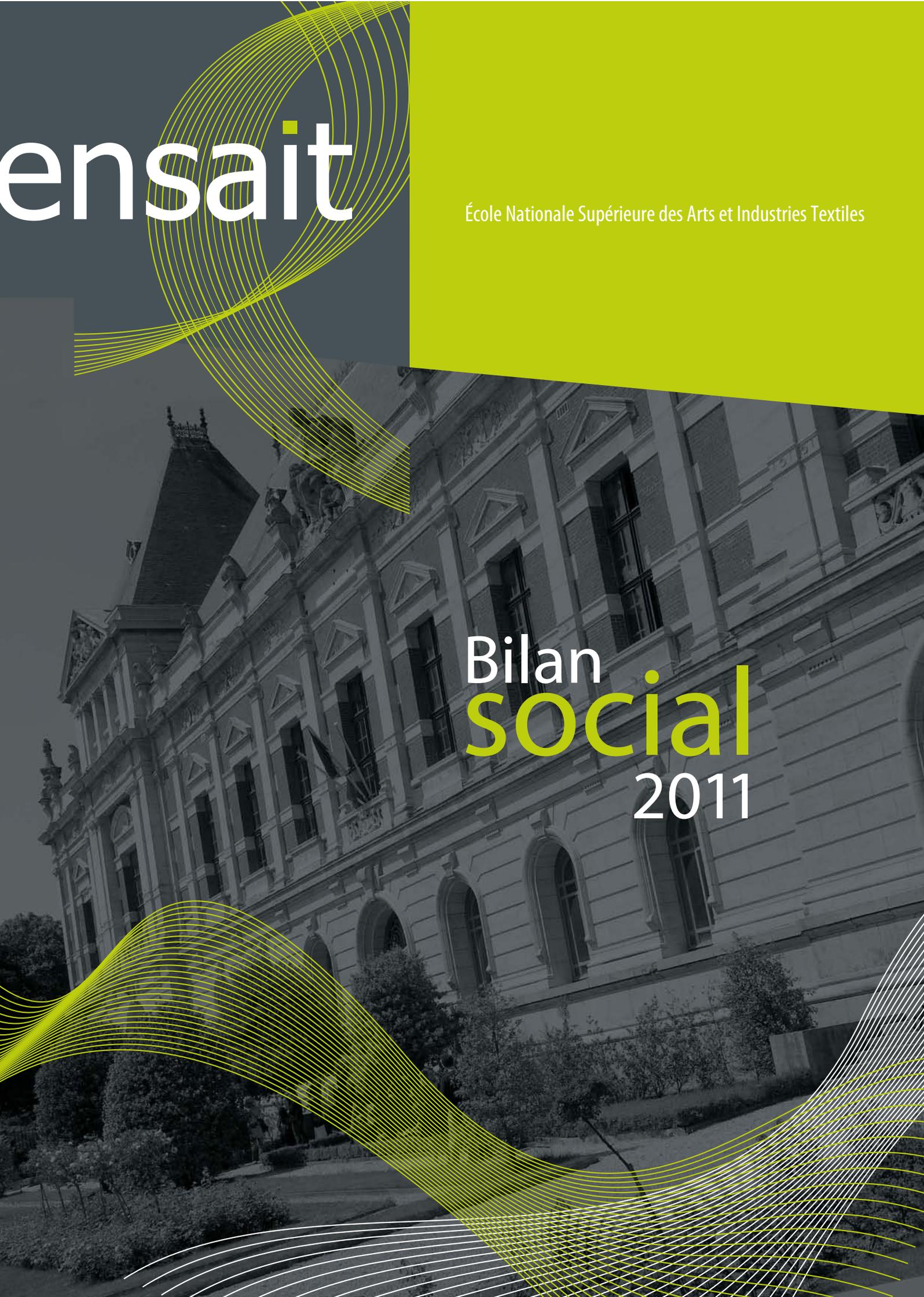




# ensait

École Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles



Bilan  
**social**  
2011

# Bilan social 2011

# Avant propos

En ce début d'année 2012, j'ai l'honneur et le plaisir de vous présenter le premier bilan social de l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles dans le cadre de son 130<sup>ème</sup> anniversaire.

Au cours des 20 dernières années, dans ce secteur en pleine mutation, l'ENSAIT a su faire preuve d'adaptation et prendre en compte la nouvelle donne internationale.

Notre laboratoire de recherche, le GEMTEX permet de contribuer à la recherche et l'innovation, afin de répondre au mieux aux attentes de l'industrie et de la recherche fondamentale.

Notre Etablissement s'est largement développé sur le plan de la formation comme de la recherche visant toujours plus l'excellence, et voyant ses effectifs augmenter...

Aujourd'hui, ce premier bilan social propose de vous montrer, un an avant le passage aux responsabilités et compétences élargies sollicitées par l'Ecole au 1<sup>er</sup> janvier 2013, une photographie au 31 décembre 2011 de l'ensemble des enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants, ingénieurs, techniciens et administratifs, dont la diversité et la complémentarité font la force et la richesse de notre Etablissement.

Ce document de communication, qui est aussi un outil de dialogue social, prouve la volonté de l'Ecole d'ouvrir les recrutements, notamment à l'international, de favoriser le bon déroulement des carrières, de veiller au respect de la parité, en somme, de développer une politique en matière de ressources humaines dynamique respectant les valeurs attachées au développement durable dans lequel l'Ecole inscrit son évolution.

Il démontre également la capacité de l'ENSAIT à assumer les RCE... et prendre toute sa place dans la future Université de Lille.

Désormais, grâce au dynamisme et à l'investissement de sa communauté pédagogique, scientifique et administrative, notre Ecole peut s'enorgueillir non seulement d'être la plus grande formation d'ingénieurs textiles en Europe, mais aussi de proposer un cadre de vie professionnelle favorisant culture d'établissement, épanouissement de chacun et développement durable.

Je remercie les personnes qui ont participé à la constitution de ce bilan social, présenté au Comité Technique du 19 mars 2012 et au Conseil d'Administration le 20 mars 2012.

Ce premier bilan social est aujourd'hui celui de notre communauté « ENSAIT » et vous êtes bien évidemment invités à communiquer toute suggestion d'amélioration au service des ressources humaines et traitements.

Je vous en souhaite une excellente lecture.



Xavier FLAMBARD

# Sommaire

Avant Propos .....	3
Sommaire.....	4
Pourquoi un bilan social ? .....	6
L'ENSAIT en quelques mots et chiffres .....	7
Méthodologie .....	10
<b>Chapitre 1. Emplois et effectifs .....</b>	<b>11</b>
1. Les emplois délégués et les emplois « Etablissement » .....	12
1.1 Les emplois délégués .....	12
1.2 Les emplois de l'Etablissement .....	15
1.3 Projection : Que se passera t il lorsque l'ENSAIT sera autonome ? .....	15
2. Effectifs .....	17
2.1. Effectif total .....	17
2.2. Effectifs des Enseignants et Enseignants-Chercheurs, Chercheurs et Doctorants contractuels .....	19
2.2.1. Les Enseignants titulaires et contractuels .....	19
2.2.2. Les Chercheurs et Doctorants contractuels.....	23
2.3. Effectifs des personnels IATS et Contractuels recherche .....	23
2.3.1. Les IATS titulaires.....	25
2.3.2. Les IATS contractuels.....	26
2.4. Autres catégories d'agents .....	27
2.4.1. Agents accueillis au GEMTEX.....	27
2.4.2. Les vacataires d'enseignement .....	28
2.4.3. Les vacataires étudiants .....	29
2.5. Analyses catégorielles .....	30
2.5.1. Répartition dans les structures de l'Etablissement .....	30
2.5.2. Répartition hommes-femmes.....	31
2.5.3. Personnels de nationalité étrangère .....	32
2.5.4. L'ancienneté des personnels fonctionnaires de l'ENSAIT .....	32
2.5.5. Pyramides des âges .....	33
<b>Chapitre 2. Carrières.....</b>	<b>37</b>
1. Les promotions .....	38
1.1. Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs.....	38
1.2. Les IATS .....	39
2. Mouvements de personnels.....	40
2.1. Entrées – sorties des titulaires.....	40
2.2. Entrées – sorties des contractuels.....	40
2.3. Perspectives de départs à la retraite dans les 5 prochaines années .....	41
2.4. Mobilité interne des personnels IATS .....	41
3. Activité .....	42
3.1. Positions statutaires.....	42
3.2. Temps partiels .....	42
<b>Chapitre 3. Rémunération .....</b>	<b>44</b>
1. La masse salariale .....	46
1.1 Evolution de la masse salariale sur budget Etat 2010-2011.....	46
1.2 Evolution de la masse salariale sur ressources propres 2010-2011 .....	48

2. Les primes des personnels .....	51
2.1. Les primes des personnels IATS .....	51
2.2. Les primes des personnels enseignants .....	54
2.3. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) .....	56
2.4. La prise en charge partielle des frais de transport domicile – travail .....	57
<b>Chapitre 4. Politique de l'ENSAIT en matière de ressources humaines.....</b>	<b>58</b>
1. Principes de répartition des services et définition d'un référentiel d'équivalences horaires conforme aux priorités pédagogiques de l'ENSAIT .....	59
1.1 Principes généraux de répartition des services des Enseignants-Chercheurs.....	60
1.2 Le référentiel d'activités applicable au 1 <sup>er</sup> septembre 2011 .....	62
2. Reconnaissance de l'excellence scientifique .....	65
3. Valorisation de l'investissement des personnels au travers du dispositif d'intéressement « contrats de recherche » .....	67
<b>Chapitre 5. Conditions de travail .....</b>	<b>71</b>
1. ARTT des personnels IATS .....	72
1.1. Contrat ARTT et congés .....	72
1.2. Comptes Epargne Temps.....	73
2. Prévention des risques .....	74
2.1. Bilan du Comité Hygiène et Sécurité .....	74
2.2. Formations et dépenses matérielles .....	75
3. Médecine de prévention des personnels .....	76
4. Accident de travail .....	79
5. Santé.....	80
6. Le handicap .....	80
<b>Chapitre 6. Formation.....</b>	<b>81</b>
1. Bilan quantitatif .....	83
2. Bilan qualitatif.....	84
3. Les dépenses de la formation continue des personnels .....	84
<b>Chapitre 7. Relations professionnelles.....</b>	<b>85</b>
1. Evaluation des fonctionnaires et contractuels Administratifs, Techniques et de Recherche .....	86
2. Evaluation des personnels Enseignants-Chercheurs .....	86
3. Instances institutionnelles .....	87
<b>Chapitre 8. Action sociale, culturelle et associative .....</b>	<b>92</b>
1. L'action sociale .....	93
1.1. Restauration .....	93
1.2. L'action sociale et service social en faveur des personnels .....	93
2. L'action culturelle .....	93
3. La vie associative.....	96
3.1. L'APENSAIT .....	96
3.2. En avant doctorants !!!.....	98
3.3. EcoCitoyen .....	99
Annexe.....	100

# Pourquoi un bilan social ?

## ✓ Le cadre juridique

Le bilan social est un document que les entreprises de plus de 300 salariés doivent publier chaque année depuis la loi 77-769 du 12 juillet 1977. Progressivement rendu obligatoire dans le secteur public, aucun texte n'impose la constitution d'un bilan social aux EPCSCP (pas plus qu'aux établissements relevant en règle générale de la fonction publique d'Etat).

