer un partenariat structuré sur le long terme avec une société française de SI, à l'image de Sopra Steria, pour la *delivery*. De même, il importe de partir sur le portefeuille de pépites de l'École et de le développer afin d'éviter de se retrouver dans une situation qui ne serait pas maîtrisable.

Renaud MONNET pointe l'intérêt d'un tel partenariat, mais signale que cela est prohibé par les marchés publics.

Delphine ERNOTTE CUNCI se déclare en désaccord et indique qu'il est possible de créer une co-entreprise.

Renaud MONNET le confirme et observe qu'il est possible de créer une co-entreprise avec des gens qui détiendraient une partie du capital de la filiale en question. Il explique que ce point a fait l'objet d'une discussion. La co-entreprise peut en effet être détenue à X % par des gens qui apportent le métier et la technologie. Cependant, la co-entreprise dispatche de la valeur. Il s'agit d'un réel arbitrage financier.

Carmen MUNOZ DORMOY s'enquiert du partage du risque.

Romain SOUBEYRAN déclare qu'à ce stade ces activités sont effectuées en interne. Selon lui, l'intérêt de créer une filiale réside dans le fait d'être en mesure de cantonner et de circonscrire l'activité au sein d'une autre structure différente qui permet, en outre, de disposer d'une vision claire des aspects financiers et de ressources humaines.

Valérie KNIAZEFF félicite Monsieur MONNET pour l'expertise de son équipe qui attire des projets de cette ambition avec de tels enjeux, notamment en ce qui concerne la souveraineté. Elle se déclare impressionnée par le fait que Monsieur MONNET soit parvenu à ce type de chiffre d'affaires avec aussi peu de moyens. Elle s'étonne des peurs de certains membres du Conseil d'administration concernant la création d'une telle filiale. Elle rappelle que les entreprises qui s'adressent à l'École connaissent les sociétés de service qui existent sur le marché. Le choix des entreprises est donc motivé.

Madame KNIAZEFF indique bien connaître le principe de ces sociétés de service, car elle en a développé une. Par ailleurs, en tant que fille du fondateur d'Altran, elle ne comprend pas les peurs de certains membres du Conseil d'administration. Elle explique qu'une société de service se monte en douceur, au fur et à mesure. Les sujets peuvent être ainsi contrôlés et se rapporter à une proximité d'enjeux avec l'École, que ce soit pour l'enseignement, la recherche ou le fonctionnement de l'École. À ce titre, il est à souligner que les IA permettent notamment de mieux comprendre ce qui se passe au sein des classes prépas. Il s'agit d'une chance inouïe. Il serait regrettable de se priver de ces sujets à enjeux pour des peurs injustifiées. Le développement de cette entreprise se veut paisible. Il évoluerait doucement en effectif en contrôlant les sujets. Madame KNIAZEFF ne comprend pas pourquoi CentraleSupélec s'en priverait. Elle signale, en outre, qu'il s'agit d'une source de ressources propres pour l'École tout en contrôlant l'éthique et les enjeux sur lesquels l'École souhaite mener un travail. Elle déclare soutenir ardemment ce projet.

Jérémy FIX indique avoir compris que légalement, il n'est pas possible de créer une structure qui répondrait à des missions autres que celles qui sont dévolues à l'établissement. D'autre part, il se déclare incommodé par le fait de conditionner la poursuite des projets au fait de créer la filiale. Il a l'impression que si la création de la filiale n'a pas lieu, les projets s'arrêteront, de même que les financements. Il ne comprend pas cette idée, mais invite l'École à recruter si CentraleSupélec souhaite disposer de personnels dédiés plutôt que de recourir à l'externalisation. Il enjoint également à la Direction de créer, si nécessaire, et par mesure de clarté, un service dédié au développement de ce logiciel au sein de la DISI. Il ne comprend pas l'intérêt et la nécessité de construire cette structure privée, laquelle fragmentera le statut des personnels et mènera à la multiplication des instances, notamment un Conseil d'administration distinct pour la filiale et CentraleSupélec. Il recommande de poursuivre les projets dans le cadre de l'établissement.

Renaud MONNET déclare que Monsieur FIX décrit le scénario 2 qu'il a précédemment présenté. En effet, il signale que ses équipes ne pourraient pas continuer dans le cadre des scénarii 0 et 1. En revanche, les scénarii 2 et 3 sont possibles. Il est en effet concevable de créer une structure interne à l'École avec des personnes, mais cela engendra des problèmes concernant notamment les astreintes. Les scénarii 2 et 3 sont viables même s'il existe des différences entre les deux qui portent sur la capacité, en termes de soutenabilité, des logiciels. L'intérêt de la filiale consiste à disposer de logiciels qui soient soutenables dans la durée.

Marie-Luce GODINOT comprend la nécessité de séparer les activités pour les équipes. Elle peine toutefois à déterminer les prestations que la filiale souhaite opérer. Elle ne saisit pas pourquoi il est question d'astreintes. Par ailleurs, elle s'enquiert des éventuels risques et responsabilités portés par cette structure vis-à-vis des logiciels qui seraient fournis. Il lui manque ainsi des éléments de compréhension sur le périmètre des prestations opérées par la filiale, et les risques et responsabilités afférents. Il convient également de déterminer s'il s'agit de la mise à disposition de personnels compétents pour réaliser les développements.

Renaud MONNET explique qu'Aristote est à ce jour un logiciel en SaaS (Software as a Service). Le logiciel est ainsi utilisé en temps réel par des universités, telle l'université de Lille qui vient d'annoncer sa connexion à Aristote. Plusieurs prestations opérées par Aristote sont présentées comme suit :

- Traduction de 20 000 heures de vidéos d'ici la rentrée ;
- Pour le lycée, Aristote hébergera et opérera le SaaS au sein de CentraleSupélec ;
- Pour le collègue et le primaire, le ministère précise dans l'appel d'offres que cela doit être opéré par le titulaire, à savoir le SaaS ;
- L'ensemble des logiciels fournis pour l'université Paris-Saclay, concernant notamment la pédagogie, sont opérés par les services de CentraleSupélec.

Il est à souligner que la filiale porte sur la mise en œuvre de logiciels. S'agissant des appels d'offres, le sujet concerne davantage la fourniture de logiciels qui seront opérés par d'autres acteurs. À ce jour, tout ce qui tourne autour de l'IA s'oriente vers du Software as a Service et non vers la mise à disposition de personnels qui codent. Par ailleurs, Aristote est souverain, car il est sur les serveurs de CentraleSupélec. La filiale opérera des logiciels sur des serveurs dédiés et souverains, ce qui suppose des personnels qui sont un peu plus sous astreinte que ceux de CentraleSupélec.

Marie-Luce GODINOT indique que cela pose la question des engagements de service que la filiale prendra par rapport à ces solutions en Saas.

Laetitia GAZEL ANTHOINE se déclare plutôt favorable à ce projet et souligne le potentiel marché qui semble important. Toutefois, elle demande un business plan plus détaillé et s'enquiert de l'organisation de l'entreprise. Elle souhaiterait savoir quelles seront les personnes clés et les divers postes proposés. A cet égard, elle souligne l'importance des parties marketing et business de cette filiale. Ainsi, elle en déduit que le personnel ne comportera pas uniquement des développeurs.

Renaud MONNET déclare que la note d'opportunité inclut une description du plan de marche en termes de recrutement des personnels, notamment :

- Côté personnel technique : Description des niveaux techniques ;
- L'arrivée des deux chargés d'affaires : un senior et un junior qui relayeront Monsieur MONNET ;
En effet, à ce jour, Monsieur MONNET est le seul à assurer cette relation notamment avec les ministères, en particulier s'agissant de l'éducation.

Delphine ERNOTTE CUNCI confirme que le plan de marche est écrit, mais estime qu'il s'avère manifestement insuffisant au regard des interrogations et de l'absence de consensus au sein du Conseil d'administration.

Didier CLOUTEAU se déclare incommode par cette discussion. Il indique avoir vécu des problèmes relatifs au développement informatique dans des laboratoires. De même, il partage son expérience quant au fait que certains éléments ne relèvent plus des laboratoires. Le fait qu'ils nécessitent d'être transférés d'une certaine façon et de disposer d'outils pour le faire est important, d'autant plus s'ils gardent la valeur au sein de l'École. La position de Monsieur CLOUTEAU se rapproche de celle de Mesdames KNIAZEFF et GAZEL ANTHOINE. Il déplore les avis défavorables venant de personnes qui sont susceptibles d'avoir un conflit d'intérêts.

Laurence LAFONT souhaite intervenir. Elle indique être très engagée sur les sujets de souveraineté numérique. Elle déclare ne plus travailler chez Google et annonce qu'elle rejoint une entreprise de la Tech française. Elle signale que la question du conflit d'intérêts ne se pose donc pas. Elle observe que les débats montrent que le sujet n'est pas suffisamment mûr. Il convient de l'approfondir.

Didier CLOUTEAU prend note de cette clarification importante. Il pointe des risques dans la mesure où plusieurs sujets relatifs à cette filiale relèvent de la stratégie de l'État. Il évoque les élections prochaines et souligne les risques afférents. Il comprend le questionnement des personnels de l'École et pointe la complexité de faire travailler des personnels sous des statuts différents et avec des salaires différents pour des fonctions similaires. Il pense que des opportunités se dessinent, mais estime préférable d'approfondir ces sujets et de reporter la décision. En effet, il serait regrettable que cette expertise de cas d'école ne puisse pas être valorisée.

Carmen MUNOZ DORMOY déclare qu'elle n'a pas de conflit d'intérêts, car elle travaille chez EDF au sein de la R&D. Elle informe qu'elle a développé un éditeur de logiciel pour mettre à disposition des différentes entités du groupe, voire à l'externe, des logiciels qui ont été développés à la R&D. Elle

connaît donc cette thématique-là d'où la question de la finalité. Elle précise que la première finalité de ce logiciel consistait à répondre initialement aux propres besoins d'EDF. S'en est suivie la décision d'industrialiser les logiciels et de les porter, dans certains cas, à l'externe, car ces derniers répondaient à des besoins. Cependant, il importe de souligner la complexité qui émane de cela. En outre, il est crucial d'avoir une excellente compréhension de l'orientation dudit projet de structure. D'autre part, il est indispensable de bien déterminer les éléments suivants, à savoir :

- Le périmètre ;
- La gestion du risque ;
- La capacité d'industrialisation ;
- Le potentiel de développement d'une activité.

Madame MUNOZ DORMOY se déclare ainsi en faveur, d'une part, de l'approfondissement de ce projet et, d'autre part, d'une meilleure compréhension de la finalité et des typologies d'hébergement de cette activité. Par ailleurs, il convient de déterminer la nature de cette structure, soit une filiale, une co-entreprise ou autre. Le dossier s'avère prometteur, mais n'est pas suffisamment mûr.

Delphine ERNOTTE CUNCI déclare que Madame MUNOZ DORMOY a parfaitement résumé la situation.

Pascale LE GALL indique que ce qui a été présenté démontre que l'université est en mesure de développer des prototypes, mais est, en général, incapable de maintenir en état des logiciels dans les laboratoires informatiques. Ceci révèle que le développement professionnel n'est pas maîtrisé par l'université en général. Par conséquent, la filiale correspond à un besoin.

Delphine ERNOTTE CUNCI souligne le potentiel et signale que le travail d'ores et déjà effectué par Monsieur MONNET s'avère remarquable. Il serait intéressant d'accompagner ce déploiement qui fait d'ailleurs partie de la stratégie de l'École. Cependant, elle explique que la création d'une filiale ne résout rien et pointe la légitimité des questions posées. Par conséquent, il convient d'approfondir et d'instruire plus avant ce sujet. Le point est donc reporté au prochain Conseil d'administration. Il est demandé à la Commission de se saisir de ce point.

Romain SOUBEYRAN évoque le sujet relatif à la modulation des droits d'inscription et se déclare en attente du ministère. Il fait ensuite référence à une dépêche parue dans News Tank qui indique qu'une réflexion était ouverte par la DGESIP concernant la hausse des frais d'inscription pour les écoles d'ingénieurs sous tutelles du MESR.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
Vu l'avis de la FS3CT du 10/10/2024,

Délibération

Le Conseil d'administration approuve les modifications des articles suivants :

- Dans la partie 1 – organisation de CS :
 - o Article 12 – correction de coquilles
 - o Article 13 – Modification de la Commission de développement durable
- Dans la partie 2 – règles de vie :
 - o Remplacement médecin de prévention par médecin du travail
 - o Remplacement CHSCT par F3SCT

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
La Présidente du Conseil d'administration
Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Règlement intérieur de CentraleSupélec
Partie 1 – Organisation de CentraleSupélec
créée par décret n°2014-1679 du 30 décembre 2014

Sommaire

| | |
|--|----|
| Préambule | 4 |
| Article 1 – Siège de l’Ecole | 4 |
| Titre I – Organisation de l’Ecole | 4 |
| Article 1 – Le directeur et le comité exécutif | 4 |
| Article 1.1 - Le directeur | 4 |
| Article 1.2 - Le coDir | 7 |
| Article 1.3 - Les directions et services | 7 |
| Titre II – Les conseils de l’Ecole | 8 |
| Les instances | 8 |
| Article 2 – Le Conseil d’administration | 8 |
| Article 2.1 - Composition | 8 |
| Article 2.2 - Le bureau du conseil d’Administration | 8 |
| Article 2.3 - Attributions du conseil d’Administration | 8 |
| Article 2.4 - Fonctionnement du conseil d’Administration | 9 |
| Article 2.5 - Création de commissions au sein du conseil d’Administration | 11 |
| Article 3 – Le Conseil Scientifique et le Conseil des Etudes | 11 |
| Article 3.1 - Composition du Conseil Scientifique | 11 |
| Article 3.2 - Composition du Conseil des Etudes | 12 |
| Article 3.3 - Attributions de ces Conseils | 12 |
| Article 3.4 - Fonctionnement de ces conseils | 12 |
| Article 3.5 - Dispositions communes aux instances | 14 |
| Conseils issus des instances | 16 |
| Article 4 – La section disciplinaire | 16 |
| Article 4.1 - Généralités | 16 |
| Article 4.2 – Particularités concernant les usagers | 16 |
| Article 4.3 - Composition et élection | 16 |
| Article 4.4 - Le mandat | 18 |
| Article 4.5 - Fonctionnement de la section disciplinaire | 18 |
| Article 5 – Conseil restreint aux enseignants- chercheurs | 19 |
| Les instances consultatives | 20 |
| Article 6 – Instances du corps enseignant | 20 |

| | |
|---|-----------|
| Article 6.1 – Composition | 20 |
| Article 6.2 – Attributions et fonctionnement | 20 |
| Article 6.3 – Bureau..... | 20 |
| Article 6.4 – Commissions..... | 21 |
| Article 6.5 – Relations avec l’Ecole..... | 21 |
| Article 7 – Commission de préparation et de suivi du plan stratégique..... | 21 |
| Article 8 – Commission diversité | 22 |
| Titre III – Les commissions et comités de l’Ecole. Autres conseils..... | 22 |
| Article 9 – La commission paritaire d’établissement..... | 23 |
| Article 10 – La commission consultative paritaire | 23 |
| Article 11 – Le Comité Social d’Administration de l’Etablissement (CSAE)..... | 24 |
| Article 12 – Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT)..... | 25 |
| Article 13 – Commission du développement durable..... | 25 |
| Article 14 – Commission Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC)..... | 26 |
| Article 15 – La bibliothèque | 26 |
| Titre IV – L’organisation des études et de la recherche | 27 |
| Article 16 – Organisation des études | 27 |
| 16.1 - Admission des étudiants | 27 |
| 16.2 - La scolarité..... | 27 |
| 16.3 - La Direction des Formations..... | 28 |
| 16.4 - Les départements | 28 |
| Article 17 Organisation de la recherche..... | 29 |
| 17.1 - La Direction de la recherche | 29 |
| 17.2 - Les laboratoires | 29 |

Préambule

Article 1 – Siège de l’Ecole

Le siège de CentraleSupélec est situé à Gif-sur-Yvette (Essonne). L’Ecole comprend 4 sites : un site à Gif-sur-Yvette, un site à Metz, un site à Rennes et un site Reims/Pomacle.

Titre I – Organisation de l’Ecole

Article 1 – Le directeur et le comité exécutif

Article 1.1 - Le directeur

1.1.1 Désignation

L’Ecole est dirigée par un directeur nommé pour un mandat de cinq ans renouvelable une fois, dans les conditions définies à l’article 6 des statuts.

Le directeur est choisi parmi les personnalités exerçant leurs activités dans les domaines scientifiques et économiques, sans critère de nationalité, après avis du Conseil d’administration et sur rapport d’une commission spécifique. Au préalable, l’établissement donne toute la publicité qui s’impose à cette vacance de poste, en langue française et en langue anglaise. Un plan de communication est présenté au Conseil d’administration un an avant le lancement des opérations de désignation du directeur. Le Conseil d’administration pourra se prononcer également sur l’appel à un chasseur de têtes en vue de susciter des candidatures de haut niveau. L’appel à un chasseur de tête ne se substitue pas à l’avis de vacance publié au Journal Officiel de la République Française.

La commission est chargée d’analyser toutes les candidatures, d’établir un rapport de ses travaux et de présenter un classement préférentiel en sélectionnant trois à quatre candidats qui pourront être auditionnés par le Conseil d’administration en séance plénière. La commission est composée de trois administrateurs, désignés en son sein par le Conseil d’administration de la façon suivante :

- Deux personnalités qualifiées sont élues par leurs pairs. Les administrateurs votent simultanément pour un homme et une femme afin de favoriser la parité au sein de la commission. Sont élus respectivement la femme et l’homme ayant obtenu le plus de voix.
- Un représentant élu est élu par ses pairs. Le représentant élu ayant obtenu le plus de voix est membre de la commission.

Le Président et le Vice-Président du Conseil d’administration ne peuvent pas être candidats à la commission.

Le Conseil d’administration élit le Président de la commission parmi ces trois membres. Le président élu est celui qui obtient le plus de voix parmi les trois.

Le Président et le Vice-Président du Conseil d’administration sont invités permanents des travaux de la commission, mais n’ont que des voix consultatives.

Le Directeur Général des Services, garant des aspects réglementaires de l’établissement, assiste aux travaux de la commission et retranscrit les échanges. Il fait office de secrétaire de séance et ne prend pas part aux échanges.

La commission est constituée avant la publication de l’avis de vacance du poste de directeur.

Chaque candidat à la fonction de directeur présente à l’appui de sa candidature un projet pour l’établissement, un CV et une lettre de motivation. Les dossiers de candidature doivent être envoyés par

Version CA du 16.10.2024

courrier recommandé avec accusé de réception au Président de la commission, au Directeur Général des Services et aux Ministères chargés de l'Enseignement Supérieur et de l'industrie. Le Directeur Général des Services transmet les dossiers au Président du Conseil d'administration, au Vice-Président ainsi qu'aux membres de la commission.

A l'issue de la phase de candidature, le Président de la commission informe les membres du Conseil d'administration du nombre de candidatures reçues.

Les membres de la commission, le Président et le Vice-Président du Conseil d'administration, ainsi que le Directeur Général des Services sont soumis à une stricte obligation de confidentialité durant l'ensemble du processus. Toutefois, chaque membre de la commission peut saisir le Conseil d'administration en cas de suspicion relative à l'impartialité du processus.

La commission examine les candidatures reçues et établit une liste de candidats qu'elle souhaite auditionner. Cette liste est soumise à la validation du Conseil d'administration avant l'audition des candidats.

A l'issue des auditions, les membres de la commission classent entre trois et quatre candidats qui pourront être auditionnés en séance plénière par le conseil d'administration. Ce classement se fait en deux temps :

- Chaque membre de la commission désigne le candidat de son choix. Cette phase fait ainsi apparaître trois candidats qui pourront être auditionnés par le Conseil d'administration.
- Puis un vote est organisé concernant les candidats restants. Un quatrième candidat peut être ajouté à la liste, s'il obtient au moins deux voix. Si aucun candidat ne recueille au minimum deux voix, la liste soumise au Conseil d'administration sera composée de trois candidats.

Les candidats ainsi classés sont présentés au Conseil d'administration par ordre alphabétique.

Le Président de la commission transmet, par voie électronique sécurisée, son rapport et toutes les candidatures reçues à tous les administrateurs.

Le Conseil d'administration débat de la proposition, valide ou amende la liste des candidats qui seront auditionnés. Il est libre d'évincer des auditions un candidat désigné par la commission ou d'en ajouter.

Le Conseil d'administration auditionne les candidats sélectionnés. Il rend un avis en classant les candidatures par ordre de préférence à l'issue d'un vote, à bulletin secret, organisé selon les modalités suivantes :

- Au premier tour, les administrateurs votent pour le candidat de leur choix ;
- Si nécessaire (plus de deux candidats auditionnés), les administrateurs votent dans un deuxième tour pour départager les deux candidats arrivés en tête au premier tour, et si nécessaire (plus de trois candidats auditionnés), ils votent ensuite pour classer les candidats arrivés en 3ème et 4ème position à l'issue du premier tour.

L'avis du Conseil d'administration est transmis aux ministères de tutelle. Cet avis comprend entre deux et quatre candidatures classées.

L'information des candidats dont la candidature a été écartée se fait à l'issue de la procédure de sélection.

Le directeur peut rester en fonction jusqu'au 31 août suivant la date à laquelle il a atteint l'âge de 68 ans.

Les fonctions de directeur sont incompatibles avec l'exercice de toute fonction électorale au sein de l'établissement ou de directeur d'une structure interne.

Dans le cas où le directeur cesse ses fonctions, pour quelque cause que ce soit, un nouveau directeur est désigné pour la durée du mandat de son prédécesseur restant à courir. Les autorités de tutelle peuvent désigner la personne chargée d'assurer l'intérim jusqu'à la désignation d'un nouveau directeur.

1.1.2 Attributions

Le directeur assure la direction de l'Ecole ; il est assisté par les membres du comité exécutif, du conseil scientifique et du conseil des études qu'il préside.

Le comité exécutif est intitulé coDir.

En application de l'article 7 des statuts, le directeur exerce les attributions suivantes :

1° Il prépare et exécute les délibérations du conseil d'administration. Il prépare et met en oeuvre le contrat pluriannuel d'établissement ;

2° Il représente l'établissement à l'égard des tiers ainsi qu'en justice, conclut les accords et les conventions ;

3° Il est ordonnateur des recettes et des dépenses ;

4° Il a autorité sur l'ensemble des personnels de l'établissement. Il affecte dans les différents services de l'établissement les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service. Aucune affectation d'un agent relevant de ces catégories de personnels ne peut être prononcée si le directeur émet un avis défavorable motivé, après consultation de représentants de ces personnels, dans le cadre de la Commission paritaire d'établissement, dans les conditions prévues par l'article L. 953-6 du code de l'éducation et le décret n°99-272 du 6 avril 1999. Ces dispositions ne sont pas applicables à la première affectation des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service recrutés par concours externe ou interne lorsque leurs statuts particuliers prévoient une période de stage ;

5° Il nomme les membres des jurys de diplômes et les membres des jurys aux concours d'admission à l'école ;

6° Il est responsable du maintien de l'ordre et peut faire appel à la force publique dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat ;

Il est responsable de la sécurité des biens et des personnes conformément aux dispositions des articles R. 712-1 et suivants du code de l'éducation.

Dès son entrée en fonction le directeur prend un arrêté de délégation des pouvoirs qui lui sont attribués pour le maintien de l'ordre et la sécurité, en cas d'absence ou d'empêchement dans les conditions de l'article R. 712-4 du code de l'éducation.

7° Il est responsable de la sécurité dans l'enceinte de son établissement et assure le suivi des recommandations du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux ;

8° Il exerce, au nom de l'établissement, les compétences de gestion et d'administration qui ne sont pas attribuées à une autre autorité par la loi ou le règlement ;

9° Il veille à l'accessibilité des enseignements et des bâtiments aux personnes handicapées, étudiants et personnels de l'établissement ;

A ce titre est désigné un référent handicap qui étudie les mesures les plus adaptées, en lien avec le médecin de prévention, pour apporter la plus grande autonomie aux agents présentant un handicap moteur ou sensoriel. Il est également l'interlocuteur privilégié pour favoriser l'accueil, l'accompagnement et la formation des étudiants handicapés.

10° Il installe sur proposition du conseil d'administration une mission « égalité entre les hommes et les femmes ». Cette dernière sera chargée de la mise en œuvre de la Charte pour l'égalité entre hommes et femmes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle veillera à ce que l'égalité hommes femmes soit prise en compte dans les projets de l'établissement et soit également déclinée et appliquée dans les activités des étudiants. Elle communiquera annuellement au conseil d'administration et au comité technique un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement.

Il peut déléguer sa signature aux membres du coDir, aux autres agents de catégorie A et pour les affaires qui les concernent aux responsables des départements d'enseignement, des services et unités de recherche.

Divers services contribuent au fonctionnement des directions. Leur liste figure dans l'organigramme de l'établissement, en ligne sur le site intranet et régulièrement mis à jour.

Ces directions sont administrées par des directeurs.

Article 1.2 - Le coDir

1.2.1 Composition

Le coDir comprend les directeurs adjoints, le directeur général des services et les directeurs des directions de l'établissement.

Le directeur nomme par arrêté les directeurs adjoints et les autres membres du coDir et fixe à cette occasion le périmètre de leurs missions.

L'organigramme de l'établissement précise la composition du coDir.

Le directeur général des services est nommé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur sur proposition du directeur.

1.2.2 Attributions

Pour remplir ses attributions telles que définies à l'article 1.1.2, le directeur, assisté des directeurs adjoints, s'appuie sur le coDir qui se réunit régulièrement.

Le directeur général des services est chargé de la gestion de l'établissement. Il est garant du bon fonctionnement juridique, administratif, financier et logistique de l'établissement.

Article 1.3 - Les directions et services

La liste des directions de CentraleSupélec est arrêtée par le directeur après délibération du conseil d'administration conformément aux dispositions de l'article 9 des statuts. Cette liste peut être modifiée dans les mêmes conditions.

Titre II – Les conseils de l’Ecole

Les instances

Article 2 – Le Conseil d’administration

Article 2.1 - Composition

La composition du conseil d’Administration, la répartition des membres nommés, choisis et élus est définie à l’article 8 des statuts.

2.1.1 Membres de droit

Les ministres chargés de l’enseignement supérieur et de l’industrie désignent chacun leur représentant au conseil d’administration.

2.1.2 Personnalités qualifiées

L’article 8 précise les modalités de désignation de ces personnalités.

2.1.3 Membres élus

L’article 8 des statuts détermine la répartition des représentants élus des personnels et des usagers. L’article 19 fixe les conditions d’exercice du droit de suffrage, d’éligibilité ainsi que les modalités de déroulement du scrutin des personnels enseignants, des personnels non enseignants et des usagers.

Article 2.2 - Le bureau du conseil d’Administration

Le bureau est élu par le conseil d’administration.

Il est constitué du président du CA choisi parmi les représentants d’institutions partenaires du monde économique, d’un vice-président choisi parmi les représentants élus des personnels enseignants et d’un secrétaire, conformément aux dispositions de l’article 8 des statuts.

Le vice-président remplace le président en cas d’empêchement.

Les membres du bureau sont élus pour quatre ans au scrutin secret uninominal majoritaire à un tour. Les candidatures sont à transmettre au directeur général des services 15 jours avant la tenue de la séance au cours de laquelle sont désignés les membres du bureau.

Leur mandat est renouvelable.

Un secrétaire est désigné au sein du conseil d’administration soit parmi les représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques, soit parmi les représentants des usagers ou comme personnalité désignée par une fondation reconnue d’utilité publique.

Le directeur général des services et l’agent comptable assistent aux réunions du bureau avec voix consultative.

Le bureau peut inviter toute personne dont il estime la présence utile au déroulement de la réunion.

Le bureau est réuni à l’initiative du Président.

Article 2.3 - Attributions du conseil d’Administration

Le conseil d’administration administre l’Ecole. Il détermine la politique de l’établissement conformément aux dispositions de l’article 9 des statuts. A ce titre, il exerce les attributions suivantes :

1° Il approuve le contrat d’établissement de CentraleSupélec ;

Version CA du 16.10.2024

2° Il vote le budget et approuve les comptes ;

3° Il approuve les accords et les conventions signés par le directeur de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;

4° Il adopte le règlement intérieur de CentraleSupélec prévu à l'article 17 des statuts ;

5° Il fixe, sur proposition du directeur et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;

6° Il autorise le directeur à engager toute action en justice ;

7° Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le directeur;

7° bis Il approuve le bilan social présenté chaque année par le directeur, après avis du comité technique;

Ce bilan présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Les données et résultats de ce bilan sont examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat mentionné à l'article [L. 711-1 du code de l'éducation](#);

8° Il délibère sur toutes les questions que lui soumet le président ;

9° Il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le directeur. Chaque année, le directeur présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi.

Le conseil d'administration peut déléguer certaines de ses attributions au directeur à l'exception de celles mentionnées aux 1°, 2°, 4°, 7°, 7° bis, 8° et 9°. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.

Le conseil d'administration délibère également sur :

- les conditions générales d'emploi et de rémunération du personnel contractuel ;
- la création ou la suppression des départements d'enseignement, des directions de l'établissement, des services et des unités de recherche, dans les conditions de l'article L. 711-7 du code de l'éducation.

Article 2.4 - Fonctionnement du conseil d'Administration

2.4.1 Réunions

Le conseil d'Administration de l'Ecole se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président.

Le président le réunit à la demande du directeur de l'Ecole, à la demande des autorités de tutelle ainsi qu'à la demande de la moitié au moins de ses membres.

Le président peut inviter à assister aux séances du conseil d'Administration, avec voix consultative, sur un point précis de l'ordre du jour, toute personne dont la présence lui paraît utile.

L'ordre du jour de chaque séance est fixé par le président après consultation du directeur de l'Ecole. Une question peut être inscrite à l'ordre du jour si un tiers au moins des membres du conseil en fait la demande. Cette question devra faire l'objet d'un dossier de présentation transmis lors de la demande d'inscription.

Les convocations aux réunions du conseil d'administration sont adressées aux membres, au moins quinze jours à l'avance. Les documents se rapportant à l'ordre du jour sont adressés autant que possible en même temps que les convocations. S'ils ne peuvent pas être transmis en même temps que les convocations et que l'ordre du jour, ces documents doivent être adressés aux membres du conseil d'administration au moins huit jours avant la date de la réunion. Les documents pourront être remis en séance en cas d'impossibilité matérielle de les transmettre dans les délais impartis.

Les convocations et les documents se rapportant à l'ordre du jour sont adressés uniquement par courrier électronique à l'ensemble des membres du Conseil d'Administration. Ces documents sont téléchargeables par l'intermédiaire d'un lien mentionné dans le courrier électronique de convocation. Les convocations indiquent l'ordre du jour, la date et le lieu de la réunion et sont accompagnées d'une procuration.

En cas d'urgence, le président peut rajouter une ou des questions nouvelles à l'ordre du jour, jusqu'au début de la séance.

En cas d'empêchement du président, le conseil d'administration est présidé par le vice-président.

2.4.2 Quorum

Tout membre empêché de participer à une réunion de ce conseil peut donner pouvoir à un membre appartenant à la même catégorie de représentants. Un même membre ne peut recevoir plus de deux pouvoirs. Tout pouvoir ne vaut que pour la séance pour laquelle il a été donné.

Le pouvoir doit être signé et transmis par tout moyen de communication, télécopie ou courrier électronique notamment, et parvenir avant le premier vote.

Les membres participant à la séance par visioconférence sont réputés présents pour le calcul du quorum.

Le conseil d'administration siège valablement si la moitié au moins de ses membres sont présents ou ont donné pouvoir.

Si le quorum n'est pas atteint, le conseil est à nouveau convoqué sur le même ordre du jour dans un délai de deux semaines et peut valablement siéger quel que soit le nombre des administrateurs présents.

En matière budgétaire, conformément à l'article R. 719-68 du code de l'éducation, le conseil d'administration délibère valablement si la moitié des membres en exercice est présente.

2.4.3 Règles de vote

En dehors des cas où il est imposé par la législation ou la réglementation, notamment pour l'élection des membres des sections disciplinaires, le vote a lieu à bulletin secret si au moins un membre en fait la demande.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés des membres présents ou ayant donné pouvoir.

En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret, les délibérations relatives à la création ou la suppression des départements d'enseignement et de recherche, des directions de l'établissement, des services et des unités de recherche et à l'adoption du règlement intérieur sont adoptées à la majorité absolue des membres en exercice. Le règlement intérieur est modifié dans les mêmes conditions.

2.4.4 Procès-verbaux

Un procès-verbal de chaque séance du conseil est rédigé par le secrétariat du Conseil et signé par le président de séance. Ce procès-verbal fait mention des membres présents et de ceux ayant donné pouvoir, des délibérations et votes émis par le conseil d'administration.

Le procès-verbal est transmis au plus tard 15 jours avant la séance suivante aux membres du conseil d'administration qui peuvent formuler leurs observations par écrit ou en séance.

Le procès-verbal éventuellement modifié et complété, est soumis à l'approbation du conseil lors de la séance suivante. Après approbation, les procès-verbaux des séances du conseil d'administration font l'objet d'un relevé de décisions diffusé sur le site intranet de l'école.

Article 2.5 - Création de commissions au sein du conseil d'Administration

2.5.1 Commission des moyens

La commission des moyens est une commission spécialisée créée par le conseil d'Administration. Elle comprend les membres suivants élus par l'ensemble des membres du conseil d'Administration : quatre représentants parmi les personnalités qualifiées extérieures dont un représentant d'une Fondation, deux représentants parmi les professeurs des universités et personnels assimilés, un représentant parmi les maîtres de conférences et personnels assimilés, deux représentants parmi les personnels ingénieurs, administratifs, techniques et de bibliothèques et un représentant des usagers.

Le scrutin est uninominal, majoritaire à un tour.

Elle a pour mission de préparer les délibérations du conseil d'Administration pour toutes les questions relatives aux moyens financiers de l'établissement et de ses filiales et fondations. Elle apporte son aide pour l'élaboration des documents budgétaires, économiques et financiers, en vue d'en faciliter la compréhension. Elle émet un avis sur les projets de budget, décision budgétaire modificative et compte financier. Elle est tenue informée de l'exécution budgétaire.

Elle se réunit au minimum en septembre en vue de la définition des grandes masses budgétaires, puis préalablement au vote du budget et au vote du compte financier par le conseil d'administration.

Article 3 – Le Conseil Scientifique et le Conseil des Etudes

Le conseil Scientifique et le Conseil des Etudes sont des organes consultatifs qui assistent le Directeur de l'Ecole qui les préside.

Article 3.1 - Composition du Conseil Scientifique

Le conseil scientifique comprend :

- le directeur de l'établissement, le directeur de la recherche, un directeur chargé des enseignements et 3 directeurs de laboratoire, désignés par le directeur de l'Ecole;
- 11 personnalités qualifiées désignées par le directeur en raison de leurs compétences scientifiques ;
- 3 représentants d'institutions partenaires, choisies par le directeur après avis des autres membres du conseil ;
- 10 représentants élus des personnels d'enseignement et de recherche, des ingénieurs et personnels techniques de recherche et des usagers inscrits en formation doctorale se répartissant comme suit :
 - 3 professeurs des universités et personnels assimilés au sens de l'article D. 719-4 du code de l'éducation

- 3 maîtres de conférences et personnels assimilés au sens de l'article D. 719-4 du code de l'éducation
- 2 ingénieurs et personnels techniques de recherche
- 2 doctorants inscrits en formation doctorale

Article 3.2 - Composition du Conseil des Etudes

Le conseil des Etudes comprend :

- Le directeur de l'établissement, deux directeurs en charge de l'enseignement, le directeur de la recherche, deux directeurs de département nommés par le directeur de l'Ecole ;
- au plus 16 personnalités qualifiées désignées par le directeur en raison de leurs compétences pédagogiques et/ou de leur niveau d'expertise dans les domaines de l'ingénierie, notamment au sein des institutions partenaires ;
- 8 représentants élus des personnels d'enseignement et de recherche, des personnels ingénieurs, administratifs et techniques et des bibliothèques et des usagers se répartissant comme suit :
 - 2 professeurs des universités et personnels assimilés au sens de l'article D. 719-4 du code de l'éducation
 - 2 maîtres de conférences et personnels assimilés au sens de l'article D. 719-4 du code de l'éducation
 - 1 personnel ingénieur technique ou administratif
 - 3 étudiants dont au moins deux élèves ingénieurs.

Article 3.3 - Attributions de ces Conseils

Le conseil scientifique est consulté par le directeur sur :

- la politique scientifique ;
- le suivi des activités contractuelles de recherche et de valorisation
- le suivi de la culture scientifique et technique
- les demandes d'accréditation des écoles doctorales.

Le conseil scientifique apporte au directeur à travers des commissions scientifiques thématiques des analyses et des propositions construites par des travaux menés par les laboratoires et leurs équipes. Ces études peuvent aussi être demandées par le directeur.

Le conseil des études est consulté par le directeur sur :

- l'orientation générale des formations initiales et continues ;
- les demandes d'accréditation portant sur la délivrance des diplômes nationaux, des titres d'ingénieur diplômé et l'évaluation des enseignements;
- les mesures destinées à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux usagers ;
- l'action sociale en faveur des usagers, la politique de santé, la gestion handicap et les mesures de nature à améliorer les conditions de travail des usagers, notamment les mesures relatives aux activités de soutien et aux œuvres universitaires et scolaires.

Le conseil des études apporte au directeur à travers des commissions thématiques des analyses et des propositions construites par des travaux menés avec les départements et leurs équipes. Ces études peuvent être aussi demandées par le directeur.

Les deux conseils peuvent aussi créer, à l'initiative du directeur, des commissions transversales à ces deux conseils sur des sujets d'intérêt commun.

Article 3.4 - Fonctionnement de ces conseils

3.4.1 Réunions

Le directeur de l'Ecole préside ces deux conseils. En cas d'empêchement, la présidence est assurée par le directeur de la recherche ou le directeur chargé de l'enseignement.

Chaque conseil élit parmi ses membres, pour quatre ans au scrutin secret uninominal majoritaire à un tour, un secrétaire.

Le conseil Scientifique et le conseil des Etudes se réunissent au moins deux fois par an sur convocation de leur président.

Ces conseils sont également réunis si la moitié au moins de leurs membres en fait la demande.

L'ordre du jour des séances des deux conseils est établi par le président. Toute question faisant l'objet d'une demande d'au moins un tiers des membres du conseil est inscrite à l'ordre du jour.

Le président peut inviter à participer aux séances de ces deux conseils toute personne dont la présence serait jugée utile, avec voix consultative.

Les convocations aux réunions de ces conseils sont adressées aux membres, au moins quinze jours à l'avance. Les documents se rapportant à l'ordre du jour sont adressés autant que possible en même temps que les convocations. S'ils ne peuvent pas être transmis en même temps que les convocations et que l'ordre du jour, ces documents doivent être adressés aux membres de ces conseils au moins huit jours avant la date de la réunion. Les documents pourront être remis en séance en cas d'impossibilité matérielle de les transmettre dans les délais impartis.

Les convocations et les documents se rapportant à l'ordre du jour sont adressés uniquement par courrier électronique à l'ensemble des membres de ces conseils. Ces documents sont téléchargeables par l'intermédiaire d'un lien mentionné dans le courrier électronique de convocation.

Les convocations indiquent l'ordre du jour, la date et le lieu de la réunion et sont accompagnées d'une procuration.

En cas d'urgence, le président peut rajouter une ou des questions nouvelles à l'ordre du jour, jusqu'au début de la séance.

3.4.2 Quorum

Tout membre empêché de participer à une réunion de ces conseils peut donner pouvoir à un membre appartenant à la même catégorie de représentants. Un même membre ne peut recevoir plus de deux pouvoirs. Tout pouvoir ne vaut que pour la séance pour laquelle il a été donné.

Les conseils siègent valablement lorsque la moitié des membres en exercice est présente ou représentée. Si le quorum n'est pas atteint, les conseils sont à nouveau convoqués pour une nouvelle séance qui se tiendra quinze jours après la première convocation.

Ils peuvent alors valablement siéger quel que soit le nombre de membres présents.

3.4.3 Règles de vote

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés des membres présents ou ayant donné pouvoir.

En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Les délibérations font l'objet d'un relevé de décisions diffusé sur le site intranet de l'Ecole.

Article 3.5 - Dispositions communes aux instances

3.5.1 Durée des mandats

La durée du mandat des membres des conseils est de quatre ans renouvelable, à l'exception des représentants des usagers dont le mandat est de deux ans renouvelable. Les membres des conseils siègent valablement jusqu'à la désignation de leurs successeurs. Le mandat des membres des conseils prend fin lorsqu'ils ont perdu la qualité au titre de laquelle ils ont été élus.

3.5.2 Incompatibilités

Les fonctions de membre du conseil d'administration, du conseil scientifique et du conseil des études sont incompatibles entre elles

3.5.3 Modalités d'exercice des mandats

Les mandats sont exercés à titre gratuit. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour des membres de ces conseils sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires de l'Etat.

3.5.4 Absences et cessation de fonctions

Tout membre nommé d'un conseil qui n'est pas présent ou représenté lors de trois séances consécutives peut être déclaré démissionnaire à la majorité des autres membres composant le conseil auquel il appartient.

Toute cessation de fonctions d'un membre nommé, pour quelque cause que ce soit, en cours de mandat, donne lieu à la désignation d'une nouvelle personnalité dans les mêmes conditions, pour la durée du mandat restant à courir, sauf si la vacance intervient moins de six mois avant l'expiration du mandat.

Toute cessation de fonction d'un membre élu pour quelque cause que ce soit, en cours de mandat, donne lieu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir dans les conditions définies à l'article 19 des statuts.

3.5.5 Elections des représentants

Le directeur est responsable de l'organisation des élections des représentants au sein des conseils. Pour l'ensemble des opérations d'organisation, il est assisté d'un comité électoral consultatif comprenant des représentants des personnels et des usagers. Ce comité, présidé par le directeur de l'établissement, est composé comme suit : un représentant des enseignants-chercheurs, un représentant des autres personnels enseignants, un représentant des usagers, un représentant des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques.

Le directeur nomme les membres du comité consultatif. En outre, sont membres le directeur général des services, le DRH ou son représentant.

Le comité est chargé du bon déroulement et du suivi des opérations électorales.

3.5.5.1 Les représentants des personnels enseignants et non enseignants sont élus au scrutin plurinominal, ou uninominal si un seul siège est à pourvoir, majoritaire à un tour. L'élection est acquise à la majorité des suffrages exprimés. En cas d'égalité des voix, le siège est attribué au bénéficiaire de l'âge.

Les représentants des élèves et des étudiants sont élus au scrutin de liste à un tour à la représentation proportionnelle avec répartition des sièges restant à pourvoir selon la règle du plus fort reste, avec possibilité de listes incomplètes et sans panachage. Cependant lorsqu'il n'y a qu'un seul siège à pourvoir, l'élection a lieu au scrutin uninominal majoritaire à un tour.

Ils doivent satisfaire aux conditions d'exercice du droit de suffrage et d'éligibilité précisées dans la partie réglementaire du code de l'éducation (articles D. 719-7 à D. 719-40) et le règlement intérieur

Pour les élections au conseil d'administration, au conseil scientifique et au conseil des études, les personnels enseignants assurant à l'Ecole un nombre d'heures d'enseignement au moins égal au quart des obligations de service de référence sont électeurs et éligibles dans le collège B des autres enseignants chercheurs, des enseignants et personnels assimilés mentionnés à l'article D. 719-4 du code de l'éducation.

Il est procédé à des élections partielles de représentants d'usagers lorsque le remplacement ne peut être effectué par le suppléant du titulaire élu conformément aux dispositions des articles D. 719-7 à D. 719-40 du code de l'éducation pour la durée du mandat restant à courir.

Les membres des conseils siègent jusqu'à la désignation de leurs successeurs.

3.5.5.2 Les modalités de recours contre les élections s'exercent auprès de la commission de contrôle des opérations électorales présidée par un membre du tribunal administratif de Versailles désigné par le président de ce tribunal.

La commission est composée, outre son président, d'au moins deux assesseurs choisis par celui-ci et d'un représentant désigné par les ministres de tutelle.

La commission de contrôle des opérations électorales connaît de toutes les contestations présentées par les électeurs, par le directeur de l'établissement ou par les ministres de tutelle, sur la préparation et le déroulement des opérations de vote, ainsi que sur la proclamation des résultats du scrutin.

Elle statue conformément aux dispositions de l'article D. 719-39 du code de l'éducation.

Le recours devant le tribunal administratif n'est recevable que s'il a été précédé d'un recours préalable devant la commission de contrôle des opérations électorales. Il s'exerce conformément aux dispositions de l'article D. 719-40 du code de l'éducation.

3.5.6 Modalités d'exercice des mandats

Les membres des conseils peuvent participer aux séances par des moyens de visioconférence satisfaisant à des caractéristiques techniques garantissant la transmission continue et simultanée des débats et la confidentialité des votes lorsque le scrutin est secret, permettant l'identification des intervenants et assurant la participation effective de ceux-ci à une délibération collégiale. Les séances en visioconférence sont organisées sur les différents sites de l'établissement.

Les membres qui participent par ces moyens aux séances sont réputés présents dans le calcul du quorum et de la majorité requise.

En cas de dysfonctionnement du système de visioconférence constaté par le président de séance, les conseils peuvent valablement délibérer et/ou se poursuivre avec les seuls membres présents physiquement, dès lors que les conditions de quorum sont satisfaites.

Un membre participant à une séance des conseils par visioconférence peut représenter un autre membre sous réserve que le président de l'instance concernée dispose, au jour de la réunion, de la procuration du membre ainsi représenté.

Conseils issus des instances

Article 4 – La section disciplinaire

Article 4.1 - Généralités

Le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants-chercheurs, et enseignants est exercé en premier ressort par une section disciplinaire dont les membres sont élus par et parmi les représentants élus des enseignants-chercheurs, des enseignants au conseil d'administration, au conseil scientifique et au conseil des études, répartis selon leurs collèges électoraux respectifs.

Le pouvoir disciplinaire à l'égard des usagers est exercé en premier ressort par une section disciplinaire dont les membres sont élus par et parmi les représentants élus des enseignants-chercheurs et des enseignants et des usagers titulaires et suppléants au conseil d'administration, au conseil scientifique et au conseil des études, répartis selon leurs collèges électoraux respectifs.

La section disciplinaire est également compétente pour connaître des fraudes ou des tentatives de fraude commises par les candidats à l'occasion d'une inscription aux concours d'admission à CentraleSupélec ou d'une épreuve de ces concours.

Article 4.2 – Particularités concernant les usagers

La section disciplinaire est compétente pour connaître des faits ou actes commis par tout usager dans l'enceinte de l'établissement, ainsi que dans le cadre des activités extérieures, hors des locaux de l'établissement, dès lors qu'ils sont non dissociables de la qualité d'élève de CentraleSupélec et mettant en cause l'image de l'établissement. Ainsi, tout fait ou acte commis dans le cadre de la communauté éducative constituée par les locaux de l'école et ceux de la résidence attenante à l'école pourra-t-il faire l'objet d'une sanction devant les instances compétentes de la résidence et d'une traduction devant la section disciplinaire de l'école, les deux instances agissant sur un plan juridiquement distinct.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice d'éventuelles poursuites sur les plans civil et/ou pénal.

Les procédures disciplinaires et pénales sont distinctes, rien n'empêche qu'un usager soit poursuivi à la fois devant la section disciplinaire et une juridiction pénale pour les mêmes faits.

Article 4.3 - Composition et élection

La section disciplinaire comprend deux sections.

4.3.1 La section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants chercheurs et des enseignants comprend :

- Quatre professeurs des universités ou personnels assimilés en application de l'article 6 du décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 relatif au conseil des universités, dont au moins un membre du corps des professeurs des universités.
- Quatre maîtres de conférences ou personnels assimilés en application de l'article 6 du décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 relatif au conseil des universités.
- Deux représentants des personnels titulaires exerçant des fonctions d'enseignement appartenant à un autre corps de fonctionnaires.

Le président de la section disciplinaire est un professeur des universités. Il est élu selon les modalités précisées à l'article R. 712-16 du code de l'éducation.

La formation de jugement de la section disciplinaire appelée à connaître des poursuites engagées contre un professeur des universités, un personnel assimilé ou un enseignant associé de même niveau est

composée du président, professeur des universités, et de trois autres professeurs des universités ou personnels assimilés.

La formation de jugement de la section disciplinaire appelée à connaître des poursuites engagées contre un maître de conférences, un personnel assimilé ou un enseignant associé de même niveau est composée du président, professeur des universités, d'un autre professeur des universités ou personnels assimilés et de deux maîtres de conférences ou personnels assimilés.

La formation de jugement de la section disciplinaire appelée à connaître des poursuites engagées contre un autre enseignant est composée du président professeur des universités, d'un maître de conférences ou personnels assimilés et de deux représentants ayant le statut de fonctionnaire exerçant des fonctions d'enseignement.

4.3.2 La section disciplinaire compétente à l'égard des usagers comprend :

- Deux professeurs des universités ou personnels assimilés au sens du collège A du I de l'article D. 719-4 du code de l'éducation.
- Deux maîtres de conférences ou personnels assimilés au sens du collège B du I du même article
- Quatre usagers.

Le président de cette section et deux vice-présidents sont élus par et parmi les membres de la section disciplinaire appartenant aux collèges A et B prédéfinis.

Les affaires sont examinées par une commission de discipline. Le président de la section disciplinaire désigne les membres de la commission de discipline selon un rôle qu'il établit. La commission comprend quatre membres, dont un membre appartenant à chacun des collèges A et B prédéfinis et deux membres appartenant au collège usagers. Les membres désignés au titre des collèges A et B incluent le président ou l'un des vice-présidents de la section disciplinaire qui préside la commission de discipline.

4.3.3 Election des membres des sections disciplinaires

Les représentants de la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants sont élus par les représentants élus de ces catégories au conseil d'administration, au conseil scientifique et au conseil des études selon les modalités précisées à l'article R. 712-15 du code de l'éducation.

Les représentants de la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers sont élus par les représentants élus de ces catégories au conseil d'administration, au conseil scientifique et au conseil des études selon les modalités précisées à l'article R. 811-15 du code de l'éducation.

Chacun des collèges prévus est composé à parité d'hommes et de femmes. A cet effet, la moitié des sièges au sein de chaque collège est à pourvoir par des femmes, l'autre moitié par des hommes.

Les membres de la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants chercheurs et des enseignants peuvent être élus en tant que membres de la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers.

Au cas où l'effectif de la section disciplinaire est incomplet pour un sexe et un collège, il est fait application des dispositions de l'article R. 712-18 du code de l'éducation pour la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants et aux dispositions de l'article R. 811-16 et R. 811-17 du code de l'éducation pour la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers.

Lorsqu'un corps ou une catégorie de personnels n'a pas de représentants dans la section disciplinaire, il est fait application des dispositions de l'article R. 712-20 du code de l'éducation pour la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants.

Article 4.4 - Le mandat

Le mandat des représentants des enseignants- chercheurs et enseignants est de quatre ans.

Le mandat des représentants des usagers est de deux ans.

Ce mandat est renouvelable. Ces représentants à la section disciplinaire demeurent en fonction jusqu'à la désignation de leurs successeurs.

Le remplacement des membres de la section disciplinaire a lieu conformément aux dispositions de l'article R. 712-21 du code de l'éducation pour la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants et conformément aux dispositions de l'article R. 811-19 du code de l'éducation pour la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers.

Article 4.5 - Fonctionnement de la section disciplinaire

4.5.1 Délibérations

Pour la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants, la formation de jugement ne peut délibérer que si que si la moitié au moins des membres appelés à siéger sont présents.

Pour la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers, la commission de discipline ne peut valablement délibérer que si les deux membres enseignants sont présents.

Dans le cas où les usagers n'usent pas de leur droit de se faire représenter au sein de la section disciplinaire et dans le cas où, étant représentés, ils s'abstiennent d'y siéger, la section disciplinaire peut valablement délibérer en l'absence de leurs représentants.

4.5.2 Modalités de fonctionnement

Section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants :

Les poursuites sont engagées conformément aux dispositions de l'article R. 712-29 et R. 712-30 du code de l'éducation.

Le président de la section disciplinaire concernée désigne une commission d'instruction composée conformément aux dispositions de l'article R. 712-32 du code de l'éducation.

La commission d'instruction instruit l'affaire conformément aux dispositions de l'article R. 712-33 du même code.

L'instruction terminée, le président convoque la formation de jugement.

Section disciplinaire compétente à l'égard des usagers

Les poursuites sont engagées conformément aux dispositions de l'article R. 811-25 et R. 811-26 du code de l'éducation.

Le président de la section disciplinaire désigne une commission de discipline composée conformément aux dispositions de l'article R. 811-20 du code de l'éducation.

Les rapporteurs désignés au sein de la commission de discipline instruisent l'affaire conformément aux dispositions de l'article R. 811-29 du code de l'éducation.

L'instruction terminée, le président de la commission de discipline convoque la commission de discipline pour examen de l'affaire.

Nul ne peut siéger dans la section disciplinaire s'il existe une raison sérieuse de mettre en doute son impartialité.

Les personnels et les usagers membres de la section disciplinaire auteurs des plaintes ou témoins des faits ayant donné lieu aux poursuites, ne peuvent siéger dans la section disciplinaire.

Tout membre d'une section disciplinaire empêché d'exercer ses fonctions est remplacé provisoirement selon les modalités prévues à l'article R. 712-27 du code de l'éducation pour la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants et selon les modalités prévues à l'article R. 811-22 du code de l'éducation pour la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers.

4.5.3 Sanctions

L'article L. 952-8 du code de l'éducation précise l'échelle des sanctions applicables aux personnels enseignants-chercheurs, l'article L. 952-9 celles applicables aux autres enseignants et l'article R. 811-36 du code de l'éducation celles applicables aux usagers.

La sanction est prononcée conformément aux dispositions de l'article R. 712-40 du code de l'éducation pour la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants et conformément aux dispositions de l'article R. 811-38 pour la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers. L'article R. 712-42 et l'article R. 811-36 en précisent la portée.

Conformément aux dispositions de l'article R. 811-40 du code de l'éducation, le directeur de l'établissement peut proposer une sanction à l'utilisateur qui reconnaît les faits. Si ce dernier l'accepte, la proposition est soumise à la commission de discipline qui peut l'adopter ou la rejeter. En cas de refus de l'utilisateur ou de rejet de la commission de discipline, des poursuites sont engagées.

Le règlement intérieur du concours CentraleSupélec définit les sanctions qui s'appliquent en cas de fraude ou de tentative de fraude au concours d'admission à l'École.

Article 5 – Conseil restreint aux enseignants- chercheurs

5.1 - L'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs fonctionnaires est exercé par un conseil constitué des représentants élus des enseignants-chercheurs et des personnels fonctionnaires assimilés tels que mentionnés à l'article 6 du décret n° 92-70 du 16/01/1992 modifié relatif au conseil national des universités (c'est-à-dire les professeurs d'universités, les maîtres de conférences, les professeurs de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie de l'ECAM, les chercheurs des EPST) du conseil d'administration, du conseil scientifique et du conseil des études dans les conditions fixées par l'article L. 952-6 du code de l'éducation.

5.2 –Le recrutement des enseignants chercheurs

Le conseil restreint aux enseignants - chercheurs crée par délibération chaque comité de sélection prévu par l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation ; il fixe le nombre de leurs membres. Il en choisit, lors d'une deuxième délibération, les membres sur une liste de noms proposés par le directeur de l'École après avis du conseil scientifique et il en désigne le président.

Au moment de statuer par un vote sur la liste des noms proposés, seuls peuvent délibérer les professeurs d'universités et assimilés pour le recrutement d'un professeur des universités et les professeurs d'universités et assimilés et les maîtres de conférences et assimilés pour le recrutement d'un maître de conférences.

Chaque comité de sélection est composé d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, pour moitié au moins extérieurs à l'établissement, d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé. Ils

sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause. La composition du comité concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes lorsque la répartition entre les sexes des enseignants de la discipline le permet. Le comité de sélection siège valablement si au moins la moitié des membres présents sont extérieurs à l'établissement.

5.3 – quorum et règles de vote

Le conseil restreint aux enseignants-chercheurs siège valablement si la moitié de ses membres sont présents à la séance. Si le quorum n'est pas atteint, le conseil est à nouveau convoqué dans un délai de deux semaines et peut valablement siéger quel que soit le nombre des enseignants-chercheurs et chercheurs présents.

Les instances consultatives

Article 6 – Instances du corps enseignant

Article 6.1 – Composition

Le corps enseignant est constitué de droit par l'ensemble des enseignants, des enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels assimilés, au sens des collèges électoraux au conseil d'administration, au conseil des études et au conseil scientifique de l'Ecole (collège A et collège B). Les chercheurs des structures hébergées font partie du corps enseignant.

Article 6.2 – Attributions et fonctionnement

L'Assemblée du corps enseignant, constituée des membres du corps enseignant est une instance consultative ayant pour mission d'élaborer et d'émettre, dans le respect des missions et obligations de ses membres, des avis et recommandations sur la formation, la recherche, la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, la documentation scientifique et technique, et notamment l'évolution des programmes de formation, de la formation ou des pratiques pédagogiques des enseignants.

Elle est autonome et collégiale dans son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Ces travaux peuvent s'appuyer sur des outils collaboratifs ne nécessitant pas la réunion physique de ses membres.

Les décisions quant au fonctionnement interne et aux avis et recommandations sont adoptées à la majorité des suffrages exprimés, par vote électronique.

Le fonctionnement interne de l'Assemblée du corps enseignant s'appuie sur un Bureau et des Commissions thématiques. Un règlement intérieur adopté par l'Assemblée du corps enseignant définit les règles de désignation et de fonctionnement interne du Bureau et des Commissions thématiques.

Article 6.3 – Bureau

6.3.1. Composition

Le bureau, composé de douze membres, représentatifs de la diversité du Corps enseignant est renouvelé tous les deux ans ; pour moitié élus sur candidature individuelle et pour moitié par tirage au sort au sein du corps enseignant. Ce tirage au sort visera à garantir a minima :

- la parité des collèges A et B,
- la représentation des trois campus (Metz, Paris-Saclay, Rennes) par au moins un membre du corps enseignant,

- la représentativité de la part hommes-femmes composant le corps enseignant.

Le tirage au sort est effectué au sein de la partie du corps électoral qui doit être représentée. Le règlement intérieur adopté par l'Assemblée du corps enseignant pourra définir des critères de représentativité additionnels. Tout membre tiré au sort bénéficie d'un droit de retrait.

6.3.2. Rôle

Le bureau élit en son sein un membre assurant la Présidence et trois autres membres, représentant chacun des campus assurant les trois Vice-Présidences. Le Bureau est en charge :

- a) De l'organisation et la supervision des votes soumis à l'Assemblée du corps enseignant,
- b) De la coordination et de la diffusion des travaux des Commissions Thématiques,
- c) De la gestion des outils collaboratifs,
- d) De l'interaction avec les autres instances, entités et services de l'établissement.

Article 6.4 – Commissions

Les Commissions, par nature thématiques et non pérennes, sont les instances de travail où sont élaborés les avis et recommandations de l'Assemblée du corps enseignant. Elles sont créées pour un an, renouvelable une fois par décision du Bureau et sur proposition des membres du Corps enseignant.

La Direction de l'Ecole peut proposer la création de Commissions Thématiques au Bureau.

A l'issue des travaux, les Avis et Recommandations des Commissions Thématiques sont soumis par le Bureau à l'approbation des membres de l'Assemblée du corps enseignant.

Les avis, recommandations ainsi que les résultats des votes de l'Assemblée adoptées par l'Assemblée du corps enseignant sont transmis par le bureau à la Direction de l'Ecole qui en assure l'archivage, la mise à disposition et la publicité.

Des experts pourront être consultés de manière ponctuelle par les commissions.

Article 6.5 – Relations avec l'Ecole

L'Assemblée du corps enseignant bénéficie du soutien logistique des services de l'Ecole pour fonctionner. Elle peut utiliser notamment les locaux et les moyens informatiques de l'Ecole. Elle peut demander aux différents services de l'Ecole des données et informations dans la limite du règlement sur la protection des données personnelles. Aucune rémunération ni décharge ne peut être associée à l'exercice de responsabilités au sein de l'Assemblée du corps enseignant, du bureau ou des commissions thématiques.

Article 7 – Commission de préparation et de suivi du plan stratégique

La Commission de préparation et de suivi du plan stratégique est une commission spécialisée créée par le conseil d'Administration.

Elle comprend les membres suivants :

- Le Président du Conseil d'Administration
- 9 membres élus par l'ensemble des membres du conseil d'Administration :
 - o quatre représentants parmi les personnalités qualifiées,
 - o deux représentants parmi les enseignants-chercheurs (1 collège A et 1 collège B),
 - o deux représentants parmi les personnels ingénieurs, administratifs, techniques et de bibliothèques
 - o un représentant des usagers. Le représentant des usagers pourra se faire représenter par un suppléant, également représentant des usagers.

Le scrutin est majoritaire plurinominal à candidatures isolées à un tour.

Cette commission est présidée par le Président du Conseil d'Administration ou son représentant. Peuvent être invitées à la commission des personnalités extérieures au Conseil d'Administration.

Elle a pour mission de :

- préparer le plan stratégique : sont organisées plusieurs réunions pour instruire les sujets en amont du Conseil d'Administration
- suivre le plan stratégique après sa validation en Conseil d'Administration : est organisée une réunion annuelle sur la base du Plan Annuel de Performance et en amont du Conseil d'Administration qui le valide, pour assurer sa conformité avec le plan stratégique.

La commission pourra également se réunir sur des sujets particuliers.

Un rapporteur est désigné lors de chaque réunion pour informer le Conseil d'Administration des réflexions de la commission.

Article 8 – Commission diversité

La commission diversité est une commission dédiée et créée par le conseil d'Administration et dont les membres en sont issus. Elle comprend les membres suivants élus par l'ensemble des membres du conseil d'Administration :

- quatre représentants parmi les personnalités qualifiées extérieures,
- un représentant parmi les professeurs des universités et personnels assimilés,
- un représentant parmi les maîtres de conférences et personnels assimilés,
- un représentant parmi les personnels ingénieurs, administratifs, techniques et de bibliothèques,
- un représentant des usagers.

Le scrutin est majoritaire plurinominal à candidatures isolées à un tour. Les candidatures sont à transmettre au directeur général des services 15 jours avant la tenue de la séance au cours de laquelle sont désignés les membres de la commission.

Elle a pour mission de travailler sur toutes les questions de diversité et d'inclusion (ouverture sociale, diversité de genre, de territoire, égalité homme-femme, etc.) de l'Ecole. Elle aide le directeur du centre des diversités à mener la feuille de route sur ces sujets conformément aux engagements proposés dans le plan stratégique. Elle émet un avis sur les grands projets de diversité et d'inclusion présentés en séance ordinaire du conseil d'administration.

Elle se réunit au minimum trois fois par an et est animée par le directeur du Centre des diversités et de l'inclusion.

Titre III – Les commissions et comités de l'Ecole. Autres conseils

Les personnels de l'Ecole participent, par l'intermédiaire de leurs représentants élus, à la vie démocratique de l'établissement non seulement au sein des instances de l'Ecole comme cela vient d'être exposé dans le titre précédent, mais également au sein des comités et commissions paritaires consultatives de l'Ecole.

Les commissions et comités de l'Ecole adoptent leur règlement intérieur.

« Au sein du nouvel établissement, les personnels contractuels de droit privé sont représentés, au même titre que les personnels de droit public, par le comité technique, le comité d'hygiène, de sécurité et des

conditions de travail et la commission consultative paritaire de l'établissement. Les livres Ier et III de la deuxième partie du code du travail ne s'appliquent pas » (cf. article 115 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche).

Article 9 – La commission paritaire d'établissement

La commission paritaire d'établissement (CPE) dont le rôle est défini par l'article L. 953-6 du code de l'éducation est compétente à l'égard des corps de fonctionnaires, ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation, ainsi qu'à l'égard des autres corps de fonctionnaires, administratifs, techniques de service, santé et corps des bibliothèques exerçant dans l'Ecole.

La commission paritaire d'établissement comprend un nombre égal de représentants des membres de ces corps affectés dans l'établissement, désignés par catégorie, et de représentants de l'administration. Elle est présidée par le directeur de l'établissement. En cas d'empêchement, il est remplacé par un représentant de l'établissement dans les conditions fixées par le règlement intérieur de la commission.

La commission paritaire d'établissement prépare les travaux des commissions administratives paritaires des corps représentés.

Elle est consultée sur les décisions individuelles concernant les membres des corps représentés.

Elle siège en formation restreinte : ne peuvent siéger que les membres appartenant à la catégorie à laquelle appartient le fonctionnaire concerné et les membres représentant la catégorie supérieure ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration.

La commission paritaire d'établissement se réunit au moins une fois par an en formation plénière et au moins une fois par an en formation restreinte à chaque catégorie de chaque groupe de corps, sur convocation de son président, à son initiative ou, dans le délai maximal de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

La commission paritaire d'établissement est composée et régie par les dispositions du décret n° 99-272 du 6 avril 1999 modifié.

Article 10 – La commission consultative paritaire

La commission consultative paritaire est créée conformément aux dispositions de l'article 1-2 du décret n° 86-83 du 17/01/1986 modifié relatif au statut des agents non titulaires. Elle est compétente à l'égard des agents non titulaires de l'Ecole qui exercent leurs fonctions dans les domaines, administratif, technique, social, de santé, de l'enseignement et de la recherche et des doctorants contractuels.

La commission consultative paritaire est obligatoirement consultée sur des questions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents.

Elle se prononce en matière disciplinaire.

La commission consultative paritaire est composée et régie par les dispositions de l'arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale conformément à la circulaire n°2014-121 du 16/09/2014.

Elle comprend un nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants du personnel. Elle est présidée par l'autorité auprès de laquelle elle est placée. En cas d'empêchement, le directeur désigne, pour le remplacer, un autre représentant de l'administration, membre de la commission.

Elle siège en formation restreinte. Seuls les membres titulaires et éventuellement leurs suppléants représentant le niveau de catégorie auquel appartient l'agent non titulaire intéressé et les représentants du niveau de catégorie supérieur, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration sont appelés à délibérer.

