



Bilan Social 2020

ensait
ROUBAIX
ECOLE D'INGENIEURS TEXTILE

Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries
Textiles

SOMMAIRE

EFFECTIFS **04**

- A. Les emplois délégués et « établissement »
- B. Les effectifs
- C. Les vacataires
- D. Les collaborateurs bénévoles
- E. Les analyses catégorielles
- F. Les âges moyens et médians des agents

CARRIERES DES PERSONNELS **26**

- A. Les promotions
- B. Les mouvements des personnels
- C. L'ancienneté des personnels
- D. Les perspectives de départs à la retraite dans les cinq prochaines années

REMUNERATIONS ET REGIMES INDEMNITAIRES **34**

- A. La masse salariale
- B. Les primes des enseignants-chercheurs
- C. Les primes des IATS
- D. La garantie individuelle du pouvoir d'achat
- E. La prise en charge partielle des frais de transports domicile - travail
- F. La politique d'intéressement de l'ENSAIT

FORMATION DES PERSONNELS **50**

- A. Le bilan des formations

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL **53**

- A. Les conditions de travail
- B. La médecine du travail et les actions de prévention
- C. L'hygiène et la sécurité

ACTION CULTURELLE ET SOCIALE **67**

- A. La vie associative
- B. Les prestations interministérielles

QU'EST-CE QU'UN BILAN SOCIAL ?

Le bilan social est défini par la loi ESR du 22 juillet 2013 et l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.

C'est un document unique récapitulant les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation d'un établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

En conséquence, il comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité et conditions de travail, la formation.

Cet outil de gestion constitue d'une part, un outil de pilotage des ressources humaines et permet,

d'autre part en outillant le dialogue social, la diffusion d'une information claire, pertinente et utile.

S'agissant du pilotage des Ressources humaines, ce bilan social a pour objectif :

+ de permettre d'apprécier la situation de l'établissement à un instant t, en s'appuyant autant que possible sur l'historique de trois années passées, c'est ainsi, un outil d'aide à la décision de large portée ;

+ de mieux connaître les éléments constitutifs de la masse salariale, la cartographie des emplois, les évolutions récentes,

+ de permettre à l'établissement de projeter l'évolution de la structure des emplois dans le respect des plafonds d'emplois ;

+ de mettre en évidence les données caractéristiques de l'établissement.

Le bilan social est un état des lieux de la situation sociale et des conditions de travail des personnels à une date donnée. Par conséquent, selon les thèmes, deux types d'observations sont possibles :

+ à une date précise, pour faire une photographie d'une population à un instant t. La date retenue est le 31/12/2020 ;

+ entre deux dates, pour mesurer des flux ou mouvements sur une période : il s'agit ici de l'année civile 2020.

Dans la mesure du possible, des comparaisons historiques sur 3 ans sont présentées.

I - EFFECTIFS

- A. LES EMPLOIS DELEGUES ET « ETABLISSEMENT »
- B. LES EFFECTIFS
- C. LES VACATAIRES
- D. LES COLLABORATEURS BENEVOLES
- E. LES ANALYSES CATEGORIELLES
- F. LES AGES MOYENS ET MEDIANS DES AGENTS

A. LES EMPLOIS DELEGUES ET « ETABLISSEMENT »

Au 31 décembre 2020, l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles dispose pour son fonctionnement de **85 supports d'emploi**, répartis comme suit :

37 emplois Enseignants Soit 42.50%		48 emplois IATS Soit 57.35%	
Dont 32 de statut universitaire (soit 86.49 %)		Dont 7 de la filière AENES et AGT COMPTABLE (soit 14.58 %)	
13	Professeurs des Universités	1	Agent comptable
17	Maîtres de conférences	2	Emplois de catégorie A
1	Professeur associé	1	Emploi de catégorie B
1	ATER	3	Emplois de catégorie C
Dont 4 de statut second degré (soit 10.81%)		Dont 40 de la filière ITRF (soit 83.33 %)	
2	Professeurs agrégés	15	Emplois de catégorie A
1	Professeur certifié	10	Emplois de catégorie B
1	Professeur ENSAM	15	Emplois de catégorie C
Dont 1 autre statut (soit 2.70%)		Dont 1 emploi gagé (soit 2.08 %)	
1	Emploi fonctionnel Directeur	1	Emploi de fonctionnaire gagé de catégorie B

Le Ministère délègue un certain nombre d'emplois à l'Ecole qui dispose donc d'un nombre attiré, par catégories d'emplois. Ces emplois peuvent être occupés par des personnels titulaires ou contractuels.

En principe, un emploi est occupé à 100% par un agent travaillant à temps plein et appartenant à un corps correspondant à la catégorie de l'emploi.

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel dégagent des moyens inutilisés, appelés « Rompus de Temps Partiel » (RTP). Ces rompus permettent la création de supports d'emplois temporaires, qui peuvent être occupés par des contractuels.

B.LES EFFECTIFS

La date d'observation des effectifs est le 31 décembre 2020 (sauf précision contraire). La représentation des effectifs ci-dessous est supérieure aux 85 supports d'emploi ETAT car s'y ajoutent les emplois sur Ressources Propres.

EFFECTIF TOTAL



33 Femmes
Soit 51.56% de
L'effectif



64

PERSONNELS IATS



38 TITULAIRES



26 NON TITULAIRES



52

ENSEIGNANTS ET
CHERCHEURS



30 TITULAIRES



22 NON TITULAIRES :

- 3 ATER
- 4 ENS. CONTRACTUELS
- 13 DOCTORANTS CONTRACTUELS
- 2 POST DOC



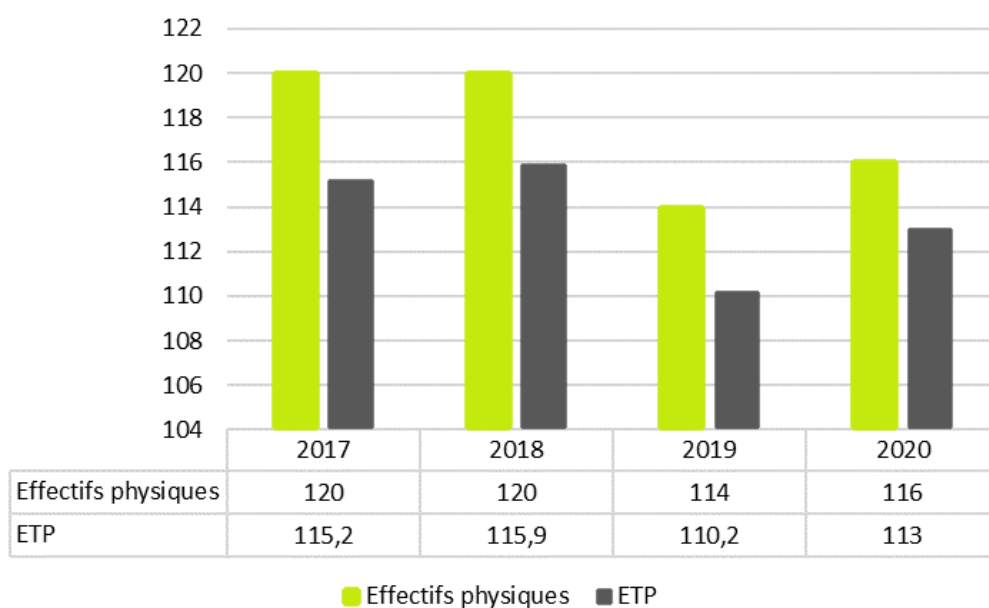
34 Hommes
Soit 65.38% de
L'effectif

EVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ENTRE 2017 ET 2020

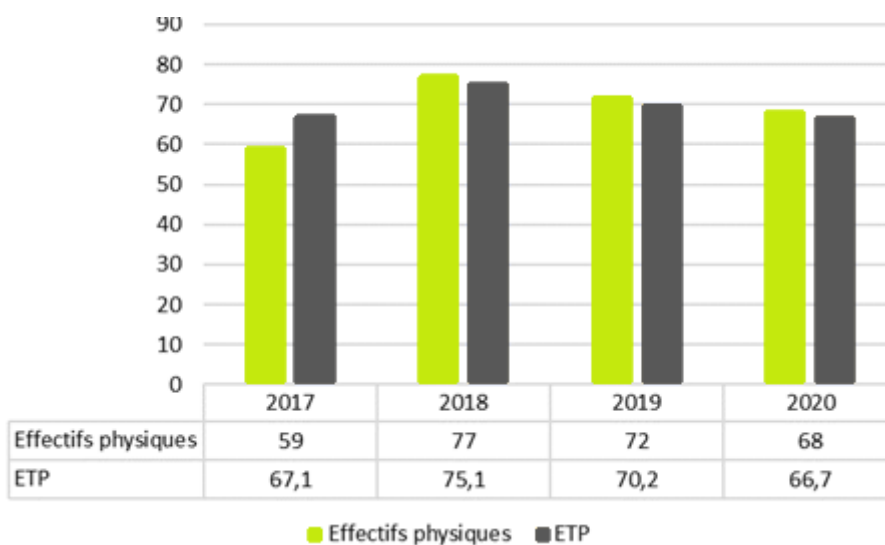
Est comptabilisé comme faisant partie des personnels, **l'ensemble** des personnels titulaires de l'Etablissement, qu'ils soient en position d'activité, mais aussi de détachement, de disponibilité, de congé parental, de Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques, de délégation, de congé longue durée ou longue maladie.

Les personnels vacataires ne sont pas comptabilisés et feront l'objet d'une partie spécifique.

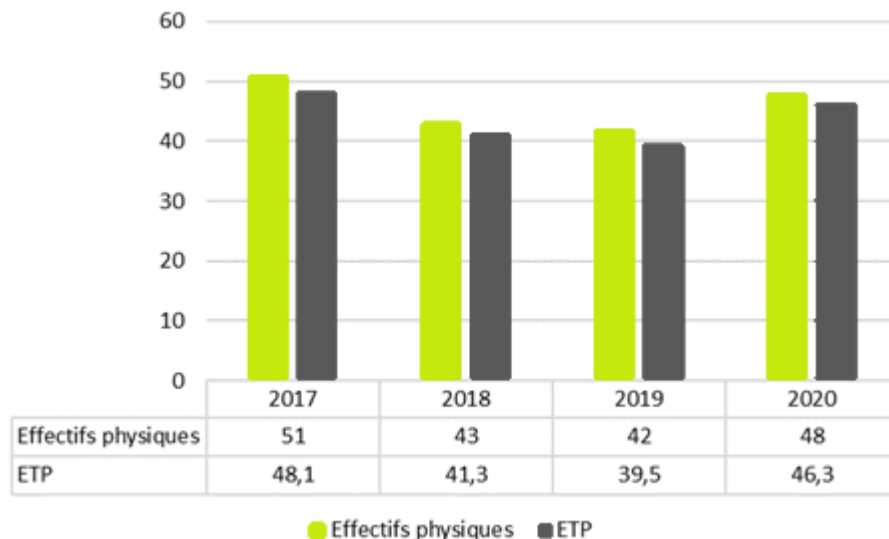
EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP DU PERSONNEL



EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP DES TITULAIRES

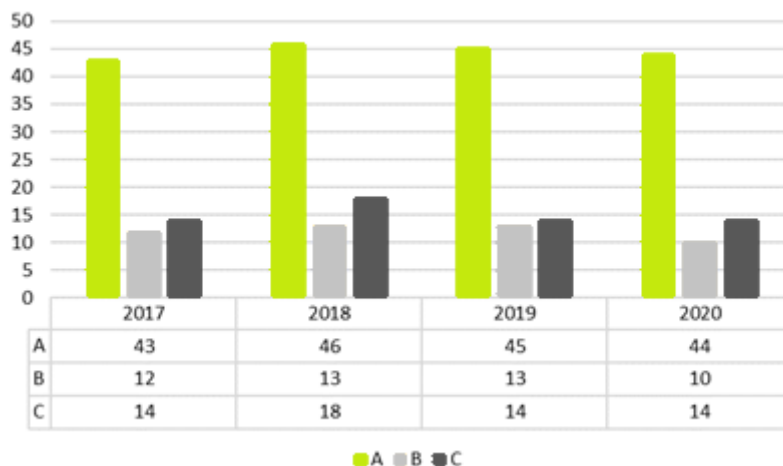


EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP DES NON TITULAIRES

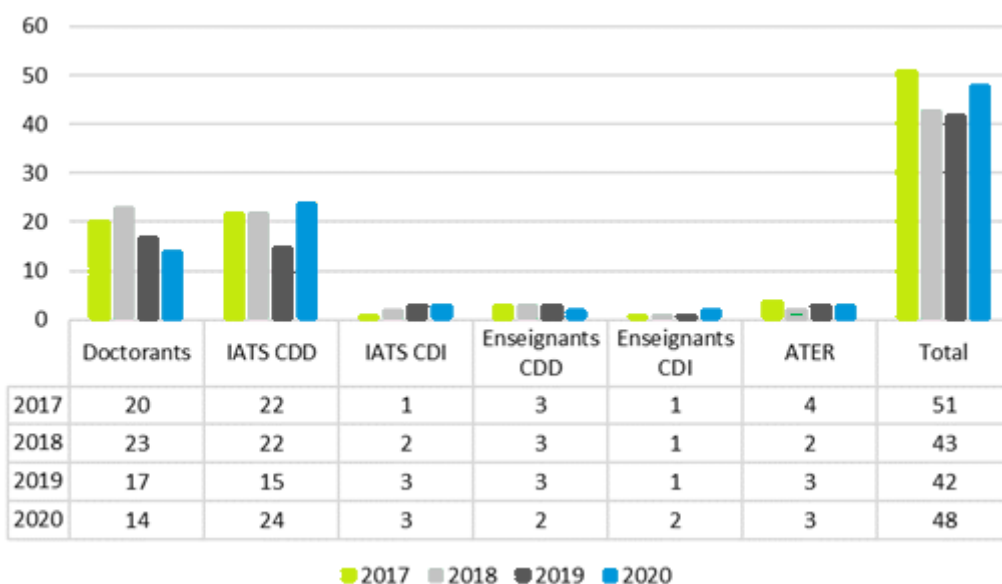


EFFECTIFS PHYSIQUES DES TITULAIRES PAR CATEGORIES

On peut noter principalement une diminution de l'effectif des agents de catégorie B entre 2019 et 2020 dans la cartographie de nos emplois. Ce phénomène résulte de diverses évolutions professionnelles : disponibilités, retraite etc ...



EFFECTIFS PHYSIQUES DES NON TITULAIRES PAR TYPE DE CONTRAT



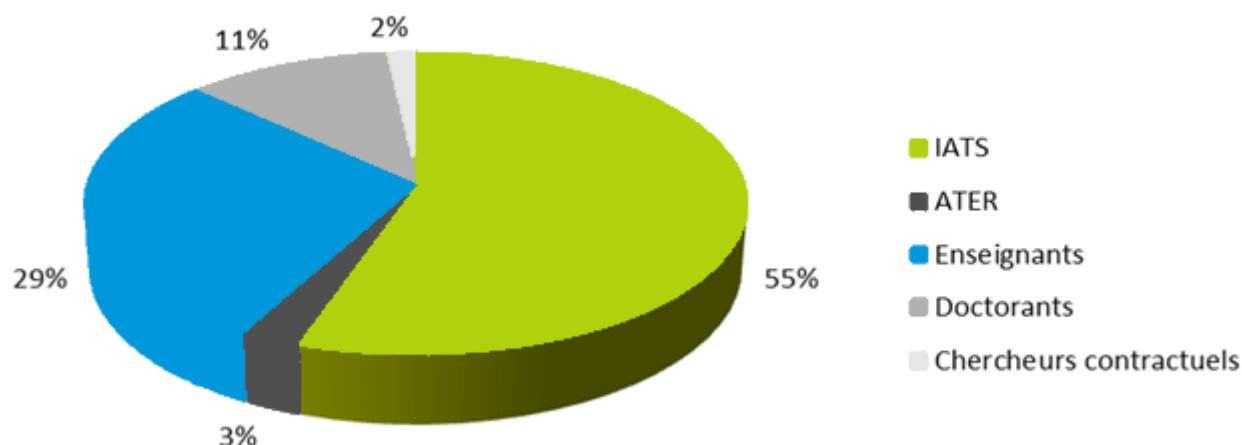
Au 31 décembre 2020, l'effectif des personnels de l'ENSAIT atteint 116 agents toutes catégories confondues, titulaires et non titulaires. De manière détaillée, la population se compose de **29.31%** d'Enseignants, **15.52 %** de Doctorants, ATER et Chercheurs contractuels **et 55.17 %** de personnels IATS.

On note une augmentation régulière des agents titulaires entre 2015 et 2018 ; conséquence d'une campagne d'emplois riche sur la population des Enseignants-Chercheurs et des IATS.

Une baisse des effectifs titulaires a eu lieu à partir de 2019 suite à des départs en retraite ainsi qu'à la mobilité de certains agents (détachement, concours).

RÉPARTITION DES TYPES DE POPULATION EN 2020

L'ENSAIT compte au 31 décembre 2020 :



52 enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels, doctorants et ATER. Sur l'ensemble de cette population, 57.69% sont des agents titulaires (30 agents) et 42.31% sont agents contractuels (22 agents).

64 attachés d'administration, ingénieurs, assistants ingénieurs, techniciens, secrétaires administratives, adjoints techniques, adjoints administratifs et contractuels. Sur l'ensemble de cette population, 59.38% sont des agents titulaires (38 agents) et 40.62% sont agents contractuels (26 agents).

Titulaires



Non Titulaires



58.62 %

**DE PERSONNELS TITULAIRES
(IATS + ENSEIGNANTS)**

Pour les emplois répondant à un besoin permanent, l'école privilégie le recrutement de personnels titulaires (détachement ou concours). Pour autant, elle s'autorise également le recrutement d'agents non titulaires afin de répondre à un besoin de compétences ciblées ou rares.

Certaines fonctions sont traditionnellement occupées par des agents non titulaires :

- Attachés temporaires d'enseignement et de recherche,
- Doctorants,
- Personnels recrutés sur contrats de recherche....

REPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTIONS CNU EN 2020

Le Conseil National des Universités (CNU) est une instance. 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.

**REPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES ET
CONTRACTUELS PAR SECTION CNU EN 2020**

SECTIONS CNU	PU	MCF	ATER	EFFECTIF TOTAL PAR SECTION CNU 2020
05 : SCIENCES ECONOMIQUES				
06 : SCIENCES DE GESTION				
11 : LANGUES ET LITTERATURES ANGLAISES ET ANGLO-SAXONNES				
26 : MATHEMATIQUES APPLIQUEES APPLICATIONS DES MATHEMATIQUES				
32 : CHIMIE ORGANIQUE, MINERALE, INDUSTRIELLE				
33 : CHIMIE DES MATERIAUX	****	****		8
60 : MECANIQUE, GENIE MECANIQUE, GENIE CIVIL	***	**	**	7
61 : GENIE INFORMATIQUE, AUTOMATIQUE ET TRAITEMENT DU SIGNAL	*****	*****	*	11
62 : ENERGETIQUE, GENIE DES PROCEDES	*	****		5
63 : GENIE ELECTRIQUE, ELECTRONIQUE, PHOTONIQUE ET SYSTEMES				
EFFECTIF TOTAL	13	15	3	31

BILAN DU NOMBRE D'HEURES DE COURS COMPLEMENTAIRES DES ENSEIGNANTS / ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Le temps de travail dont sont redevables les enseignants-chercheurs est le temps de travail applicable dans la fonction publique de l'État, soit 1 607 heures de travail effectif annuel. Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques, et pour moitié d'une activité de recherche. Pour les professeurs ENSAM, PRAG ou certifié, la charge d'enseignement est de 384 heures.