Cependant, la Loi LRU (Loi n°2077-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités) a prévu la création d'un CTP (Comité Technique Paritaire), aujourd'hui Comité Technique, auquel doit être présenté chaque année un « bilan de la politique sociale de l'établissement » (art. L. 951-1-1 du Code de l'Education).

## ✓ Les objectifs

Le bilan social doit constituer un outil précieux d'une part en termes de pilotage des ressources humaines et financières et, d'autre part, en termes de communication et de dialogue social.

Du point de vue du pilotage des ressources humaines et financières, 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 des trois années passées, et ainsi de posséder un outil d'aide à la décision ;
- de mieux connaître les éléments constitutifs de la masse salariale, la cartographie des emplois, les évolutions récentes et donc de permettre à l'établissement de faire évoluer la structure des emplois en fonction de ses besoins ;
- d'anticiper les évolutions à venir, en disposant d'une synthèse et d'une base de travail entre la direction de l'Ecole et les services associés au pilotage.

Du point de vue de la communication et du dialogue social, le bilan social constitue un document clé.

En interne, il permet de mieux diffuser l'information, d'offrir une vision commune de l'établissement et d'améliorer l'adhésion des personnels au projet d'établissement.

Pour nos partenaires extérieurs, il offre une vision complète, fiable et objective des données humaines et sociales de l'ENSAIT.

## ✓ Les thèmes abordés

Le bilan social comporte des informations détaillées sur :

- l'emploi et les effectifs
- les carrières
- les rémunérations
- la politique de l'établissement en matière de ressources humaines
- les conditions de travail
- la formation
- les relations professionnelles
- l'action sociale, culturelle et associative

Le sommaire de notre bilan social reprend donc ces différentes rubriques.

# L'ENSAIT en quelques mots et chiffres...

L'Ecole Nationale d'Arts Industriels (ENAI), ancêtre de l'ENSAIT, est officiellement créée par une loi du 5 juillet 1881. Son implantation à Roubaix résulte d'une convention signée en 1882 entre l'Etat et la ville, alors capitale industrielle textile.

L'ENAI prend le nom d'ENSAIT en 1921 et délivre depuis son diplôme d'ingénieur.

L'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles devient un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, auquel s'applique le statut d'Ecole extérieure aux universités, défini aux articles L 715-1 à L 715-3 du Code de l'Education en 2005.

L'ENSAIT, Ecole d'ingénieurs, leader de la formation de spécialistes en textiles et matériaux composites et son laboratoire de recherche, le GEMTEX, sont mondialement reconnus pour leurs thématiques au cœur de l'innovation. Ses spécialités prennent forme dans les domaines des composites (la balistique, les transports, le sport, le médical, mais aussi dans le prêt-à-porter, le luxe, ...)

Depuis 2008, notre Ecole intègre également un incubateur textile, INNOTEX, leader de l'accompagnement de projets de création d'entreprises dans le domaine des textiles techniques.

Un tout récent classement des écoles d'ingénieurs (Palmarès Usine Nouvelle du 1<sup>er</sup> mars 2012) place l'ENSAIT au 32<sup>ème</sup> rang sur l'ensemble des écoles d'ingénieurs françaises.

## • Les étudiants

En 2011-2012, l'Ecole compte :

- ✓ 448 étudiants, dont 391 élèves ingénieurs parmi lesquels 18% sont apprentis,
- ✓ 75 étudiants étrangers (45 élèves ingénieurs et 30 étudiants en semestre d'échange),
- ✓ 46% d'étudiants boursiers,
- ✓ 51,1% de filles,
- ✓ 15 étudiants inscrits en double diplôme (11 étrangers entrants et 4 français sortants)

Une des spécificités de l'ENSAIT est de ne pas avoir d'Ecole Doctorale propre.

Pour autant, l'Ecole est très active et forme à la Recherche par la recherche des doctorants, 35 en 2011-2012.

Nombre de thèses soutenues	2008	2009	2010	2011
	8	9	11	7

L'ENSAIT propose également d'autres diplômes en partenariat avec d'autres établissements.

- **Les formations**

### **Le diplôme d'ingénieur ENSAIT**

L'Ecole diplôme en moyenne 140 Ingénieurs ENSAIT par an.

L'ENSAIT forme des ingénieurs capables d'innover, de concevoir, de fabriquer et de tester de nouveaux matériaux, de nouvelles technologies, et de nouveaux process. Ceux-ci répondent aux exigences du secteur dans le respect des valeurs de l'entreprise et des normes environnementales.

L'ingénieur ENSAIT est capable de gérer les aspects organisationnels, économiques, humains, techniques et scientifiques d'un projet. Il sait concevoir, choisir, acheter, approvisionner dans le respect des normes de qualité.

Le diplôme d'ingénieur peut être obtenu par la voie classique ou par la formation par apprentissage.

Le développement de la formation tout au long de la vie a fait de la reconnaissance de l'expérience et des acquis professionnels un droit.

Le diplôme d'ingénieur de l'ENSAIT est donc également accessible par validation des acquis de l'expérience (3 diplômés par VAE en 2011).

L'ENSAIT délivre aussi la spécialité textile du titre d'ingénieur diplômé par l'Etat (DPE).

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, l'ENSAIT développe et met également toute son expertise au service des entreprises et des salariés par des cycles de formation continue adaptés à leurs besoins spécifiques. En 2011, 26 stagiaires ont ainsi été formés et 104 heures de formation dispensées.

### **Les autres diplômes**

L'ENSAIT est actuellement impliquée dans 5 diplômes autres que le diplôme d'ingénieur : 2 Masters, 1 Licence professionnelle et 2 Mastères.

- ❖ **Le Master Génie des Systèmes Industriels Matériaux et Procédés Textiles** en partenariat avec l'Université de Lille 1.  
Il vise à former des étudiants aux procédés et matériaux textiles techniques, en s'appuyant sur le génie des procédés et des systèmes industriels.
- ❖ **Le Master Ingénierie des Matériaux et des Surfaces (IMS)** en partenariat avec les Arts et Métiers Paristech.  
Il met l'accent sur les matériaux (matériaux métalliques, mais aussi polymères et composites) et leurs relations avec les procédés de fabrication.
- ❖ **La Licence Professionnelle Production Industrielle, spécialité Textiles à Usages Techniques** en partenariat avec l'IUT A de Lille 1.  
Elle a pour vocation de former des cadres compétents dans le pilotage de systèmes de production Textiles à Usages Techniques, du processus de conception jusqu'au processus de livraison en maîtrisant la chaîne logistique et les processus de production.  
Cette formation est co-habituée par les deux établissements depuis la rentrée 2010-2011.
- ❖ **Le Mastère Commerce et Innovation dans la Mode** en partenariat avec l'IAE de Lille et l'IFM.  
La formation est focalisée sur la sensibilité « produit » qui, dans le textile-habillement, est un élément fondamental, particulièrement en ce qui concerne le sourcing.
- ❖ **Le Mastère Création d'Entreprise et Entrepreneuriat** en partenariat avec Skema Business School de Lille, l'Ecole des Mines de Douai et l'Ecole Centrale de Lille.  
Il forme les porteurs de projets au métier d'entrepreneur. Il leur permet de faire aboutir leur projet.  
Ce mastère spécialisé est un diplôme accrédité par la Conférence des Grandes Ecoles au niveau bac+6.

## • La Recherche

Le laboratoire de Génie et Matériaux Textiles (GEMTEX – UPRES 6421) compte 30 permanents et 35 doctorants. Les activités du laboratoire se scindent en trois axes principaux intitulés : « textiles multifonctionnels et processus », « textiles composites - mécanique » et « conception orientée vers l'humain ».

Les missions du GEMTEX se résument comme suit :

- ✓ développer des recherches scientifiques dans ses domaines d'intérêt (Conception orientée vers l'humain, Matériaux textiles avancés et Composites textiles),
- ✓ faciliter la diffusion des travaux réalisés par ses chercheurs (publications nationales et internationales, brevets, conférences et journées spécialisées,...),
- ✓ favoriser les collaborations pluridisciplinaires,
- ✓ participer à la formation doctorale dans les domaines concernés ainsi qu'aux formations de Master,
- ✓ créer des liens industriels avec le tissu économique,
- ✓ monter des collaborations nationales et internationales dans ses domaines d'intérêt.

Le GEMTEX participe à de nombreux programmes de recherche nationaux et internationaux sur la conception et l'étude (inclus la modélisation) de matériaux avancés, en particulier des textiles techniques (transport, génie civil, agriculture, filtration, bâtiment...), des composites (aéronautique, automobile, médical...), des structures fibreuses avancées (cosmétique et protection individuelle...), des textiles dits intelligents (nanocomposites, matériaux et capteurs souples et conducteurs...), des biopolymères et matériaux issus de ressources renouvelables.

## • Le Patrimoine

L'ENSAIT c'est aussi :

- ✓ 17 183 m<sup>2</sup> de SHON (Surface Hors Œuvre Nette) sur 1 site dont certains bâtiments sont inscrits à l'inventaire annexe des monuments historiques : l'aile Sud sur ses 4 niveaux, la bibliothèque, la cours d'honneur et l'amphithéâtre d'honneur, totalisant 5 050 m<sup>2</sup> SHON.



- ✓ 4 200 m<sup>2</sup> d'espaces verts classés.



## • Le Budget

**Les dépenses 2011** s'élèvent à 5 783 353,83 €, dont 2 136 110,10 € de masse salariale auxquels s'ajoutent 4 650 649,84 € de masse salariale Etat.

**Les dépenses 2010** s'élevaient à 5 435 431,29 €, dont 1 853 811,68 € de masse salariale auxquels s'ajoutaient 4 387 021,54 € de masse salariale Etat.

**Les dépenses 2009** étaient de 4 603 437,05 €, dont 1 307 555,47 € de masse salariale, auxquels s'ajoutaient 4 405 659,51 € de masse salariale Etat.

# Méthodologie

## • Dates d'observation / Périodes de référence

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 31/12/2011,
- entre deux dates, pour mesurer des flux ou mouvements sur une période. L'année civile 2011 a été retenue sauf cas spécifiques et alors précisés.

Dans la mesure du possible, des comparaisons historiques sur 3 ans (*ou plus selon pertinence*) sont présentées.

## • Périmètre

Le périmètre correspond aux personnels de l'ENSAIT.

Dans la mesure du possible, des comparaisons avec les données nationales sont également proposées sur certains thèmes.

## • Outils / Sources

- Chapitre 1 Emplois et effectifs : données VIRTUALIA, tableaux de bord RH et enquêtes du SRH ;
- Chapitre 2 Carrières : données VIRTUALIA, tableaux de bord RH ;
- Chapitre 3 Rémunérations : données GIRAFE, GAPAIE, WINPAIE, WINM9 et tableaux de bord RH et finances ;
- Chapitre 4 Politiques de ressources humaines : informations du SRH et de la Direction ;
- Chapitre 5 Conditions de travail : SRH ; données VIRTUALIA et tableaux de bord RH; Conseillers prévention ;
- Chapitre 6 Formation des personnels : données LAGAF et tableaux de bord RH ;
- Chapitre 7: Relations professionnelles : tableaux de bord RH; Direction de la Recherche et DGS ;
- Chapitre 8 Action sociale, culturelle et associative : Enquêtes du SRH auprès des services et associations.