Article 11 – Le Comité Social d'Administration de l'Etablissement (CSAE).

Ce comité est créé par délibération du conseil d'administration conformément aux dispositions de l'article L. 951-1-1 du code de l'éducation. Sa composition et ses règles de fonctionnement sont fixées par le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Le CSAE comprend le directeur, ou son suppléant, le directeur des ressources humaines, ou son suppléant, et des représentants du personnel élus. Il est présidé par le directeur ou son suppléant.

L'ensemble des agents de l'établissement, quelles que soient leurs catégories, participe à l'élection des représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste ; les candidatures sont déposées par les organisations syndicales de fonctionnaires remplissant, dans la fonction publique de l'Etat, les conditions exigées par l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. La durée des mandats des représentants du personnel est de 4 ans.

Les attributions du CSAE sont détaillées aux articles 47 à 52 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020.

En cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des membres représentants du personnel, le directeur peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve que le directeur soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées au début de celle-ci, afin que :

1° N'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers ;

2° Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats et aux votes.

Lorsque le CSAE doit être consulté et en cas d'impossibilité de tenir les réunions par conférence audiovisuelle ou téléphonique, le directeur peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent y répondre pendant le délai prévu pour la réunion, afin d'assurer la participation des représentants du personnel.

L'accès aux technologies de l'information et de la communication est autorisé pour l'ensemble des organisations syndicales siégeant au CSAE, conformément aux dispositions du décret n°82-447 du 28 mai 1982. Cet accès recouvre la création d'une boîte aux lettres électronique et la possibilité de publication sur le site intranet de l'Ecole.

Article 12 – Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT)

Il est créé par délibération du conseil d'administration une formation spécialisée du comité et deux formations spécialisées pour les campus de Metz et Rennes.

Les F3SCT de campus, tout comme la F3SCT du comité sont rattachées au CSAE.

Le directeur de l'école préside la F3SCT du comité. Les F3SCT de campus sont présidées par les directeurs des campus.

Le périmètre de la F3SCT du comité est l'école dans sa globalité et le campus de Gif-sur-Yvette.

Le périmètre de la F3SCT du campus de Metz est le campus de Metz.

Le périmètre de la F3SCT du campus de Rennes est le campus de Rennes.

Les attributions des F3SCT sont détaillées aux articles 56 à 74 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020. Chaque F3SCT exerce ses attributions sur son périmètre.

Les représentants du personnel au sein de la F3SCT du CSAE sont désignés conformément aux dispositions de l'article 24 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020.

Les représentants du personnel au sein des F3SCT de campus sont désignés conformément aux dispositions de l'article 25 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020.

La durée de leur mandat est fixée à 4 ans.

Article 13 – Commission du développement durable

La Commission du développement Durable a pour but de promouvoir l'engagement de l'Ecole dans une démarche éthique et responsable.

Dans ce cadre, elle a pour objectif de formaliser une vision et de proposer une stratégie en identifiant les acteurs internes et externes, en établissant un diagnostic, en priorisant les enjeux et en définissant des engagements pour l'Ecole.

Cette commission a également pour objectif de piloter des groupes de travail opérationnels, évaluant les projets pertinents pour l'Ecole en lien avec le développement durable.

La commission est présidée par la Directrice Générale Adjointe (DGA) dans le cadre de sa mission de coordination de la stratégie DDRSE.

La commission est composée de 22 membres : la DGA, le référent DDTEES (Développement Durable, transition énergétique, écologique et sociale), le chargé de mission DD, 2 membres de la DPIET (Directeur et personne chargée du DD), le Directeur Général des Services, les 6 binômes porteurs des groupes de travail, les directeurs des campus de Rennes et Metz ou leur représentant, le directeur de la formation ou un représentant, le directeur de la recherche ou un représentant.

Elle comporte à minima 4 usagers, représentants les différents campus et l'association Impact, et impliqués dans le pilotage des GT.

Les membres sont proposés par le référent DDTEES en concertation avec la DGA et validé en CODIR.

Les mandats sont de 3 ans renouvelables.

Cette commission se réunit 4 fois par an.

Selon l'ordre du jour, des personnes internes ou externes à CentraleSupélec peuvent être invitées à participer à ces commissions.

Article 14 – Commission Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC)

Dans le cadre des orientations fixées par l'Ecole quant à l'utilisation de la CVEC, contribution destinée à améliorer les conditions de vie des étudiants, la commission CVEC a en charge le choix des actions à financer et leur suivi.

Elle est composée de 17 membres :

- Le Directeur ou son représentant
- Trois délégués de promotion de première année et trois délégués de promotion de deuxième année, représentant les usagers
- Deux représentants de la direction des formations en charge de la vie associative et de l'accompagnement des élèves
- Un représentant du service médical
- Le Directeur du Campus de Rennes ou son représentant
- Le Directeur du Campus de Metz ou son représentant
- Le Directeur de la vie étudiante et de campus ou son représentant
- Le responsable du département « sport » de l'Ecole
- Le Directeur du centre des diversités
- Le responsable « Vie de Campus », animateur-trice de la commission
- Le Directeur du CROUS de Versailles ou son représentant

La commission CVEC est présidée par le Directeur de l'établissement ou son représentant. Elle est animée par le responsable de la « Vie de Campus » au sein de l'Ecole qui coordonne la préparation et l'établissement du rapport annuel à présenter au Conseil d'administration.

Article 15 – La bibliothèque

La bibliothèque contribue aux activités de formation et de recherche de l'Ecole. Elle est destinée aux élèves de tous les cursus, aux professeurs, aux chercheurs et aux personnels de l'établissement. A compter de 2023, CentraleSupélec délègue la fonction documentaire de la bibliothèque à la Direction des Bibliothèques Information et Science Ouverte (DIBISO) de l'Université-Paris-Saclay dans le Lumen via un accord cadre.

Le Lumen et les bibliothèques associées du Lumen des campus de Metz et Rennes assurent les missions suivantes :

La mise en œuvre de la politique documentaire de l'Ecole, l'accueil des usagers et personnels, l'acquisition, la gestion et la communication des documents et ressources d'informations notamment scientifique et technique, le développement des ressources documentaires numériques, la participation à la recherche sur ces différentes ressources ainsi qu'aux activités d'animation culturelle, scientifique et technique de l'Ecole, la coopération avec les bibliothèques qui partagent les mêmes objectifs.

Le directeur de la DIBISO élabore le règlement intérieur de la DIBISO et du Lumen et prépare les délibérations du conseil documentaire. Il est consulté par les instances de l'établissement sur toute question concernant la documentation. Un correspondant dédié à CentraleSupélec est nommé par le directeur de la DIBISO. Le ou la responsable du Lumen est choisi par le directeur ou la directrice de la DiBISO. Ce dernier présente, en amont du recrutement, le profil du ou de la candidate retenu aux

directions générales des services des trois parties. L'ENS Paris-Saclay et CentraleSupélec sont sollicitées pour faire partie du jury de recrutement du directeur ou de la directrice de la DiBISO lorsqu'un changement de direction intervient.

Le conseil documentaire de la DIBISO est composé conformément aux dispositions de l'article D. 714-35 du code de l'éducation et intègre des représentants des 3 établissements. Le mandat des membres est d'une durée de 4 ans, sauf pour les représentants étudiants dont le mandat est de 2 ans. Il est présidé par la présidence de l'Université Paris-Saclay.

Le règlement intérieur de la DIBISO définit les règles d'organisation et de fonctionnement du conseil documentaire, et notamment la périodicité de ses réunions, les règles de quorum, les modalités de délibérations et de représentation de ses membres, les modalités de convocation, d'établissement et d'envoi de l'ordre du jour.

Le conseil documentaire se prononce sur le règlement intérieur. Il vote le projet de budget du service, il est consulté sur les projets de conventions avec des organismes extérieurs relatives à la documentation et à l'information scientifique et technique.

Conformément aux statuts du conseil documentaire, une commission « Lumen » se réunit en amont de chaque conseil documentaire de l'Université Paris-Saclay ou à la demande expresse d'une des parties. Elle a pour attribution de suivre l'exécution de la délégation des moyens accordés par les parties et des moyens mutualisés entre les parties pour la fonction documentaire, l'offre de services et pour le fonctionnement du bâtiment au regard des missions des établissements

Le directeur ou la directrice de la DiBISO est tenu de préparer l'ordre du jour et de convoquer les parties au moins 15 jours en amont de ladite commission. Lors du conseil de la documentation qui suit cette commission, les conclusions y sont présentées et les moyens prévisionnels sont intégrés au budget prévisionnel de la DiBISO.

Titre IV – L'organisation des études et de la recherche

Article 16 – Organisation des études

16.1 - Admission des étudiants

L'article 24 des statuts précise que les conditions d'admission à CentraleSupélec, ainsi que les conditions de scolarité, de contrôle des connaissances et de délivrance des diplômes sont fixées par le règlement des études de l'établissement, approuvé par le conseil d'administration après avis du conseil des études.

Ce règlement des études est décliné pour chacun des diplômes délivrés par l'établissement (diplômes d'ingénieurs, masters, mastères spécialisés et diplômes d'établissement).

Les modalités d'accès à l'Ecole par la voie du concours Centrale Supélec, sont précisées dans des notices actualisées chaque année. Ces notices sont mises en ligne sur le site d'inscription aux écoles rattachées au concours CentraleSupélec.

Les autres modalités d'accès à l'Ecole, telles les passerelles universitaires, les doubles diplômes, la validation des acquis de l'expérience sont fixées dans le règlement des études de l'établissement.

16.2 - La scolarité

Les élèves et les étudiants reçoivent à leur arrivée le règlement des études les concernant. Ce règlement est en ligne sur le site de la direction des études.

Ils prennent connaissance des exigences du projet éducatif de l'Ecole qui vise à former des ingénieurs, des cadres destinés à exercer des responsabilités de haut niveau.

Ils sont invités à signer la « charte des acteurs de l'enseignement » qui les engage sur les valeurs de l'Ecole et l'exigence d'un comportement responsable se traduisant par le respect des règles établies, le respect des autres et le respect de soi-même.

Ils bénéficient d'un encadrement destiné à les accompagner, à les aider à résoudre leurs difficultés, à les informer sur leurs droits et obligations et à les conseiller dans leur projet d'insertion professionnelle.

16.3 - La Direction des Formations.

La Direction des Formations (DF) a en charge la gestion et le développement de la formation initiale de l'établissement sur ses trois campus. Cela inclut le déploiement progressif du cursus CentraleSupélec, l'arrêt progressif des cursus Centrale et Supélec, les Masters Recherche (notamment dans le cadre de Paris Saclay), les Mastères Spécialisés® les Masters of Science et diplômes d'établissement type CESI et Bachelor.

La DF est administrée par un directeur nommé par le directeur de l'Ecole. Ce directeur appartient au coDir et assiste dans le cadre de ses missions le directeur de l'Ecole.

La DF a en charge la préparation des demandes d'accréditation des formations conduisant à des diplômes nationaux (pour les diplômes de master) ou à des diplômes d'établissement (pour le diplôme d'ingénieur, pour les mastères spécialisés etc.).

La DF organise l'accueil et la formation des élèves de l'Ecole et des futurs cadres français et étrangers qualifiés pour les secteurs public et privé de la vie économique.

Les formations font l'objet d'un règlement des études, remis aux élèves au moment de la rentrée universitaire et publié sur le site intranet de l'établissement, qui précise le contenu de chaque formation et les modalités de sa validation.

Les missions de la DF sont les suivantes :

- la conception, l'évolution et la cohérence des programmes d'enseignement en formation initiale ;
- la gestion opérationnelle des cursus ;
- l'innovation pédagogique et le soutien pédagogique aux enseignants ;
- le pilotage des départements d'enseignement ;
- la définition des critères de recrutement des élèves des différents cursus ;
- la scolarité et la diplomation des élèves et des étudiants ;
- la gestion de leur parcours personnalisé dans leur cursus ;
- leur accompagnement dans leur vie d'étudiant et dans la préparation de leur insertion professionnelle ;
- le contrôle qualité des programmes d'enseignement délivrés par la filiale de formation continue.

16.4 - Les départements

La formation est organisée dans des départements d'enseignement.

La liste est arrêtée par le directeur après délibération du conseil d'administration conformément aux dispositions de l'article 9 des statuts. Cette liste peut être modifiée dans les mêmes conditions.

Les départements sont chargés de contribuer au projet de formation en s'appuyant sur l'expertise d'une thématique. Ils mettent en œuvre les enseignements qui leurs sont confiés par les directions en charge des cursus, en assurent la qualité, la cohérence et l'actualisation. Ils gèrent les personnes et les ressources financières qui leurs sont attribuées.

Article 17 Organisation de la recherche

17.1 - La Direction de la recherche

La direction de la recherche est administrée par un directeur de la recherche assisté d'un ou plusieurs directeurs adjoints. Ces directeurs sont nommés par le directeur de l'Ecole. Le directeur de la recherche appartient au coDir et assiste dans le cadre de ses missions le directeur de l'Ecole.

La direction de la recherche a en charge la préparation des demandes d'accréditation de l'Ecole doctorale.

La direction de la recherche assure l'accueil et la formation des ingénieurs, cadres et docteurs français et étrangers par la pratique de la recherche.

Elle a pour mission le développement de la recherche fondamentale et appliquée

Elle contribue à la promotion et à la valorisation des résultats de ses activités de formation et de recherche par ses publications, ses productions scientifiques, ses brevets et licence d'exploitation.

17.2 - Les laboratoires

Le centre de recherche de CentraleSupélec comprend les laboratoires dont la liste est arrêtée par le directeur après délibération du conseil d'administration conformément aux dispositions de l'article 8 du décret. Cette liste peut être modifiée dans les mêmes conditions.

Approuvé par le conseil d'administration de CentraleSupélec, le 16 octobre 2024

Règlement intérieur de CentraleSupélec

Partie 2 – Règles de vie à l'Ecole

Sommaire

| | |
|---|----|
| Chapitre 1 - Des libertés et de leur exercice au sein de l'Ecole. | 2 |
| Article 1 - Laïcité | 2 |
| Article 2 - Libertés d'information et d'expression. | 2 |
| Article 3 - L'alcool. | 3 |
| Article 4 - Le tabac et les produits du vapotage. | 4 |
| Article 5 - La toxicomanie. | 4 |
| Article 6 - Prises de vues, films, photographies. | 4 |
| Article 7 - Le délit de bizutage. | 5 |
| Article 8 - Le harcèlement moral. | 5 |
| Article 10 – Les violences sexistes et sexuelles. | 6 |
| Chapitre 2 - Maintien de l'ordre. Respect des règles d'hygiène et de sécurité. | 9 |
| Article 10 – Dispositions générales relatives au maintien de l'ordre et à la sécurité. | 9 |
| Article 11 - L'accès à l'Ecole. | 9 |
| Article 12 - Circulation et stationnement sur les campus. | 11 |
| Article 13 - La présence d'animaux | 11 |
| Article 14 - La gestion des risques, à l'Ecole et au sein des laboratoires. | 11 |
| Article 15 - Tenue vestimentaire. | 11 |
| Article 16 - Utilisation des locaux. | 11 |
| Article 17 - L'Ecole, l'environnement et le développement durable. | 12 |
| Chapitre 3 - Dispositions relatives à l'usage des moyens informatiques et téléphoniques. | 13 |
| Chapitre 4 - La santé. | 14 |
| Article 18 - Visites médicales. | 14 |
| Article 19 – Situation de handicap. | 14 |
| Chapitre 5 - Règles de confidentialité et de propriété intellectuelle. | 15 |
| Chapitre 6 - Le patrimoine scientifique et technique de l'Ecole | 16 |
| Chapitre 7 - Informations relatives à la vie des personnels au sein de l'Ecole | 17 |
| Chapitre 8 - Modalités d'approbation et de de révision | 18 |

Les dispositions du présent règlement intérieur s'appliquent à l'ensemble des personnels, des invités, des collaborateurs occasionnels de CentraleSupélec, des étudiants usagers de l'Ecole et à toute personne physique ou morale présente à quelque titre que ce soit sur un des campus de CentraleSupélec.

Chapitre 1 - Des libertés et de leur exercice au sein de l'Ecole.

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 4/08/1789 (article 4)

« La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres Membres de la Société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la Loi ».

Article 1 - Laïcité

(Article L. 141-6 du code de l'éducation).

« Le service public de l'enseignement supérieur est laïque et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique ; il tend à l'objectivité du savoir ; il respecte la diversité des opinions. Il doit garantir à l'enseignement et à la recherche leurs possibilités de libre développement scientifique, créateur et critique ».

Toute personne participant à la mission du service public de l'enseignement (personnel enseignant, administratif, enseignant visiteur, invité, collaborateur occasionnel...) a un devoir de stricte neutralité. L'utilisateur du service public a le droit d'exprimer ses convictions dans les limites du respect de la neutralité du service public, de son bon fonctionnement et des impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène.

L'utilisateur du service public doit s'abstenir de toute forme de prosélytisme. De plus sont strictement interdits, les manifestations de discrimination, les incitations à la haine et toute forme de pression physique et psychologique visant à imposer un courant de pensée religieux, philosophique ou politique qui s'opposerait au principe de laïcité.

Article 2 - Libertés d'information et d'expression.

Les élèves et étudiants « disposent de la liberté d'information et d'expression à l'égard des problèmes politiques, économiques, sociaux et culturels. Ils exercent cette liberté à titre individuel et collectif, dans des conditions qui ne portent pas atteinte aux activités d'enseignement et de recherche et qui ne troublent pas l'ordre public ». (article L. 811-1 al.2 du code de l'éducation).

2.1- Affichages, distribution de tracts.

L'Ecole met à la disposition des personnels et usagers des panneaux d'affichage.

Toute personne ou groupement est responsable du contenu des documents affichés ou distribués. Le document doit mentionner la désignation de son auteur sans confusion possible avec l'Ecole.

Les affichages et distributions ne doivent pas porter atteinte :

- au principe de la neutralité du service public de l'enseignement ;
- au respect des personnes et à l'image de l'Ecole ;
- ne pas être susceptibles d'entraîner des troubles à l'ordre public ;
- être respectueux de l'environnement.

2.2- Réunions, manifestations.

Aucune réunion ou manifestation ne peut se tenir au sein des locaux de l'Ecole sans l'autorisation du directeur.

Les organisateurs demeurent responsables du contenu de leurs interventions.

Les organisateurs doivent justifier de l'autorisation de diffuser en public la musique et toute œuvre audiovisuelle ou cinématographique.

La convention d'occupation des locaux pour une réunion ou une manifestation comporte mention d'une assurance en responsabilité civile et l'exigence de la restitution des locaux en parfait état.

2.3 – Organisations syndicales

L'Ecole met à la disposition de chaque organisation syndicale représentative des personnels un local et les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale.

Article 3 - L'alcool.

3.1 La vente d'alcool à l'Ecole (bâtiments et espaces) est interdite.

La publicité pour les boissons alcoolisées est interdite à l'Ecole (bâtiments et espaces) y compris lors de manifestations.

Il est strictement interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'École en état d'ébriété.

Conformément aux articles R. 4228-20 et R. 4228-21 du code du travail :

- Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.
- Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Cette interdiction s'applique à tout usager ou personnel de l'école.

3.2 Tout personnel ou usager de l'Ecole doit, sous peine de non-assistance à personne en danger (article 221-6 du code pénal), face à toute personne présentant des signes de dépendance :

- l'inciter à consulter le médecin du travail ou le médecin chargé du service de médecine préventive étudiante de l'Ecole ;
- veiller à ce qu'elle ne réalise aucune tâche à risque particulier (conduite d'engins et de véhicules privés ou de service dans le cadre professionnel, travail en hauteur, travaux électriques ou au voisinage d'installations électriques, manipulation de produits chimiques ou d'équipements et outils dangereux, etc ...), a fortiori sans surveillance (cf. prévention des risques liés aux situations de travail isolé).

En cas de signes manifestes d'une ivresse d'origine alcoolique, une mesure d'alcoolémie par éthylotest peut être pratiquée par la médecine du travail, à tout agent, en particulier s'il est affecté à l'exécution de certains travaux dangereux (cf. ci-dessus). L'agent concerné peut demander à être assisté d'un tiers et à bénéficier d'une contre-expertise.

Nonobstant les dispositions de l'article 3.1, une ébriété manifeste ou une alcoolémie avérée devra motiver une suspension immédiate de l'activité de l'agent concerné s'il est affecté à l'exécution de travaux dangereux (cf. ci-dessus), notifiée par le chef de service, responsable hiérarchique, ou son représentant.

3.3 La pratique des « pots », à l'occasion d'un départ, d'une soutenance de thèse, de fêtes de fin d'année, etc., à l'Ecole n'est pas interdite.

Une autorisation préalable du responsable du service est cependant nécessaire. La demande d'autorisation doit comporter la désignation d'un responsable « sécurité », chargé de veiller à ce que la consommation d'alcool soit conforme aux dispositions ci-dessus et aux recommandations OMS.

Par ailleurs, cet évènement doit obligatoirement prévoir des boissons non alcoolisées de type soda ou jus de fruits, de l'eau et de la nourriture. L'organisateur de l'évènement doit veiller à ce que les agents reprennent leur travail ou partent en toute sécurité. En cas de doute, les dispositions de l'article 3.2 ci-dessus s'appliquent. Enfin, les lieux doivent être rangés et nettoyés à l'issue du pot amical, et les bouteilles et déchets doivent être rassemblés et triés.

Article 4 - Le tabac et les produits du vapotage

En application des articles L. 3512-8 et R. 3512-2 du code de la santé publique, il est interdit de fumer à l'intérieur des bâtiments et des locaux de l'Ecole.

En application des articles L. 3513-6 et R. 3513-2 du code de la santé publique, il est interdit de vapoter à l'intérieur des bâtiments et des locaux de l'Ecole.

Il est autorisé de fumer dans les espaces aménagés à cet effet. Les contrevenants s'exposent à des poursuites pénales.

Article 5 - La toxicomanie.

5.1- L'usage de produits stupéfiants (héroïne, cocaïne, ecstasy, cannabis...) est interdit et sanctionné pénalement (article L. 3421-1 du code de la santé publique).

Le code de la route sanctionne le conducteur qui a fait l'usage de stupéfiants (article L. 235-1).

La provocation à l'usage ou au trafic de stupéfiants par la publicité ou la présentation des produits stupéfiants est interdite et sanctionnée pénalement (article L. 3421-4 du code de la santé publique).

La détention d'un produit stupéfiant est interdite et sanctionnée pénalement. La loi punit, comme complice du vendeur, tout intermédiaire.

Les peines sont doublées lorsque les stupéfiants sont vendus ou donnés à des mineurs, ou dans l'enceinte des établissements d'enseignement.

Les dispositions prévues à l'article 3.2 sont applicables concernant l'usage de stupéfiants, et plus généralement, les situations avérées de mésusages et/ou pharmacodépendance à toutes substances réputées psychoactives (i.e. entraînant des changements dans les perceptions, les humeurs, les comportements, etc...susceptibles d'avoir une incidence grave sur l'activité professionnelle au regard des risques y étant associés).

5.2- Les substances et les pratiques dopantes sont interdites par la loi (article L. 232-9 du code du sport).

Article 6 - Prises de vues, films, photographies.

Toutes prises de vues et toutes diffusions d'images captées à l'Ecole d'un usager de l'Ecole, d'une personne invitée ou de toute personne exerçant une activité à l'Ecole doivent être autorisées par l'intéressé ou son représentant légal. Des conventions d'autorisation et de non-autorisation de prise de vue et de diffusion d'images sont prévues à cet effet.

Toutes prises de vues et toutes diffusions d'images de bâtiments, de laboratoires, d'équipements, de matériels doivent être autorisées par le directeur.

Article 7 - Le délit de bizutage.

Le fait pour une personne d'amener autrui contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants lors de manifestations ou de réunions est un délit puni par le code pénal (article 225-16-1) et article L. 811-4 du code de l'éducation. Indépendamment de la mise en œuvre de poursuites pénales, il donne lieu à une sanction disciplinaire.

Article 8 - Le harcèlement moral.

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. » (article 222-33-2 du code pénal).

Le fait de harcèlement moral, indépendamment de la mise en œuvre de poursuites pénales, donne lieu à des sanctions disciplinaires.

Article 9 – Le harcèlement scolaire.

« Constituent un harcèlement scolaire les faits de harcèlement moral définis aux quatre premiers alinéas de l'article 222-33-2-2¹ lorsqu'ils sont commis à l'encontre d'un élève par toute personne étudiant ou exerçant une activité professionnelle au sein du même établissement d'enseignement.

Le harcèlement scolaire est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'il a causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'a entraîné aucune incapacité de travail.

Les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende lorsque les faits ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours.

Les peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à 150 000 € d'amende lorsque les faits ont conduit la victime à se suicider ou à tenter de se suicider.

Le présent article est également applicable lorsque la commission des faits mentionnés au premier alinéa du présent article se poursuit alors que l'auteur ou la victime n'étudie plus ou n'exerce plus au sein de l'établissement. » (article 222-33-2-3 du code pénal).

¹ Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

L'infraction est également constituée :

- a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Le fait de harcèlement scolaire, indépendamment de la mise en œuvre de poursuites pénales, donne lieu à des sanctions disciplinaires.

Article 10 – Les violences sexistes et sexuelles.

Les violences sexistes et sexuelles (ci-après « VSS ») incluent :

- L'outrage sexiste et sexuel : imposer à une personne tout propos ou tout comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
L'outrage sexiste constitue un délit (Article 222-33-1-1 du Code pénal) et est passible d'une amende de 3 750 €.
- Le harcèlement sexuel, pouvant être défini comme :
 - La répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à la dignité de la victime ou créent une situation intimidante ou hostile.
 - Toute forme de pression même non répétée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel.*Le harcèlement sexuel est un délit (Article 222-33 du Code pénal) encourant 2 ans d'emprisonnement et une amende de 30 000€ (3 ans et 45 000€ en cas de circonstances aggravées).*
- L'agression sexuelle, qui désigne tout acte sexuel sans pénétration commis avec menace, contrainte, violence ou surprise (exemples : baiser forcé, main aux fesses, attouchements...).
L'agression sexuelle est un délit (Article 222-27 à 222-30 du Code pénal) passible de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 75 000€ (10 ans et 150 000€ si circonstances aggravées).
- Le viol : tout acte de pénétration sexuelle (vaginale, anale ou buccale) commis avec menace, contrainte, violence ou surprise, quel que soit ce qui pénètre.
Le viol est un crime (Article 222-23 à 222-26 du Code pénal) puni d'une peine pouvant aller jusqu'à 15 ans de réclusion criminelle (20 ans en cas de circonstances aggravées).

Les VSS sont punies par la loi. En cas de suspicion de faits de VSS, le directeur de l'Ecole peut demander la mise en place de mesures conservatoires ainsi que l'ouverture d'une enquête administrative. L'enquête est menée de manière objective par une commission composée d'au moins deux personnes désignées par le directeur. La commission d'enquête a pour objectif d'établir, avec le maximum de certitude, la matérialité des faits et de produire un rapport sur lequel l'Ecole s'appuiera pour décider des suites à donner au(x) fait(s) signalé(s)

A l'issue de l'enquête administrative, une procédure disciplinaire peut être engagée.

- Mesures conservatoires :

Le Directeur est responsable de la sécurité des étudiants et des personnels de CentraleSupélec. A ce titre, il est habilité à prendre des mesures conservatoires à l'encontre d'un agresseur présumé.

Non limitatives, ces mesures conservatoires peuvent être :

- Pour les personnels :
 - L'interdiction d'accès aux locaux,
 - La mise en télétravail imposé,
 - La suspension pour un personnel de l'Ecole.

- Pour les élèves :
 - L'interdiction d'accès aux locaux. Conformément à l'article R. 712-8 du code de l'éducation, l'interdiction d'accès aux locaux est prise pour une durée de 30 jours maximum. Toutefois, dans les cas où des poursuites disciplinaires ou judiciaires seraient engagées, cette mesure conservatoire peut être prolongée jusqu'à la décision définitive de la juridiction saisie,
 - Le changement de groupe(s) d'élèves pour la personne mise en cause,
 - L'affectation de l'agresseur présumé sur un autre campus,
 - L'astreinte au suivi des cours en ligne,
 - L'interdiction de faire partie d'une association et de participer aux événements associatifs,

- **Mesures disciplinaires :**

A l'issue de l'enquête administrative, le Directeur peut engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agresseur présumé.

La Section Disciplinaire² à l'égard des étudiants est régie par les articles R. 811-10 et suivants du code de l'éducation.

Elle est compétente pour sanctionner les étudiants auteurs ou complices de :

- Faits portant atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement et à la réputation de l'établissement – que ces faits soient commis à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Etablissement, dans la mesure où il y a un lien avec l'Etablissement.

>> Les violences sexistes et sexuelles relèvent de cette deuxième catégorie, dont le périmètre inclut les violences sexistes et sexuelles commises lors des événements associatifs, lors des soirées étudiantes privées en résidence et les violences constatées sur Internet.

Les sanctions prises par la Section disciplinaire des usagers vont de l'avertissement à l'exclusion (temporaire ou permanente) de l'Etablissement ou de tout Etablissement public d'enseignement supérieur.

La Section Disciplinaire à l'égard des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement est régie par les articles R. 712-9 et suivants du Code de l'éducation.

Les sanctions applicables aux enseignants-chercheurs et aux membres des corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, vont du blâme à la révocation (article L. 952-8 du Code de l'éducation).

² La Section Disciplinaire est décrite à l'article 4 du règlement intérieur – organisation de CentraleSupélec.

Les sanctions applicables aux autres enseignants vont du rappel à l'ordre à l'interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur soit pour une durée déterminée, soit définitivement (article L. 952-8 du Code de l'éducation).

Chapitre 2 - Maintien de l'ordre. Respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Article 10 – Dispositions générales relatives au maintien de l'ordre et à la sécurité.

Le directeur est responsable de l'ordre et de la sécurité au sein de l'Ecole (bâtiments et espaces). Il peut prendre toute mesure utile pour assurer le maintien de l'ordre. Il ou son représentant est seul habilité à requérir les forces de police sur les campus (R. 712-1 et R. 712-6 du code de l'éducation).

Les faits à l'origine de cette mesure peuvent donner lieu à une sanction disciplinaire.

Article 11 - L'accès à l'Ecole.

11.1- L'accès à l'Ecole est réservé aux personnels, usagers et personnes autorisées.

Pour la sécurité des personnes et des biens, les campus de Paris-Saclay et de Metz sont dotés d'une installation de vidéosurveillance principalement consacrée aux accès et parkings et aux voies de passage à l'intérieur des bâtiments.

L'ensemble des personnels et des usagers est averti par une signalétique spécifique de la présence d'un système de vidéosurveillance. Tout complément d'information pourra être obtenu auprès du Délégué à la protection des données de l'établissement.

L'accès à l'Ecole peut être limité pour des raisons liées à la sécurité (plan vigipirate). En cas de procédure « d'Alerte Vigipirate Attentats », toute personne désirant pénétrer sur chacun des campus devra se conformer aux consignes de sécurité spéciales mises en place.

Toute personne circulant dans des zones sous contrôle d'accès doit être munie d'un badge d'identification visible, personnel permanent comme simple visiteur.

11.2 Horaires d'ouverture des bâtiments

Le campus de Metz est ouvert :

- Horaires d'ouverture « tous publics » – sas d'entrée :
 - o Du lundi au jeudi de 08h30 – 12h / 13h15 – 16h55
 - o Vendredi – horaires sas : 08h30 – 12h / 12h55 – 15h55
 - o Pour le portail : ouverture pour accès au CROUS de 11h30 – 14h du lundi au vendredi, en dehors de ces horaires, il faut sonner.
- Les horaires d'ouverture avec badge :
 - o Du lundi au jeudi : 07h30 – 08h30 / 12h – 13h15/ 16h55 – 21h
 - o Vendredi : 07h30 – 08h30 / 12h – 12h55 / 15h55 – 21h.
 - o Pour le portail : reconnaissance de plaque si plaque déclarée au campus ou badge possible
- Spécificité pour les élèves :
 - o En semaine : accès à certaines parties du campus par badge possible jusqu'à 23h30
 - o Le week-end : accès à certaines parties du campus par badge possible

Le campus de Paris-Saclay est ouvert :

| | Accès libre | Accès badge |
|-----------------|------------------------------------|---|
| Bouygues | Lundi au vendredi 07h00 à 19h00 | Lundi au vendredi 07h00 à 23h00 <i>Spécificité élèves :</i> Lundi au dimanche 23h à 2h |
| Eiffel | Lundi au vendredi 07h00 à 22h00 | Lundi au vendredi 07h00 à 23h00 <i>Spécificité élèves :</i> Lundi au dimanche 23h à 2h |
| Breguet | Lundi au vendredi 07h00 à 19h00 | Lundi au vendredi 07h00 à 23h00 |

Le campus de Rennes est ouvert :

- Bâtiment Enseignement :
 - o Ouverture Semaine : Accès libre de 7h50 à 20h45 et par badge pour les permanents des 7h, et jusque 23h pour les étudiants et les permanents.
 - o Ouverture Week-end : Accès par badge de 9h à 20h45.
- Bâtiment Carré :
 - o Ouverture Semaine : Accès libre de 8h à 23h45, et par badge pour les permanents des 7h.
 - o Ouverture Week-end : Accès par badge de 9h à 20h45.
- Gymnase :
 - o Ouverture Semaine : Accès libre de 7h50 à 23h45, et par badge pour les permanents des 7h.
 - o Ouverture Week-end : Accès par badge de 9h à 20h45.

11.3 Mesures sanitaires liées à une pandémie

Le Directeur peut prendre toutes les mesures utiles pour limiter la propagation d'un virus en cas de pandémie et conformément aux directives gouvernementales.
La FS3CT est informé dans les plus brefs délais desdites mesures.

11.4- Le handicap.

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (article L. 114 du code de l'action sociale et des familles).

Le personnel, les usagers doivent respecter les aménagements spécifiques qui permettent l'accueil des personnels et usagers en situation de handicap.

Article 12 - Circulation et stationnement sur les campus.

12.1- Les conditions d'accès en véhicule aux différents campus sont précisées dans le livret d'accueil des personnels de CentraleSupélec, mis en ligne sur le site intranet de l'établissement.

12.2- Les dispositions du code de la route sont applicables au sein des campus.

Il est interdit de stationner en dehors des emplacements prévus à cet effet, sur les aires réservées aux personnes handicapées, sur les zones de cheminement ou d'évacuation, sur les voies de circulation, sur les aires de livraison et les espaces verts.

L'école se réserve le droit d'apposer une signalétique sur le véhicule dont le stationnement est interdit, dangereux ou gênant.

Tout véhicule en stationnement interdit, dangereux ou gênant est susceptible de faire l'objet d'une immobilisation avant mise en fourrière.

12.3- Le stationnement se fait sous la responsabilité des personnels, visiteurs, usagers. L'Ecole ne saurait être tenue responsable en cas d'accident de voiture ou pour toute détérioration ou disparition de véhicules, d'objets ou de valeurs.

Article 13 - La présence d'animaux

Les animaux sont interdits sur les campus et dans les locaux universitaires sauf exception (chiens accompagnant les personnes malvoyantes ou personnel de sécurité).

Article 14 - La gestion des risques, à l'Ecole et au sein des laboratoires.

14.1- Il est impératif de respecter les consignes générales de sécurité, les consignes générales et d'évacuation en cas d'incendie, affichées dans tous les bâtiments.

Il est impératif de satisfaire aux exercices d'évacuation.

En cas d'incendie, d'accident grave, ou d'acte de malveillance (intrusion, agression...), l'appel des secours peut être effectué au besoin par tout agent ou usager, la responsabilité de la gestion des alarmes et reports relevant exclusivement de l'Ecole et de ses services compétents (notamment : services techniques, agents d'astreinte, poste de sécurité du campus Paris-Saclay). Pour le campus Paris-Saclay, l'appel du poste de sécurité doit être systématiquement privilégié.

14.2- Les modalités de gestion de la prévention, de la sécurité et de la santé au travail de l'Ecole sont précisées dans une note spécifique annexée au présent règlement intérieur (annexe 1).

Article 15 - Tenue vestimentaire.

Les tenues vestimentaires doivent satisfaire aux règles élémentaires de bienséance et être adaptées aux activités suivies notamment aux activités professionnelles et sportives.

Certains personnels des services techniques, logistiques, de sécurité ou de laboratoires ont l'obligation de porter une tenue de travail adaptée, notamment pour des raisons de sécurité.

Article 16 - Utilisation des locaux.

16.1- Les locaux doivent être utilisés conformément à leur affectation, à leur destination et à la mission de service public de l'Ecole.

Les badges ou clés d'accès aux locaux ne doivent être ni prêtés, ni dupliqués.

Toute dégradation des locaux, des installations ou du matériel expose son auteur à des sanctions.

L'Ecole ne saurait être tenue responsable de la disparition ou de la dégradation de biens, objets ou valeurs personnels.

Les locaux ne peuvent faire l'objet d'aménagement (même d'un changement de serrure) sans l'autorisation du directeur ou de son représentant.

Le stockage et / ou la vente de boisson et / ou de denrées alimentaires sont interdits.

Il est interdit d'introduire dans les locaux toute substance, tout matériel ou tout instrument dangereux, susceptible de porter atteinte à l'hygiène, la santé, la sécurité, l'environnement ou l'ordre public.

Le travail des agents chargés du nettoyage des locaux doit être respecté.

Les tags et les graffitis sont interdits.

16.2- Associations.

Une association ne peut être domiciliée au sein de l'Ecole qu'après autorisation du directeur.

La mise à disposition d'un local fait l'objet d'une convention avec le directeur. L'association doit justifier d'une police d'assurance en responsabilité civile la garantissant contre tous les risques, sinistres et dommages pouvant résulter de l'occupation du local.

Article 17 - L'Ecole, l'environnement et le développement durable.

L'Ecole s'engage dans le développement durable et la protection de l'environnement.

Afin de préserver un cadre de vie agréable, les personnels et usagers de l'Ecole doivent respecter les espaces verts, ne pas dégrader les plantations.

Ils doivent utiliser les équipements de propreté (poubelles) mis à leur disposition.

Les déchets sont gérés conformément aux dispositions relatives au tri sélectif à l'Ecole (collecte des déchets ménagers et assimilés, collecte des encombrants, collecte des déchets spéciaux, chimiques, informatiques, néons, tonners, piles et accumulateurs).

Les consignes données par la DPIET en faveur des économies d'énergie et de la limitation des émissions de gaz à effet de serre doivent être suivies.

Chapitre 3 - Dispositions relatives à l'usage des moyens informatiques et téléphoniques.

Les dispositions relatives à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication sont précisées dans la Charte Numérique annexée au présent règlement intérieur (annexe 2).

Chapitre 4 - La santé

Article 18 - Visites médicales.

Conformément à la législation en vigueur (décret n° 82-453 du 28/05/1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et code du travail le titre II du livre IV), les personnels de l'Ecole doivent se soumettre aux visites médicales légalement obligatoires auprès du médecin du travail de l'Ecole ou de tout autre organisme en charge de la médecine du travail.

Les étudiants bénéficient du service de médecine préventive et de promotion de la santé conformément aux dispositions de l'article L. 831-1 du code de l'éducation. Ils ont l'obligation de se rendre aux convocations du service de prévention de l'Ecole.

Article 19 – Situation de handicap.

Le « référent handicap » pour les personnels s'emploie en lien avec le médecin du travail à mettre en œuvre les mesures susceptibles de faciliter l'insertion professionnelle des agents présentant un handicap. L'étudiant handicapé est accueilli par le « référent handicap » pour les étudiants. Il analyse avec lui les moyens à mettre en place, pour lui permettre de suivre sa scolarité dans les meilleures conditions. Les étudiants handicapés doivent faire connaître, auprès du service de la scolarité, le souhait de bénéficier des aménagements rendus nécessaires par leur handicap dans le cadre des examens.

Chapitre 5 - Règles de confidentialité et de propriété intellectuelle.

Les personnels, les usagers s'engagent, dans le cadre de leurs activités, de leurs recherches, des stages ou projets en entreprise, des mémoires et des thèses, à respecter les règles de confidentialité et de propriété intellectuelle (propriété littéraire et artistique ; propriété industrielle).

Les droits d'auteur des fonctionnaires et des agents contractuels de la fonction publique s'exercent dans le cadre des limites apportées par la loi n° 2006-961 du 01/08/2006 « relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information ».

La représentation intégrale ou partielle d'une œuvre de l'esprit (les logiciels sont protégés à ce titre) faite sans le consentement de son auteur (à l'exception du droit de copie défini à l'article L. 122-5 du code de la propriété intellectuelle) est un délit de contrefaçon susceptible de donner lieu à une sanction disciplinaire, indépendante de la mise en œuvre de poursuites civiles ou pénales (article L. 335-3 du code de la propriété intellectuelle) .

L'utilisateur d'un logiciel ne devra en aucun cas:

- faire une copie d'un logiciel, autre que pour l'établissement d'une copie de sauvegarde,
- contourner les restrictions d'utilisation d'un logiciel,
- installer sur un système informatique de l'Ecole un logiciel quelconque, sans s'être assuré préalablement auprès du responsable des moyens informatiques du site qu'il y est autorisé.

Les présentes dispositions s'appliquent aux logiciels sous licence commerciale.

Tout agent, tout usager, créateur d'une invention dans le cadre de l'exécution d'une mission inventive, au cours de l'exécution de ses fonctions, ou dans le cadre d'un stage, d'un projet élève, a l'obligation d'en faire la déclaration auprès de la direction de l'Ecole.

Chapitre 6 - Le patrimoine scientifique et technique de l'Ecole

Les actions de coopération, dans le cadre de la mission de l'Ecole, peuvent se manifester par la conclusion de conventions d'échange d'étudiants, d'enseignants chercheurs, par des actions de formation, de recherches et de publications conjointes, par l'organisation de colloques et de congrès internationaux.

L'article D. 123-20 du code de l'éducation précise que la mission de coopération s'exerce dans le respect des dispositions touchant à la protection du patrimoine scientifique et technique de l'établissement.

L'Ecole abrite une activité relevant des secteurs scientifiques et techniques protégés (arrêté du 3 juillet 2012 relatif à la protection du potentiel scientifique et technique de la nation). Elle comporte des zones à régime restrictif et des locaux sensibles. Les dispositions relatives à l'accès à ces zones et locaux sont à respecter.

L'Ecole relève de la mission du haut fonctionnaire de défense et de sécurité (HFDS) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (Circulaire n° 2012-046 du 12-3-2012). Elle dispose d'un représentant du HFDS à l'Ecole.

Il est de la responsabilité de tous de contribuer à la protection du patrimoine scientifique et technique de l'Ecole.

Chapitre 7 - Informations relatives à la vie des personnels au sein de l'École

Les personnels sont invités à se référer aux notes diffusées et notamment mises en ligne sur le site intranet de l'établissement et diffusées aux seins des directions et services qui les informent sur leurs droits et obligations dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

Chapitre 8 - Modalités d'approbation et de de révision

Les dispositions relatives aux règles de vie à l'Ecole sont adoptées par le conseil d'administration à la majorité des suffrages exprimés des membres présents ou représentés. Elles sont modifiées dans les mêmes conditions.

Approuvé par le conseil d'administration de CentraleSupélec le 16 octobre 2024

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec approuvé par le Conseil d'Administration,
Vu l'avis de la commission des moyens du 04/10/2024

Délibération

SuperGrid est un Institut de Transition Energétique (ITE) portant sur les futurs réseaux électriques et le stockage de masse de l'électricité. CentraleSupélec participe à cet ITE à travers un enseignant-chercheur mis à disposition (30%) de l'ITE. Chaque année, le remboursement de la mise à disposition est converti en actions SuperGrid.

Le Conseil d'administration approuve l'augmentation de la part de CentraleSupélec au capital de l'ITE SuperGrid Institute SAS, pour un montant de 26 694€ (Vingt-six mille six cent quatre-vingt-quatorze euros).

CentraleSupélec verra ses parts au capital de la Société SuperGrid Institute SAS portées à 221 163€ avant la fin de l'année 2024.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
La Présidente du Conseil d'administration
Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Campus de Paris-Saclay (siège)
Plateau de Moulon
3 rue Joliot-Curie
F-91192 Gif-sur-Yvette Cedex
Tél : +33 (0)1 75 31 60 00
SIRET : 130 020 761 00016

Campus de Metz
Metz Technopôle
2 rue Edouard Belin
F-57070 Metz
Tél : +33 (0)3 87 76 47 47
SIRET : 130 020 761 00040

Campus de Rennes
Avenue de la Boulaie
C.S. 47601
F-35576 Cesson-Sévigné cedex
Tél : +33 (0)2 99 84 45 00
SIRET : 130 020 761 00032

Campus de Reims
Chaire de Biotechnologie
3 rue des Rouges Terres
51110 Pomacle
Tél : +33 (0)3 52 62 05 12
SIRET : 130 020 761 00057



CentraleSupélec
A l'attention de Mme Aurélie Ortega
L2S- Dpt Automatique et Direction de la Recherche
3 rue Joliot Curie, Plateau de Moulon
91192 Gif-sur-Yvette
France

Pour faire Valoir ce que de droit

Villeurbanne, le 21 Mai 2024

Je soussigné Samuel TIERCELIN, Directeur Financier de la Société SuperGrid confirme par la présente que, après signature par l'Université CentraleSupélec du bon de souscription d'une valeur de 26 694€ (Vingt-six mille six-cent quatre-vingt-quatorze euros) à l'augmentation de Capital de la Société SuperGrid Institute SAS qui aura lieu avant la fin de l'année 2024, CentraleSupélec verra ses parts au Capital portées à 221 163€.

Le Bulletin de souscription sera envoyé par nos avocats au 4^{ème} trimestre 2024 après certification des factures N°210003090 et n°210004906 CENTRALE S24103 émises respectivement le 01/01/2024 et le 15/12 2023 pour un montant global de 26 694€ par nos commissaires aux comptes.

Samuel TIERCELIN
DAF



Penser les réseaux électriques du futur



SuperGrid Institute SAS - 23 Rue Cyprien, CS 50289 - 69628 Villeurbanne CEDEX

contact@supergrid-institute.com - www.supergrid-institute.com

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
Vu la note d'opportunité relative à la création d'une chaire sur la théorie mathématique des topos financée par Huawei en mécénat,
Vu l'avis défavorable de la commission de préparation et de suivi du plan stratégique du 01/10/2024,

Délibération

Le Conseil d'administration approuve la création de la chaire sur la théorie mathématique des topos financée par Huawei en mécénat.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 1 | 31 | 1 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
La Présidente du Conseil d'administration
Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
 Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
 Vu la note de présentation du recrutement en cycle ingénieur pour l'année scolaire 2025–2026,
 Vu l'avis du Conseil des études du 07/10/2024,

Délibération

Le Conseil d'administration approuve les notices des recrutements en cycle ingénieur pour l'année 2025-2026 (concours CPGE, Concours Universitaire des École Centrale, passerelle Licence Double-Diplôme Paris-Saclay, dispositif pour les sportifs et artistes de niveaux national et international, Accelerated Engineering Program), ainsi que les places ouvertes au recrutement de chaque filière pour l'année 2025-2026.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
 La Présidente du Conseil d'administration
 Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Campus de Paris-Saclay (siège)
 Plateau de Moulon
 3 rue Joliot-Curie
 F-91192 Gif-sur-Yvette Cedex

Tél : +33 (0)1 75 31 60 00
 SIRET : 130 020 761 00016

Campus de Metz
 Metz Technopôle
 2 rue Edouard Belin
 F-57070 Metz

Tél : +33 (0)3 87 76 47 47
 SIRET : 130 020 761 00040

Campus de Rennes
 Avenue de la Boulaie
 C.S. 47601
 F-35576 Cesson-Sévigné cedex

Tél : +33 (0)2 99 84 45 00
 SIRET : 130 020 761 00032

Campus de Reims
 Chaire de Biotechnologie
 3 rue des Rouges Terres
 51110 Pomacle

Tél : +33 (0)3 52 62 05 12
 SIRET : 130 020 761 00057

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
 Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
 Vu la grille tarifaire,
 Vu l'avis de la commission des moyens du 04/10/2024,
 Vu l'avis du Conseil des études du 07/10/2024,

Délibération

Le Conseil d'administration approuve :

- les tarifs de la rentrée 2025-2026
- l'exonération des droits d'inscription 2025/2026 du MSc in Industry Transformation Management pour les élèves ingénieurs admis audit MSc étant titulaires d'une bourse CROUS
- l'exonération des droits d'inscription 2025/2026 du MSc in Data Sciences & Business Analytics pour les élèves ingénieurs admis audit MSc étant titulaires d'une bourse CROUS

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 28 | 0 | 5 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
 La Présidente du Conseil d'administration
 Delphine Ernotte Cunci



| | | | |
|---|------------|---------------------|------------|
| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | 04/11/2024 | Date de publication | 04/11/2024 |
|---|------------|---------------------|------------|

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC),
 Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
 Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
 Vu la note relative à la trajectoire du RIFSEEP des personnels administratifs et techniques de CentraleSupélec,
 Vu l'avis du CSAE du 09/10/2024,

Délibération

Le Conseil d'administration approuve la trajectoire du régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des personnels administratifs et techniques de CentraleSupélec.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 29 | 0 | 4 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
 La Présidente du Conseil d'administration
 Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

CA du 16 septembre 2024

Trajectoire du régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des personnels administratifs et techniques de CentraleSupélec

1. Principes généraux

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié, porte création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Il s'inscrit dans une démarche de simplification du paysage indemnitaire et vise à

Le RIFSEEP est composé de deux parties : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, d'une part et d'un complément indemnitaire annuel (CIA) versé annuellement d'autre part.

Ce régime indemnitaire repose sur une classification des emplois dans des groupes de fonction permettant de valoriser les responsabilités et fonctions spécifiques, de rationaliser et sécuriser les dispositifs de primes au sein de CentraleSupélec et de renforcer l'attractivité de l'Ecole sur les métiers administratifs et techniques.

Ce dispositif tient compte des mesures de réexamen et de convergence du régime indemnitaire des personnels BIATSS prévues par la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPR).

La situation particulière de CentraleSupélec, doté d'un effectif de plus de 80% de personnels contractuels, a conduit à une attention particulière dans les travaux, pour aboutir à une convergence sur les valeurs de référence 2027 pour les personnels fonctionnaires et contractuels. Il n'est pas applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs.

2. Cadrage réglementaire – Textes de références

- Le Code de l'éducation et notamment son article L954-2
- Décret n° 2014 - 513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- L'ensemble des arrêtés d'application pris pour application du décret 2014-513 susvisé pour les différentes filières.
- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014- 513 du 20 mai 2014 ;

Divers arrêtés d'adhésion de certains corps au RIFSEEP (voir tableau récapitulatif)

- Circulaire NOR RDFS1427139 C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- Circulaire n°2018-0126 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le personnel BIB
- Circulaire-n°0170-du-15-09-2017-relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au-bénéfice des corps de la filière recherche et formation

Le CSAE est consulté sur une proposition de trajectoire 2024-2027 émanant d'un groupe de travail paritaire entre la Direction générale des services, la Direction des ressources humaines et les représentants du personnel dans un dialogue constructif pour les personnels fonctionnaires et les personnels contractuels en CDI. Le principe de la trajectoire permettra de mensualiser le versement de cette prime dès le 1^{er} janvier de l'année correspondante.

3. Pour les personnels fonctionnaires de CentraleSupélec (ITRF)

| ITRF | Cat | Groupe de fonction | Montant à CS au 31/12/2021 | Valeurs de référence réglementaire 2027 | Proposition du GT | Ecart avec valeur de référence 2027 et proposition GT | Montant versé en 2022 | Ecart entre proposition du GT et valeur 2022 | Montant annuel à verser | Montant versé en 2023 en paie | Montant versé en 2024 en paie | Versement fin 2024 | Trajectoire envisagée jusqu'en 2027 | | | |
|------------------------|-----|--------------------|----------------------------|---|-------------------|---|-----------------------|--|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | | | | | | | | | | | Montant 2024 | Montant 2025 | Montant 2026 | Montant 2027 |
| Ingénieur de recherche | A | G1 | 8400 | 13 429 € | 13 429 € | 0 € | 9 041 € | 4 388 € | 878 € | 9 919 € | 10 796 € | 878 € | 10 796 € | 11 674 € | 12 551 € | 13 429 € |
| | A | G2 | 7200 | 12 184 € | 12 184 € | 0 € | 7 841 € | 4 343 € | 869 € | 8 710 € | 9 578 € | 869 € | 9 578 € | 10 447 € | 11 315 € | 12 184 € |
| | A | G3 | 6000 | 10 426 € | 10 426 € | 0 € | 6 641 € | 3 785 € | 757 € | 7 398 € | 8 155 € | 757 € | 8 155 € | 8 912 € | 9 669 € | 10 426 € |
| Ingénieur d'études | A | G1 | 5800 | 8 917 € | 10 426 € | 1 509 € | 6 441 € | 3 985 € | 797 € | 7 238 € | 8 035 € | 797 € | 8 035 € | 8 832 € | 9 629 € | 10 426 € |
| | A | G2 | 5200 | 8 917 € | 8 917 € | 0 € | 5 841 € | 3 076 € | 615 € | 6 456 € | 7 071 € | 615 € | 7 071 € | 7 687 € | 8 302 € | 8 917 € |
| | A | G3 | 4800 | 7 505 € | 7 505 € | 0 € | 5 441 € | 2 064 € | 413 € | 5 854 € | 6 267 € | 413 € | 6 267 € | 6 679 € | 7 092 € | 7 505 € |
| Assistant ingénieur | A | G1 | 4800 | 6 267 € | 7 505 € | 1 238 € | 5 441 € | 2 064 € | 413 € | 5 854 € | 6 267 € | 413 € | 6 267 € | 6 679 € | 7 092 € | 7 505 € |
| | A | G2 | 4600 | 6 267 € | 6 267 € | 0 € | 5 241 € | 1 026 € | 205 € | 5 446 € | 5 651 € | 205 € | 5 651 € | 5 857 € | 6 062 € | 6 267 € |
| Technicien | B | G1 | 4600 | 5 584 € | 6 267 € | 683 € | 5 241 € | 1 026 € | 342 € | 5 583 € | 5 925 € | 342 € | 5 925 € | 6 267 € | 6 267 € | 6 267 € |
| | B | G2 | 4100 | 5 500 € | 5 500 € | 0 € | 4 741 € | 759 € | 253 € | 4 994 € | 5 247 € | 253 € | 5 247 € | 5 500 € | 5 500 € | 5 500 € |
| | B | G3 | 3200 | 5 202 € | 5 241 € | 39 € | 3 841 € | 1 400 € | 473 € | 4 295 € | 4 787 € | 492 € | 4 787 € | 5 241 € | 5 241 € | 5 241 € |
| Adjoint technique | C | G1 | 3200 | 3 641 € | 4 422 € | 781 € | 3 641 € | 781 € | 781 € | 4 422 € | 4 800 € | 378 € | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € |
| | C | G2 | 2700 | 3 448 € | 3 648 € | 200 € | 3 448 € | 200 € | 200 € | 3 448 € | 4 000 € | 552 € | 4 000 € | 4 000 € | 4 000 € | 4 000 € |
| Conservateur | A | | 7200 | 8 917 € | 8 917 € | 0 € | 8 641 € | 276 € | 55 € | 8 696 € | 8 751 € | 55 € | 8 751 € | 8 807 € | 8 862 € | 8 917 € |
| Conservateur en chef | A | | 8000 | 10 426 € | 10 426 € | 0 € | 6 441 € | 3 985 € | 797 € | 7 238 € | 8 035 € | 797 € | 8 035 € | 8 832 € | 9 629 € | 10 426 € |
| Conservateurs généraux | A | | 8000 | 13 827 € | 13 827 € | 0 € | 9 041 € | 4 786 € | 957 € | 9 998 € | 10 955 € | 957 € | 10 955 € | 11 913 € | 12 870 € | 13 827 € |
| Bibliothécaire HC | A | | 4600 | 8 917 € | 8 917 € | 0 € | 5 241 € | 3 676 € | 735 € | 5 598 € | 6 333 € | 735 € | 6 711 € | 7 447 € | 8 182 € | 8 917 € |
| Bibliothécaire | A | | 4600 | 7 505 € | 7 505 € | 0 € | 5 241 € | 2 264 € | 453 € | 5 694 € | 6 147 € | 453 € | 6 147 € | 6 599 € | 7 052 € | 7 505 € |
| BIBAS CE | B | | 3650 | 5 584 € | 6 267 € | 683 € | 4 291 € | 1 976 € | 659 € | 4 950 € | 5 608 € | 659 € | 5 608 € | 6 267 € | 6 267 € | 6 267 € |
| BIBAS CS | B | | 4100 | 5 500 € | 5 500 € | 0 € | 4 741 € | 759 € | 253 € | 4 994 € | 5 247 € | 253 € | 5 247 € | 5 500 € | 5 500 € | 5 500 € |
| BIBAS CN | B | | 4600 | 5 202 € | 5 241 € | 39 € | 5 241 € | 0 € | 0 € | 5 241 € | 5 241 € | 0 € | 5 241 € | 5 241 € | 5 241 € | 5 241 € |
| Magasinier P1 | C | | 2700 | 3 641 € | 4 422 € | 781 € | 3 641 € | 781 € | 781 € | 4 422 € | 4 800 € | 378 € | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € |
| Magasinier P2 | C | | 2700 | 3 485 € | 4 422 € | 937 € | 3 485 € | 937 € | 937 € | 4 422 € | 4 800 € | 378 € | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € |
| Magasinier | C | | 2700 | 3 448 € | 3 648 € | 200 € | 3 448 € | 200 € | 0 € | 4 422 € | 4 800 € | 378 € | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € |

Il est à noter que les personnels fonctionnaires de la filière (Education Nationale) AENES se trouvent aujourd'hui en décalage au regard de cette trajectoire. Il a été convenu de permettre une convergence de l'IFSE sur les AENES notamment de catégorie B et C pour atteindre une convergence entre les deux statuts. Les réglages se feront selon la situation de chaque agent.

4. Pour les personnels contractuels

| Classification des personnels contractuels | Base déjà incluse dans la rémunération actuelle | Ecart valeur de référence 2027 Base de rémunération | 2022 | Coût 2022 | Ecart valeur de référence en 2022 | Valeur annuelle à rajouter en 5 ans pour les A et 3 ans pour les B | 2023 | Somme à verser en 2023 par agent (en valeur brut) | Somme à verser en 2024 par agent (en valeur brut) | Versement fin 2024 | 2024 | Trajectoire envisagée jusqu'en 2027 | | | | Valeur de référence 2027 | |
|--|---|---|---------|-----------|-----------------------------------|--|---------|---|---|--------------------|-------|-------------------------------------|---------|----------|----------|--------------------------|----------|
| | | | | | | | | | | | | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | | |
| IGR Groupe 1 | B | 6 000 € | 7 429 € | 6 641 € | 6 327 € | 6 788 € | 1 358 € | 7 999 € | 1 999 € | 3 356 | 1 358 | 9 356 € | 9 356 € | 10 714 € | 12 071 € | 13 429 € | 13 429 € |
| IGR Groupe 2 | C1 | 6 000 € | 6 184 € | 6 641 € | 13 557 € | 5 543 € | 1 109 € | 7 750 € | 1 750 € | 2 858 | 109 | 8 858 € | 8 858 € | 9 967 € | 11 075 € | 12 184 € | 12 184 € |
| IGR Groupe 3 | C2 | 6 000 € | 4 426 € | 6 641 € | 29 826 € | 3 785 € | 757 € | 7 398 € | 1 398 € | 2 155 | 757 | 8 155 € | 8 155 € | 8 912 € | 9 669 € | 10 426 € | 10 426 € |
| IGE Groupe 1 | D1 | 4 800 € | 4 117 € | 5 441 € | 33 441 € | 3 476 € | 895 € | 6 136 € | 1 336 € | 2 031 | 695 | 6 831 € | 6 831 € | 7 527 € | 8 222 € | 8 917 € | 8 917 € |
| IGE Groupe 2 | D2 | 4 800 € | 2 705 € | 5 441 € | 48 806 € | 2 064 € | 413 € | 5 854 € | 1 054 € | 1 467 | 413 | 6 267 € | 6 267 € | 6 679 € | 7 092 € | 7 505 € | 7 505 € |
| ASI Groupe 1 | E | 4 600 € | 1 667 € | 5 241 € | 49 710 € | 1 026 € | 205 € | 5 446 € | 846 € | 1 051 | 205 | 5 651 € | 5 651 € | 5 857 € | 6 062 € | 6 267 € | 6 267 € |
| Tech Groupe 1 | F1 | 3 200 € | 3 067 € | 3 841 € | 52 421 € | 2 426 € | 809 € | 4 650 € | 1 450 € | 2 725 | 1 276 | 5 925 € | 5 925 € | 6 267 € | 6 267 € | 6 267 € | 6 267 € |
| Tech Groupe 2 | F2 | 3 200 € | 2 300 € | 3 841 € | 9 942 € | 1 659 € | 553 € | 4 394 € | 1 194 € | 1 747 | 553 | 4 947 € | 4 947 € | 5 500 € | 5 500 € | 5 500 € | 5 500 € |
| Adjoint technique Groupe 1 | F3 | 2 700 € | 1 722 € | 3 641 € | 15 922 € | 781 € | 260 € | 4 422 € | 1 722 € | 2 100 | 378 | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € | 4 800 € |
| Adjoint technique Groupe 2 | G | 2 700 € | 748 € | 3 448 € | 16 875 € | 200 € | 0 € | 3 648 € | 948 € | 1 300 | 352 | 4 000 € | 4 000 € | 4 000 € | 4 000 € | 4 000 € | 4 000 € |
| | | | | 276 825 € | | | | | | | | | | | | | |

Il est donc proposé de voter la trajectoire du versement RIFSEEP au CA pour les fonctionnaires et pour les contractuels de CentraleSupélec pour les années 2024-2027.

Le coût budgétaire global de ces mesures est de 340K€ pour l'année 2024 et déjà provisionné dans la prévision de la masse salariale.

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC),
 Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
 Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
 Vu la liste des fonctions éligibles à la part C2 et des montants de primes correspondants,
 Vu l'avis du CSAE du 09/10/2024,

Délibération

Le Conseil d'administration approuve la liste des fonctions éligibles à la part C2 du RIPEC et les montants de primes correspondants.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 23 | 5 | 5 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
 La Présidente du Conseil d'administration
 Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

CA du 16 octobre 2024

Mise à jour de la liste des fonctions éligibles à la part C2 et montants de primes correspondants

| LES FONCTIONS INTERNES A CENTRALESUPELEC | | | | | | |
|--|--|-----------|----------------------------|------------|-------------|---|
| | Montants versés dans le cadre de la PCA ou PRP | | PROPOSITION | | | |
| | Montant PCA actuel | H. Eq. TD | RIPEC C2 | Groupe (*) | Plafond max | Modulation |
| Directeur des formations | - | 192h | 18 000€ | 3 | 18 000€ | |
| Directeur des études (diplômes propres = cursus ingénieur) | - | 192h | 18 000€ | 3 | 18 000€ | |
| Directeur des études (diplômes propres hors cursus ingénieur) | - | 96h | 14 000€ | 3 | 18 000€ | |
| Directeur de la recherche | - | 192h | 18 000€ | 3 | 18 000€ | |
| Directeur adjoint de la recherche | 0 à 4 000€ | 96h | 8 000€ | 2 | 12 000€ | |
| Directeur de campus (Metz, Rennes) | 0 à 8 000€ | 128h | 12 000€ | 2 | 12 000€ | |
| Directeur de département d'enseignement | 0 à 4 000€ | 96h | 6 000€ 7 000€ 8 000€ | 2 | 12 000€ | Grands : 8000€* Moyens : 7000€* Autres : 6000€* |
| Directeur du Concours | | | 8 000€ | 2 | 12 000€ | |
| Directeur de l'Institut Photonique | | | 8 000€ | 2 | 12 000€ | |
| Directeur de plateforme locale (CETIC, Fab Lab) | 0 à 4000€ | 96h | 8 000€ | 2 | 12 000€ | Fab Lab CETIC |
| Référent domaine (discipline scientifique, vertical techno, déontologie, dd) | 1 200€ | 96h | Jusqu'à 5 400€ | 1 | 6 000€ | Décharge ou prime selon les nécessités |
| Chargé de mission (cellule valorisation recherche, etc.) | Variable | Variable | Variable | 1 | 6 000€ | Selon la mission, limitée dans le temps, avec un maximum de 18 mois |

| FONCTIONS AU SEIN DE L'UNIVERSITE PARIS-SACLAY | | | | | | |
|---|--------------------|-----------|-----------------------------|------------|-------------|---|
| | Montant PCA Actuel | H. Eq. TD | RIPEC C2 | Groupe (*) | Plafond max | Modulation |
| Directeur de graduate school (pour CS = GS SIS) | 0 | 96 | 4 000€ | 2 | 12 000€ | En lien avec prime UPS |
| Directeur adjoint de graduate school en charge des formations (pour CS = GS SIS) | 0 | 48 | 2 000€ | 2 | 12 000€ | En lien avec prime UPS |
| Directeur adjoint de graduate school en charge de la recherche (pour CS = GS SIS) | 0 | 48 | 2 000€ | 2 | 12 000€ | En lien avec prime UPS |
| Directeur de laboratoire | 0 à 4 000€ | 96 | 6 000€ 8 000€ 10 000€ | 2 | 12 000€ | Grand laboratoire = 10000€ Moyen laboratoire = 8000€ Petit laboratoire = 6000€ |
| Directeur d'école doctorale | 0 à 4 000€ | 96 | 6 000€ 7 000€ 8 000€ | 2 | 12 000€ | En lien avec prime UPS Grande ED = 8000€ Moyenne ED = 7000€ Autre ED = 6000€ |
| Directeur adjoint d'école doctorale ET directeur/responsable de pôle | 0 à 4 000€ | 48 | 4 500€ 5 500€ 6 500€ | 2 | 12 000€ | En lien avec prime UPS Grand pôle ED = 6500€ Moyen pôle ED = 5500€ Petit pôle ED = 4500€ |
| Directeur d'institut (DATAIA) | 0 | 192 | 8 000 € | 2 | 12 000€ | |
| Directeur adjoint d'institut (DATAIA) | 0 | 96 | 4 000€ | 1 | 6 000€ | |
| Directeur d'une plateforme (Méso centre, etc.) | | | 8 000€ | 2 | 12 000€ | |
| Porteur d'un grand objet interdisciplinaire autre que Institut (quantique, etc.) | 0 | 96 | 4 000€ | 1 | 6 000€ | |

| FONCTIONS HORS RIPEC C2 (PRAG/PCA) | | | | Groupe | | Non éligibles au RIPEC |
|------------------------------------|--------|-----|---|--------|---|------------------------|
| Directeur département des langues | 4 000€ | 192 | - | 1 | - | |
| Directeur de l'AWC | 4 000€ | 92 | | 1 | | |
| Directeur département des sports | 4 000€ | 192 | - | 1 | - | |

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
Vu la présentation de la réorganisation du service de santé étudiante de CentraleSupélec,
Vu l'avis du CSAE du 09/10/2024,
Vu l'avis du Conseil des études du 07/10/2024,

Délibération

Le Conseil d'administration approuve la réorganisation du service de santé étudiante de CentraleSupélec et la mutualisation avec le service de santé étudiante de l'Université Paris-Saclay.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
La Présidente du Conseil d'administration
Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
Vu le rapport social unique 2023,
Vu l'avis favorable du CSAE du 09/10/2024.