	NB ENSEIGNANTS CONCERNES	NB HEURES COMPLEMENTAIRES	COUT
2017 ANNEE UNIVERSITAIRE 2016-2017	27	2 388 heures	99 421 €
2018 ANNEE UNIVERSITAIRE 2017-2018	27	2 313 heures	102 545€
2019 ANNEE UNIVERSITAIRE 2018-2019	30	2 604 heures	113 781€
2020 ANNEE UNIVERSITAIRE 2019-2020	24	1579 heures	66 557€

FOCUS SUR LES HABILITATIONS A DIRIGER DES RECHERCHES

L'Habilitation à Diriger des Recherches (en abrégé HDR) est un diplôme national de l'enseignement supérieur qu'il est possible d'obtenir après un doctorat. Depuis 1984, il est le plus haut des diplômes français. Il permet de postuler à un poste de professeur des universités (après inscription sur la liste de qualification par le Conseil national des universités), d'être directeur de thèse ou choisi comme rapporteur de thèse. **A l'ENSAIT, 13 Professeurs des Universités et 4 Maitres de Conférences possèdent cette habilitation.**



**56.66 %
Des enseignants-chercheurs
possèdent une HDR**

C.LES VACATAIRES

La population des **vacataires** fait partie intégrante des effectifs de l'ENSAIT, on va retrouver trois types de vacataires :

- ✓ Les vacataires d'enseignement
- ✓ Les vacataires étudiants
- ✓ Les vacataires surveillants

LES VACATAIRES ENSEIGNANTS

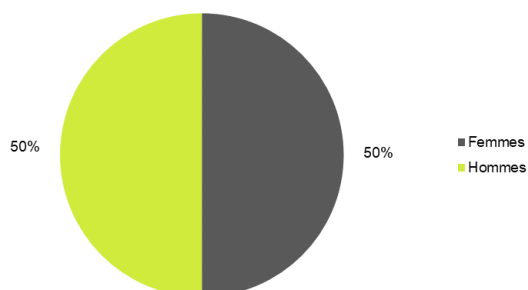
Dans l'enseignement supérieur français, les enseignants vacataires sont régis par le **décret n° 87-889 modifié**. Ce décret permet que des professionnels non enseignants puissent assurer des cours. Les vacataires d'enseignement sont aussi appelés intervenants extérieurs. Il existe deux types de vacataires :

- + Les Chargés d'Enseignement Vacataires (CEV)
- + Les Agents Temporaires Vacataires (ATV).

EFFECTIFS ET NOMBRE D'HEURES EQUIVALENT TD (TRAVAUX DIRIGES)

	EFFECTIF	NOMBRE D'H EQUIVALENT TD
2017-2018	62	1882.20 H ETD
2018-2019	67	1 861.03 H ETD
2019-2020	54	1 917.69 H ETD

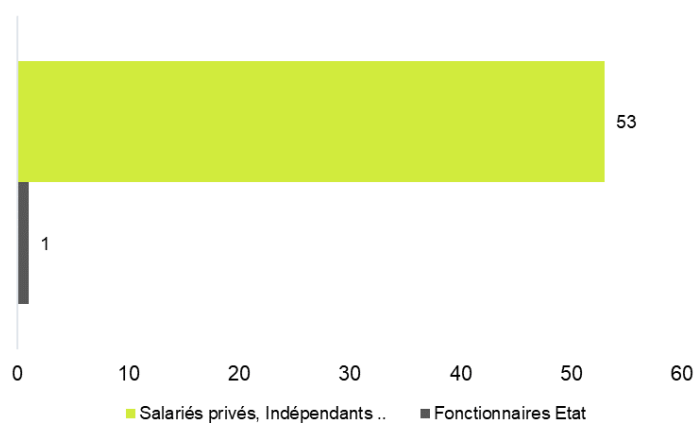
REPARTITION DES VACATAIRES ENSEIGNANTS PAR SEXE



REPARTITION DES VACATAIRES ENSEIGNANTS PAR STATUT

98.15 %

de salariés du privé
et indépendants

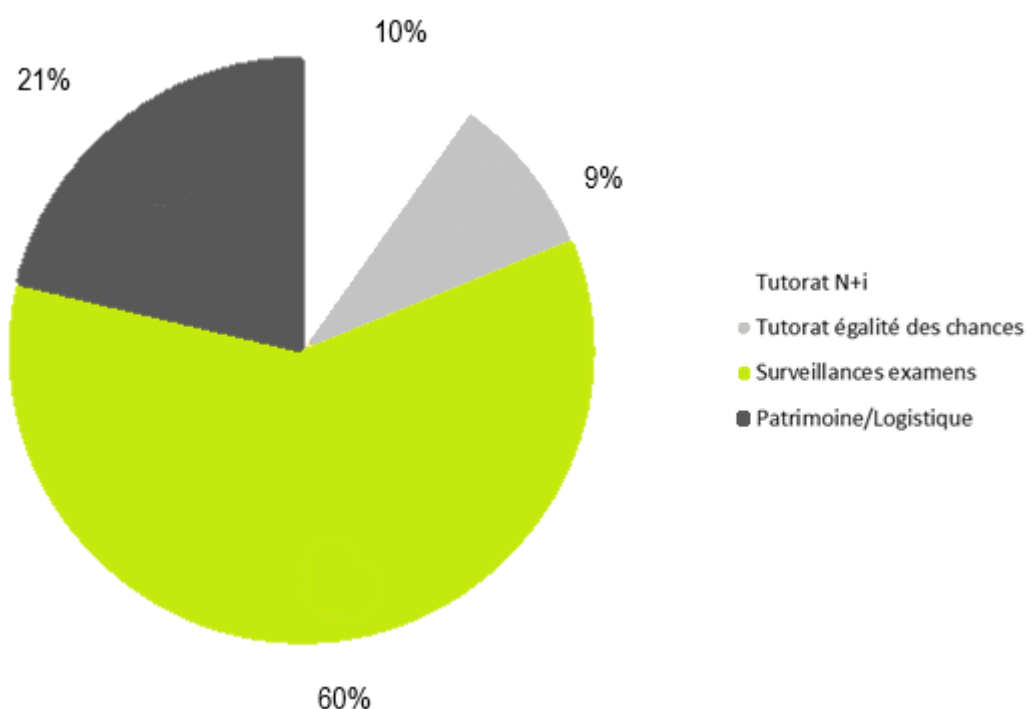


LES VACATAIRES ETUDIANTS ET SURVEILLANTS

Depuis plusieurs années, l'ENSAIT propose aux étudiants des emplois de vacataires leur permettant de financer leurs études tout en participant à la vie et à la promotion de l'Ecole. Parallèlement, nous proposons également à des agents retraités de participer aux surveillances d'examens et TOEIC. Il est important de préciser que même si cette population n'est pas représentée dans les effectifs de l'Ecole au sein du bilan social, elle reste une population gérée par l'établissement.

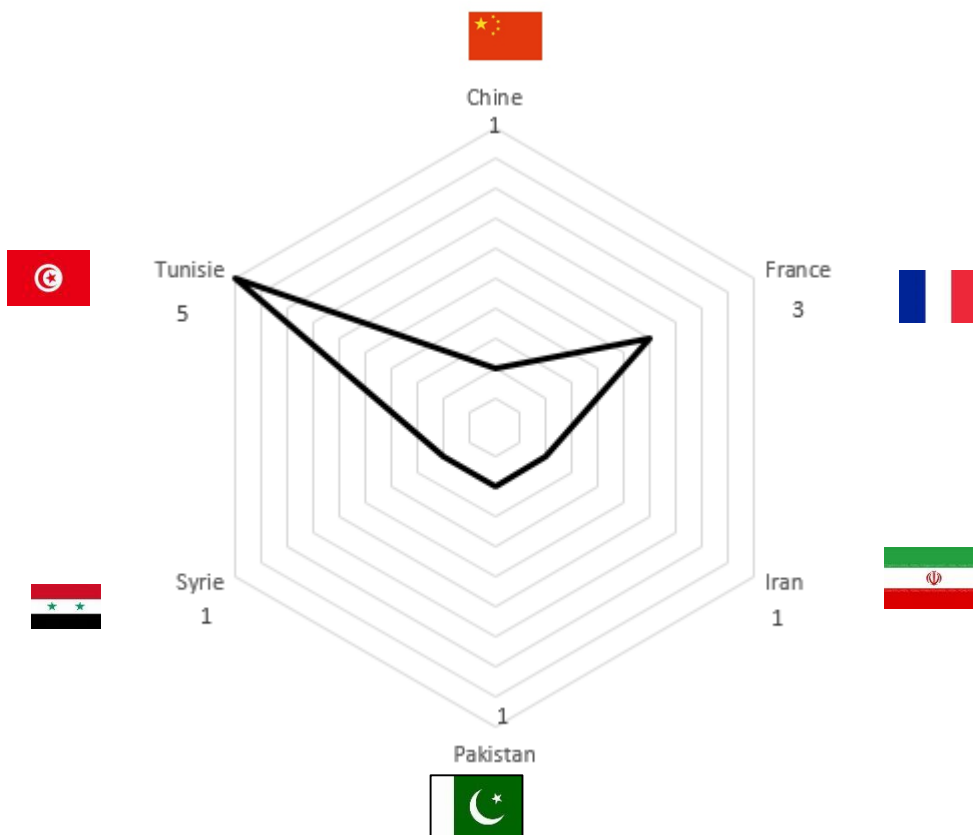
NATURE DES MISSIONS	2019-2020
	DEPENSES (COUT TOTAL EMPLOYEUR)
TUTORAT N+I	870.22 €
TUTORAT EGALITE DES CHANCES	800.43 €
SURVEILLANCE D'EXAMENS	5 316.95€
PATRIMOINE/LOGISTIQUE	1 890.75 €

REPARTITION EN % DES MISSIONS DES VACATAIRES ETUDIANTS



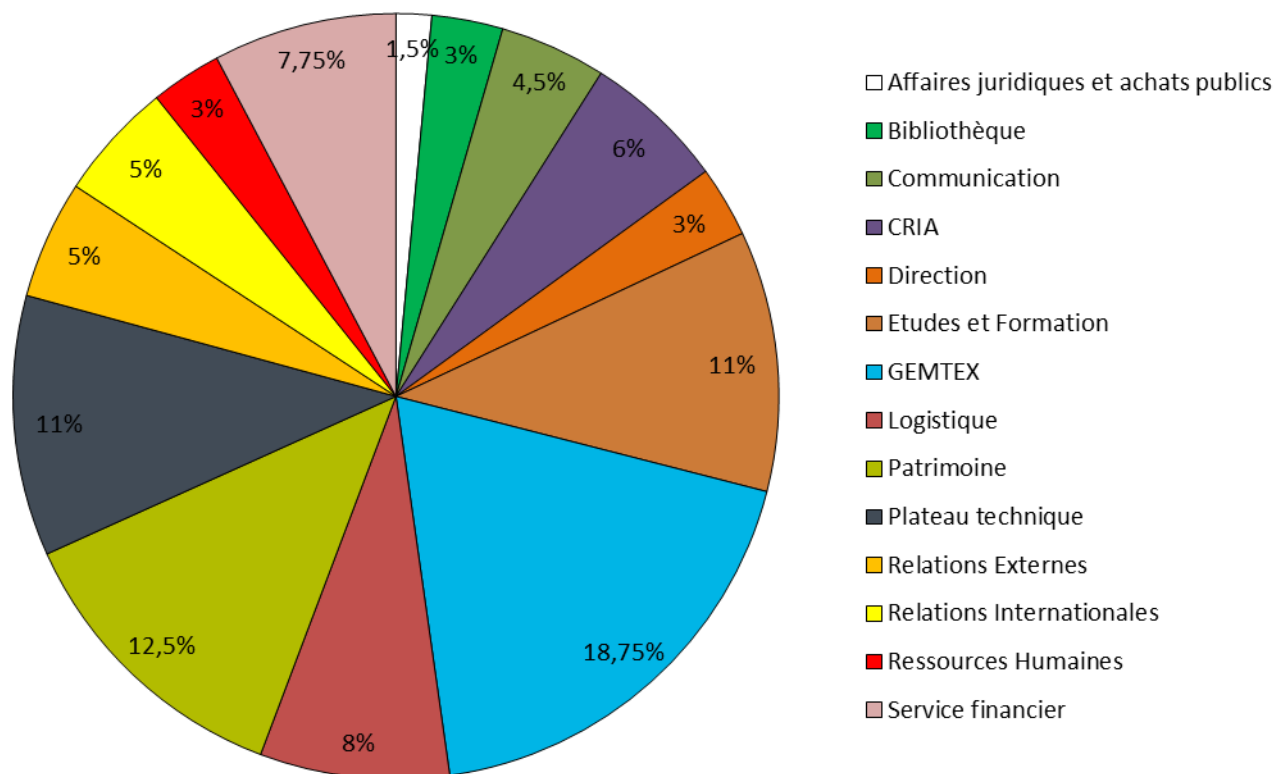
D. LES COLLABORATEURS BENEVOLES

Un collaborateur bénévole se définit comme toute personne voulant poursuivre ses recherches au sein du GEMTEX de manière bénévole. **En 2020, l'ENSAIT a accueilli 12 collaborateurs bénévoles.**

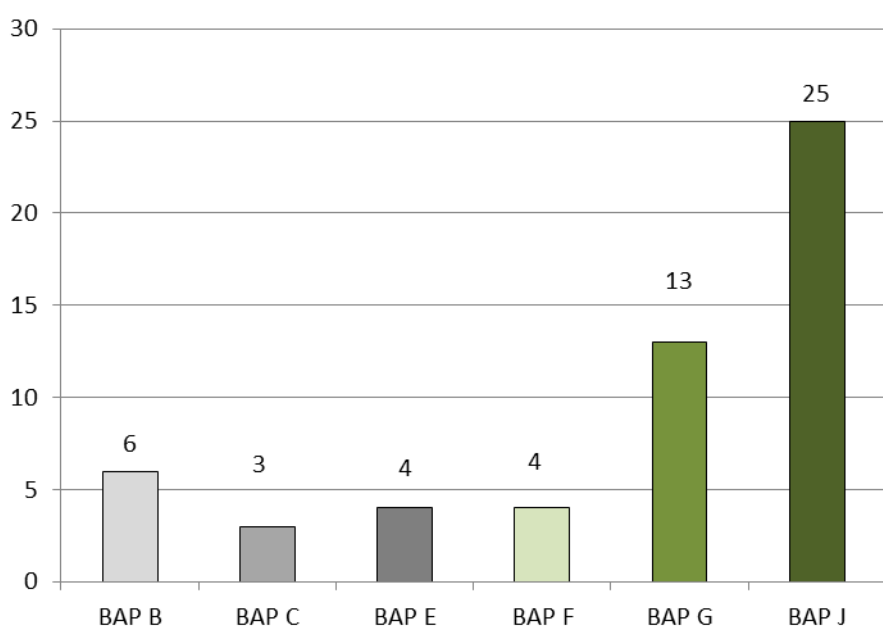


E.LES ANALYSES CATEGORIELLES

REPARTITION DES PERSONNELS IATS AU SEIN DES SERVICES



REPARTITION DES IATS PAR BRANCHE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLES



BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux

BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

BAP E : informatique, statistique et calcul scientifique

BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs

BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

BAP J : gestion et pilotage

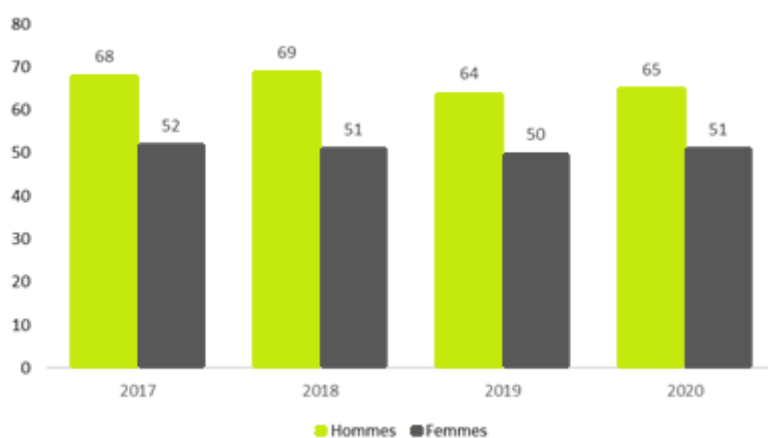
REPARTITION HOMMES-FEMMES

EVOLUTION DE LA REPARTITION HOMMES-FEMMES SUR 4 ANS

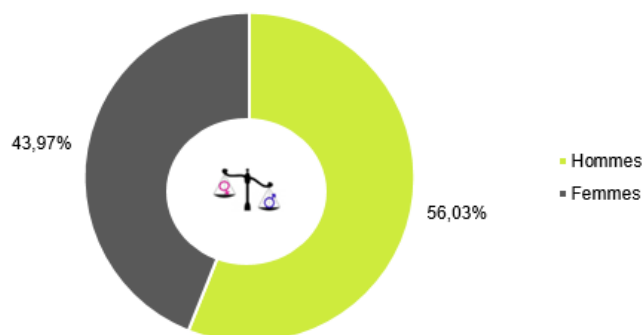
La proportion H/F reste stable à l'ENSAIT depuis 2017 avec 53.92% d'hommes et 46.08% de femmes.

En 2020, la tendance ne s'inverse pas. On retrouve **56.03%** d'hommes contre **43.97%** de femmes.

Ce phénomène peut s'expliquer notamment par une population masculine importante chez les enseignants-chercheurs et les doctorants (65.38%).