Les logiciels VIRTUALIA, WINPAIE, GIRAFE et LAGAF sont des applicatifs de gestion dont les données sont saisies par le Service des Ressources Humaines et traitements.

Pour information, le Service des Ressources Humaines et traitements assure également le mandatement de la paie et sa saisie dans le logiciel de comptabilité.

## • Gestion du projet

Pour réaliser ce premier bilan social, l'ENSAIT a constitué un groupe de travail composé :

- de la Directrice des ressources humaines, en charge du pilotage et de la gestion du projet,
- du Directeur Général des Services,
- de la Directrice de la communication.

Les services concernés ont été sollicités et ont fait preuve d'une coopération et réactivité remarquables.

Les gestionnaires RH ont évidemment été fortement impactées et impliquées.

Le groupe de travail s'est réuni pour la validation du sommaire par le Comité de Direction restreint, la synthèse des données puis la relecture.

Des représentants des personnels au Comité Technique ont proposé leur collaboration et ont constitué un comité de relecture.

Les principaux sigles utilisés sont détaillés en annexe.



École Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles

# Chapitre 1 Emplois et effectifs

# 1. Les emplois délégués et les emplois « Etablissement »

## 1.1 Les emplois délégués

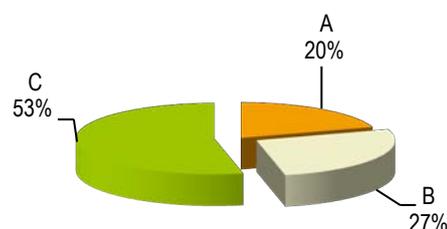
Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'ENSAIT dispose pour son fonctionnement de **82,5 emplois**, répartis comme suit :

37,5 emplois Enseignants Soit 45%		45 emplois IATS Soit 55%	
Dont 29,5 de statut universitaire (soit 79%)		Dont 9 de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (soit 20%)	
9	Professeurs des universités	2	Emplois de catégorie A
19	Maîtres de conférences	4	Emplois de catégorie B
0,5	Professeurs associés	3	Emplois de catégorie C
1	ATER		
Dont 7 de statut second degré (soit 19%)		Dont 36 de recherche et formation (soit 80%)	
4	Professeurs agrégés	7	Emplois de catégorie A
1	Professeurs certifiés	8	Emplois de catégorie B
2	Professeurs ENSAM	21	Emplois de catégorie C
Dont 1 autre statut (soit 2%)		Dont 1 gagé	
1	Emploi fonctionnel Directeur		

Répartition des emplois au 1er janvier 2012



Répartition par CFP des 45 emplois IATS



Le Ministère délègue un certain nombre d'emplois à l'Ecole qui dispose donc d'un stock, 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.

L'ENSAIT a également deux supports de moniteurs d'initiation à l'enseignement depuis 2008.

## Evolution de la délégation d'emplois de l'ENSAIT

### Enseignants

	au 01-04-2008		au 01-09-2008		au 01-09-2009		au 01-01-2010		au 01-01-2011	Variations	au 01-09-2012
Directeur	1		1		1		1		1		1
PRU	9		9		9		9		9		9
MCF	19		19		19		19		19	+ 1	20
PRAG	3	+ 1	4		4		4		4	- 2	2
PRCE	1		1		1		1		1		1
PREN	3	- 1	2		2		2		2		2
ATER	1		1		1		1		1		1
PAST (ETP)	0,5		0,5		0,5		0,5		0,5		0,5
<b>Total</b>	<b>37,5</b>		<b>37,5</b>		<b>37,5</b>		<b>37,5</b>		<b>37,5</b>	<b>- 1</b>	<b>36,5</b>

### IATS

	au 01-04-2008		au 01-09-2008		au 01-09-2009		au 01-01-2010		au 01-01-2011	Variations	au 01-09-2012
SGEPES - DGS	1		1		1		1		1		1
ADAENES	3	- 1	2	- 1	1		1		1	- 1	0
IGR										+ 2	2
IGE	5	+ 1	6	+ 1	7		7		7		7
TCHRF	5		5		5	+ 1	6	+ 2	8		8
SAENES	4		4		4		4		4		4
ADJAENES	3		3		3		3		3		3
ATRF	23		23		23	- 1	22	- 2	20		20
ATRF gagés *	1		1		1		1		1		1
<b>Total</b>	<b>45</b>		<b>45</b>		<b>45</b>		<b>45</b>		<b>45</b>	<b>+ 1</b>	<b>46</b>

catégorie A	20%	20%	20%	20%	20%	17%
catégorie B	20%	20%	20%	22%	27%	26%
catégorie C	60%	60%	60%	58%	53%	52%

**Observations :** Le stock d'emploi de l'Ecole reste stable.

S'agissant des emplois enseignants, l'Ecole a pu bénéficier de la création de 2 supports de moniteurs d'initiation à l'enseignement en 2008, soit un renfort de 128 heures équivalent TD.

L'ENSAIT a profité des départs en retraite pour faire évoluer la structure de ses emplois en fonction des besoins nouveaux de l'Etablissement tant en enseignement qu'en recherche.

Au premier septembre 2012, un poste de Maître de conférences est ainsi créé par transformation d'emploi de PRAG vacant occupé par un agent contractuel.

S'agissant des emplois d'Ingénieurs, Administratifs, Techniciens et de Service (IATS), l'évolution du stock d'emploi et notamment le repyramidage des emplois résultent de deux facteurs qui se complètent. D'une part, une volonté politique forte de renforcer et promouvoir l'encadrement et d'autre part les promotions par listes d'aptitude qui entraînent un repyramidage des postes.

## Occupation des emplois délégués

### Enseignants

Populations	Catégories d'emplois	Nb. d'emplois délégués	Occupation en pers. physiques		Occupation en ETP.	
			par des fonctionnaires	par des contractuels	par des fonctionnaires	par des contractuels
Enseignants-chercheurs	Directeur Ecole	1	1		1	
	Prof. Universités	9	9		9	
	Maîtres de conférences	19	18	2	17,3	1,5
Total Enseignants-chercheurs		29	28	2	27,3	1,5
Enseignants 2nd degré	Prof. Agrégé	4		4		4
	Prof. Certifié	1	1		1	
	Prof. ENSAM	2	2		2	
Total Enseignants 2nd degré		7	3	4	3	4
Contractuels	Prof. Associé	0,5		1		0,5
	ATER*	1		1		1
Total Contractuels		1,5	0	2	0	1,5
Total des emplois		37,5	31	8	30,3	7

\* sur ressources propres

### IATS

Populations	Catégories d'emplois	Nb. d'emplois délégués	Occupation en pers. phys.		Occupation en ETP.	
			par des fonctionnaires	par des contractuels	par des fonctionnaires	par des contractuels
ITRF	IGE	7	7	1	6,6	0,4
	TCH	8	8		8	
	ATRF (dont 1 gagé)	21	17	5	16,4	4,6
	<b>Total ITRF</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>5</b>
AENES	DGS	1	1		1	
	ADAENES	1		1		1
	SAENES	4	4		3,8	0,2
	ADJAENES	3	3		2,8	
	<b>Total AENES</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>7,6</b>	<b>1,2</b>
<b>Total IATS</b>		<b>45</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>38,6</b>	<b>6,2</b>

**Observations :** La consommation du stock d'emplois délégués de l'ENSAIT est proche des 100%. En effet, la sous-consommation apparente résulte en réalité du fait que sur certaines quotités de travail à temps partiel, les ETPT travaillés et ETPT financiers ne correspondent pas.

Un agent travaillant à temps partiel à 80% perçoit en réalité un traitement de 85,7%, à 90%, il perçoit 91,4%. De la même manière un agent en Cessation Progressive d'Activité à 50% perçoit un traitement à 60%. L'utilisation des Rompus de Temps Partiels se fait sur la quotité financière libérée et non sur la quotité physique.

## 1.2 Les emplois de l'Établissement

Par ailleurs, certains emplois font l'objet d'une subvention de l'Etat, après être passés du budget de l'Etat au budget propre des établissements. Il en est ainsi du poste d'ATER et des 2 supports de moniteurs d'initiation à l'enseignement.

L'Ecole finance également sur son budget, Dotation Générale de Fonctionnement et ressources propres, un certain nombre d'emplois.

L'ENSAIT compte ainsi un emploi de catégorie C ITRF gagé. Il s'agit d'un poste statutaire occupé par un fonctionnaire directement rémunéré par l'Ecole. Les autres postes sont des emplois contractuels qui viennent pour partie en appui des services administratifs, techniques et surtout renforcer et accompagner les équipes de recherche dans le cadre des projets collaboratifs et privatifs.

A noter également que compte tenu de la taille de l'Ecole, le choix a été fait jusqu'à présent de ne pas avoir de poste statutaire d'agent comptable à temps plein. L'ENSAIT dispose donc d'un agent comptable par adjonction de service qui vient à l'ENSAIT une fois par semaine et est rémunéré sur budget propre.

### Contractuels hors dotation sur ressources propres

Au 31/12/2011

		Ecole		SAIC		Total ENSAIT		dont CDI sur SAIC
		Nb.	ETP	Nb.	ETP	Nb.	ETP	
IATS	Contractuels IATS A	2	2	5	5	7	7	5
	Contractuels IATS B	5	3,5	1	1	6	4,5	1
	Contractuels IATS C	2	2			2	2	
Total contractuels IATS		9	7,5	6	6	15	13,5	6
Contractuels Recherche	Contractuels IATS A Recherche			8	8	8	8	3
	Contractuels IATS B Recherche			3	3	3	3	1
Total contractuels Recherche				11	11	11	11	4
Enseignants Chercheurs	Chercheurs contractuels			4	4	4	4	1
	Doctorants contractuels			15	15	15	15	
Total		9	7,5	36	36	45	43,5	11

#### Observations :

Deux contractuels sont rémunérés pour moitié sur le budget de l'Ecole et le budget Etat.

## 1.3 Projection : Que se passera t il lorsque l'ENSAIT sera autonome ?

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a introduit de nouvelles responsabilités et compétences élargies (RCE) notamment en matière de gestion des ressources humaines et prévoit le transfert de la masse salariale Etat sur le budget de l'établissement, avec un montant limitatif de la dotation affectée à la masse salariale et assorti du plafond d'emplois de l'établissement, décompté en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

## ETP et ETPT ... Quelques explications...

La notion d'ETP prend en compte la quotité de travail : il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés par la quotité de travail des agents. Ainsi, un agent à temps complet décompte 1 ETP – à 80% : 0,8 ETP – à 50% : 0,5 ETP - etc. Un agent en position particulière, autre que l'activité (congé parental, disponibilité...) ou en Congé Longue Durée décompte 0 ETP.

L'ETPT proratisé l'ETP en fonction de la durée de la période d'activité de l'agent, sur l'année civile. Ainsi, un agent à temps complet qui est en activité pendant les 12 mois de l'année décompte 1 ETPT, présent pendant 6 mois de l'année : 0,5 ETPT. Un agent à 80% présent 6 mois de l'année : 0,4 ETPT, etc.