Délibération

Le Conseil d'administration approuve le rapport social unique pour 2023.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
La Présidente du Conseil d'administration
Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Campus de Paris-Saclay (siège)
Plateau de Moulon
3 rue Joliot-Curie
F-91192 Gif-sur-Yvette Cedex

Tél : +33 (0)1 75 31 60 00
SIRET : 130 020 761 00016

Campus de Metz
Metz Technopôle
2 rue Edouard Belin
F-57070 Metz

Tél : +33 (0)3 87 76 47 47
SIRET : 130 020 761 00040

Campus de Rennes
Avenue de la Boulaie
C.S. 47601
F-35576 Cesson-Sévigné cedex

Tél : +33 (0)2 99 84 45 00
SIRET : 130 020 761 00032

Campus de Reims
Chaire de Biotechnologie
3 rue des Rouges Terres
51110 Pomacle

Tél : +33 (0)3 52 62 05 12
SIRET : 130 020 761 00057

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2023



Avant-propos



Le rapport social unique constitue un état des lieux des données RH et une base qualitative pour élaborer des lignes directrices de gestion. Comme son nom l'indique, il a vocation à réunir en un seul document les divers rapports d'analyse de leur situation sociale que les administrations publiques sont tenues réglementairement d'élaborer.

L'ambition de CentraleSupélec et la construction de son plan stratégique 2023-2032 se nourrissent des femmes et des hommes qui se mobilisent dans cette dynamique et qui contribuent à la hauteur de leurs responsabilités, compétences et expertises à faire vivre l'Ecole, à contribuer à l'épanouissement des élèves dans leur environnement de travail et à son rayonnement. Les personnels de CentraleSupélec, véritable clé de voûte du fonctionnement de l'Ecole, représentent un capital humain important, sur lequel il faut investir pour le développer et lui faire vivre des expériences inoubliables dans un contexte professionnel enrichissant.

Le Rapport Social Unique, bien qu'imposé par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, relatif à la base de données sociales, représente une occasion annuelle de mettre en valeur le personnel, ses effectifs, sa diversité de statut, de compétences, de parcours... 250 indicateurs clés pour convertir cette contrainte réglementaire en opportunité de mettre en lumière les collaborateurs, et la politique RH de l'Ecole.

A l'ère du numérique et de l'analyse des données, la prise de décision éclairée repose de plus en plus sur des indicateurs quantitatifs et des analyses approfondies. Dans cette optique, CentraleSupélec s'engage à adopter une approche fondée sur les données pour évaluer et améliorer son impact social. Le présent rapport social unique représente une exploration méthodique des données et des résultats relatifs aux initiatives sociales menées par CentraleSupélec au cours de l'année écoulée.

Au coeur de cette démarche se trouve une quantification précise des actions entreprises, des ressources mobilisées, et des résultats obtenus en matière de responsabilité sociale. En recueillant, analysant et interprétant les données pertinentes, ce rapport offre une vision factuelle et nuancée des progrès réalisés dans la mise en qualité des données et notre engagement dans les données sur la responsabilité sociale. Ce travail sera complété par le plan égalité F/H 2023-2027 qui donnera un focus sur la diversité de notre communauté de personnels et ses perspectives d'évolution.

A travers des indicateurs clés, un regard affiné pourra être apporté sur l'efficacité de nos actions et sur l'identification des domaines nécessitant une attention particulière et qui nourriront notre dialogue social. Cette approche itérative et axée sur la donnée, il pourra nous être permis collectivement d'optimiser nos efforts pour répondre aux besoins changeants de notre organisation. Ce rapport ne se limite pas à une simple compilation de chiffres, mais s'efforce de donner du sens en mettant en lumière l'historique des statistiques.

En espérant que ce rapport social unique devienne un outil essentiel pour évaluer, comprendre et dialoguer sur les politiques sociales de CentraleSupélec.

Bonne lecture et découverte de l'édition 2023 du rapport social unique de CentraleSupélec.

Quelques précautions d'usage

La conception du Rapport Social Unique est assurée par le Service Pilotage de la Qualité des données et de la Masse salariale à partir des données issues de nos différents logiciels de gestion mais également grâce aux données compilées par les différents services de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction des Affaires administratives et financières. Afin que chacun puisse prendre connaissance et s'approprier les éléments du Rapport Social Unique en fonction de ses besoins, ce document sera publié sur le site de notre École.

Le Système d'Informations Ressources Humaines (SIRH) est composé à ce stade, de plusieurs bases de données qui parfois peuvent introduire une variable d'erreur dans la restitution des données. L'investissement que ce document a demandé collectivement, mérite une bienveillance et une appréhension de son contenu sous forme d'état des lieux pour mieux se projeter dans l'avenir, définir l'évolution des lignes directrices de gestion et la politique RH, au-delà de la marge d'erreur potentielle.

2024-2025 marquera l'année du changement de SIRH qui amènera plus de cohérence dans les données, plus de visibilité et d'ergonomie pour les agents et les gestionnaires RH et une communication simplifiée par l'implémentation d'un « portail agents ». La modernisation du SIRH (carrière-paie) se doublera de l'implémentation d'un logiciel de gestion du recrutement, de la formation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, véritable vecteur d'un positionnement de la DRH davantage orienté dans l'aide à la décision de la direction générale.

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------------------------|
| Préambule | Erreur ! Signet non défini. |
| • La cartographie des effectifs pour mieux se repérer | Erreur ! Signet non défini. |
| • Les collaborateurs CentraleSupélec en 2023 | Erreur ! Signet non défini. |
| 1) La présentation globale des effectifs de CentraleSupélec | Erreur ! Signet non défini. |
| a. Les effectifs par genre et statut..... | Erreur ! Signet non défini. |
| b. Les effectifs par site et par direction..... | Erreur ! Signet non défini. |
| c. Les effectifs au 31/12/2023 par site et par statut..... | Erreur ! Signet non défini. |
| d. La répartition des effectifs de CentraleSupélec par continent..... | Erreur ! Signet non défini. |
| 2) Les emplois budgétaires de CentraleSupélec..... | Erreur ! Signet non défini. |
| a. Les supports budgétaires d’enseignants et d’enseignants-chercheurs titulaires au 31 décembre de l’année | Erreur ! Signet non défini. |
| b. Les supports budgétaires d’enseignants et d’enseignants-chercheurs contractuels | Erreur ! Signet non défini. |
| c. Les supports budgétaires personnels administratifs et techniques titulaires | Erreur ! Signet non défini. |
| d. La consommation des plafonds d’emplois 2022 et 2023 | Erreur ! Signet non défini. |
| e. L’évolution des plafonds d’emplois au 31 décembre 2023 (hors vacataires et allocataires de retour à l’emploi) | Erreur ! Signet non défini. |
| f. Les effectifs par plafond d’emplois (hors vacataires et chômage)..... | Erreur ! Signet non défini. |
| g. La répartition des emplois par plafond au 31 décembre 2023 | Erreur ! Signet non défini. |
| 3) Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs 2023..... | Erreur ! Signet non défini. |
| a. La démographie des enseignants et enseignants-chercheurs permanents | Erreur ! Signet non défini. |
| b. La prévision des départs en retraite des enseignants et enseignants-chercheurs | Erreur ! Signet non défini. |
| c. La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par genre, par statut et par corps | Erreur ! Signet non défini. |
| d. L’ancienneté des enseignants et enseignants-chercheurs en 2023..... | Erreur ! Signet non défini. |
| e. Les effectifs permanents des enseignants et enseignants-chercheurs par statut..... | Erreur ! Signet non défini. |
| f. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs permanents par nationalité (hors nationalité française) | Erreur ! Signet non défini. |
| g. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs permanents par entité en ETP au 31/12/2023..... | Erreur ! Signet non défini. |
| h. Les effectifs permanents enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires | Erreur ! Signet non défini. |

- i. Répartition par site, par genre et par corps des enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires au 31/12 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
- j. Evolution des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires depuis 2016 **Erreur ! Signet non défini.**
- k. Répartition par discipline des enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs fonctionnaires affiliés à une section du Conseil national des universités (CNU) **Erreur ! Signet non défini.**
- l. Les effectifs permanents des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (CDI) **Erreur ! Signet non défini.**
- m. Evolution des effectifs permanents enseignants et enseignants-chercheurs en CDI **Erreur ! Signet non défini.**
- n. Répartition par site et par typologie des enseignants et enseignants-chercheurs en CDI **Erreur ! Signet non défini.**
- o. Evolution des effectifs non-permanents enseignants et enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants **Erreur ! Signet non défini.**
- p. Les emplois d'enseignants vacataires pour les années scolaires 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
- q. Focus sur les doctorants année 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
- 4) Les personnels administratifs et techniques au 31 décembre 2023 Erreur ! Signet non défini.**
 - a. La démographie des personnels administratifs et techniques **Erreur ! Signet non défini.**
 - b. Moyenne d'âge par catégorie et par statut des personnels administratifs et techniques permanents au 31/12/2023 **Erreur ! Signet non défini.**
 - c. Prévision des départs en retraite personnels administratifs et techniques des au 31 décembre 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
 - d. La nationalité des personnels administratifs et techniques permanents **Erreur ! Signet non défini.**
 - e. Répartition des personnels administratifs et techniques permanents par genre, par catégorie, par statut au 31 décembre 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
 - f. Les effectifs permanents des personnels administratifs et techniques au 31 décembre 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
 - g. Répartition des personnels administratifs et techniques permanents par statut et catégorie **Erreur ! Signet non défini.**
 - h. Affectation des personnels administratifs et techniques permanents au 31 décembre 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
 - i. Focus sur la répartition des personnels administratifs et techniques permanents par catégorie au 31 décembre 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
 - j. Répartition des personnels administratifs et technique par site géographique au 31 décembre 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
 - k. Cartographie des personnels administratifs et techniques 2023 par statut **Erreur ! Signet non défini.**
 - l. Répartition par filière des personnels administratifs et techniques fonctionnaires en 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
 - m. Répartition des effectifs des personnels techniques et administratifs contractuels permanents par niveau de classification (grille) **Erreur ! Signet non défini.**
 - n. Effectifs au 31 décembre 2023 des personnels administratifs et techniques permanents par catégorie et campus **Erreur ! Signet non défini.**
 - o. Les effectifs personnels administratifs et techniques non permanents au 31 décembre 2023 **Erreur ! Signet non défini.**

- 5) Les positions statutaires et le recrutement à CentraleSupélec.....** Erreur ! Signet non défini.
- a. Les positions statutaires..... Erreur ! Signet non défini.
 - b. Les recrutements et les départs..... Erreur ! Signet non défini.
 - i. Le recrutement des fonctionnaires..... Erreur ! Signet non défini.
 - ii. Le recrutement des personnels en CDI au regard des départs de l'Ecole..... Erreur ! Signet non défini.
 - iii. Le recrutement des personnels par genre et par catégorie 2023..... Erreur ! Signet non défini.
 - iv. Les mutations et les mobilités..... Erreur ! Signet non défini.
 - c. Les motifs de départs de CentraleSupélec par statut en 2023..... Erreur ! Signet non défini.
 - d. Les départs par catégorie..... Erreur ! Signet non défini.
 - e. Le taux de turnover..... Erreur ! Signet non défini.
 - f. L'apprentissage à CentraleSupélec..... Erreur ! Signet non défini.
 - g. Les accueils de stagiaires-école et les recrutements de doctorants..... Erreur ! Signet non défini.
- 6) Les parcours professionnels et le développement des compétences.....** Erreur ! Signet non défini.
- a. Les avancements de grade, les promotions internes et les avancements les personnels contractuels..... Erreur ! Signet non défini.
 - b. Les examens professionnels pour les Personnels administratifs et techniques en 2023..... Erreur ! Signet non défini.
 - c. Le développement des compétences..... Erreur ! Signet non défini.
 - i. Les coûts de formation 2023..... Erreur ! Signet non défini.
 - ii. Répartition des stagiaires par genre, catégorie et statut des personnels formés 2023..... Erreur ! Signet non défini.
 - iii. Répartition des personnels formés par direction..... Erreur ! Signet non défini.
 - iv. Répartition des personnels formés par domaine de compétence..... Erreur ! Signet non défini.
 - v. La typologie des besoins de formation exprimés pour 2023..... Erreur ! Signet non défini.
- 7) Les rémunérations.....** Erreur ! Signet non défini.
- a. Masse salariale :..... Erreur ! Signet non défini.
 - b. La dispersion des traitements indiciaires (fonctionnaires et contractuels) par population..... Erreur ! Signet non défini.
 - c. Les primes et indemnité..... Erreur ! Signet non défini.
 - i. Pour les enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires..... Erreur ! Signet non défini.

- ii. Pour les personnels administratifs et techniques fonctionnaires : **Erreur ! Signet non défini.**
- iii. Pour les personnels administratifs et techniques contractuels : **Erreur ! Signet non défini.**
- iv. Pour indication montant de référence 2021 et 2022 de l'IFSE **Erreur ! Signet non défini.**
- v. Les heures complémentaires des enseignants et enseignants-chercheurs en 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
- vi. La nouvelle bonification indiciaire **Erreur ! Signet non défini.**
- vii. La Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) **Erreur ! Signet non défini.**
- viii. La somme des dix plus hautes rémunérations **Erreur ! Signet non défini.**
- ix. Les allocations retour à l'emploi (ARE) en 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
- d. La répartition des rémunérations par genre 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
 - i. Pour les personnels administratifs et techniques **Erreur ! Signet non défini.**
 - ii. Pour les enseignants et enseignants-chercheurs 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
 - iii. Echelle des rémunérations **Erreur ! Signet non défini.**
 - iv. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération **Erreur ! Signet non défini.**
- 8) La santé et la sécurité au travail.....Erreur ! Signet non défini.**
 - a. Les accidents de travail..... **Erreur ! Signet non défini.**
 - e. Les acteurs et les instances de la prévention et leurs activités..... **Erreur ! Signet non défini.**
 - i. La médecine du travail 2023..... **Erreur ! Signet non défini.**
 - Les commissions médicales **Erreur ! Signet non défini.**
 - ii. La cellule de veille sociale..... **Erreur ! Signet non défini.**
 - iii. L'accompagnement du psychologue du travail..... **Erreur ! Signet non défini.**
 - iv. L'accompagnement social du personnel 2023 **Erreur ! Signet non défini.**
 - v. Focus sur l'action sociale en direction du personnel..... **Erreur ! Signet non défini.**
 - vi. Le handicap au sein de CentraleSupélec : actions 2023 et perspectives **Erreur ! Signet non défini.**
- 9) L'organisation du temps de travail.....Erreur ! Signet non défini.**
 - a. Le cadrage du temps de travail à CentraleSupélec **Erreur ! Signet non défini.**
 - f. Les cycles de travail **Erreur ! Signet non défini.**

- g. Les quotités de temps de travail, notamment le temps non-complet et le temps partiel **Erreur ! Signet non défini.**
 - i. Les enseignants et enseignants-chercheurs **Erreur ! Signet non défini.**
 - ii. Les personnels administratifs et techniques **Erreur ! Signet non défini.**
- h. Les heures supplémentaires rémunérées et les astreintes en 2023 : **Erreur ! Signet non défini.**
- i. Le télétravail à CentraleSupélec **Erreur ! Signet non défini.**
- j. Les comptes épargne-temps **Erreur ! Signet non défini.**
- k. Les congés maternité et paternité **Erreur ! Signet non défini.**
- l. Les congés pour raisons de santé **Erreur ! Signet non défini.**
- m. Focus sur la maladie ordinaire de moins de 8 jours d'arrêt de travail **Erreur ! Signet non défini.**
- n. Le taux d'absentéisme pour 2023 (congés pour raisons de santé hors congé maternité) **Erreur ! Signet non défini.**
- o. Les jours de carence au titre de la maladie ordinaire **Erreur ! Signet non défini.**
- p. Les congés bonifiés **Erreur ! Signet non défini.**
- REMERCIEMENTS** **Erreur ! Signet non défini.**

Préambule

- La cartographie des effectifs pour mieux se repérer

Une diversité de typologie de personnel et une complexité de gestion RH

Les emplois à CentraleSupélec :

- Des emplois **permanents** : fonctionnaires et contractuels à durée indéterminée de statut public et de statut privé
- Des emplois **non permanents** : Contrat à durée déterminée, doctorants, vacataires

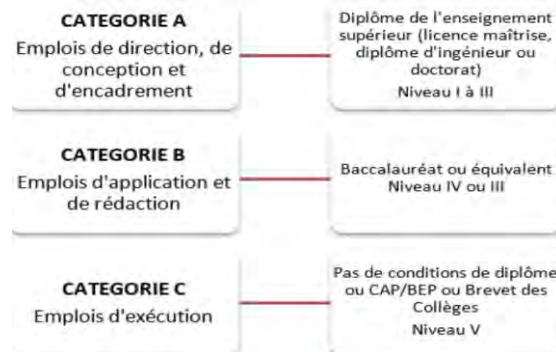
Des financements des emplois sur 2 plafonds

- sur la subvention de l'Etat (**Plafond 1**)
- sur ressources propres / Contrat de recherche (CR) : **Plafond 2**

Une rémunération composée de :

- Pour les contractuels : **Un traitement indiciaire** incluant les primes (valeur du point au 1^{er} juillet 2023 = 4.92€ brut mensuels) incluant une part de primes converties en points d'indice.
- Pour les fonctionnaires : **Un traitement indiciaire et un régime indemnitaire**
 - Indemnité de Fonction et de Sujétion Exceptionnelle (**IFSE**) avec un plancher, un plafond et une valeur de référence fixée règlementairement pour les personnels administratifs et techniques comprenant une part individuelle et une part collective.
 - Le Régime Indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (**RIPEC**) comprenant 3 parts : C1 (part statutaire), C2 (part fonctionnelle), C3 (prime individuelle)

Les personnels administratifs et techniques CentraleSupélec répartis en 3 catégories



- Selon des **corps** et des **grades** pour les fonctionnaires
- Selon une grille pour les contractuels en CDI (A, B, C, D, E, F, G)

CARTOGRAPHIE DES PERSONNELS DE CENTRALESUPELEC

Les enseignants et enseignants-chercheurs

- Fonctionnaires

- Des maîtres de conférences (**MCF**)
- Des professeurs des universités (**PR ou PU**)
- Des professeurs agrégés (**PRAG**)
- Des professeurs certifiés (**PRCE**)

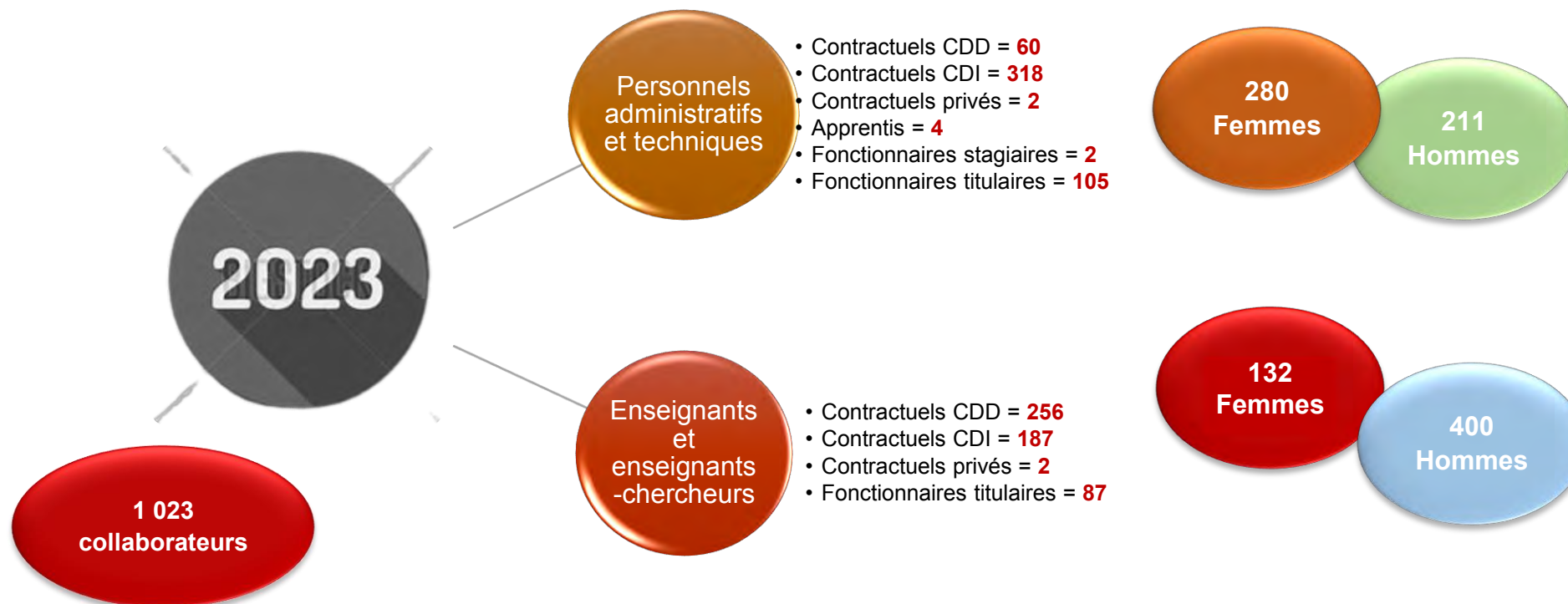
- Contractuels

- Positionnés sur les mêmes grades que les fonctionnaires
- Des attachés temporaires d'enseignement et de recherche
- Des doctorants : 3 années de thèse
- Des vacataires : interventions ponctuelles

Des quotités de travail :

- Des équivalents temps plein (ETP)
- Des équivalent temps plein travaillé (ETPT)
- Des temps complets, incomplets, partiels
- Des indisponibilités : maladie ordinaire, grave maladie, longue maladie, congé de longue durée, temps partiel thérapeutique, accident de travail et maladie professionnelle
- Des aménagement du temps de travail : télétravail, compte épargne-temps, etc.

Les collaborateurs CentraleSupélec en 2023



| Typologie / Nombre | 2023 | 2022 | 2021 | Effectif au 31/12/2023 |
|---|-------------|-------------|-------------|---|
| Fonctionnaires | 194 | 194 | 204 | <p>Au 31/12/2023, une augmentation des effectifs globaux de 88 agents, soit 3,40% en 2023. Ceci est dû à l'augmentation du personnel contractuels en CDI de 5% (+26) révélant la pérennisation des emplois en CDD et un recrutement direct en CDI compte-tenu d'un marché de l'emploi de plus en plus concurrentiel, et une augmentation des contractuels en CDD notamment sur contrat de recherche de 4,32%.</p> <p>On observe également une stabilité des personnels fonctionnaires entre les 2 années.</p> |
| Contractuels CDI | 505 | 479 | 452 | |
| Autres : CDD, droit privé, apprentissage | 324 | 310 | 288 | |
| Vacataires | 1560 | 1512 | 1551 | |
| Total | 2583 | 2495 | 2495 | |

- 1 -

Les effectifs de CentraleSupélec au 31 décembre 2023



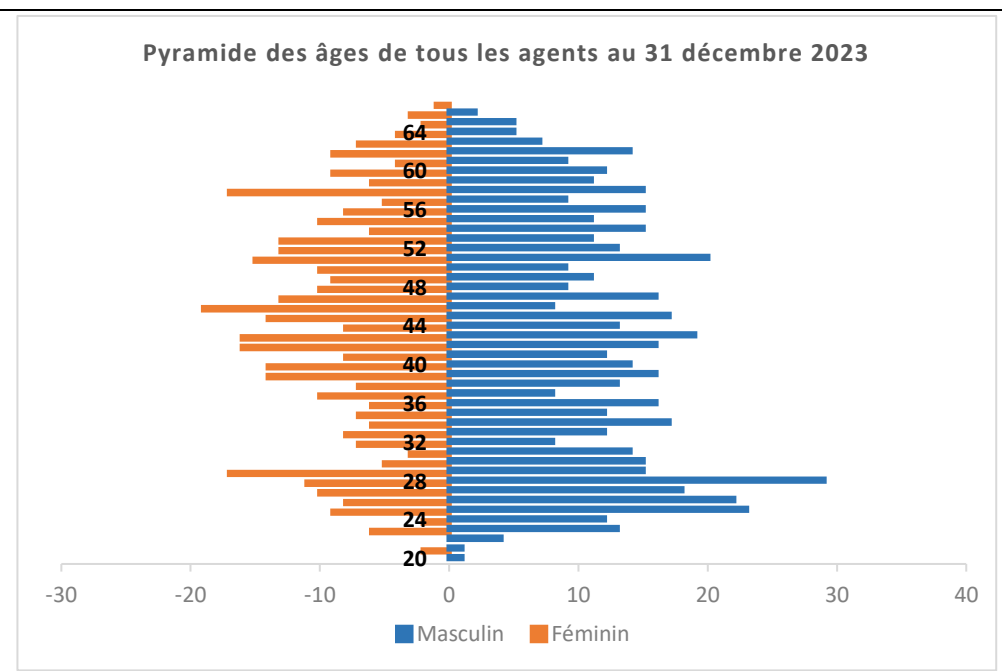
1) La présentation globale des effectifs de CentraleSupélec

L'effectif pris en compte est l'ensemble des agents gérés au 31 décembre 2023.

Il est exprimé en personnes physique et en ETP (1 ETP = 1 agent x quotité de travail)

a. Les effectifs par genre et statut

| 2023 | Féminin | Masculin | Total | % Femmes |
|-------------------------|------------|------------|-------------|------------|
| BIATSS | 280 | 211 | 491 | 57% |
| Contractuel CDD | 29 | 31 | 60 | 48% |
| Contractuel CDI | 189 | 129 | 318 | 59% |
| Contractuel privé | 1 | 1 | 2 | 50% |
| Contrat d'apprentissage | 2 | 2 | 4 | 50% |
| Fonctionnaire Stagiaire | | 2 | 2 | 0% |
| Fonctionnaire Titulaire | 59 | 46 | 105 | 56% |
| ENS | 132 | 400 | 532 | 26% |
| Contractuel CDD | 66 | 190 | 256 | 26% |
| Contractuel CDI | 44 | 143 | 187 | 24% |
| Contractuel privé | | 2 | 2 | 0% |
| Fonctionnaire Titulaire | 22 | 65 | 87 | 25% |
| Total général | 412 | 611 | 1023 | 40% |
| Rappel 2022 | 381 | 602 | 983 | 39% |



Le tableau présente une répartition du personnel de CentraleSupélec pour l'année 2023, en distinguant le nombre de femmes et d'hommes dans différentes catégories professionnelles. La population totale de CentraleSupélec en 2023 est de 1023 personnes, dont 412 sont des femmes et 611 sont des hommes, représentant un taux de féminisation de 40%.

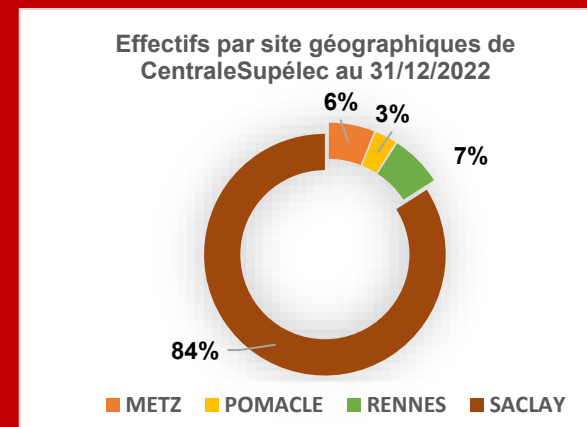
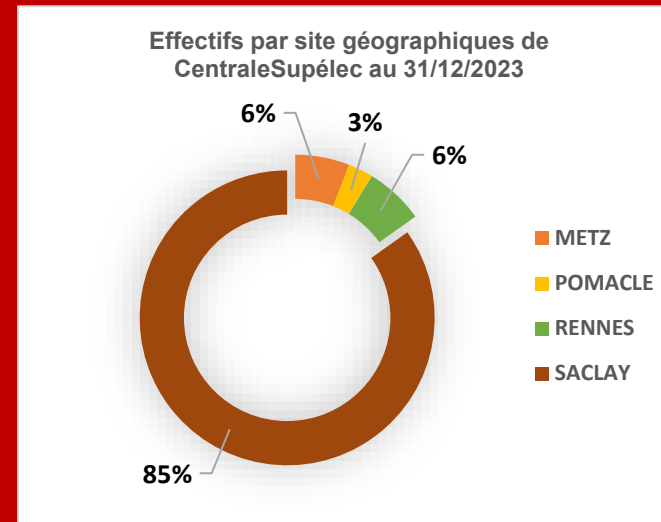
Les personnels administratifs et techniques, regroupés sous la catégorie "BIATSS", comptent un total de 491 personnes, dont 280 sont des femmes et 211 sont des hommes, ce qui représente un taux de féminisation de 57%.

Les personnels sous contrat CDI (Contrat à Durée Indéterminée) présentent un taux de féminisation de 59%, avec 189 femmes sur un total de 318 employés. Pour les personnels sous contrat CDD (Contrat à Durée Déterminée), le taux de féminisation est de 48%, avec 29 femmes sur un total de 60 employés. En ce qui concerne les enseignants-chercheurs (ENS), le taux de féminisation est plus faible, atteignant seulement 26%, avec 132 femmes sur un total de 532 enseignants-chercheurs.

Enfin, parmi les fonctionnaires titulaires, le taux de féminisation est de 56%, avec 59 femmes sur un total de 105 titulaires. En comparant ces chiffres avec ceux de l'année précédente (2022), on observe une légère augmentation du taux de féminisation global, passant de 39% en 2022 à 40% en 2023.

b. Les effectifs par site et par direction

| 2023 | Effectifs | % de femmes | Effectifs ETP |
|---|-------------|-------------|---------------|
| METZ | 61 | 36% | 59,11 |
| Direction Campus de Metz | 52 | 37% | 50,7 |
| Direction de la Recherche | 4 | 0% | 4 |
| Direction des Formations | 2 | 50% | 1,41 |
| Direction Générale des Services | 3 | 67% | 3 |
| POMACLE | 28 | 29% | 28 |
| Direction de la Recherche | 28 | 29% | 28 |
| RENNES | 66 | 30% | 65,7 |
| Direction Campus de Rennes | 61 | 30% | 60,7 |
| Direction de la Recherche | 4 | 50% | 4 |
| Direction Générale des Services | 1 | 0% | 1 |
| SACLAY | 868 | 42% | 827,3 |
| Centre des diversités et de l'inclusion | 3 | 67% | 2,8 |
| Direction Campus de Metz | 2 | 0% | 2 |
| Direction Campus de Rennes | 3 | 0% | 3 |
| Direction de la Communication | 5 | 60% | 4,5 |
| Direction de la Recherche | 445 | 30% | 441,15 |
| Direction de l'Entrepreneuriat | 9 | 33% | 9 |
| Direction des Formations | 190 | 53% | 159,13 |
| Direction des Relations Entreprises et de la Valorisation | 10 | 90% | 10 |
| Direction Exécutive Education | 11 | 91% | 9,85 |
| Direction Générale Adjointe | 1 | 100% | 1 |
| Direction Générale des Services | 177 | 53% | 173,47 |
| Pôle Alumni Fondation CentraleSupélec | 1 | 100% | 0,8 |
| Direction général | 11 | 55% | 10,6 |
| Total général | 1023 | 40% | 980,11 |



CentraleSupélec est constitué de 3 campus : Paris-Saclay, Metz et Rennes. Elle dispose également d'un site de recherche à Pomacle. On observe que 85% des effectifs sont affectés sur le site de Gif-sur-Yvette suivi par Rennes, Metz et Pomacle avec respectivement 6% et 3 % des effectifs de l'Ecole. La nouvelle dynamique impulsée par la création des cursus spécialisés permettra un renforcement des effectifs régionaux.

c. Les effectifs au 31/12/2023 par site et par statut

| Les personnels administratifs et techniques | | | |
|---|-------------------------|------------|---------------|
| Site Géographique | Statut | Effectifs | Effectifs ETP |
| METZ | Contractuel CDD | 4 | 4 |
| | Contractuel CDI | 24 | 23 |
| Total METZ | | 28 | 27 |
| POMACLE | Contractuel CDD | 12 | 12 |
| | Contractuel CDI | 5 | 5 |
| | Contrat d'apprentissage | 2 | 2 |
| Total POMACLE | | 19 | 19 |
| RENNES | Contractuel CDD | 1 | 1 |
| | Contractuel CDI | 22 | 21,7 |
| Total RENNES | | 23 | 22,7 |
| SACLAY | Contractuel CDD | 43 | 41,75 |
| | Contractuel CDI | 267 | 260,47 |
| | Contractuel privé | 2 | 2 |
| | Contrat d'apprentissage | 2 | 2 |
| | Fonctionnaire Stagiaire | 2 | 2 |
| Fonctionnaire Titulaire | 105 | 103,8 | |
| Total SACLAY | | 421 | 412,02 |

La population totale des personnels administratifs et techniques est de 491 agents et 480,72 ETP*

| Les enseignants et enseignants-chercheurs | | | |
|---|-------------------------|------------|---------------|
| Site géographique | Statut | Effectifs | ETP |
| METZ | Contractuel CDD | 11 | 10,41 |
| | Contractuel CDI public | 20 | 19,9 |
| | Fonctionnaire Titulaire | 2 | 1,8 |
| Total METZ | | 33 | 32,11 |
| POMACLE | Contractuel CDD | 7 | 7 |
| | Contractuel CDI public | 2 | 2 |
| Total POMACLE | | 9 | 9 |
| RENNES | Contractuel CDD | 19 | 19 |
| | Contractuel CDI public | 23 | 23 |
| | Fonctionnaire Titulaire | 1 | 1 |
| Total RENNES | | 43 | 43 |
| SACLAY | Contractuel CDD | 219 | 196,37 |
| | Contractuel CDI public | 142 | 133,71 |
| | Contractuel privé | 2 | 1,2 |
| | Fonctionnaire Titulaire | 84 | 84 |
| Total SACLAY | | 447 | 415,28 |

La population des enseignants-chercheurs est de 532 collaborateurs et 499,39 ETP*

La population globale de CentraleSupélec est composée de 1 023 collaborateurs et 980,11 ETP*, avec une ancienneté moyenne de 10 années (16 ans pour les fonctionnaires titulaires, 12 années pour les personnels en CDI public et 19 années pour les CDI privés).

- 84,85% des agents sont affectés au campus de Gif
- 6,45% sont affectés au campus Rennes
- 5,96 sur le campus de Metz
- 2,74 % sur Pomacle

*ETP : équivalent temps plein prend en compte l'effectif des agents présents à une date donnée, corrigé des seuls effets de la quotité de travail.

d. La répartition des effectifs de CentraleSupélec par continent

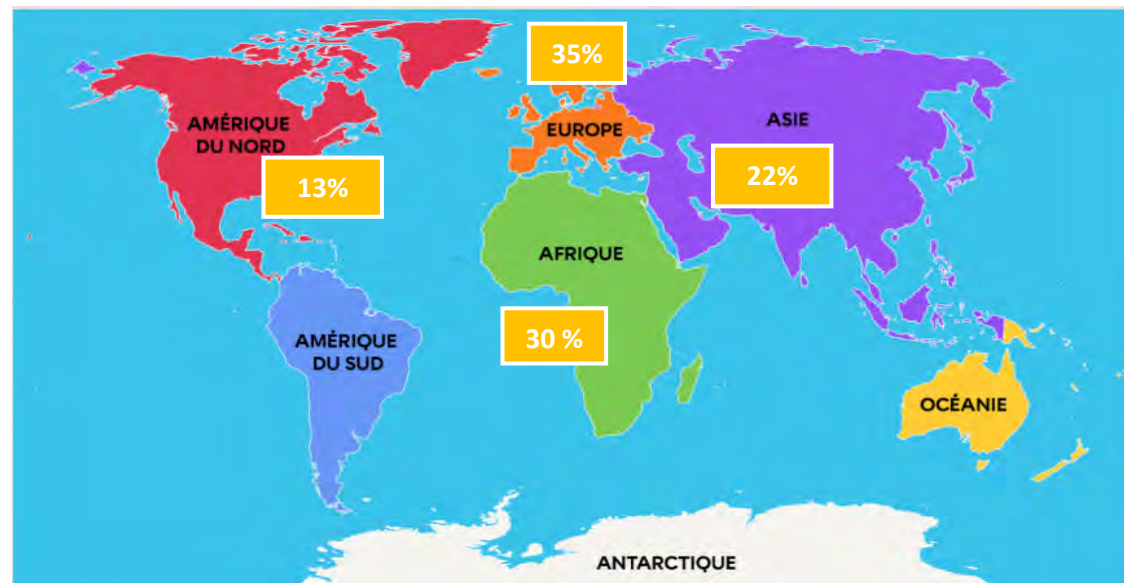
216 personnels de nationalité étrangère (hors France) répartis selon 54 nationalités soit 21% de la population globale (dont 33% femmes).

- 35% des agents sont européens ;
- 30% de nationalité l'Africaine ;
- 22% de l'Asie ;
- 13% de l'Amérique.

| Continent | Effectif féminin | Effectifs masculin | Total | % par rapport à la population totale | % par rapport à la population hors France | Rappel 2022 | Ecart 22-23 en % |
|--------------|------------------|--------------------|------------|--------------------------------------|---|-------------|------------------|
| Afrique | 27 | 38 | 65 | 6,35% | 30,09% | 55 | 15% |
| Europe | 23 | 53 | 76 | 7,43% | 35,19% | 63 | 17% |
| Amérique | 2 | 27 | 29 | 2,83% | 13,43% | 24 | 17% |
| Asie | 19 | 27 | 46 | 4,50% | 21,30% | 49 | -7% |
| Total | 71 | 145 | 216 | | | | |

- On constate en 2023 une augmentation des personnels de nationalité européenne et américaine de +17%, de nationalité africaine (+15%) et une baisse des effectifs de nationalité asiatique (-7%).

Répartition de la population des personnels internationaux



- 2 -

Les emplois budgétaires de CentraleSupélec 2023



3) Les emplois budgétaires de CentraleSupélec

Préambule : La masse salariale globale d'un établissement RCE est assortie d'un plafond des emplois de l'établissement correspondant à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Le plafond d'emplois de l'établissement intègre le plafond d'emplois prévu par l'article L.712-9 du Code de l'éducation qui correspond au plafond d'emplois autorisé par le MESRI pour les emplois qu'il finance en tout ou partie. Le plafond d'emplois d'un établissement ne correspond pas au nombre des agents gérés et en fonction.

Les unités de mesure des emplois susceptibles d'être utilisées pour les décomptes mensuels et annuels sont les suivantes :

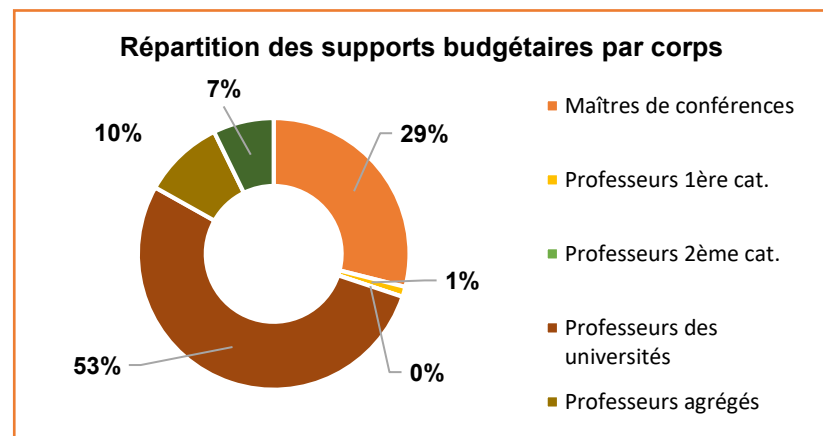
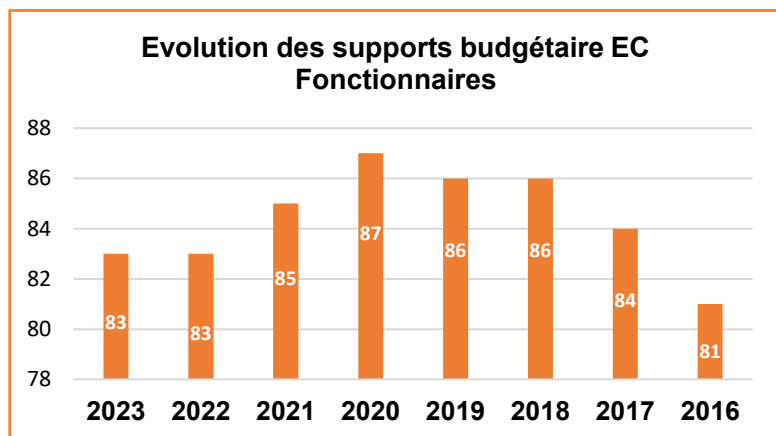
- le nombre d'agents correspond au nombre de personnes physiques rémunérées
- l'équivalent temps plein (**ETP**) prend en compte les effectifs présents à une date donnée, corrigés des seuls effets de la quotité de travail (temps partiel par exemple)
- l'équivalent temps plein travaillé (**ETPT**) proratisé l'ETP emplois en fonction de la durée de la période d'activité sur l'année civile

Dans les tableaux suivants, nous distinguons les supports budgétaires correspondant :

- aux emplois fléchés sur les enseignants et d'enseignants-chercheurs titulaires de la fonction publique (fonctionnaires) et contractuels
- aux emplois fléchés sur les personnels administratifs et techniques

a. Les supports budgétaires d'enseignants et d'enseignants-chercheurs titulaires au 31 décembre de l'année

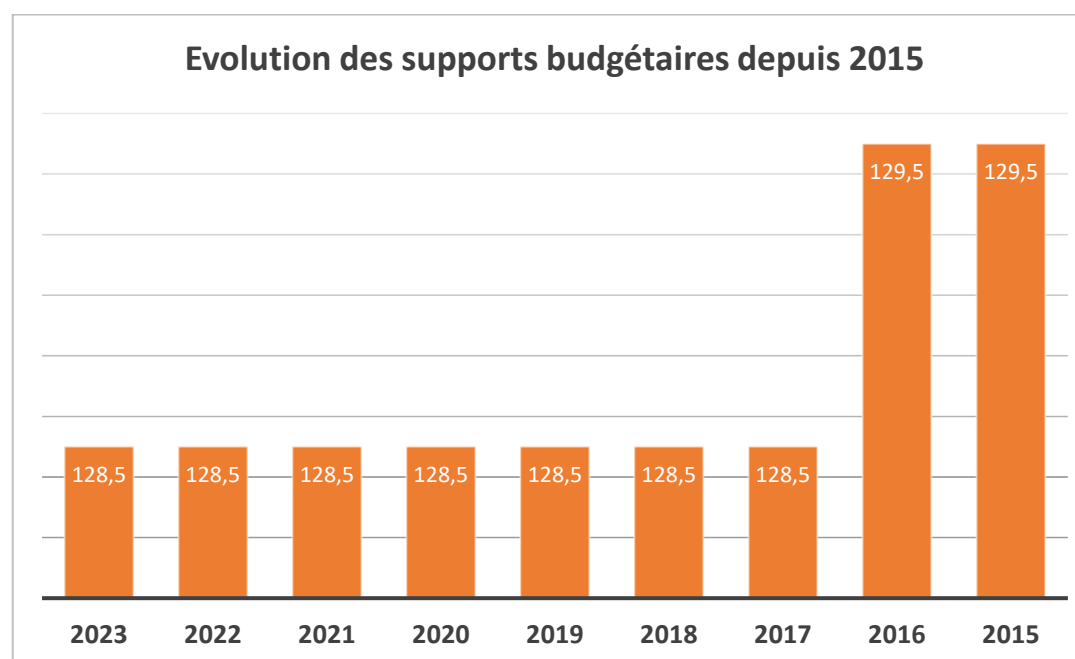
| Corps | 2023 | | Total 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Féminin | Masculin | | | | | | | | |
| Maîtres de conférences | 5 | 19 | 24 | 28 | 28 | 30 | 29 | 27 | 26 | 27 |
| Professeurs 1ère cat. | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 |
| Professeurs 2ème cat. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Professeurs des universités | 13 | 31 | 44 | 40 | 42 | 43 | 43 | 43 | 41 | 39 |
| Professeurs agrégés | 4 | 4 | 8 | 8 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 |
| Professeurs certifiés EPS | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Total | 22 | 61 | 83 | 83 | 85 | 87 | 86 | 86 | 84 | 81 |



b. Les supports budgétaires d'enseignants et d'enseignants-chercheurs contractuels

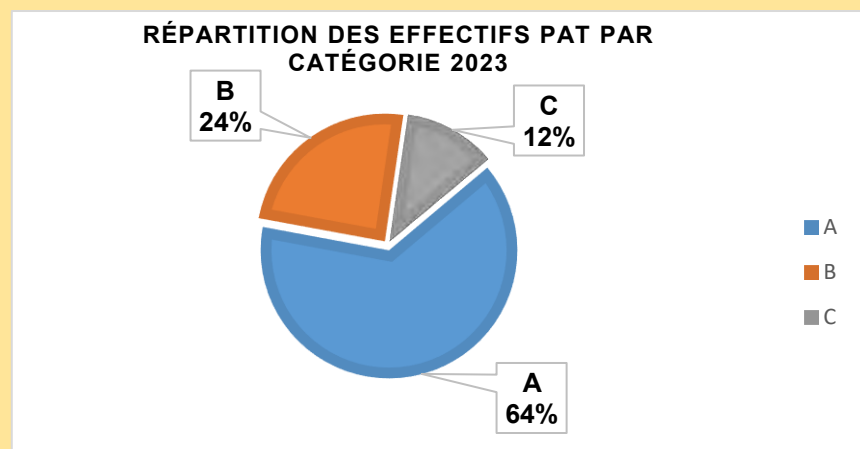
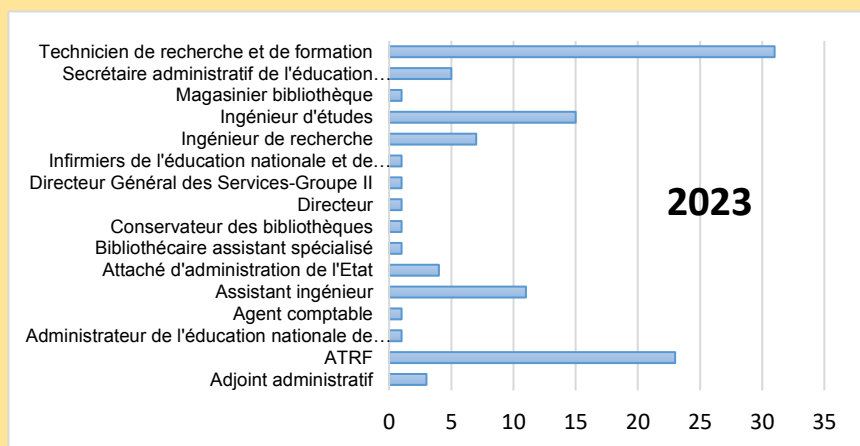
| Corps / Nombre d'emplois budgétaires | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Assistants | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Chefs de travaux | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 |
| Directeurs | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Professeurs adjoints | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Professeurs chargés de cours | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 |
| Professeurs de sciences générales et industrielles | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| Maîtres de langue étrangère | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| Sous-total enseignants ECP | 93 | 93 | 93 | 93 | 93 | 93 | 93 | 93 | 93 |
| ATER | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Doctorant MENESR | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 34 | 34 |
| Total | 128,5 | 128,5 | 128,5 | 128,5 | 128,5 | 128,5 | 128,5 | 129,5 | 129,5 |

Une stabilité des emplois d'enseignants-chercheurs contractuels pour maintenir la capacité des départements et laboratoires.



c. Les supports budgétaires personnels administratifs et techniques titulaires

| CORPS/NB | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Adjoint administratif | 25 | 25 | 25 | 28 | 28 | 28 | 30 | 30 |
| ATRF | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 93 |
| Administrateur | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Agent comptable | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Assistant ingénieur | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 |
| Attaché d'administration | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Bibliothécaire assistant spé. | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Magasinier | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Conservateur des bibliothèques | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Infirmier | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Ingénieur de recherche | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| Ingénieur d'études | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 |
| Secrétaire AENES | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| Secrétaire général ESR | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Technicien de recherche et de formation | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 30 |
| Total | 214 | 214 | 214 | 216 | 216 | 216 | 216 | 218 |

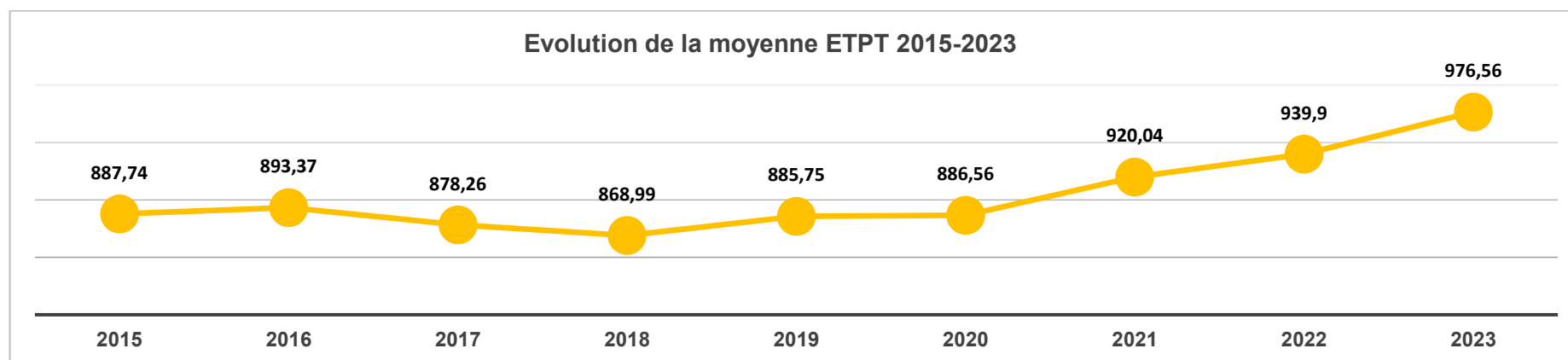


d. La consommation des plafonds d'emplois 2022 et 2023

| 2022 | Stock ETPT* à fin décembre | | | Moyenne ETPT* / an | | | 2023 | Stock ETPT* à fin décembre | | | Moyenne ETPT* / an | | |
|---|----------------------------|-------------|--------------|--------------------|-------------|---------------|---|----------------------------|-------------|---------------|--------------------|-------------|---------------|
| | Paie publique | Paie privée | Total Stock | Paie publique | Paie privée | Total Stock | | Paie publique | Paie privée | Total Stock | Paie publique | Paie privée | Total Stock |
| Emplois sous plafond d'Etat | 694,8 | 6,2 | 701 | 643,12 | 6,13 | 649,25 | Emplois sous plafond d'Etat | 708,89 | 3,2 | 712,09 | 712,30 | 3,91 | 716,21 |
| Emplois sous plafond ressources propres | 238,90 | 0 | 238,9 | 290,65 | 0 | 290,65 | Emplois sous plafond ressources propres | 233,99 | 0 | 233,99 | 260,34 | 0 | 260,34 |
| Total | 933,7 | 6,2 | 939,9 | 933,77 | 6,13 | 939,9 | Total | 942,88 | 3,2 | 946,08 | 972,65 | 3,91 | 976,56 |

e. L'évolution des plafonds d'emplois au 31 décembre 2023 (hors vacataires et allocataires de retour à l'emploi)

| | Stock ETPT | | | Moyenne ETPT | | | EVOLUTION DES ETPT 2021-2023 |
|---|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------------------------|
| | 2023 | 2022 | 2021 | 2023 | 2022 | 2021 | |
| Emplois sous plafond d'Etat | 712,09 | 701 | 633,04 | 716,21 | 649,25 | 629,54 | |
| Emplois sous plafond ressources propres | 233,99 | 238,9 | 265,43 | 260,34 | 290,65 | 290,5 | |
| Total | 946,08 | 939,9 | 900,47 | 964,73 | 939,9 | 920,04 | |

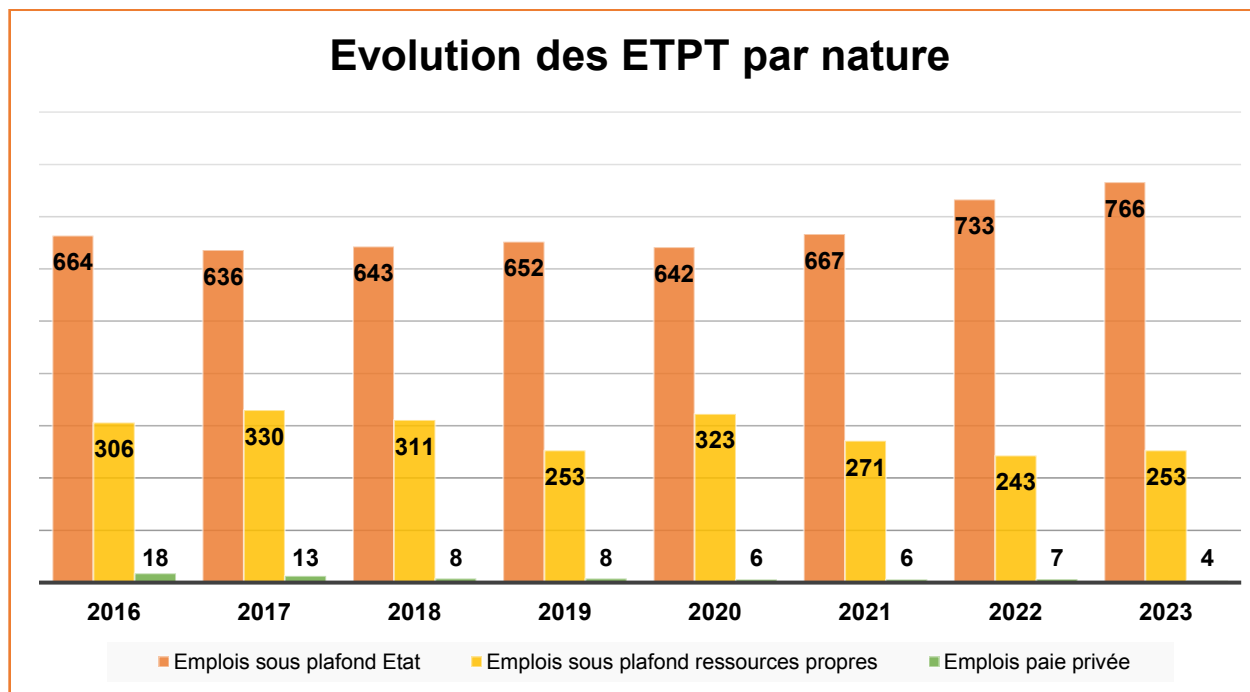


f. Les effectifs par plafond d'emplois (hors vacataires et chômage)

| Type d'emplois | Plafond 2023 | Plafond 2022 | Plafond 2021 | Plafond 2020 | Plafond 2019 | Plafond 2018 | Plafond 2017 | Plafond 2016 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Emplois sous plafond Etat | 766 | 733 | 667 | 642 | 652 | 643 | 636 | 664 |
| Emplois sous plafond ressources propres | 253 | 243 | 271 | 323 | 253 | 311 | 330 | 306 |
| Emplois paie privée | 4 | 7 | 6 | 6 | 8 | 8 | 13 | 18 |
| TOTAL | 1 023 | 983 | 944 | 971 | 913 | 962 | 966 | 970 |

Le renforcement du contrôle interne et une mise en qualité des données a permis de rétablir la répartition des effectifs entre les deux plafonds d'emplois (plafond Etat et les emplois sur ressources propres). Cette mesure justifie les écarts entre 2021 et 2022. La répartition au 31 décembre 2023 est à présent stabilisée et pourra servir de base aux analyses futures. Les emplois sont en progression de 4% entre 2022 et 2023.

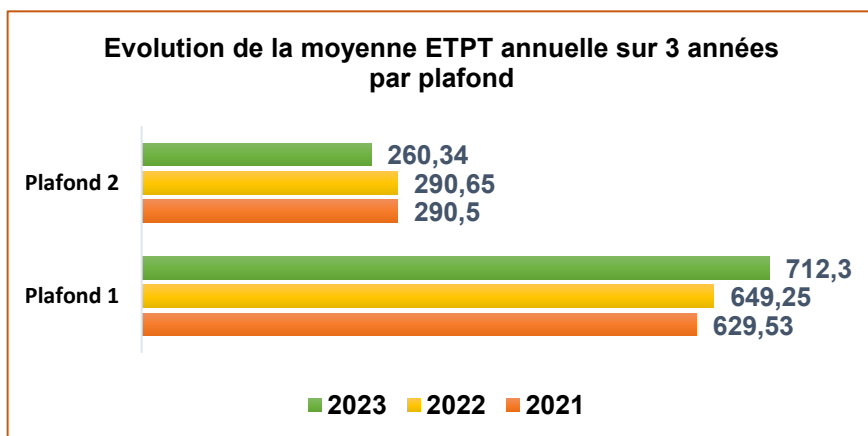
Les emplois affectés sur la paie de statut privée se réduisent progressivement étant corrélés aux départs en retraite. L'emploi supplémentaire en 2023 répond à un emploi d'enseignant-chercheur en disponibilité depuis septembre 2017, ayant sollicité un retour à temps incomplet au 1^{er} mai 2022.



g. La répartition des emplois par plafond au 31 décembre 2023

| PLAFOND 1 – Agents sous plafond d’emplois financés par l’Etat | | | | | |
|---|---------------------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| | | | Moyenne 2021 | Moyenne 2022 | Moyenne 2023 |
| Titulaires | Enseignants et enseignants chercheurs | Fonctionnaires | 80.96 | 83.31 | 83,82 |
| | Personnel PAT et autres personnels | | 116.29 | 108.91 | 108,63 |
| Total Titulaires | | | 197.25 | 192.22 | 192,45 |
| Non-titulaires | Enseignants chercheurs et chercheurs | CDI | 171.91 | 171.73 | 170,26 |
| | | CDD | 17.07 | 16.04 | 20,36 |
| | | Doctorants | 32.67 | 35.58 | 35,88 |
| | | ATER | 1.5 | 2.75 | 1,89 |
| | Total Enseignants et EC | | 223.14 | 226.10 | 228,40 |
| | Personnel PAT et autres personnels | CDI | 185.66 | 212.09 | 272,7 |
| | | CDD | 23.48 | 18.84 | 18,74 |
| Autres | | | | | |
| Total PAT | | 209.14 | 230.93 | 291,44 | |
| Total non titulaires | | | 432.28 | 457.03 | 519,84 |
| Total plafond 1 | | | 629.53 | 649.25 | 712,30 |

| PLAFOND 2 – Agents sous plafond d’emplois financés sur ressources propres (Moyenne ETPT) | | | | | |
|--|---------------------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| | | | Moyenne 2021 | Moyenne 2022 | Moyenne 2023 |
| Titulaires | Enseignants et enseignants chercheurs | Fonctionnaires | 1.33 | 0.42 | 0 |
| | Personnel PAT et autres personnels | | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL Titulaires | | | 1.33 | 0.42 | 0 |
| Non-titulaires | Enseignants chercheurs et chercheurs | CDI | 11.05 | 10.81 | 11,82 |
| | | CDD | 49.63 | 54.45 | 64,75 |
| | | Doctorants | 46.56 | 75.17 | 85,33 |
| | | ATER | 0.83 | 0.25 | 0 |
| | Total enseignants et EC | | 128.10 | 140.68 | 161,90 |
| | Personnel PAT et autres personnels | CDI | 64.74 | 59.82 | 22,19 |
| | | CDD | 87.58 | 84.48 | 71,99 |
| Autres | | 8.75 | 5.25 | 4,25 | |
| Total PAT | | 161.07 | 149.55 | 98,43 | |
| Total non-titulaires | | | 289.17 | 290.23 | 260,34 |
| Total Plafond 2 | | | 290.5 | 290.65 | 260,34 |



L'évolution de la moyenne ETPT annuelle montre une évolution significative des emplois affectés sur le plafond 1.

La moyenne ETPT annuelle du plafond 1 évolue depuis 3 années et d'autant plus en 2023 sous l'effet des corrections apportées aux données en 2022. Il s'agit d'une évolution purement technique notamment pour les personnels administratifs et techniques.

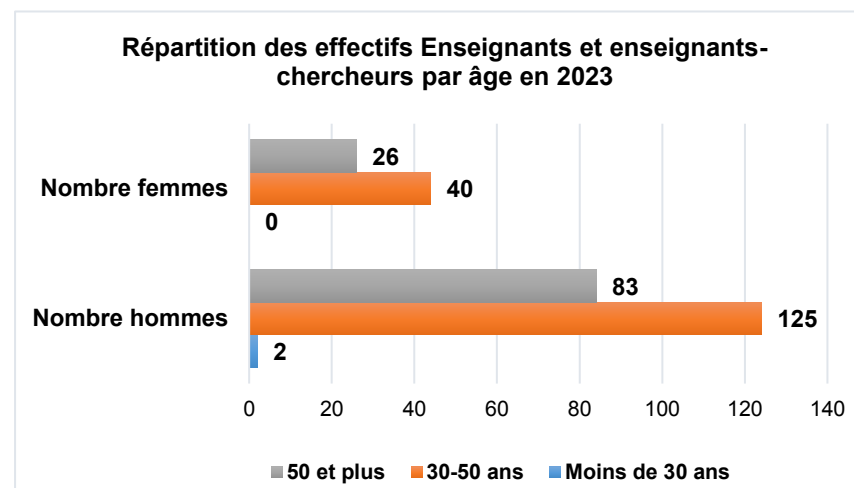
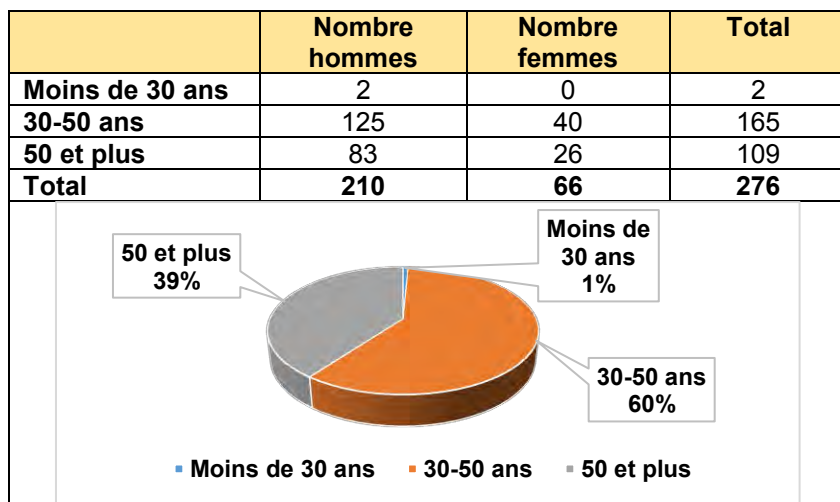
- 3 -

**Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs
De CentraleSupélec 2023**



1) Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs 2023

a. La démographie des enseignants et enseignants-chercheurs permanents



| Corps | FEMMES | | | HOMMES | | | TOTAL | | |
|--|-------------|-----------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| | Age minimum | Age moyen | Age maximum | Age minimum | Age moyen | Age maximum | Age minimum | Age moyen | Age maximum |
| Rappel 2020 | 29 | 46.8 | 66 | 27 | 46.5 | 68 | 27 | 46.49 | 68 |
| Rappel 2021 | 30 | 47.9 | 67 | 26 | 47 | 68 | 26 | 47,9 | 68 |
| Rappel 2022 | 31 | 47.5 | 64 | 27 | 46.6 | 69 | 27 | 46.6 | 69 |
| 2023 | 28 | 48 | 65 | 27 | 46,42 | 66 | 27 | 46,79 | 66 |
| Enseignant-chercheur contractuel Privé | | | | 48 | 51 | 54 | 48 | 51 | 54 |
| Enseignants | 28 | 51 | 65 | 27 | 48,24 | 66 | 27 | 49,00 | 66 |
| Maître de conférences | 32 | 40,40 | 48 | 30 | 39,79 | 55 | 30 | 39,92 | 55 |
| Maître de conférences contractuels | 34 | 44,39 | 64 | 28 | 39,45 | 62 | 28 | 40,68 | 64 |
| Professeur 1ère catégorie | | | | 54 | 54,00 | 54 | 54 | 54,00 | 54 |
| Professeur agrégé | 45 | 47,67 | 51 | 37 | 49,75 | 59 | 37 | 48,86 | 59 |
| Professeur certifié | 64 | 64,00 | 64 | | | | 64 | 64,00 | 64 |
| Professeur certifié EPS | | | | 49 | 53,50 | 57 | 49 | 53,50 | 57 |
| Professeur des universités | 42 | 50,15 | 63 | 39 | 51,74 | 65 | 39 | 51,27 | 65 |
| Professeurs contractuels | 43 | 51,27 | 60 | 37 | 51,86 | 66 | 37 | 51,76 | 66 |
| Totaux | 28 | 48 | 65 | 27 | 46,42 | 66 | 27 | 46,79 | 66 |

L'âge moyen est la moyenne des âges des agents présents au 31 décembre 2023.