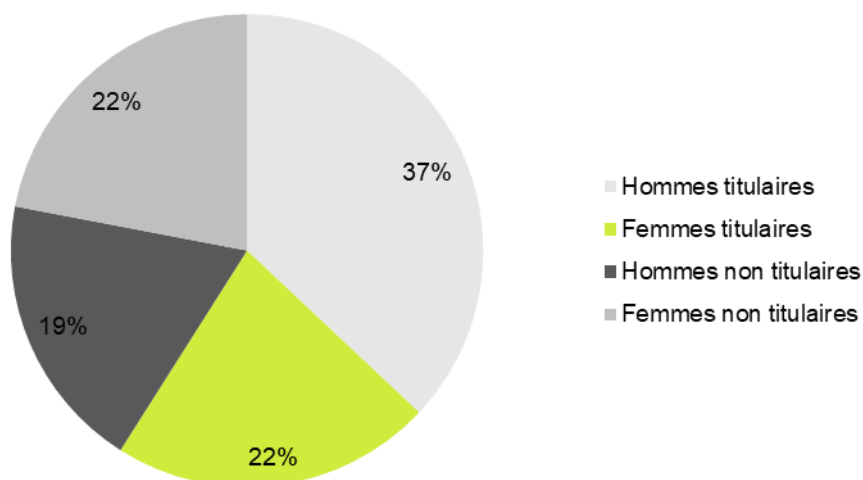
REPARTITION GLOBALE DES PERSONNELS SELON LE GENRE



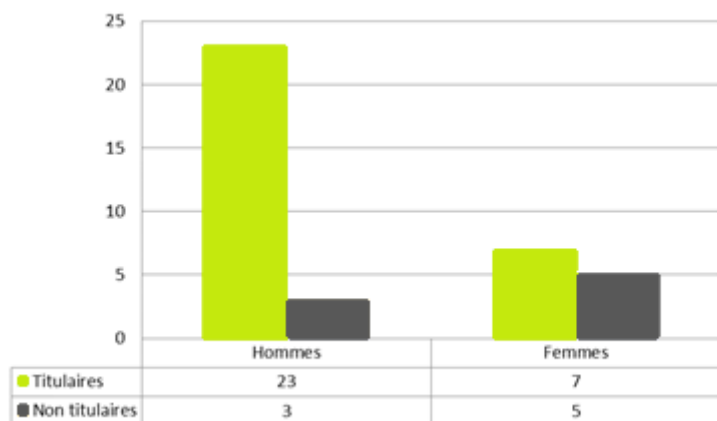
Pour mémoire, répartition des personnels en 2019 :

- Hommes : 56.14%
- Femmes : 43.86%

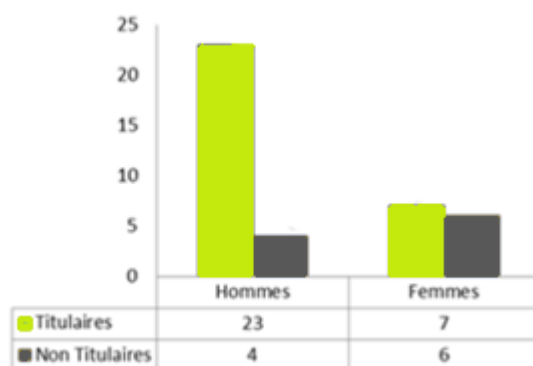
REPARTITION GLOBALE DES PERSONNELS SELON LE GENRE ET LE STATUT



REPARTITION DETAILLEE DES PERSONNELS SELON LE CORPS : LES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS et CHERCHEURS

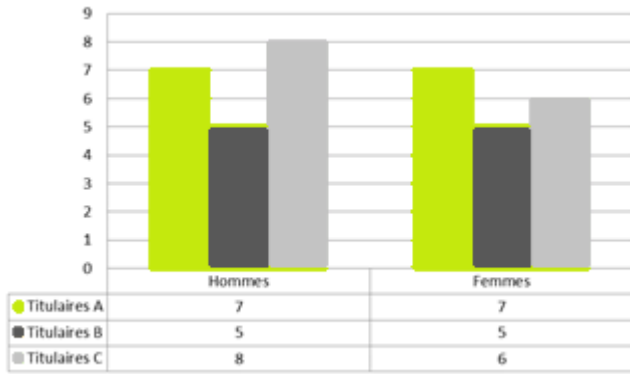


Pour mémoire, répartition des enseignants et chercheurs en 2019:

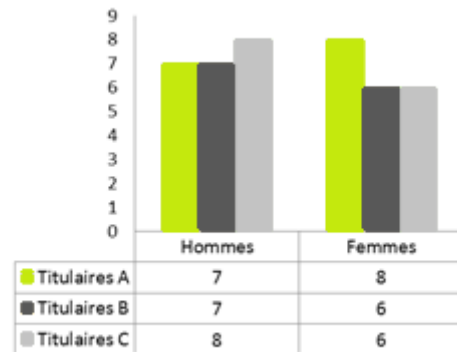


La population des enseignants et chercheurs est fortement représentée par les hommes à hauteur de 68.42 % en 2020. **(Données 2019 : 67.50%).**

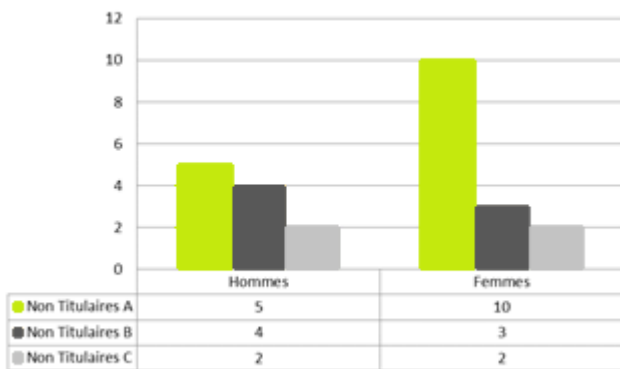
LA REPARTITION DES AGENTS TITULAIRES IATS



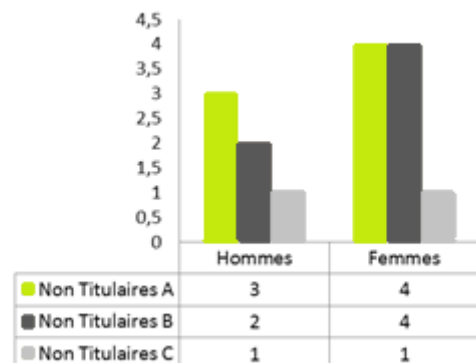
Pour mémoire, répartition des agents titulaires en 2019 :



LA REPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES IATS



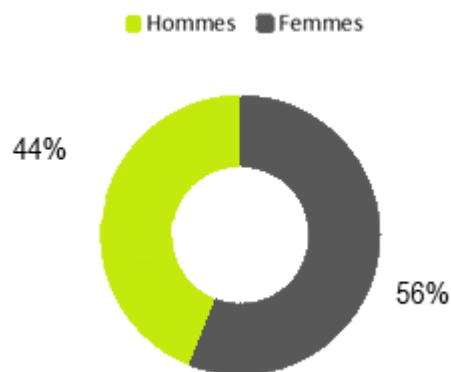
Pour mémoire, répartition des agents non titulaires en 2019:



sur 75

Si le personnel enseignant demeure majoritairement masculin en 2020, on constate une quasi parité chez les personnels IATS (contractuels et titulaires réunis) avec **51.56% de femmes (2019 : 50.88 %)** et **48.44% d'hommes (2019 : 49.12%)**.

Focus sur 2020: Les agents IATS de catégorie A sont au nombre de 29. Contrairement à 2017 et 2018 où nous pouvions remarquer une disparité avec une minorité de femmes, il y a davantage de femmes depuis 2019 : augmentation d'agents féminins non titulaires sur contrat de recherche.



L'effectif des catégories B (17 agents) dispose d'un ratio de **52.94%** d'hommes et de **47.06%** de femmes.

(Données 2019 : 47.37 % d'hommes et 52.63 % de femmes / Données 2018 : 52.94 % d'hommes et 47.06 % de femmes).

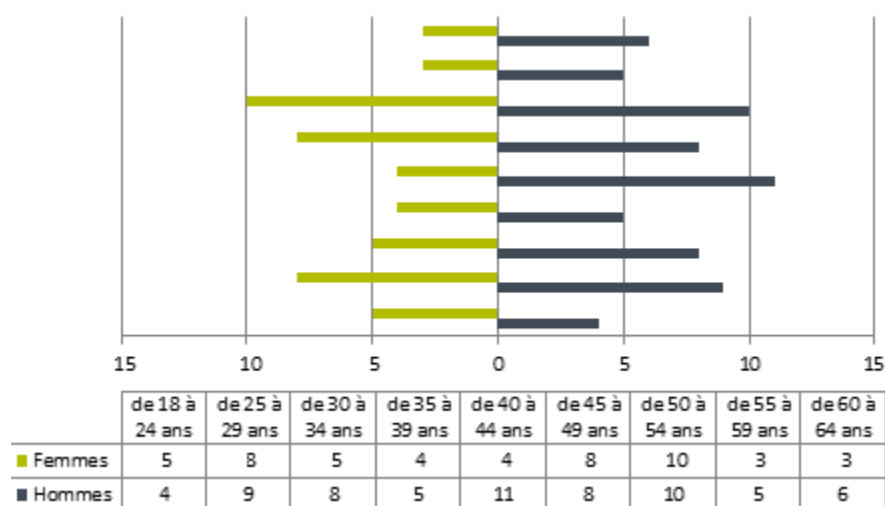
L'effectif des catégories C (18 agents) dispose d'un ratio de **55.56%** d'hommes et de **44.44%** de femmes.

(Données 2019 : 56.25 % d'hommes et 43.75 % de femmes / Données 2018 : 47.37 % d'hommes et 52.63 % de femmes).

PYRAMIDES DES AGES ET DEMOGRAPHIE

L'ENSEMBLE DES PERSONNELS AU 31 DECEMBRE 2020 PYRAMIDE DES AGES H – F

La répartition des différentes générations de salariés dans un établissement soulève un bon nombre de questions pour la gestion des Ressources Humaines. La finalité de la pyramide des âges est de vérifier l'équilibre entre les différentes générations composant l'effectif global et de prévoir les futurs départs en retraite dans le cadre de la GPEC.



La pyramide des âges ci-dessus représente l'ensemble des personnels de l'établissement tous statuts confondus. La forme de cette pyramide est dite en forme de « **ballon de rugby** », c'est-à-dire qu'il y a un équilibre des générations qui est assuré et les classes d'âge extrêmes sont peu fournies.

Au global, la pyramide des âges 2020 garde une structure similaire à celle des années précédentes avec un équilibre entre les différentes tranches d'âge garantissant le renouvellement des compétences ainsi que la transmission des savoirs.

Le visuel de la répartition des agents en fonction des tranches d'âges prises en compte dans ce bilan social témoigne d'une quasi homogénéité des « genres ». Les tranches d'âges (Hommes et Femmes confondus) qui regroupent le plus grand nombre d'agents sont les tranches de **50-54 ans (20 agents)** et des 25-29 ans (17 agents dont 9 doctorants).

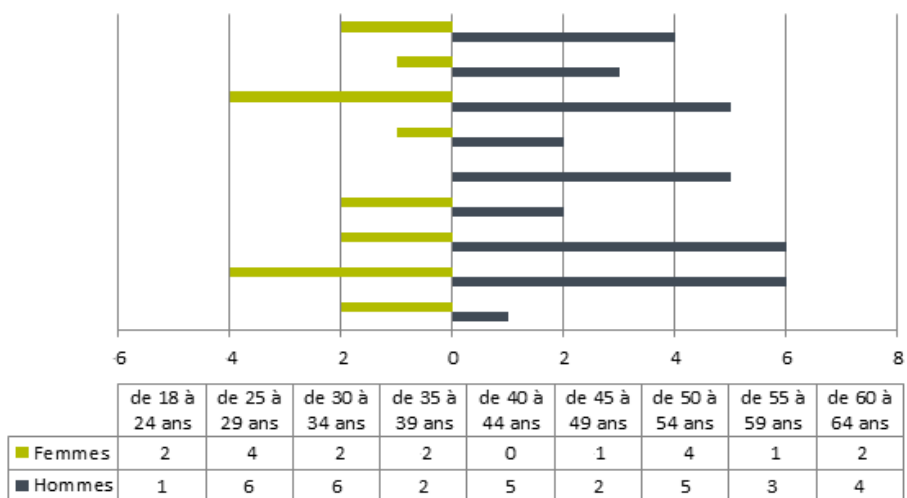
54.31 %
DES AGENTS
ONT MOINS DE
45 ANS

PYRAMIDE DES AGES ENSEIGNANTS (PU, MCF, ATER, CONTR. ET DOCT.) – IATS

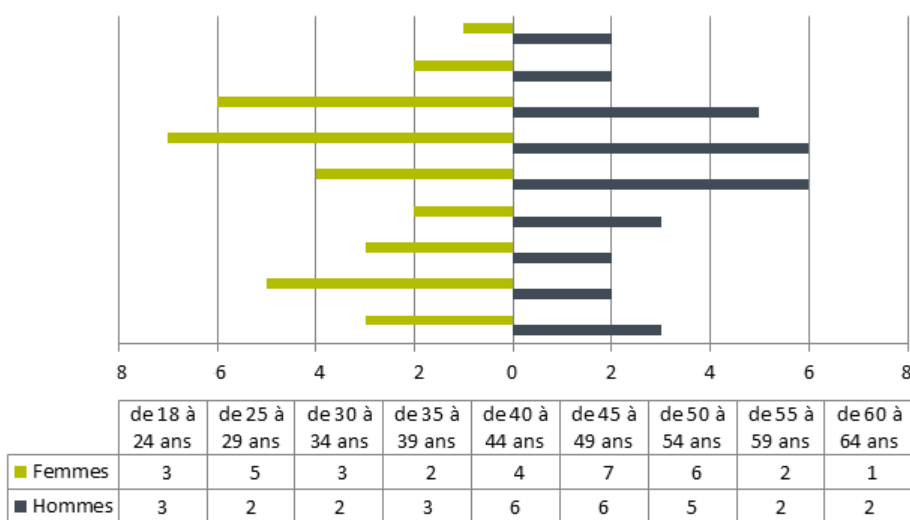
La pyramide des âges entre les enseignants et les IATS met en avant une répartition plutôt équilibrée sur toutes les tranches d'âges.

A partir de **50 ans**, la population est équilibrée également et garantit une régularité dans les départs à la retraite (**phénomène identique aux années précédentes avec néanmoins une population + vieillissante sur le personnel enseignant**).

PYRAMIDE DES AGES DES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS



PYRAMIDE DES AGES DES IATS



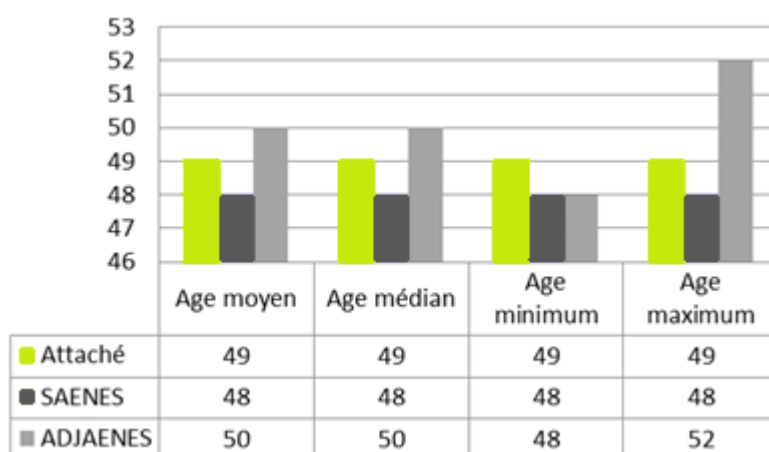
LES AGES MOYENS ET MEDIANS DES AGENTS

AGES MOYENS ET MEDIANS DES TITULAIRES

La moyenne et la médiane sont deux données statistiques complémentaires. La **médiane** correspond à l'âge central qui divise l'effectif en deux parties égales, alors que l'âge moyen est la moyenne de l'âge des agents qui composent un groupe.

L'âge moyen des personnels de l'ENSAIT, hors Doctorants contractuels, au 31 décembre 2020 est de 43.89 ans (44.33 ans en 2019). La prise en compte des Doctorants contractuels diminue l'âge moyen de l'ensemble des personnels de deux ans à 41.85 ans (41.68 ans en 2019).

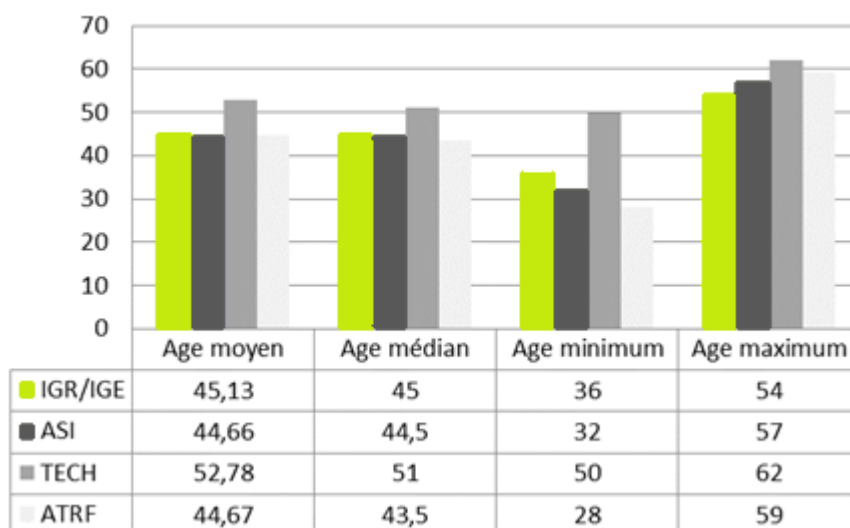
FILIERE DES AENES



La population présente dans la filière AENES est plus âgée que la moyenne globale de l'ENSAIT tous corps confondus. L'âge moyen est de 49.20 ans, soit 5 ans supérieur à la moyenne générale. Cette situation s'explique par le fait que sur 116 agents seuls 5 font partie de cette filière.

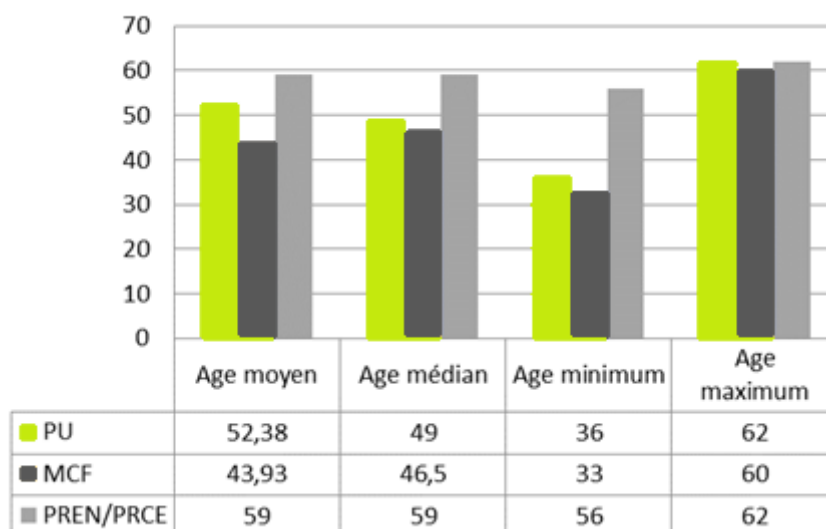
FILIERE DES ITRF

La filière ITRF est prédominante chez les personnels administratifs et techniques à l'ENSAIT. En analysant les agents représentatifs de celle-ci, l'agent le plus jeune est âgé de 28 ans et le plus âgé de 62 ans. La moyenne d'âge est de 47.06 ans.