On distingue donc pour chaque établissement :

- d'une part, un plafond d'emplois autorisé par l'Etat, relatif aux emplois qu'il finance.
- d'autre part, un plafond de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement égal au plafond des emplois autorisés par l'Etat, majoré des emplois financés par les ressources propres de l'établissement. Ce plafond global est voté par le conseil d'administration de l'établissement au moment du vote du budget et peut être modifié en cours de gestion par le biais d'une décision budgétaire modificative (DBM).

### Exemple du plafond d'emplois au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (prévisionnel en fonction de la situation au 31/12/2011)

Tableau des emplois que l'ENSAIT présenterait à l'appui du budget 2013

Catégories d'emplois	Nature des emplois		(A)	(B)	(C) = (A)+(B)
			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
			En ETPT	En ETPT	
Enseignants, Enseignants-chercheurs et Chercheurs Post-Doc, Doctorants	Permanents	Titulaires	30,3		30,3
		CDI	1	1	2
	Non Permanents	CDD	6	18	24
S/total EC			37,3	19	56,3
IATS (y compris les contractuels recherche)	Permanents	Titulaires	38,6		38,6
		CDI		10	10
	Non Permanents	CDD	6,2	14,5	20,7
S/total IATS			44,8	24,5	69,3
Totaux			82,1 (1)	43,5	125,6 (2)
			Plafond des emplois fixé par l'Etat		Plafond global des emplois voté par le CA

Seul sera soumis au vote du conseil d'administration le plafond global des emplois (case annotée (2)).

Le nombre total d'emplois sous plafond Etat (case annotée (1)) ne peut être supérieur au plafond des emplois Etat qui a été notifié à l'établissement.

S'ajoutent à la dotation d'emplois, le financement dans la Dotation Générale de Fonctionnement de l'Ecole, de deux indemnités de monitorat d'initiation à l'enseignement, ex-supports de moniteurs d'initiation à l'enseignement.

L'indemnité de monitorat d'initiation à l'enseignement est destinée à permettre aux doctorants contractuels de découvrir et se former à l'enseignement en assurant un service maximal de 64 heures équivalent TD.

## 2. Effectifs

La date d'observation des effectifs est le 31 décembre 2011 (sauf précision contraire). Toutes les données de ce chapitre, relatives aux effectifs, concernent l'ensemble des personnels de l'ENSAIT (indépendamment des positions statutaires ou modalités de service des agents – cf. commentaire ci-après).

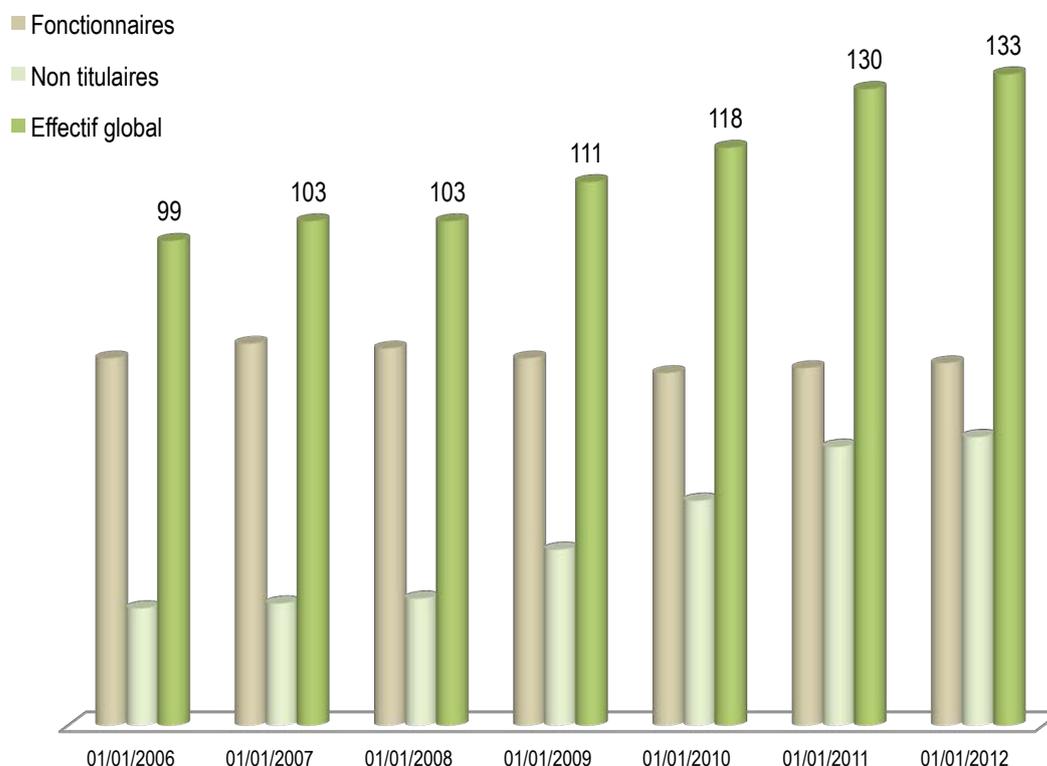
### 2.1. Effectif total

#### Evolution de l'effectif total entre 2006 et 2012 et caractéristique des personnels

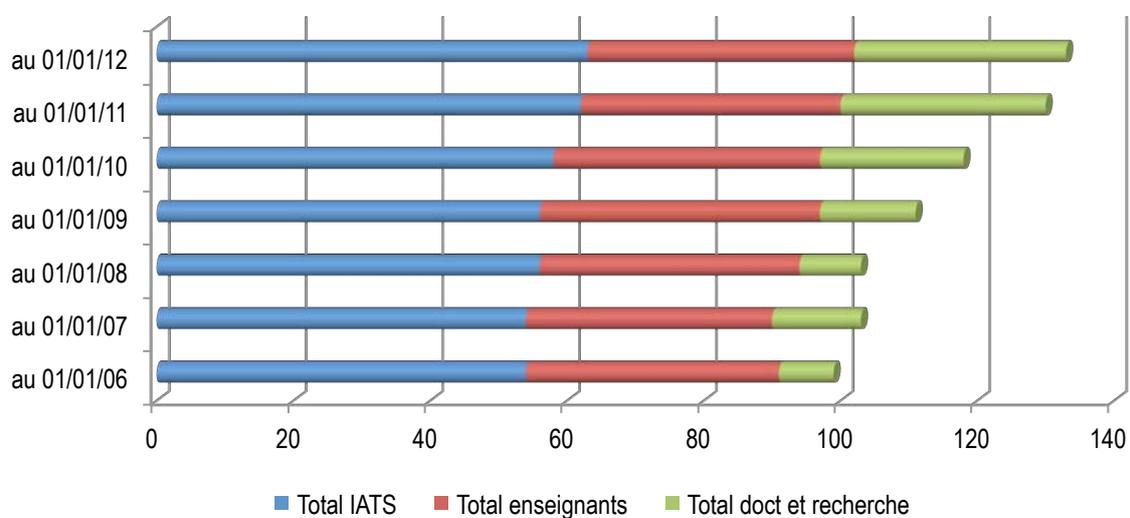
Sont comptabilisés comme faisant partie des personnels, l'ensemble des personnels titulaires de l'Etablissement, qu'ils soient en position d'activité, mais aussi de détachement, de disponibilité, de congé parental, de CRCT, de délégation, de congé longue durée ou de longue maladie.

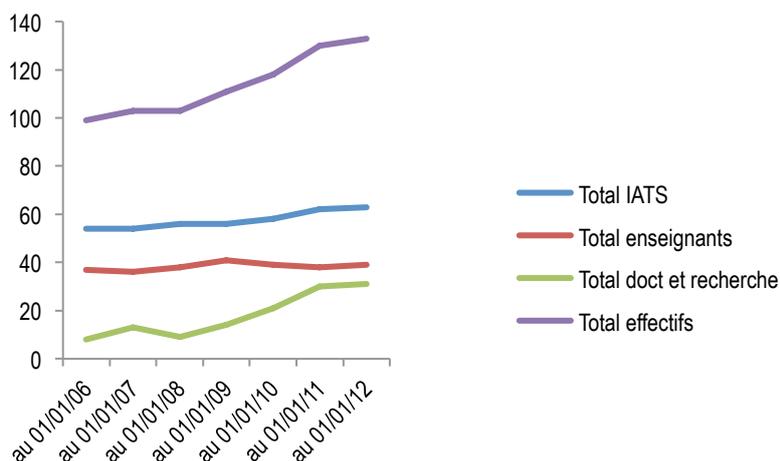
Sont également comptabilisés tous les personnels qui avaient un contrat en cours au 1er janvier 2011, hormis les personnels vacataires qui feront l'objet d'une partie spécifique.

Effectif global Au 1 <sup>er</sup> janvier	au 1er janvier 2006	au 1er janvier 2007	au 1er janvier 2008	au 1er janvier 2009	au 1er janvier 2010	au 1er janvier 2011	au 1er janvier 2012
Fonctionnaires	75	78	77	75	72	73	74
Non titulaires	24	25	26	36	46	57	59
Effectif global	99	103	103	111	118	130	133



Effectif au 1 <sup>er</sup> janvier	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
IATS catégorie A	7	9	9	8	9	9	8
IATS catégorie B	9	9	9	9	10	12	12
IATS catégorie C	29	29	29	29	26	24	23
PRU	7	7	7	7	6	8	9
MCF	18	19	19	18	18	17	19
PAST	3	2	1	2	2	3	2
ATER	2	1	3	5	5	3	2
Moies				1	1	0	0
PRCE	1	1	1	1	1	1	1
PREN & PRAG	4	4	3	3	2	2	2
Professeurs contractuels	2	2	4	4	4	4	4
IATS contractuels	9	7	9	10	13	17	20
Doctorants	7	11	8	8	13	13	13
Doctorants Moniteurs (Moies)				1	1	2	2
Contractuels recherche	1	2	1	5	7	15	16
<b>Total IATS</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>63</b>
<b>Total Enseignants</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>39</b>
<b>Total Doctorants et C. Recherche</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>31</b>
<b>Total Effectifs</b>	<b>99</b>	<b>103</b>	<b>103</b>	<b>111</b>	<b>118</b>	<b>130</b>	<b>133</b>





Au 1er janvier 2012, l'effectif des personnels de l'ENSAIT atteint 133 agents, parmi lesquels 29,32% d'Enseignants-Chercheurs et Enseignants, 23,31% de Doctorants et Chercheurs contractuels et 47,37% de personnels IATS.

Avec un total de 99 agents au 1<sup>er</sup> janvier 2006, l'effectif des personnels de l'ENSAIT a donc connu une hausse de près de 34,5% en 6 ans.

Cette hausse est le reflet notamment de l'augmentation de l'effectif des personnels contractuels de recherche (doctorants, post-doctorants, chercheurs) quasiment multiplié par 4 et des personnels IATS contractuels qui a doublé en 6 ans.