La moyenne d'âge est en baisse du fait des nouveaux recrutements.

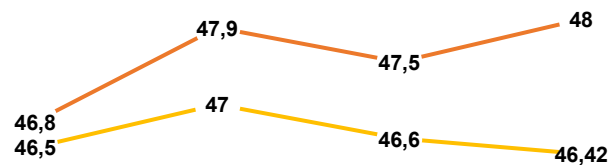
Un âge minimum en baisse pour les femmes que pour les hommes en 2023.

Un âge maximum en baisse pour les hommes que pour les femmes.

La population des enseignants-chercheurs est plus jeune à CentraleSupélec que dans les autres écoles d'ingénieurs (âge moyen 48 ans) ou par rapport aux chiffres nationaux (49 ans).

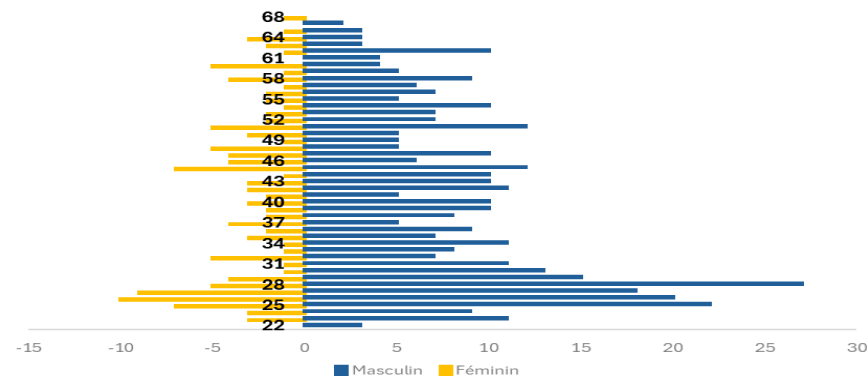
Globalement, les âges moyens semblent relativement stables au fil des années, avec des variations mineures. Les âges minimum et maximum montrent également une certaine variation, mais dans des limites raisonnables.

EVOLUTION DE LA MOYENNE D'ÂGE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS F/H



| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------|------|------|------|-------|
| — Femmes | 46,8 | 47,9 | 47,5 | 48 |
| — Hommes | 46,5 | 47 | 46,6 | 46,42 |

Pyramide des âges des EC au 31 décembre 2023



b. La prévision des départs en retraite des enseignants et enseignants-chercheurs

| Age | Nombre femmes | Nombre hommes | Total |
|--------------|---------------|---------------|-----------|
| 62 | 1 | 10 | 11 |
| 63 | 2 | 3 | 5 |
| 64 | 3 | 3 | 6 |
| 65 | 1 | 3 | 4 |
| 66 | - | 2 | 2 |
| 67 | - | - | - |
| 68 | 1 | - | 1 |
| 69 | - | - | - |
| Total | 8 | 21 | 29 |

| Age | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 62 | 6 | 11 | 3 | 6 |
| 63 | 6 | 5 | 11 | 3 |
| 64 | 3 | 6 | 6 | 11 |
| 65 | 3 | 4 | 6 | 6 |
| 66 | - | 2 | 3 | 6 |
| 67 | - | - | 3 | 3 |
| 68 | - | 1 | - | 3 |
| 69 | 1 | - | - | - |
| Total | 19 | 29 | 32 | 38 |

L'âge légal de départ à la retraite passe progressivement de 62 à 64 ans. Pour les personnels enseignants-chercheurs, la tension sur l'emploi sera davantage prévisible en 2025. Les données présentées dans le tableau mettent en lumière l'évolution de la répartition par âge au sein de la population étudiée au fil des années. Cette évolution revêt une importance particulière dans le contexte de débats et de réformes sur les systèmes de retraite.

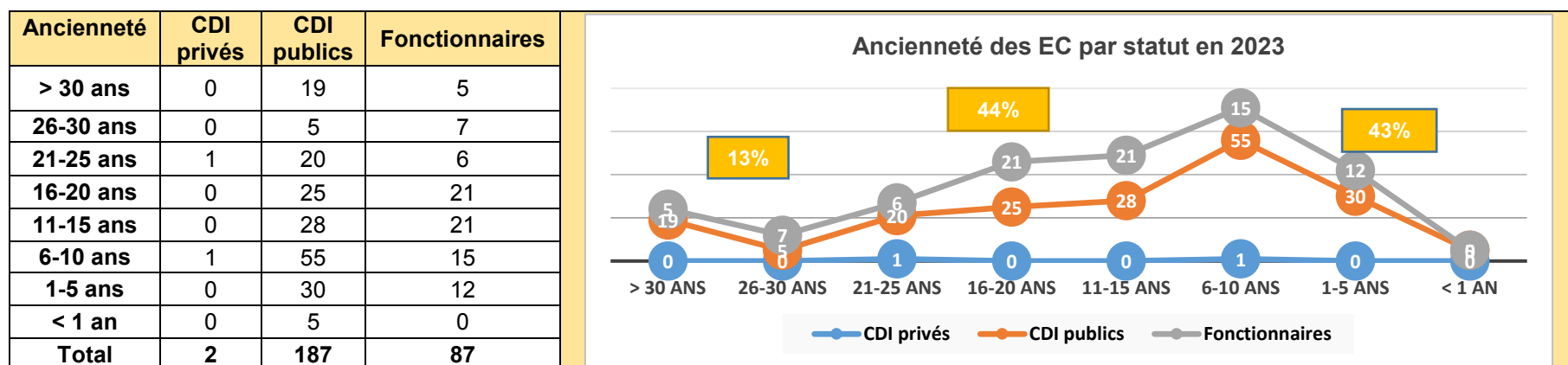
La tendance à l'augmentation du nombre de personnes dans les tranches d'âge supérieures, notamment autour de 62-66 ans, soulève des questions sur la durabilité des systèmes de retraite existants. En effet, avec le vieillissement de la population et une proportion croissante de personnes atteignant l'âge de la retraite, les systèmes de retraite peuvent être soumis à des pressions croissantes en termes de financement et de viabilité à long terme.

Dans ce contexte, les gouvernements et les décideurs politiques pourraient être amenés à envisager des réformes des systèmes de retraite, telles que l'ajustement de l'âge de départ à la retraite, l'examen des modalités de financement des régimes de retraite ou encore la promotion de politiques visant à prolonger la vie professionnelle

c. La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par genre, par statut et par corps

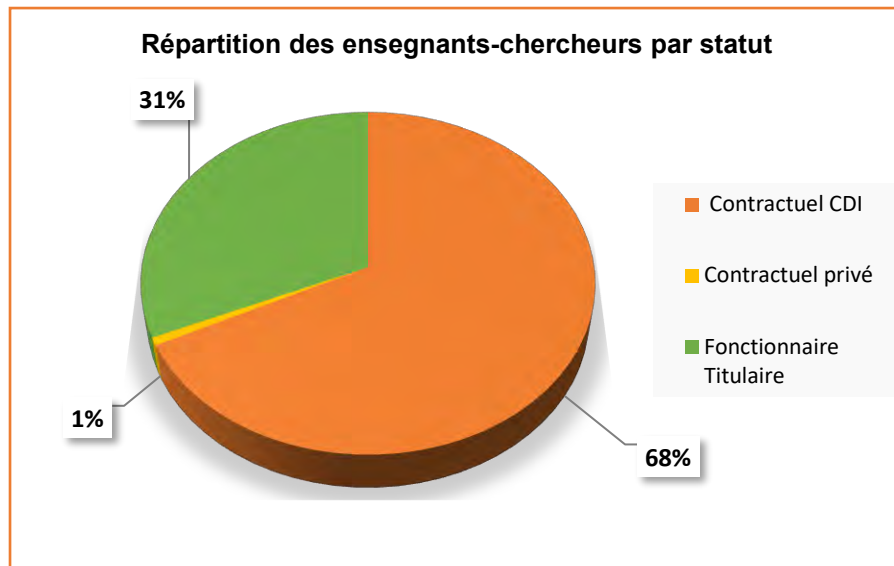
| Statut/Corps/ Genre | 2023 | | | | 2022 | | | |
|------------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|-----------|------------|------------|-------------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Proportion Femmes | Femmes | Hommes | Total | Proportion Femmes |
| Contractuel CDI | 44 | 143 | 187 | 24% | 43 | 145 | 188 | 23% |
| Enseignants | 10 | 18 | 28 | 36% | 9 | 18 | 27 | 33% |
| Maître de conférences contractuels | 23 | 68 | 91 | 25% | 23 | 70 | 93 | 24% |
| Professeurs contractuels | 11 | 57 | 68 | 16% | 11 | 57 | 68 | 16% |
| Contractuel privé | 0 | 2 | 2 | 0% | 0 | 3 | 3 | 0% |
| Fonctionnaire Titulaire | 22 | 65 | 87 | 25% | 22 | 62 | 84 | 26% |
| Maître de conférences | 5 | 23 | 28 | 18% | 7 | 21 | 28 | 25% |
| Professeur 1ère catégorie | | 1 | 1 | 0% | 0 | 1 | 1 | 0% |
| Professeur agrégé | 3 | 4 | 7 | 43% | 3 | 4 | 7 | 43% |
| Professeur certifié | 1 | | 1 | 100% | 1 | | 1 | 100% |
| Professeur certifié EPS | | 6 | 6 | 0% | | 6 | 6 | 0% |
| Professeur des universités | 13 | 31 | 44 | 30% | 11 | 30 | 41 | 27% |
| Total | 66 | 210 | 276 | 24% | 65 | 210 | 275 | 24% |

d. L'ancienneté des enseignants et enseignants-chercheurs en 2023



Un dynamisme dans les recrutements notamment sur les 10 dernières années avec 43% de la population avec moins de 10 ans d'ancienneté et une attention particulière sur les départs en retraite à venir pour les personnels ayant plus de 30 ans d'ancienneté représentant 13% de la population.

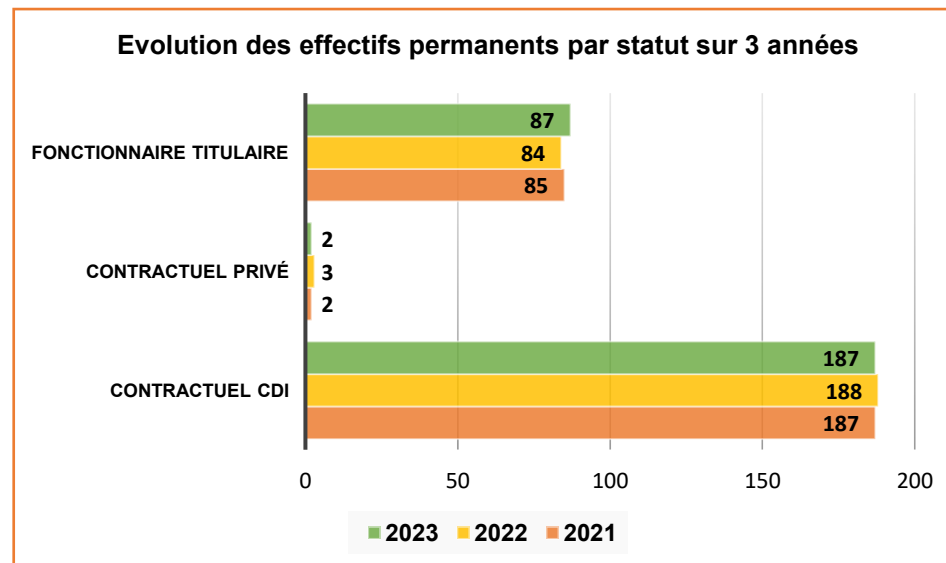
e. Les effectifs permanents des enseignants et enseignants-chercheurs par statut



On remarque 68% de contractuels enseignants-chercheurs en CDI pour 31% de fonctionnaires

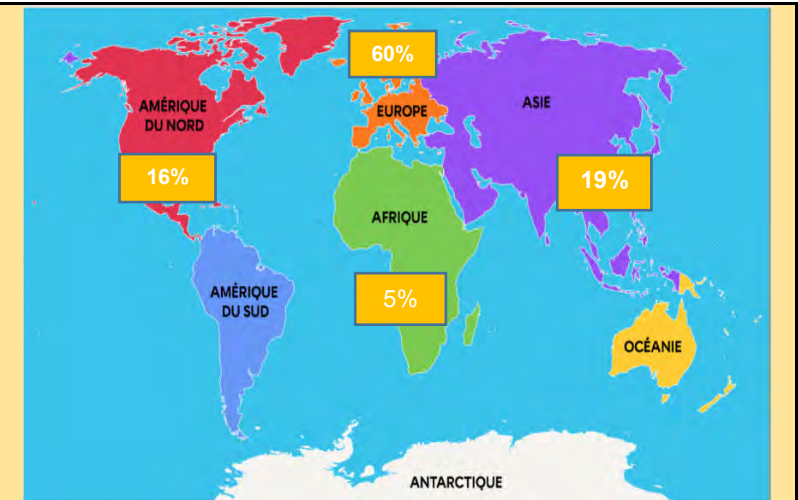
Une relative stabilité des effectifs sur les 3 dernières années. Des recrutements étant en cours, le niveau des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs restent stable mais devront faire l'objet d'une attention particulière.

| Statut | Effectifs physiques | | |
|-------------------------|---------------------|------------|------------|
| | 2023 | 2022 | 2021 |
| Contractuel CDI | 187 | 188 | 187 |
| Contractuel privé | 2 | 3 | 2 |
| Fonctionnaire Titulaire | 87 | 84 | 85 |
| Total | 276 | 275 | 274 |

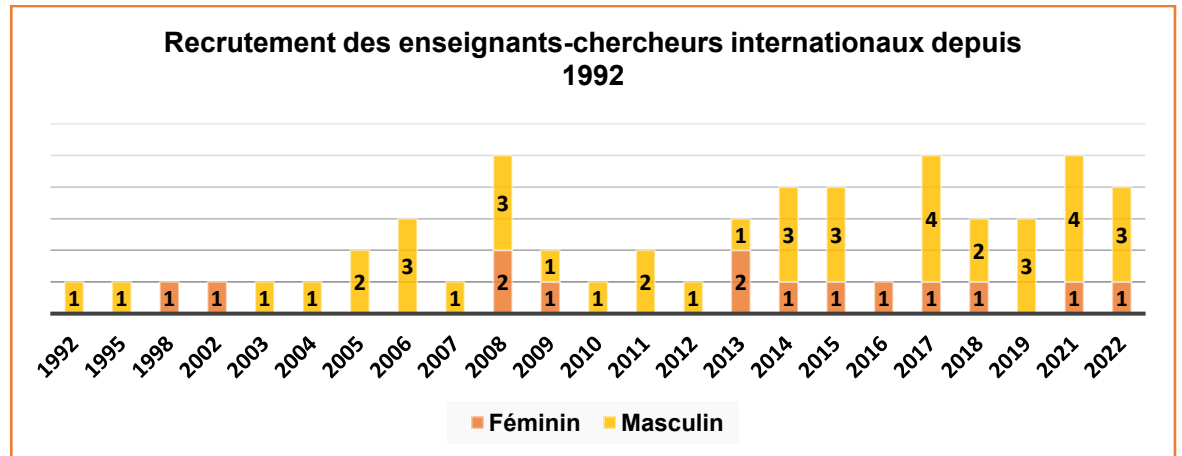
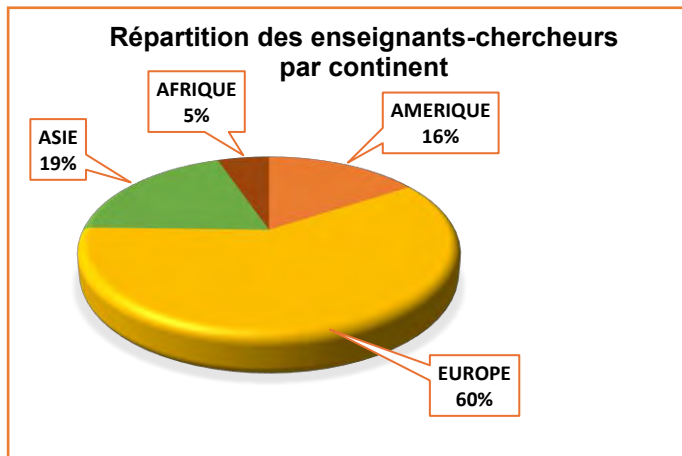


f. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs permanents par nationalité (hors nationalité française)

| Continents | Nationalité | 2023 | | | 2022 | | |
|------------|--------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|
| | | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| AMERIQUE | Américaine | | 4 | 4 | | 4 | 4 |
| | Brésilienne | | 3 | 3 | | 2 | 2 |
| | Colombienne | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| EUROPE | Allemande | 2 | | 2 | 2 | | 2 |
| | Arménienne | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| | Belge | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| | Britannique | | 1 | 1 | | 3 | 3 |
| | Espagnol | | 3 | 3 | | 3 | 3 |
| | Grecque | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| | Irlandaise | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| | Italienne | 1 | 9 | 10 | 1 | 8 | 9 |
| | Lituanienne | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| | Néerlandaise | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| | Polonaise | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| | Portugaise | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| | Roumanie | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| | Suédoise | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| ASIE | Iranienne | | 1 | 1 | | | |
| | Chinoise | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 |
| | Indienne | 2 | | 2 | 2 | | 2 |
| | Russe | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| | Vietnamienne | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| AFRIQUE | Marocaine | | 1 | 1 | | 2 | 2 |
| | Tunisienne | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Total | | 15 | 42 | 57 | 15 | 39 | 54 |



Une internationalisation des enseignants-chercheurs tend à s'accroître depuis 2017 avec une majorité de personnels originaire d'Europe (60%).



g. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs permanents par entité en ETP au 31/12/2023

| | 2023 | 2022 |
|--|---------------|---------------|
| Campus de Metz | 19,7 | 20,7 |
| Enseignement/recherche | 18 | 18 |
| Langues et pôle international | 1,7 | 1,7 |
| Centre ressources informatiques et numériques | | 1 |
| Campus de Rennes | 24 | 25,6 |
| Direction | 1 | 1 |
| Enseignement/Recherche | 23 | 22,8 |
| Services Informatiques et Techniques | 1 | 0,8 |
| Langues et culture | | 1,7 |
| Direction de la recherche | 172,6 | 173,6 |
| Formation Doctorale | | |
| Laboratoire Centre de Vision Numérique | 5 | 6 |
| Laboratoire des Signaux et Systèmes | 32,2 | 32,2 |
| Laboratoire Energétique Moléculaire et Macroscopique, Combustion | 12 | 12 |
| Laboratoire Génie des Procédés et Matériaux | 12 | 11 |
| Laboratoire Génie Electrique et Electronique de Paris | 29,6 | 32,6 |
| Laboratoire Génie Industriel | 19 | 19 |
| Laboratoire Interdisciplinaire des Sciences du Numérique | 9 | 9 |
| Laboratoire LuMin _ Lumière, Matières et Interfaces | 1 | 2 |
| Laboratoire Mathématiques et Informatique pour la Complexité et les Systèmes | 27 | 22 |
| Laboratoire Mécanique des Sols Structure et Matériaux / Paris-Saclay | | 11 |
| Laboratoire Méthodes Formelles | 4 | 4 |
| Laboratoire Sondra | 3,8 | 3,8 |
| Laboratoire Structure Propriété et Modélisation des Solides | 6 | 7 |
| Politique scientifique | - | - |
| Direction | 1 | 1 |
| Direction des formations | 48,31 | 42,25 |
| Département Education Physique et Sportive | 7 | 7 |
| Centre pour l'Enseignement des Technologies de l'Information et des Communications | 1 | |
| Département Génie Industriel et Opérations | | |
| Département Informatique | 2 | 2 |
| Département Langues et Cultures | 14 | 15 |
| Département Mathématiques | 2 | 2 |
| Département Mécanique, Energétique, Procédés | 2,5 | 1,75 |
| Département Sciences Humaines et Sociales | 3,25 | 2,5 |
| Département Signal, Information, Communication | 2 | 2 |
| Direction des Programmes / Cycle ingénieur | 4,56 | 4 |
| Direction Cycle Graduate et Undergraduate | 5 | 3 |
| Direction Scolarité Coursus CS | 0 | 0 |
| Direction | 2 | 2 |
| Direction des Relations Internationales | 4 | 2 |
| Direction générale des services | 1 | 2 |
| Direction Digital Institute et des Systèmes d'Information | 0 | 0 |
| Service du Concours et des Admissions | 1 | 1 |
| Direction Générale | 1 | 1 |
| TOTAL | 266,61 | 266,15 |

| | 2023 | 2022 | Ecart |
|--|---------------|--------|--------------|
| Direction Campus de Metz | 19,7 | 20,7 | -5% |
| Direction Campus de Rennes | 24 | 25,6 | -7% |
| Direction de la Recherche | 172,6 | 173,6 | -1% |
| Direction des Formations | 48,31 | 42,25 | 13% |
| Direction Générale des Services | 1 | 2 | |
| Direction Générale | 1 | 1 | |
| Total | 266,61 | 266,15 | 0,55% |

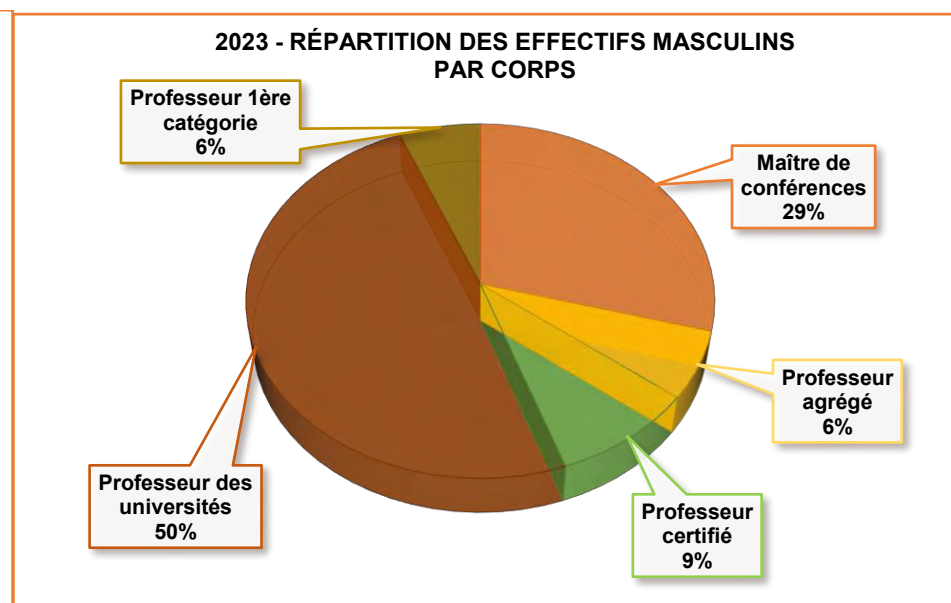
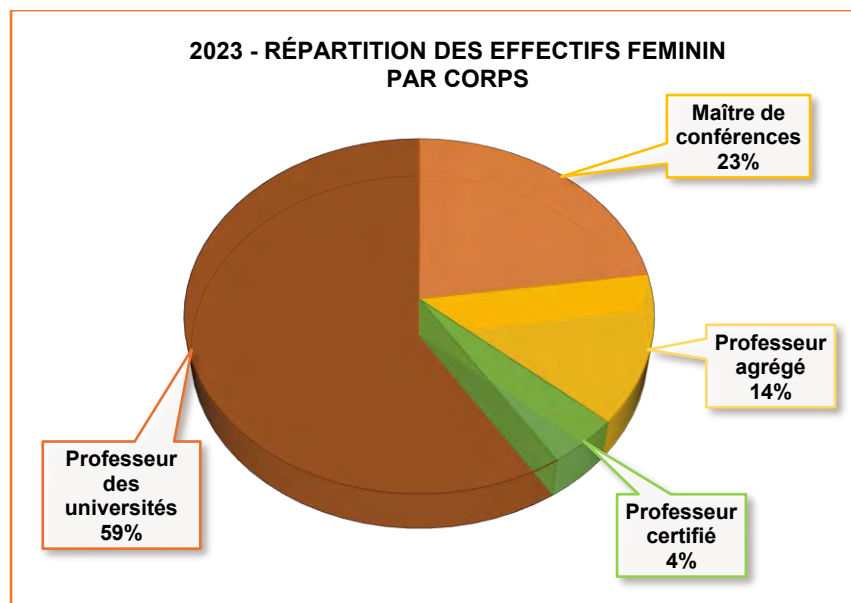
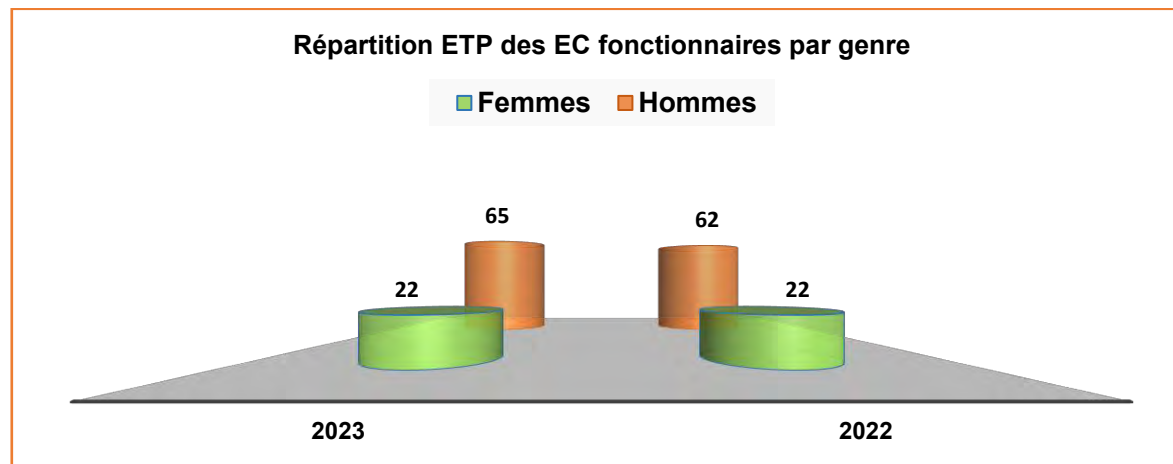
| Focus 2023 par genre | | | | |
|--|--------------|---------------|---------------|------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Femmes % |
| Direction Campus de Metz | 4,7 | 15 | 19,7 | 24% |
| Direction Campus de Rennes | 4 | 20 | 24 | 17% |
| Direction de la Recherche | 36,8 | 135,8 | 172,6 | 21% |
| Direction des Formations | 17,15 | 31,16 | 48,31 | 35% |
| Direction Générale des Services | 0 | 1 | 1 | |
| Direction Générale | 1 | 0 | 1 | |
| Total | 63,65 | 202,96 | 266,61 | 24% |

On constate une stabilisation des effectifs enseignants-chercheurs fonctionnaires sur les trois années avec une baisse légère de 0,55% en ETP de 2022 à 2023. La proportion des femmes ENS et ENS-C est de 24%.

h. Les effectifs permanents enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires

| Effectifs permanents EC par grade | 2023 | | | | | | 2022 | | | | | |
|--|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | Femmes | | Hommes | | Total | | Femmes | | Hommes | | Total | |
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| Fonctionnaire Titulaire | 22 | 21,8 | 65 | 65 | 87 | 86,8 | 22 | 22 | 62 | 62 | 84 | 84 |
| Maître de conférences | 5 | 5 | 19 | 19 | 24 | 24 | 7 | 7 | 21 | 21 | 28 | 28 |
| Maître de conférences classe normale | 4 | 4 | 16 | 16 | 20 | 20 | 5 | 5 | 19 | 19 | 24 | 24 |
| Maître de conférences hors classe | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Professeur 1ère catégorie | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Professeur agrégé | 3 | 2,8 | 3 | 3 | 6 | 5,8 | 3 | 2,8 | 4 | 4 | 7 | 6,8 |
| Professeur agrégé classe normale | 1 | 0,8 | 1 | 1 | 2 | 1,8 | 3 | 2,8 | 2 | 2 | 5 | 4,8 |
| Professeur agrégé hors classe | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | | | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Professeur agrégé classe exceptionnelle | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | |
| Professeur certifié | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 |
| Professeur certifié classe exceptionnelle | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 |
| Professeur certifié EPS | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | - | - | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Professeur d'EPS classe exceptionnelle | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Professeur d'EPS classe normale | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Professeur d'EPS hors classe | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | - | - | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Professeur des universités | 13 | 13 | 32 | 32 | 45 | 45 | 11 | 11 | 30 | 30 | 41 | 41 |
| Professeur des universités de 1ère cl, | 6 | 6 | 14 | 14 | 20 | 20 | 6 | 6 | 12 | 12 | 18 | 18 |
| Professeur des universités de 2ème cl, | 4 | 4 | 6 | 6 | 10 | 10 | 2 | 2 | 8 | 8 | 10 | 10 |
| Professeur des universités de classe exceptionnelle 1er échelon, | 2 | 2 | 6 | 6 | 8 | 8 | 2 | 2 | 5 | 5 | 7 | 7 |
| Professeur des universités de classe exceptionnelle 2ème échelon | 1 | 1 | 5 | 5 | 6 | 6 | 1 | 1 | 5 | 5 | 6 | 6 |
| Autre | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | |
| Total | 22 | 21,8 | 65 | 65 | 87 | 86,8 | 22 | 22 | 62 | 62 | 84 | 84 |
| Rappel 2021 | 21 | 20,8 | 64 | 63,5 | 85 | 84,3 | | | | | | |
| Rappel 2020 | 21 | 19,8 | 61 | 60,5 | 82 | 80,3 | | | | | | |

Une légère augmentation des effectifs enseignants-chercheurs fonctionnaire de 3,45% en 2023.
La répartition femmes/hommes est de 25,3% en 2023. Ce taux est de 26% dans des établissements de même typologie.



En comparant les deux groupes, plusieurs différences apparaissent :

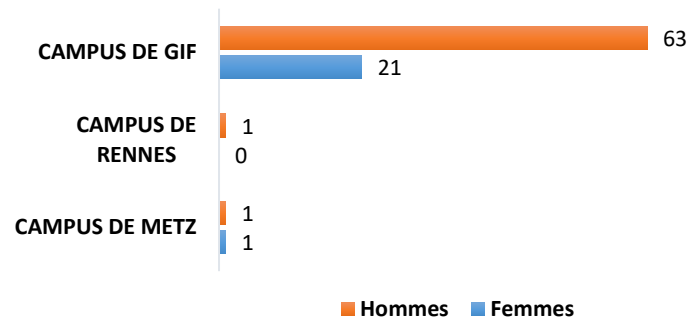
Pour les fonctionnaires, les femmes sont plus représentées parmi les professeurs d'université que parmi les maîtres de conférences ou les professeurs agrégés, tandis que l'inverse est vrai pour la population masculine. Les hommes sont plus représentés parmi les maîtres de conférences que parmi les professeurs d'université. Il y a une légère différence dans la répartition entre hommes et femmes pour les professeurs certifiés.

Ces données mettent en lumière des différences importantes dans la répartition entre les sexes selon les catégories de poste universitaire, ce qui peut refléter des tendances plus larges en matière de promotion professionnelle, d'opportunités d'avancement et de domaines d'expertise.

i. Répartition par site, par genre et par corps des enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires au 31/12 2023

| Effectifs permanents EC par grade | 2023 | | | | | | 2022 | | | | | |
|--|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| | Femmes | | Hommes | | Total | | Femmes | | Hommes | | Total | |
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| CAMPUS DE METZ | 1 | 0,8 | 1 | 1 | 2 | 1,8 | 1 | 0,8 | - | - | 1 | 0,8 |
| Professeur agrégé de classe normale | 1 | 0,8 | 0 | 0 | 1 | 0,8 | 1 | 0,8 | - | - | 1 | 0,8 |
| Maître de conférences classe normale | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | |
| CAMPUS DE RENNES | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Professeur des universités de 2 ^{ème} classe | 0 | - | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| CAMPUS DE GIF | 21 | 21 | 63 | 63 | 84 | 84 | 21 | 21 | 61 | 61 | 82 | 82 |
| Maitre de conférences de classe normale | 4 | 4 | 15 | 15 | 19 | 19 | 5 | 5 | 19 | 19 | 24 | 24 |
| Maître de conférences hors classe | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Professeur de 1 ^{ère} catégorie | | | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Professeur agrégé classe exceptionnelle | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | |
| Professeur agrégé de classe normale | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Professeur agrégé hors classe | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 |
| Professeur certifié de classe exceptionnelle | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 |
| Professeur EPS classe exceptionnelle | | | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Professeur EPS classe normale | | | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Professeur EPS hors classe | | | 4 | 4 | 4 | 4 | - | - | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Professeur des universités de 1 ^{ère} classe | 6 | 6 | 14 | 14 | 20 | 20 | 6 | 6 | 12 | 12 | 18 | 18 |
| Professeur des universités de 2 ^{ème} classe | 4 | 4 | 5 | 5 | 9 | 9 | 2 | 2 | 7 | 7 | 9 | 9 |
| Professeur des universités exceptionnel 1 ^{er} échelon | 2 | 2 | 6 | 6 | 8 | 8 | 2 | 2 | 5 | 5 | 7 | 7 |
| Professeur des universités exceptionnel 2 ^{ème} échelon | 1 | 1 | 5 | 5 | 6 | 6 | 1 | 1 | 5 | 5 | 6 | 6 |
| Autres | | | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | |
| Total | 22 | 21,8 | 65 | 65 | 87 | 86,8 | 22 | 21,8 | 62 | 62 | 84 | 83,8 |
| Rappel 2021 | 21 | 20,8 | 64 | 63,5 | 85 | 84,3 | | | | | | |

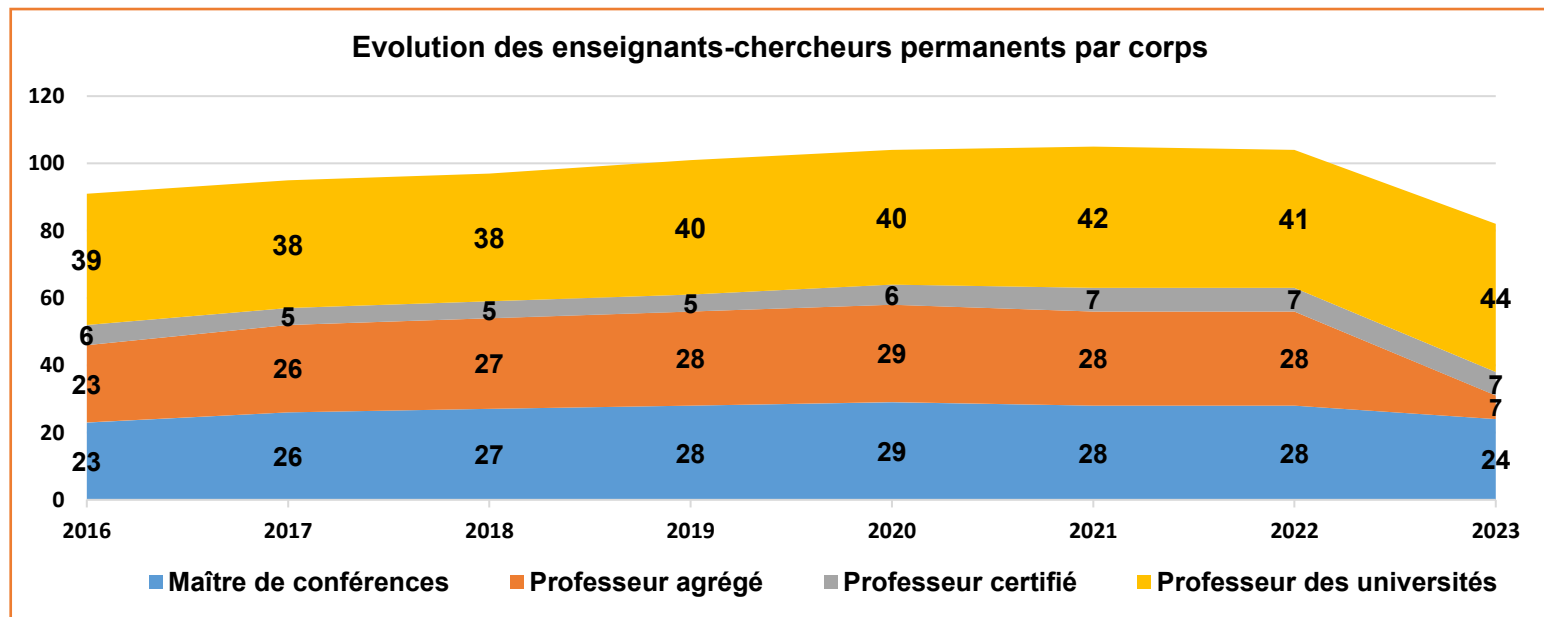
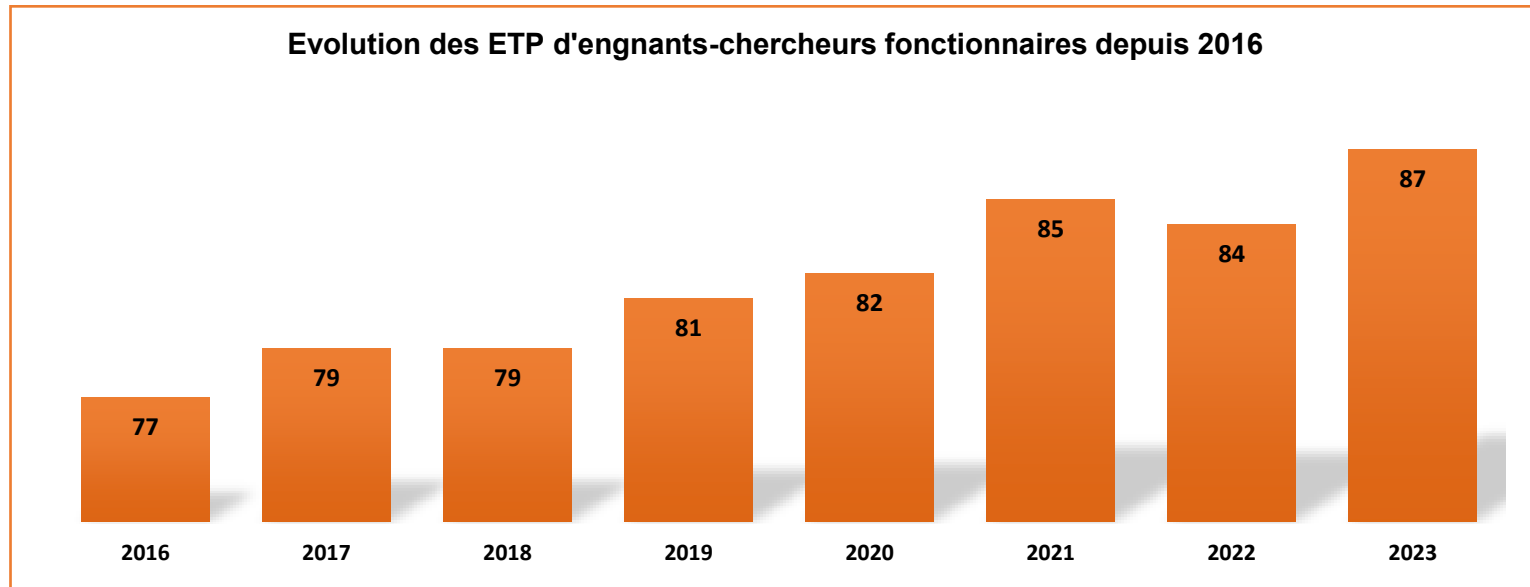
Répartition des enseignants-chercheurs fonctionnaires par campus



On constate que le nombre des enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires est stable en 2023 par rapport à 2022 et 2021.

96% des enseignants-chercheurs titulaires sont affectés sur le Campus de Gif-sur-Yvette.

j. Evolution des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires depuis 2016



k. Répartition par discipline des enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs fonctionnaires affiliés à une section du Conseil national des universités (CNU)

Le Conseil national des universités est une instance nationale régie par le décret n° 92-70 du 16 janvier 1992. Il se prononce sur les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des professeurs des universités et des maîtres de conférences régis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

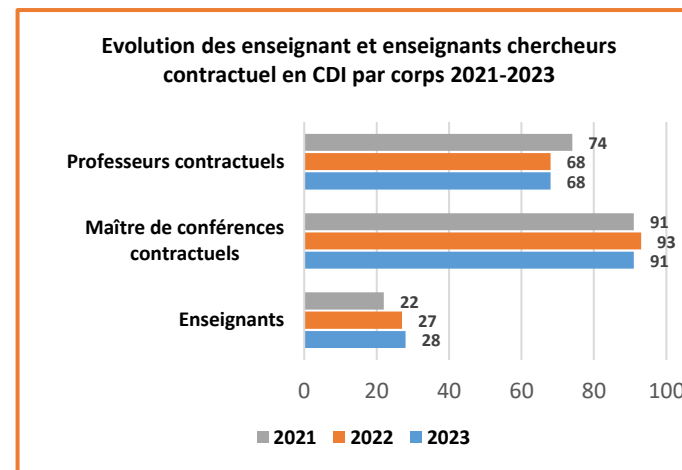
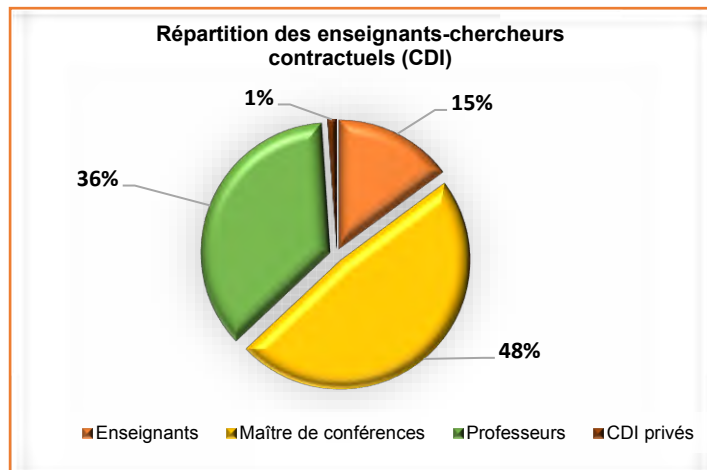
Il est composé de 11 groupes, eux-mêmes divisés en 52 sections, dont chacune correspond à une discipline. Chaque section comprend deux collèges où siègent en nombre égal d'une part, des représentants des professeurs des universités et personnels assimilés et, d'autre part, des représentants des maîtres de conférences et personnels assimilés.

| Section CNU Sciences | | 2023 | | | | | | | 2022 | | | | | | | 2021 |
|----------------------|--|-----------------------|-----------|--|----------|----------------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|--|-----------|----------------------------|-----------|-----------|-------|
| | | Maître de conférences | | Professeur de 1 ^{ère} catégorie | | Professeur des universités | | Total | Maître de conférences | | Professeur de 1 ^{ère} catégorie | | Professeur des universités | | Total | Total |
| Section | Intitulé CNU | F | H | F | H | F | H | | F | H | F | H | F | H | | |
| 5 | Sciences économiques | | | | | | 1 | 1 | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| 6 | Sciences de gestion | | | | | 1 | | 1 | 1 | 1 | | | | | 2 | 2 |
| 25 | Mathématiques | | | | | | 1 | 1 | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| 26 | Mathématiques appliquées | 2 | 2 | | | 1 | 3 | 8 | 2 | 2 | | | 1 | 2 | 7 | 7 |
| 27 | Informatique | 2 | 1 | | | 2 | 4 | 9 | 2 | 1 | | | 2 | 4 | 9 | 9 |
| 28 | Milieux denses et matériaux | 1 | 1 | | | | 3 | 5 | 1 | 2 | | | | 3 | 6 | 7 |
| 30 | Chimie théorique, physique, analytique | | | | | 1 | 1 | 2 | | | | | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 31 | Chimie organique, minérale, industrielle | | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | 1 | 1 |
| 33 | Chimie des matériaux | | 1 | | | | | 1 | | 1 | | | | | 1 | 1 |
| 60 | Mécanique, génie mécanique, génie civil | | 5 | | | 4 | 4 | 13 | 1 | 4 | | | 3 | 4 | 12 | 12 |
| 61 | Génie informatique, automatique, et traitement du signal | | | | | 2 | 2 | 4 | | | | | 2 | 2 | 4 | 5 |
| 62 | Energétique, génie des procédés | | 8 | | | 2 | 9 | 19 | | 9 | | | 2 | 9 | 20 | 20 |
| 63 | Génie électrique, électronique, photonique, et systèmes | | 1 | | | | 2 | 3 | | 1 | | | | 2 | 3 | 3 |
| 68 | Biologie des organismes | | | | | | 1 | 1 | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Total | | 5 | 19 | 0 | 1 | 13 | 31 | 69 | 7 | 21 | 1 | 11 | 30 | 70 | 72 | |

I. Les effectifs permanents des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (CDI)

| Contractuel CDI | 2023 | | | | | | 2022 | | | | | | 2021 | |
|--|-----------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|-----------|------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | Féminin | | Masculin | | Total | | Féminin | | Masculin | | Total | | Total | |
| Corps/Grade/ Effectifs | Effectif | ETP | Effectif | ETP | Effectif | ETP | Effectif | ETP | Effectif | ETP | Effectif | ETP | Effectif | ETP |
| Enseignants | 10 | 8,05 | 18 | 12,16 | 28 | 20,21 | 9 | 7,8 | 18 | 12,4 | 27 | 20,15 | 22 | 15 |
| Enseignant CDI | 4 | 2,15 | 10 | 4,16 | 14 | 6,31 | 3 | 1,9 | 9 | 3,4 | 12 | 5,75 | 12 | 5,2 |
| Enseignant contractuel 1ère classe | 3 | 2,9 | 3 | 3 | 6 | 5,9 | 3 | 2,9 | 3 | 3 | 6 | 5,9 | 5 | 4,8 |
| Enseignant contractuel 1ère classe HG* | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Enseignant contractuel 2ème classe | 2 | 2 | 4 | 4 | 6 | 6 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Enseignant contractuel classe exceptionnelle | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Maître de conférences contractuels | 23 | 23 | 68 | 67,6 | 91 | 90,6 | 23 | 23 | 70 | 69,2 | 93 | 92,2 | 91 | 90,4 |
| Maître de Conférences Contractuel Cl.Excep. HG | 1 | 1 | 1 | 0,6 | 2 | 1,6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Maître de Conférences Contractuel Cl. Excep. | 8 | 8 | 14 | 14 | 22 | 22 | 6 | 6 | 16 | 15,2 | 22 | 21,2 | 22 | 21,4 |
| Maître de Conférences Contractuel Cl. Normale | 12 | 12 | 52 | 52 | 64 | 64 | 15 | 15 | 51 | 51 | 66 | 66 | 65 | 6 |
| Maître de Conférences Contractuel Cl. Norm HG* | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Professeurs contractuels | 11 | 10,8 | 57 | 57 | 68 | 67,8 | 11 | 11 | 57 | 57 | 68 | 67,8 | 74 | 72,3 |
| Professeur Contractuel 1ère Classe | 4 | 4 | 20 | 20 | 24 | 24 | 3 | 3 | 17 | 17 | 20 | 20 | 24 | 23,5 |
| Professeur Contractuel 1ère Classe HG* | 1 | 1 | 5 | 5 | 6 | 6 | 1 | 1 | 7 | 8 | 8 | 8 | 11 | 10,5 |
| Professeur Contractuel 2ème Classe | 5 | 4,8 | 21 | 21 | 26 | 25,8 | 6 | 5,8 | 22 | 22 | 28 | 27,8 | 30 | 29,3 |
| Professeur Contractuel 2ème Classe HG* | 1 | 1 | 8 | 8 | 9 | 9 | 1 | 1 | 8 | 8 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| Professeur Contractuel Classe Excep | | | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| Contractuels privés | | | 2 | 1,2 | 2 | 1,2 | | | 2 | 2,2 | 3 | 2,2 | 2 | 2 |
| Enseignant-Chercheur CDI A | | | 2 | 1,2 | 2 | 1,2 | | | 2 | 2,2 | 3 | 2,2 | 2 | 2 |
| Total | 44 | 41,85 | 145 | 137,96 | 189 | 179,81 | 43 | 42 | 148 | 140,8 | 188 | 182,4 | 189 | 179,7 |

*HG = Hors grille

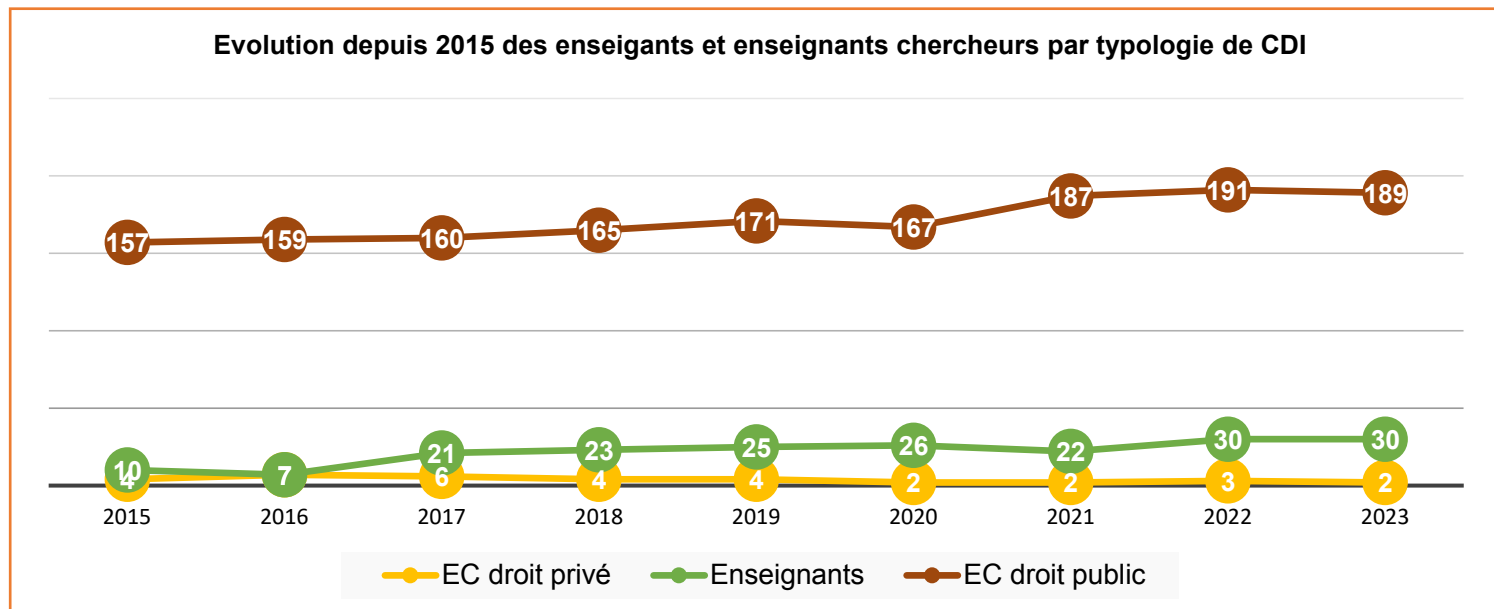
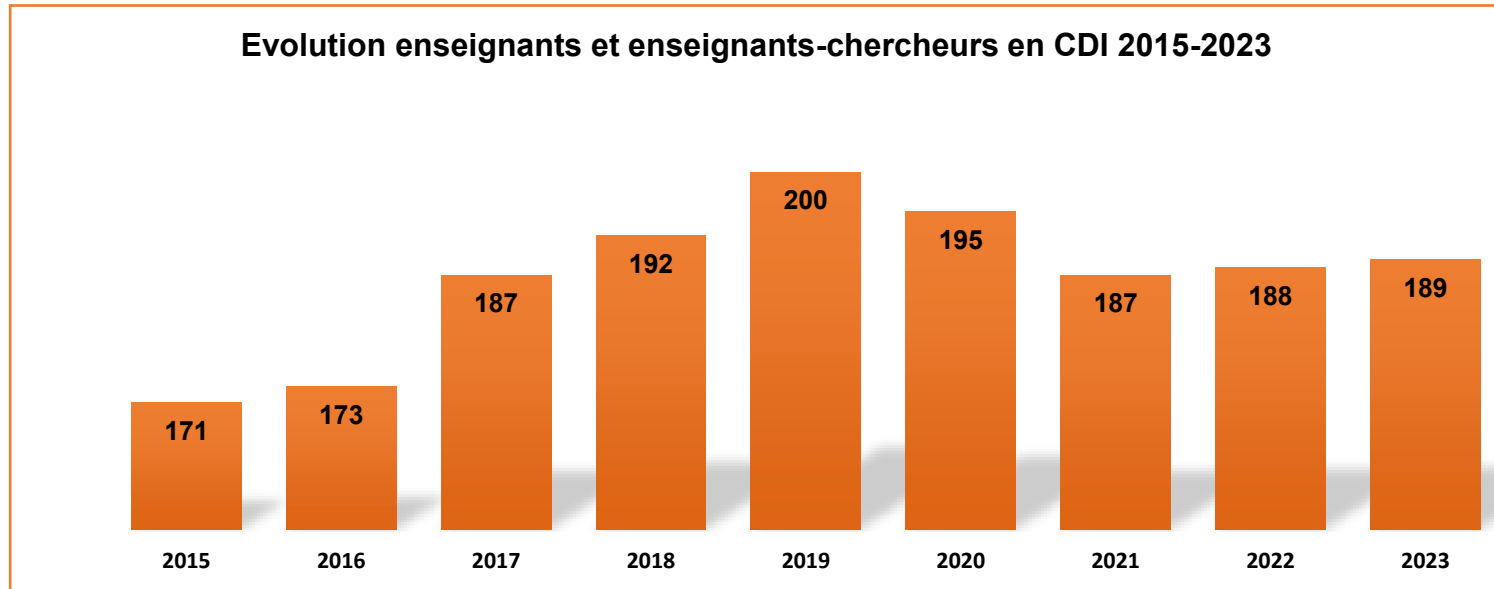


On constate une stabilisation des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels.

Des recrutements en CDI en 2023 permettant le maintien des effectifs et l'équilibre contractuels CDI/ fonctionnaires

Des recrutements de maître de conférences permettant de pouvoir se projeter dans l'avenir et permettre des évolutions de carrière.

m. Evolution des effectifs permanents enseignants et enseignants-chercheurs en CDI



n. Répartition par site et par typologie des enseignants et enseignants-chercheurs en CDI

| | 2023 | | | | | | 2022 | | | | | |
|---|------------|---------------|-----------|------------|------------|--------------|------------|---------------|-----------|------------|------------|---------------|
| | CDI | | Privés | | Total | | CDI | | Privés | | Total | |
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| METZ | 20 | 19,9 | 0 | 0 | 20 | 19,9 | 21 | 20,9 | | | | |
| Enseignant contractuel 1ère classe | 1 | 0,9 | | | 1 | 0,9 | 1 | 0,9 | | | 1 | 0,9 |
| Maître de Conférences Contractuel Classe Except. | 4 | 4 | | | 4 | 4 | 4 | 4 | | | 4 | 4 |
| Maître de Conférences Contractuel Classe Normale | 4 | 4 | | | 4 | 4 | 5 | 5 | | | 5 | 5 |
| Maître de conférences Classe normale Hors grille | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Professeur Contractuel 1ère Classe | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Professeur Contractuel 1ère Classe Hors Grille | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 2 | 2 | | | 2 | 2 |
| Professeur Contractuel 2ème Classe | 2 | 2 | | | 2 | 2 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Professeur Contractuel 2ème Classe Hors Grille | 5 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | | | 5 | 5 |
| Professeur contractuel classe exceptionnelle | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Pomacle | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | |
| Maître de Conférences Contractuel Classe Normale | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Professeur Contractuel 2ème Classe Hors Grille | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| CAMPUS DE RENNES | 23 | 23 | 0 | 0 | 23 | 23 | 25 | 24.6 | | | 25 | 24.6 |
| Enseignants contractuel 2 ^{ème} classe | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Maître de Conférence Contractuel Classe Excep. HG | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Maître de Conférences Contractuel Classe Except. | 3 | 3 | | | 3 | 3 | 3 | 2.6 | | | 3 | 2.6 |
| Maître de Conférences Contractuel Classe Normale | 9 | 9 | | | 9 | 9 | 11 | 11 | | | 11 | 11 |
| Professeur Contractuel 1ère Classe | 5 | 5 | | | 5 | 5 | 4 | 4 | | | 4 | 4 |
| Professeur Contractuel 1ère Classe Hors Grille | | | | | 0 | 0 | | | | | | |
| Professeur Contractuel 2ème Classe | 4 | 4 | | | 4 | 4 | 5 | 5 | | | 5 | 5 |
| Professeur Contractuel 2ème Classe Hors Grille | | | | | 0 | 0 | | | | | | |
| CAMPUS DE GIF-SUR-YVETTE | 142 | 133,71 | 2 | 1,2 | 144 | 134,9 | 140 | 132.65 | 3 | 2.2 | 143 | 134.85 |
| Enseignant-Chercheur CDI A | | | 2 | 1,2 | 2 | 1,2 | | | 3 | 2.2 | 3 | 2.2 |
| Enseignant CDI | 14 | 6,31 | | | 14 | 6,31 | 12 | 5.25 | | | 12 | 5.25 |
| Enseignant contractuel 1ère classe | 5 | 5 | | | 5 | 5 | 5 | 5 | | | 5 | 5 |
| Enseignant contractuel 1ère classe hors grille | 2 | 2 | | | 2 | 2 | 3 | 3 | | | 3 | 3 |
| Enseignant contractuel 2ème classe | 5 | 5 | | | 5 | 5 | 4 | 4 | | | 4 | 4 |
| Enseignant contractuel classe exceptionnelle | | | | | 0 | 0 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Maître de Conférence Contractuel Classe Excep HG | 1 | 0,6 | | | 1 | 0,6 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Maître de Conférences Contractuel Classe Except. | 15 | 15 | | | 15 | 15 | 15 | 14.6 | | | 15 | 14.6 |
| Maître de Conférences Contractuel Classe Normale | 50 | 50 | | | 50 | 50 | 49 | 49 | | | 49 | 49 |
| Maître de Conférences Contractuel Classe Norm HG | 2 | 2 | | | 2 | 2 | 2 | 2 | | | 2 | 2 |
| Professeur Contractuel 1ère Classe | 18 | 18 | | | 18 | 18 | 15 | 15 | | | 15 | 15 |
| Professeur Contractuel 1ère Classe HG | 5 | 5 | | | 5 | 5 | 6 | 6 | | | 6 | 6 |
| Professeur Contractuel 2ème Classe | 19 | 18,8 | | | 19 | 18,8 | 21 | 20.8 | | | 21 | 20.8 |
| Professeur Contractuel 2ème Classe HG | 4 | 4 | | | 4 | 4 | 4 | 4 | | | 4 | 4 |
| Professeur Contractuel Classe Excep | 2 | 2 | | | 2 | 2 | 4 | 4 | | | 4 | 4 |
| Total | 187 | 178,61 | 2 | 1,2 | 189 | 179,8 | 188 | 180.15 | 3 | 2.2 | 191 | 182.35 |
| Rappel 2021 | 187 | 177,7 | 2 | 2 | 189 | 179,7 | | | | | | |

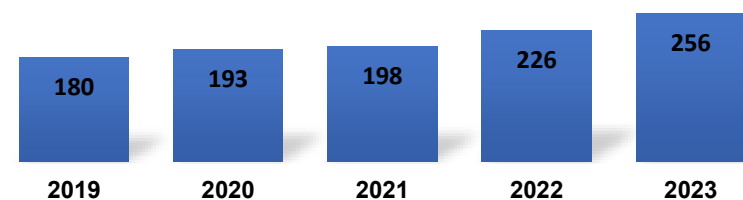
o. Evolution des effectifs non-permanents enseignants et enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| | Effectifs | | | | | | | ETP | | | | | | |
| Total | 256 | 226 | 198 | 193 | 180 | 182 | 183 | 232,78 | 205.43 | 180.27 | 176,35 | 165,9 | 169,17 | 166,72 |

• Focus 2023 sur les enseignants et enseignants chercheurs non permanents

| Typologie | 2022 | | 2023 | |
|--|------------|---------------|------------|---------------|
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| ATER | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Chercheurs | 48 | 48.25 | 60 | 59,25 |
| Chercheurs | 6 | 7 | 5 | 5 |
| Chercheurs CDD | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Chercheur Post-Doctorants | 38 | 37.25 | 50 | 49,25 |
| Chercheur CDD sur contrat de recherche | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Doctorants | 129 | 129 | 139 | 137,5 |
| Doctorant | 66 | 66 | 92 | 91 |
| Doctorant avec Mention complémentaire (MC) | 10 | 10 | 9 | 9 |
| Doctorant contractuel avec MC | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Doctorant contractuel sans MC | 4 | 4 | | |
| Doctorant CDD sur contrat de recherche | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Doctorant contractuel sur contrat de recherche | 8 | 8 | 1 | 1 |
| Doctorant contractuel | 2 | 2 | | |
| Doctorant Ministère | 17 | 17 | 15 | 12,5 |
| Doctorant Ministère avec MC | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Enseignants contractuels | 47 | 26.18 | 48 | 24,03 |
| Chaire de professeur junior | | | 3 | 1 |
| Chef de travaux | 1 | 0.6 | 1 | 0,6 |
| Enseignant CDD | 9 | 6.03 | 7 | 3,83 |
| Enseignant CDD A | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Enseignant contractuel 2ème classe | | | 2 | 1 |
| Enseignant-Chercheur MCF CDD | 5 | 5 | 6 | 6 |
| Enseignant-Chercheur PR CDD | 3 | 3 | 1 | 1 |
| Maître de Conférences Contractuel Cl. Normale | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Professeur chargé de cours | 26 | 8.55 | 26 | 7,05 |
| Total | 226 | 205.43 | 256 | 232,78 |

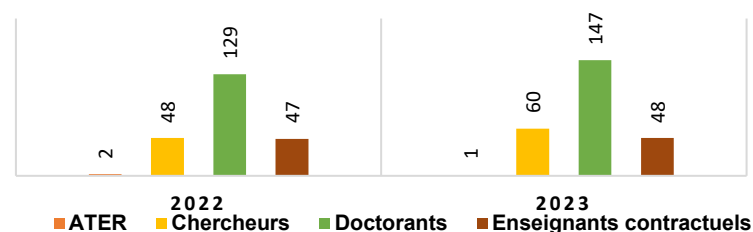
Evolution des effectifs non permanents sur 5 ans



Une évolution de **13,3%** des effectifs non permanents en 2023 avec un effort soutenu sur le recrutement des chercheurs **(+25%)** notamment en lien avec l'évolution positive des contrats de recherche :

- Une augmentation de **7,75%** des effectifs doctorants en 2023 par rapport à 2022.
- Une hausse de **2,13%** des enseignants « Décret 1963 »

Evolution des effectifs non permanents EC 2022-2023



p. Les emplois d'enseignants vacataires pour les années scolaires 2023

Pour rappel, voici les éléments produits l'an passé dans le rapport social unique

| Département | 2022 - 2023 | | |
|--|---------------|-----------------------|----------------|
| | HETD | Montant | Effectif |
| CAMPUS DE METZ | 911 | 42 517,43 € | 104 |
| CAMPUS DE PARIS - SACLAY | 16 964,65 | 712 024,66 € | 1 927,00 |
| CAMPUS DE RENNES | 1 417,25 | 70 127,42 € | 226 |
| DÉPARTEMENT AUTOMATIQUE | 319,5 | 13 252,13 € | 25 |
| DÉPARTEMENT EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE | 3272,5 | 185 988,77 € | 263 |
| DÉPARTEMENT ÉLECTRONIQUE ET ÉLECTROMAGNÉTISME | 156,50 | 7 539,81 € | 34 |
| DÉPARTEMENT GÉNIE INDUSTRIEL ET OPÉRATIONS | 364,5 | 16 140,19 € | 38 |
| DÉPARTEMENT INFORMATIQUE | 794,5 | 34 156,37 € | 36 |
| DÉPARTEMENT LANGUES ET CULTURES | 8540,5 | 371 714,62 € | 852 |
| DÉPARTEMENT MATHÉMATIQUES | 979,00 | 42 621,98 € | 67 |
| DÉPARTEMENT MÉCANIQUE ENERGÉTIQUE PROCÉDÉS | 1 473,00 | 67 941,62 € | 161 |
| DÉPARTEMENT PHYSIQUE | 901,50 | 44 466,04 € | 67 |
| DÉPARTEMENT PÔLE DÉVELOPPEMENT PRATIQUES ET MÉTIERS DE L'INGÉNIEUR | 1312,5 | 59 851,11 € | 103 |
| DÉPARTEMENT SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES | 3 343,54 | 169 603,22 € | 226 |
| DÉPARTEMENT SIGNAL, INFORMATION, COMMUNICATION | 487,5 | 28 911,88 € | 34 |
| DÉPARTEMENT SYSTÈMES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE | 232 | 11 365,68 € | 28 |
| Hors département | 3 147,25 | 180 615,21 € | 397 |
| Total général 2023 | 44 617 | 2 058 838,13 € | 4 588 |
| Rappel 2021-2022 | 43 457 | 1 806 188,93 € | 3 732 |
| Ecart en valeur | 1 160 | 252 649 | 856 |
| Ecart en % | +2,67% | +13,99% | +22,94% |

Suite à la mise en place de l'outil " Staffing" en lieu et place d'ACADEM, on constate des difficultés sur la convergence entre les deux outils.

Cela concerne les niveaux d'affectation entre les années (intitulées de département ou de thématique), ce qui nous empêche de faire une analyse pertinente sur l'évolution et/ou les écarts entre 2022 et 2023 par département.

On constate une augmentation de de 2,67% des heures d'enseignement dispensés par les vacataires dont le montant a augmenté de 14% avec une augmentation des tarifs horaires.

L'effectif de vacataires a augmenté de 23% par rapport a 2022.

Une hausse de **23 %** du recours aux personnels enseignants vacataires est constatée entre l'année 2021-2022 et l'année 2022-2023. Le passage de Academ à SIFAC a changé l'arborescence et les principes de comparaison d'une année sur l'autre. Pour autant, l'outil Staffing a permis par son agilité, sa facilité de prise en main par les vacataires et les responsables de cours de réduire de manière significative la lenteur de traitement des dossiers individuels et à augmenter le délai de paiement des vacataires.