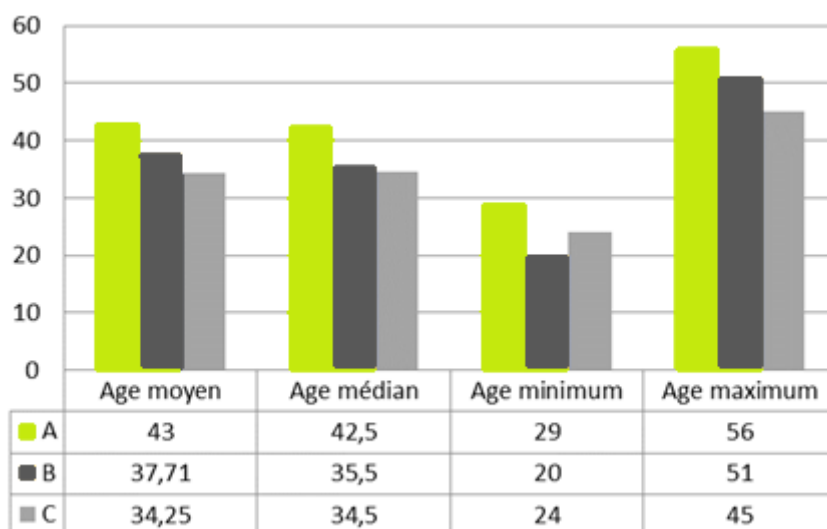
CORPS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS

La moyenne d'âge de cette population est de 47.60 ans. Les MCF sont globalement plus jeunes (42.76 ans) que la moyenne globale au sein de l'ENSAIT.



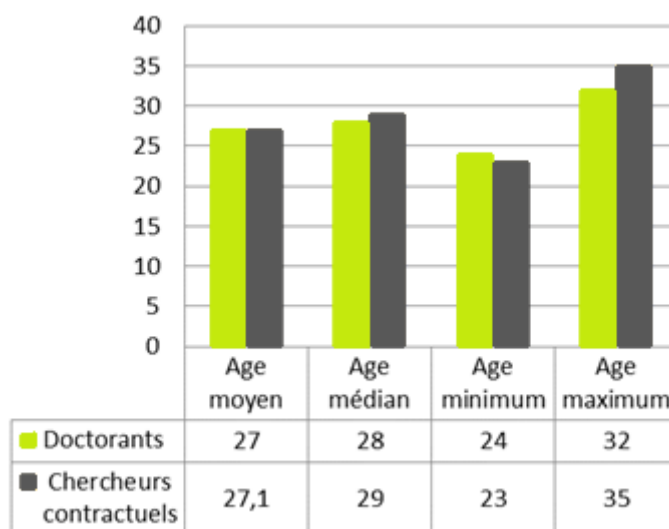
AGES MOYENS ET MEDIANS DES NON TITULAIRES

IATS CATEGORIES A/B/C



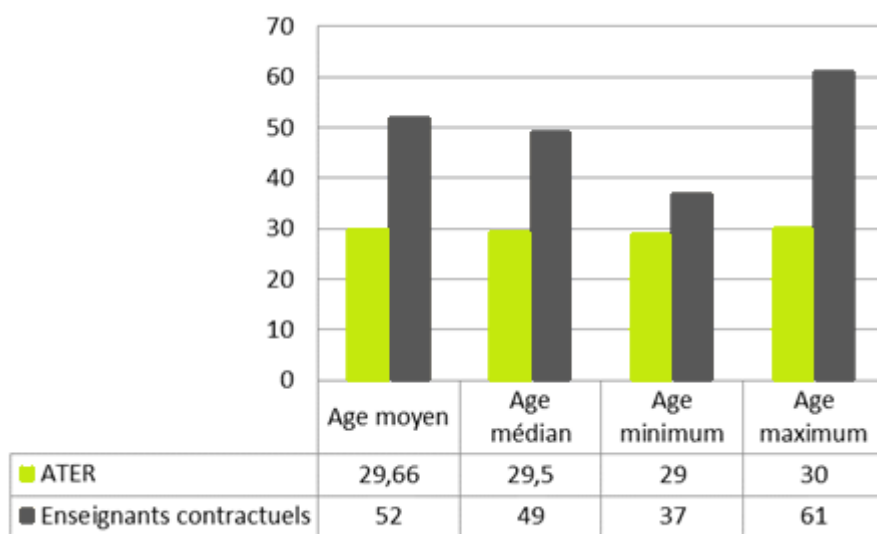
La moyenne d'âge des non titulaires IATS toutes catégories confondues est de 38.32 ans.

DOCTORANTS ET CERCHEURS CONTRACTUELS



Cette population est la plus jeune de l'ENSAIT. Elle est composée de 24 agents dont l'âge moyen est de 27.05 ans.

ATER ET ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



II- CARRIERES DES PERSONNELS

A.LES PROMOTIONS

B.LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS

C.L'ANCIENNETE DES PERSONNELS

D.LES PERSPECTIVES DE DEPARTS A LA RETRAITE DANS LES CINQ PROCHAINES ANNEES

A. LES PROMOTIONS

LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

L'avancement de grade d'une classe à une autre dans le corps des maîtres de conférences et des professeurs des universités se fait sur dossier examiné au niveau national (par le Conseil National des Universités).

L'enseignant-chercheur, candidat à une promotion de grade, doit établir un **dossier de candidature** comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités. Ce dossier est examiné, selon les cas, par la section du **Conseil National des Universités (CNU)**, par le **conseil d'administration restreint de l'établissement**, ou par l'instance nationale de l'avancement spécifique.

AVANCEMENT AU CHOIX DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

	GRADE D'ACCES	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE DE PROMUS	CNU	RATIO CANDIDATS PROMUS
2018	Professeur des Universités CE 2ème échelon	2	0	61	0 %
	Professeur des Universités CE	1	0	33	0 %
	Professeur des Universités 1C	2	2	33 - 61	100 %
	Maitre de conférences HC	1	0	62	0 %
2019	Maitre de conférences HC	4	1	61	25 %
	Professeur des Universités CE	1	1	33	100 %

2020	Maitre de conférences HC	2	1	62	50 %
	Professeur des Universités 1C	1	0	60	0 %
	Professeur des Universités CE	1	1	62	100 %
	Professeur des Universités CE 2 ^{ème} échelon	2	2	61	100 %

AVANCEMENT SUR CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

	GRADE D'ACCES	NOMBRE DE PROMUS	CNU
2018	-	-	-
2019	-	-	-
2020	Professeur des Universités 2ème classe	2	60-62

LES IATS

TABLEAU D'AVANCEMENT DE GRADE DES PERSONNELS IATS

	GRADE	NOMBRE DE DOSSIERS DEPOSES	NOMBRE DE PROMUS	RATIO CANDIDATS PROMUS
2018	ATRF Principal 2ème classe	2	2	100 %
	Technicien Recherche formation CE	2	0	0 %
	Ingénieur d'Etudes HC	1	1	100 %
2019	ATRF Principal 2ème classe	1	1	100 %
	ATRF Principal 1ère classe	1	1	100 %
	Technicien Recherche formation CS (examen pro)	2	2	100 %
	Technicien Recherche formation CS	2	0	0 %
	Technicien Recherche formation CE	1	0	0 %
2020	Technicien Recherche formation CE	2	0	0%
	Technicien Recherche formation CE (examen pro)	1	1	100 %
	Technicien Recherche formation CS	2	1	50 %

CHANGEMENT DE CORPS PAR LISTE D'APTITUDE

	CORPS D'ACCES	NOMBRE DE DOSSIERS DEPOSES	NOMBRE DE PROMUS	RATIO CANDIDATS PROMUS
2018	Technicien Recherche formation CN	2	0	0 %
	Assistant Ingénieur	2	0	0 %
	Ingénieur d'Etudes CN	2	0	0 %
	Ingénieur de Recherche 2ème classe	2	0	0 %
2019	Technicien Recherche formation CN	3	1	33 %
	Assistant Ingénieur	2	0	0 %
	Ingénieur d'Etudes CN	2	0	0 %
	Ingénieur de Recherche 2ème classe	2	0	0 %

2020	Technicien Recherche formation CN	2	0	0 %
	Assistant Ingénieur	2	0	0 %
	Ingénieur d'Etudes CN	2	0	0 %
	Ingénieur de Recherche 2 ^{ème} classe	1	0	0 %

RECRUTEMENTS PAR CONCOURS DE 2018 A 2020

	GRADE	NOMBRE
2018	ATRF Principal 2ème classe	4
	Technicien de classe normale	1
	Ingénieur de Recherche 2ème classe	1
	Maitre de conférences	2
2019	-	-
2020	-	-

B. LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

ENTREES - SORTIES DES TITULAIRES

Les mouvements des personnels correspondent aux entrées et sorties de l'établissement. Un agent qui change de type de contrat est également considéré comme une sortie dans son ancien contrat et une entrée dans son nouveau contrat (par exemple : passage d'un contrat BIATSS à un contrat de titulaire).

	2018		2019		2020		Solde (entrées- sorties)
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	
IATS	3	2	0	4	1	4	-3
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	2	1	1	2	0	0	0
TOTAL	5	3	1	6	1	4	-3

ENTREES-SORTIES DES CONTRACTUELS (HORS DOCTORANTS)

Sont comptabilisées : les entrées (réussites aux concours, recrutements) et les sorties définitives (mutation, retraites, démissions, fin de contrats).

	2018		2019		2020		Solde (entrées- sorties)
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	
IATS CONTRACTUELS	4	3	7	3	9	4	+ 5
CONTRACTUELS RECHERCHE	18	12	10	8	15	11	+ 4
TOTAL CONTRACTUELS	22	15	17	11	24	15	+ 9

C. ANCIENNETE DES PERSONNELS

ANCIENNETE DES TITULAIRES A L'ENSAIT

	EC – ENS	A	B	C	TOTAL
<1 an	0	1	0	0	1
1< >3 ans	4	4	0	3	11
3< >5 ans	0	2	1	1	4
5< >7 ans	0	2	0	1	3
7< >10 ans	5	0	1	3	9
10< >12 ans	0	0	0	1	1
12< >15 ans	2	2	0	0	4
15< >17 ans	4	1	2	0	7
17< >20 ans	2	0	0	1	3
20< >25 ans	5	1	3	1	10
25< >30 ans	7	0	2	2	11
> 30 ans	1	1	1	1	4

36.76 %

Des titulaires ont une ancienneté entre 20 et 30 ans au sein de l'ENSAIT

ANCIENNETE DES NON TITULAIRES A L'ENSAIT

45.83 %

Des non titulaires ont une ancienneté entre 1 et 3 ans au sein de l'ENSAIT

	ENS	A	B	C	TOTAL
<1 an	8	8	6	1	23
1< >3 ans	11	7	1	3	22
5< >7 ans	1	0	0	0	1
12< >15 ans	1	0	0	0	1
20< >25 ans	1	0	0	0	1

D.PERSPECTIVES DE DEPARTS A LA RETRAITE DANS LES 5 PROCHAINES ANNEES

Population	Nombre de départs prévus
ENSEIGNANTS TITULAIRES	6
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	2
TOTAL ENSEIGNANTS	8
IATS TITULAIRES	5
IATS CONTRACTUELS	0
TOTAL IATS	5
TOTAL ENSAIT	13

11.21%* de la population de l'ENSAIT est susceptible de partir à la retraite dans les 5 prochaines années.

*ATER, doctorants et contractuels de recherche non pris en compte

III-REMUNERATIONS ET REGIMES INDEMNITAIRES

A.LA MASSE SALARIALE

B.LES PRIMES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

C.LES PRIMES DES IATS

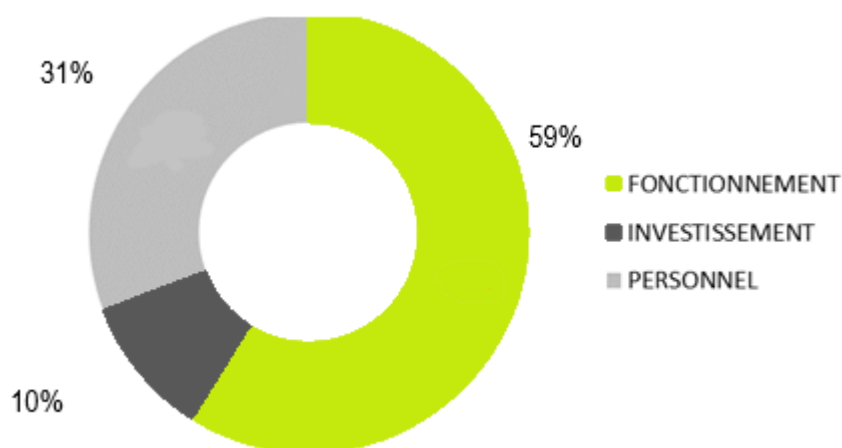
D.LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

E.LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS
DOMICILE TRAVAIL

F.LA POLITIQUE D'INTERESSEMENT DE L'ENSAIT

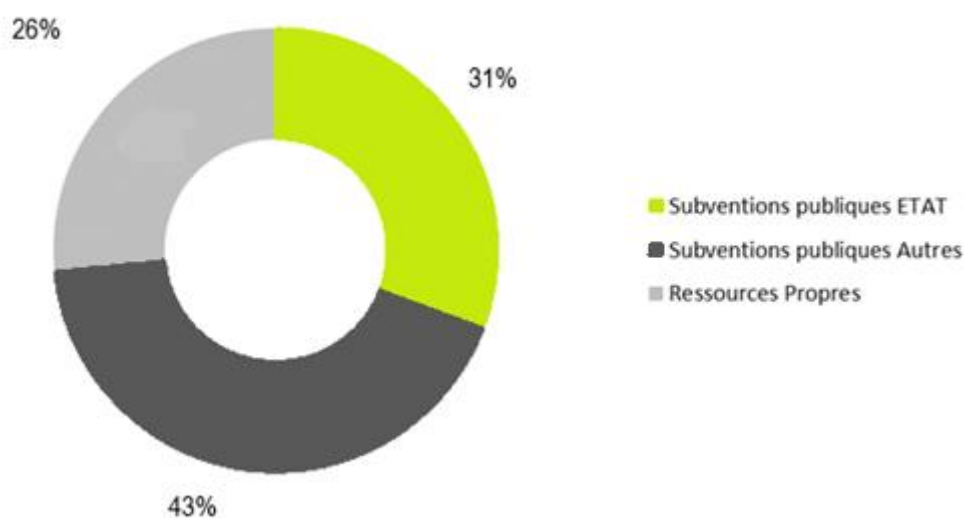
EVOLUTION DES DEPENSES DE L'ENSAIT

TYPES DE DEPENSES	2018	2019	2020
FONCTIONNEMENT	2 069 606 €	2 156 601 €	2 362 586 €
INVESTISSEMENT	450 499 €	3 054 787 €	418 689 €
PERSONNEL (Hors masse salariale ETAT)	1 600 681 €	1 324 950 €	1 235 824 €
TOTAL	4 120 786 €	6 536 338 €	4 017 099 €



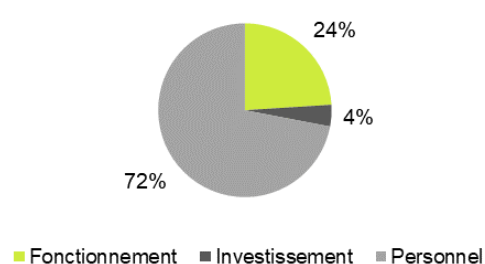
EVOLUTION DES RECETTES DE L'ENSAIT

TYPES DE RECETTES	2018	2019	2020
SUBVENTIONS PUBLIQUES ETAT	1 125 406 €	1 124 988€	1 189 766 €
SUBVENTIONS PUBLIQUES AUTRES	1 878 221 €	3 733 134 €	1 663 511 €
RESSOURCES PROPRES	762 849 €	807 821 €	1 030 628 €
TOTAL	3 766 475 €	5 665 943 €	3 883 905 €



PROJECTION DES DEPENSES EN MODE RCE (Prise en compte de la masse salariale Etat dans le budget de l'Ensaït) :

Les graphiques ci-dessous donnent un aperçu, en référence aux dépenses 2020 de la répartition des dépenses et de la part de la masse salariale.



TYPES DE DEPENSES	2018 En projection RCE	2019 En projection RCE	2020 En projection RCE
FONCTIONNEMENT	2 069 606 €	2 156 601 €	2 362 586 €
INVESTISSEMENT	450 499 €	3 054 787 €	418 689 €
PERSONNEL	7 107 842 €	7 047 609 €	6 960 361 €
TOTAL	9 627 957 €	12 258 997 €	9 741 636 €

A. LA MASSE SALARIALE

La **gestion de la masse salariale** est une préoccupation majeure car elle constitue généralement le plus gros poste de dépenses. La masse salariale est principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels telles que les rémunérations principales, les primes et indemnités, les heures complémentaires, les vacances, les charges employeurs et les impôts et taxes assis sur les rémunérations.

EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE SUR BUDGET RESSOURCES PROPRES 2017/2020

TYPE DE DEPENSES	2017	2018	2019	2020	% DE VARIATION 2019/2020
MASSE SALARIALE ETAT	5 380 871 €	5 507 172 €	5 722 659 €	5 724 537 €	+ 0.03 %
MASSE SALARIALE SUR RP	1 485 945 €	1 600 681 €	1 324 950 €	1 235 761 €*	-6.73%
DONT					
•MASSE SALARIALE ECOLE	636 703 €	628 238 €	1 219 115 €	1 108 796 €	-9.05 %
•MASSE SALARIALE SAIC	849 242€	972 443 €	105 835 €	144 965 €	+36.97 %
MASSE SALARIALE GLOBALE	6 866 816 €	7 107 853 €	7 047 609 €	6 978 298 €	-0.98 %

* La masse salariale Ressources Propres est composée à 88.44 % de budget ECOLE et à 11.56% de budget SAIC. La masse salariale ECOLE est composée à 57.35% d'emplois sur contrats collaboratifs, 13.11% d'emplois administratifs, 10.10% d'heures de vacances, 9.24 % de primes, 7.96% d'heures complémentaires des enseignants et enseignants-chercheurs, 2.24 % de charges relatives à la médecine du travail et retraite.

La masse salariale SAIC est quant à elle composée à 72.75 % d'emplois sur contrats privés, 26.79 % de primes et 0.46 % de charges diverses.

REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES TITULAIRES PAR CATEGORIE

*prise en compte du traitement brut, des primes/indemnités, de l'indemnité de résidence et du SFT.