## 2.2. Effectifs des Enseignants et Enseignants-Chercheurs, Chercheurs et Doctorants contractuels

### 2.2.1. Les Enseignants titulaires et contractuels

#### Répartition par type de population et par corps

##### Fonctionnaires

Populations	Catégories d'emplois	Effectifs	ETP
Enseignants-chercheurs	Directeur Ecole	1	1
	Prof. Universités	9	9
	Maîtres de conférences	18	17,3
Total Enseignants-chercheurs		28	27,3
Enseignants 2nd degré	Prof. Agrégé		
	Prof. Certifié	1	1
	Prof. ENSAM	2	2
Total Enseignants 2nd degré		3	3
Total des emplois		31	30,3

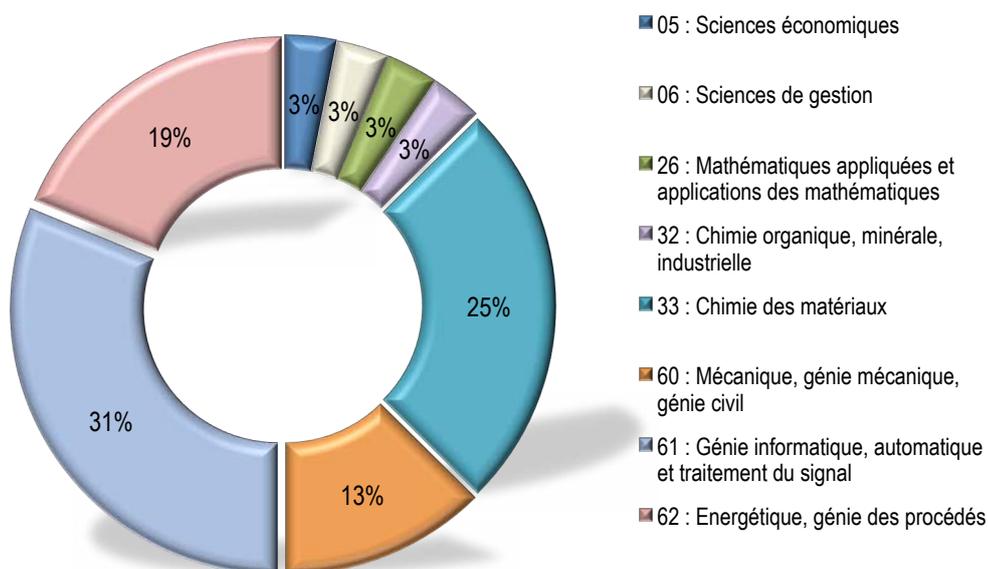
## Contractuels

Populations	Catégories d'emplois	Effectifs	ETP
Enseignants 2nd degré	Prof. Contractuel sur poste	4	4
	Prof. Agrégé		
Total Enseignants contractuels 2nd degré		4	4
Enseignants- Chercheurs Contractuels	MCF associé sur poste de Maître de conférences	1	0,5
	Prof. Associé	1	0,5
	ATER	2	2
Total Enseignants-Chercheurs Contractuels		4	3
Total des emplois		8	7

## Répartition des Enseignants-Chercheurs titulaires et contractuels par section CNU en 2011

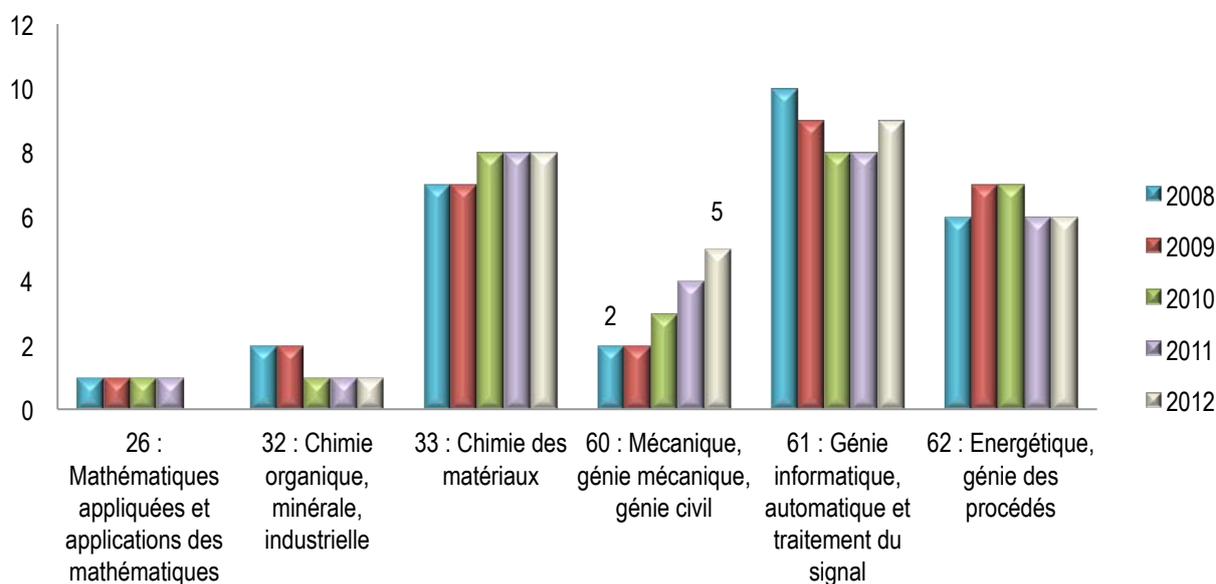
Sections CNU	PRU	MCF	Contractuels	Effectif total par section CNU	en %
05 : Sciences économiques			1	1	3%
06 : Sciences de gestion			1	1	3%
26 : Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		1		1	3%
32 : Chimie organique, minérale, industrielle		1		1	3%
33 : Chimie des matériaux	2	6		8	25%
60 : Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	3		4	13%
61 : Génie informatique, automatique et traitement du signal	5	3	2	10	31%
62 : Energétique, génie des procédés	1	5		6	19%
Effectif total	9	19	4	32	

## Répartition des Enseignants-Chercheurs par sections CNU en 2011



## Evolution de la répartition des Enseignants-Chercheurs par sections CNU de 2008 à 2012

Sections CNU	2008			2009			2010			2011			2012			Variations 2008 / 2012
	PRU	MCF	Tot. EC													
26 : Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		1	1		1	1		1	1		1	1		0	0	- 1
32 : Chimie organique, minérale, industrielle		2	2		2	2		1	1		1	1		1	1	- 1
33 : Chimie des matériaux	2	5	7	2	5	7	2	6	8	2	6	8	2	6	8	+ 1
60 : Mécanique, génie mécanique, génie civil		2	2		2	2		3	3	1	3	4	1	4	5	+ 3
61 : Génie informatique, automatique et traitement du signal	5	5	10	5	4	9	5	3	8	5	3	8	5	4	9	- 1
62 : Energétique, génie des procédés	2	4	6	2	5	7	2	5	7	1	5	6	1	5	6	
<b>Effectif total</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>+ 1</b>									



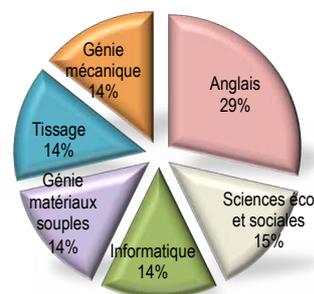
**Observations :** La répartition des effectifs entre sections CNU a sensiblement évolué au cours des 4 dernières années. Elle traduit l'adaptation soit structurelle soit individuelle à l'évolution des besoins dans les thématiques de recherche et d'enseignement.

On observe ainsi un renforcement de l'encadrement en 60<sup>ème</sup> section CNU, passée de 2 Enseignants-Chercheurs en 2008 à 4 en 2011 et 5 prévus en septembre 2012 par le changement de la section CNU du poste de Maître de conférences actuellement en 26<sup>ème</sup> section CNU.

## Répartition des Enseignants 2<sup>nd</sup> degré par discipline

Disciplines	Prof. ENSAM	Prof. Certifié	Prof. Contractuels	Effectif total
Anglais			2	2
Sciences économiques et sociales			1	1
Informatique	1			1
Génie matériaux souples		1		1
Tissage	1			1
Génie mécanique			1	1
<b>Effectif total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

## Répartition par discipline des Enseignants du second degré 2011



## Ancienneté des Enseignants contractuels

Sont comptabilisés : les Enseignants contractuels, les ATER, les Enseignants associés.

	Effectif	%
Moins de 6 mois	2	25%
Entre 6 mois et 1 an	0	0%
Entre 1 et 2 ans	1	13%
Entre 2 et 3 ans	0	0%
Entre 3 et 4 ans	3	38%
Entre 4 et 5 ans	0	0%
Entre 5 et 10 ans	0	0%
10 ans et plus	2	25%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

## Ancienneté des Doctorants contractuels

	Effectif	%
Moins de 6 mois	2	13%
Entre 6 mois et 1 an	0	0%
Entre 1 et 2 ans	3	20%
Entre 2 et 3 ans	10	67%
Entre 3 et 4 ans	0	0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à l'ENSAIT de l'agent. Il est possible que cela inclue des périodes d'interruption de contrat.

Les agents dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois sont majoritairement des ATER dont le contrat prend effet au début de l'année universitaire.

Les agents pour lesquels l'ancienneté est supérieure à 10 ans sont principalement des personnels associés et professeurs contractuels.

## Les Enseignants invités

Compte tenu du nombre restreint de supports d'Enseignants-Chercheurs et du taux d'occupation de ces emplois, il est rare que l'ENSAIT puisse dégager des marges de manœuvre sur emplois vacants pour accueillir des Enseignants invités.

Effectif Invités par année	Durée contrat		
	1 mois	2 mois	4 mois
2006			1
2007			1
2008	1		
2009			1
2010			
2011			
2012		1	

Pays de nationalité	Effectif
Australie	2
Chine	2
Inde	1

### 2.2.2. Les Chercheurs et Doctorants contractuels

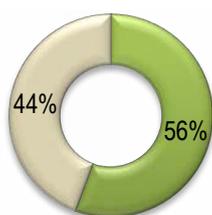
	Nb.	ETP	Dont CDI sur SAIC
Post Doctorants			
Chercheurs contractuels	4	4	1
Doctorants contractuels	15	15	

Le développement des projets de recherche a considérablement augmenté le nombre de Doctorants contractuels (multiplié par 2) et Chercheurs contractuels (multiplié par 5). Il est à souligner que les Doctorants contractuels de l'ENSAIT sont exclusivement financés sur contrats de recherche, l'Ecole n'ayant aucun support Etat de Doctorant.