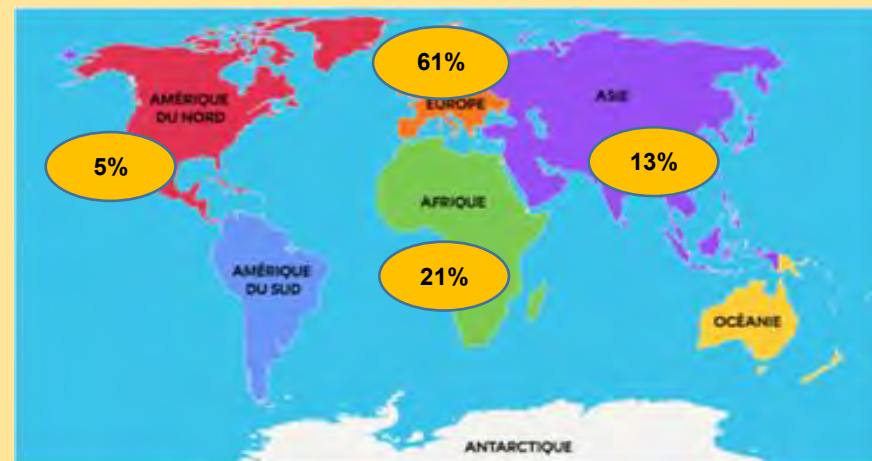
Le montant des vacances en attente de traitement s'élevait à **850 K€** environ en 2021. Le travail de mise à jour des données et de relance des personnels vacataires permet d'établir le passif à **622 K€** à fin 2023 soit une baisse de **26,82%**.

q. Focus sur les doctorants année 2023

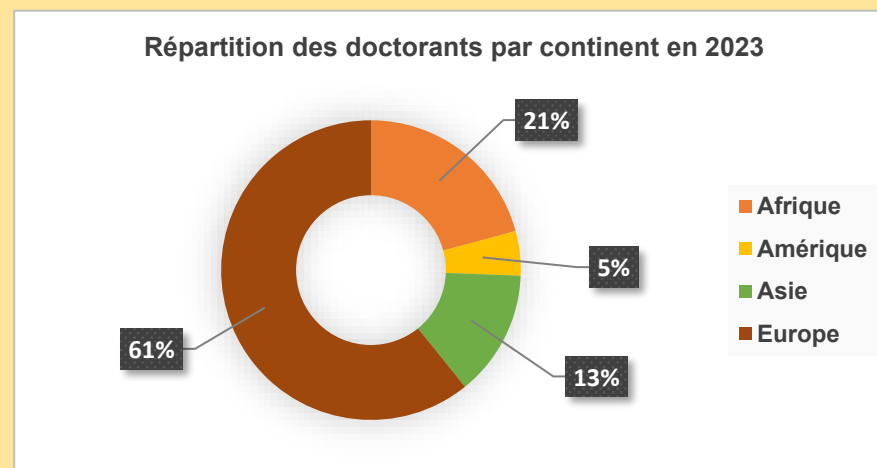
La population des doctorants rémunérés par CentraleSupélec présente un âge moyen de 27 ans. En 2021, 39 recrutements ont été réalisés et 43 recrutements en 2022. Peu de doctorants présentent leur démission en cours de contrat (1 démission en 2021 et 3 démissions et 1 licenciement en 2022).

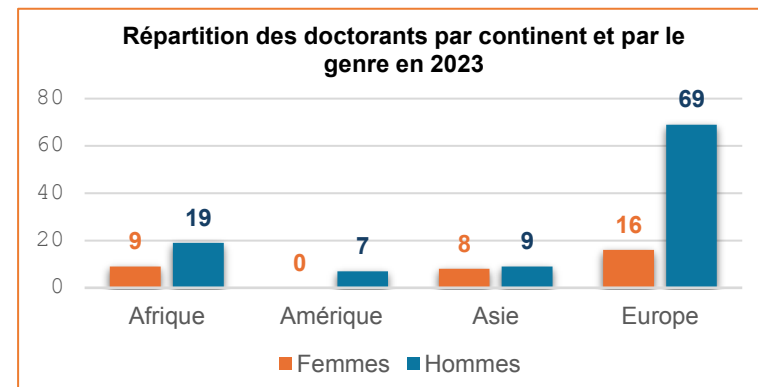
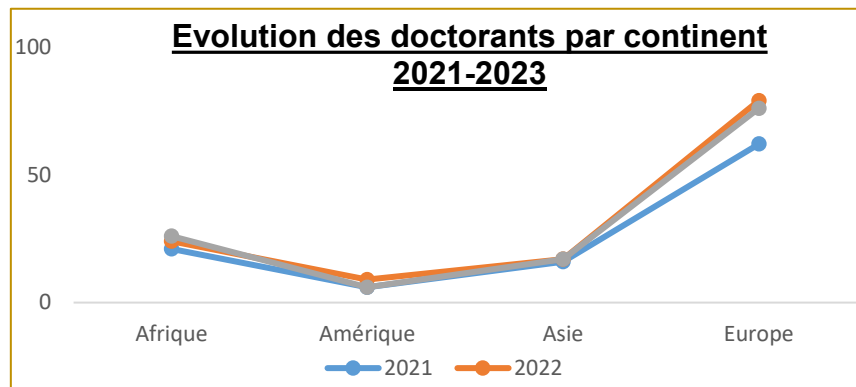
- Les vivier de recrutement des doctorants rémunérés par CentraleSupélec

| Continent | Nationalité | Nombre 2021 | Nombre 2022 | Nombre 2023 | | Total 2023 |
|-----------|--------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|
| | | | | Femmes | Hommes | |
| Afrique | Algérienne | 3 | 5 | 4 | 3 | 28 |
| | Burkinabé | | | 0 | 1 | |
| | Bénoïse | 1 | 1 | 0 | 0 | |
| | Camerounaise | | 1 | 0 | 1 | |
| | Kenyan | 1 | 1 | 0 | 1 | |
| | Malgache | 1 | 1 | 0 | 1 | |
| | Marocaine | 9 | 8 | 1 | 8 | |
| | Egyptienne | | | 0 | 1 | |
| | Ghanéenne | | | 0 | 1 | |
| | Tunisienne | 6 | 7 | 4 | 2 | |
| Amérique | Brésilienne | 3 | 5 | 0 | 4 | 7 |
| | Chilienne | 1 | 1 | 0 | 0 | |
| | Colombienne | | 2 | 0 | 3 | |
| | Equatorienne | 1 | | 0 | 0 | |
| | Panaméenne | 1 | 1 | 0 | 0 | |
| Asie | Chinoise | 3 | 3 | 1 | 3 | 17 |
| | Indienne | 2 | 1 | 0 | 0 | |
| | Iranienne | 5 | 4 | 0 | 1 | |
| | Libanaise | 5 | 8 | 5 | 4 | |
| | Russe | 1 | 1 | 0 | 0 | |
| | Japonaise | | | 0 | 1 | |
| | Kazakhe | | | 1 | 0 | |
| | Syrienne | | | 1 | 0 | |
| Europe | Autrichienne | 1 | 1 | 0 | 0 | 85 |
| | Allemande | | | 0 | 1 | |
| | Française | 56 | 74 | 16 | 62 | |
| | Grecque | 1 | 1 | 0 | 1 | |
| | Italienne | 3 | 2 | 0 | 1 | |
| | Portugaise | 1 | 1 | 0 | 1 | |
| | Belge | | 0 | 0 | 1 | |
| | Suédoise | | 0 | 0 | 1 | |
| | Arménienne | | 0 | 0 | 1 | |
| | Total | | 105 | 129 | 33 | |



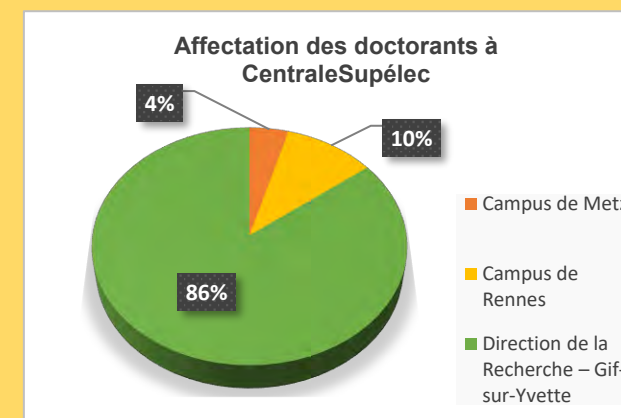
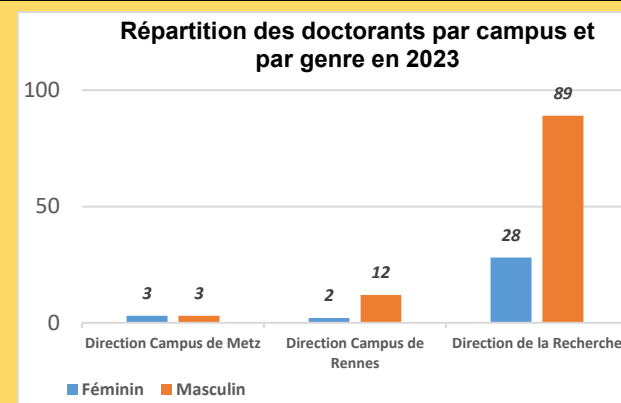
Les chiffres sont relativement stables entre 2022 et 2023 avec un écart de 4 doctorants





- Les affectations des doctorants par campus et laboratoire au 31 décembre 2023

| Affectation | Femmes | Hommes | Total |
|--|-----------|------------|------------|
| Campus de Metz | 3 | 3 | 6 |
| Campus de Rennes | 2 | 12 | 14 |
| Direction de la Recherche – Gif-sur-Yvette | 28 | 89 | 117 |
| Laboratoire Centre de Vision Numérique | 2 | 5 | 7 |
| Laboratoire de Mécanique Paris-Saclay | 3 | 10 | 13 |
| Laboratoire des Signaux et Systèmes | 2 | 18 | 20 |
| Laboratoire Énergétique Moléculaire et Macroscopique, Combustion | 3 | 8 | 11 |
| Laboratoire Génie des Procédés et Matériaux | 1 | 7 | 8 |
| Laboratoire Génie Électrique et Électronique de Paris | 7 | 8 | 15 |
| Laboratoire Génie Industriel | 5 | 11 | 16 |
| Laboratoire Interdisciplinaire des Sciences du Numérique | 0 | 1 | 1 |
| Laboratoire LuMin _ Lumière, Matières et Interfaces | 0 | 1 | 1 |
| Laboratoire Mathématiques et Informatique pour la Complexité et les systèmes | 3 | 17 | 20 |
| Laboratoire Sondra | | 3 | 3 |
| Laboratoire Structure Propriété et Modélisation des Solides | 2 | 0 | 2 |
| Total | 33 | 104 | 137 |



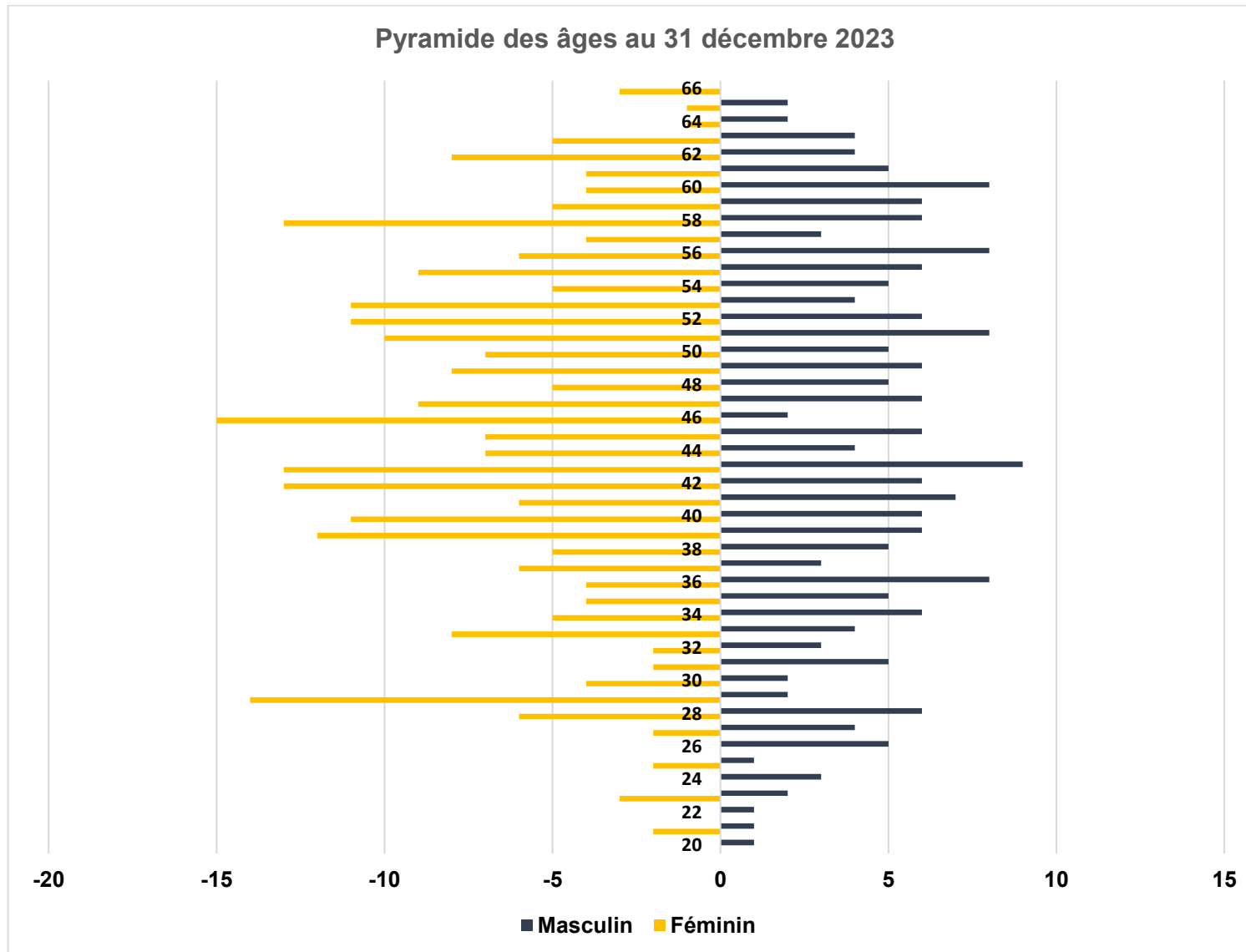
- 4 -

Les personnels administratifs et techniques de CentraleSupélec 2023



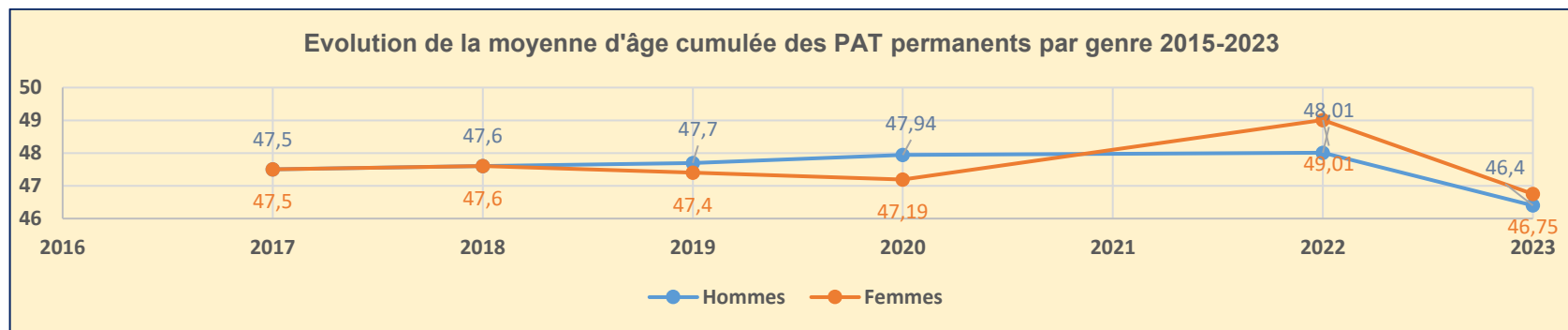
2) Les personnels administratifs et techniques au 31 décembre 2023

a. La démographie des personnels administratifs et techniques



b. Moyenne d'âge par catégorie et par statut des personnels administratifs et techniques permanents au 31/12/2023

| Catégories | Effectifs | Féminin | | | Masculin | | | Total | | |
|--|------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| | | Age minimum | Moyenne âge | Age maximum | Age minimum | Moyenne âge | Age maximum | Age minimum | Moyenne âge | Age maximum |
| A | 264 | 25 | 45,28 | 64 | 24 | 45,69 | 65 | 24 | 45,45 | 65 |
| Administrateur de l'éducation nationale de l'ESR | 1 | 54 | 54,00 | 54 | | | | 54 | 54,00 | 54 |
| Agent comptable | 1 | | | | 53 | 53,00 | 53 | 53 | 53,00 | 53 |
| Assistant ingénieur | 11 | 52 | 56,60 | 61 | 44 | 54,83 | 62 | 44 | 55,64 | 62 |
| Attaché d'administration de l'Etat | 4 | 39 | 43,67 | 47 | 47 | 47,00 | 47 | 39 | 44,50 | 47 |
| Conservateur des bibliothèques | 1 | 46 | 46,00 | 46 | | | | 46 | 46,00 | 46 |
| Contractuels BIATSS Catégorie A | 221 | 25 | 44,23 | 64 | 24 | 44,33 | 65 | 24 | 44,27 | 65 |
| Directeur | 1 | | | | 60 | 60,00 | 60 | 60 | 60,00 | 60 |
| Directeur Général des Services-Groupe II | 1 | | | | 52 | 52,00 | 52 | 52 | 52,00 | 52 |
| Infirmiers de l'éducation nationale et de l'ESR | 1 | 33 | 33,00 | 33 | | | | 33 | 33,00 | 33 |
| Ingénieur de recherche | 7 | 47 | 52,20 | 57 | 42 | 45,00 | 48 | 42 | 50,14 | 57 |
| Ingénieur d'études | 15 | 46 | 54,33 | 63 | 43 | 50,11 | 58 | 43 | 51,80 | 63 |
| B | 110 | 23 | 47,15 | 63 | 23 | 46,26 | 67 | 23 | 46,86 | 67 |
| Bibliothécaire assistant spécialisé | 1 | 41 | 41,00 | 41 | | | | 41 | 41,00 | 41 |
| Contractuel Budget Etablissement | 1 | | | | 45 | 45,00 | 45 | 45 | 45,00 | 45 |
| Contractuels BIATSS Catégorie B | 72 | 23 | 45,80 | 63 | 23 | 45,33 | 67 | 23 | 45,67 | 67 |
| Secrétaire administratif de l'EN et de l'ESR | 5 | 38 | 49,75 | 62 | 57 | 57,00 | 57 | 38 | 51,20 | 62 |
| Technicien de recherche et de formation | 31 | 36 | 50,53 | 63 | 33 | 47,08 | 62 | 33 | 49,19 | 63 |
| C | 53 | 28 | 51,86 | 66 | 27 | 50,97 | 65 | 27 | 51,32 | 66 |
| Adjoint administratif | 3 | 51 | 56,33 | 61 | | | | 51 | 56,33 | 61 |
| Adjoint technique de recherche et de formation | 23 | 37 | 54,11 | 66 | 37 | 54,43 | 65 | 37 | 54,30 | 66 |
| Contractuel BIATSS catégorie C | 1 | 60 | 60,00 | 60 | | | | 60 | 60,00 | 60 |
| Contractuel Budget Etablissement | 25 | 28 | 49,14 | 65 | 27 | 48,28 | 60 | 27 | 48,52 | 65 |
| Magasinier bibliothèque | 1 | 29 | 29,00 | 29 | | | | 29 | 29,00 | 29 |
| Total | 427 | 23 | 46,40 | 66 | 23 | 46,75 | 67 | 23 | 46,55 | 67 |



Une moyenne d'âge globale légèrement en baisse liée aux différents recrutements et aux départs à la retraite en 2023.

c. Prévision des départs en retraite personnels administratifs et techniques des au 31 décembre 2023

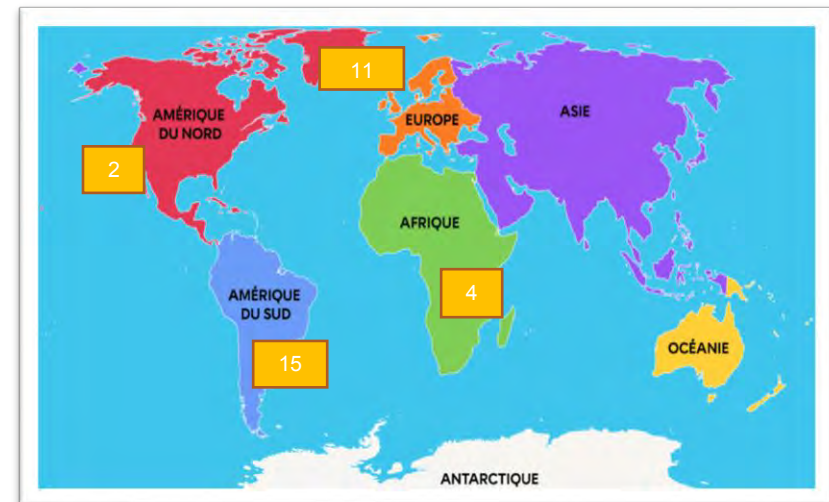
| Age | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 62 | 11 | 12 | 9 | 12 |
| 63 | 4 | 9 | 12 | 9 |
| 64 | 4 | 3 | 9 | 12 |
| 65 | 5 | 3 | 3 | 9 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Total | 27 | 30 | 36 | 45 |

Le nombre total de personnes potentiel éligible à la retraite augmente d'année en année, passant de 27 en 2022 à 45 en 2025. Cela peut indiquer une croissance démographique ou une tendance à rester plus longtemps liée à la réforme des retraites.

Pour la tranche d'âge de 62 ans, le nombre de personnes est relativement stable au fil des années, avec une légère augmentation en 2023 et une diminution en 2024 avant de remonter en 2025. Pour les tranches d'âge de 63, 64 et 65 ans, le nombre de personnes potentielle augmente progressivement au fil des années, avec quelques fluctuations mineures. Pour la tranche d'âge de 66 ans, le nombre de personnes reste relativement stable au fil des années.

d. La nationalité des personnels administratifs et techniques permanents

| Nationalité | Effectif 2021 | Effectifs 2022 | Effectifs 2023 |
|---------------|---------------|----------------|----------------|
| Algérienne | 3 | 2 | 2 |
| Britannique | | 1 | 1 |
| Biélorusse | 1 | 0 | 0 |
| Camerounaise | 1 | 1 | 1 |
| Chinoise | 2 | 1 | 2 |
| Congolaise | 1 | 1 | 2 |
| Irlandaise | | 1 | 1 |
| Italienne | | 1 | 1 |
| Ivoirienne | 1 | 1 | 1 |
| Kenyan | | 1 | 1 |
| Libanaise | | | 2 |
| Malgache | | | 1 |
| Marocaine | 2 | 2 | 3 |
| Mauritanienne | | 1 | 1 |
| Mexicaine | 0 | 0 | 1 |
| Néerlandaise | 1 | 0 | 0 |
| Péruvienne | 1 | 1 | 1 |
| Polonaise | 0 | 0 | 1 |
| Portugaise | 5 | 6 | 6 |
| Roumaine | 1 | 1 | 1 |
| Sénégalaise | 1 | 0 | 0 |
| Tchèque | 1 | 1 | 1 |
| Tunisienne | 0 | 0 | 3 |
| Total | 21 | 22 | 33 |

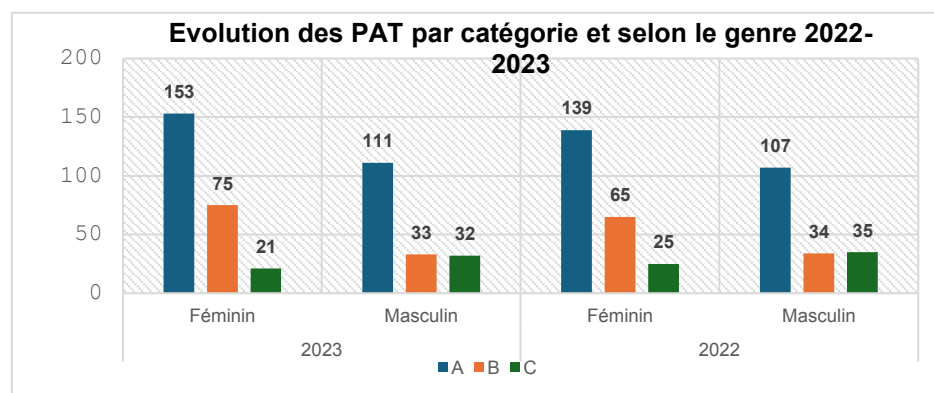


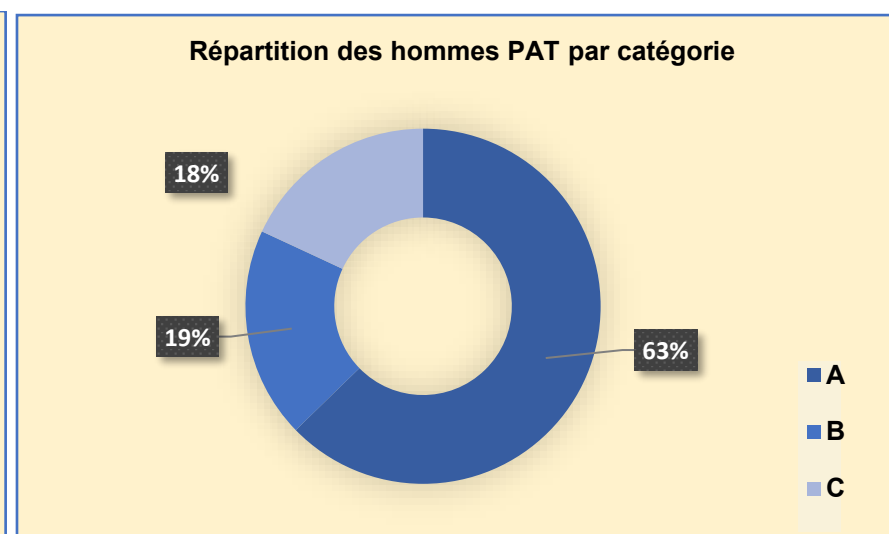
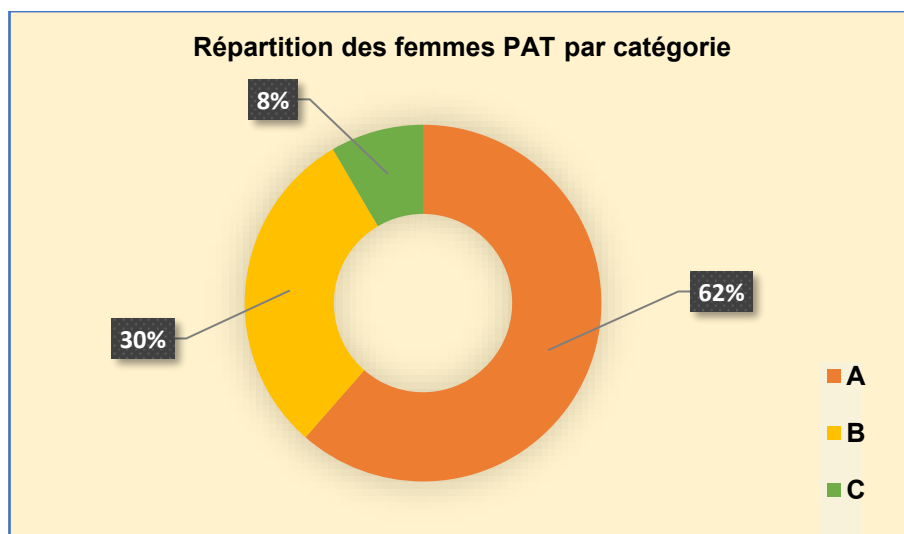
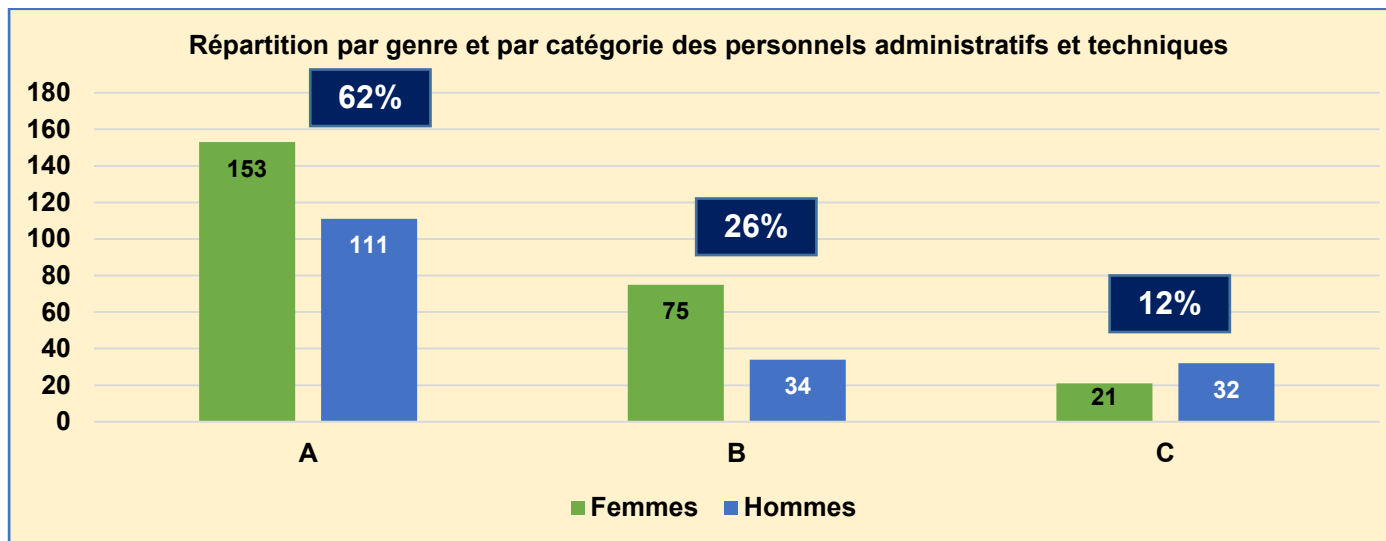
L'internationalisation des fonctions supports doit devenir un axe fort de la politique RH pour s'aligner sur les objectifs stratégiques de l'Ecole et parvenir à une approche multiculturelle des services rendus aux élèves et personnels.

e. Répartition des personnels administratifs et techniques permanents par genre, par catégorie, par statut au 31 décembre 2023

| | Féminin | Masculin | Total | | Féminin | Masculin | Total |
|--|------------|------------|------------|--|------------|------------|------------|
| Catégorie A | 153 | 110 | 263 | Catégorie B | 75 | 34 | 109 |
| Administrateur ENESR | 1 | | 1 | Bibliothécaire – Assistant spécialisé classe supérieure | 1 | | 1 |
| Agent comptable groupe 2 | | 1 | 1 | Contractuel Niveau F1* CDI | 45 | 16 | 61 |
| Assistant ingénieur | 5 | 6 | 11 | Contractuel Niveau F2* CDI | 6 | 5 | 11 |
| Attaché d'administration de l'Etat Cl. Norm | 2 | | 2 | Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'ESR de classe exceptionnelle | 1 | | 1 |
| Attaché d'administration de l'Etat hors classe | | 1 | 1 | Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'ESR de classe normale | 1 | 1 | 2 |
| Attaché principal d'administration de l'Etat | 1 | | 1 | Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'ESR de classe supérieure | 2 | | 2 |
| Conservateur en chef des bibliothèques | 1 | | 1 | Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle | 2 | 1 | 3 |
| Contractuel CDI Niveau B* | 4 | 5 | 9 | Technicien de recherche et de formation de classe normale | 14 | 8 | 22 |
| Contractuel CDI Niveau C1* | 7 | 8 | 15 | Technicien de recherche et de formation de classe supérieure | 3 | 4 | 7 |
| 5C7Contractuel CDI Niveau C2* | 18 | 16 | 34 | Catégorie C | 21 | 32 | 53 |
| Contractuel CDI Niveau D1* | 23 | 18 | 41 | Adjoint administratif de première classe A | 2 | | 2 |
| Contractuel CDI Niveau D2* | 38 | 19 | 56 | Adjoint administratif de deuxième classe | 1 | | 1 |
| Contractuel CDI Niveau E* | 39 | 21 | 60 | Adjoint Technique Principal RF C2 | 6 | 6 | 12 |
| Contractuel Direction | 2 | 2 | 4 | Adjoint Technique Principal RF C3 | 2 | 8 | 10 |
| Contractuel niveau A – CDI | | | | Adjoint technique RF C1 | 1 | | 1 |
| Contractuel niveau A - CDI CR | | | | Contractuel Niveau F3* CDI | 7 | 7 | 14 |
| Directeur Général des Services - Groupe II | | 1 | 1 | Contractuel Niveau G* CDI | 1 | 11 | 12 |
| Infirmier de l'EN-ESR | 1 | | 1 | Magasinier des bibliothèques | 1 | | 1 |
| Ingénieur de recherche de 1ère classe | 1 | | 1 | Total | 249 | 176 | 425 |
| Ingénieur de recherche de 2ème classe | 3 | 2 | 5 | | | | |
| Ingénieur de recherche hors classe | 1 | | 1 | | | | |
| Ingénieur d'études classe normale | 4 | 5 | 9 | | | | |
| Ingénieur d'études Hors Classe | 2 | 4 | 6 | | | | |
| Médecin | | 1 | 1 | | | | |

* Nomenclature de la grille de rémunération des contractuels

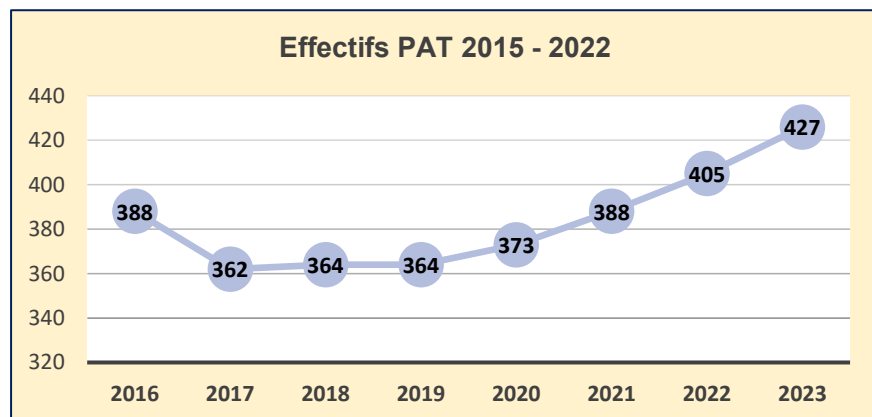
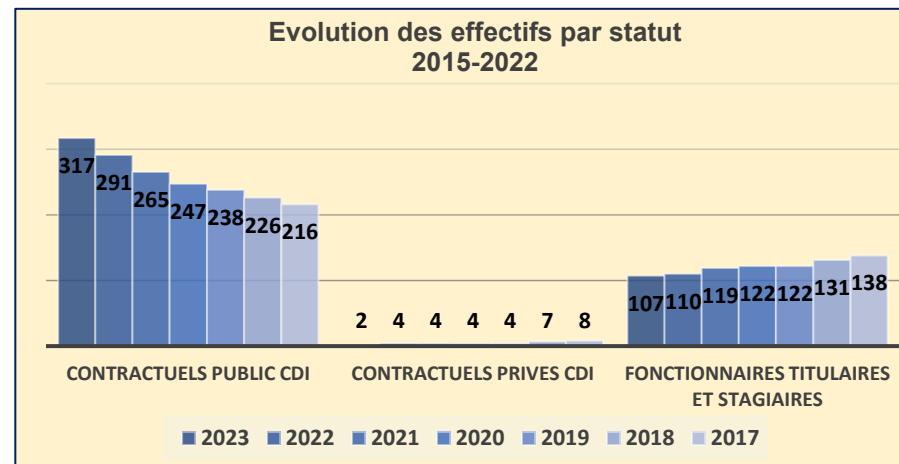
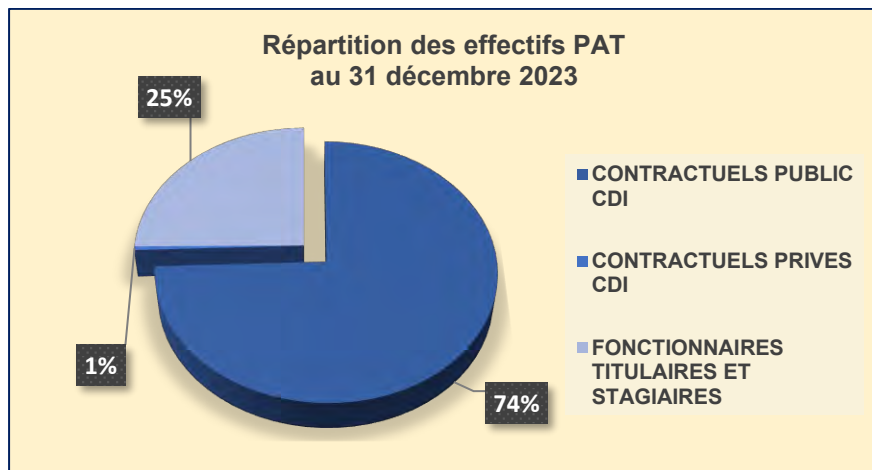




La répartition des hommes et des femmes est logiquement liée aux métiers exercés, avec une majorité de femmes dans les métiers de l'administration (Finances, RH, gestion et pilotage). Les fonctions de catégorie A sont équitablement réparties entre les hommes et les femmes. La distinction s'opère sur les catégories B et C avec une primauté d'hommes dans les métiers techniques (maintenance, surveillance, logistique, etc.).

f. Les effectifs permanents des personnels administratifs et techniques au 31 décembre 2023

| Statut | 2023 | | 2022 | | 2021 | | 2020 | |
|---------------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| Contractuels public CDI | 318 | 310,18 | 291 | 283,27 | 265 | 256,65 | 247 | 240,44 |
| Contractuels privés CDI | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| Fonctionnaires titulaires | 105 | 103,8 | 108 | 105 | 118 | 115,2 | 118 | 115,40 |
| Fonctionnaires Stagiaires | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Total | 427 | 417,97 | 405 | 394,27 | 388 | 376,85 | 371 | 361,84 |

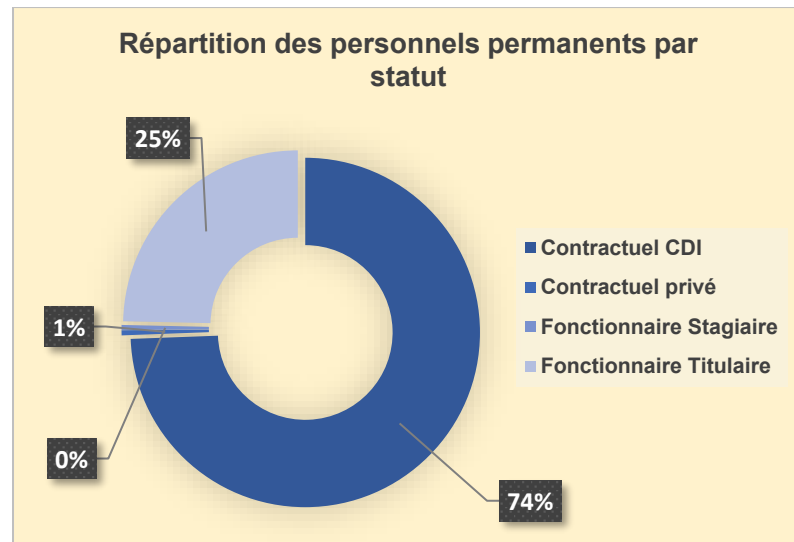
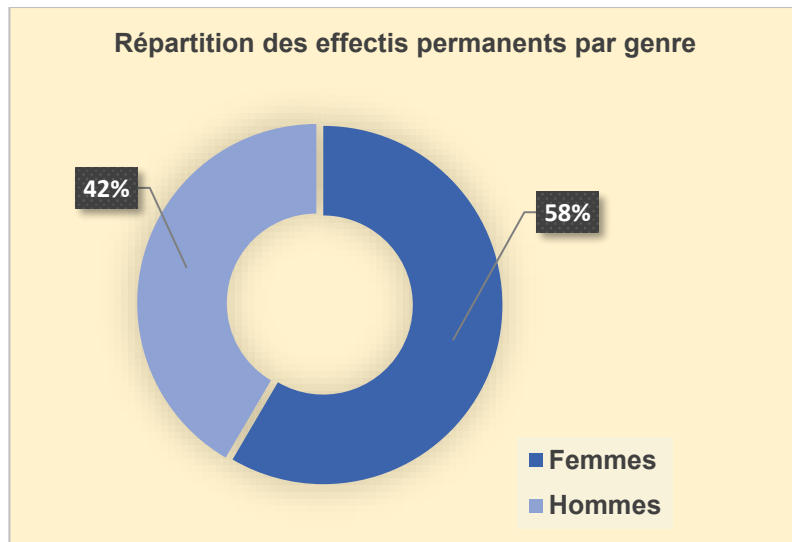


Le recrutement direct de personnels contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI) émerge comme une tendance pour répondre aux défis posés par un marché de l'emploi des fonctionnaires en pause, notamment en raison des impacts de la crise sanitaire. Cette stratégie vise à maintenir les effectifs et le niveau de compétence nécessaires au bon fonctionnement des directions et services.

Cependant, il est essentiel de porter une attention particulière aux dispositifs d'intégration pour assurer une transition fluide et efficace des nouveaux collaborateurs. Cela implique de les familiariser avec la culture organisationnelle ainsi qu'avec les procédures spécifiques du secteur public (marchés publics, management, finances, etc.). En mettant en place des programmes d'intégration robustes et en développant l'image employeur, les organisations peuvent garantir que les nouveaux employés comprennent pleinement leur rôle et contribuent rapidement et efficacement aux objectifs organisationnels.

g. Répartition des personnels administratifs et techniques permanents par statut et catégorie

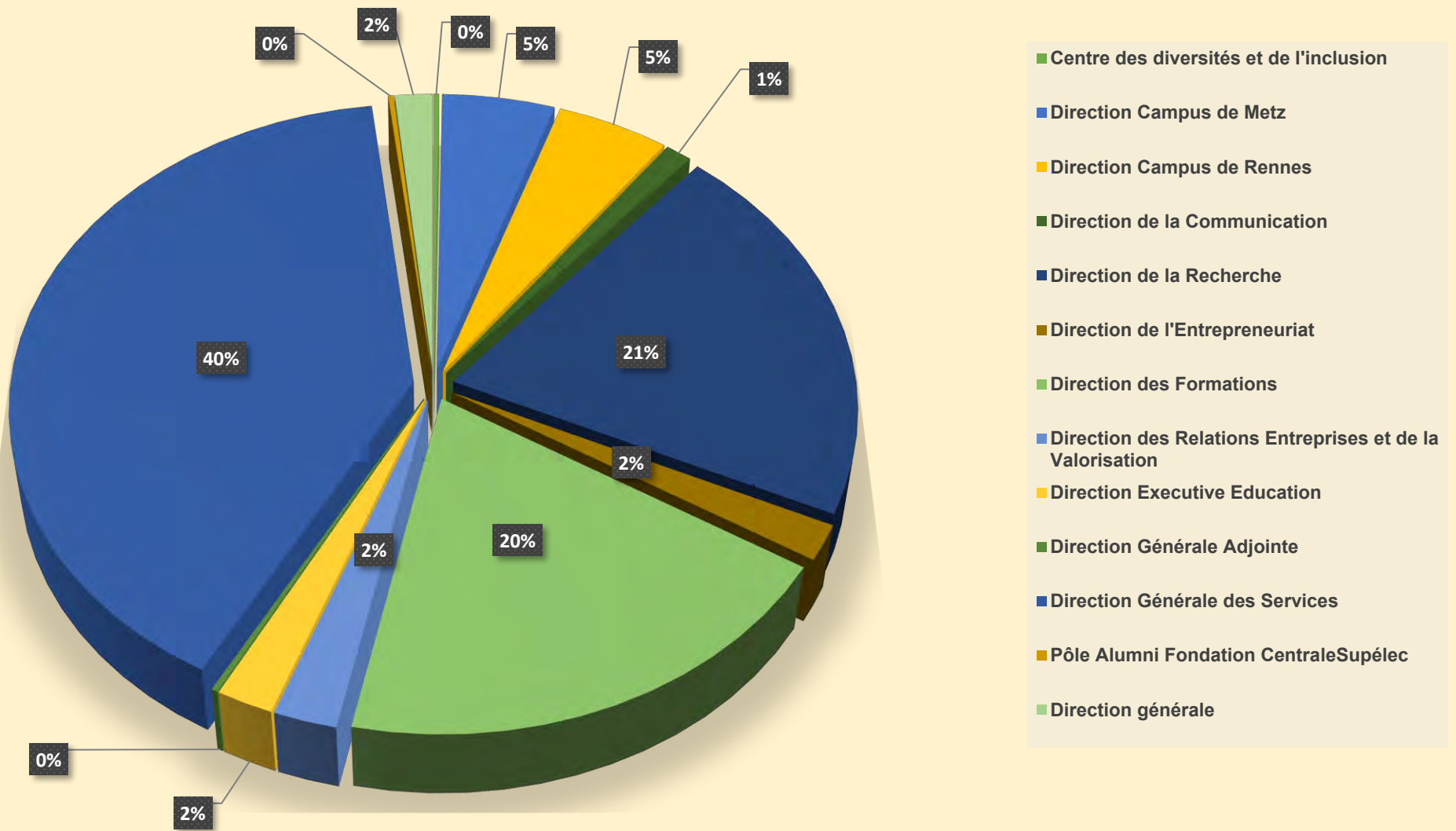
| Statut | 2023 | | | | | | 2022 | | | | | |
|--------------------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|--------------|------------|---------------|
| | Femmes | | Hommes | | Total | | Femmes | | Hommes | | Total | |
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Total | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Total | ETP |
| Contractuel CDI | 189 | 183,37 | 129 | 126,8 | 318 | 310,17 | 166 | 159,77 | 125 | 123,5 | 291 | 283,27 |
| A | 131 | 128,8 | 90 | 88 | 221 | 216,8 | 115 | 111,50 | 86 | 84,50 | 201 | 196 |
| B | 51 | 48,4 | 21 | 20,8 | 72 | 69,2 | 43 | 41,6 | 21 | 21 | 64 | 62,6 |
| C | 7 | 6,17 | 18 | 18 | 25 | 24,17 | 8 | 6,67 | 18 | 18 | 26 | 24,67 |
| Contractuel privé | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| A | | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | 1 |
| B | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| C | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 1 |
| Fonctionnaire Stagiaire | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | | 2 | | 2 | 2 | 2 |
| A | | | | | | | | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| B | | | 2 | 2 | 2 | 2 | | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| C | | | | | | | | | | | | |
| Fonctionnaire Titulaire | 59 | 57,8 | 46 | 46 | 105 | 103,8 | 60 | 58(48) | | 47 | 108 | 105 |
| A | 22 | 21,6 | 21 | 21 | 43 | 42,6 | 23 | 22,5 | 20 | 19,5 | 43 | 42 |
| B | 24 | 23,8 | 11 | 11 | 35 | 34,8 | 21 | 20,1 | 11 | 11 | 31 | 31,1 |
| C | 13 | 12,4 | 14 | 14 | 27 | 26,4 | 16 | 15,4 | 17 | 16,5 | 33 | 31,9 |
| Total | 249 | 242,17 | 178 | 175,8 | 427 | 417,97 | 229 | 220,77 | 176 | 173,5 | 405 | 394,27 |
| Rappel 2021 | 219 | 210,79 | 169 | 166,07 | 388 | 376,85 | | | | | | |



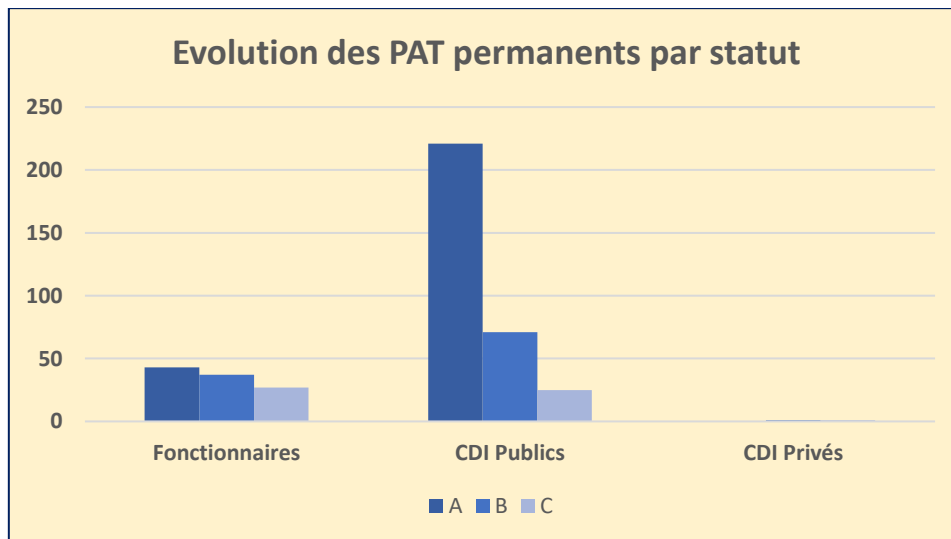
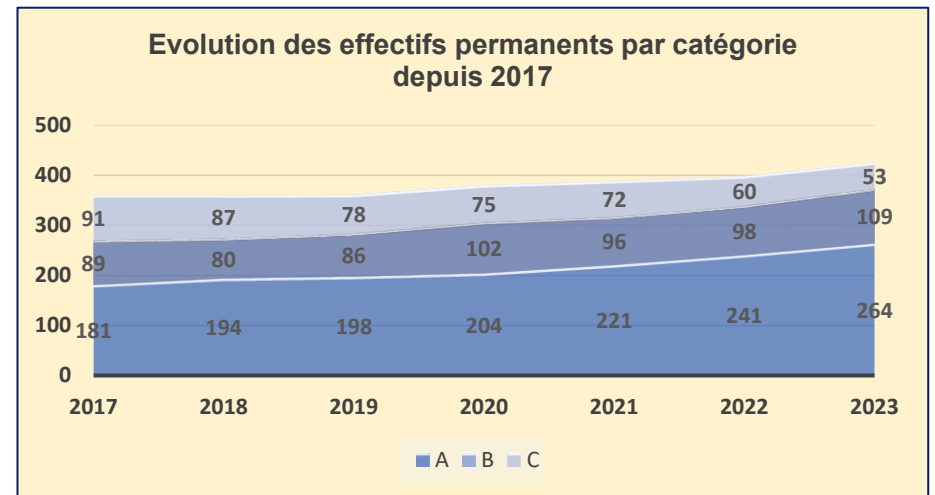
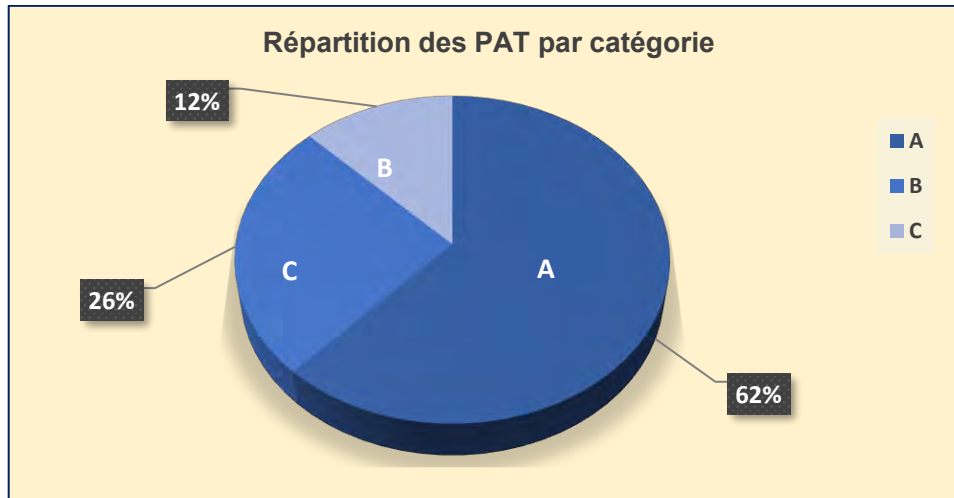
h. Affectation des personnels administratifs et techniques permanents au 31 décembre 2023

| | 2023 | | | 2022 | | |
|---|------------|---------------|------------|------------|---------------|------------|
| | Effectifs | ETP | En % | Effectifs | ETP | En % |
| METZ | 24 | 23 | 6% | 27 | 26,8 | 6% |
| Direction Campus de Metz | 21 | 20 | 5% | 24 | 23,8 | 5% |
| Direction Générale des Services | 3 | 3 | 1% | 3 | 3 | 1% |
| POMACLE | 5 | 5 | 1% | 22 | 22 | 5% |
| Direction de la Recherche | 5 | 5 | 1% | 22 | 22 | 5% |
| RENNES | 22 | 21,7 | 5% | 23 | 22 | 5% |
| Direction Campus de Rennes | 21 | 20,7 | 5% | 22 | 21 | 5% |
| Direction Générale des Services | 1 | 1 | 401% | 1 | 1 | 0% |
| GIF SUR YVETTE | 376 | 368,27 | 88% | 410 | 394,52 | 85% |
| Direction Campus de Metz | 1 | 1 | 0% | 1 | 1 | 0% |
| Direction de la Communication | 5 | 4,5 | 1% | 6 | 6 | 1% |
| Direction de la Recherche | 83 | 82 | 19% | 96 | 94 | 20% |
| Direction de l'Entrepreneuriat | 8 | 8 | 2% | 9 | 9 | 2% |
| Direction des Formations | 84 | 82,4 | 20% | 73 | 69,1 | 15% |
| Direction des Relations Entreprises et de la Valorisation | 10 | 10 | 2% | 18 | 15 | 4% |
| Direction des Relations Internationales | | | | 9 | 8,8 | 2% |
| Direction Exécutive Education | 9 | 8,5 | 2% | 9 | 7,85 | 2% |
| Direction général adjointe | 1 | 1 | 0% | 0 | | 0% |
| Direction Générale des Services | 167 | 163,47 | 39% | 180 | 175,47 | 37% |
| Pôle Alumni Fondation CentraleSupélec | 1 | 0,8 | 0% | 1 | 0,8 | 0% |
| Projet Summer Camp | | | 0% | 1 | 1 | 0% |
| Direction générale | 7 | 6,6 | 2% | 7 | 6,5 | 1% |
| Total | 427 | 417,97 | | 482 | 465,32 | |

Répartition des personnels administratifs et technique permanents par direction en 2023



i. Focus sur la répartition des personnels administratifs et techniques permanents par catégorie au 31 décembre 2023



L'évolution des effectifs des personnels et techniques démontre un repyramidage des emplois avec une baisse du volume des catégories C qui sont revalorisés en catégorie B, et les personnels de catégorie B en catégorie A : effet d'une prise en compte plus grande des niveaux de responsabilité et d'expertise depuis 2022. Une tendance à assurer le remplacement des personnels de catégorie C par du personnel de catégorie B pour rester attractif et pouvoir attirer des talents externes.

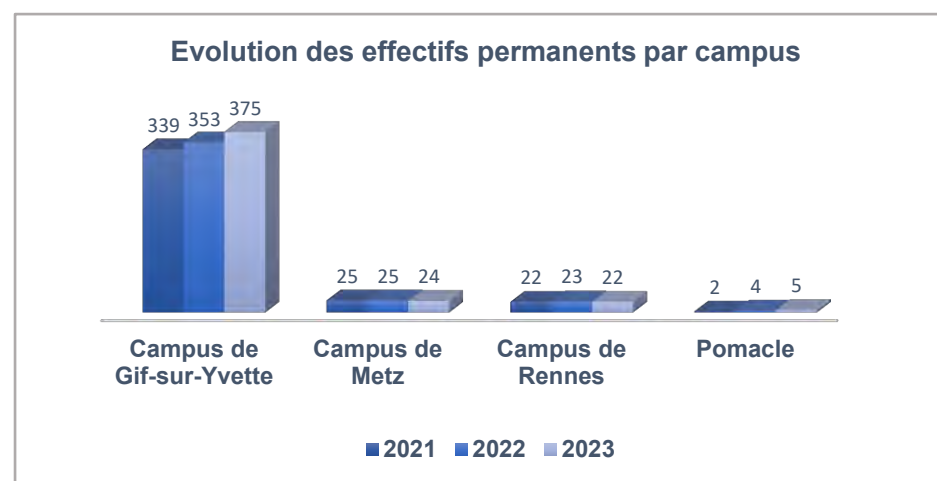
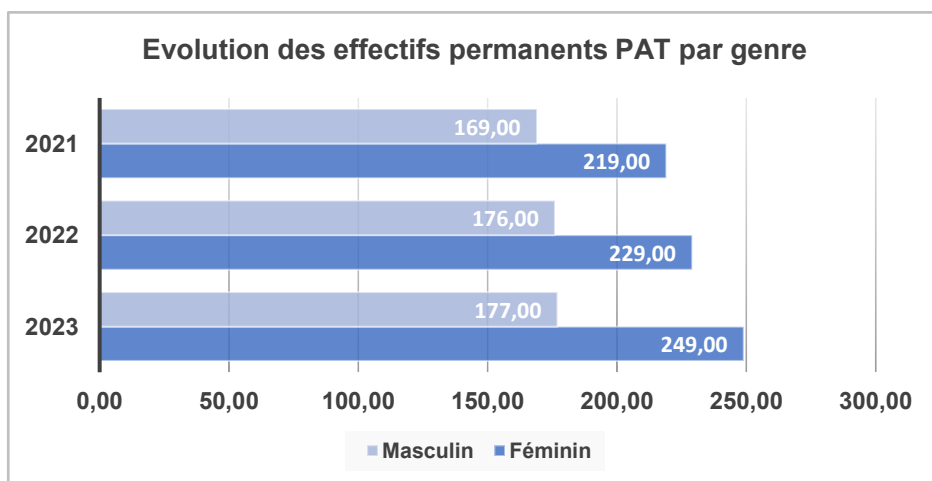
La tendance observée chez les enseignants-chercheurs est d'autant plus présente chez les personnels administratifs et techniques à savoir un recours au personnel en CDI plus fort au détriment des fonctionnaires reflétant les tendances du marché de l'emploi public actuel.

j. Répartition des personnels administratifs et technique par site géographique au 31 décembre 2023

| 2021 Site/Catégorie/Corps | Contractuel CDI public | | Contractuel CDI privé | | Fonctionnaire | | Total | |
|------------------------------|------------------------|---------------|-----------------------|----------|---------------|--------------|------------|---------------|
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| Campus de Metz | 25 | 24.30 | | | | | 25 | 24.30 |
| Campus de Rennes | 22 | 21.40 | | | | | 22 | 21.40 |
| Campus de Gif-sur-Yvette | 216 | 208.95 | 4 | 4 | 118 | 115.2 | 339 | 329.15 |
| Pomacle | 2 | 2 | | | | | 2 | 2 |
| Total | 265 | 256.65 | 4 | 4 | 118 | 115.2 | 388 | 376.85 |

| 2022 Site/Catégorie/Corps | Contractuel CDI public | | Contractuel CDI privé | | Fonctionnaire | | Total | |
|------------------------------|------------------------|---------------|-----------------------|----------|---------------|------------|------------|------------|
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| Campus de Metz | 25 | 24.8 | | | | | 25 | 24.8 |
| Campus de Rennes | 23 | 22 | | | | | 23 | 22 |
| Campus de Gif-sur-Yvette | 239 | 232.47 | | | 110 | 107 | 353 | 343.47 |
| Pomacle | 4 | 4 | | | | | 4 | 4 |
| Total | 291 | 283.27 | 4 | 4 | 110 | 107 | 405 | 394 |

| 2023 Site/Catégorie/Corps | Contractuel CDI public | | Contractuel CDI privé | | Fonctionnaire | | Total | |
|------------------------------|------------------------|---------------|-----------------------|----------|---------------|--------------|------------|---------------|
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| Campus de Metz | 24 | 23 | | | | | 24 | 23 |
| Campus de Rennes | 22 | 21,7 | | | | | 22 | 21,7 |
| Campus de Gif-sur-Yvette | 267 | 260,47 | 2 | 2 | 107 | 105,8 | 376 | 368,27 |
| Pomacle | 5 | 5 | | | | | 5 | 5 |
| Total | 318 | 310,17 | 2 | 2 | 107 | 105,8 | 427 | 417,97 |



k. Cartographie des personnels administratifs et techniques 2023 par statut

| Statut / Corps | 2022 | | 2023 | | Ecart effectifs 2022 - 2023 |
|---|------------|---------------|------------|---------------|--------------------------------|
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | |
| Non permanents | 77 | 71,05 | 65 | 63,75 | -24,19% |
| Contractuel CDD | 71 | 65,05 | 61 | 59,75 | -22,41% |
| Contractuels BIATSS Catégorie A | 19 | 17,75 | 30 | 28,95 | |
| Contractuels BIATSS Catégorie B | 14 | 14 | 9 | 9 | |
| Contractuels BIATSS Catégorie C | 7 | 4 | | | |
| Contractuels sur Contrat Recherche | 29 | 28 | 21 | 20,8 | |
| Directeur | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Contractuel contrat de recherche | 1 | 0,3 | | | |
| Contrat d'apprentissage | 6 | 6 | 4 | 4 | -50% |
| Contractuels BIATSS catégorie A | 2 | 2 | 1 | 1 | |
| Contractuels BIATSS Catégorie B | 1 | 12 | 1 | 1 | |
| Contractuels BIATSS Catégorie C | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| Permanents | 405 | 394,27 | 427 | 417,97 | 4,71% |
| Contractuel CDI | 291 | 283,27 | 318 | 309,17 | 8,20% |
| Contractuels BIATSS Catégorie A | 200 | 195 | 221 | 216,8 | |
| Contractuels BIATSS Catégorie B | 64 | 62,6 | 72 | 69,2 | |
| Contractuels BIATSS Catégorie C | 26 | 24,67 | 25 | 24,17 | |
| Contractuels sur Contrat Recherche | 1 | 1 | | | |
| Contractuel privé | 4 | 4 | 2 | 2 | -100,00% |
| Contractuel BIATSS catégorie C | 1 | 1 | | | |
| Contractuel Budget Etabl. | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| Contractuels BIATSS Catégorie A | 1 | 1 | | | |
| Fonctionnaire Stagiaire | 2 | 2 | 2 | 2 | 0,00% |
| Attaché d'administration de l'Etat | 1 | 1 | | | |
| Adjoint technique de recherche et de formation | | | | | |
| Ingénieur d'études | | | | | |
| Technicien de recherche et de formation | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| Fonctionnaire Titulaire | 108 | 105 | 105 | 103,8 | -3,85% |
| Adjoint administratif | 4 | 4 | 3 | 2,8 | |
| Adjoint technique de recherche et de formation | 28 | 27,1 | 23 | 22,6 | |
| Administrateur de l'éducation nationale de l'ESR | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Agent comptable | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Assistant ingénieur | 11 | 11 | 11 | 11 | |
| Attaché d'administration de l'Etat | 3 | 2,5 | 4 | 3,8 | |
| Bibliothécaire assistant spécialisé | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Conservateur des bibliothèques | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Directeur Général des Services-Groupe II | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Infirmiers de l'éducation nationale et de l'ES | 1 | 1 | 1 | 0,8 | |
| Ingénieur de recherche | 7 | 7 | 7 | 7 | |
| Ingénieur d'études | 17 | 16,5 | 15 | 15 | |
| Magasinier Bibliothèque | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'ESR | 5 | 4,3 | 5 | 5 | |
| Technicien de recherche et de formation | 26 | 25,8 | 29 | 28,8 | |
| Total | 482 | 465.32 | 492 | 474,72 | 1,03% |

L'évolution des catégories de personnels entre 2022 et 2023 est marqué par un recours au CDD nettement inférieur au détriment du CDI qui progresse de 8,20%.

Les personnels permanents ont progressé de 4,71%

Pour maintenir l'attractivité de l'établissement, le CDI est attendu par les candidats. Pour autant, les fonctionnaires sont en baisse de 3,85% sur l'ensemble des grades

Les perspectives d'évolution de la réglementation, nous inciteront probablement à développer dans les années à venir une politique de l'apprentissage plus soutenue dans le cadre du pré-recrutement.