Les fonctionnaires de l'Etat 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. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services. **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 sur lequel il a été nommé.**

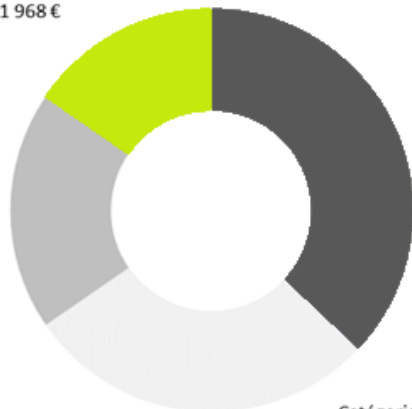
REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES AGENTS TITULAIRES PAR CATEGORIE AVEC PRISE EN COMPTE DES TEMPS PARTIELS*

2019 : 1 943 €
2018 : 1 915 €



Catégorie C
1 968 €

Catégorie B
2 452 €



Enseignants-
Chercheurs
4 722 €



2019 : 4 638 €
2018 : 4 237 €



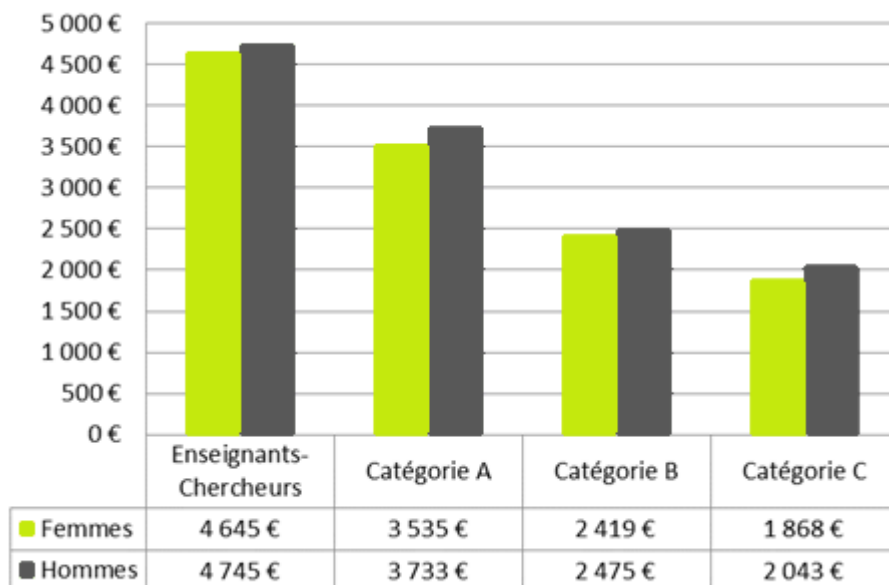
2019 : 2 512 €
2018 : 2 426 €



2019 : 3 486 €
2018 : 3 396 €

*Un agent à 80% est payé 85.71 % de son salaire brut.

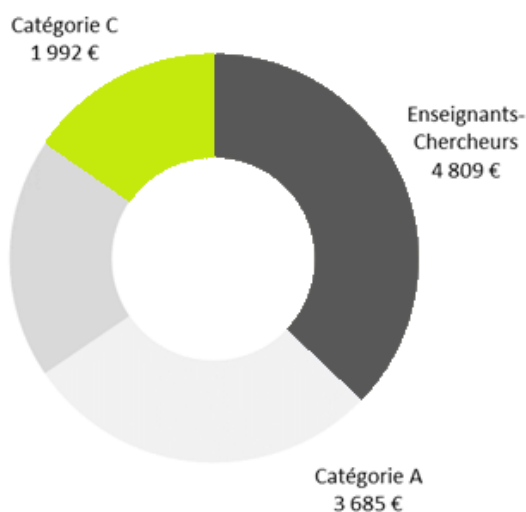
REPARTITION REMUNERATION BRUTE H/F EN FONCTION DES TEMPS PARTIELS



2019	Femmes	4 590 €	3 430 €	2 591 €	1 841 €
	Hommes	4 655 €	3 538 €	2 449 €	2 044 €
2018	Femmes	4 643 €	3 172 €	2 487 €	1 859 €
	Hommes	4 546 €	3 593 €	2 388 €	1 980 €

REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES AGENTS TITULAIRES PAR CATEGORIE EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN *

2019 : 1 943 €
2018 : 1 970 €



2019 : 4 726 €
2018 : 4 493 €



2019 : 2 512 €
2018 : 2 447 €

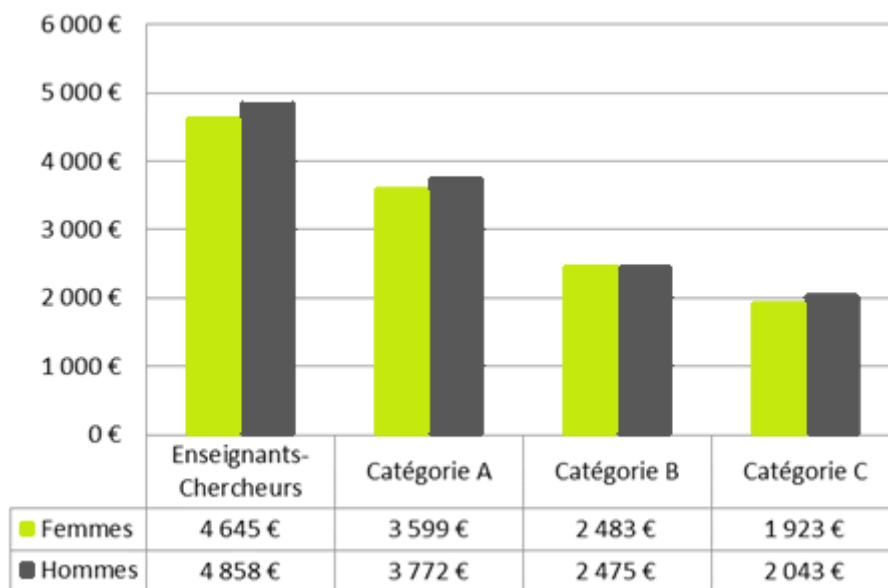


2019 : 3 526 €
2018 : 3 460 €



*En ETP, un agent à 80% est payé à 100%

REPARTITION REMUNERATION BRUTE MOYENNE H/F EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN



2019	Femmes	4 590 €	3 482 €	2 591 €	1 936 €
	Hommes	4 787 €	3 576 €	2 449 €	2 044 €
2018	Femmes	4 643 €	3 263 €	2 542 €	1 960 €
	Hommes	4 638 €	3 631 €	2 388 €	1 980 €

En tenant compte des temps partiels, la moyenne brute mensuelle en **2020** des agents titulaires (corps et grades confondus) est de 3 194 €.

Plus en détail, si on calcule la rémunération brute en équivalent temps plein (rémunération d'un temps partiel ramenée à 100%), la moyenne est de 3 241 €.

REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES TITULAIRES ET NON TITULAIRES PAR CORPS

REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES TITULAIRES PAR CORPS

TYPE DE POPULATION	CORPS	SALAIRE BRUT MENSUEL MOYEN AVEC TEMPS PARTIEL		SALAIRE BRUT MENSUEL MOYEN RAPPORTE EN ETP	
		2019	2020	2019	2020
ANNEES		2019	2020	2019	2020
ITRF	IGR-IGE-ASI	3 232 €	3 305 €	3 284 €	3 368 €
	TECH	2 403 €	2 405 €	2 403 €	2 434 €
	ATRF	1 903 €	1 959 €	1 933 €	1 959 €
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	PU	5 856 €	5 699 €	6 111 €	5 900 €
	MCF	4 075 €	4 073 €	4 075 €	4 073 €
PREN /PRCE		4 020 €	3 661 €	4 020 €	3 661 €

La rémunération brute mensuelle moyenne des agents non titulaires est affichée uniquement pour les corps comportant au moins 3 agents.

REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES NON TITULAIRES PAR CORPS

TYPE DE POPULATION	CATEGORIE	SALAIRE BRUT MENSUEL MOYEN AVEC TEMPS PARTIEL		SALAIRE BRUT MENSUEL MOYEN RAPPORTE EN ETP	
		2019	2020	2019	2020
ANNEES		2019	2020	2019	2020
IATS	A	3 064 €	3 019 €	3 064 €	3 019 €
	B	1 890 €	1 993 €	1 954 €	2 104 €
ATER		2 182 €	2 182 €	2 182 €	2 182 €
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS		2 289 €	2 334 €	2 613 €	2 658 €

La rémunération brute mensuelle moyenne des agents non titulaires est affichée uniquement pour les corps comportant au moins 3 agents.

COMPOSITION INDICIAIRE DES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET IATS TITULAIRES

La rémunération principale des agents est déterminée par leur appartenance à un corps, celui-ci étant constitué de différents grades et échelons. Chaque échelon est associé à un indice brut, appelé indice de classement. A chaque indice brut correspond un indice majoré correspondant à l'indice de rémunération.

Le traitement annuel brut d'un agent est calculé en multipliant cet indice par la valeur annuelle du point d'indice, qui est fixée à 4,69 € depuis le 1er février 2017.

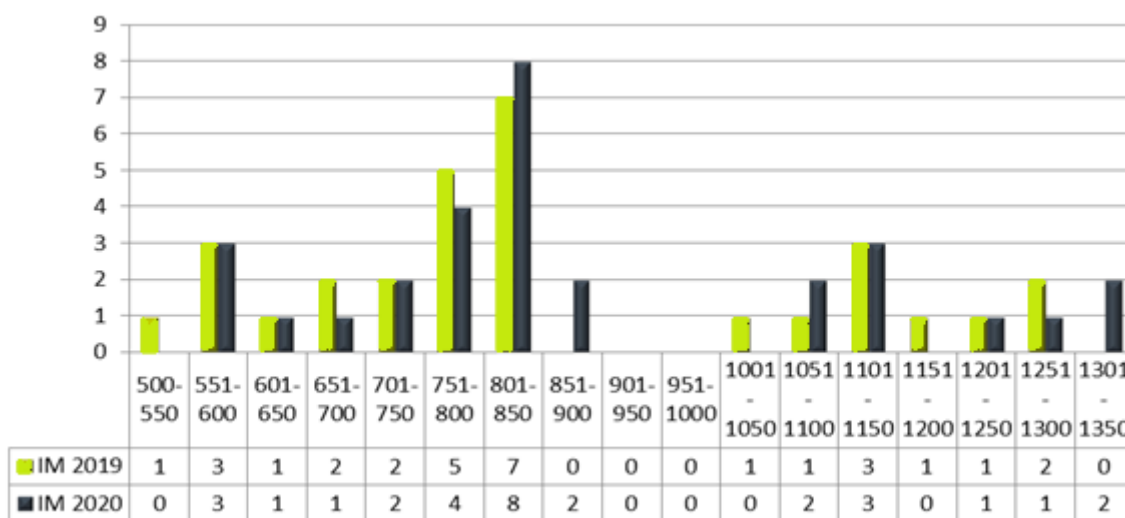
REPARTITION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN FONCTION DE LEUR INDICE MAJORE

70%

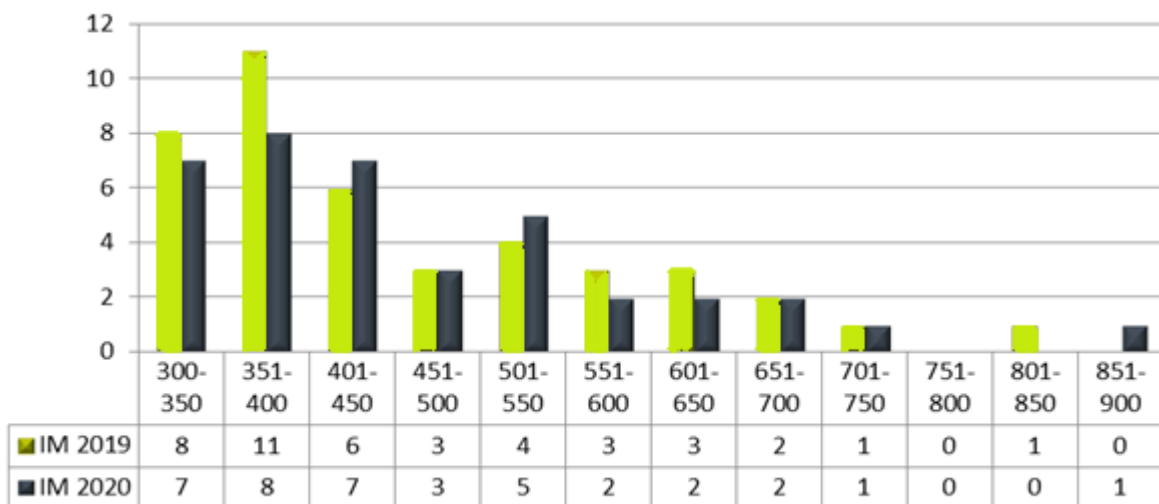
ONT UN IM ENTRE 500 ET 1000 EN 2020

30 %

ONT UN IM >1000 EN 2020



REPARTITION DES IATS EN FONCTION DE LEUR INDICE MAJORE



84.21 %

ONT UN IM ENTRE 300 ET 600 EN 2020

15.79 %

ONT UN IM >600 EN 2020

LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

La NBI est un complément indiciaire ne concernant que les personnels IATS titulaires, et liée à la nature des fonctions effectivement occupées. Le bénéfice de la NBI est donc attaché à l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.

L'ENSAIT est dotée d'une enveloppe limitative de 340 points.

CATEGORIE	NIVEAU	NOMBRE DE POINTS D'INDICE ATTRIBUES	FONCTIONS ATTRIBUTIVES
Directeur Général des Services	A	50	Directeur (rice) Général(e) des Services
Agent comptable	A	40	Agent comptable, Chef(fe) des services financiers
Responsables Administratifs	A	25	Directeur (rice) des Ressources Humaines
	A	25	Directeur (rice) de la communication
	A	20	Directeur (rice) des relations internationales
	A	20	Responsable administratif (ve) du Gemtex
	A	20	Responsable de la bibliothèque
Responsables Techniques	A	25	Responsable du service patrimoine
	A	20	Responsable des techniciens
	A	20	Conseiller(e) de Prévention
Responsables ouvriers	B	20	Responsable des emplois du temps
	B	20	Responsable de la comptabilité
	B ou C	15	Responsable de l'équipe logistique
	B ou C	15	Adjoint(e) au responsable du service patrimoine

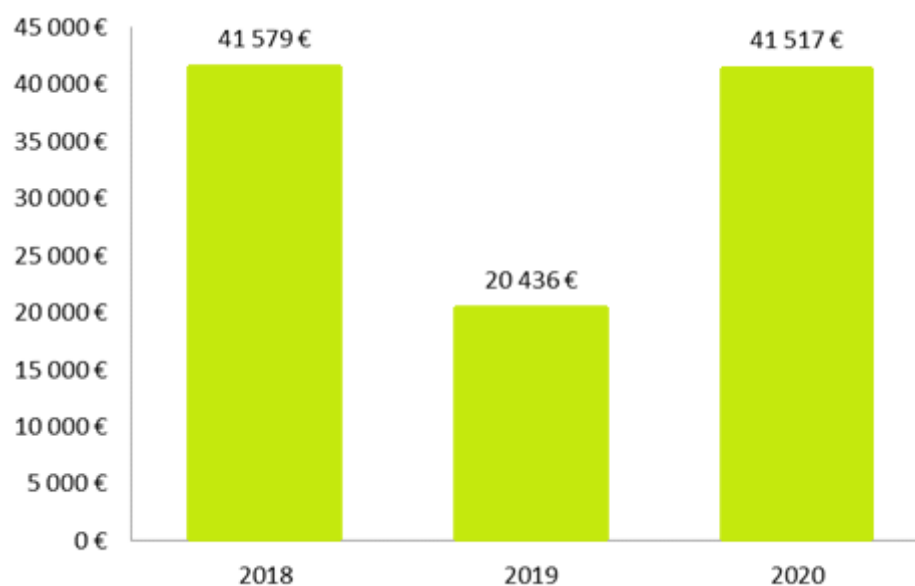
B.LES PRIMES DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Les enseignants-chercheurs et les enseignants peuvent bénéficier des indemnités suivantes :

- La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) : cette prime statutaire est attribuée automatiquement aux enseignants-chercheurs et enseignants du second degré titulaires, ainsi qu'aux Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER).
- La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) : prime de recherche dont le versement aux enseignants-chercheurs est subordonné à une évaluation nationale.
- La Prime de Charges Administratives (PCA) : prime liée à l'exercice de certaines responsabilités particulières (hors encadrement doctoral et recherche).

LES PRIMES DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ENTRE 2018 ET 2020

PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR



En 2020, 33 agents perçoivent une PRES pour une enveloppe budgétaire brute de 41 517 €.

PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)

La prime d'encadrement doctoral et de recherche est attribuée par les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

Elle peut être accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées.

Elle peut également être attribuée aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche. Elle est attribuée aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche.

La PEDR est accordée pour une durée limitée (4 ans).

Cette évaluation de chacun des critères est exprimée sous la forme d'une lettre signifiant :

- **A** : De la plus grande qualité
- **B** : Satisfait pleinement aux critères
- **C** : Doit être consolidé en vue d'une prime
- **D** : Pas d'avis car dossier insuffisamment renseigné

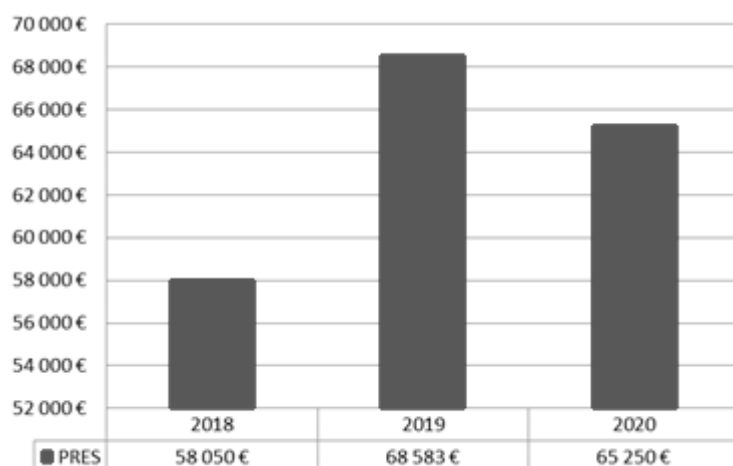
Bilans des attributions de la campagne 2020

En 2020, **16** Enseignants-Chercheurs bénéficient d'une PEDR, soit **57.14 %** des Enseignants-Chercheurs.

Enveloppe de référence : 65 250 €

Pour rappel : En 2019, 16 Enseignants-Chercheurs bénéficiaient d'une PEDR soit 57.14% de l'effectif avec pour enveloppe de référence 68 583 €.

EVOLUTION DU COUT GLOBAL ANNUEL 2018/2020



A NOTER

2018 : 15 Enseignants-Chercheurs

2019 : 16 Enseignants-Chercheurs

2020 : 16 Enseignants-Chercheurs

LA PRIME POUR CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA)

Une prime de charges administratives peut être attribuée aux enseignants chercheurs titulaires et personnels assimilés ou à certains personnels enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une **mission temporaire** définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

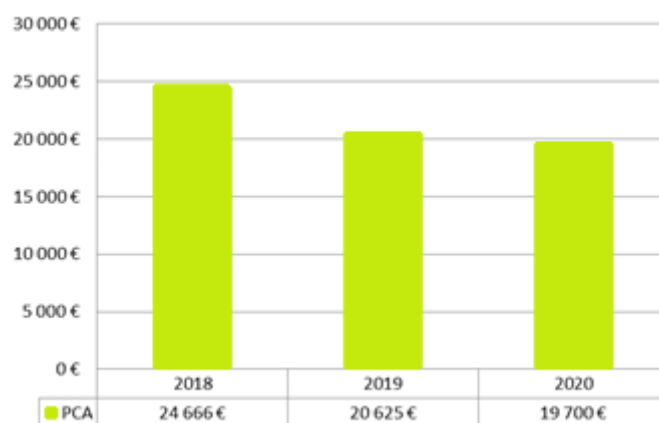
Le président du CA arrête chaque année la liste des fonctions éligibles à l'attribution d'une prime pour charges administratives ainsi que les montants maximums attribuables, après avis du conseil d'administration.