## 2.3. Effectifs des personnels IATS et Contractuels recherche

### Statut des personnels IATS

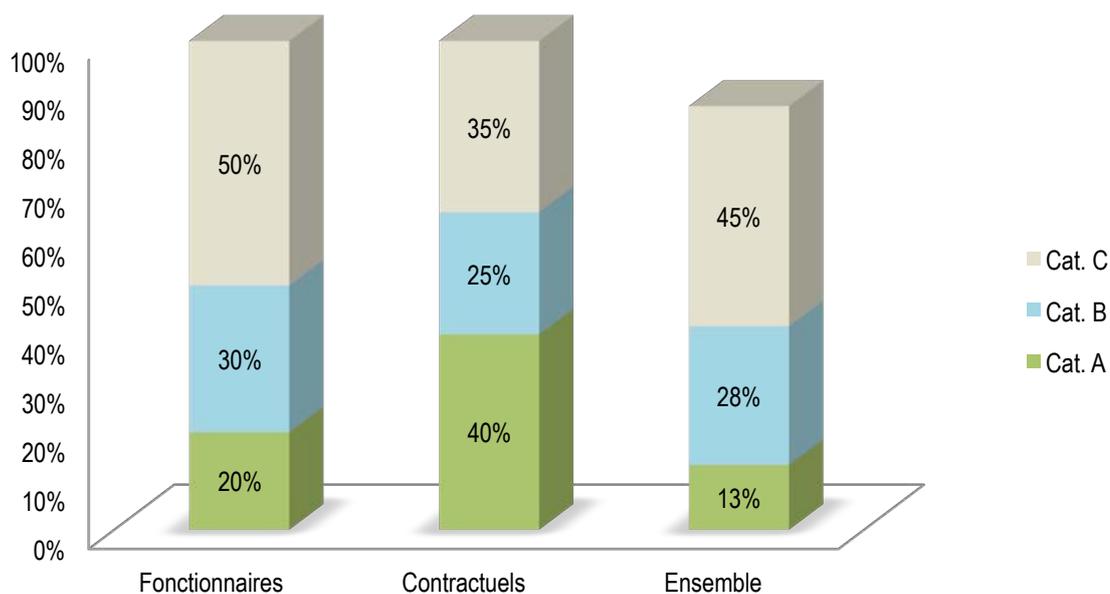
Répartition des personnels IATS et Contractuel Recherche en ETP



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels

Population	En personne physique	En ETP
Fonctionnaires	40	38,6
Contractuels	31	30,7
<b>Total effectif</b>	<b>71</b>	<b>69,3</b>

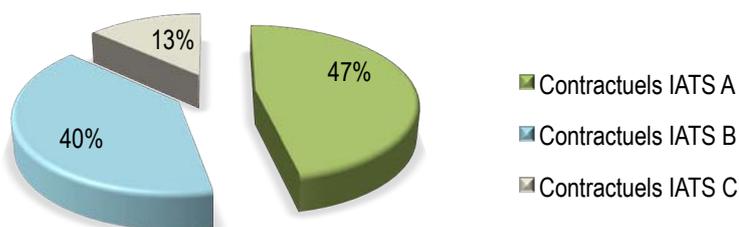
## Répartition par Catégorie Fonction Publique (CFP) des IATS fonctionnaires et contractuels IATS



### Observations :

Depuis 2006, la proportion des fonctionnaires de catégorie C au sein de l'Etablissement tend à diminuer, de 63% en 2006, elle ne représente plus que 50% des effectifs fonctionnaires fin 2011 au profit des personnels d'encadrement et d'encadrement intermédiaire.

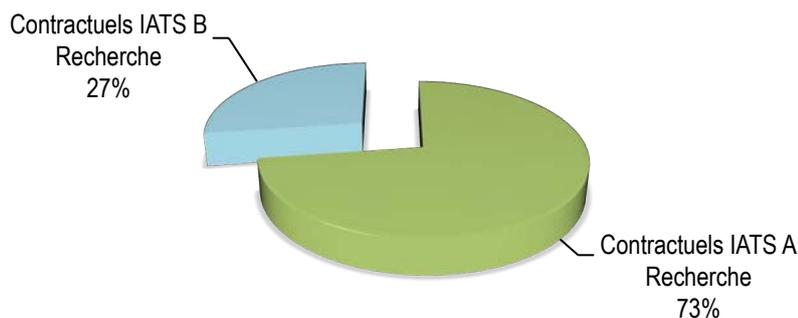
## Répartition par CFP des personnels IATS contractuels sur ressources propres



### Observations :

Inversement depuis 2006, la part des contractuels de catégorie A tend à augmenter, ce qui s'explique en grande partie par l'intégration de l'incubateur INNOTEX (cellule d'accompagnement de projets de création d'entreprises dans les domaines textile) à l'ENSAIT en 2008, mais traduit également l'évolution de l'Ecole et sa politique de renforcement des services en compétences en vue de la préparation du passage de l'Etablissement aux compétences élargies.

## Les Contractuels Recherche

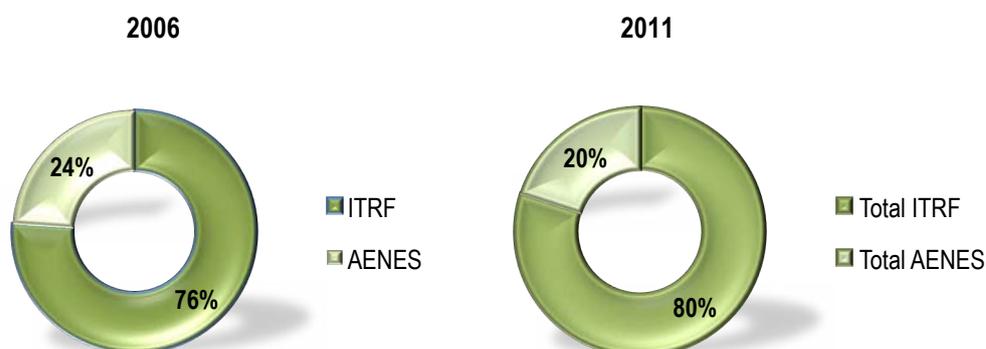


### Observations :

Inversement depuis 2006, l'effectif des personnels dont les missions sont exclusivement consacrées à la Recherche et aux projets collectifs et privatifs a été multiplié par 16. Cette population qui se compose principalement d'ingénieurs et techniciens supérieurs particulièrement qualifiés reflète également la stratégie de l'Etablissement en matière de recherche avec le recrutement de personnels expérimentés dans le montage et le management de projets de recherche.

### 2.3.1. Les IATS titulaires

#### Répartition par type de population : comparaison 2006-2011



### Observations :

La part des personnels de l'AENES tend à diminuer au profit des emplois de recherche et formation.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2012, la proportion de personnels ITRF passera à 83% avec la création de 2 postes d'IGR (transformation d'un poste d'ADAENES et d'un poste de PRAG).

#### Répartition par type de population et par corps

Type de Populations	Corps	Effectifs	ETP
ITRF	IGE	7	6,6
	TCH	8	8
	ATRF (dont 1 gagé)	17	16,4
	Contractuels ITRF	6	5
	<b>Total ITRF</b>	<b>38</b>	<b>36</b>
AENES	DGS	1	1
	ADAENES	0	0
	SAENES	4	3,8
	ADJAENES	3	2,8
	Contractuels AENES	1	1,2
	<b>Total AENES</b>	<b>9</b>	<b>8,8</b>
<b>Total IATS</b>		<b>47</b>	<b>44,8</b>

## Répartition par Branche d'Activités Professionnelles (BAP)

Intitulé de la BAP	Effectif
BAP. B : Sciences Chimiques Sciences des Matériaux	3
BAP. C : Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique	4
BAP. E : Informatique, statistique et calcul scientifique	3
BAP. F : Documentation, édition et communication	5
BAP. G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration	13
BAP. J : Gestion et pilotage	19

### Répartition des effectifs IATS sur poste Etat



## 2.3.2. Les IATS contractuels

### Répartition par type de contrat 2011 (contractuels sur postes Etat et sur ressources propres)

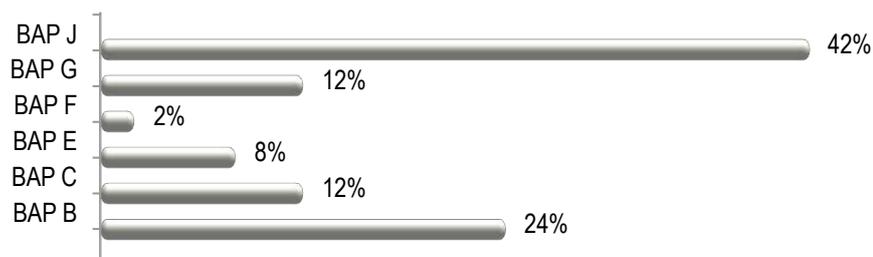
Type de contrat	Effectifs	ETP
CDI	10	10
CDD	20	19,7
Apprentis	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>30,7</b>

#### Observations :

La somme des contractuels, en personnes physiques rémunérées sur budget Etat et sur ressources propres, ne coïncide pas avec les effectifs présentés dans le présent tableau dans la mesure où 2 personnes sont présentes et à temps incomplet sur les 2 budgets.

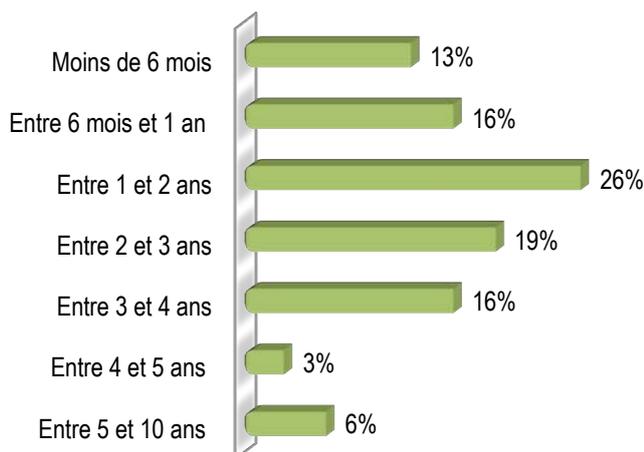
L'ensemble des personnels en CDI occupant des fonctions techniques ou administratives est affecté au SAIC de l'Ecole créé au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### Répartition des IATS et Contractuels Recherche sur budget propre par BAP



## Ancienneté des IATS contractuels et Contractuels Recherche

	Effectif	%
Moins de 6 mois	4	13%
Entre 6 mois et 1 an	5	16%
Entre 1 et 2 ans	8	26%
Entre 2 et 3 ans	6	19%
Entre 3 et 4 ans	5	16%
Entre 4 et 5 ans	1	3%
Entre 5 et 10 ans	2	6%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>



\* L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à l'ENSAIT de l'agent. Il est possible que cela inclue des périodes d'interruption de contrat.

### Observations :

Ces chiffres montrent que les personnels recrutés sur des contrats IATS sont généralement renouvelés d'une année sur l'autre, répondant à des besoins permanents de l'Etablissement.

Plus de 26% de ces contractuels ont une ancienneté supérieure à 3 ans. Un peu plus de 32% des personnels contractuels IATS et de recherche bénéficient déjà d'un CDI. Certains pourront voir leur contrat transformé en CDI dans les toutes prochaines années (sous réserve du respect des conditions réglementaires).

A noter enfin que 29% des contractuels IATS et de recherche ont moins d'un an d'ancienneté, témoignant du nombre important de recrutements opérés au cours de l'année 2011.

## 2.4. Autres catégories d'agents

### 2.4.1. Agents accueillis au GEMTEX

Le laboratoire de recherche de l'Ecole accueille également :

- ✓ des doctorants boursiers d'Etat français ou étrangers,
- ✓ des doctorants en thèse CIFRE,
- ✓ des Enseignants-Chercheurs invités étrangers,
- ✓ et des stagiaires.

### Observations :

Depuis 2009, les établissements publics peuvent accueillir et surtout gratifier des stagiaires à concurrence de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour une durée de présence égale à la durée légale du travail, soit 436,05 € au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Cette gratification n'est pas un salaire et n'entre pas dans la masse salariale.

La gratification est d'ailleurs obligatoire pour les stages d'une durée égale ou supérieure à 2 mois.

Le Service des Ressources Humaines doit être informé de la présence de tout stagiaire gratifié ou non.

Le Service des Ressources Humaines assure le paiement des gratifications.

En 2010, 18 stagiaires ont effectué au sein du laboratoire un stage gratifié.