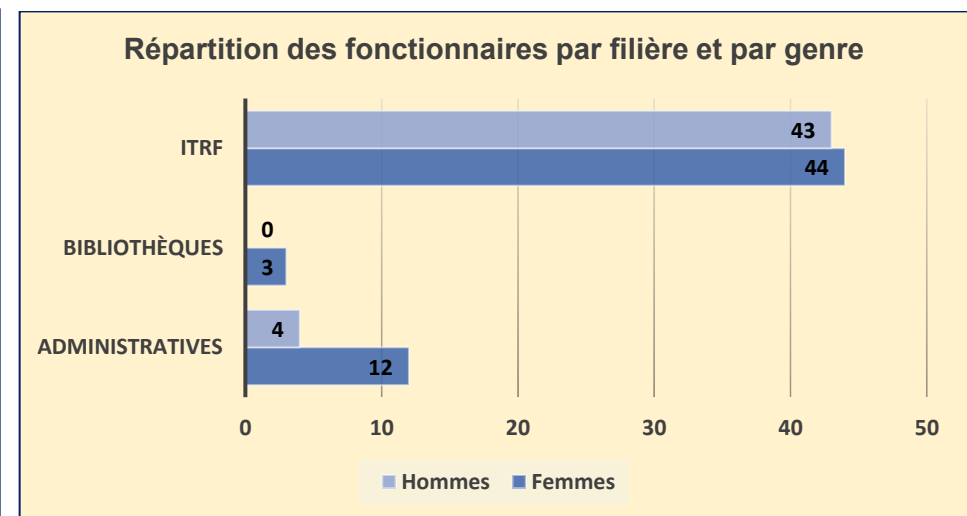
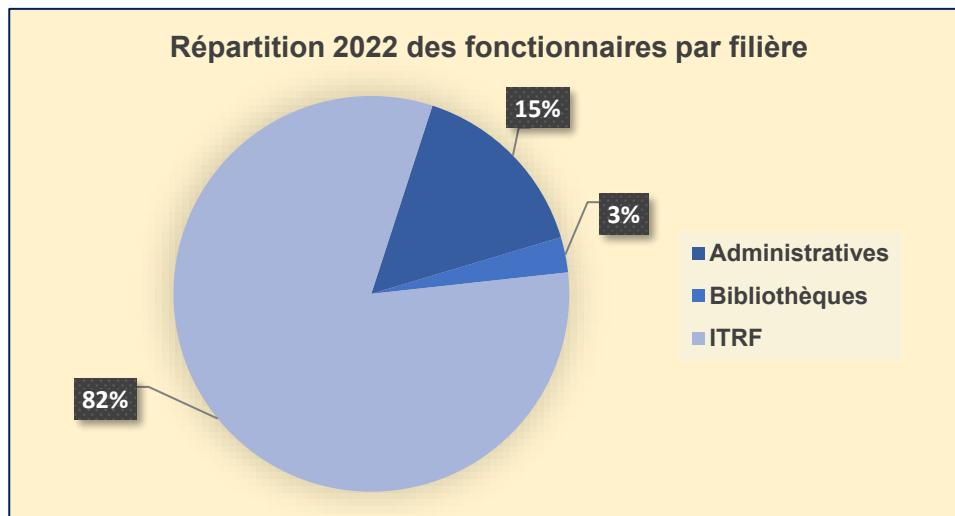
Evolution des effectifs permanents PAT
2022-2023



Pour rappel en 2020, les effectifs étaient de 501 pour 455 ETP

I. Répartition par filière des personnels administratifs et techniques fonctionnaires en 2023

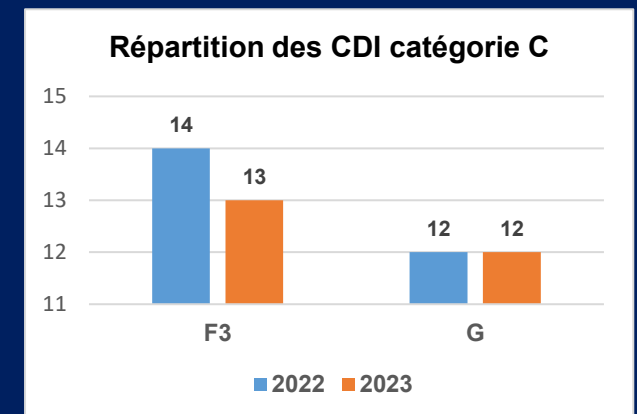
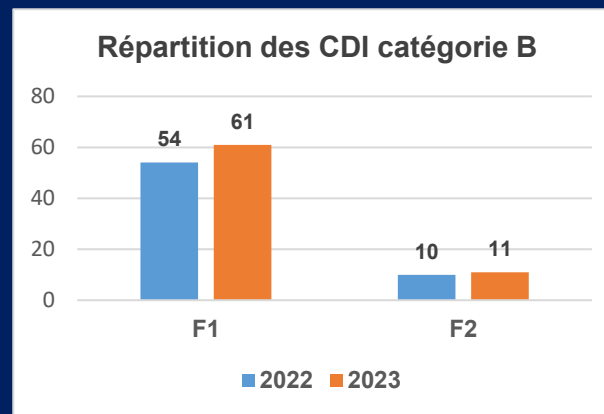
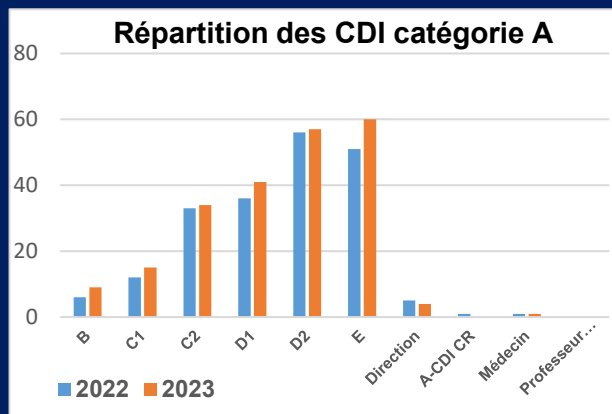
| | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|--------------------------------|-----------|-------------|-----------|-----------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| | Féminin | | Masculin | | Total | | Féminin | | Masculin | | Total | |
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| Fonctionnaire Stagiaire | | | 2 | 2 | 2 | 2 | | | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Bibliothèque C | | | | | | | | | | | | |
| ATO A | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | |
| ITRF B | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Fonctionnaire Titulaire | 60 | 58 | 48 | 47 | 108 | 105 | 59 | 57,8 | 46 | 46 | 105 | 103,8 |
| ATO A | 13 | 11,6 | 3 | 3 | 16 | 14,6 | 12 | 11,4 | 4 | 4 | 16 | 15,4 |
| A | 5 | 4,5 | 2 | 2 | 7 | 6,5 | 5 | 4,6 | 3 | 3 | 8 | 7,6 |
| B | 5 | 4,3 | | | 5 | 4,3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 |
| C | 3 | 2,8 | 1 | 1 | 4 | 3,8 | 3 | 2,8 | | | 3 | 2,8 |
| Bibliothèques | 3 | 3 | | | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| A | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| B | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| C | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| ITRF | 44 | 43,5 | 45 | 44 | 89 | 87,4 | 44 | 43,4 | 41 | 41 | 85 | 84,4 |
| A | 17 | 17 | 18 | 17,5 | 35 | 34,5 | 16 | 16 | 17 | 17 | 33 | 33 |
| B | 15 | 14,8 | 11 | 11 | 26 | 25,8 | 19 | 18,8 | 10 | 10 | 29 | 28,8 |
| C | 12 | 11,6 | 16 | 15,5 | 28 | 27,1 | 9 | 8,6 | 14 | 14 | 23 | 22,6 |
| Total | 60 | 58 | 50 | 49 | 110 | 107 | 59 | 57,8 | 48 | 47 | 107 | 105,8 |



On constate une stabilité des personnels administratifs et techniques fonctionnaires avec un taux de femmes de 56%.

m. Répartition des effectifs des personnels techniques et administratifs contractuels permanents par niveau de classification (grille)

| | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|--|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|--------------|------------|---------------|
| | Féminin | | Masculin | | Total | | Féminin | | Masculin | | Total | |
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| Catégorie A | 115 | 111,5 | 86 | 84,50 | 201 | 196 | 131 | 128,8 | 90 | 88 | 221 | 216,8 |
| B | 4 | 4 | 2 | 2 | 6 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4,1 | 9 | 8,1 |
| C1 | 4 | 4 | 8 | 8 | 12 | 12 | 7 | 7 | 8 | 8 | 15 | 15 |
| C2 | 16 | 16 | 17 | 16,5 | 33 | 32,5 | 18 | 18 | 16 | 16 | 34 | 34 |
| D1 | 21 | 19,8 | 15 | 14,5 | 36 | 34,3 | 23 | 22,3 | 18 | 17,5 | 41 | 39,8 |
| D2 | 33 | 31,7 | 23 | 23 | 56 | 54,7 | 38 | 36,7 | 19 | 18,4 | 57 | 55,1 |
| E | 34 | 33 | 17 | 16,5 | 51 | 49,5 | 39 | 38,8 | 21 | 21 | 60 | 59,8 |
| Direction | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| A-CDI CR | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | | | | | | |
| Médecin | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Professeur contractuel 1 ^{ère} classe | - | - | - | - | - | - | | | | | | |
| Catégorie B | 43 | 41,6 | 21 | 21 | 64 | 62,6 | 51 | 48,4 | 21 | 20,8 | 72 | 69,2 |
| F1 | 38 | 36,6 | 16 | 16 | 54 | 52,6 | 45 | 42,4 | 16 | 15,8 | 61 | 58,2 |
| F2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 10 | 10 | 6 | 6 | 5 | 5 | 11 | 11 |
| Catégorie C | 8 | 6,67 | 18 | 18 | 26 | 24,67 | 7 | 6,17 | 18 | 18 | 25 | 24,17 |
| F3 | 7 | 5,67 | 7 | 7 | 14 | 12,67 | 6 | 5,17 | 7 | 7 | 13 | 12,17 |
| G | 1 | 1 | 11 | 11 | 12 | 12 | 1 | 1 | 11 | 11 | 12 | 12 |
| Contractuel privé | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Catégorie A D1 | - | - | - | - | - | - | | | | | | |
| Catégorie B F1 | - | - | - | - | - | - | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Catégorie C F3 | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Total | 166 | 159,77 | 125 | 123,5 | 291 | 283,27 | 190 | 184,37 | 130 | 127,8 | 320 | 312,17 |
| Rappel 2021 | 153 | 146,59 | 116 | 114,07 | 269 | 260,65 | | | | | | |



n. Effectifs au 31 décembre 2023 des personnels administratifs et techniques permanents par catégorie et campus

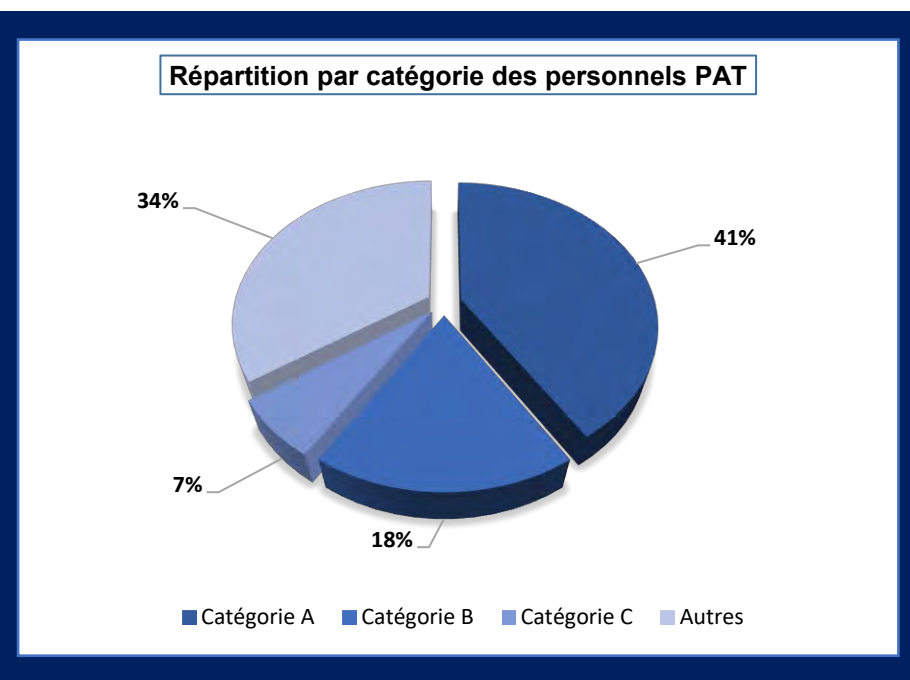
| 2023 | Contractuel CDI public | | Contractuel privé | | Fonctionnaire Stagiaire | | Fonctionnaire Titulaire | | Total Effectifs | Total ETP |
|---------------------------------|------------------------|---------------|-------------------|----------|-------------------------|----------|-------------------------|--------------|-----------------|---------------|
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | | |
| CAMPUS DE METZ | 24 | 23 | | | | | | | 24 | 23 |
| Contractuels BIATSS Catégorie A | 12 | 11,5 | | | | | | | 12 | 11,5 |
| Contractuels BIATSS Catégorie B | 7 | 6,5 | | | | | | | 7 | 6,5 |
| Contractuels BIATSS Catégorie C | 5 | 5 | | | | | | | 5 | 5 |
| POMACLE | 5 | 5 | | | | | | | 5 | 5 |
| Contractuels BIATSS Catégorie A | 5 | 5 | | | | | | | 5 | 5 |
| CAMPUS DE RENNES | 22 | 21,7 | | | | | | | 22 | 21,7 |
| Contractuels BIATSS Catégorie A | 9 | 9 | | | | | | | 9 | 9 |
| Contractuels BIATSS Catégorie B | 9 | 8,7 | | | | | | | 9 | 8,7 |
| Contractuels BIATSS Catégorie C | 4 | 4 | | | | | | | 4 | 4 |
| CAMPUS DE GIF | 267 | 260,47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 105 | 103,8 | 376 | 368,27 |
| Contractuels catégorie A | 195 | 191,3 | | | | | 43 | 42,6 | 238 | 233,9 |
| Contractuels de catégorie B | 56 | 55 | 1 | 1 | 2 | 2 | 35 | 34,8 | 94 | 91,8 |
| Contractuels de catégorie C | 16 | 15,17 | 1 | 1 | | | 27 | 26,4 | 44 | 42,57 |
| Total | 318 | 310,17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 105 | 103,8 | 427 | 417,97 |

Focus Campus de Gif-sur-Yvette – Effectifs personnels administratifs et techniques permanentes par corps ou statut

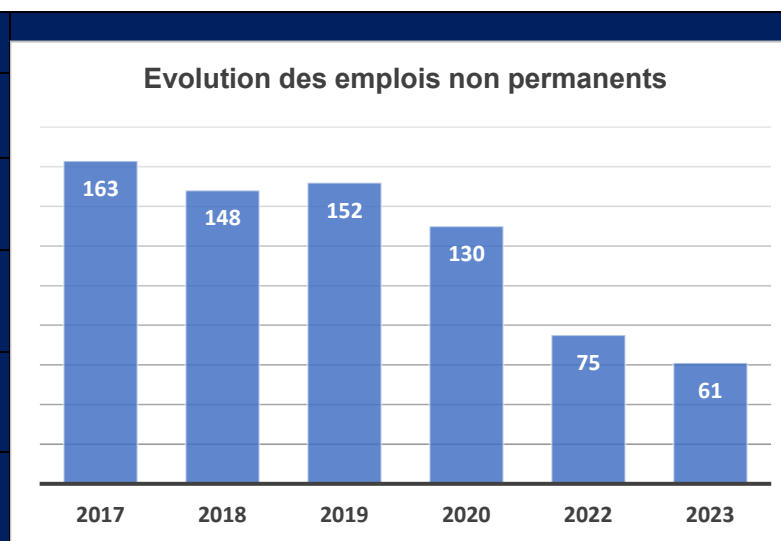
| CAMPUS DE GIF | 267 | 259,47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 105 | 103,8 | 376 | 368,27 |
|--|------------|--------------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------|------------|--------------|
| Contractuels catégorie A | 195 | 191,3 | - | - | - | - | 43 | 42,6 | 238 | 233,9 |
| Administrateur | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Agent comptable | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Assistant ingénieur | | | | | | | 11 | 11 | 11 | 11 |
| Attaché d'administration de l'Etat | | | | | | | 4 | 3,8 | 4 | 3,8 |
| Conservateur des bibliothèques | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Contractuel Budget Etablissement | | | | | | | | | 1 | 1 |
| Contractuels BIATSS Catégorie A | 195 | 191,3 | | | | | | | 195 | 191,3 |
| Contrat recherche | | | | | | | | | | |
| Directeur Général des Services- Groupe II | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ingénieur de recherche | | | | | | | 7 | 7 | 7 | 7 |
| Ingénieur d'études | | | | | | | 17 | 16,5 | 17 | 16,5 |
| Contractuels de catégorie B | 56 | 53 | 1 | 1 | 2 | 2 | 35 | 34,8 | 94 | 90,8 |
| Bibliothécaire assistant spécialisé | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Contractuel Budget Etabl. | | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 |
| Contractuels BIATSS Catégorie B | 56 | 53 | | | | | | | 55 | 53 |
| Secrétaire administratif ENESR | | | | | | | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Technicien de recherche et de formation | | | | | 2 | 2 | 29 | 28,8 | 31 | 30,8 |
| Contractuels de catégorie C | 16 | 15,17 | 1 | 1 | | | 27 | 26,4 | 44 | 42,57 |
| Adjoint administratif | | | | | | | 3 | 2,8 | 3 | 2,8 |
| Adjoint technique de recherche et de formation | | | | | | | 23 | 22,6 | 23 | 22,6 |
| Contractuel Budget Etablissement | | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 |
| Contractuels BIATSS Catégorie C | 16 | 15,17 | | | | | | | 16 | 15,17 |
| Magasinier bibliothèque | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |

o. Les effectifs personnels administratifs et techniques non permanents au 31 décembre 2023

| Typologie/Catégorie | Féminin | | Masculin | | Total | |
|-------------------------------------|-----------|-------------|-------------|--------------|-----------|--------------|
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| CDD BIATSS Catégorie A | 15 | 14,8 | 10 | 9,15 | 25 | 23,95 |
| Apprenti A | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Niveau B CDD | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| Niveau C2 CDD | 1 | 1 | 2 | 1,8 | 3 | 2,8 |
| Niveau D1 CDD | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| Niveau D2 CDD | 2 | 1,8 | 3 | 2,35 | 5 | 4,15 |
| Niveau E | 7 | 7 | 2 | 2 | 9 | 9 |
| CDD BIATSS Catégorie B | 9 | 9 | 2 | 2 | 11 | 11 |
| Apprenti B | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Niveau F1 | 8 | 8 | 1 | 1 | 9 | 9 |
| Niveau F2 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| CDD BIATSS Catégorie C | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| Apprenti C | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Niveau G | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| CDD sur contrat de recherche | 6 | 6 | 15 | 14,8 | 21 | 20,8 |
| Assistant ingénieur | | | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Ingénieur | 6 | 6 | 13 | 12,8 | 19 | 18,8 |
| Total | 32 | 29 | 30,8 | 26,95 | 61 | 57,75 |



| Focus 2023 sur les non permanents | Effectifs | ETP |
|-----------------------------------|-----------|--------------|
| Catégorie A | 25 | 23,95 |
| Catégorie B | 11 | 11 |
| Catégorie C | 4 | 2 |
| Autres | 21 | 20,8 |
| Total | 61 | 57,75 |



Nous constatons une baisse significative des effectifs non permanents.

Par rapport au dernier bilan social, les écarts d'effectifs sont de :

- 4 pour la catégorie B,
- 6 pour les catégories C

Une baisse du recours des apprentis et des effectifs sur contrat de recherche.

La variable d'ajustement par des CDD du volume d'emploi est en baisse significative. Ceci peu s'expliquer par les CDisations.

- 5 -

Les positions statutaires et le recrutement en 2023



3) Les positions statutaires et le recrutement à CentraleSupélec

a. Les positions statutaires

Les mises à disposition entrantes et sortantes

| | Mise à disposition entrante | Mise à disposition sortante |
|------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2022 | - | 3 |
| 2023 | - | 1 |

Les détachements entrants et sortants

| | Détachement Entrant | Détachement Sortant |
|------|----------------------|---------------------|
| 2022 | 3 | 6 |
| 2023 | 8 dont 4 sur contrat | 1 |

b. Les recrutements et les départs

Dans un contexte marqué par la compétitivité et la difficulté à attirer des collaborateurs talentueux sur un marché de l'emploi concurrentiel, CentraleSupélec doit adopter de nouvelles stratégies de recrutement. Les méthodes traditionnelles de recrutement (hors réseaux et en mode passif, en attente de candidatures) ne suffisent plus à répondre aux besoins actuels. Les questions relatives à l'image employeur interrogent les techniques d'attraction et de recrutement, nécessitant ainsi un alignement sur les objectifs à moyen et long terme de l'établissement.

À ce stade, le recrutement doit davantage se concentrer sur la prévision et la planification de l'évolution des compétences. Il requiert désormais une structure et une planification préalables permettant d'atteindre les objectifs stratégiques de l'établissement. Recruter la bonne personne au bon moment relève désormais d'une stratégie de communication, de marketing et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences visant à maintenir les organisations en fonctionnement optimal tout en répondant à un objectif de maîtrise de la masse salariale. Les projets de recrutement doivent être alignés sur les objectifs de l'organisation et mettre en lumière le plan stratégique de l'École.

Les atouts de recrutement de CentraleSupélec reposent principalement sur l'identité de la marque. Un nouveau cap doit être franchi pour développer l'image de l'École en tant qu'employeur, dans le but de :

- Élaborer une stratégie globale de recrutement pour les personnels administratifs et techniques, ainsi que pour les enseignants et enseignants-chercheurs.
- Se doter d'outils d'aide à la décision en matière de recrutement ouvrant à la possibilité de postuler en ligne et de réaliser du reporting sur nos viviers
- Mettre en place des dispositifs incitatifs de cooptation et de rétention des talents pour fidéliser et réduire le taux de rotation du personnel.
- Communiquer pour susciter l'intérêt des candidats à nous rejoindre et développer la relation avec les candidats.

i. Le recrutement des fonctionnaires

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--|--|---|
| Enseignants-chercheurs | 1 Professeur d'Université | 0 | 0 |
| Personnels administratifs et techniques | 3 (dont 2 détachements) 2 personnels de catégorie A 1 personnel de catégorie B | 4 (dont 1 détachement) 2 personnels de catégorie A 2 Personnels de catégorie B | 6 (dont 3 détachements) 3 personnels de catégorie A 3 personnels de catégorie B |

ii. Le recrutement des personnels en CDI au regard des départs de l'Ecole

| | Départs | | | Recrutements | | |
|--|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Personnels administratif et techniques | 51 | 52 | 26 | 26 | 47 | 33 |
| Enseignants et enseignants-chercheurs | 11 | 22 | 12 | 20 | 25 | 5 |
| Total | 62 | 74 | 38 | 46 | 72 | 38 |

iii. Le recrutement des personnels par genre et par catégorie 2023

| Catégorie / Genre | 2023 | | | 2022 | | | 2021 | | |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total |
| A | 16 | 15 | 31 | 28 | 30 | 58 | 17 | 20 | 37 |
| B | 10 | 1 | 11 | 7 | 3 | 10 | 15 | 4 | 19 |
| C | 2 | 0 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 6 |
| Total | 28 | 16 | 44 | 38 | 34 | 72 | 35 | 27 | 62 |

iv. Les mutations et les mobilités

- Mutations : 2 en 2022 et 3 en 2023.
- Mobilités : L'absence d'outils de suivi et de mise en place d'indicateurs sur ce sujet de la mobilité n'est pas totalement fiable, expliquant l'absence de données. Cet indicateur est actuellement en construction.

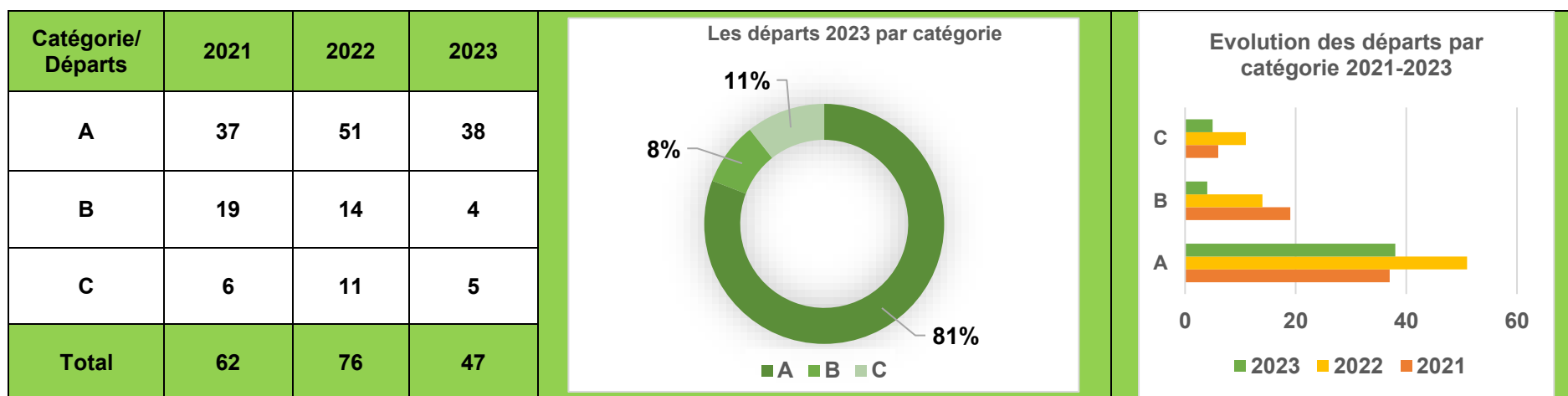
c. Les motifs de départs de CentraleSupélec par statut en 2023

| Motifs de départ | 2022 | | | 2023 | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | PAT | EC | Total | PAT | EC | Total |
| Concours | | | | | | |
| Convenances personnelles | 1 | 5 | 6 | 1 | 1 | 2 |
| Décès | 2 | 1 | 3 | 3 | 0 | 3 |
| Démission | 19 | 1 | 20 | 10 | 2 | 12 |
| Fin de contrat | 11 | 6 | 17 | | | |
| Invalidité | 1 | | 1 | | | |
| Licenciement | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Mutation | 4 | | 4 | 3 | 0 | 3 |
| Réintégration employeur d'origine | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Retraite | 10 | 9 | 19 | 7 | 6 | 13 |
| Rupture conventionnelle | 4 | | 4 | 4 | 0 | 4 |
| Autres | | | | 5 | 5 | 10 |
| Total | 54 | 22 | 76 | 33 | 14 | 47 |

Une répartition des motifs de départs conforme à la structure de l'effectif avec une évolution notable en 2022, lié à un marché de l'emploi plus offrant et une recherche de la conciliation de la qualité de vie personnelle et professionnelle plus marquée par les personnels.

Les départs en Province ont pu être nombreux pour de nouvelles opportunités de vie. Les personnels en CDD et en CDI ont tendance à davantage opérer le changement y compris durant leur période d'essai.

d. Les départs par catégorie



Globalement, le nombre total de départs est passé de 62 en 2021 à 76 en 2022, puis a chuté à 47 en 2023. Cette tendance générale à la hausse suivie d'une baisse peut refléter des fluctuations dans la main-d'œuvre de l'organisation au fil du temps. Il est probable que la crise sanitaire COVID en 2021 et 2022 soit à l'origine des nombreux départs. La situation a tendance à se stabiliser en 2023 avec un taux de turn-over bien inférieur à la moyenne.

Le taux de turnover

Il est à noter qu'un taux de roulement du personnel s'étalonne entre 6 et 10% dans le secteur public avec une limite haute de l'ordre de 15%.

Mode de calcul : $[(\text{Nombre de départs sur l'année en cours} + \text{le nombre d'arrivée}) / 2] / \text{Effectif au 1er janvier de l'année en cours} \times 100$

- **En 2022**, le taux de rotation (ou turnover) est calculé à partir du nombre moyen de départs, soit $(74 + 118) / 2$, divisé par l'effectif total de CentraleSupélec, soit 983. Cela donne un taux de turnover de **9,76%**, ce qui est considéré comme acceptable compte tenu des normes du marché de l'emploi et des évolutions dans les attitudes envers le travail.
Si l'on ramène ces données à l'effectif permanent de CentraleSupélec, qui est de 673 agents, le taux de turnover est de $(74 + 118) / 2$ divisé par 673, soit **14,2%**. Ce taux se situe près des limites supérieures, ce qui peut indiquer une rotation relativement élevée du personnel dans l'organisation, en particulier parmi les personnels administratifs et techniques.
- **En 2023**, le taux de turnover est calculé de manière similaire, avec un nombre moyen de départs de $(47 + 44) / 2$ et un effectif total de 1023, donnant un taux de turnover de **4,45% soit une baisse de 50% en 2023**. Ce taux reste en cohérence avec les indicateurs nationaux dans le secteur public (entre 6 et 10%).
Ramené à l'effectif permanent de CentraleSupélec en 2023, qui est de 699 agents, le taux de turnover est de $(47 + 44) / 2$ divisé par 699, soit **6,50%**. Ce taux est nettement inférieur au seuil limite, indiquant une meilleure stabilité du personnel par rapport à l'année précédente.

Globalement, ces analyses mettent en lumière les fluctuations du taux de turnover au sein de CentraleSupélec au fil des années, avec une tendance à la baisse en 2023 par rapport à 2022. Cependant, il reste important de surveiller ce taux pour s'assurer que l'organisation maintient une main-d'œuvre stable et engagée.

e. L'apprentissage à CentraleSupélec

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------------------|----------|----------|
| Nombre d'apprentis accueillis | 5 | 4 |

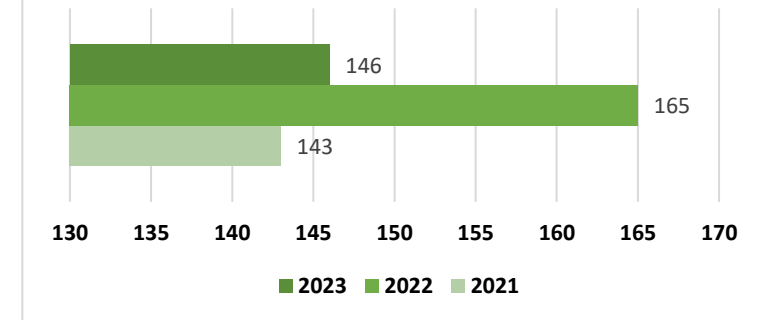
La politique en faveur de l'apprentissage doit prendre un nouvel essor dans les années à venir avec une aide de l'Etat pour 2023 pour soutenir le recrutement des apprentis. En 2023, le recrutement de CDD a pris le pas sur le recrutement des apprentis.

f. Les accueils de stagiaires-école et les recrutements de doctorants

| Les stagiaires écoles | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Stagiaires gratifiés | 133 | 152 | 146 |
| CVN | 4 | 5 | 8 |
| DF | 1 | 3 | 1 |
| DG | 1 | | 3 |
| DGS | | 2 | 1 |
| DIRCOM | 1 | | |
| DISI | 7 | 7 | 9 |
| DOC | 2 | | |
| DPIET | 6 | 8 | 5 |
| DRH | 1 | | |
| DRI | 1 | | 3 |
| EM2C | 3 | 7 | 5 |
| Fabrique | 1 | | 2 |
| GEEPS | 22 | 22 | 22 |
| L2S | 28 | 19 | 23 |
| LGI | 1 | 8 | 8 |
| LGPM | 10 | 7 | 12 |
| LMPS | | 13 | 1 |
| LPQM | 1 | | |
| LRI | | 2 | 1 |
| LUMIN | 1 | 2 | |
| Metz | 6 | 16 | |
| MICS | 12 | 7 | 17 |
| MSSMAT | 8 | | 5 |
| Rennes | 13 | 18 | 13 |
| SONDRA | | 1 | |
| SPMS | 3 | 5 | 3 |
| Total | 143 | 165 | 146 |

A noter que pour l'année 2023, CentraleSupélec a recruté un total de **139** doctorants.

Evolution du recours aux stagiaires à CS en de 2021 à 2023



a. Les avancements de grade, les promotions internes et les avancements des personnels contractuels

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Les personnels enseignants-chercheurs | | | |
| | 5 | 6 | 7 |
| Professeur d'université | 1 | 1 | 2 |
| Professeur d'université classe 1 | 2 | 2 | 3 |
| Professeur d'université classe exceptionnelle 1 | 2 | 1 | 1 |
| Professeur d'université classe exceptionnelle 2 | | 1 | |
| Maître de conférences Hors classe | | 1 | 1 |
| Professeurs agrégé | | | |
| Les avancements des EC contractuels | | | 27 |
| Professeur d'université classe 1 | 2 | 2 | 4 |
| Professeurs d'université classe 2 | 3 | 2 | 4 |
| Professeur PRAG PRCE | | 3 | |
| Maître de conférences classe exceptionnelle | 1 | 1 | 3 |
| Enseignant classe exceptionnelle | 1 | | |
| Passage en CDI | 15 | 28 | 16 |
| Les personnels administratifs et techniques | | | |
| Promotion de corps | 4 | 3 | 4 |
| Secrétaire administratif de l'EN et ESR | 1 | | 1 |
| Ingénieur de recherche | 1 | | |
| Ingénieur d'études | 1 | 1 | |
| Technicien de la recherche et de la formation | 1 | 2 | 3 |
| Avancement de grade | 3 | 12 | 8 |
| Ingénieur de recherche 1 ^{ère} classe | 1 | | |
| Ingénieur d'études hors classe | | 1 | 1 |
| Technicien de la recherche et de la formation classe supérieure | 1 | 2 | 2 |
| Adjoint technique de recherche et de la formation 1 ^{ère} classe | 1 | 7 | 2 |
| Adjoint technique de recherche et de la formation 2 ^{ème} classe | | 2 | 3 |
| Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle | | | |
| Total des mesures d'avancement ou de pérennisation | 34 | 57 | 46 |

b. Les examens professionnels pour les Personnels administratifs et techniques en 2023

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Concours ou examen professionnel | | | |
| Magasinier | 1 concours | | |
| Assistant ingénieur | | 1 concours 1 examen professionnel | 2 concours 1 examen professionnel |
| Ingénieur d'études | | 1 concours | |
| Ingénieur de recherche | | 1 concours | 2 concours |
| Technicien de la recherche et de la formation | | 2 concours | |
| Technicien de la recherche et de la formation classe exceptionnelle | | 2 examens professionnels | 2 examens professionnel |
| Technicien de la recherche et de la formation classe supérieure | 1 | | |
| Adjoint technique de recherche et de la formation 2 ^{ème} classe | 1 | 1 examen professionnel | |
| Total | 3 | 9 | 7 |

c. Le développement des compétences (formation professionnelle)

Le développement des compétences des collaborateurs de CentraleSupélec constitue un levier fort d'attractivité, de fidélisation, d'évolution des métiers et d'appropriation des nouveaux usages et outils dans la politique des ressources humaines de l'Ecole. Ils devront pour les années à venir, s'inscrire davantage dans les objectifs du plan stratégique.

La part du budget de l'Ecole attribuée à la formation **était de 140K€ en 2020 pour passer à 176 K€ en 2022 et puis 188 K€ en 2023, soit une augmentation de 25,53% en 3 ans**, témoignant de l'investissement croissant de CentraleSupélec pour ses personnels et leurs compétences.

Le bilan des actions de formation 2023 démontre une augmentation du nombre d'actions organisées du fait de l'arrivée de la nouvelle responsable du développement RH en mois de février 2023. Afin de ne pas amputer et freiner les demandes de formation, le choix a été réalisé de privilégier les formations de durée plus longue passant de **37h en 2020 à 48 h 52 heures en moyenne en 2023**. Cette option s'est traduite par un coût et une durée moyenne par personne plus importants.

En 2023, le nombre de participants a augmenté de 22% par rapport à 2022. En revanche, **la proportion des femmes présentes est de 66%**. Compte-tenu de la part de l'effectif féminin dans les fonctions supports, les efforts de formation en direction des femmes, s'avèrent plus soutenus, dès lors que les besoins de formation liés aux évolutions règlementaires et à l'appréhension continue des outils de gestion s'avèrent primordiaux. Les formations hygiène et sécurité ont été maintenues en 2022 et renforcées en 2023 avec une organisation révisée en lien avec la conseillère de prévention et le suivi individuel des habilitations pour répondre aux obligations règlementaires, notamment pour les personnels de la DPIET et pour les personnels de laboratoire.

La répartition des participants d'après leur catégorie est également plus équilibrée en 2023. Nous constatons une augmentation significative des participants de catégorie B au profit des agents de catégories C.

| Indicateurs Formation | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Nb d'actions de formation | 86 | 77 | 90 |
| Nb d'heures de formation | 4202h00 | 4 210 h | 3 373 h |
| Nb de jours de formation | 726,4 jours | 701 jours | 567 jours |
| Durée moyenne en heures | 48 h 52 | 54 h | 37 h |
| Durée moyenne en jours | 8,4 jours | 9 jours | 6 jours |
| Durée moyenne par stagiaire | 8h54 / 1,5 jours | 12h12 / 2 jours | 9h50 / 1,6 jours |
| Durée moyenne par personne à l'effectif | 3h52 / 0,7 jours | 3h39 / 0,6 jours | 2h59 / 2 jours |

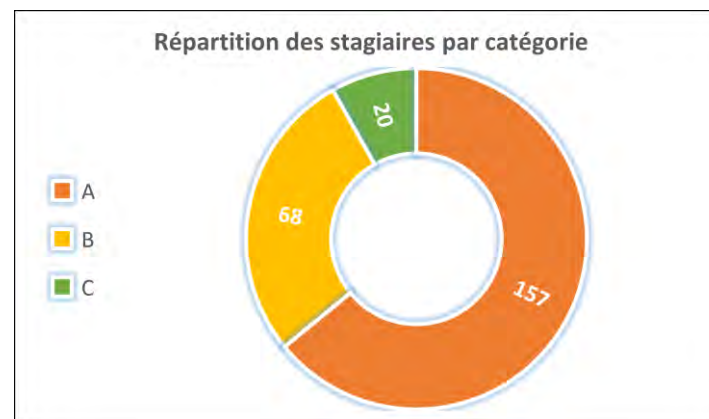
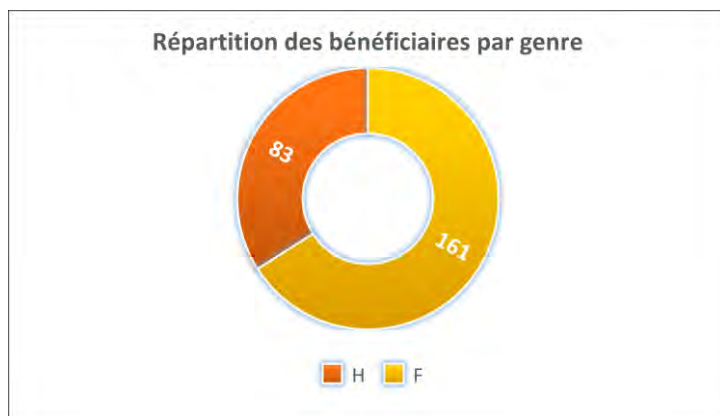
1. Les coûts de formation 2023

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|--------------------------------------|--------|---------|--------|
| Coûts moyens par action de formation | 133,62 | 121,63€ | 92,15€ |
| Coût moyen par rapport à l'effectif | 10,55€ | 8,22€ | 7,41€ |
| Coût moyen par personne formée | 47,1 € | 48,78€ | 42,97€ |
| % de l'effectif formé | 22,41% | 16,84% | 17,25% |

En résumé, ces données indiquent une tendance à la hausse des investissements dans la formation, avec des coûts moyens par action de formation et par employé en augmentation chaque année. Cela est accompagné d'une augmentation du pourcentage de l'effectif formé, ce qui suggère un engagement accru de l'Ecole envers le développement des compétences de son personnel.

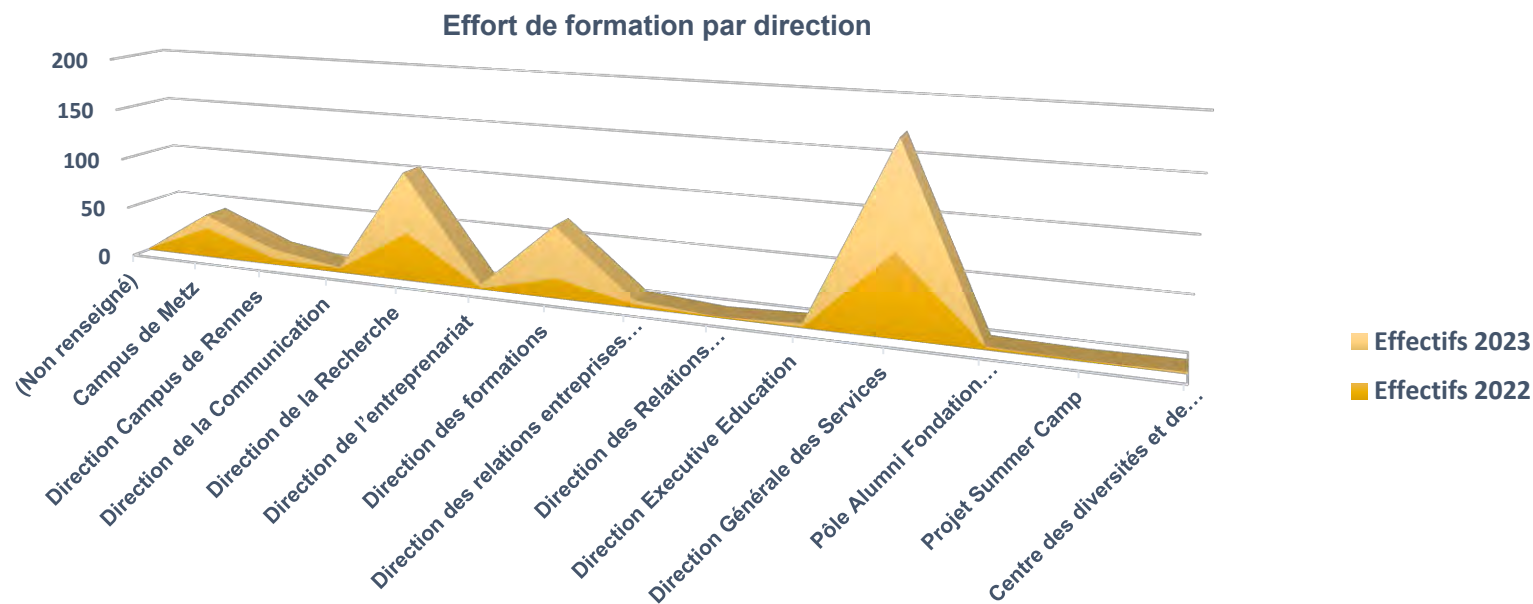
2. Répartition des stagiaires par genre, catégorie et statut des personnels formés 2023

| Genre | 2023 | | | 2022 | | | 2021 | | |
|---------------------------|------------------|--------|----------------|------------------|--------|----------------|------------------|---------|----------------|
| | Nb bénéficiaires | % | Durée en jours | Nb bénéficiaires | % | Durée en jours | Nb bénéficiaires | % | Durée en jours |
| Hommes | 83 | 34,02% | 288 jours | 90 | 46,88% | 377,80 | 84 | 43,52% | 240,30 |
| Femmes | 161 | 65,98% | 438 jours | 102 | 53,12% | 323,80 | 109 | 56,48% | 323,80 |
| Catégorie | Nb bénéficiaires | % | Durée en jours | Nb bénéficiaires | % | Durée en jours | Nb bénéficiaires | % | Durée en jours |
| A | 157 | 64,08% | 293 jours | 125 | 64,77% | 438,10 | 130 | 67,36% | 378 |
| B | 68 | 27,76% | 140 jours | 45 | 23,32% | 171 | 41 | 21,24 % | 105,6 |
| C | 20 | 8,16% | 39 jours | 20 | 10,36% | 90 | 19 | 9,84 % | 76,5 |
| Non renseigné | 0 | 0% | 0 jour | 3 | 1,55% | 2,50 | 3 | 1,55% | 4 |
| Statut | Nb bénéficiaires | % | Durée en jours | Nb bénéficiaires | % | Durée en jours | Nb bénéficiaires | % | Durée en jours |
| Contractuels CDD | 30 | 12,24% | 57 jours | 16 | 8,29% | 37,5 | 29 | 14,95% | 75,80 |
| Contractuels CDI | 148 | 60,41% | 279 jours | 119 | 61,66% | 403,80 | 101 | 52,06% | 297,70 |
| Contractuels privés | 1 | 0,41% | 5 jours | 1 | 0,52% | 2 | 1 | 0,52% | 1 |
| Contrat d'apprentissage | 0 | 0% | 0 jour | 1 | 0,52% | 3 | | | |
| Fonctionnaires stagiaires | 1 | 0,41% | 3 jours | 1 | 0,52% | 1,5 | | | |
| Fonctionnaires titulaires | 65 | 26,53% | 128 jours | 134 | 26,94% | 251,30 | 59 | 30,41% | 184,60 |
| Personnels hébergés | 0 | 0% | 0 jour | 3 | 1,55% | 2,50 | 4 | 2,06% | 5 |



v. Répartition des personnels formés par direction

| | 2022 | | 2023 | |
|---|---------------|----------------|---------------|----------------|
| | Bénéficiaires | Durée en jours | Bénéficiaires | Durée en jours |
| (Non renseigné) | 1 | 1 | - | - |
| Campus de Metz | 30 | 118 | 14 | 61,5 |
| Direction Campus de Rennes | 6 | 15 | 10 | 34,5 |
| Direction de la Communication | 4 | 15.30 | 1 | 3 |
| Direction de la Recherche | 47 | 168.30 | 59 | 138 |
| Direction de l'entreprenariat | 1 | 8 | 4 | 11,5 |
| Direction des formations | 19 | 55.5 | 50 | 140,60 |
| Direction des relations entreprises et de la valorisation | 3 | 9 | 4 | 9,5 |
| Direction des Relations Internationales | 1 | 0.5 | - | - |
| Direction Executive Education | 1 | 2 | 3 | 5,1 |
| Direction Générale des Services | 76 | 307.50 | 96 | 303,7 |
| Pôle Alumni Fondation CentraleSupélec | 2 | 1 | 1 | 0,5 |
| Projet Summer Camp | 1 | 0.5 | - | - |
| Centre des diversités et de l'inclusion | - | - | 2 | 2,5 |
| | 192 | | 244 | 710,4 |

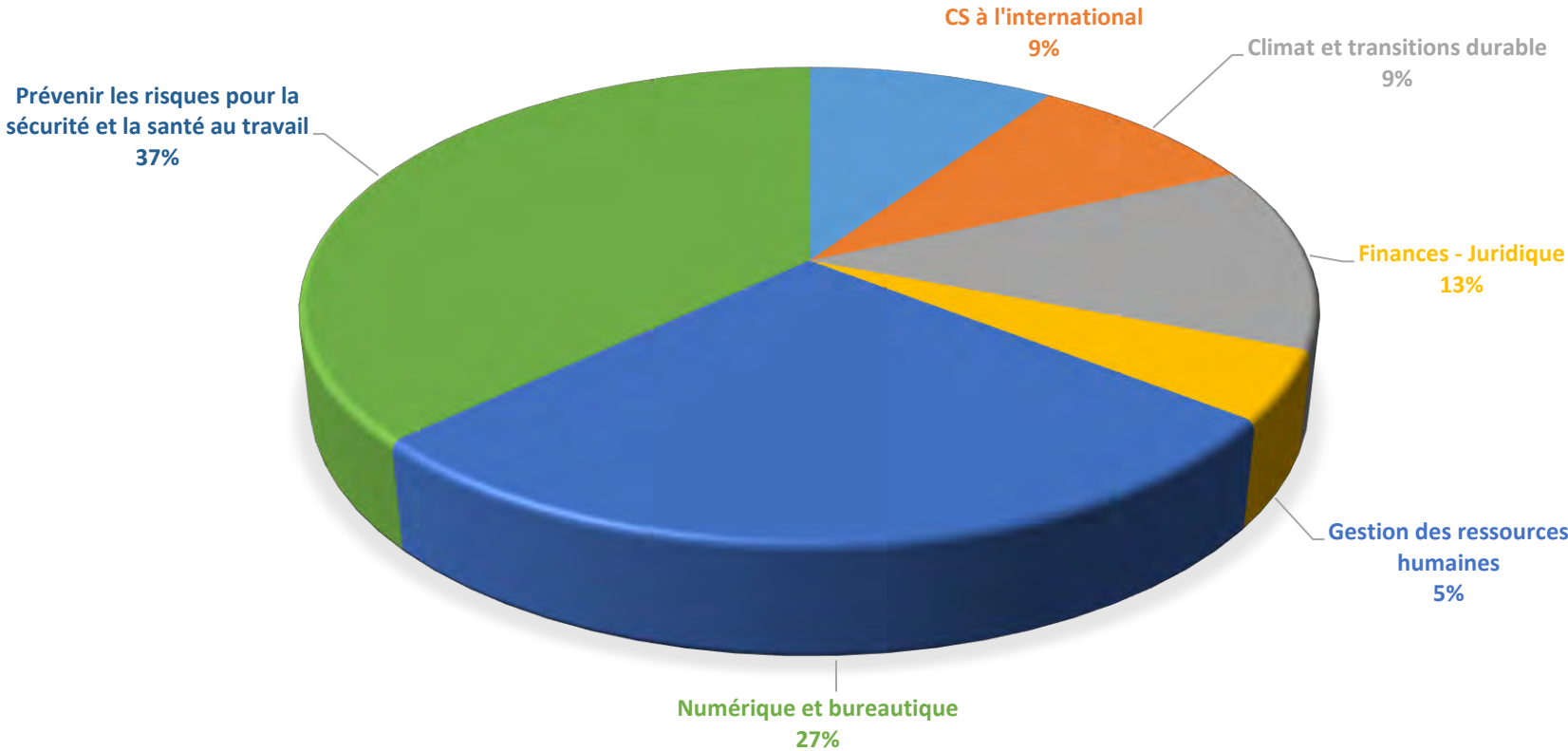


vi. Répartition des personnels formés par domaine de compétence

| Domaine | 2022 | | 2023 | |
|--|---------------|----------------|---------------|----------------|
| | Bénéficiaires | Durée en jours | Bénéficiaires | Durée en jours |
| Non renseigné | 5 | 48,30 | 8 | 91 |
| Accompagner la transformation de CS | | | | |
| Application de gestion | 2 | 6 | 3 | 5 |
| Bibliothèque | 3 | 5,70 | | |
| Carrière et parcours professionnels | 44 | 159,60 | 35 | 97 |
| Climat et transitions durables | 8 | 4 | 25 | 14 |
| International | 16 | 14 | 26 | 26,5 |
| Efficacité professionnelle | 15 | 46 | 8 | 32 |
| Enseignement et pratiques pédagogiques | | | 1 | 1 |
| Finances - Juridique | 19 | 53 | 35 | 38,5 |
| Gestion des ressources humaines | 8 | 17,50 | 13 | 42,5 |
| Management | 34 | 129 | 1 | 2 |
| Numérique et bureautique | 20 | 58 | 76 | 168,5 |
| Prévenir les risques pour la sécurité et la santé au travail | 70 | 160,50 | 103 | 195,4 |
| Recherche | | | 5 | 13 |
| | 192 | | 339 | 726,4 |

Les formations « Prévention des risques pour la sécurité et santé au travail » et « Numérique et bureautique » sont incontournables. Elles représentent en 2023, une majorité des stagiaires formés (30% et 22% respectivement). Les finances et les parcours professionnels représentent également un nombre important de stagiaires bénéficiaires.

LES DOMAINES COUVERTS PAR LA FORMATION EN 2023



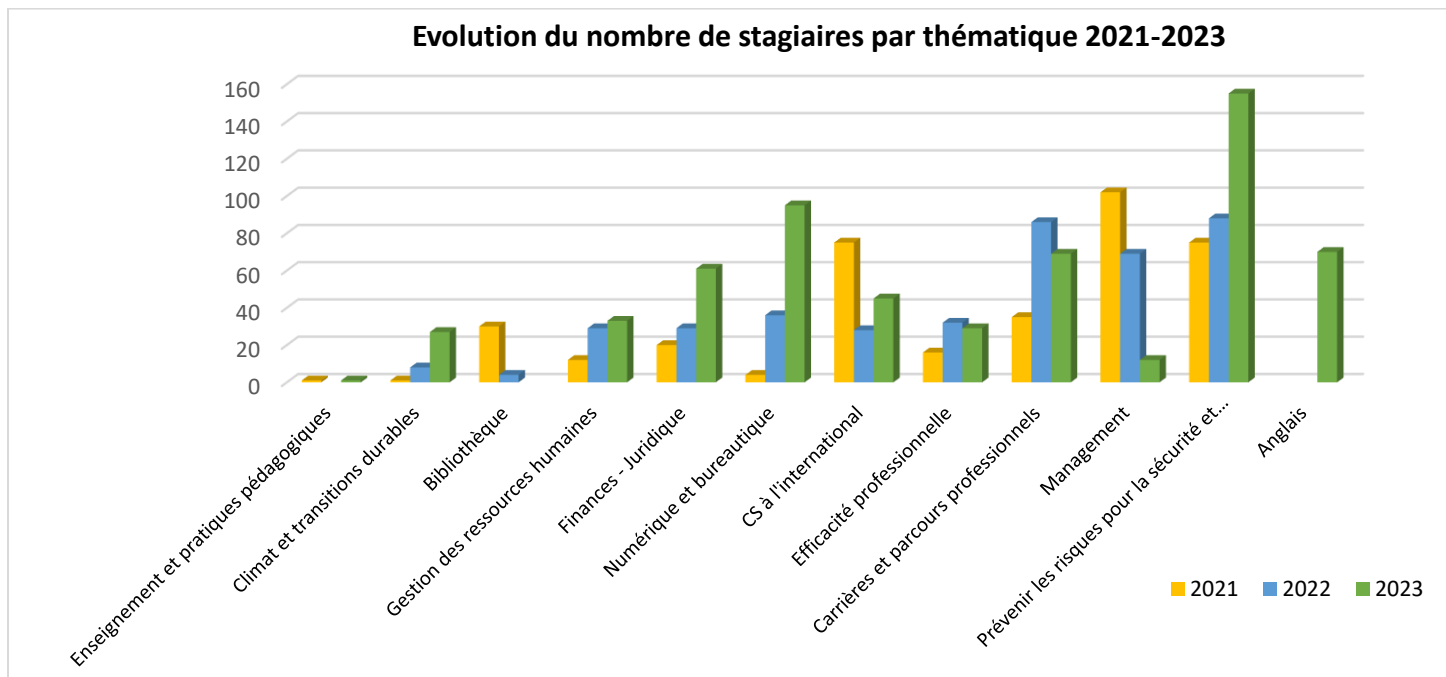
vii. La typologie des besoins de formation exprimés pour 2023

Les données ci-dessous, référence le nombre de besoins de formation par thématique tels qu'exprimés au cours de la campagne d'entretiens annuels 2023. Notons que les besoins en langues, majoritairement en anglais, figurent en têtes des besoins exprimés (N=54). Figurent ensuite les besoins bureautiques et numériques qui, avec les besoins informatiques, sont au nombre de 68 et sont donc les plus importants. La prévention des risques au travail constitue le troisième domaine le plus sollicité. Contrairement aux autres années où ces domaines n'ont pas été cités, 3 domaines de formation mériteraient qu'on s'y attache, à savoir la gestion de projet, la communication et le patrimoine immobilier.

| Thématiques des formations | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Enseignement et pratiques pédagogiques | | | 10 | 1 | | 1 |
| Climat et transitions durables | | | | 1 | 8 | 27 |
| Bibliothèque | 3 | 2 | 2 | 30 | 4 | |
| Gestion des ressources humaines | 11 | 3 | 12 | 12 | 29 | 33 |
| Finances - Juridique | 5 | 24 | 1 | 20 | 29 | 61 |
| Numérique et bureautique | | 18 | | 4 | 36 | 95 |
| CS à l'international | | | 12 | 75 | 28 | 45 |
| Efficacité professionnelle | 39 | 41 | 9 | 16 | 32 | 29 |
| Carrières et parcours professionnels | | 12 | 4 | 35 | 86 | 69 |
| Management | 2 | 72 | 98 | 102 | 69 | 12 |
| Prévenir les risques pour la sécurité et la santé au travail | 1 | 62 | 6 | 75 | 88 | 155 |
| Anglais | | | | | | 70 |
| Total | 61 | 234 | 154 | 371 | 409 | 597 |

Les formations induites par les typologies réglementaires répondent à trois types de besoins : l'adaptation immédiate au poste, l'évolution prévisible des métiers et le développement ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

- **L'adaptation immédiate au poste de travail visant à** : Faciliter l'exercice de nouvelles fonctions (par exemple à la suite d'une mobilité) et adapter l'agent aux évolutions de son poste de travail ou de l'environnement professionnel direct (par exemple, la mise en place d'une nouvelle réglementation, d'un nouveau logiciel).
- **L'évolution prévisible des métiers** : ces formations visent à approfondir les compétences techniques de l'agent pour maintenir ses capacités professionnelles dans un contexte de changements prévus (par exemple, substitution d'une machine expérimentale), et/ou préparer des changements induits par la mise en place d'une réforme ou d'une restructuration à venir. La prospective sur la dynamique des métiers de l'Ecole relève de la GPEEC mise en œuvre par la DRH, qui déploie – depuis 2019 – une démarche permettant une vision à 3 ans des besoins en métiers, emplois et compétences.
- **Le développement ou l'acquisition de nouvelles qualifications** : Ces formations visent à l'approfondissement des compétences de l'agent pour l'aider à se projeter sur un autre poste et/ou dans une autre unité et/ou la construction d'un projet personnel à caractère professionnel (par exemple, la préparation à un concours ou à un changement d'orientation pour préparer un départ de l'Ecole).



Une même action de formation peut, selon les cas, relever de la première, de la seconde ou de la troisième catégorie des besoins de formation. Ainsi, le contexte de chaque demande de formation détermine le type de besoin auquel il fait écho. L'intérêt de cette typologie des besoins de formation est de flécher les modalités de financement de la formation professionnelle et d'orienter vers les dispositifs de formation appropriés.

La direction des ressources humaines s'est également inscrite dans un marché mutualisé avec l'Université de Paris-Saclay autour des problématiques de management : co-développement, fondamentaux du management, entretiens managériaux.

La conception actuelle du projet de SIRH viendra réinterroger des pratiques pour fiabiliser les données, rendre accessibles et partager des contenus, construire un plan de formation au regard des besoins exprimés et relier les différentes bases existantes actuellement pour s'inscrire dans une gestion efficiente des emplois et des compétences.

| Recensement des besoins de formation en 2024 | Audiovisuel | Bibliothèque | Bureautique | Carrières et parcours professionnels | Efficacité professionnelle | GRH | Informatique | Juridique finances | Prévenir les risques pour la santé et la sécurité au travail | Technique | Scientifique | Langues | Total de besoins exprimés |
|--|-------------|--------------|-------------|--------------------------------------|----------------------------|-----|--------------|--------------------|--|-----------|--------------|---------|---------------------------|
| Nombre de besoins | 7 | 6 | 99 | 16 | 77 | 15 | 34 | 44 | 52 | 21 | 8 | 46 | 425 |
| Besoins individuels | 7 | 3 | 14 | 6 | 11 | | 19 | 7 | 4 | 9 | 8 | | 88 |

- 7 -

LES REMUNERATIONS



4) Les rémunérations

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, qui dispose que « les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ».

Le mode de liquidation du traitement et ses compléments est précisé par le décret du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des collectivités territoriales. En application de l'article 20 précité, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération individuelle du fonctionnaire est déterminée par son appartenance à un corps (exemple : Professeur des universités). Suivant le grade de l'agent dans ce corps, un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle ou grille indiciaire commune à tous les fonctionnaires. A chaque indice brut (indice classement) correspond un indice majoré ou INM (indice traitement).

a. Masse salariale :

La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de CentraleSupélec exécutées sur l'année 2023.

| Plafond | Statut | Type de population | 2021 | 2022 | 2023 | Variation 22-23 |
|------------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
| Plafond 1 | Titulaire | BIATSS | 7 113 067 € | 6 977 528 € | 7 114 137 € | ▲ 1,92% |
| | | ENSEIGNANT | 9 169 100 € | 9 851 547 € | 10 382 696 € | ▲ 5,12% |
| | Total Titulaire | | 16 282 168 € | 16 829 076 € | 17 496 833 € | ▲ 3,82% |
| | Non Titulaire | BIATSS | 11 130 914 € | 13 059 418 € | 16 980 998 € | ▲ 23,09% |
| | | ENSEIGNANT | 16 991 947 € | 17 345 096 € | 18 119 203 € | ▲ 4,27% |
| Total Non Titulaire | | 28 122 860 € | 30 404 514 € | 35 100 200 € | ▲ 13,38% | |
| SS Total Plafond 1 | | | 44 405 028 € | 47 233 590 € | 52 597 034 € | ▲ 10,20% |
| Plafond 2 | Titulaire | ENSEIGNANT | 206 454 € | | | - |
| | Total Titulaire | | 206 454 € | | | - |
| | Non Titulaire | BIATSS | 6 572 305 € | 5 929 252 € | 4 648 189 € | ▼ 27,56% |
| | | ENSEIGNANT | 6 210 234 € | 7 083 009 € | 7 963 686 € | ▲ 11,06% |
| Total Non Titulaire | | 12 782 539 € | 13 012 261 € | 12 611 875 € | ▼ 3,17% | |
| SS Total Plafond 2 | | | 12 988 993 € | 13 012 261 € | 12 611 875 € | ▼ 3,17% |
| Hors Plafond | Non Titulaire | Vacataires | 4 775 891 € | 4 660 581 € | 4 868 249 € | ▲ 4,27% |
| | | Chômeurs établissement | 347 869 € | 528 440 € | 604 707 € | ▲ 12,61% |
| SS Total hors plafond | | | 5 344 411 € | 5 189 021 € | 5 472 957 € | ▲ 5,19% |
| TOTAL MASSE SALARIALE | | | 62 738 432 € | 65 434 872 € | 70 681 866 € | ▲ 7,42% |

La masse salariale à évoluer de +7,42% en 2023, ceci s'explique par l'évolution des effectifs et les nouvelles mesures de juillet 2023.

Pour les titulaires, la MS représente 25 % du montant total des dépenses liées aux personnels, soit 33% des dépenses sur la dotation État.

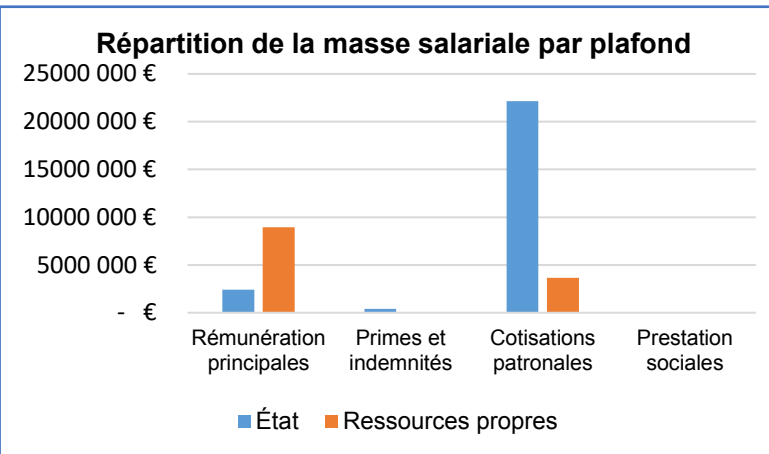
On distingue généralement deux types de masse salariale :

- La masse salariale sur la Subvention pour Charges de Service Public
- La masse salariale sur les Ressources Propres.

| Eléments | Plafond 1 (Etat) | Plafond 2 (Ressources propres) | Total |
|--------------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------|
| Rémunération principales | 2 417 187€ | 8 946 086 € | 11 363 273€ |
| Primes et indemnités | 393 083€ | 0€ | 393 083€ |
| Cotisations patronales | 22 158 856€ | 3 669 125 € | 25 827 981€ |
| Prestation sociales | 10 779€ | 42 061 € | 52 840€ |
| Total | 24 979 904€ | 12 657 272€ | 37 637 177€ |

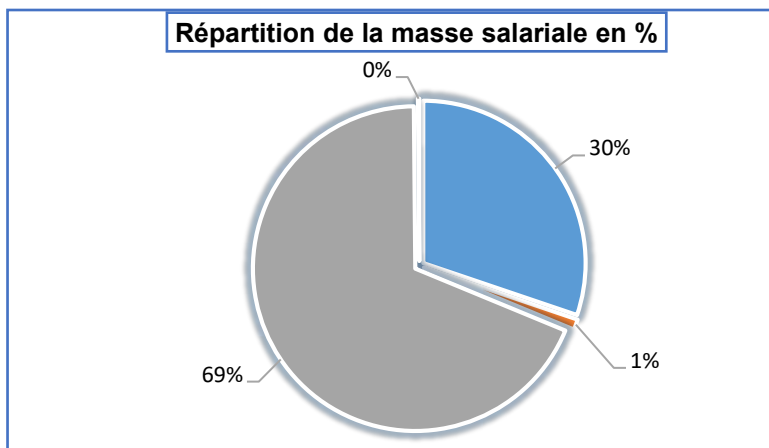
66% de la masse salariale des agents de CentraleSupélec est financé par la dotation État.

Le reste (44%) est financé par les ressources propres de l'établissement.



| Eléments | 2022 | 2023 | % | Variation 22-23 |
|--------------------------|--------------------|--------------------|--------|-----------------|
| Rémunération principales | 10 746 450 € | 11 363 273 € | 30,19% | ▲ +5% |
| Primes et indemnités | 595 091 € | 393 083 € | 1,04% | ▼ -51% |
| Cotisations patronales | 24 047 725 € | 25 827 981 € | 68,62% | ▲ +7% |
| Prestation sociales | 63 569 € | 52 840 € | 0,14% | ▼ -20% |
| Total | 35 452 835€ | 37 637 177€ | | ▲ 5,80% |

La rémunération principale représente 69% de la masse salariale, les cotisations patronales représentent 30 % de la masse salariale et 1% pour les prestations sociales.