A NOTER

2018 : 6 fonctions éligibles

2019 : 7 fonctions éligibles

2020 : 8 fonctions éligibles



C. LES PRIMES DES IATS

Le RIFSEEP : Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel a été mis en place au 1^{er} janvier 2021.

Il s'agit d'un nouvel outil indemnitare de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat et qui a pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitare.

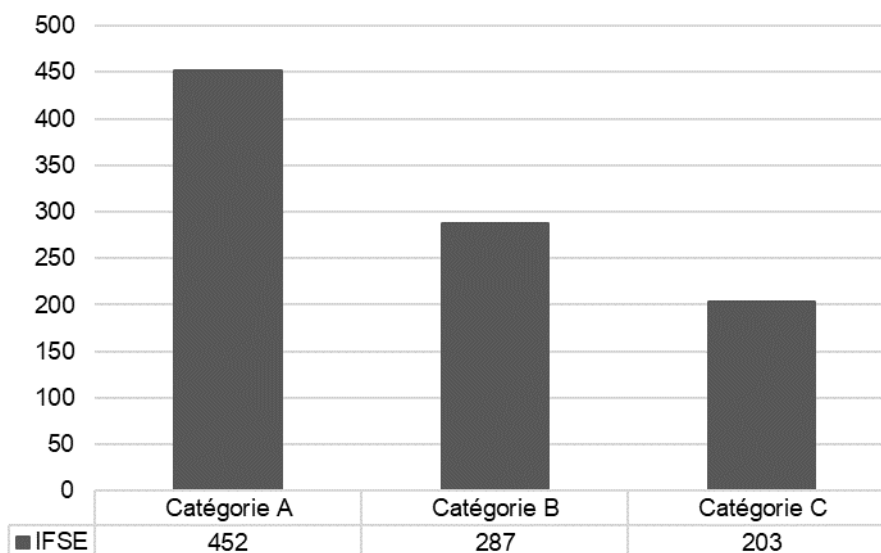
Les deux filières sont concernées : ITRF et AENES.

En effet, le système de primes actuelles au sein de l'ENSAIT était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa visibilité mais aussi à la mobilité des fonctionnaires.

Le RIFSEEP s'inscrit donc dans une démarche de refonte et de simplification du paysage indemnitare ; il est composé de 2 indemnités : l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) mensuelle et le Complément Indemnitare Annuel (CIA), versé une ou deux fois par an et qui revêt un caractère facultatif.

L'enveloppe globale d'IFSE et de CIA pour 2020 est de 184 556.36 €.

MONTANT MOYEN DE L'IFSE SELON LES CATEGORIES



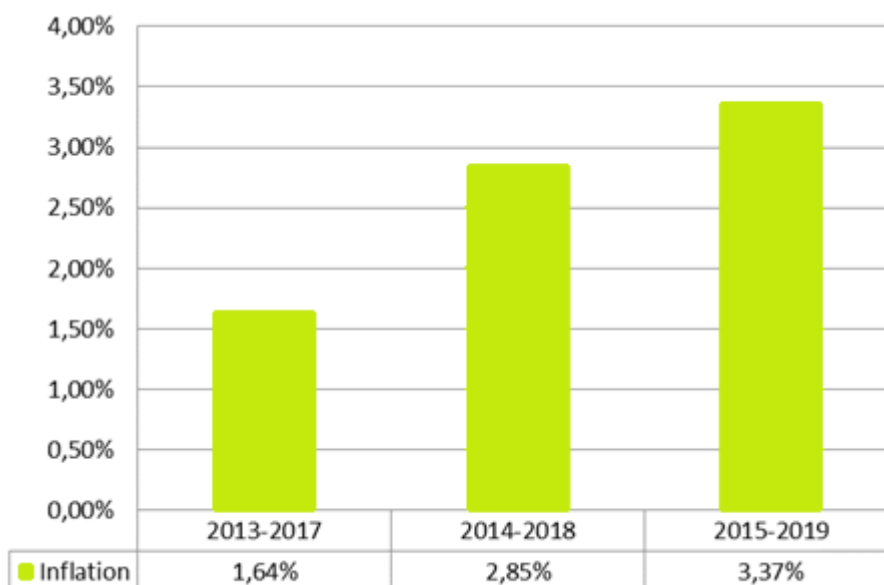
D.LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Cette indemnité, compensatrice de la perte de pouvoir d'achat des agents a été mise en place en 2008 pour les personnes dont la rémunération hors primes et indemnités n'aurait pas suivi **l'inflation** déterminée pour une période de référence de 4 années. Elle concerne l'ensemble des fonctionnaires et agents non titulaires détenant un grade dont l'indice terminal est inférieur ou égal à la hors échelle B.

EVOLUTION DES MONTANTS VERSES AU TITRE DE LA GIPA

	ENSEIGNANTS	IATS	NB TOTAL	Montant Total versé
2013-2017	18	20	38	37 021.77 €
2014-2018	10	11	21	32 800.86 €
2015-2019	9	8	17	24 624.96 €

EVOLUTION DU TAUX D'INFLATION SERVANT DE BASE AU CALCUL DE LA GIPA



E.LA PRISE EN CHARGE PARTIELLE DES FRAIS DE TRANSPORTS DOMICILE – TRAVAIL

Les agents fonctionnaires ou contractuels ont la possibilité de bénéficier d'un remboursement partiel des frais de transport domicile-travail. Les abonnements pris en charge sont les suivants :

- + Abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires par toute entreprise de transport public de personnes,
- + Abonnements à un service public de location de vélos (depuis le 1^{er} juillet 2010).

La prise en charge est fixée à 50% du prix de l'abonnement utilisé, sur la base des tarifs de 2ème classe, dans la limite de **86,16 €** en 2020.

Les agents travaillant à temps partiel, à temps incomplet ou à temps non complet pour une durée égale ou supérieure au-mi-temps, bénéficient de la prise en charge de leurs frais de transport dans les mêmes conditions que les agents travaillant à temps plein.

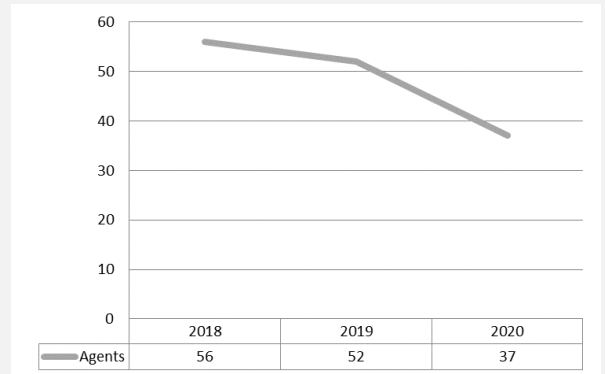
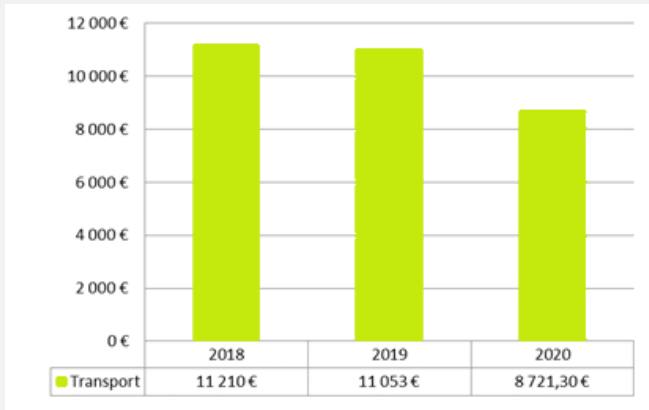
Pour les agents dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps, la prise en charge est réduite de moitié. Les distances sont calculées entre les adresses personnelles des agents et l'ENSAIT.

REPARTITION EN FONCTION DE L'ELOIGNEMENT GEOGRAPHIQUE DES PERSONNELS

DISTANCE DOMICILE-TRAVAIL	NB D'AGENTS
Moins de 5 km	47
De 5 à 10 km	10
De 11 à 20 km	30
De 21 à 30 km	11
De 31 à 40 km	6
De 41 à 50 km	5
De 51 à 60 km	3
De 61 à 100 km	3
Sup à 100 km	1
TOTAL	116

75% du personnel
habite à – de 20 km de l'ENSAIT.

EVOLUTION DU REMBOURSEMENT DU VERSEMENT TRANSPORT DOMICILE/TRAVAIL 2018-2020



F. LA POLITIQUE D'INTERESSEMENT DE L'ENSAIT

LES PRIMES D'INTERESSEMENT RECHERCHE

BILAN DE L'INTERESSEMENT RECHERCHE EN 2020

En 2020, 18 opérations, contrats privatifs ont été réalisées permettant de distribuer 16 196.20 € brut de primes. Vient s'ajouter un intéressement collectif de 5 488.66 € versé à 91 personnes.

N°	NOM DU CONTRAT	DISPONIBLE ATTRIBUE EN PRIMES	NOMBRE DE BENEFICIAIRES
1	ATALIAN	600	2
2	CARPET BACKING	60	2
3	CONFORMAT	115	3
4	ECOINVENT	790	1
5	EMINENCE	244	2
6	HEXCEL	150	1
7	HUTCHINSON	141	2
8	INTUMAT 2	8 031,3	1
9	IRBA	2 155,3	2

10	NEOECO BIS	195	2
11	SAINT GOBAIN	500	2
12	STERIMED	211,8	2
13	TARKETT	1 969,8	3
14	TARKETT 1	58	2
15	TARKETT 2	29	2
16	TECHNISERVICES BIS	590	4
17	TESCA	232	4
18	TESCA SPAIN	124	4
TOTAL		16 196.20	41

IV -FORMATION

A- LE BILAN DES FORMATIONS

DES PERSONNELS

A. LE BILAN DES FORMATIONS

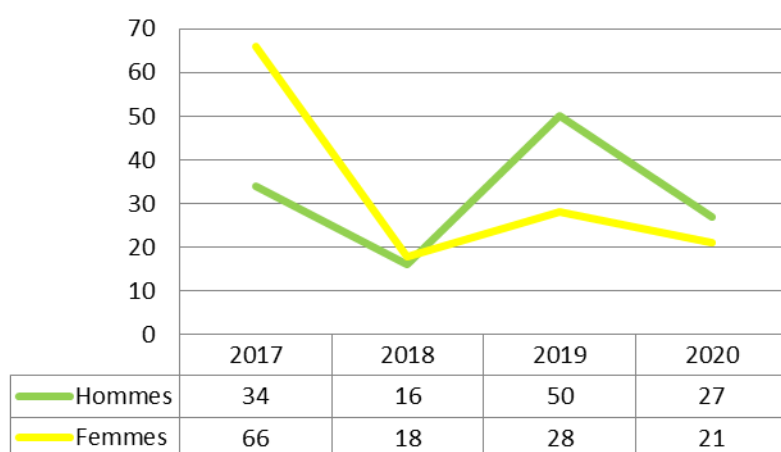
FORMATIONS SUIVIES	COUT	HEURES EFFECTUEES	NOMBRE D'AGENTS	SEXE	STATUT	CATEGORIE
Formation Accueil Public Handicap	920.00€	7h	6	5 F 1 H	3 titulaires 3 non-titulaires	4 A 2 B
Formation SST	408.00€	7h	4	2 F 2 H	3 titulaires 1 non-titulaire	1 A 1 B 2 C
Formation Animer et gérer un réseau ALUMNI	500.00€	7h	1	1 F	1 non-titulaire	1 A
Formation BIM REVIT Architecture	1800.00€	35h	1	1 H	1 non-titulaire	1 A
Formation Chargé d'évacuation	300.00€	3h	9	3 F 6 H	8 titulaires 1 non-titulaire	2 A 4 B 3 C
Formation DOCKER : Initiation + Approfondissement	3120.00€	35h	1	1 H	1 non-titulaire	1 B
Formation Extrusion réactive	1100.00€	14h	1	1 H	1 titulaire	1 A
Formation Gestes et postures	894.00€	7h	3	2 F 1 H	3 titulaires	3 C
Formation Management Fonction Publique	2257.20€	21h	1	1 H	1 non-titulaire	1 A
Formation Rappels Multi Techniques	4260.00€	14h	5	5 H	4 titulaires 1 non-titulaire	2 A 3 B
Formation RGPD	2124.00€	14h	1	1 H	1 non-titulaire	1 A
Formation Moodle : plateforme numérique de la formation ENSAIT	0.00€	1h15	10	4 F 6 H	8 titulaires 2 non-titulaires	10 A

Formation Virtualia CIR	1440.00€	7h	1	1 F	1 non-titulaire	1 A
Formation Réforme de la Taxe d'Apprentissage	1000.00€	14h	1	1 F	1 non-titulaire	1 A
Formation Gestion budgétaire et financière d'une composante d'enseignement	624.00€	14h	1	1 F	1 non-titulaire	1 A
Formation Maîtriser Marchés Publics	2246.40€	21h	1	1 H	1 non-titulaire	1 A
Formation Mécénat et Financements Privés	880.00€	14h	1	1 F	1 non-titulaire	1 A
TOTAL	23873.60€	235h15	48	21 F 27 H	30 titulaires 18 non-titulaires	29 A 11 B 8 C

La formation professionnelle et continue des personnels est une des dimensions de la politique des Ressources Humaines. Elle se traduit par un plan de formation établi chaque année en tenant compte des axes, des priorités et orientations stratégiques de l'ENSAIT.

Le plan de formation prend en compte les besoins exprimés par les agents, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel, ainsi que les besoins identifiés par les chefs de service et la direction.

REPARTITION PAR GENRE, DES AGENTS AYANT SUIVI UNE FORMATION



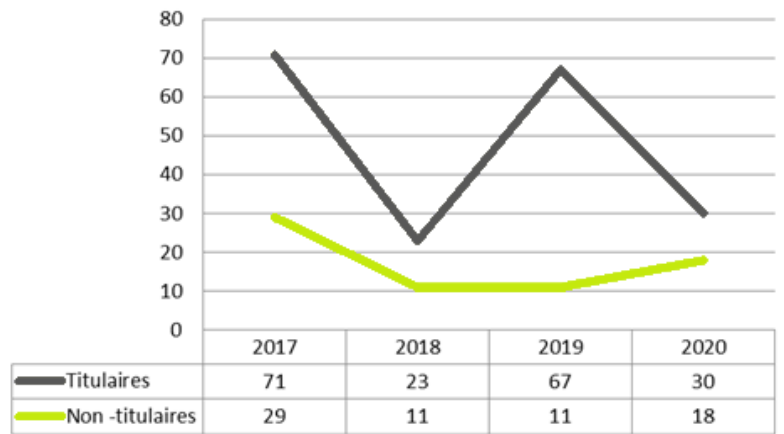
43,75% des agents ayant suivi une formation en 2020 sont des femmes (35.90% en 2019).

20,83% des agents formés sont des EC

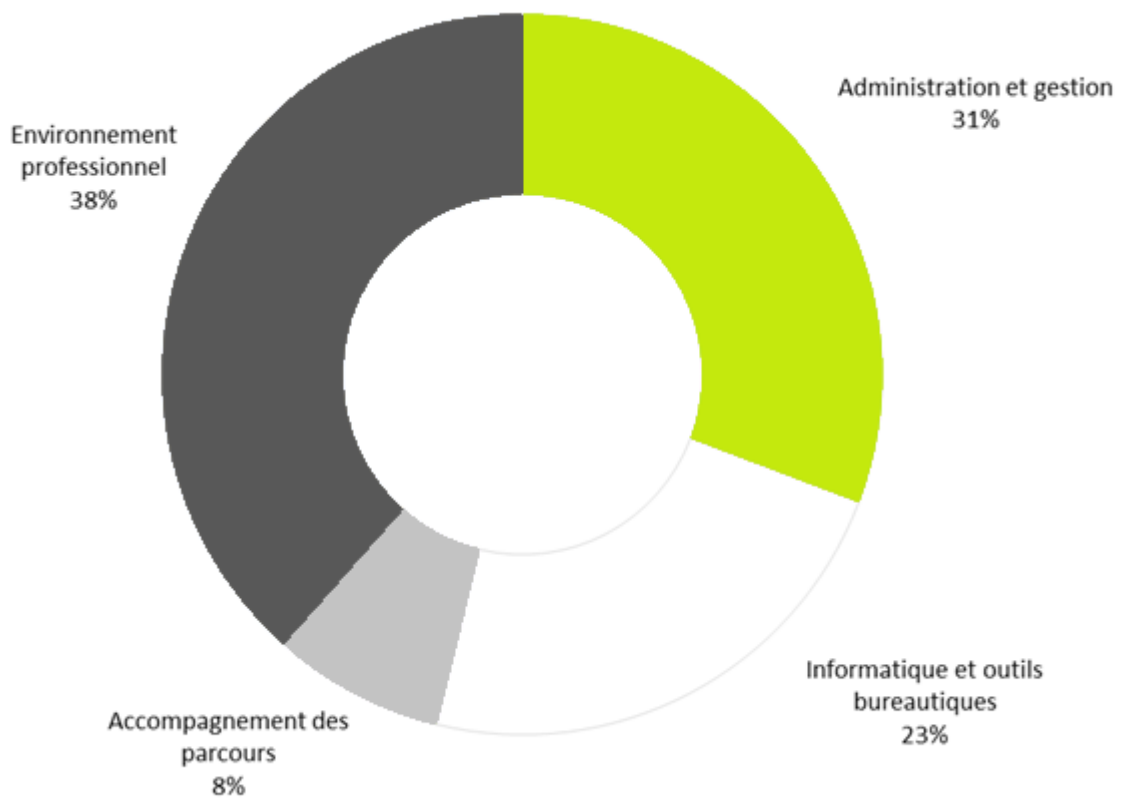
REPARTITION PAR TYPE DE CONTRATS, DES AGENTS AYANT SUIVI UNE FORMATION

62.50%

des agents ayant suivi une formation en 2020 sont titulaires (85.89% en 2019).



REPARTITION DES THEMATIQUES DE FORMATION



V - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

A.LES CONDITIONS DE TRAVAIL

B.LA MEDECINE DU TRAVAIL ET LES ACTIONS DE PREVENTION

C. L'HYGIENE ET LA SECURITE

A. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les agents contractuelles, stagiaires et titulaires enceintes de la fonction publique ont droit, sous réserve de fournir un certificat de grossesse, à un congé maternité comme les salariées du secteur privé. Le congé de maternité est d'une durée légale de 16 semaines minimum, avec le maintien de la rémunération pour tous les agents en activité de la fonction publique.