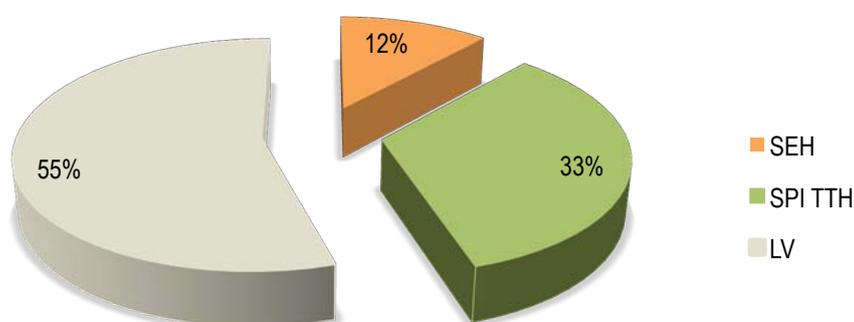
En 2011, ce sont 20 stagiaires qui ont été accueillis et gratifiés pour un coût global de 32 994,14 €.

## 2.4.2. Les vacataires d'enseignement

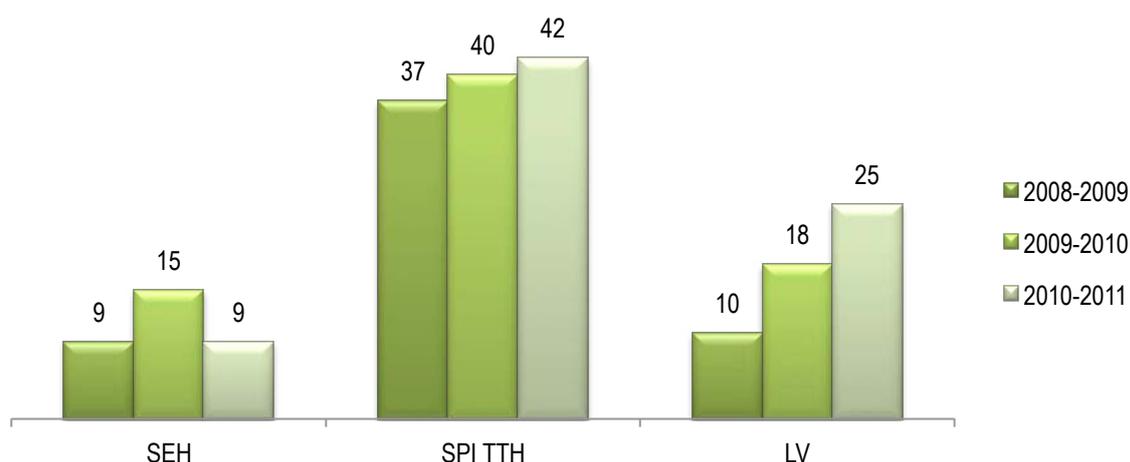
### Effectifs et nombre d'heures Equivalent TD (Travaux Dirigés)

	Effectif Chargés d'enseignement vacataires	Nombre d'heures Equivalent TD	Dont en langues	Dont en SPI TTH	Dont en SEH
2008-2009	56	2279 h ETD	1064 h ETD	818 h ETD	397 h ETD
2009-2010	37	2470 h ETD	1321 h ETD	839 h ETD	310 h ETD
2010-2011	76	2477 h ETD	1356 h ETD	832 h ETD	289 h ETD

### Répartition des heures ETD entre les disciplines en 2010-2011



### Evolution de la répartition du nombre de Chargés d'Enseignement Vacataires



#### Observations :

Les langues vivantes occupent une place importante dans la population des chargés d'enseignement vacataires ce qui conforte l'ouverture sur l'international de l'établissement.

Neuf langues vivantes sont proposées aux étudiants (*anglais, espagnol, italien, japonais, chinois, français, russe, allemand, polonais*).

L'anglais est obligatoire et les étudiants doivent impérativement valider Bulats ou TOEIC pour être diplômés.

### 2.4.3. Les vacataires étudiants

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 promotion de l'école. 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. Elle représente 0,78% de la masse salariale (16 574,79 € en 2011).

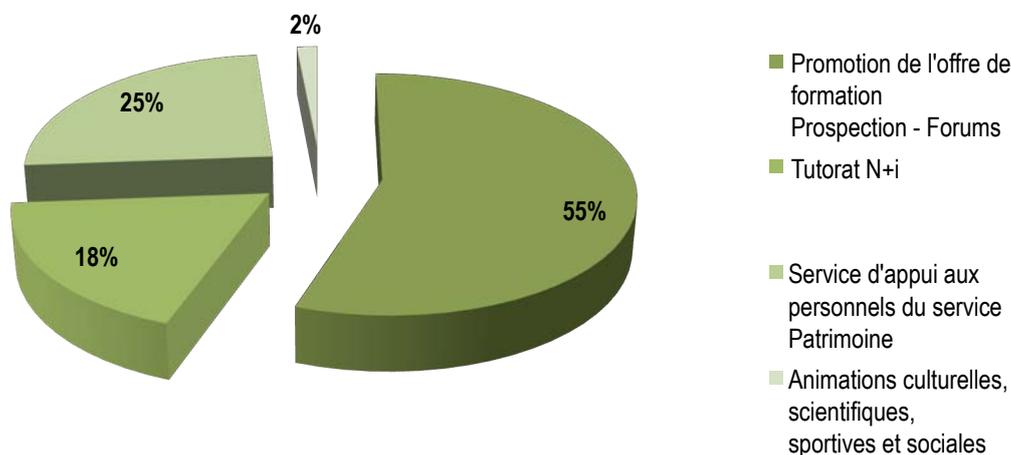
	Nombre de vacataires étudiants	Nombre d'heures travaillées	Masse salariale
2009	68	1539,5 h	20 053,29 €
2010	66	1541,5 h	24 051,68 €
2011	53	1133 h	16 574,79 €

#### Nature des missions

\* Un même vacataire ayant exercé plusieurs missions est compté pour chacune des missions, ce qui explique la différence entre les totaux des deux tableaux.

Nature des missions	2009		2010		2011	
	Nombre de vacataires*	Nombre d'heures de travail	Nombre de vacataires*	Nombre d'heures de travail	Nombre de vacataires*	Nombre d'heures de travail
Promotion de l'offre de formation Prospection - Forums	67	504	45	421	69	628
Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies	1	31,5				
Tutorat N+i (tutorat d'étudiants étrangers en semestre international)	6	84	4	120	5	208
Tutorat égalité des chances			12	350		
Service d'appui aux personnels du service Patrimoine	9	892	9	524	9	280
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	1	28	7	126,5	4	17

#### Répartition des 1133 heures de travail faites par les vacataires étudiants en 2011.



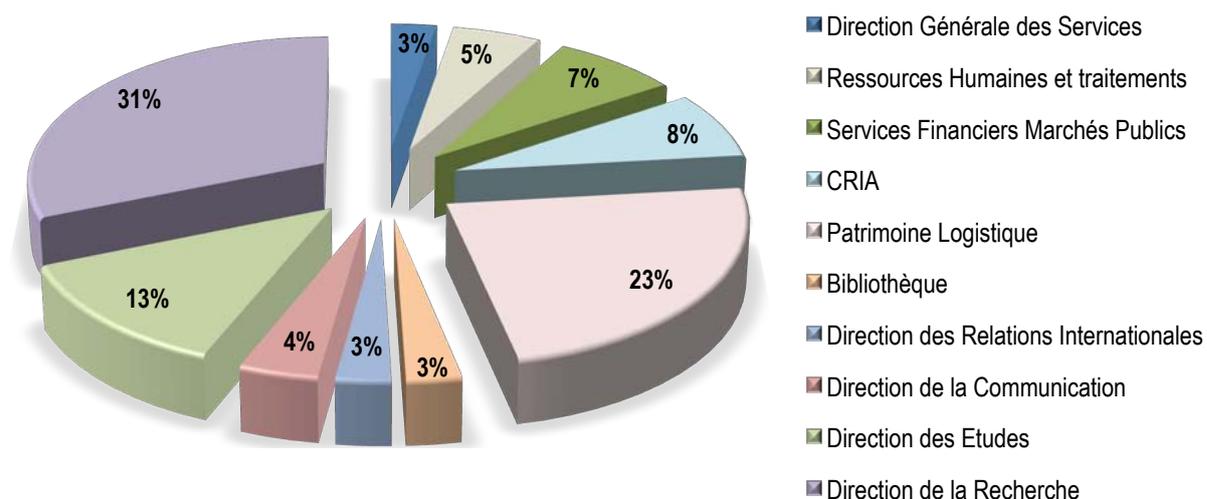
## 2.5. Analyses catégorielles

### 2.5.1. Répartition dans les structures de l'Etablissement

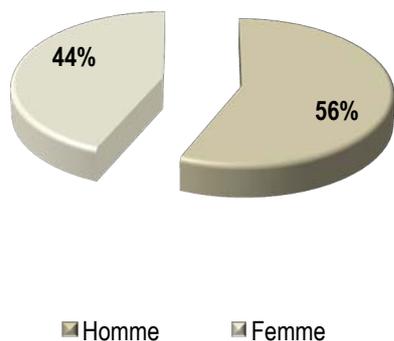
#### Affectation des personnels dans les structures de l'ENSAIT

	IATS	Enseignants Enseignants- Chercheurs	Chercheurs et Doctorants contractuels	Total Effectif en ETP	% de l'effectif global
Direction des Etudes	8,3			46,6	
Direction de la Recherche		36,3	19	75,9	66,72%
Direction des Relations Internationales	1,8	1		2,8	2,22%
Direction de la Communication	2,6			2,6	2,06%
Direction Générale des Services	32,6			32,6	25,83%
INNOTEX	4			4	3,17%
<b>TOTAL</b>	<b>69,9</b>	<b>37,3</b>	<b>19</b>	<b>126,2</b>	<b>100,00%</b>

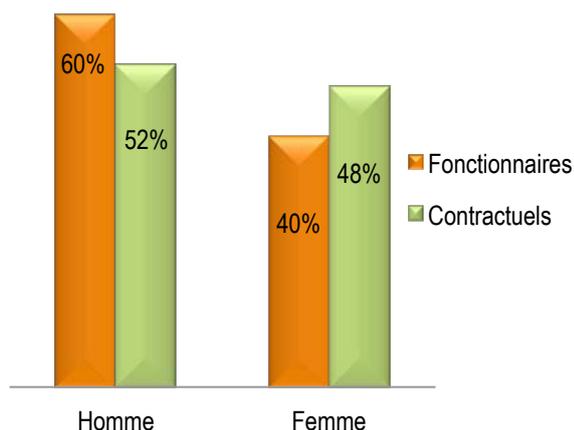
#### Répartition des personnels IATS et de recherche en ETP au sein des services et directions : pilotage, supports et soutiens.