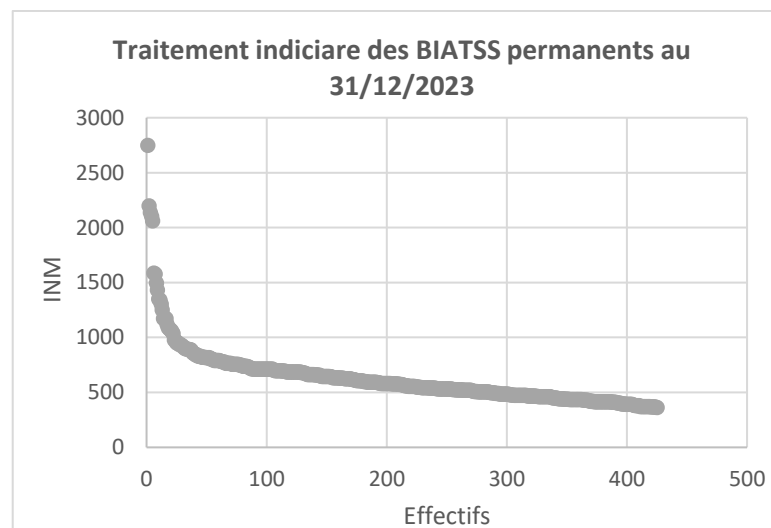
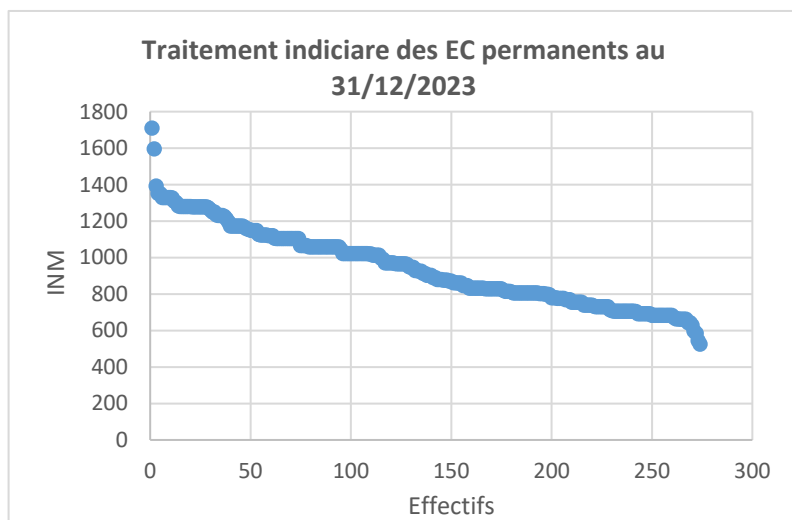


b. La dispersion des traitements indiciaires (fonctionnaires et contractuels) par population

La rémunération des agents publics fonctionnaires ou contractuels se compose notamment d'un traitement indiciaire (appelé également *traitement de base*) et de primes. Le traitement indiciaire dépend du grade et de l'échelon détenu soit dans la grille des fonctionnaires, soit dans celles des contractuels. A chaque échelon correspond un indice brut et un indice majoré défini selon un barème fixé par décret. Depuis le 1er juillet 2023, la valeur du point d'indice est de 4,92€ brut mensuel.

Les unités de mesure de la rémunération :

- **INM** : Indice Majoré exprimé en points.
- **Valeur du point annuelle** au 31/12/2023 = 59,0734 €/an (MAJ au 1^{er} juillet 2023 – source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16627>)



| Indices | Femmes | Hommes | Total |
|----------------|------------|------------|-------------|
| <200 ou (vide) | 14 | 37 | 51 |
| 200-400 | 19 | 16 | 35 |
| 400-600 | 174 | 214 | 388 |
| 600-800 | 124 | 157 | 281 |
| 800-1200 | 67 | 145 | 212 |
| 1200-1400 | 9 | 34 | 43 |
| 1400 et plus | 5 | 8 | 13 |
| Total | 412 | 611 | 1023 |

c. Les primes et indemnités

En 2023, l'évolution réglementaire du Régime Indemnitare des Personnels Enseignants-Chercheurs (RIPEC) s'est poursuivie avec le versement d'une part d'intéressement complémentaire au titre de la part C1 du RIPEC aux enseignants-chercheurs, ainsi que d'une prime pour les enseignants ESAS, incluant une part au titre de l'année 2022.

Pour les personnels administratifs et techniques, l'indemnité de fonction et de sujétions exceptionnelles (IFSE) est désormais fixée selon une trajectoire ministérielle ciblée sur une valeur de référence pour 2027. Par convergence, une prime sous forme d'intéressement a également été versée en 2023 aux personnels contractuels.

Les négociations se poursuivront pour valider la trajectoire définie jusqu'en 2027, afin d'atteindre les valeurs de référence fixées par le Ministère.

i. Pour les enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires

| Nature des primes | 2022 | | | | 2023 | | | | | |
|---------------------|--|----|---------------|-----------------------------------|------------------|----------------------------------|------------|------------------|-----------------------------------|-------|
| | Libellé 2022 Equivalent RIPEC | | Bénéficiaires | Montant versé individuellement | Total | Libellé 2023 Equivalent RIPEC | | Bénéficiaires | Montant versé individuellement | Total |
| | | | | | | | | | | |
| Primes statutaires | Prime recherche enseignement supérieur (PRES) | C1 | 67 | 2 800 € | 162 253 € | C1 | 67 | 3 500€ | 228 310€ | |
| | Prime recherche enseignement supérieur (PRES) | | 14 | 1 831 € | 24 964 € | ESAS | 14 | 2 547€ | 35 142€ | |
| | Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) | C3 | 31 | 5 000€ 8 000€ | 199 250 € | C3-PEDR | 43 | 5 000€ 8 000€ | 214 500€ | |
| | | | 112 | | 386 467 € | | 124 | | 477 952€ | |
| Primes variables | Participation Recherche sur Contrats | | 20 | | 140 229 € | | 25 | | 159 407€ | |
| | Primes de responsabilités pédagogiques et/ou administratives | C2 | 46 | | 200 429 € | PRP-PCA | 13 | | 157 357€ | |
| | Total | | 66 | - | 340 658 € | | 38 | | 313 764€ | |
| Total global | | | 178 | | 727 125 € | | 162 | | 794 716€ | |

Une partie des primes de responsabilités pédagogiques et/ou administratives a été versée en 2024, au titre de l'année 2023, pour un montant global de 71 427 €, attribuée à 34 bénéficiaires.

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

| Nature des primes | 2022 | | | | | 2023 | | |
|----------------------|--|-------------------------------|------------|--------------------------------|------------------|------------|--------------------------------|------------------|
| | Libellé 2021 | Libellé 2022 Equivalent RIPEC | Effectifs | Montant versé individuellement | Total | Effectifs | Montant versé individuellement | Total |
| Primes statutaires | Prime recherche enseignement supérieur (PRES) | C1 | 152 | 1 200€ | 172 487€ | 144 | 2 580 € | 352 424 € |
| | Prime recherche enseignement supérieur (PRES) | | 5 | ATER 1831,25€ | 3 043€ | 18 | ESAS 1 497 € | 22 248 € |
| Total | | | 157 | | 175 530 | 162 | | 374 672€ |
| Primes variables | Participation Recherche sur Contrats | | 93 | | 222 196€ | 100 | | 211 905€ |
| | Primes de responsabilités pédagogiques et/ou administratives | C2 | 60 | | 216 270€ | 59 | | 87 181€ |
| | Total | - | 153 | - | 373 163€ | 159 | | 299 086€ |
| Total général | | | | | 548 693 € | 321 | | 673 758 € |

Une partie des primes de responsabilités pédagogiques et/ou administratives a été versée en 2024, au titre de l'année 2023, pour un montant global de 80 072 €, attribuée à 60 bénéficiaires.

ii. Pour les personnels administratifs et techniques fonctionnaires :

| Nature des primes | 2022 | | | | 2023 | | |
|----------------------|--|------------|--------------------|------------------|------------|--------------------|------------------|
| | Libellé | Effectifs | Montant brut versé | Total | Effectifs | Montant brut versé | Total |
| Primes statutaires | IFSE | 122 | | 703 115 € | 114 | | 707 841€ |
| Total | | 122 | - | 703 115 € | 114 | - | 707 841€ |
| Primes variables | Intéressement collectif Prime de fin d'année | 107 | 466 € | 55 786 € | 102 | 464 | 52 569€ |
| | CIA | 104 | | 87 238 € | 101 | | 93 657€ |
| Total | | 211 | | 143 024 € | 203 | | 146 226 € |
| Total général | | 333 | | 846 139 € | 317 | | 854 067 € |

iii. Pour les personnels administratifs et techniques contractuels :

| Nature des primes | 2022 | | | | 2023 | | |
|----------------------|---|------------|--------------------|------------------|------------|--------------------|------------------|
| | Libellé | Effectifs | Montant brut versé | Total | Effectifs | Montant brut versé | Total |
| Primes variables | Intéressement convergence titulaires/contractuels | 285 | 641€ 748€ | 175 874 € | 317 | | 347 149€ |
| | Primes de fin d'année | 313 | | 374 827 € | 339 | | 370 808€ |
| Total général | | 598 | | 550 701 € | 656 | | 717 957 € |

iv. Pour indication montant de référence 2023 de l'IFSE

| Filière administrative | | | | |
|------------------------------|--------------------|---------------|---------------|--------------------------|
| Corps/grade | Groupe de fonction | Effectif 2022 | Effectif 2023 | Montant brut annuel IFSE |
| Attachés d'administration | 1 | 2 | | 8 200€ |
| | 2 | 2 | 3 | 8 000 € |
| | 3 | | | 7 800 € |
| | 4 | 1 | | 7 600 € |
| Secrétaires d'administration | 1 | | | 5 400 € |
| | 2 | 5 | 5 | 5 200 € |
| | 3 | | | 5 000 € |
| Adjoints administratifs | 1 | 4 | 1 | 3 500 € |
| | 2 | 2 | 2 | 3 300 € |

| Filière Bibliothèque | | | | |
|--|--------------------|----------------|----------------|--------------------------|
| Corps/grade | Groupe de fonction | Effectifs 2022 | Effectifs 2023 | Montant brut annuel IFSE |
| Conservateur | Groupe 2 | 1 | 1 | 7 200 € |
| Bibliothécaires Assistants magasiniers | Groupe 1 | 2 | 1 | 4 600€ |
| | Groupe 2 | | 1 | 4100€ |

| Filière technique | | | | |
|---------------------------|--------------------|----------------|----------------|--------------------------|
| Corps/grade | Groupe de fonction | Effectifs 2022 | Effectifs 2023 | Montant brut annuel IFSE |
| Ingénieur de recherche | Groupe 1 | 1 | 1 | 8 400 € |
| | Groupe 2 | 3 | 3 | 7 200 € |
| | Groupe 3 | 2 | 3 | 6 000 € |
| Ingénieur d'études | Groupe 1 | 3 | 2 | 5 800 € |
| | Groupe 2 | 3 | 4 | 5 200 € |
| | Groupe 3 | 9 | 9 | 4 800€ |
| Assistant ingénieur | Groupe 1 | 5 | 3 | 4 800 € |
| | Groupe 2 | 5 | 8 | 4 600 € |
| Technicien | Groupe 1 | 1 | 4 | 4 600 € |
| | Groupe 2 | 17 | 16 | 4 100 € |
| | Groupe 3 | 8 | 8 | 3 000 € |
| Adjoint technique | Groupe 1 | 14 | 11 | 3 000€ |
| | Groupe 2 | 19 | 15 | 2 500€ |
| Magasinier Bibliothécaire | Groupe 2 | | 1 | 2700€ |

v. Les heures complémentaires des enseignants et enseignants-chercheurs en 2023

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|----------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|-----------------|
| | Nombre bénéficiaires | Montant | Nombre bénéficiaires | Montant | Nombre bénéficiaires | Montant |
| Fonctionnaires | 67 | 260 194,91€ | 89 | 237 544,45€ | 63 | 215 606€ |
| Contractuels | 165 | 438 948,14€ | 180 | 434 266,01€ | 145 | 439 726€ |
| Total | 232 | 699 143,05€ | 269 | 671 810,46€ | 208 | 655 332€ |

vi. La nouvelle bonification indiciaire

Certains emplois de la fonction publique qui comportent une responsabilité ou une technicité particulière donnent droit à un complément de rémunération appelé **Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)**. Elle consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires. Cette bonification est réservée exclusivement aux fonctionnaires. Dans la fonction publique d'État, pour les fonctionnaires exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise, un montant global de points d'indice majoré est fixé par ministère. Ce montant global de points d'indice majoré est réparti entre administrations centrales et administrations déconcentrées.

Un arrêté ministériel fixe les montants maxima de NBI pouvant être attribués aux emplois concernés. La NBI est versée chaque mois.

Elle continue d'être versée, dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, pendant les congés annuels, de maladie ordinaire, de maternité ou d'adoption, de naissance ou d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé de longue maladie. La NBI est réduite dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire en cas de travail à temps partiel ou à temps incomplet. La NBI cesse d'être versée lorsque vous n'exercez plus les fonctions y ouvrant droit.

Elle cesse d'être versée en cas de congé de longue durée (CLD) ou de congé pour invalidité temporaire imputable au service.

| Niveau de responsabilité | 2022 | | | 2023 | | |
|---|-------------------------|----------------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|
| | Nombre de bénéficiaires | Nombre de points par agent | Total points d'indice | Nombre de bénéficiaires | Nombre de points par agent | Total points d'indice |
| Directeur général des services | 1 | 50 | 50 | 1 | 50 | 50 |
| Directrice des ressources humaines | | | | 1 | 50 | 50 |
| Directeur des affaires financières | | | | 1 | 50 | 50 |
| Agent comptable | 1 | 40 | 40 | 1 | 40 | 40 |
| Responsable administratif encadrement | 6 | 30 | 180 | 7 | 30 | 210 |
| Responsable technique | 3 | 20 | 60 | 3 | 20 | 60 |
| Responsable technique implantation ou équipe ouvrière | 7 | 15 | 105 | 7 | 15 | 105 |
| Responsable technique implantation ou équipe ouvrière | | | | 1 | 10 | 10 |
| Total | 18 | | 435 | 22 | | 575 |

Focus 2023 : 22 bénéficiaires et 575 points

vii. La Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat si la rémunération des personnels a peu augmenté au cours des 4 dernières années et si l'évolution de votre traitement indiciaire est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Un simulateur individuel est en ligne pour calculer ses droits.

Le mécanisme de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été prolongé par le décret n° 2023-775 du 11 août 2023, institué par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008. Pour la mise en œuvre de l'indemnité en 2023, la période de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

Les bénéficiaires : les fonctionnaires, les contractuels en CDI dont la rémunération est calculée à partir d'un indice, les contractuels en CDD employé de manière continue par le même employeur public au cours de la période de référence des 4 années et dont la rémunération est calculée à partir d'un indice. La GIPA concerne tous les agents de toutes catégories (A, B et C).

En 2023, on constate :

- Une augmentation de nombre des bénéficiaires EC fonctionnaires ainsi que les contractuels à hauteur de 37,5% par rapport à 2022.
- Une augmentation de nombre des bénéficiaires BIATSS fonctionnaires de 58% et une baisse de 13% des bénéficiaires contractuels.

| | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | | Total 2023 | | Evolution 22/23 | |
|---------------|----------------|------------------|--------------|-------------------|----------------|------------------|--------------|-------------------|----------------|------------------|--------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|----------|
| | Fonctionnaires | | Contractuels | | Fonctionnaires | | Contractuels | | Fonctionnaires | | Contractuels | | Total effectifs | Montant Total | En % | En € |
| | Nombre | Montant | Nombre | Montant | Nombre | Montant | Nombre | Montant | Nombre | Montant | | | | | | |
| EC | 2 | 2 141,34€ | 14 | 12 004,51€ | 0 | - | 15 | 13 334,57€ | 2 | 1 111,07 | 22 | 24 139,21 | 24 | 25 250€ | +47% | +11 915€ |
| BIATSS | 1 | 104,93€ | 57 | 16 157,13€ | 5 | 2 485,61€ | 71 | 40 101,95€ | 12 | 9 153,64 | 63 | 55 433,73 | 75 | 64 587€ | +38% | +21 999€ |
| Total | 3 | 2 246,27€ | 71 | 28 161,64€ | 5 | 2 485,61€ | 86 | 53 436,52€ | 14 | 10 264,71 | 85 | 79 572,94 | 99 | 89 837,65 | | |

viii. La somme des dix plus hautes rémunérations

| | |
|-------------|--------------------|
| 2021 | 1 277 699 € |
| 2022 | 1 328 118 € |
| 2023 | 1 325 239 € |

ix. Les allocations retour à l'emploi (ARE) en 2023

*L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est un revenu de remplacement versé par « France travail », sous certaines conditions, aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et involontairement privés d'emploi.

| | Nombre d'agents pris en charge | Durée d'indemnisation moyenne | Montant moyen de l'indemnité journalière | Montant total versé |
|-------------|--------------------------------|-------------------------------|--|---------------------|
| 2023 | 65 | 177 jours | 50,52€ | 580 152 € |
| 2022 | 64 | 160 jours | 49,53€ | 504 663 € |
| 2021 | 81 | 148 jours | 49,90€ | 598 441 € |

On constate une augmentation du montant total versé des ARE de 75K€ en 2023, soit 13% et une stabilité des agents pris en charge. Cet élément est à corrélé avec la stabilisation des effectifs.

d. La répartition des rémunérations par genre 2023

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique française (11% en 2019) est très proche de celui observé en moyenne dans l'OCDE. Les pays aux plus faibles écarts sont essentiellement les pays scandinaves : Danemark (4,9%), Norvège (5%), Suède (7,6%).

i. Pour les personnels administratifs et techniques

| Catégories | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|------------|-----------|----------------------|-----------|----------------------|---------------|---|-----------|----------------------|-----------|----------------------|---------------|---|
| | Effectifs | Moyenne salaire brut | Effectifs | Moyenne salaire brut | % d'écart H/F | Moyenne salaire brut sur effectif total | Effectifs | Moyenne salaire brut | Effectifs | Moyenne salaire brut | % d'écart H/F | Moyenne salaire brut sur effectif total |
| | Féminin | | Masculin | | | | Féminin | | Masculin | | | |
| BIATSS | 189 | 39 037€ | 164 | 40 393€ | | 39 667€ | 299 | 40 945 € | 233 | 45 434 € | 10% | 40 945 € |
| A | 121 | 43 467€ | 94 | 48 421€ | 10,23% | 45 633€ | 192 | 45 327 € | 159 | 51 917 € | 13% | 45 327 € |
| B | 49 | 32 104€ | 34 | 31 992€ | | 32 058€ | 84 | 34 001 € | 42 | 32 380 € | -5% | 34 001 € |
| C | 19 | 28 706€ | 36 | 27 366€ | -4,90% | 27 829€ | 23 | 29 721 € | 32 | 30 352 € | 2% | 29 721 € |

ii. Pour les enseignants et enseignants-chercheurs 2023

| Genre | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|--------------|------------|----------------------|-----------|------------|----------------------|-----------|------------|----------------------|-----------|
| | Effectifs | Moyenne salaire brut | Ecart H/F | Effectifs | Moyenne salaire brut | Ecart H/F | Effectifs | Moyenne salaire brut | Ecart H/F |
| Féminin | 58 | 57 996€ | 1,84% | 59 | 58 626€ | 3,51% | 61 | 61 502€ | -1,39% |
| Masculin | 192 | 59 082€ | | 188 | 60 759€ | | 207 | 60 662€ | |
| Total | 250 | 58 830€ | | 247 | 60 247€ | | 268 | 60 853€ | |

iii. Echelle des rémunérations

| | Moyenne brute annuelle | | | Ecart 2022-2023 | Rapport entre les 10 plus hautes et les 10 plus basses rémunérations |
|--|------------------------|----------|----------|-----------------|--|
| | 2021 | 2022 | 2023 | | |
| Moyenne des 10 rémunérations brutes annuelles de base - primes comprises les plus élevées | 127 769€ | 132 812€ | 132 524€ | -0,22% | 4,92 |
| Moyenne des 10 rémunérations brutes annuelles de base - primes comprises les moins élevées | 23 555€ | 25 553€ | 26 928€ | +5 % | |
| Nombre de femmes dans les 10 plus basses rémunérations | | | | | 2 |

5) La santé et la sécurité au travail

a. Les accidents de travail

Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

| Année | Campus | | | | Statut | | | Genre | | Type accident | | Arrêt de travail | Nature accident | | | | Manutention manuelle | Type Lésions | | | | | |
|-------|--------|------|---------|--------|--------|------|------|-------|----|---------------------|--------------------|------------------|-----------------|-------|----------|-------------------------|----------------------|-----------------------|--|--------------|------------|--------|-------------------|
| | Gif | Metz | Pomacle | Rennes | CDI | Tit. | Doc. | F | H | Accident de travail | Accident de trajet | | Chute | Heurt | Blessure | Accident de la voie pub | | Plaie Coupure Brûlure | Contusions Douleurs Fracture Commotion | Non définies | Trauma Psy | Intox. | Lésions multiples |
| 2021 | 7 | 1 | - | - | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 6 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | | | | |
| 2022 | 16 | 1 | 1 | - | 15 | 3 | - | 8 | 10 | 8 | 10 | 6 | 11 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 6 | 1 | 1 | 4 | |
| 2023 | 19 | 6 | - | - | 17 | 8 | - | 16 | 9 | 18 | 7 | 5 | 9 | 6 | - | 4 | 6 | 4 | 8 | 10 | | | 3 |

e. Les acteurs et les instances de la prévention et leurs activités

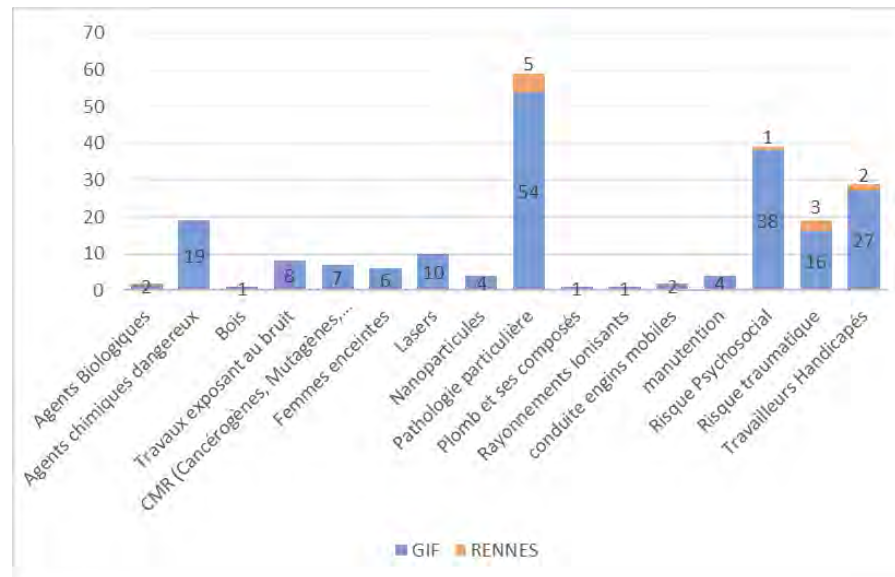
i. La médecine du travail 2023

Une convention entre l'école CentraleSupélec et l'Université Paris-Saclay a été signée en septembre 2021 pour le suivi médical des agents des sites de Gif et de Rennes. Le temps consacré par le médecin au suivi des 2 sites est de 40% de temps, avec l'aide de l'infirmière sur place à Gif.

▪ La nature des risques identifiés parmi les agents qui ont été vus en visite médicale en 2023 :

La majorité des risques identifiés sont en lien avec des problématiques de santé, de handicap et de risques psychosociaux (RPS).

| Nature du risque | Gif-sur-Yvette | Rennes | Gif-sur-Yvette | Rennes |
|--|----------------|----------|----------------|-----------|
| Année | 2022 | | 2023 | |
| Agents biologiques | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Agents chimiques dangereux | 11 | 0 | 19 | 0 |
| Amiante (exposition antérieure) | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Bois (poussières de bois) | 0 | 0 | 1 | 0 |
| CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques) | 13 | 0 | 7 | 0 |
| Conduite d'engins mobiles | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Femmes enceintes | 3 | 0 | 6 | 0 |
| Manutention | 0 | 0 | 4 | 0 |
| Nanoparticules | 3 | 0 | 4 | 0 |
| Pathologie particulière | 36 | 1 | 54 | 5 |
| Plomb et ses composés | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Rayonnement ionisants (catégorie B) | 6 | 0 | 1 | 0 |
| Rayonnement optiques artificiels | 8 | 0 | 10 | 0 |
| Risque psychosocial | 33 | 3 | 38 | 1 |
| Risques traumatiques | 6 | 0 | 16 | 3 |
| Travailleurs handicapés | 18 | 1 | 27 | 2 |
| Travaux exposant au bruit | 5 | 1 | 8 | 0 |
| Total | 145 | 6 | 200 | 11 |



Les 39 situations de RPS concernent le suivi de 28 personnes. Certaines d'entre elles ont été reçues à plusieurs reprises au cours de l'année.

Les examens cliniques effectués : 384 visites médicales sur les 2 sites (- 4% par rapport à 2022)

| | Campus de GIF | Campus de Rennes | Campus de GIF | Campus de Rennes |
|---|---------------|------------------|---------------|------------------|
| | 2022 | | 2023 | |
| Examens médicaux périodiques | 160 | 28 | 121 | 7 |
| Examens médicaux non périodiques | 206 | 22 | 242 | 14 |
| Première visite | 54 | 16 | 82 | 8 |
| Visites de pré-reprise | 3 | 1 | 4 | 0 |
| Visites de pré-reprise à la demande de l'agent ou du médecin traitant | 3 | 0 | 4 | 0 |
| Visites de reprise | 25 | 1 | 22 | 2 |
| Visites de reprise après accident du travail, après maladie, maladie professionnelle, maternité | 25 | 1 | 22 | 2 |
| Visites occasionnelles | 111 | 3 | 134 | 4 |
| A la demande de l'administration | 8 | 1 | 2 | 0 |
| A la demande de l'agent | 18 | 0 | 45 | 0 |
| A la demande du médecin du travail | 59 | 2 | 68 | 4 |
| A la demande du salarié (RPS) | 6 | 0 | 1 | 0 |
| Pour urgence | 20 | 0 | 11 | 0 |
| Visite occasionnelle pour avis médical | | | 7 | 0 |
| TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES | 353 | 48 | 363 | 21 |

La périodicité des visites médicales est adaptée aux expositions professionnelles et aux problématiques de santé rencontrées.

On peut classer le suivi en deux catégories :

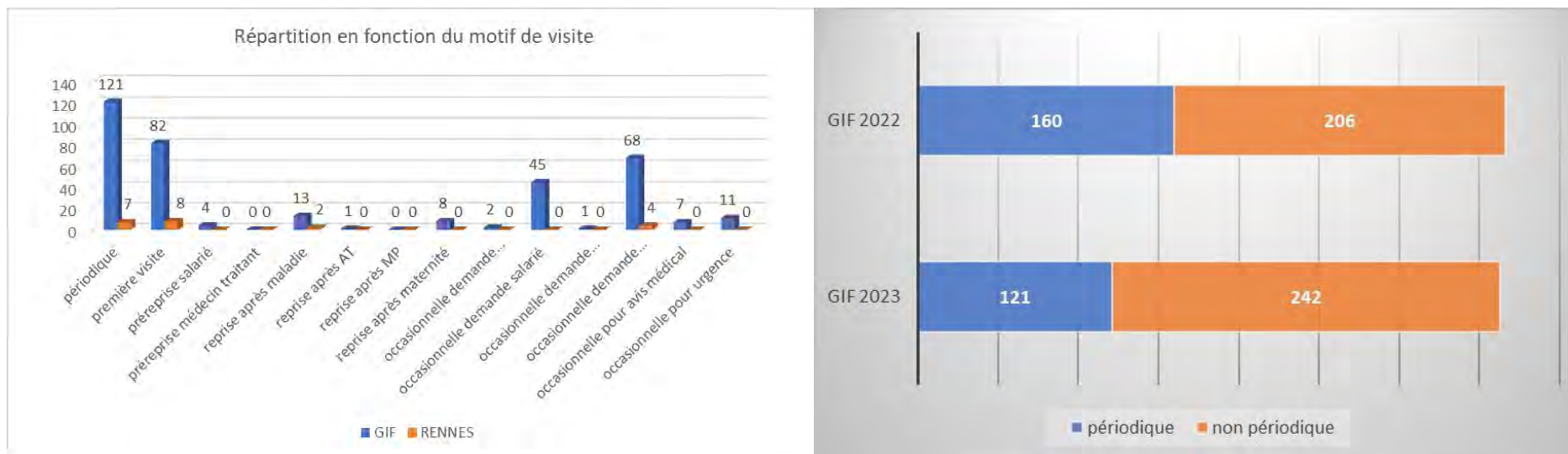
- **Un suivi « simple »** lorsqu'il n'y a pas de risque objectif au poste de travail avec une visite tous les 5 ans au maximum
- **Une « surveillance médicale renforcée ou particulière SMP »** lorsqu'il existe des risques au poste de travail ou une problématique de santé particulière existante ou identifiée par le médecin au cours de la visite médicale (maladies chroniques, femmes enceintes, handicap,).

⇒ **La périodicité est adaptée aux risques identifiés.**

Il existe toujours la possibilité de demander une visite médicale entre deux visites périodiques.

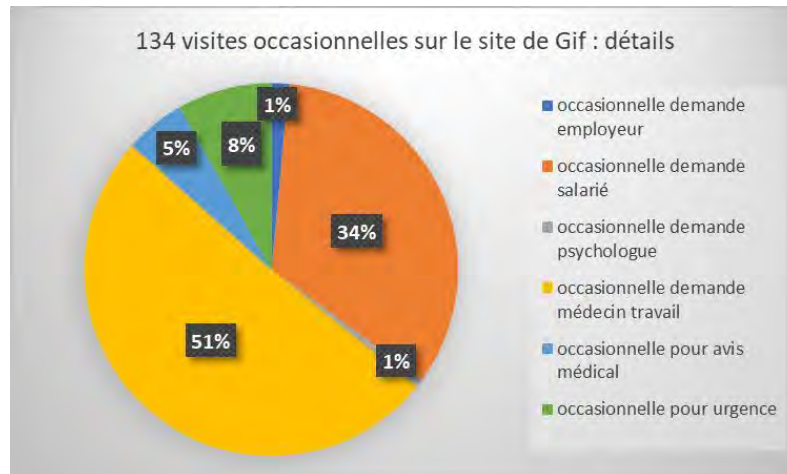
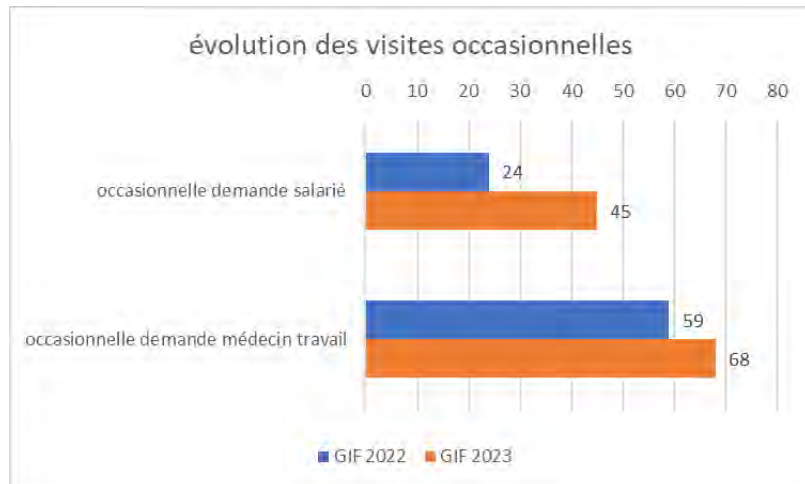
- ❖ Les visites de reprise ont lieu à la suite d'un arrêt maladie supérieur à 30 jours, d'un congé de longue maladie ou de longue durée ; d'un congé maternité ; d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- ❖ Les visites de « pré-reprise » ont lieu pendant l'arrêt de travail, avant la reprise effective, de manière à organiser la reprise et de proposer d'éventuels aménagements.

Il y a très peu d'absentéisme (5 % pour les 2 sites).



En 2023, on remarque une augmentation des visites non périodiques car l'accent a été mis sur les premières visites.

Il y a eu également une augmentation des visites occasionnelles à la demande (à la fois des agents : + 88% et du médecin du travail : + 15%)



Les visites occasionnelles représentent 37% de l'ensemble des visites médicales sur le site de Gif (30% en 2022) et 19% sur le site de Rennes (contre 6% en 2022). A Rennes ces visites occasionnelles sont les visites à la demande du médecin du travail.

Les différents motifs à l'origine des visites à la demande des agents sont les problèmes de santé, la grossesse, les risques psychosociaux, les certificats pour les formations SSIAP et les inquiétudes générées par le déménagement du bâtiment Breguet. Sept de ces demandes sont en lien avec les risques psychosociaux (contre 6 en 2022).

Les visites à la demande de l'employeur sont des demandes d'études de poste en vue d'un aménagement du poste et des conditions de travail.

Les visites à la demande du médecin représentent environ la moitié des visites occasionnelles ; elles correspondent au suivi des problématiques de santé ou de RPS ; certains agents peuvent être vus plusieurs fois dans l'année

Sept situations d'épuisement professionnel ont été constatées à Gif dans des services différents. L'origine constatée peut être un sous-effectif, une surcharge de travail, une désorganisation du travail. Ces situations entraînent une souffrance importante, souvent à l'origine d'un arrêt maladie prolongé. Un aménagement des conditions de travail lors de la reprise, un changement de poste et parfois une réorientation professionnelle, sont généralement nécessaires ainsi qu'un suivi médical rapproché de l'agent.

▪ **Les examens complémentaires**

| Nature de l'examen | Gif-sur-Yvette | Rennes |
|---|----------------|----------|
| Bilan biologique : NFS, plaquettes, fonctions hépatique et rénale | 7 | 0 |
| Plombémie | 1 | 0 |
| Audiogramme | 4 | 0 |
| Fond d'œil (surveillance laser) | 4 | 0 |
| ECG (dans le cadre d'une urgence) | 1 | 0 |
| Total | 17 | 0 |

Les chiffres présents dans le tableau représentent les examens prescrits au moment des visites médicales sans compter les examens programmés régulièrement qui ne sont pas comptabilisés ici.

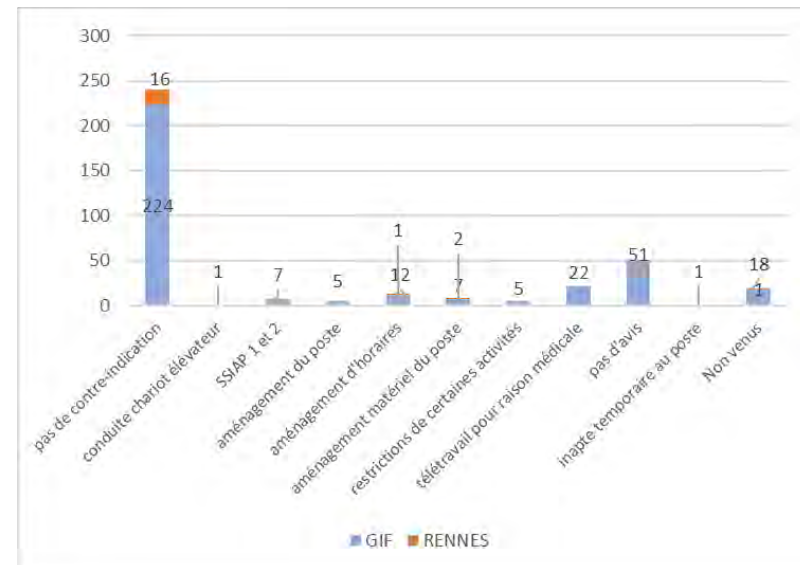
Les prélèvements pour les bilans biologiques sont réalisés dans le service médical de Gif par l'infirmière et dans le laboratoire d'analyses. Les audiogrammes sont réalisés par l'infirmière.

Les examens prescrits sont en lien avec les expositions professionnelles (risque chimiques, bruit, laser ...), afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'effets néfastes sur la santé.

Les examens visuels réalisés au cours de la visite médicale ne sont pas comptabilisés dans ce tableau.

▪ **Les avis médicaux ou conclusions professionnelles**

| Avis médicaux | Gif-sur-Yvette | Rennes | Total |
|---|----------------|-----------|------------|
| Pas de contre-indication | 224 | 16 | 240 |
| Aménagement d'horaire | 12 | 1 | 13 |
| Aménagement matériel du poste | 12 | 2 | 14 |
| Aménagement avec télétravail pour raisons médicales | 22 | 0 | 22 |
| Restriction de certaines activités | 5 | 0 | 5 |
| Inapte temporaire au poste | 1 | 0 | 1 |
| Pas d'avis | 51 | 0 | 51 |
| Aptitude à la conduite nacelle élévatrice | 1 | 0 | 1 |
| Aptitude SSIAP 1 et 2 | 7 | 0 | 7 |
| Non venus | 18 | 1 | 19 |
| Total | 353 | 20 | 373 |

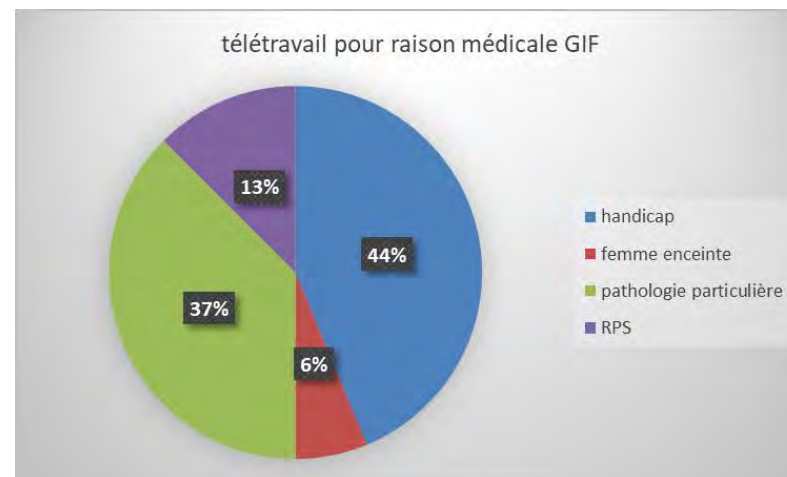
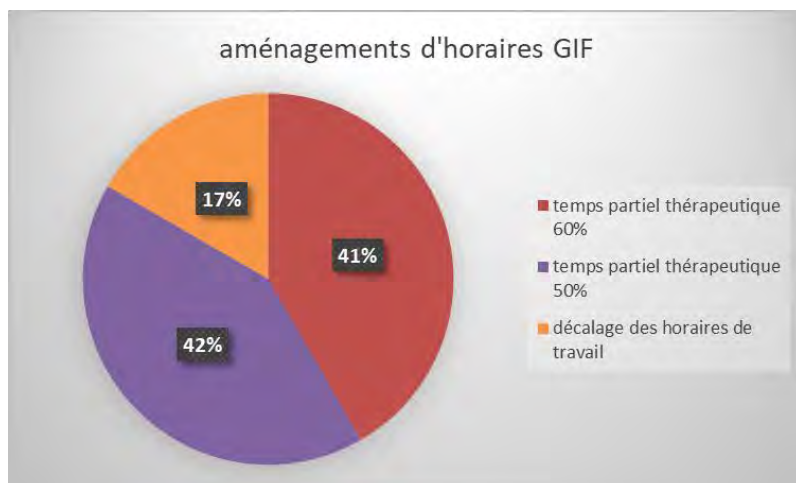


Dans la grande majorité des cas, le poste de travail est compatible avec l'état de santé des personnes.

Des aménagements peuvent être proposés (aménagement d'horaires, aménagement matériel du poste, télétravail pour raison médicale), des restrictions pour certaines activités également (portant sur les postures, le port de charges ...)

- ❖ Les **aménagements d'horaires** correspondent en majorité à des temps partiels thérapeutiques.
- ❖ Les **aménagements matériels** du poste portent sur les aménagements des postes informatiques (siège, support ordinateur portable, souris, ...)
- ❖ Les **restrictions** sont essentiellement la limitation du port de charges.
- ❖ Les **aménagements avec télétravail pour raison médicale** concernent : 16 agents ont pu bénéficier d'une journée de télétravail supplémentaire dans la semaine.

Le télétravail exclusif concerne 2 agents qui sont en situation de handicap.



L'intérêt des aménagements est de permettre un maintien dans l'emploi. Ils peuvent être accompagnés de mesures complémentaires telles que la mise en place d'un transport adapté domicile-travail ou parfois de la présence d'auxiliaire de vie.

51 visites médicales non pas donné lieu à la rédaction d'un avis car elles sont en lien avec un suivi intermédiaire des agents.

- **Les commissions médicales**

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|----------|----------|----------|
| Nombre de saisine de la commission médicale | 2 | 4 | 0 |

ii. La cellule de veille sociale

La Cellule de Veille Sociale est créée pour répondre aux objectifs d'accompagnement des personnels de l'établissement en situation difficile et/ou de mal-être au travail. Inscrite dans la politique de prévention des risques professionnels de l'établissement, la cellule de veille sociale a vocation à connaître et à diagnostiquer les situations relevant des risques psychosociaux concernant le collectif de travail ou un service, et à les objectiver, après étude et concertation.

Elle se compose de **différents professionnels** : Le médecin de prévention, le psychologue du travail, l'assistante sociale du travail et la directrice des Ressources Humaines, Ils sont soumis au secret professionnel ou à la discrétion professionnelle. Chaque agent peut solliciter l'un ou l'autre professionnel en fonction de sa situation. Un réseau de capteurs « RPS » est également présent et chacun d'entre eux peut solliciter la cellule de veille sociale. La cellule de veille sociale se réunit mensuellement et en formation plénière au moins 3 fois par an. Elle peut être également saisie à la demande d'une direction, d'un service, d'un laboratoire ou d'un département, ou de l'un des membres de la cellule.

En premier lieu, la cellule dresse un état des lieux de la situation et propose les dispositifs de prévention appropriés ainsi que des modalités d'accompagnement. Elle peut également proposer des actions spécifiques ou alerter la formation spécialisée (mise en place d'une procédure d'alerte, signalement, sollicitation d'intervenants extérieurs, etc.).

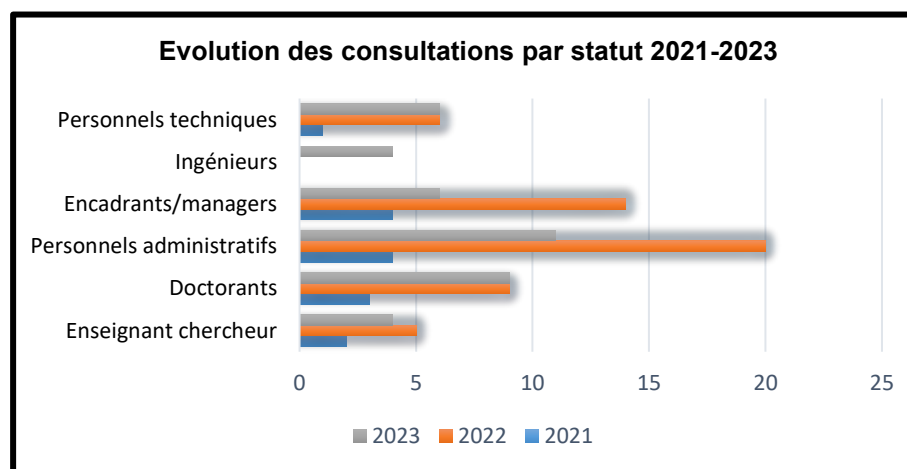
- 3 réunions ont eu lieu en 2023

iii. L'accompagnement du psychologue du travail

- **Les missions du psychologue du travail :**
 - Accueil et prise en charge psychologique des personnels
 - Intervention collective / sensibilisation RPS
 - Conseil, expertise et alerte auprès de la Direction de l'établissement et des Ressources humaines en matière de prévention des RPS et promotion QVT.
- **Le bilan 2023 des consultations individuelles**
 - Nombre d'agents reçus : **40**
 - Nombre total de consultations : **51**
 - **Nombre de demandes de consultations par agents**
 - 1 consultation : 35 agents
 - 2 consultations : 5 agents
 - 3 consultations : 2 agents

○ L'évolution des consultations par statut professionnel sur 3 ans

| Fonction | 2021 | 2022 | 2023 | Total | Motifs de consultation en 2023 | Rappel 2022 | 2023 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|--|-------------|-----------|
| Enseignant chercheur | 2 | 5 | 4 | 11 | Conflits de travail | 20 | 25 |
| Doctorants | 3 | 9 | 9 | 21 | Fatigue mentale / épuisement professionnel | 7 | 30 |
| Personnels administratifs | 4 | 20 | 11 | 35 | Manque de clarté et de précisions des objectifs de travail | 28 | 25 |
| Encadrants/managers | 4 | 14 | 6 | 24 | Baisse de motivation et d'intérêt au travail | 26 | 33 |
| Ingénieurs | | | 4 | 4 | Manque de reconnaissance / Soutien au travail | 40 | 34 |
| Personnels techniques | 1 | 6 | 6 | 13 | Surcharge de travail | 19 | 28 |
| Total | 14 | 54 | 40 | 108 | Manque de moyens pour un travail de qualité | 32 | 27 |



- Les motifs des consultations peuvent être multifactorielles, et induire des conséquences multiples sur la personne, sur les relations de travail, etc. Un manque de régulation de la charge de travail au sein d'une équipe, d'écoute, et de prise en compte d'un vécu de surcharge continue exprimé par un agent, ou une équipe peut entraîner des tensions entre collègues, avec un supérieur hiérarchique, des conflits potentiels, une baisse de motivation et de sens au travail.
- Lors des consultations, il s'agit d'identifier et de distinguer les causes et les conséquences à l'origine du mal être, de la souffrance au travail pour tenter de résoudre au mieux la problématique.
- Par exemple, conflit de travail qui dure, non résolu, peut entraîner un ressenti de manque de soutien des collègues ou de la hiérarchie qui peut générer progressivement une atteinte sur les relations de travail, une dégradation du climat relationnel (isolement, l'évitement, mise à l'écart, un manque ou absence de communication, de transmission d'information essentielles pouvant nuire à la réalisation du travail et sa qualité.
- De la même manière, un manque de régulation de la charge de travail au sein d'une équipe, d'écoute et de prise en compte d'un vécu de surcharge continu exprimé par un agent, ou par une équipe peut entraîner des tensions entre collègues, avec un supérieur hiérarchique, des conflits potentiels,

une baisse de motivation et de sens au travail et générer l'apparition d'une fatigue mentale pouvant être à l'origine d'un vécu d'épuisement professionnel, de stress au travail.

- De même, une problématique ou un évènement personnel, une pathologie physique ou mentale, un handicap peut avoir des retentissements sur le plan professionnel, sur la concentration, l'humeur, en termes d'erreurs, sur les relations de travail, sur la réalisation et la qualité du travail.
- Les conséquences pour un service peuvent se traduire par une baisse de l'investissement, une hausse de l'absentéisme, du turn-over et de départ anticipé.
- L'activité du psychologue, peut s'enrichir de formations de type accompagnement managérial notamment dans le cadre d'une reprise d'un agent après un long arrêt-maladie, ou d'interventions collective auprès de services selon une méthodologie qui comprend une entrevue individuelle préparatoire des responsables et managers, des réunions collectives et des ateliers collectifs pour aboutir à une synthèse diagnostique et la déclinaison d'un plan d'actions partagé.
- La participation au GT sur la vie des doctorants : Réunion bimestrielle pour l'amélioration des conditions d'accueil et d'accompagnement des doctorants, expertise et conseils psychosociaux auprès de doctorants

Groupe de travail Vie des Doctorants (VDD)

- Réunion bimestrielle pour l'amélioration des conditions d'accueil et d'accompagnement des doctorants
- Expertise et conseils psychosociales en lien avec mon expérience et ma pratique de soutien et d'accompagnement auprès des doctorants.
- Participation à la campagne d'affichage sur les problématiques récurrentes des doctorants
- Mise en œuvre démarche d'évaluation RPS par le stagiaire psychologue du travail
- 2 médiations pour doctorants en lien avec la direction de thèse

Point DRH - Psychologue du travail

- 18 réunions

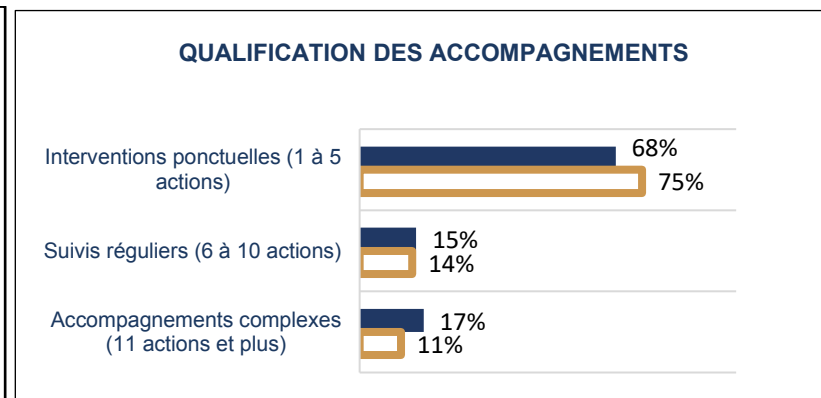
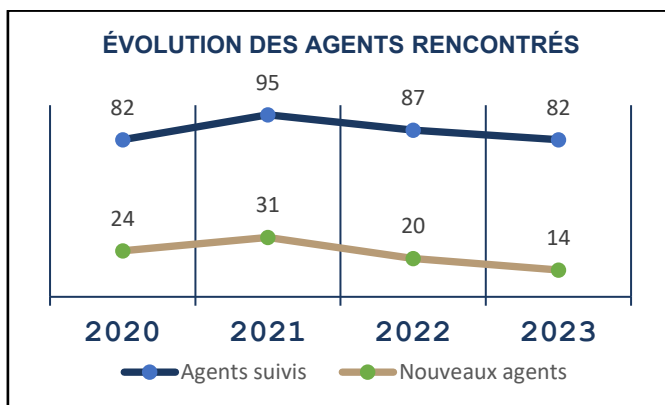
iv. L'accompagnement social du personnel 2023



Une convention de partenariat est établie avec la société Social Inter L'assistante sociale du travail, accompagne notre établissement dans une démarche de prévention depuis le traitement des situations individuelles à la participation de la politique sociale de CentraleSupélec.

Deux principales actions : l'accompagnement individuel et le partenariat interne et externe.

- L'accompagnement individuel



82 agents ont sollicité l'assistante sociale du travail (AST), dont **14 nouveaux**.

Le nombre d'agents rencontrés a légèrement diminué comparativement aux années antérieures. Une diminution de 14,45% par rapport à 2022 lié à un absentéisme fort de l'assistante sociale. Les perspectives de recrutement d'une assistante sociale CS permettra d'assurer une continuité des accompagnements.

Types d'intervention



Une diminution du nombre « d'info conseil » au bénéfice de l'écoute démontrant que l'Assistante Sociale du Travail vient en complément de la psychologue pour des problématiques aussi bien personnelles que professionnelle.

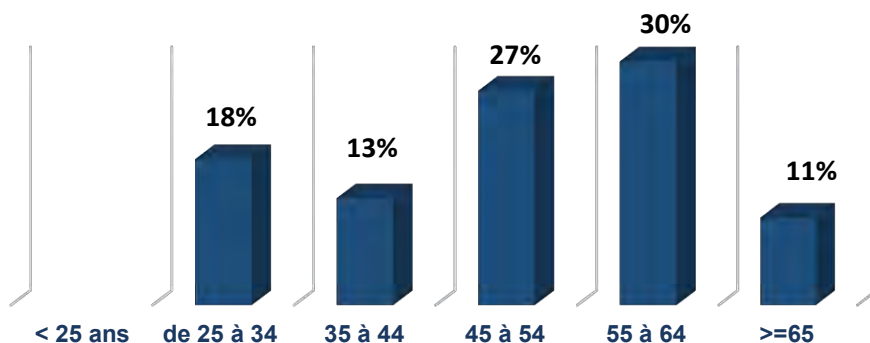
Ces données témoignent donc d'une volonté des agents, de rencontrer l'assistante sociale sur leur lieu de travail afin d'échanger avec elle de leurs difficultés « en face à face » et de l'informer du suivi de leur situation. Le retour en présentiel après la mise en place de différentes mesures liées au contexte sanitaire (confinements, télétravail généralisé, etc.) pendant plusieurs mois, a participé à l'augmentation de ces entretiens sur les campus/site en 2022. La part des entretiens informels a été plus élevée que ceux fixés.

Ils correspondent aux échanges lors des déplacements de l'AST dans les services ou encore des venues spontanées de l'agent à son bureau afin de lui rendre compte de l'évolution de sa situation. Ils ont pu conduire à une diminution des entretiens téléphoniques avec un souhait d'échanges de proximité pour aborder avec une plus grande facilité les problématiques rencontrées.

L'assistante sociale a transmis à 55% de l'information et du conseil. Une diminution du nombre « d'info conseil » avec une augmentation du pourcentage de « l'écoute- soutien psychosocial » qui démontre que l'AST vient en complément du psychologue pour les problématiques aussi bien personnelles que professionnelles.

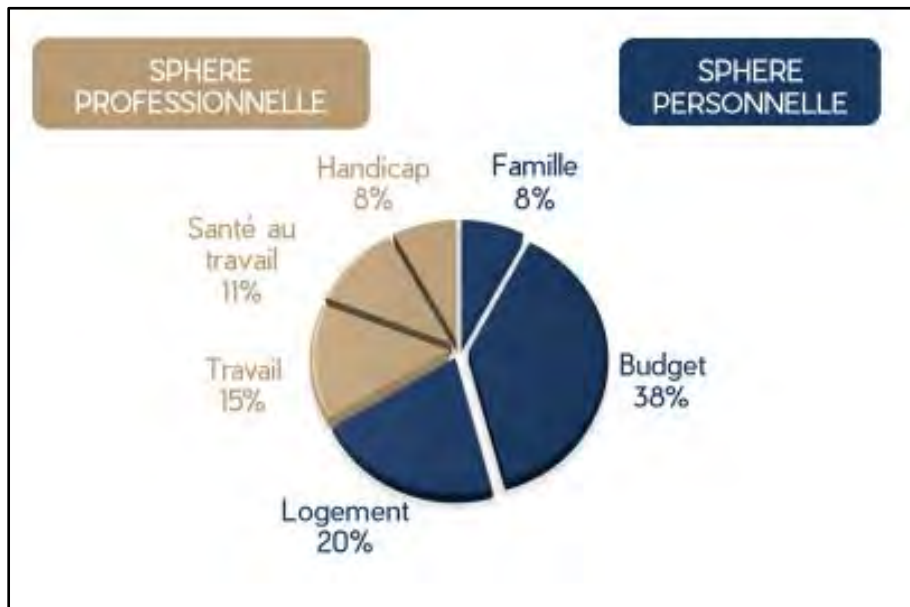
Une augmentation du pourcentage de « l'aide aux démarches » (4% en 2021) et le suivi budgétaire (6% contre 1% en 2021) est constatée. Ceci peut être mis en parallèle avec une meilleure homogénéité concernant les domaines abordés en 2022 avec +9 points pour le domaine du budget (aide à la rédaction de courriers transmis aux organismes pour solliciter une demande d'échéanciers ou de remise gracieuse concernant une dette, etc.).

RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE

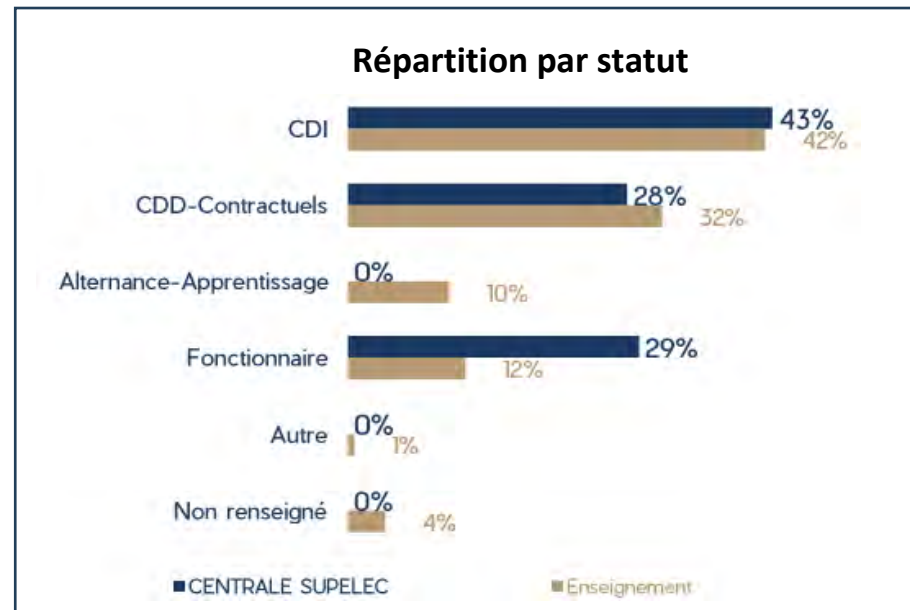


Nous constatons que **la tranche d'âge 55-64 ans est la plus présente (30%)**. Cela est en lien avec des données sociétales puisque selon une étude publiée par l'INSEE en mars 2019, faisant état de la population active en 2017, 29% avaient entre 50 à 64 ans.

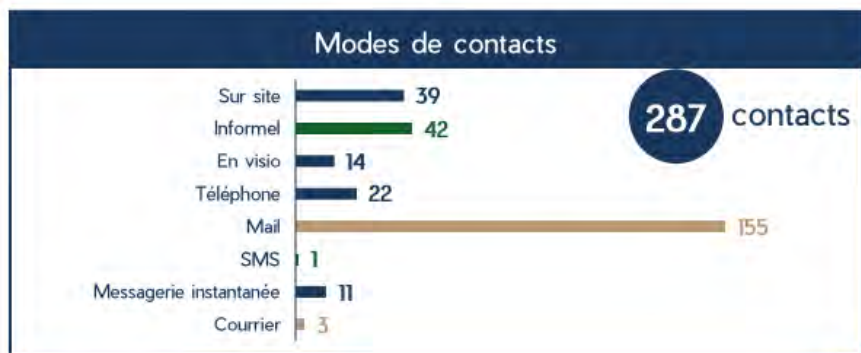
Une augmentation de 9,8 points en 10 ans (entre 2007 et 2017) est constatée pour cette catégorie d'âge selon l'étude de l'INSEE. Ainsi, ceci est à mettre en corrélation avec le vieillissement de la population et une participation active renforcée des séniors au cours des années.



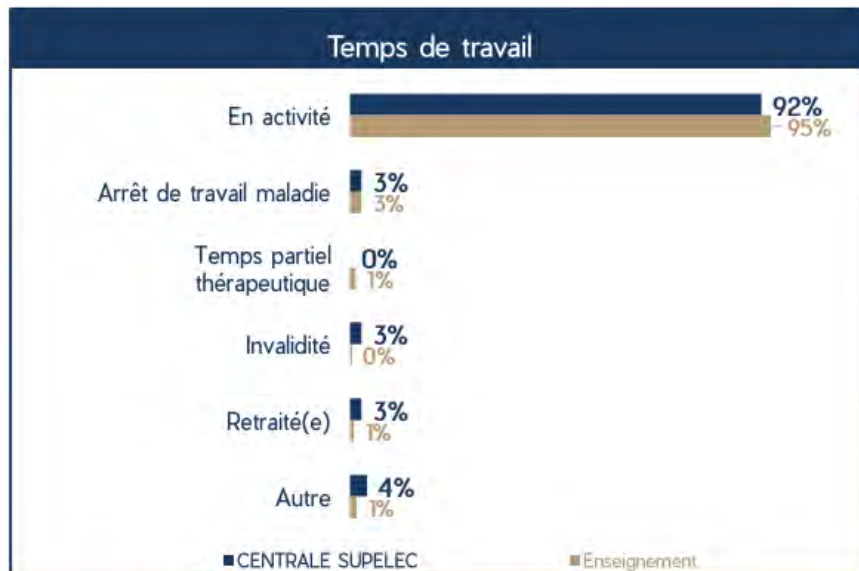
Une diminution du nombre « d'info conseil » au bénéfice de l'écoute démontrant que l'assistance sociale du travail vient en complément de la psychologue pour des problématiques aussi bien personnelle que professionnelles.



Une diminution des agents fonctionnaires au profit des contractuels CDI en adéquation avec la politique générale de l'établissement.
 Pourcentage identique pour les contractuels en CDD démontrant la visibilité du service social.



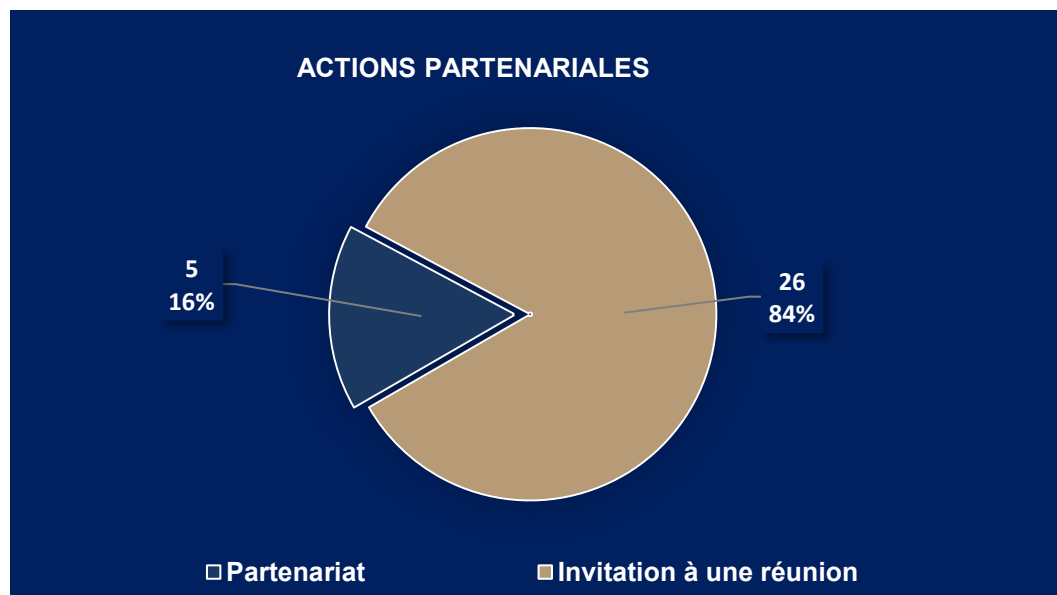
287 contacts ont été effectués auprès des agents.
 En 2023, les Mail, les échanges informels et les entretiens sur site (236) sont les modes privilégiés. Ces derniers ont été plus nombreux qu'en 2022 (114) et pour certaines situations, répondent de façon plus efficiente aux attendus. Les visioconférences continuent de se développer pour des agents éloignés de l'école ou en télétravail.
 Ces données témoignent donc d'une volonté des agents, de rencontrer l'assistante sociale sur leur lieu de travail afin d'échanger avec elle de leurs difficultés « en face à face » et de l'informer du suivi de leur situation.



Nous constatons que :

- ❖ La plupart des agents accompagnés sont en activité (92%), un taux inférieur à celui des établissements d'enseignements (95%).
- ❖ Une proportion identique pour les agents accompagnés en arrêt maladie, invalidité, ou retraité, soit environ 3%.

Une diminution de 5 points du nombre d'agents accompagnés lors d'un arrêt maladie traduisant l'importance de l'envoi « courriers de mise à disposition » du service social en même temps que celui du rendez-vous de liaison.



31 actions partenariales ont été réalisées durant cette année. Elles se sont constituées de l'ensemble des réunions et d'échanges pluridisciplinaires relatif au **handicap**, à **l'Action Sociale** proposée au sein de l'école ou encore à la création d'un **guide à destination des aidants familiaux**.

En lien avec ce dernier point, d'autres **actions préventives** ont été présentes concernant notamment le projet des aidants familiaux (réunions avec les différents partenaires internes afin d'obtenir leur avis sur l'écrit du guide) ou encore la présentation des missions de l'équipe Mission Santé et Bien-être au travail sur les différents campus/site auprès des agents. Elles ont été au nombre de **16**.

- **Les réunions partenariales :**

- Animation de 4 commissions de situations individuelles,
- 9 réunions Cellule de Veille Sociale,
- 1 temps d'échange avec la DRH sur la présentation du contenu du guide sur les aidants familiaux et sur les aides action sociale (réflexion engagée avec les chargées Action Sociale des universités du réseau Paris-Saclay sur l'augmentation du quotient familial pour les PIM et ASIE),
- 3 réunions avec les chargées Action Sociale des universités du réseau Paris-Saclay,
- 1 temps d'échange avec l'assistante de la Direction Générale des Services / Direction des RH sur la communication des informations relatives aux aides Action Sociale,
- 2 réunions avec la correspondant handicap et la responsable du service de gestion des RH concernant la mise en place d'une future commission de maintien dans l'emploi,
- 5 temps d'échanges avec la correspondante handicap,
- 1 réunion avec 2 travailleurs sociaux de la CRAMIF et d'une mairie concernant la situation d'un agent,
- 1 réunion avec le chef comptable et 1 autre avec l'agent comptable et la responsable du service de gestion des RH sur la possibilité de solliciter une demande de remise gracieuse concernant un trop-perçu de rémunération d'agent,
- Présentation du rapport d'activité du service social 2021 au Directeur Général des Services et à la DRH,
- 1 temps d'échange avec la conseillère de prévention pour présenter les missions de chacune et envisager la mise en place d'une future collaboration,
- 1 réunion avec l'équipe Mission Santé et Bien-être au travail pour l'organisation concernant l'intervention collective sur les campus/site.

Soit 31 réunions/temps d'échanges.

v. Focus sur l'action sociale en direction du personnel

| Nature de l'aide | Nombre de dossiers | | Montants | |
|---|--------------------|------|------------|------------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Séjour d'enfants (AS) | 11 | 1 | 1 170,40€ | 22,74€ |
| Subventions pour les activités culturelles et sportives(AS) | 4 | 2 | 1 172,90€ | 587€ |
| Subvention enfants Handicapés (Therese) | 6 | 5 | 10 023€ | 10 052,40€ |
| Subventions frais de rentrée scolaire | 4 | 2 | 1 400€ | 625€ |
| Commissions situations individuelles (Marion) | 4 | 8 | 4 551€ | 13 159,91€ |
| Places en crèches (Marion) | 8 | 12 | 61 104€ | 95 256€ |
| Total action sociale | 29 | 18 | 18 318,29€ | 24 447,05€ |

Une évolution de 33,46% du budget de l'action sociale à CentraleSupélec entre 2021 et 2022, répondant à un besoin accru des personnels du fait de la conjoncture économique et dans un contexte de forte inflation. La révision de la procédure d'attribution des aides en 2023 et une campagne de communication ciblée, devraient permettre d'octroyer des aides en plus grand nombre et à plus de personnes. Un travail avec l'assistante sociale va être initié.

vi. Le handicap au sein de CentraleSupélec : actions 2023 et perspectives

CentraleSupélec conduit, depuis sa création en 2015, des actions en faveur de la prise en considération du handicap. Si les travaux d'élaboration de ce schéma n'ont pas constitué le révélateur de la problématique du handicap au sein de notre école et de ses quatre sites, en revanche ils ont favorisé un partage au sein des services d'abord, en dressant l'état des lieux des actions existantes et, ensuite, en fixant pour les années à venir des axes de développement. Il est apparu que si des actions étaient conduites, elles n'étaient pas nécessairement formalisées ou encore partagées par tous.