Les agents contractuelles de droit public doivent justifier de 6 mois de service pour y prétendre.

À défaut, l'agent perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

REPARTITION DES JOURS DE CONGES MATERNITE POUR 2020

NOMBRE DE JOURS DE CONGES MATERNITE AU 31/12/2018		NOMBRE DE JOURS DE CONGES MATERNITE AU 31/12/2019		NOMBRE DE JOURS DE CONGES MATERNITE AU 31/12/2020
Titulaires		Titulaires		Titulaires
Cat A	0	0	0	222
Cat B	0	111	0	0
Cat C	0	0	0	0
Non titulaires		Non Titulaires		Non Titulaires
Cat A	114	0	0	0
Cat B	0	0	0	0
Cat C	0	0	0	0
Total	114	111	0	222

REPARTITION DES JOURS DE CONGES PATERNITE POUR 2020

NOMBRE DE JOURS DE CONGES PATERNITE AU 31/12/2018		NOMBRE DE JOURS DE CONGES PATERNITE AU 31/12/2019		NOMBRE DE JOURS DE CONGES PATERNITE AU 31/12/2020	
Titulaires		Titulaires		Titulaires	
Cat A	0	11		0	
Cat B	0	11		0	
Cat C	0	0		0	
Non titulaires		Non Titulaires		Non Titulaires	
Cat A	0	0		0	
Cat B	0	0		0	
Cat C	0	0		0	
Total	0	22		0	

Le congé est accordé, sur demande du père, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Les onze ou les dix-huit jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né.

LES CONGES MALADIE

REPARTITION DES JOURS DE CONGES MALADIE ORDINAIRE POUR 2020

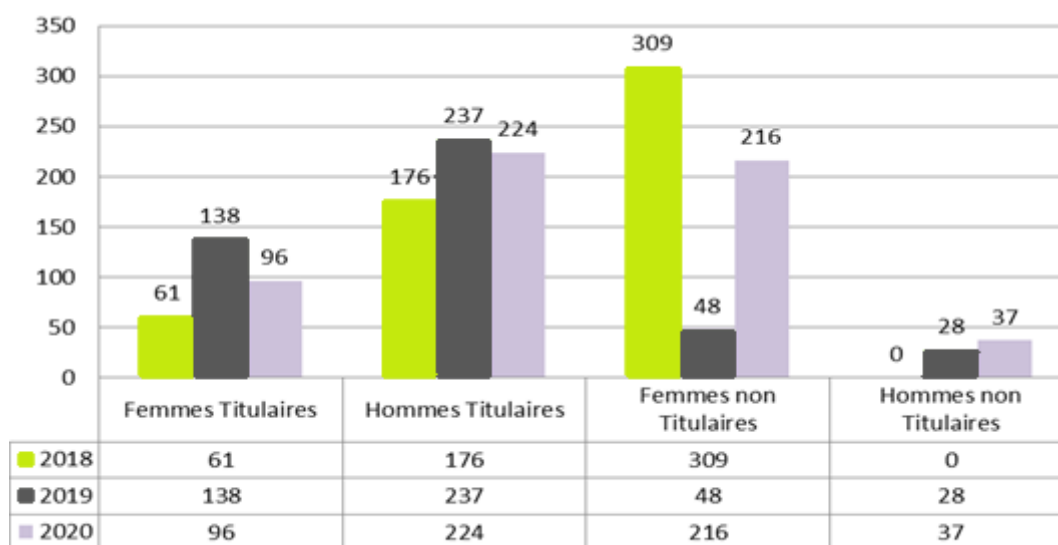
CONGES MALADIE ORDINAIRE AU 31/12/2019				CONGES MALADIE ORDINAIRE AU 31/12/2020		
Titulaires				Titulaires		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	39	95	134	28	127	155
Cat B	54	34	88	44	19	63
Cat C	45	108	153	24	78	77
Total	138	237	375	96	224	320
Non titulaires				Non titulaires		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	2	3	5	43	23	66
Cat B	46	25	71	173	14	187
Cat C	0	0	0	0	0	0
Total	48	28	76	216	37	253
Total H/F	186	265	451	312	261	573

32 jours de carence ont été comptabilisés en 2020 et 92 depuis l'instauration de celui-ci au 1^{er} janvier 2018.

STATISTIQUES AUTOUR DES JOURS DE CONGES MALADIE ORDINAIRE

	2018	2019	2020	MESRI 2016/2017
NB MOYEN DE JOURS D'ARRET PAR AGENT (HORS EC ET DOCTORANTS) : 2020 : 63 AGENTS	9.1 jours	7.91 jours	10.81 jours	
NB MOYEN DE JOURS D'ARRET PAR AGENT AYANT AU MOINS UN ARRET : 2020 : 24 AGENTS	21.84 jours	18.80 jours	23.88 jours	18 jours
PART DES AGENTS AYANT FAIT L'OBJET D'AU MOINS UN ARRET	41.67 %	42.10 %	38.10%	37 %
TAUX D'ABSENTEISME JOURS CALENDAIRES : 2020 : 573 JOURS / (63*365)*100	2.49%	2.17%	2.49%	
TAUX D'ABSENTEISME JOURS OUVRES 2020 : 573 JOURS / (63*253)*100	3.61 %	3.15 %	3.59%	
NB JOURS D'ARRET > OU = A 10 JOURS	12	11	15	
NB JOURS D'ARRET = 1 JOUR	5	0	2	
NB JOURS D'ARRET LE PLUS LONG	220	95	96	

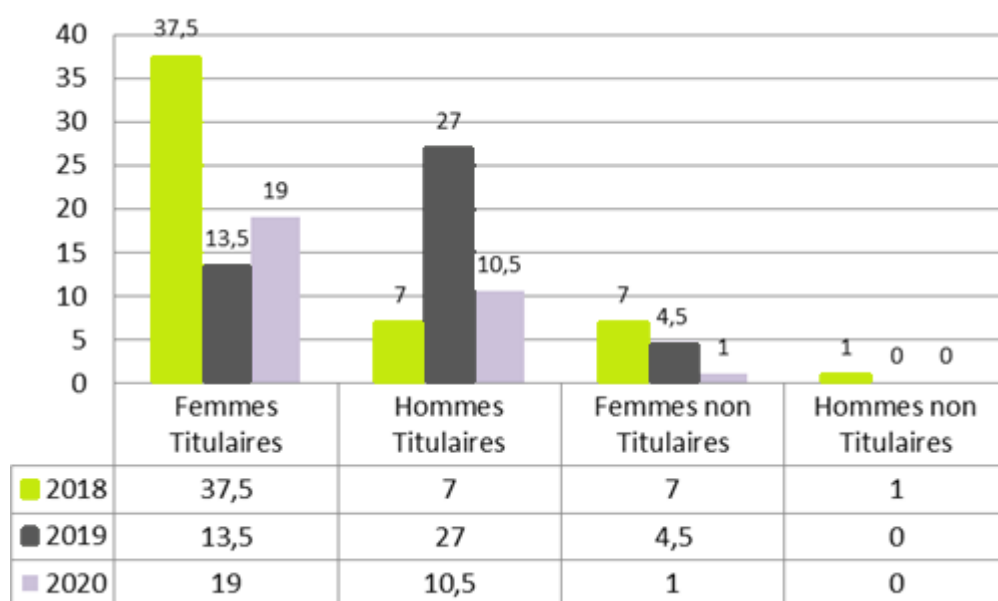
EVOLUTION GRAPHIQUE DU NOMBRE DE JOURS MALADIE ORDINAIRE ENTRE 2018 ET 2020



LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR « ENFANT MALADE »

NOMBRE DE JOURS POUR ENFANT MALADE AU 31/12/2019				NOMBRE DE JOURS POUR ENFANT MALADE AU 31/12/2020		
Titulaires				Titulaires		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	9.5	6	15.5	6	3.5	9.5
Cat B	1	2	3	9	1	10
Cat C	3	19	22	4	6	10
Total	13.5	27	40.5	19	10.5	29.5
Non titulaires				Non titulaires		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	3.5	0	3.5	0	0	0
Cat B	1	0	1	1	0	1
Cat C	0	0	0	0	0	0
Total	4.5	0	4.5	1	0	1
Total H/F	18	27	45	20	10.5	30.5

EVOLUTION GRAPHIQUE DU NOMBRE DE JOURS ENFANT MALADE ENTRE 2018 ET 2020



LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

On distingue :

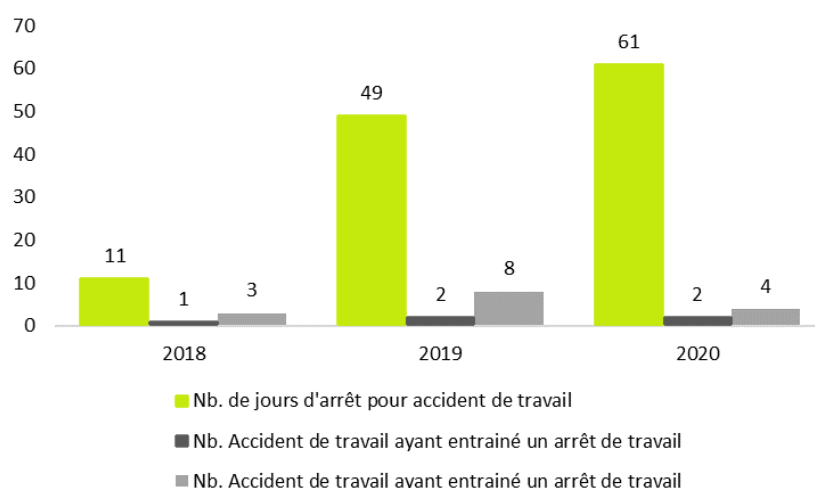
- Les accidents de travail, qui sont des accidents survenus sur le lieu de travail et pendant les heures de travail.
- Les accidents de trajet, (aussi considérés comme accidents de travail), mais qui sont des accidents survenus pendant le trajet entre : le domicile et le lieu de travail et entre le lieu de travail et le lieu de restauration.

Les accidents de travail et de trajet doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur (et à la sécurité sociale pour les personnels contractuels) et ils peuvent donner lieu à des congés. Les données présentées ci-dessous concernent les accidents de travail ayant fait l'objet d'une déclaration auprès du Service des Ressources Humaines et traitements, qu'ils aient ou non occasionné un arrêt de travail.

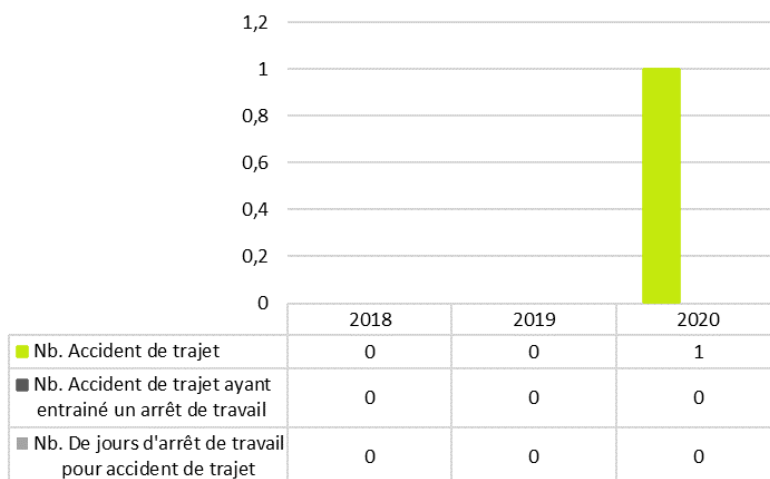
BILAN DES ACCIDENTS DE TRAVAIL, DE SERVICE ET DE TRAJET DEPUIS 2018

ANNEES	NB. ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAVAIL	NB. ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAVAIL AYANT ENTRAINE UN ARRET DE TRAVAIL	NB. DE JOURS D'ARRET DE TRAVAIL POUR ACCIDENT DE TRAVAIL	NB. ACCIDENT DE TRAJET	NB. ACCIDENT DE TRAJET AYANT ENTRAINE UN ARRET DE TRAVAIL	NB. DE JOURS D'ARRET DE TRAVAIL POUR ACCIDENT DE TRAJET
2018	3	1	11	0	0	0
2019	8	2	49	0	0	0
2020	4	2	61	1	0	0

EVOLUTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUR 5 ANS



EVOLUTION DES ACCIDENTS DE TRAJET



DESCRIPTIF DES ACCIDENTS SURVENUS ET DECLARES AUX RESSOURCES HUMAINES EN 2020

CATEGORIE	ACCIDENT DU TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	DESCRIPTION ACCIDENT	SERVICE CONCERNE	NB DE JOURS D'ARRÊT PRIS
A	*		Blessure à la tête (crâne)	Patrimoine	0
A	*		Lésion ligamentaire ou musculaire bras et coude	CRIA	0
B	*		Douleurs articulaires	Financier	40
A		*	Traumatisme pouce droit, hématome	Enseignants - Chercheurs	0
B	*		Traumatisme genou droit	Patrimoine	21

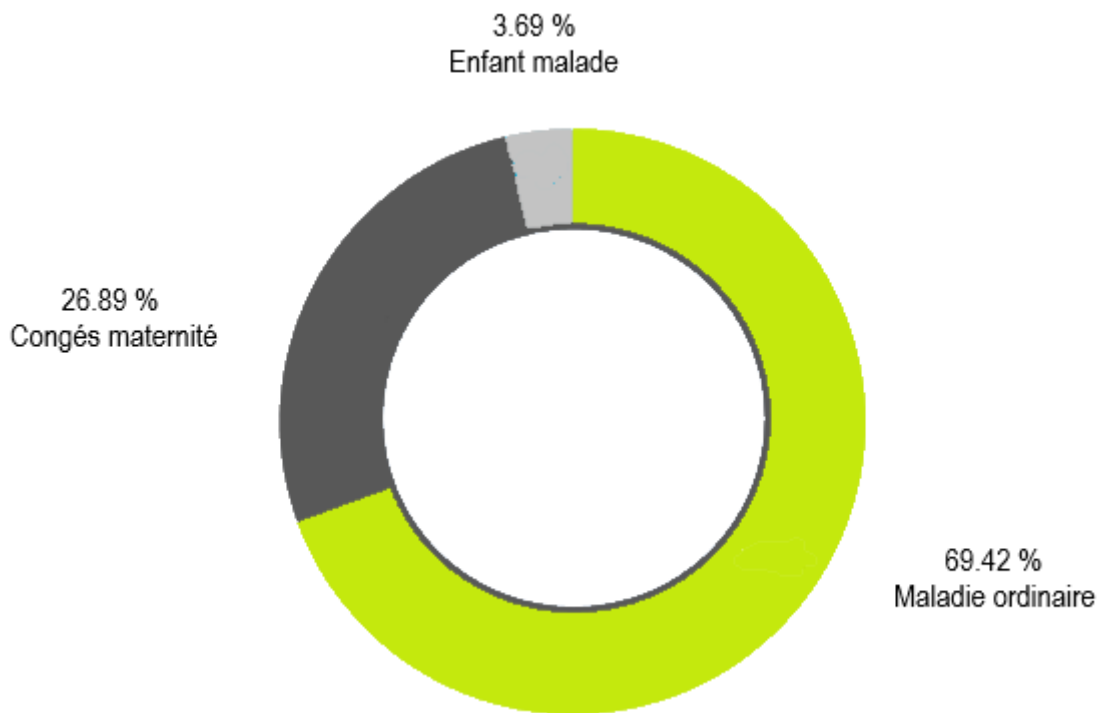
MALADIES PROFESSIONNELLES

Pas de maladies professionnelles déclarées.

RECONNAISSANCE TRAVAILLEUR HANDICAPE

En 2020, 6 agents sont reconnus travailleurs handicapés.

REPARTITION DES ABSENCES PAR TYPES



LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Le Compte Epargne-Temps est un dispositif qui permet à l'agent de conserver sur plusieurs années des jours de congés non pris annuellement. Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Ces droits sont automatiquement plafonnés à 60 jours.

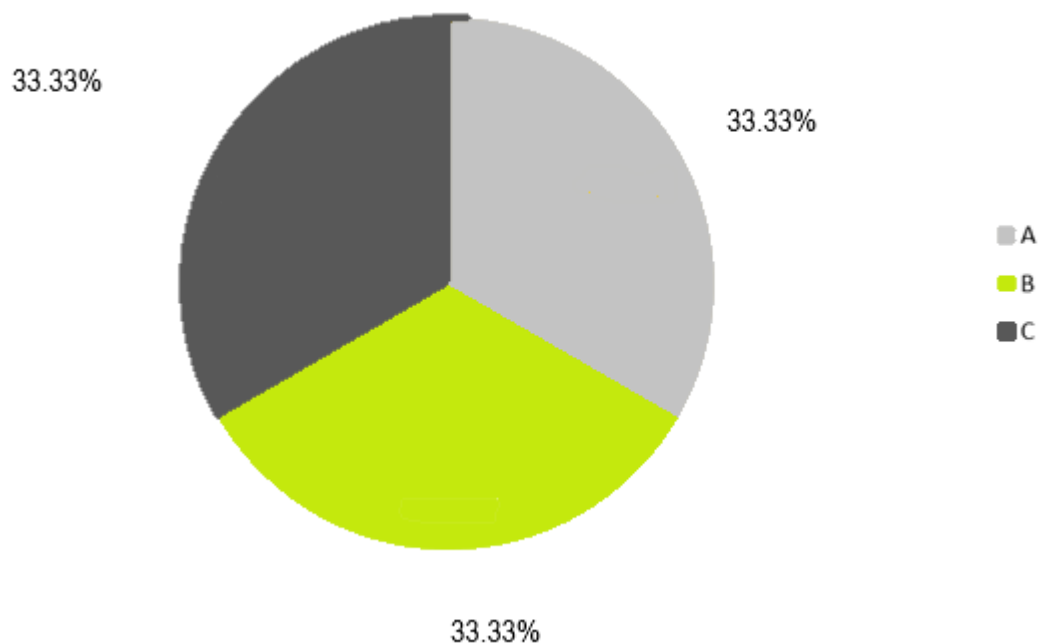
Le CET peut être ouvert par tous les agents quel que soit leur statut : titulaire et non titulaire employé depuis au moins un an de manière continue. A noter que les fonctionnaires stagiaires, enseignants-chercheurs et doctorants ne peuvent pas ouvrir de CET.

Utilisation du CET : Les 15 premiers jours doivent obligatoirement être utilisés sous forme de congés. Au-delà, ils peuvent être rémunérés (catégorie A : 135 € / jour, catégorie B : 90 €/jour, catégorie C : 75 € / jour) ou être maintenus sur le CET ou pris en compte au sein du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction publique (uniquement pour les titulaires).

Au 31 décembre 2020, ce sont 577 jours de congés qui sont épargnés et 30 agents qui disposent d'un compte épargne temps (CET).