En juin 2019, le schéma directeur Handicap de Paris Saclay, à la rédaction duquel les référent et correspondante handicap de CentraleSupélec avaient collaboré, était validé par le Conseil d'Administration. Le projet de **Schéma Directeur du Handicap** de CentraleSupélec pouvait donc être rédigé en conformité avec celui-ci, tout en tenant compte des réalités propres de CentraleSupélec.

Le Schéma directeur du Handicap 2020-2025 traite des aspects qui concernent à la fois les étudiants et les personnels. Il a pour essence d'apporter des réponses pertinentes concernant les solutions d'inclusion, le degré d'accessibilité des bâtiments de l'école, des outils pédagogiques et des ressources informatiques. Chacun, élève ou collaborateur, vit son handicap différemment, réussit plus ou moins à le compenser, et exprime des besoins différents : il convient de respecter les sensibilités individuelles.

En en faisant un axe fort, CentraleSupélec va, à travers son schéma directeur, poursuivre et renforcer son engagement pour mettre un terme aux préjugés et pour faire évoluer les regards sur le handicap. Il s'agit aujourd'hui de fixer clairement les priorités stratégiques retenues par CentraleSupélec, d'explicitier le pilotage et les modalités de mise en œuvre de la politique retenue, de décrire les actions en cours et à venir, et enfin d'ébaucher un calendrier opérationnel.

L'objectif est de définir des étapes à réaliser et de mener des évaluations pas-à-pas afin d'opérer d'éventuelles réorientations. Ainsi, pour chaque domaine d'activité, sont identifiés des engagements s'inscrivant dans la stratégie et les priorités retenues en réponse à la prise en compte du handicap. A chaque engagement sont associés un pilote, des partenaires et des moyens.

L'évaluation de la mise en œuvre de ces engagements sera réalisée chaque année par le comité stratégique « inclusion et handicap ». Le projet de Schéma directeur du Handicap CentraleSupélec 2020-2025.

Pour 2023, la mission handicap a vu sa composition se renforcer progressivement par la nomination :

- du correspondant handicap élèves sur le Campus de Saclay et sur le campus de Metz depuis 2015
- d'un relais handicap sur Rennes depuis 2021
- d'un relais mobilité internationale entrante depuis 2020
- d'un relais mobilité internationale sortante depuis 2021
- d'un correspondant handicap pour les entreprises depuis 2015
- d'un correspondant recherche et valorisation depuis 2020 à remplacer
- d'un référent accessibilité numérique parti courant 2023 est à remplacer
- d'un correspondant handicap personnel depuis 2016, récemment remplacée en 2022
- d'une assistante dédiée au sein de la mission santé au travail et handicap (depuis 2021 à 16%)
- d'un relais handicap personnels sur les campus de Metz, Rennes et Pomacle depuis 2021
- d'un contact handicap achats responsable, qui pour l'instant n'a pas encore été nommé

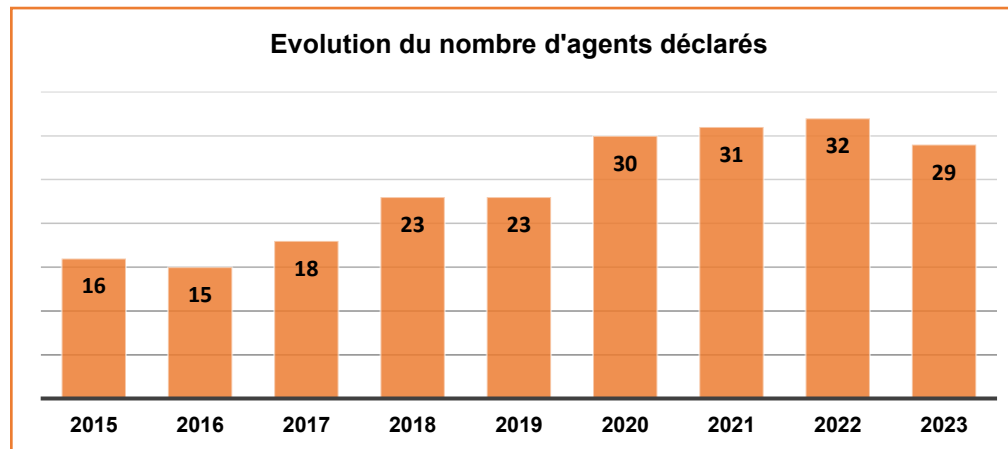
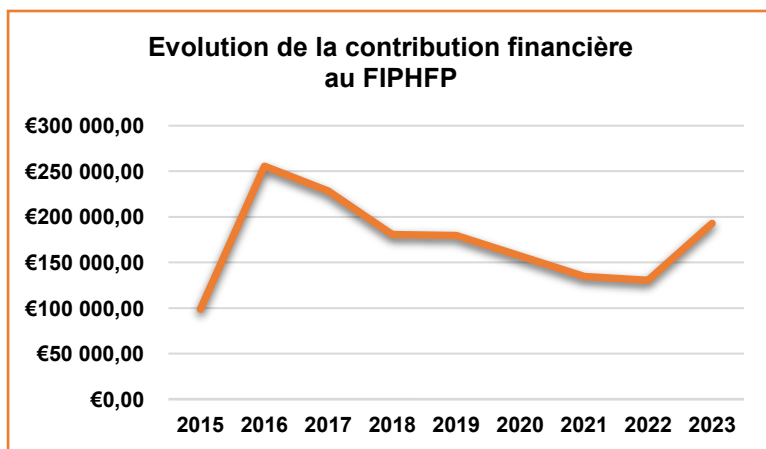
Etat des lieux des personnels en situation de handicap au regard de l'effectif à CentraleSupélec depuis 2015

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (**FIPHFP**) est un acteur essentiel de la politique handicap dans la Fonction publique. Les employeurs publics qui emploient au moins 20 équivalents temps plein (ETP) ont l'obligation d'effectuer une déclaration annuelle.

Le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Sa mission : **impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi** au sein des trois Fonctions publiques. Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap **et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%**.

Par ses financements et les partenariats qu'il noue, le FIPHFP incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard sur le handicap.

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Effectif de référence | 905 | 902 | 883 | 883 | 939 | 935 | 912 | 954 | 972 |
| Agent déclarés au FIPHFP | 16 | 15 | 18 | 23 | 23 | 30 | 31 | 32 | 29 |
| Taux d'emploi de personnels | 1,79% | 1,6% | 2% | 2,6% | 2,79% | 3,21% | 3,40% | 3,35% | 2,98% |
| Contribution financière | 98 682,52€ | 255 579,29€ | 228 195,68€ | 180 637,08€ | 179 589,85€ | 157 022,58€ | 134 750,72€ | 130 281,73€ | 192 773,15€ |



Répartition des effectifs déclarés par genre en 2023

| Années | Effectifs féminins | Effectifs masculins | Total | Titulaires Catégorie A | Titulaires Catégorie B | Titulaires Catégorie C | Non titulaires |
|--------|--------------------|---------------------|-------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------|
| 2020 | 17 | 13 | | | | | |
| 2021 | 18 | 13 | 31 | | | | |
| 2022 | 16 | 16 | 32 | 7 | 1 | 4 | 20 |
| 2023 | 15 | 14 | 29 | 5 | 3 | 4 | 17 |

- 6 -

L'organisation du temps de travail



6) L'organisation du temps de travail

a. Le cadrage du temps de travail à CentraleSupélec

Grâce à un accord voté en décembre 2019, un document de cadrage du temps de travail a permis de fixer les règles d'organisation du temps de travail. La durée annuelle du travail est fixée en référence à la durée légale du travail, soit 1607 heures. Les personnels peuvent choisir entre deux durées hebdomadaires de travail : 37 heures hebdomadaires ou 38h50 hebdomadaires.

Les personnels à temps partiel voient ainsi leur temps de travail organisé comme dans le tableau ci-dessous :

| Temps de travail hebdomadaire | 38 heures 50 | 37 heures |
|-------------------------------|--------------|-----------|
| 90% | 34 h 57 | 33 h 18 |
| 80% | 31 h 04 | 29 h 36 |
| 70% | 27 h 11 | 25 h 54 |
| 60% | 23 h 18 | 22 h 12 |
| 50% | 19 h 25 | 18 h 30 |

Les jours non travaillés comprennent les congés annuels. Leur nombre est fixé par année universitaire du 1^{er} septembre au 31 août selon les modalités de calcul suivantes :

| Durée hebdomadaire du travail | Congés légaux | Jours d'ARTT | Jours supplémentaires | Total |
|-------------------------------|---------------|--------------|-----------------------|-------|
| 37 h | 45 | 1 | 3 | 49 |
| 38 h 50 | 45 | 11 | 3 | 59 |

Pour les agents à temps partiel, le nombre de jours de congés annuels est le suivant :

| Temps partiel | Durée hebdomadaire 38 h 50 | Durée hebdomadaire 37 heures |
|---------------|----------------------------|------------------------------|
| 90% | 53 jours | 44 jours |
| 80% | 47 jours | 39 jours |
| 70% | 41 jours | 34 jours |
| 60% | 35 jours | 29 jours |
| 50% | 29,5 jours | 24,5 jours |

Afin de garantir une plus grande souplesse dans l'aménagement des conditions de travail, il est ouvert la possibilité pour chaque agent de réaliser son temps hebdomadaire de travail sur 4,5 jours. La semaine d'activité se répartit sur cinq journées au moins, à l'exception de celle des personnels bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel pour une quotité inférieure ou égale à 80 % d'un temps plein.

La durée hebdomadaire de travail ainsi fixée peut faire l'objet d'un aménagement et être accomplie sur 9 demi-journées, entre le lundi et le vendredi. La demi-journée est sollicitée par l'agent au début de l'année universitaire, et soumise à l'accord du responsable hiérarchique. Elle est fixe toute l'année et doit s'intégrer dans le cadre d'une organisation du service qui permette un fonctionnement en accord avec les objectifs et les missions du service.

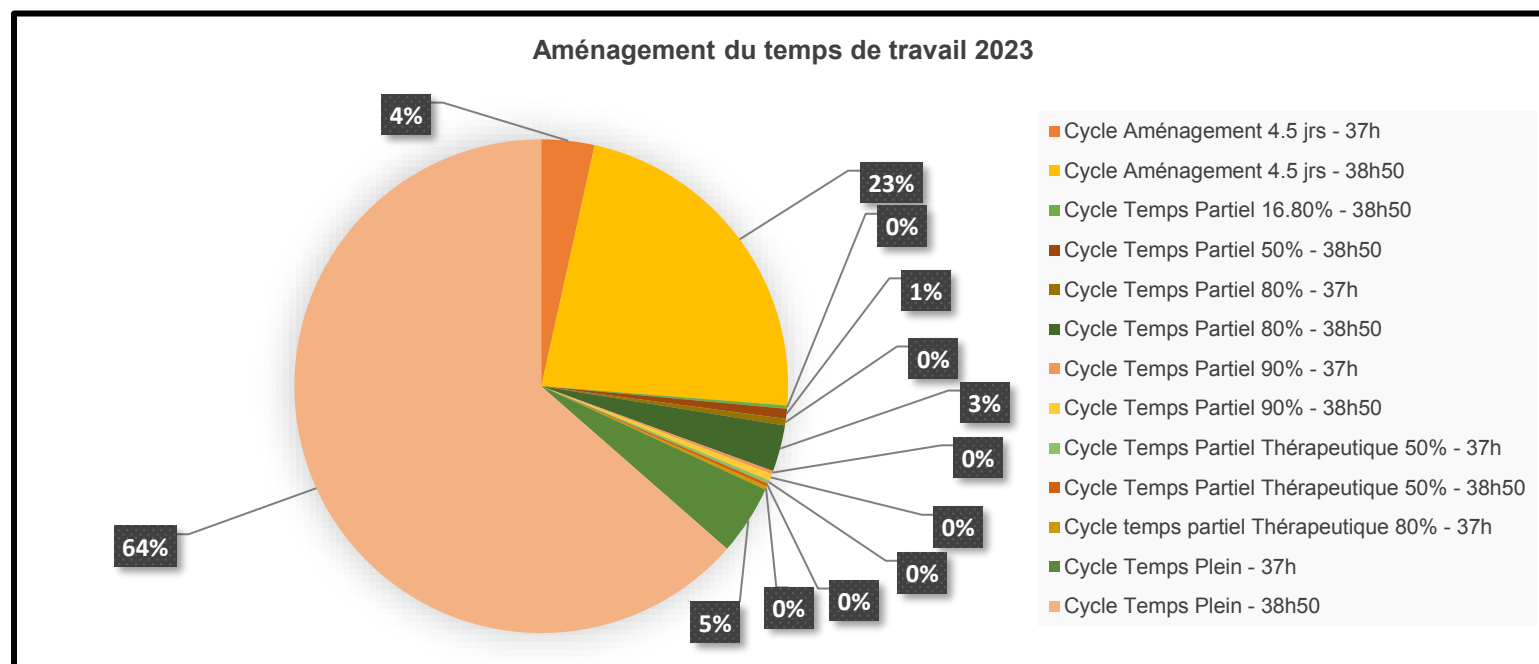
La demi-journée travaillée le jour de l'aménagement doit comptabiliser au moins 3 heures. L'aménagement de la durée hebdomadaire sur 4.5 jours est cumulable avec une journée au plus de télétravail. Pour cette raison, les jours de congés applicables aux agents travaillant sur 4.5 jours seront les suivants : 53 jours pour une durée hebdomadaire de 38h50 et 44 jours pour une durée hebdomadaire de 37 heures.

f. Les cycles de travail

| Cycle de travail | Bénéficiaires | Bénéficiaires | Bénéficiaires |
|---|---------------|---------------|---------------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Cycle Aménagement 4.5 jrs - 37h | 16 | 16 | 16 |
| Cycle Aménagement 4.5 jrs - 38h50 | 112 | 109 | 105 |
| Cycle Temps Partiel 16.80% - 38h50 | 1 | 1 | 1 |
| Cycle Temps Partiel 50% - 38h50 | 2 | 4 | 3 |
| Cycle Temps Partiel 80% - 37h | 3 | 3 | 2 |
| Cycle Temps Partiel 80% - 38h50 | 13 | 15 | 14 |
| Cycle Temps Partiel 90% - 37h | 1 | 1 | 1 |
| Cycle Temps Partiel 90% - 38h50 | 3 | 3 | 2 |
| Cycle Temps Partiel Thérapeutique 50% - 37h | 1 | 1 | 1 |
| Cycle Temps Partiel Thérapeutique 50% - 38h50 | 2 | 2 | 1 |
| Cycle temps partiel Thérapeutique 80% - 37h | | 1 | 1 |
| Cycle Temps Plein - 37h | 30 | 23 | 21 |
| Cycle Temps Plein - 38h50 | 299 | 301 | 293 |
| Total | 483 | 480 | 461 |

Le périmètre de cette représentation correspond à l'effectif des personnels administratifs et techniques dès lors que les enseignants et enseignants-chercheurs ne sont pas soumis à ces règles.

64% de la population a un cycle de travail à 38h50 sans aménagement du temps de travail. Sur les 36% restants de la population de référence, 23% ont opté pour un cycle hebdomadaire de 4,5 jours.



g. Les quotités de temps de travail, notamment le temps non-complet et le temps partiel

La quotité de travail définit les modalités de service selon que son emploi est à temps complet (1607h annuel) ou à temps non complet (emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail).

Le temps partiel est une mesure prise à l'initiative de l'agent et sa rémunération est versée au prorata de ce temps de présence.

Le temps partiel pour raisons thérapeutiques peut être exercé de manière continue ou discontinue pour une durée maximale d'une année. Le temps partiel thérapeutique est une mesure d'accompagnement à la reprise de l'activité professionnelle.

i. Les enseignants et enseignants-chercheurs

| Modalités de Service | 2022 | | | 2023 | | | | |
|--|------------|-------|-----|-----------|------------|-----|-------|-----|
| | Taux en % | Genre | | Taux en % | Genre | | Total | |
| | | F | H | | F | H | | |
| Temps Complet | 100 | 96 | 347 | 443 | 100 | 114 | 363 | 477 |
| Temps non-complet | 13 | | | | 13 | 1 | | 1 |
| | 20 | | 3 | 3 | 20 | | 3 | 3 |
| | 23 | | | | 23 | | | |
| | 25 | 2 | 6 | 8 | 25 | 2 | 4 | 6 |
| | 26 | 6 | 3 | 9 | 26 | 4 | 5 | 9 |
| | 30 | 2 | 4 | 6 | 30 | 2 | 3 | 5 |
| | 31 | 1 | | 1 | 31 | 1 | | 1 |
| | 33 | | | | 33 | | 1 | 1 |
| | 35 | 1 | 2 | 3 | 35 | 1 | 2 | 3 |
| | 37 | | | | 37 | | 1 | 1 |
| | 40 | | 2 | 2 | 40 | | 1 | 1 |
| | 41 | | | | 41 | 1 | 2 | 3 |
| | 50 | 3 | 6 | 9 | 50 | 3 | 6 | 9 |
| | 55 | | | | 55 | | | |
| | 60 | | 1 | 1 | 60 | | 1 | 1 |
| | 70 | | 2 | 2 | 70 | | 3 | 3 |
| 75 | | 2 | 2 | 75 | | 2 | 2 | |
| 90 | | | | 90 | 1 | | 1 | |
| Temps partiel (création entreprise) | 25 | | | | 25 | | 1 | 1 |
| Temps partiel de droit | 80 | | 1 | 1 | 80 | | | |
| Temps partiel sur autorisation | 50 | | | | 50 | | | |
| | 60 | | 1 | 1 | 60 | | 1 | 1 |
| | 80 | 2 | | 2 | 80 | 2 | | 2 |
| Temps Partiel thérapeutique | 50 | | | | 50 | | 1 | 1 |
| | 80 | | 1 | 1 | 80 | | | |
| Total | | 116 | 385 | 501 | | 132 | 400 | 532 |

Répartition par genre et par taux d'activité hors temps complet

■ Feminin ■ masculin

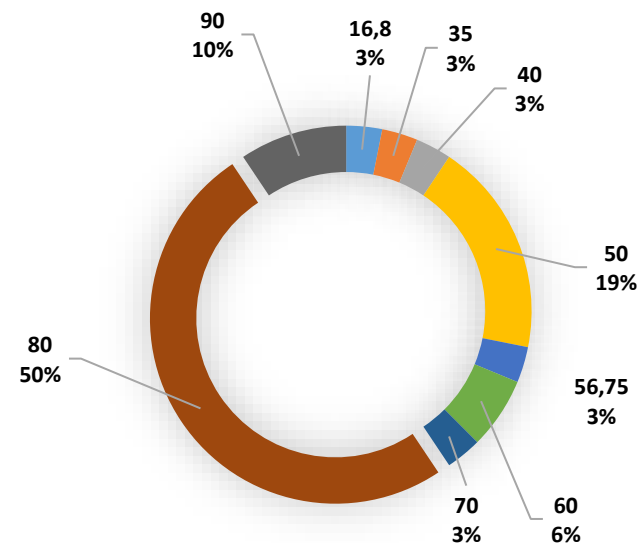
89% des enseignants et enseignants-chercheurs exerce à temps complet et 10% exerce à temps non complet (professeurs chargés de cours).

Les modalités de temps partiel ne sont pour autant pas exploitées par les enseignants et enseignants-chercheurs.

ii. Les personnels administratifs et techniques

| Modalité de Service | 2022 | | | | 2023 | | | |
|---|-----------------|------------|------------|------------|-----------------|------------|------------|------------|
| | Taux d'activité | Genre | | Total | Taux d'activité | Genre | | Total |
| | | F | H | | | F | H | |
| Cessation Progressive d'Activité | 80 | | | | | | | |
| Temps partiel thérapeutique | 50 | 2 | 1 | 3 | 50 | 1 | | 1 |
| | 80 | 1 | | 1 | 60 | | | |
| Temps Complet | 100 | 237 | 204 | 441 | 100 | 255 | 202 | 457 |
| Temps incomplet | 16,8 | 1 | | 1 | 16,8 | 1 | | 1 |
| | 20 | 1 | | 1 | 20 | | | |
| | 25 | | | | 30 | | 1 | 1 |
| | 35 | | 1 | 1 | 35 | | 1 | 1 |
| | 37 | | 1 | 1 | 37 | | | |
| | 40 | | 1 | 1 | 40 | | 1 | 1 |
| | 50 | 1 | 2 | 3 | 50 | 1 | 1 | 2 |
| | 75 | | | | 60 | | 1 | 1 |
| 80 | 1 | 1 | 2 | 80 | 1 | 2 | 3 | |
| Temps partiel (aidant) | 70 | 1 | | 1 | 70 | 1 | | 1 |
| Temps partiel de droit | 80 | 3 | | 3 | 80 | 3 | 1 | 4 |
| | 90 | 1 | | 1 | 90 | 1 | | 1 |
| Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant | 50 | 1 | | 1 | 50 | | | |
| | 80 | 1 | | 1 | 80 | 2 | | 2 |
| Temps partiel sur autorisation | 50 | | | | 50 | 1 | | 1 |
| | 56.75 | | 1 | 1 | 56.75 | | 1 | 1 |
| | 80 | 11 | | 11 | 80 | 7 | | 7 |
| | 90 | 3 | | 3 | 90 | 2 | | 2 |
| Total | | 265 | 217 | 482 | | 280 | 211 | 491 |

Répartition des agents par quotité de travail hors temps complet



Les personnels administratifs et techniques exercent leurs fonctions en majorité à temps complet pour 93% d'entre eux 56,42% de femmes et 43,58% d'hommes. La quotité de travail la plus utilisée est celle à 80% représenté par 3,30% de la population globale. Peu d'évolution sont à constater entre 2022 et 2023 au regard de l'évolution de l'effectif. Le temps incomplet n'est pas une modalité usuelle de recrutement (1,86%), les postes de personnels administratifs et techniques étant pour la plupart à temps complet.

h. Les heures supplémentaires rémunérées et les astreintes en 2023 :

Une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés pour effectuer toute opération permettant d'assurer la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers et/ou la continuité du fonctionnement des services techniques.

Ces astreintes concernent les services de la DPIET et la DISI, ainsi que les fonctions équivalentes sur les campus de Rennes et Metz.

En application de l'article D911-32 et suivants du Code de l'Education, les astreintes donnent lieu à une compensation horaire :

- Le temps d'astreinte effectué sans nécessité de se rendre sur le lieu de travail ne donne pas lieu à compensation pour les personnels logés sur les campus.
- Pour les personnels non logés, les temps d'astreinte font l'objet des compensations suivantes :
 - o Pour une journée d'astreinte du lundi au vendredi : 1 heure de récupération
 - o Pour une journée d'astreinte le samedi, le dimanche ou un jour férié : 2 heures de récupération
 - o Pour une nuit du lundi au vendredi : 1 heure de récupération
 - o Pour une nuit le samedi ou le dimanche : 1 heure 30 de récupération
 - o Pour une astreinte un week-end complet (du vendredi 19h au lundi 7h) : une demi-journée de récupération
 - o Pour une astreinte une semaine complète : une journée de récupération.

| Durée de la participation | Montant forfaitaire proposé | Mode de récupération horaires |
|--|-----------------------------|--|
| 1/2 journée (3,5h) à raison de 3 fois par an environ par agent | 100 € Brut | 8h 30 (pour une journée complète) soit un système de valorisation selon le principe suivant : <ul style="list-style-type: none">- Avant la pause méridienne : 1h travaillée = 1h12 min récupérée- Après la pause méridienne : 1 h travaillée = 1h30 min récupérée |

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--------|--------|--------|
| Nombre agents bénéficiaires de la valorisation des astreintes | 4 | 6 | 15 |
| Montant versé | 3 112€ | 9 067€ | 6 690€ |

La majorité des astreintes réalisées sont rémunérés en nature ou relève de la récupération plus que d'une indemnisation financière sauf pour le Lumen et le service du concours.

i. Le télétravail à CentraleSupélec

Le règlement du télétravail fixe une limite à deux jours par semaine sauf recommandation médicale et toujours compatible avec les nécessités de service.

| En nombre d'agents bénéficiaires | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Agence Comptable | 12 | 15 | 15 |
| Archives | 2 | 2 | 2 |
| BFE | | | 1 |
| Bibliothèque | 9 | 6 | |
| Campus de Metz | 9 | 10 | |
| Campus de Rennes | 10 | 12 | |
| CDOC | | | 3 |
| Concours | 1 | 1 | 2 |
| CRIS | | | 1 |
| DAAF | 7 | 7 | 5 |
| DAF | | | 2 |
| DE | | | 3 |
| DFC | | | 2 |
| DG | 4 | 4 | 4 |
| DGS | 7 | 7 | 7 |
| Dir Com | | | 9 |
| Dir Form | | | 46 |
| Dir Rech | | | 16 |
| Direction de l'entreprenariat / La fabrique | | 2 | |
| Direction de la recherche | 17 | 18 | |
| Direction des formations | 42 | 50 | |
| Direction des relations industrielles et de la valorisation | 14 | 14 | |
| Direction du marketing et de la communication | 8 | 8 | |
| Direction du patrimoine et de l'environnement de travail | 12 | 12 | |
| DISI | 37 | 36 | 36 |
| DOC | | | 2 |
| DPAP | | | 3 |
| DPIET | | | 14 |
| DPIET/Event | | | 3 |
| DPMI | 1 | 1 | |
| DR | | | 2 |
| DREV | | | 15 |
| DRH | 19 | 18 | 16 |
| DRI | | | 10 |
| EM2C | | | 2 |
| Entrepreneuriat | | | 1 |
| EXED | 7 | 8 | 8 |
| Fondation | 1 | 1 | 1 |
| La Fabrique | | | 2 |
| Labo CVN | | | 1 |

| En nombre d'agents bénéficiaires | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|------------|------------|------------|
| Labo EM2C | | | 2 |
| Labo GEEPS | | | 5 |
| Labo L2S | | | 3 |
| Labo LGI | | | 1 |
| Labo LGPM | | | 3 |
| Labo LMPS | | | 1 |
| Labo MICS | | | 1 |
| Labo SONDRRA | | | 1 |
| Labo SPMS | | | 1 |
| Laboratoire CVN | 1 | 1 | |
| Laboratoire EM2C | 4 | 4 | |
| Laboratoire GEEPS | 6 | 5 | |
| Laboratoire L2S | 2 | 3 | |
| Laboratoire LGI | 2 | 2 | |
| Laboratoire LGPM | 4 | 4 | |
| Laboratoire LGPM/SPMS | 3 | 3 | |
| Laboratoire LMPS | | 9 | |
| Laboratoire MICS | | 1 | |
| Laboratoire MSSMAT | 8 | | |
| Laboratoire SONDRRA | 1 | 1 | |
| LGI | | | 1 |
| LGPM | | | 1 |
| LGPM/SPMS | | | 1 |
| LMI | | | 1 |
| LMPS | | | 1 |
| LUMEN | | | 1 |
| METZ | | | 10 |
| MSSMAT | | | 6 |
| MSS-MAT | | | 1 |
| Pôle relations internationales | 12 | 10 | |
| POMACLE | | | 3 |
| RENNES | | | 10 |
| Rennes DISI | | | 1 |
| Service Concours | | | 1 |
| SGAE | 5 | 4 | 5 |
| SPMS | | | 1 |
| Total | 267 | 279 | 296 |

Peu d'évolution de l'usage du télétravail selon les entités, entre 2022 et 2023.

Les modalités de travail à distance restent identiques.

Une évolution globale de 6,1% entre 2022 et 2023.

j. Les comptes épargne-temps

Le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 a instauré un compte épargne-temps dans les services déconcentrés ou établissements publics relevant du Ministère de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur. Le compte épargne-temps peut être alimenté par des congés non utilisés, dans la limite de 25 jours par an, à condition d'avoir pris un minimum de 20 jours de congés dans l'année, la base légale du temps de travail étant définie par rapport à 45 jours de congés annuels réglementaires.

| | 2021 | 2022 | 2023 | Focus 2023 Nombre de jour indemnisés par catégorie | | |
|---|------|------|------|--|----------|----------|
| | | | | A | B | C |
| Nombre agents | 229 | 244 | 229 | | | |
| Nombre de jours indemnisés par année | 488 | 445 | 536 | 470 jours | 52 jours | 14 jours |
| Moyenne par agent | 2,13 | 1,82 | 2,34 | | | |

k. Les congés maternité et paternité

| | 2022 | | | | 2023 | | | |
|--|-----------------|------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|----------|
| | Nombre de jours | | Effectif | | Nombre de jours | | Effectifs | |
| | F | H | F | H | F | H | F | H |
| Congés Maternité | 1185 | | 11 | | 1105 | | 9 | 0 |
| Enseignants contractuels | 224 | | 2 | | | | | |
| Enseignants fonctionnaires | 112 | | 1 | | | | | |
| Personnels Administratifs et Techniques Fonctionnaires | 182 | | 1 | | | | | |
| Personnels Techniques et Administratifs Contractuels | 485 | | 6 | | 1 061 | | 10 | |
| ATOA | 182 | | 1 | | | | | |
| Congés Paternité | | 236 | | 17 | | 96 | 0 | 6 |
| Enseignants contractuels | | 101 | | 7 | | 21 | | 1 |
| Enseignants fonctionnaire | | | | | | 28 | | 1 |
| Personnels Administratifs et Techniques fonctionnaires | | 57 | | 5 | | 21 | | 1 |
| Personnels Techniques et Administratifs Contractuels | | 78 | | 5 | | 26 | | 3 |
| Total | 1421 | | 28 | | 1 157 | | 16 | |

En 2023, nous constatons une baisse des congés maternités de l'ordre de 7% par rapport à l'année 2022 qui a connu une évolution des congés maternité de l'ordre de 54% (probablement un effet de la période de confinement.)

Les congés paternités sont également en baisse avec une évolution de – 60%.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé de paternité est passée à 25 jours calendaires et 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Cette évolution a un impact réel sur le nombre de jours.

I. Les congés pour raisons de santé

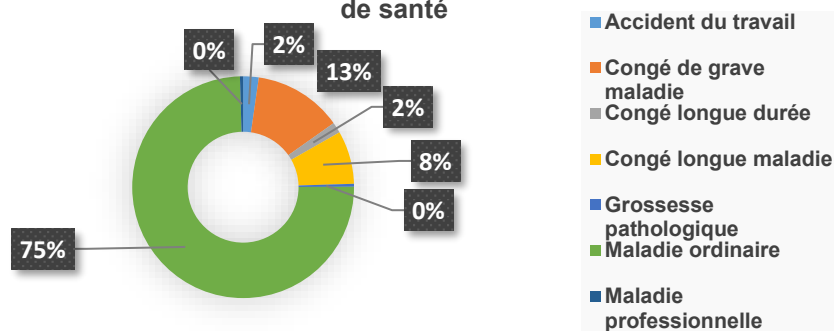
Lexique de la nomenclature des congés pour raisons de santé

| |
|--|
| Accident du travail ou maladie professionnelle |
| <p>Le Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) Après avoir été victime d'un accident <i>reconnu imputable au service</i>, communément appelé <i>accident de travail</i>. Il s'agit d'un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de vos fonctions ou dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice d'une activité qui constitue le prolongement normal de vos fonctions, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière qui ne lierait pas l'accident au service. Le Citis n'a pas de durée maximale. Il est prolongé jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite pour invalidité.</p> |
| Congé de grave maladie (réservé aux contractuels) |
| <p>Droit à un congé de grave maladie sous condition d'ancienneté. La maladie qui met l'agent dans l'impossibilité d'exercer son activité doit nécessiter un traitement et des soins prolongés et présenter un caractère invalidant et de gravité confirmée. Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total.</p> <p>Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.</p> |
| Congé longue durée (réservée aux fonctionnaires) |
| <p>En activité ou en détachement, l'agent peut être placé en congé de longue durée (CLD) s'il est atteint par l'une des maladies suivantes et dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions : Cancer, Déficit immunitaire, Maladie mentale, Tuberculose, Poliomyélite.</p> <p>Le CLD est attribué à la fin de la 1^{re} année de congé de longue maladie (CLM) rémunérée à plein traitement. Toutefois, si vous avez épuisé vos droits à l'année rémunérée à plein traitement d'un CLM, vous pouvez être placé directement en CLD.</p> |
| Congé longue maladie (réservé aux fonctionnaires) |
| <p>En activité ou en détachement, l'agent peut être placé en congé de longue maladie (CLM) s'il est atteint d'une maladie invalidante qui nécessite un traitement et des soins prolongés. Les maladies ouvrant droit à un CLM sont fixées par arrêté. Toutefois, cette liste n'est pas limitative : un CLM peut être accordé pour d'autres maladies après avis du conseil médical.</p> <p>La mise en CLM peut intervenir à la demande de l'agent ou de son employeur si, au vu d'une attestation du médecin du travail ou d'un rapport hiérarchique, l'état de santé pourrait justifier une mise en congé.</p> <p>La durée du CLM est de 3 ans maximum. Le CLM peut être utilisé de façon continue ou discontinue. Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical.</p> |
| Maladie ordinaire |
| <p>Un personnel en activité ou en détachement peut être placé en congé de maladie ordinaire lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. La durée du congé de maladie ordinaire peut être d'un an maximum pendant une période de 12 mois consécutifs (365 jours ou 366 en cas d'année bissextile).</p> <p>Les droits à des congés de maladie ordinaire permettent d'être rémunéré à plein traitement pendant 3 mois (90 jours), puis à demi-traitement pendant 9 mois (270 jours). Les droits à plein ou demi-traitement sont décomptés, pour chaque jour d'arrêt de travail, en fonction des jours d'arrêt à plein ou demi-traitement déjà accordés au cours des 12 mois précédents. Chaque nouvel arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré. La prolongation d'un congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs est soumise à l'avis du conseil médical.</p> |

Les congés pour raisons de santé 2023

| | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|--|-----------------|-------------|------------|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|-----------|-----------|-----------------|-----------------|
| | Nombre de jours | | Effectifs | | Nombre de jours | Total Effectifs | Nombre de jours | | Effectifs | | Nombre de jours | Total Effectifs |
| | F | H | F | H | | | F | H | F | H | | |
| Accident du travail | 68 | 65 | 3 | 5 | 133 | 8 | 324 | 59 | 3 | 1 | 383 | 4 |
| Personnels administratifs et techniques fonctionnaires | 2 | 42 | 1 | 3 | 44 | 4 | | | | | | |
| Personnels Techniques et Administratifs Contractuels | 66 | 23 | 2 | 2 | 89 | 4 | 324 | 59 | 3 | 1 | 383 | 4 |
| Enseignants contractuels | | | | | | | | | | | | |
| Congé de grave maladie | 759 | | 4 | | 759 | 4 | 1076 | | 4 | | 1076 | 4 |
| Personnels Techniques et Administratifs Contractuels | 759 | | 4 | | 759 | 4 | 1076 | | 4 | | 1076 | 4 |
| Enseignants contractuels | | | | | | | | | | | | |
| Congé longue durée | | 92 | | 1 | 92 | 1 | 130 | | 1 | | 130 | 1 |
| Personnels administratifs et techniques fonctionnaires | | 92 | | 1 | 92 | 1 | 130 | | 1 | | 130 | 1 |
| Congé longue maladie | 455 | | 2 | | 455 | 2 | 122,5 | | 2 | | 122,5 | 2 |
| Personnels administratifs et techniques fonctionnaires | 455 | | 2 | | 455 | 2 | 122,5 | | 2 | | 122,5 | 2 |
| Grossesse pathologique | 25 | | 2 | | 25 | 2 | | | | | | |
| Enseignants contractuels | 11 | | 1 | | 11 | 1 | | | | | | |
| Personnels Techniques et Administratifs Contractuels | 14 | | 1 | | 14 | 1 | | | | | | |
| Maladie ordinaire | 2338 | 2041 | 220 | 129 | 4379 | 349 | 1523,5 | 954 | 67 | 49 | 2477,5 | 116 |
| ATOA | 229 | | 19 | | 229 | 19 | | | | | | |
| Bibliothèques | 22 | | 3 | | 22 | 3 | | | | | | |
| Enseignants contractuels | 290 | 282 | 16 | 20 | 572 | 36 | 43 | 96 | 3 | 4 | 139 | 7 |
| Enseignants fonctionnaires | 35 | 8 | 3 | 1 | 43 | 4 | | 3 | | 3 | 3 | 3 |
| Personnels administratifs et techniques fonctionnaires | 502 | 365 | 53 | 34 | 867 | 87 | 243 | 101 | 6 | 11 | 344 | 17 |
| Personnels Techniques et Administratifs Contractuels | 1260 | 1386 | 126 | 74 | 2646 | 200 | 1237,5 | 754 | 58 | 31 | 1991,5 | 89 |
| Maladie professionnelle | 27 | | 2 | | 27 | 2 | | | | | | |
| Personnels administratifs et techniques fonctionnaires | 27 | | 2 | | 27 | 2 | | | | | | |
| Total | 3672 | 2198 | 233 | 135 | 5870 | 368 | 3176 | 1013 | 77 | 50 | 4189 | 127 |

Nombre de jours par typologie de congés pour raisons de santé



Les indicateurs de congés pour raisons de santé en nombre de jours démontrent que la maladie ordinaire reste prégnante (75%) et les congés pour pathologie lourde, nécessitant un arrêt plus long, représente 23%.

Les indicateurs des accidents de travail sont particulièrement faibles tout comme ceux de la maladie professionnelle dénotant des conditions de sécurité au travail optimales.

m. Focus sur la maladie ordinaire de moins de 8 jours d'arrêt de travail

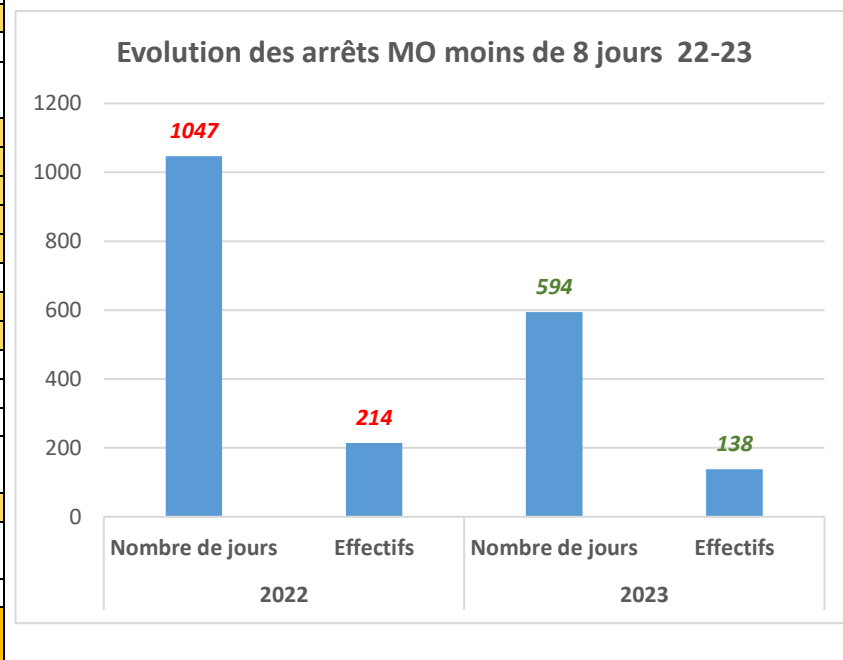
| | 2022 | | 2023 | |
|--|-----------------|------------|-----------------|------------|
| | Nombre de jours | Effectifs | Nombre de jours | Effectifs |
| Contractuel CDD | 84 | 19 | 84 | 22 |
| Féminin | 38 | 9 | 47 | 13 |
| Enseignants contractuels | 10 | 2 | 28 | 6 |
| Personnels Techniques et Administratifs Contractuels | 28 | 7 | 19 | 7 |
| Masculin | 46 | 10 | 37 | 9 |
| Enseignants contractuels | 39 | 8 | 36 | 8 |
| Personnels administratifs et techniques contractuels | 7 | 2 | 1 | 1 |
| Contractuel CDI | 630 | 130 | 380 | 90 |
| Féminin | 419 | 86 | 224 | 52 |
| Enseignants contractuels | 22 | 4 | 17 | 3 |
| Personnels Techniques et Administratifs Contractuels | 397 | 82 | 207 | 49 |
| Masculin | 211 | 44 | 156 | 38 |
| Enseignants contractuels | 20 | 5 | 12 | 4 |
| Personnels Techniques et Administratifs Contractuels | 191 | 39 | 144 | 34 |
| Contrat d'apprentissage | 8 | 2 | 6 | 3 |
| Féminin | 6 | 1 | 6 | 3 |
| Masculin | 2 | 1 | 0 | 0 |
| Fonctionnaire Stagiaire | | | 0 | 0 |
| Féminin | | | 0 | 0 |
| Bibliothèques | | | 0 | 0 |
| Fonctionnaire Titulaire | 325 | 63 | 121 | 22 |
| Féminin | 210 | 43 | 104 | 17 |
| ATOA | 44 | 10 | | |
| Bibliothèque | 12 | 2 | | |
| Enseignants fonctionnaires | 12 | 2 | | |
| Personnels Techniques et Administratifs fonctionnaires | 142 | 29 | 104 | 17 |
| Masculin | 115 | 20 | 17 | 5 |
| Personnels Techniques et Administratifs fonctionnaires | 107 | 19 | 14 | 4 |
| Enseignants | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Total | 1047 | 214 | 594 | 138 |

Les arrêts de courte durée sont souvent révélateurs de la santé au travail, et signe d'éléments de stress.

Les maladies saisonnières telles que le rhume, la gastro ou la grippe peuvent être également responsables de ces arrêts de courte durée.

Entre 2023, les arrêts maladie de moins de 8 jours ont baissé de 76% en nombre de jours et de 55% en nombre d'agents concernés.

Cet écart est fort probablement dû à la crise sanitaire en 2021-2022.



n. Le taux d'absentéisme pour 2023 (congs pour raisons de santé hors congé maternité)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| Nombre de collaborateurs total permanents et non permanents | 973 | 983 | 1023 |
| Nombre de jours travaillés dans l'année | 229 | 253 | 226 |
| Nombre total de jours travaillés par l'effectif | 222 817 jours | 248 699 jours | 231 198 jours |
| Nombre de jours d'absences comptabilisés pour raisons de santé | 7309 | 5870 | 4 189 |
| Nombre d'ETP absent sur l'année | 31,91 ETP | 23,20 ETP | 18.53 ETP |
| Taux d'absentéisme toutes populations confondues | 3,28% | 2.36% | 1,8% |
| Taux d'absentéisme enseignants et enseignants-chercheurs | 930 jours d'arrêt-maladie déclarés soit 0,85% d'absentéisme | 626 jours d'arrêt-maladie déclarés soit 0,49% d'absentéisme | 142 jours d'arrêt-maladie déclarés, soit 0,11% d'absentéisme |
| Taux d'absentéisme des personnels administratifs et techniques | 6365 jours d'arrêt-maladie déclarés soit 4,94% d'absentéisme | 5244 jours d'arrêt-maladie déclarés soit 4,30% d'absentéisme | 4 047 jours d'arrêt-maladie déclarés, soit 3,6% d'absentéisme. |

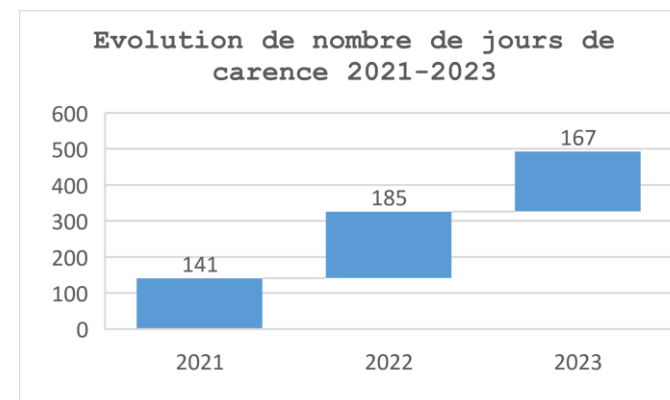
On constate que le taux d'absentéisme est en baisse entre 2022 et 2023, probablement dû à un effet de la crise sanitaire mais aussi de personnels en longue maladie qui ont mis fin à leur statut, soit pour cause de reprise, soit pour cause de décès.

Ce taux méritera une analyse plus approfondie par population et par typologie d'absence.

$$\text{Calcul : Taux d'absentéisme} = (\text{nombre de jours d'absence} / \text{nombre de jours travaillés théorique}) * 100$$

o. Les jours de carence au titre de la maladie ordinaire

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------|------|------|------|
| Nombre jours de carence | 141 | 185 | 167 |



p. Les congés bonifiés

| Nombre de bénéficiaires | 2021 | 2022 | 2023 | |
|-------------------------|------|------|--------------------|---------------|
| | | | Nbre bénéficiaires | Nbre de jours |
| BIATSS | 8 | 5 | 8 | 333 jours |

- 7- Le dialogue social



LES INSTANCES DU PERSONNEL

Le conseil restreint aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés

Le conseil restreint se prononce sur :

- la création, la composition des comités de sélection, et la nomination de leur président
- Le recrutement des enseignants-chercheurs après avis des comités de sélection
- Les avancements de grade sur contingent local
- Les demandes de détachement
- L'accueil de professeurs invité
- Les demandes de titularisation des enseignants-chercheurs, de délégation auprès des organismes de recherche, d'éméritat.

Le conseil restreint s'est réuni 17 fois en 2021 et en 2022, et 18 fois en 2023

Le comité technique est compétent à l'égard de :

- l'organisation et le fonctionnement des administrations, des établissements ou services,
- La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, de la formation et du développement des compétences et qualifications professionnelles
- des règles statutaires et des règles relatives à l'échelonnement indiciaire
- des évolutions technologiques et de méthodes de travail et leur incidence sur les personnels
- des grandes orientations en matière de politique indemnitaire
- de l'insertion professionnelle, de l'égalité professionnelle, de la parité et de la lutte contre les discriminations
- de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail

Le comité technique s'est réuni 10 fois en 2021 et 5 fois en 2022. Cette instance a été remplacée par le Comité d'administration d'établissement qui s'est réuni 5 fois en 2023.

Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail : Cette instance s'est réunie à cinq reprises en 2022 à Gif-sur-Yvette.

Chaque campus dispose de cette propre instance qui statue sur le respect des règles d'hygiène et de sécurité et de qualité de vie au travail.

Cette instance a été remplacée par la formation spécialisée qui s'est réunie 7 fois en 2023.

Le comité de sélection : La loi relative aux libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007 a institué des comités chargés de sélectionner les candidats aux emplois d'enseignants-chercheurs. Le comité de sélection tient lieu de jury de concours. Lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est déclaré vacant, le conseil restreint crée un comité de sélection, précisant le nombre de membres, le nombre de membres extérieurs (au moins la moitié des membres) et le nombre de membres relevant de la discipline concernée. Il en désigne les membres et le président.

Après examen des dossiers et audition des candidats sélectionnés, le comité de sélection transmet au conseil restreint son avis sur les candidatures à l'emploi et le classement retenu. Il a été validé 19 recrutements en comité de sélection.

La commission paritaire d'établissement :

Elle est compétente à l'égard des personnels fonctionnaires personnels administratifs et techniques. Elle se prononce notamment sur les décisions individuelles.

Elle n'est plus compétente en matière de mobilité depuis le 1er janvier 2020 et en matière de promotion depuis le 1er janvier 2021.

Ses compétences sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables (refus de temps partiel, refus de titularisation, révision du compte rendu de l'entretien professionnel recours sur EPI, etc.)

Elle s'est réunie trois fois en 2022 et 2 fois en 2023.

La commission consultative paritaire d'établissement s'est réunie 2 fois en 2023 pour examiner des situations individuelles et les candidatures au dispositif de promotion des personnels BIATSS contractuels : Commission consultative paritaire (CCP) est composée en nombre égal par les représentants du personnel et par les représentants de l'administration. Elle est compétente à l'égard des personnels contractuels. Elle peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires. Elle l'est obligatoirement sur les décisions individuelles : disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, etc. A noter que la commission d'expert s'est réunie 3 fois en 2023 pour les propositions d'avancement.

Quelques éléments complémentaires :

- **Les jours de grève : 3 jours en 2021 et 3 jours en 2022**
- **Décision individuelle :** 1 licenciement prononcé en 2022

REMERCIEMENTS

Nous souhaitons exprimer nos sincères remerciements à toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport social unique de CentraleSupélec. La compilation des indicateurs et la coordination des différentes sections ont représenté un défi considérable, et c'est grâce à leur dévouement et à leur expertise que nous avons pu obtenir un document aussi complet et précis.

Le travail acharné dans la collecte, l'analyse et la synthèse des données a été essentiel pour produire ce rapport. Nous reconnaissons l'énorme investissement de temps et d'efforts que cela a impliqué, et la Direction Générale apprécie profondément cet engagement à garantir la qualité et la cohérence des informations présentées.

« Merci à chacun d'entre vous pour votre contribution précieuse et pour avoir joué un rôle clé dans la réalisation de ce projet. Votre professionnalisme et votre collaboration ont été essentiels à l'aboutissement de ce rapport. Un grand merci également au personnel de CentraleSupélec qui contribue indirectement à alimenter ce travail et aux représentants du personnel, qui nourrissent un dialogue social toujours constructifs. » Christine Lagrais, directrice des ressources humaines.

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec approuvé par le Conseil d'Administration,
Vu l'avis favorable de la commission de recrutement.

Délibération

Le Conseil d'administration approuve le recrutement de Monsieur Loïc PINEAU en qualité de Professeur Chargé de Cours au département GIO pour enseigner en Génie Industriel pour une durée de 5 ans, du 1er novembre 2024 au 31 octobre 2029. La quotité de travail retenue est de 50% et la rémunération correspond à l'indice nouveau majoré ■■■■.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
La Présidente du Conseil d'administration
Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Campus de Paris-Saclay (siège)
Plateau de Moulon
3 rue Joliot-Curie
F-91192 Gif-sur-Yvette Cedex

Tél : +33 (0)1 75 31 60 00
SIRET : 130 020 761 00016

Campus de Metz
Metz Technopôle
2 rue Edouard Belin
F-57070 Metz

Tél : +33 (0)3 87 76 47 47
SIRET : 130 020 761 00040

Campus de Rennes
Avenue de la Boulaie
C.S. 47601
F-35576 Cesson-Sévigné cedex

Tél : +33 (0)2 99 84 45 00
SIRET : 130 020 761 00032

Campus de Reims
Chaire de Biotechnologie
3 rue des Rouges Terres
51110 Pomacle

Tél : +33 (0)3 52 62 05 12
SIRET : 130 020 761 00057

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
Vu la note de présentation du MSc Entrepreneurs,
Vu l'avis du Conseil des études du 07/10/2024,

Délibération

Le Conseil d'administration approuve la transformation du Mastère Spécialisé® Entrepreneur en Master of Science Entrepreneur.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
La Présidente du Conseil d'administration
Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Campus de Paris-Saclay (siège)
Plateau de Moulon
3 rue Joliot-Curie
F-91192 Gif-sur-Yvette Cedex

Tél : +33 (0)1 75 31 60 00
SIRET : 130 020 761 00016

Campus de Metz
Metz Technopôle
2 rue Edouard Belin
F-57070 Metz

Tél : +33 (0)3 87 76 47 47
SIRET : 130 020 761 00040

Campus de Rennes
Avenue de la Boulaie
C.S. 47601
F-35576 Cesson-Sévigné cedex

Tél : +33 (0)2 99 84 45 00
SIRET : 130 020 761 00032

Campus de Reims
Chaire de Biotechnologie
3 rue des Rouges Terres
51110 Pomacle

Tél : +33 (0)3 52 62 05 12
SIRET : 130 020 761 00057

Le 03 octobre 2024,

OBJET : Transformation MS Entrepreneurs

Depuis plus de 10 ans, l'ESSEC et CentraleSupélec proposent une formation jointe à l'entrepreneuriat sous la forme d'un Mastère Spécialisé accrédité par la Conférence des Grandes Écoles (CGE). Pensé dans un premier temps pour la formation continue, ce programme a rapidement attiré des étudiants en fin de formation initiale souhaitant profiter des compétences et des écosystèmes complémentaires des deux établissements. CentraleSupélec commercialise actuellement ce programme en formation continue alors que l'ESSEC le commercialise auprès d'étudiants en formation initiale.

L'accréditation de Mastère Spécialisé autorise les étudiants en formation initiale à hauteur de 20% des effectifs du programme. Cette limite est aujourd'hui contraignante car les candidatures proviennent essentiellement d'étudiants en sortie de Bachelor ou en année terminale de formation "Grande école".

À l'heure du renouvellement de l'accréditation du programme, la direction académique du programme et les directions des études des deux établissements souhaitent transformer ce Mastère Spécialisé en Master of Science auprès de la CGE. Cette transformation permettra de poursuivre le développement d'un programme qui rencontre déjà un succès important (35 étudiants pour l'année 2024-2025) en recrutant plus d'étudiants en formation initiale. Cette modification contraint le programme à être dispensé en anglais ce qui ne pose aucune difficulté au vu des intervenants actuels.

Les deux écoles travaillent à la constitution du dossier de MSc Master of Science qui doit être déposé dans le courant du mois d'octobre. Le retour de la CGE aura lieu au mois de janvier, date à laquelle la commercialisation du programme sous la forme de MSc pourrait débuter au tarif de 22 300 euros et un objectif de 50 étudiants.

Franck Richecoeur
Directeur des Études Masters et Bachelors

Liens :

[1] [Description du programme](#)

[2] Accréditation « MSc – Master of Sciences » de la CGE : [site web](#)

Campus de Paris-Saclay (siège)
Plateau de Moulon
3 rue Joliot-Curie
F-91192 Gif-sur-Yvette Cedex
Tél : +33 (0)1 75 31 60 00
SIRET : 130 020 761 00016

Campus de Metz
Metz Technopôle
2 rue Edouard Belin
F-57070 Metz
Tél : +33 (0)3 87 76 47 47
Fax : +33 (0)3 87 76 47 00
SIRET : 130 020 761 00040

Campus de Rennes
Avenue de la Boulaie
C.S. 47601
F-35576 Cesson-Sévigné Cedex
Tél : +33 (0)2 99 84 45 00
Fax : +33 (0)2 99 84 45 99
SIRET : 130 020 761 00032

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
Vu la maquette du diplôme,
Vu l'avis du Conseil des études du 07/10/2024,

Délibération

Le Conseil d'administration valide la maquette du diplôme d'ingénieur de CentraleSupélec.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
La Présidente du Conseil d'administration
Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |



Membre de l'Université Paris-Saclay

DIPLÔME D'INGÉNIEUR

Vu le code de l'éducation, notamment son article L642-1 ;
Vu l'arrêté du 15 novembre 2023 fixant la liste des écoles accréditées à délivrer un titre d'ingénieur diplômé ;
Vu le procès-verbal du jury ;

Le titre d'ingénieur diplômé de CentraleSupélec est délivré à

Prénom₁, Prénom₂, Prénom_x, Nom

Né(e) le JJ mois AAAA à Ville de naissance – Code Postal, PAYS

au titre de l'année AAAA et confère le grade de master,
pour en jouir avec les droits et prérogatives qui y sont attachés.

Fait le JJ/MM/AAAA.

Le Directeur de CentraleSupélec

Le Recteur de la Région Académique
Île-de-France,
Chancelier des Universités

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu les dispositions du code de l'éducation, en particulier les articles L. 711-1 et suivants, l'article L. 762-6 et R. 711-13 à R. 711-15,
Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu les statuts de l'EXED,

Délibération

Le Conseil d'administration désigne Mme Christine BENARD et M. Jean-Daniel POLIZZO pour représenter CentraleSupélec au sein du conseil d'administration de l'EXED et sont autorisés à donner pouvoir pour les représenter, en tant que de besoin et au cas par cas, à un autre administrateur.

Lesdits représentants au sein du conseil d'administration sont autorisés à occuper la fonction de Président, ainsi que toutes autres fonctions ou tous mandats spéciaux, qui leur seraient confiés par le conseil d'administration ou son Président.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
La Présidente du Conseil d'administration
Delphine Ernotte Cunci



| | | | |
|---|------------|---------------------|------------|
| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | 04/11/2024 | Date de publication | 04/11/2024 |
|---|------------|---------------------|------------|

Campus de Paris-Saclay (siège)
Plateau de Moulon
3 rue Joliot-Curie
F-91192 Gif-sur-Yvette Cedex

Tél : +33 (0)1 75 31 60 00
SIRET : 130 020 761 00016

Grand Établissement sous tutelle supérieure

Campus de Metz
Metz Technopôle
2 rue Edouard Belin
F-57070 Metz

Tél : +33 (0)3 87 76 47 47
SIRET : 130 020 761 00040

conjointe du ministre chargé de l'industrie et du ministre chargé de l'enseignement

Campus de Rennes
Avenue de la Boulaie
C.S. 47601
F-35576 Cesson-Sévigné cedex

Tél : +33 (0)2 99 84 45 00
SIRET : 130 020 761 00032

du ministre chargé de l'enseignement

Campus de Reims
Chaire de Biotechnologie
3 rue des Rouges Terres
51110 Pomacle

Tél : +33 (0)3 52 62 05 12
SIRET : 130 020 761 00057

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,

Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,

Délibération

Le Conseil d'administration valide la désignation de Morgan CHABANON comme représentant des maîtres de conférence et des personnels assimilés dans la Commission diversité.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024

La Présidente du Conseil d'administration

Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
 Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
 Vu la note de présentation du programme de bachelor avec City University of Hong-kong,
 Vu l'avis de la commission de préparation et de suivi du plan stratégique du 02/10/2024,
 Vu l'avis du Conseil des études du 07/10/2024,

Délibération

Le Conseil d'administration approuve la création d'un programme de Bachelor avec City University of Hong-Kong dans le cadre du Bachelor of Global Engineering.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 17 | 7 | 9 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
 La Présidente du Conseil d'administration
 Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Campus de Paris-Saclay (siège)
 Plateau de Moulon
 3 rue Joliot-Curie
 F-91192 Gif-sur-Yvette Cedex

Tél : +33 (0)1 75 31 60 00
 SIRET : 130 020 761 00016

Campus de Metz
 Metz Technopôle
 2 rue Edouard Belin
 F-57070 Metz

Tél : +33 (0)3 87 76 47 47
 SIRET : 130 020 761 00040

Campus de Rennes
 Avenue de la Boulaie
 C.S. 47601
 F-35576 Cesson-Sévigné cedex

Tél : +33 (0)2 99 84 45 00
 SIRET : 130 020 761 00032

Campus de Reims
 Chaire de Biotechnologie
 3 rue des Rouges Terres
 51110 Pomacle

Tél : +33 (0)3 52 62 05 12
 SIRET : 130 020 761 00057

Conseil d'administration du 16 octobre 2024

- Vu l'article L717-1 du Code de l'Éducation relatif aux Grands Etablissements ;
- Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec ;
- Vu les articles 175, 176 et 177 du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;
- Vu l'arrêté du 7 août 2015 modifié relatif aux règles budgétaires des organismes ;
- Vu l'article R. 719-61 du Code de l'Éducation,
- Vu la délibération du Conseil d'administration du 18 octobre 2023 portant approbation de création de la filiale « société pour la valorisation du campus de CentraleSupélec de Gif-sur-Yvette ».
- Vu l'approbation par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche le 11 janvier 2024 de la délibération du Conseil d'administration du 18 octobre 2023 approuvant la création de la filiale de valorisation ;
- Vu la délibération du Conseil d'administration du 12 juin 2024 approuvant les termes de la convention de compte courant d'associé ;
- Vu l'avis de la Commission des moyens, réunie le 04/10/2024 ;

Délibération

Article 1 :

Le conseil d'administration vote les autorisations budgétaires suivantes :

- 1 029 ETPT, dont 739 sous plafond d'emplois législatif et 290 ETPT hors plafond d'emplois législatif.
- 129 749 304 € de prévisions de recettes.
- 173 968 247€ d'autorisations d'engagement dont :
 - 75 032 142€ de personnel
 - 53 298 856€ fonctionnement
 - 45 637 248€ investissement
- 175 806 004€ de crédits de paiement dont :
 - 75 032 142€ de personnel
 - 36 663 962€ fonctionnement
 - 64 109 900€ investissement

- - 46 056 700€ de solde budgétaire

Article 2 :

Le conseil d'administration vote les prévisions comptables suivantes :

- - 51 517 985€ de variation de trésorerie
- - 2 884 768€ de résultat patrimonial
- 1 765 232€ de capacité d'autofinancement
- - 51 355 688€ de variation du fonds de roulement

Les tableaux des emplois, des autorisations budgétaires, de l'équilibre financier et de la situation patrimoniale sont annexés à la présente délibération.

Le budget rectificatif n°2 pour l'exercice 2024 présentant une perte comptable, le représentant des ministres de tutelle de l'établissement autorise expressément le prélèvement sur les réserves.

Article 3 :

Le conseil d'administration autorise la notification de l'avenant de transfert du marché global de performance (MGP) n°2022-002 ayant pour objet « MGP dans le cadre de l'opération relative à la transformation du bâtiment Bréguet sur le campus de Paris Saclay. » et d'un montant de 131 268 224€. Le marché sera transféré à la filiale de CentraleSupélec, société par actions simplifiée, dénommée « Société pour la valorisation du campus CentraleSupélec de Gif-sur-Yvette » (SIRET n° 932 876 774 00013) une fois que le versement de 34 500 000€ de trésorerie sera effectué vers le compte courant d'associé, en application de la convention de compte courant d'associé signée entre CentraleSupélec et sa filiale de valorisation.

Article 4 :

Le conseil d'administration autorise le versement de 34 500 000 euros (trente-quatre millions cinq cent mille euros) sur le compte de la filiale de CentraleSupélec, société par actions simplifiée, dénommée « Société pour la valorisation du campus CentraleSupélec de Gif-sur-Yvette » (SIRET n° 932 876 774 00013), en application de la convention de compte courant d'associé signée entre CentraleSupélec et sa filiale de valorisation.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 31 | 0 | 2 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024
La Présidente du Conseil d'administration
Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
Vu l'avis de la Commission diversité,

Délibération

Après en avoir débattu lors de ses séances du 27 septembre et du 16 octobre 2024 :

- 1- Le Conseil d'administration approuve le principe de l'augmentation du coefficient de l'épreuve de français au concours du cycle ingénieur dès 2026 et demande à l'Ecole de lui présenter au Conseil d'administration de décembre 2024 les différents scénarios possibles ainsi qu'une étude de sensibilité.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 33 | 0 | 0 |

- 2- Le Conseil d'administration approuve le principe d'une augmentation du nombre d'élèves recrutés sur le concours BCPST et demande à l'Ecole d'étudier les moyens d'y parvenir.

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 32 | 1 | 0 |

- 3- Le Conseil d'administration approuve l'étude d'un concours en trois phases, en y associant l'introduction de la notion de grands admis après les écrits.
Le Conseil d'administration demande à l'Ecole de lui présenter lors de sa prochaine réunion, le 11 décembre 2024, les modalités possibles pour une mise en œuvre au plus tard pour le concours 2027.

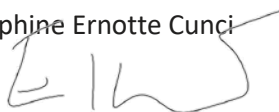
Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 26 | 2 | 5 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024

La Présidente du Conseil d'administration

Delphine Ernotte Cunci



| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |

| | | | |
|--|---|---|--|
| Campus de Paris-Saclay (siège) Plateau de Moulon 3 rue Joliot-Curie F-91192 Gif-sur-Yvette Cedex Tél : +33 (0)1 75 31 60 00 SIRET : 130 020 761 00016 | Campus de Metz Metz Technopôle 2 rue Edouard Belin F-57070 Metz Tél : +33 (0)3 87 76 47 47 SIRET : 130 020 761 00040 | Campus de Rennes Avenue de la Boulaie C.S. 47601 F-35576 Cesson-Sévigné cedex Tél : +33 (0)2 99 84 45 00 SIRET : 130 020 761 00032 | Campus de Reims Chaire de Biotechnologie 3 rue des Rouges Terres 51110 Pomacle Tél : +33 (0)3 52 62 05 12 SIRET : 130 020 761 00057 |
|--|---|---|--|

Grand Établissement sous tutelle conjointe du ministre chargé de l'industrie et du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Conseil d'administration du 16/10/2024

Vu le Code de l'éducation,
Vu le Code de commerce,
Vu le décret 2014-1679 du 30 décembre 2014 portant création de CentraleSupélec,
Vu le règlement intérieur de CentraleSupélec,
Vu le projet de statuts de la société,
Vu le projet de convention cadre avec CentraleSupélec,
Vu l'avis de la commission des moyens du 31/05/2024,
Vu l'avis de la commission de préparation et de suivi du plan stratégique du 01/10/2024,

Délibération

Le Conseil d'administration approuve :

- La création d'une société sous la forme d'une SAS (ci-après la « Société »),
- Les statuts de la Société,
- La fixation d'un capital social à hauteur de 10.000 € (dix mille euros)
- La convention cadre régissant les relations entre la Société et CentraleSupélec,
- La création d'un compte courant d'associé au profit de CentraleSupélec auprès de la Société dans les conditions définies par la convention cadre.

En conséquence, le Conseil d'administration autorise le Directeur de CentraleSupélec, à entreprendre toutes les formalités nécessaires à la constitution de la Société.

La présente délibération sera transmise au ministre chargé de l'enseignement supérieur ainsi qu'au contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

Liste des annexes :

- annexe 1 – Projet de statuts de la Société
- annexe 2 – Projet de convention cadre entre la Société et CentraleSupélec
- annexe 3 – Note d'opportunité

Nombres de votants : 33

| Vote pour | Vote contre | Abstention |
|-----------|-------------|------------|
| 30 | 3 | 0 |

Fait à Gif-Sur-Yvette, le 16/10/2024

La Présidente du Conseil d'administration

Delphine Ernotte Cunci

| Date de transmission au ministre chargé de l'enseignement supérieur | Date de publication |
|---|---------------------|
| 04/11/2024 | 04/11/2024 |