	2020
NOMBRE D'OUVERTURE DE CET	5
NOMBRE DE CET	30
NOMBRE DE CET FERMES OU TRANSFERES	2
NOMBRE TOTAL DE JOURS VERSES AU TITRE DE L'ANNEE	145
NOMBRE MOYEN DE JOURS SUR LES CET	22 jours
NOMBRE MINIMUM DE JOURS SUR LES CET	0
NOMBRE MAXIMUM DE JOURS SUR LES CET	64
NOMBRE DE JOURS DE CET UTILISES SOUS FORME DE CONGES	40.5
NOMBRE DE JOURS DE CET INDEMNISES	37 jours Coût : 4545 €
NBRE DE JOURS EPARGNES APRES DROIT D'OPTION ET UTILISATION	577.50

REPARTITION DES CET EN FONCTION DES CATEGORIES



ARTT DES PERSONNELS IATS

CONTRAT ARTT ET CONGES

La durée légale du temps de travail est de 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an) dans les services et établissements publics de l'État. Le temps de travail peut être organisé selon différentes modalités.

La durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à 35 heures selon des accords établis par l'administration, après consultation du comité technique. Les accords doivent prévoir des modes de compensation, sous forme de journées de Réduction du Temps de Travail (RTT) par exemple.

En application des dispositions ARTT de l'École, les personnels IATS ont depuis septembre 2009, la possibilité de choisir entre deux options de décompte de leur temps de travail et de leur temps de congés dans les conditions ci-dessous :

- **Option A : 37 H 30 de durée hebdomadaire et 53 jours de congés (45 + 8 RTT)**
- **Option B : 36 H 40 de durée hebdomadaire et 48 jours de congés (45 + 3 RTT)**

6.25 % des effectifs travaillent selon l'option B

(Ces temps de travail et de congés sont calculés au prorata en cas de temps partiel ou de temps incomplet, on enlève automatiquement de ces jours de congés la journée de solidarité).

Les « cadre A » sont astreints à l'option A et à une répartition de leurs obligations de service sur 5 jours ouvrés par semaine.

Les personnels de catégorie B et C ont la possibilité de répartir leur durée hebdomadaire de travail en 9 demi-journées. La durée hebdomadaire est arrêtée en concertation avec le responsable hiérarchique en début d'année universitaire pour une période d'un an.

LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

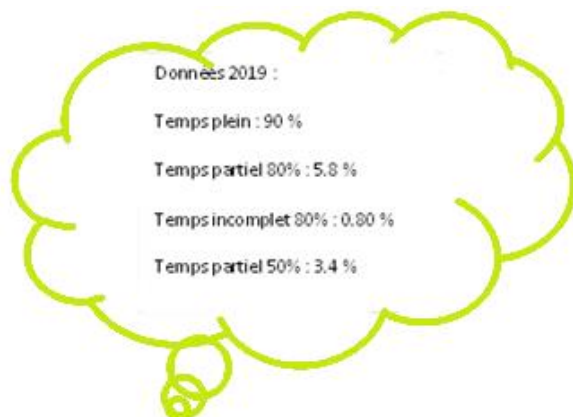
REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE : TEMPS COMPLET/ TEMPS PARTIEL

Un fonctionnaire ou un agent contractuel peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel dans les situations suivantes : naissance ou adoption d'un enfant, raisons personnelles, motif thérapeutique, soins donnés à un membre de sa famille, handicap de l'agent (obligation d'emploi), création ou reprise d'entreprise. Sa rémunération et sa situation administrative sont modifiées.

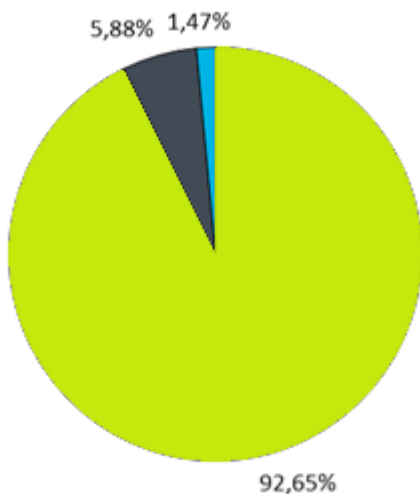
REPARTITION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL



- Temps plein: 92,26%
- Temps partiel 80%: 3,45%
- Temps incomplet 80%: 0,86%
- Temps partiel 50%: 0,86%
- Temps incomplet 50%: 2,59%

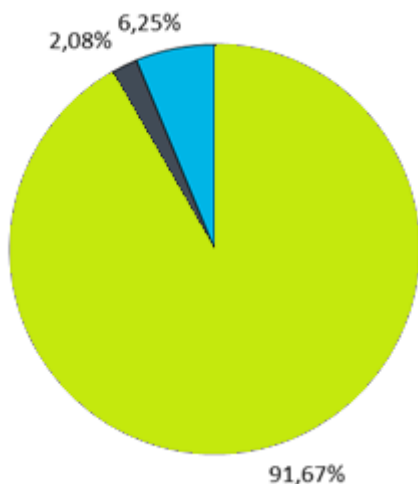


REPARTITION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL DES TITULAIRES



- Temps plein
- Temps partiel 80%
- Temps partiel 50%

REPARTITION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL DES NON TITULAIRES



- Temps plein
- Temps incomplet 80%
- Temps incomplet 50%

B. LA MEDECINE DU TRAVAIL ET LES ACTIONS DE PREVENTION

LA MEDECINE DE PREVENTION



La surveillance médicale des personnels est obligatoire :

- ✓ au minimum une visite médicale tous les 5 ans pour les personnels ne présentant pas de risques particuliers
- ✓ annuellement pour les personnels à surveillance médicale particulière (SMP) ou renforcée (SMR), (postes à risques, pathologies particulières, personnes handicapées, femmes enceintes, agents réintégrés après congé de longue maladie ou longue durée);
- ✓ à la reprise du travail après accident du travail, après congé longue maladie, longue durée, congé de maternité ;
- ✓ pour les vaccinations obligatoires selon risques professionnels ;
- ✓ à la demande des personnels.

Depuis le 1er janvier 2010, l'ENSAIT a confié la médecine de prévention de l'ensemble de ses personnels au Pôle Santé Travail de Lille Métropole Nord.

Une collaboration a pu s'instaurer avec le médecin de prévention sur divers dossiers, notamment la prise en charge du suivi d'un doctorant susceptible d'être exposé au Plomb ou la sensibilisation à la prise en compte du risque alcool dans le DUERP.

La présence du médecin référent aux séances de CHSCT a été effective durant ces quatre dernières années.

Le médecin référent est le docteur CATRY Christian depuis le 1er Novembre 2018.

Le coût de Pôle Santé Travail a été de :

- 17 399.92 € en 2018
- 15 536.47 € en 2019
- **15 534.30 € en 2020**

Les cotisations du pôle santé travail sont calculées au mois le mois en fonction de la masse salariale.

Années	2018	2019	2020
Effectifs (au 31 décembre de l'année)	120	114	116
Nombre de visites	39	23	31
dont en visite quinquennale	2	5	0
Dont en surveillance médicale particulière	7	0	0
dont visite médicale d'embauche	18	9	14
Dont visite à la demande de l'agent	0	0	1
Dont visite à la demande de pôle santé	2	2	2
Dont visite infirmière	8	2	10
Dont visite à la demande de l'employeur	2	5	4

31 agents ont fait l'objet d'une visite médicale en 2020

Sur **116 agents** au total, **58 agents** sont déclarés en surveillance médicale simple (SIS) et **58 agents** en surveillance médicale renforcée (SIR) dont 2 en surveillance médicale simple travailleur handicapé (SISTH) pour l'année **2020**.

Les visites d'embauche ont été assurées par le **Docteur CATRY**, médecin référent. C'est à l'ENSAIT de fournir à Pôle Santé Travail le nom des personnes à convoquer.

REPARTITION DES VISITES MEDICALES PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

CATEGORIE	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
EC ENSEIGNANTS DOCTORANTS	6	13	19
IATS	5	7	12
TOTAL	11	20	31

LES MOYENS MIS EN PLACE

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) se réunit trois fois par an en séance plénière.

Il est constitué de 16 représentants (8 titulaires et 8 suppléants) du personnel nommé parmi les représentants élus au Comité Technique.

⇒ MOYENS HUMAINS, ACTEURS DE LA PREVENTION

Il y a une conseillère de prévention qui peut être accompagnée d'un ou plusieurs assistants de prévention. Ils assistent et conseillent le directeur de l'ENSAIT pour la mise en œuvre de dispositifs d'hygiène et de sécurité.

La nomination d'un conseiller de prévention est effective depuis le premier trimestre 2014. Depuis le 1er septembre 2014 un agent est logé et des astreintes ont été définies et organisées en fonction des besoins de l'établissement.

	Nombre	% en ETP
Conseiller de prévention	1	60%
Assistant de prévention	0	0%
Médecin de prévention	1	-
Sauveteur secouriste	10	-
Guide file / serre file	14 / 9	-

⇒ MOYENS FINANCIERS

REPARTITION DES DEPENSES EN MATIERE D'H&S SUR LE BUDGET 2020

OBJET DE LA DEPENSE EN FONCTIONNEMENT	2020 (pourcentage du montant total)
VERIFICATIONS OBLIGATOIRES PERIODIQUES	18.26%
ACHAT DE MATERIELS DIVERS SECURITE	8.68%
FORMATIONS SST	0.20%
MEDECINE DE PREVENTION	3.70%
LOCATION ET ENTRETIEN VETEMENTS DE TRAVAIL + CHAUSSURES DE SECURITE	1.87%
AMENAGEMENT DE POSTE DE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP	1.34%
TRAVAUX	46.03%
CONFORMITE MACHINES	14.21%
LOGISTIQUE (NETTOYAGE DES LOCAUX)	2.94%
ACHAT MASQUES-GEL-LINGETTES	2.77%

OBJET DE LA DEPENSE EN INVESTISSEMENT	2020
TRAVAUX DE MISE EN SECURITE (REHABILITATION ENERGETIQUE + ACCESSIBILITE)	35 316 € TTC
TRAVAUX DE VENTILATION I010 (CREDITS DE SECURITE 2020)	25 000 € TTC
TRAVAUX DE DESAMIANTAGE DES SALLES T 213, T215, T214, T220 (CREDITS DE SECURITE)	44 000 € TTC
AMENAGEMENT DE POSTE DE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP	8 569.70 € TTC
TRAVAUX DE MISE EN SECURITE EGOUT DANS LOCAL ETUDIANT	9 000 € TTC
MISE EN CONFORMITE DES MACHINES TEXTILES	65 082 € TTC

C. L'HYGIENE ET LA SECURITE



BILAN DES ACTIONS DE FORMATIONS DANS LE DOMAINE SANTE SECURITE AU TRAVAIL

INTITULE	NB PERS	OBJECTIFS	PRESTATAIRE	NB HEURES	MONTANT
Formation SST Recyclage	4	Maintien et actualisation des compétences en SST	SECURIPREV	7 heures	408 €
Formation Chargé d'évacuation	7	Acquérir les connaissances théoriques et pratiques permettant l'évacuation efficace d'une entreprise ou d'un établissement recevant du public. Etre sensibilisé au désenfumage, l'alerte aux services de secours publics, l'éclairage de sécurité.	SECURIPREV	4 heures	300 €
Colloque des assistants de prévention	1	Réflexions sur l'organisation et la gestion de la prévention en santé et sécurité au travail.	Réseau des conseillers de prévention	1 journée	-
Sensibilisation aux bonnes pratiques en laboratoire	-	-	Interne	2.5 heures	-
Formation PSC1 Etudiants	20	Gestes de premiers secours	CDEDS	7 heures	420 €
TOTAL					1 128 €

VI - ACTION CULTURELLE

A. LA VIE ASSOCIATIVE

B. LES PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES

ET SOCIALE

A. LA VIE ASSOCIATIVE

L'AP ENSAIT (69 MEMBRES DU 01/09/2019 AU 31/08/2020)

L'Amicale du Personnel de l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles (APENSAIT) est une association à but non lucratif créée en mai 2000 et régie par la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 Août 1901.

Cette association a pour but, au travers d'activités culturelles et de loisirs, de développer des liens d'amitié et d'entraide entre les membres du personnel de l'ENSAIT.

MISSIONS

- + **RASSEMBLER & FEDERER** ses membres autour d'activités communes et conviviales, à caractère social, culturel et sportif.
- + **FAVORISER** l'accès à la culture, au sport et aux actions locales en leur faisant bénéficier de tarifs préférentiels d'un CE.
- + **ORGANISER** chaque année, l'arbre de Noël pour l'ensemble du personnel et leurs enfants.

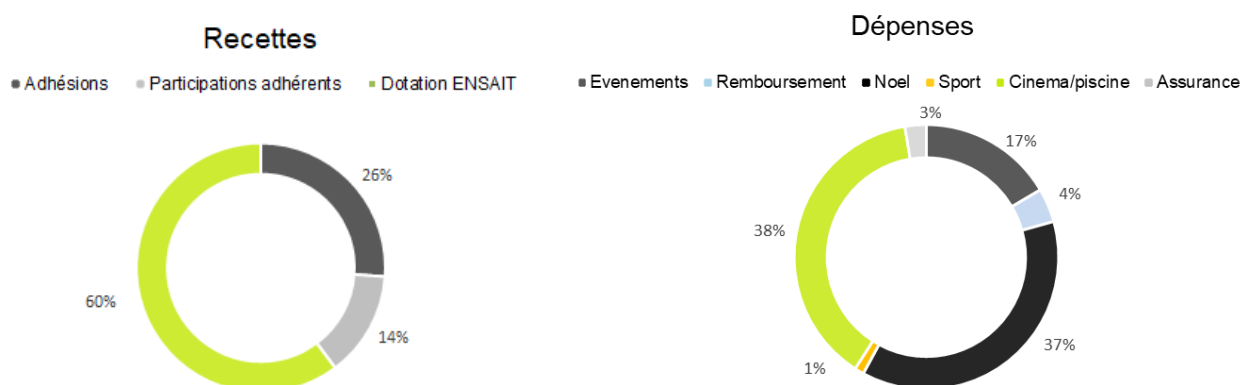
Elle est gérée actuellement par une équipe de membres, tous bénévoles. Le président, assisté du bureau comprenant un trésorier, un secrétaire et d'agents, assure le fonctionnement courant de l'association.

Les ressources de l'association comprennent :

- + le montant des droits d'entrée et des cotisations
- + les recettes des manifestations exceptionnelles
- + les ventes faites aux membres lors de manifestations
- + la subvention annuelle accordée par l'ENSAIT

L'APENSAIT doit rendre compte annuellement de son action à la Direction et au Conseil d'Administration de l'Ecole. Le montant de la cotisation annuelle est fixé à 0,06 € par point d'indice nouveau majoré figurant sur le bulletin de paie. Le montant individuel de la cotisation est calculé au prorata de la quotité de travail des personnels moyennant une cotisation minimale de **18 €**.

L'ENSAIT a versé une subvention de 4500€ pour l'année universitaire 2019-2020.



B. LES PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES (PIM)

LES CHEQUES VACANCES

Le Chèque-Vacances est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances. Ce titre permet de financer le départ en vacances et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs.

Cette prestation est basée sur une épargne de l'agent, abondée d'une participation de l'État pouvant représenter 10 à 30% du montant épargné (35% pour les moins de 30 ans).

Montant : Le bénéficiaire du chèque-vacances est soumis à condition de ressources (revenu fiscal de référence de votre avis d'impôt sur les revenus ou de non-imposition de l'année n-2) et du nombre de parts fiscales (le nombre de parts fiscales est apprécié à la date de la demande.). Lien :

<https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/constituer?execution=e1s1>

LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE SEJOURS DES ENFANTS ALLANT EN CENTRE DE LOISIRS SANS HEBERGEMENT

La prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour des enfants des agents dans des centres de loisirs sans hébergement : il s'agit d'établissements permanents ou temporaires agréés, qui hébergent de façon collective hors du domicile familial, à l'occasion de leurs vacances scolaires ou de leurs loisirs, des enfants âgés de plus de quatre ans (les semaines aérées ou mini colonies sont également concernées)

Conditions :

- Enfant âgé de moins de 18 ans au 1er jour du séjour
- 45 jours maximum par an et par enfant
- Les centres de loisirs doivent avoir reçu un agrément du ministère chargé de la jeunesse et des sports.

ALLOCATION AUX PARENTS SEJOURNANT EN MAISON DE REPOS OU DE CONVALESCENCE AVEC LEUR(S) ENFANT(S)

Peuvent en bénéficier les fonctionnaires en activité et les contractuels payés sur le budget Etat.

Conditions :

- Séjour résultant d'une prescription médicale
- Séjour réalisé dans un établissement agréé par la sécurité sociale
- Aucune condition d'indice ou de ressources n'est exigée.

Le montant de l'aide est calculé en fonction de la durée du séjour : 23.59 € par jour et par enfant. **(2019 : 23.36€).**

ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES OU INFIRMES AGES DE MOINS DE 20 ANS

Cette aide est destinée à apporter une aide financière partielle aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans pour leur permettre de faire face aux soins coûteux.

Montant au 1er janvier 2020: 165.02 € par mois **(2019 : 163.42€, 2018 : 161.39€).**

Conditions d'attribution :

- + Enfant ayant un taux d'incapacité de 50 % au moins, ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé
- + Etre prestataire de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

La prestation n'est pas soumise à condition de ressources.

Pour les enfants placés en internat dans un établissement spécialisé avec prise en charge intégrale, la prestation peut être versée pour l'ensemble des périodes de retours au foyer de l'enfant.

L'allocation n'est pas cumulable avec la prestation suivante :

- La prestation de compensation de handicap (PCH)
- L'allocation aux adultes handicapés (AAH)

LES SEJOURS LINGUISTIQUES

La prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour leurs enfants ayant participé à l'étranger à des séjours à dominante linguistique ou éducative avec hébergement en famille d'accueil ou centre organisé.

Trois types de séjours concernés :

- + les séjours organisés et financés par l'administration en faveur des enfants de ses agents soit directement, soit par conventionnement avec un prestataire de service agréé.
- + les séjours choisis par les parents qui répondent aux critères retenus (séjours organisés par un organisme ou une association à but non lucratif agréés par arrêté préfectoral).
- + les séjours de découverte linguistique et culturelle mis en œuvre par les établissements d'enseignement dans le cadre des appariements d'établissements scolaires (procédures particulières permettant à deux établissements, l'un français, l'autre étranger, d'organiser un certain nombre d'actions dont les "séjours de découverte linguistique et culturelle").

Les séjours doivent se dérouler durant les vacances scolaires françaises. Pour les séjours organisés dans le cadre d'appariement d'établissements scolaires homologués par le ministère de l'Education nationale, ils peuvent avoir lieu en dehors de celles-ci.

Taux appliqués en 2020 :

Pour les enfants âgés de moins de 13 ans : 7,58 euros par jour

Pour les enfants âgés de 13 à 18 ans : 11,47 euros par jour

Lien : <http://www1.ac-lille.fr/DSDEN59/cid91301/action-sociale-faveur-des-personnels-enseignement-public.html>

ensait
— ROUBAIX —
ECOLE D'INGENIEURS TEXTILE

ENSAIT
2 allée Louise et Victor Champier BP 30329
59056 Roubaix Cedex 1
France
www.ensait.fr