## 2.5.2. Répartition hommes-femmes

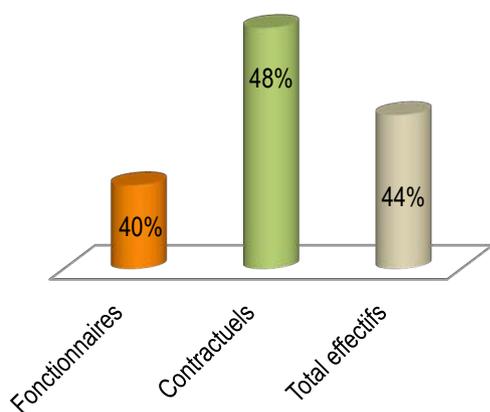


Répartition hommes - femmes

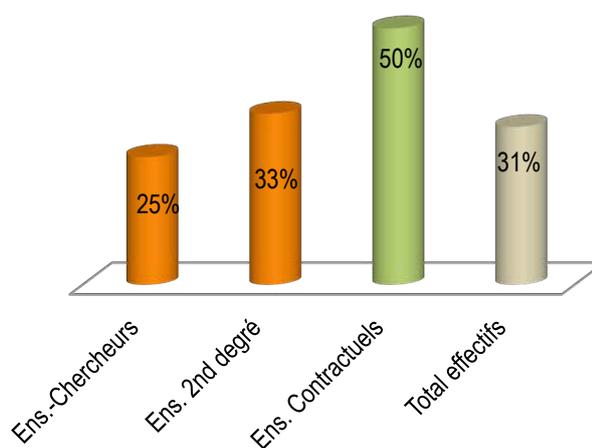


### Taux de féminisation des personnels de l'ENSAIT

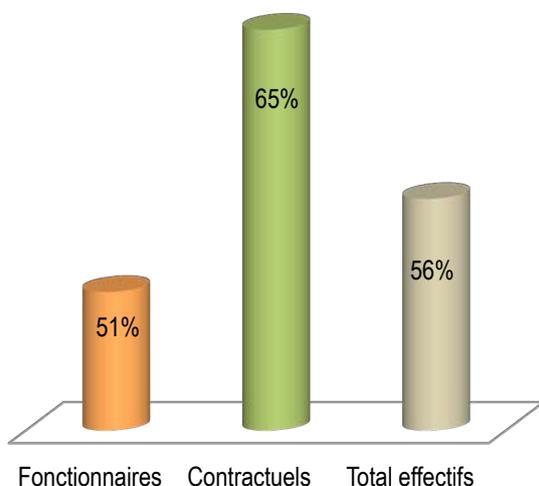
Sur l'ensemble des agents



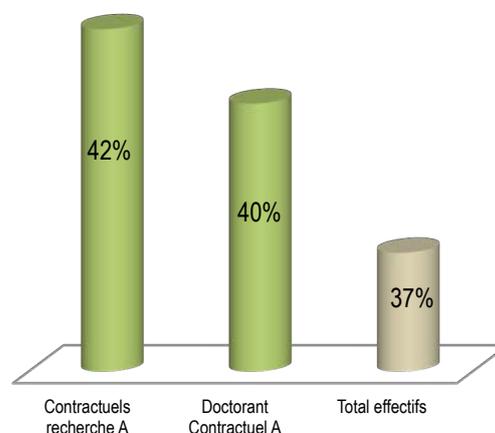
Chez les Enseignants



Chez les personnels IATS



Parmi les Doctorants et Contractuels Recherche



**Observations :** Il n'y a pas de femme contractuelle de recherche de catégorie B ce qui explique le taux de 37% de féminisation de l'effectif total des personnels contractuels de recherche.

### Taux de féminisation des personnels IATS par Catégorie Fonction Publique

IATS- CFP	Homme	Femme	Total	% de femme
A	6	10	16	63%
B	8	10	18	56%
C	13	16	29	55%
Total effectifs	27	36	63	57%

### Taux de féminisation des Enseignants et Enseignants-Chercheurs titulaires

ENSEIGNANTS	Homme	Femme	Total	% de femme
Enseignants-Chercheurs	21	7	28	25%
Enseignants 2nd degré	2	1	3	33%
Enseignants Contractuels	4	4	8	50%
Total effectifs	27	12	39	31%

### 2.5.3. Personnels de nationalité étrangère

Parmi les 130 agents de l'ENSAIT au 31 décembre 2011, 16 étaient de nationalité étrangère soit 12% des effectifs. Cette part reste stable d'année en année depuis 2006.

Cette population d'agents de nationalité étrangère a tendance à être légèrement plus masculine que féminine. Elle se caractérise par une part importante de contractuels (80%) qui s'explique par le fait que beaucoup de contractuels enseignants (Doctorants, Moniteurs, ATER) viennent préparer leur doctorat en France et par le choix de l'ouverture internationale de l'Ecole notamment en matière d'enseignement et de recherche.

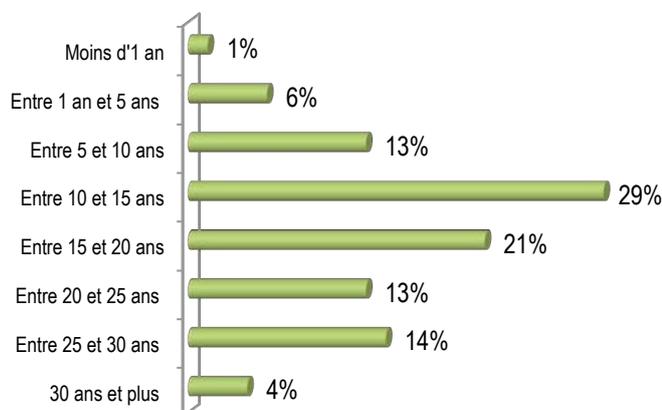


#### Les horizons :

Belgique, Italie, Grande-Bretagne, Pologne, Roumanie, Bulgarie, Algérie, Maroc, Tunisie, Centre Afrique, Mali, Madagascar, Chine, Vietnam, Corée, Inde, Colombie, Nouvelle-Zélande...

### 2.5.4. L'ancienneté des personnels fonctionnaires de l'ENSAIT

Ancienneté ENSAIT des personnels fonctionnaires	Effectif	%
Moins d'1 an	1	1%
Entre 1 an et 5 ans	4	6%
Entre 5 et 10 ans	9	13%
Entre 10 et 15 ans	21	30%
Entre 15 et 20 ans	15	21%
Entre 20 et 25 ans	9	13%
Entre 25 et 30 ans	10	14%
30 ans et plus	3	3%
Total	72	100%



Type population	Corps	Ancienneté moyenne ENSAIT
AENES	DGS	5 ans
	SAENES	18 ans
	ADJAENES	17 ans
Total AENES		16 ans
ITRF	IGE	10 ans
	TECH	21 ans
	ATRF	18 ans
Total ITRF		17 ans
Total fonctionnaires IATS		16 ans
Enseignants-Chercheurs	PRU	16 ans
	MCF	15 ans
Total fonctionnaires Enseignants-Chercheurs		15 ans
Total fonctionnaires Enseignants second degré	PREN PRCE	26 ans
Total fonctionnaires Enseignants		16 ans
Total personnels ENSAIT		16 ans

#### Observations :

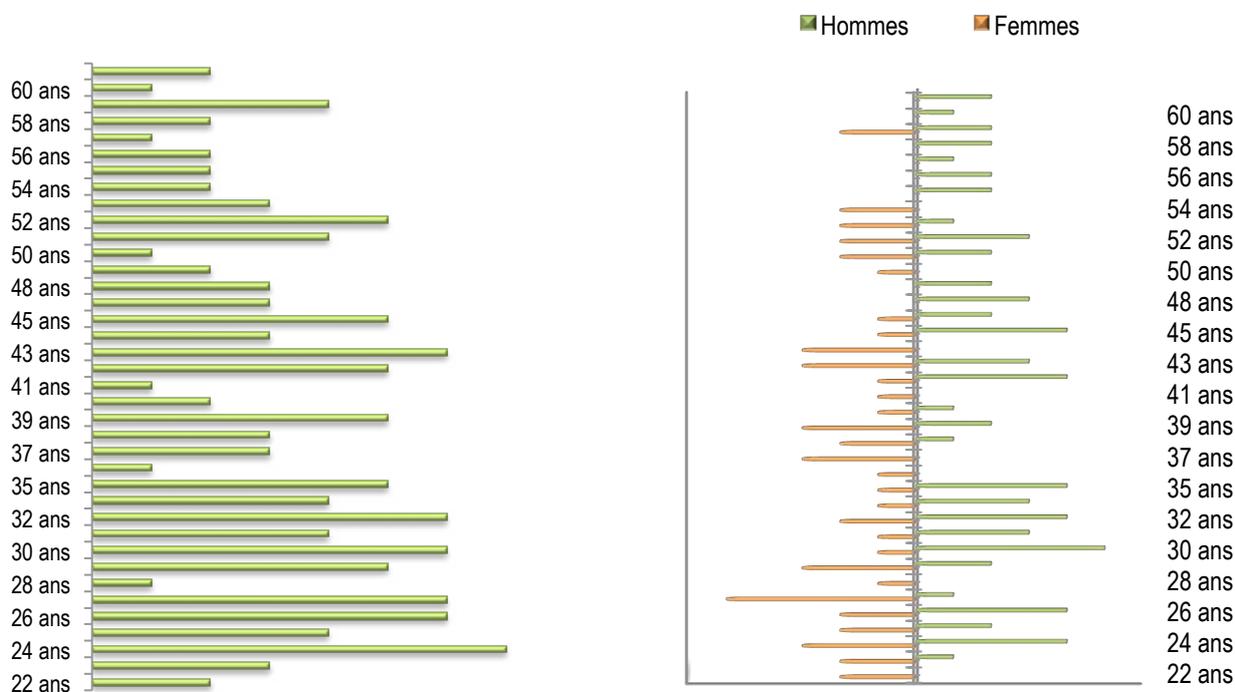
L'ancienneté médiane des personnels fonctionnaires à l'ENSAIT est de 15 années.

Plus de la moitié des personnels (51,38%) a 15 ans et plus d'ancienneté dans l'Etablissement.

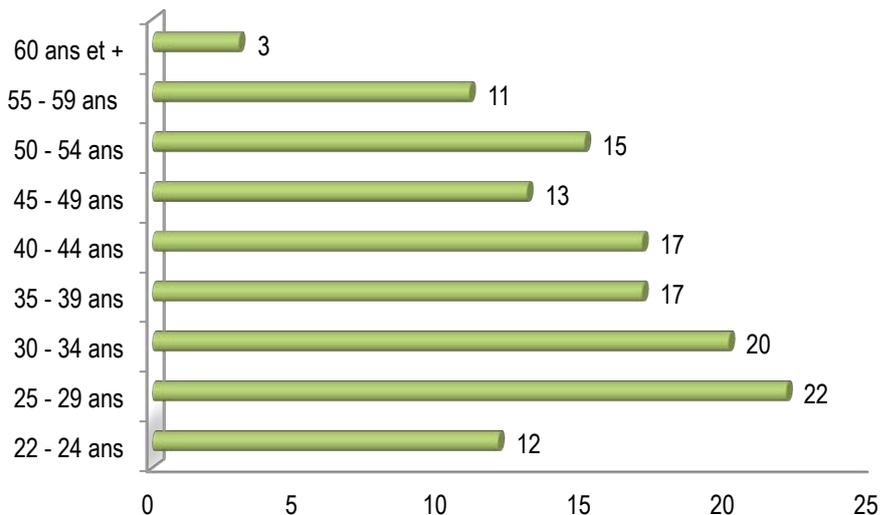
30,55% comptent plus de 20 ans d'ancienneté et 50% des fonctionnaires ont entre 10 et 20 ans d'ancienneté.

### 2.5.5. Pyramides des âges

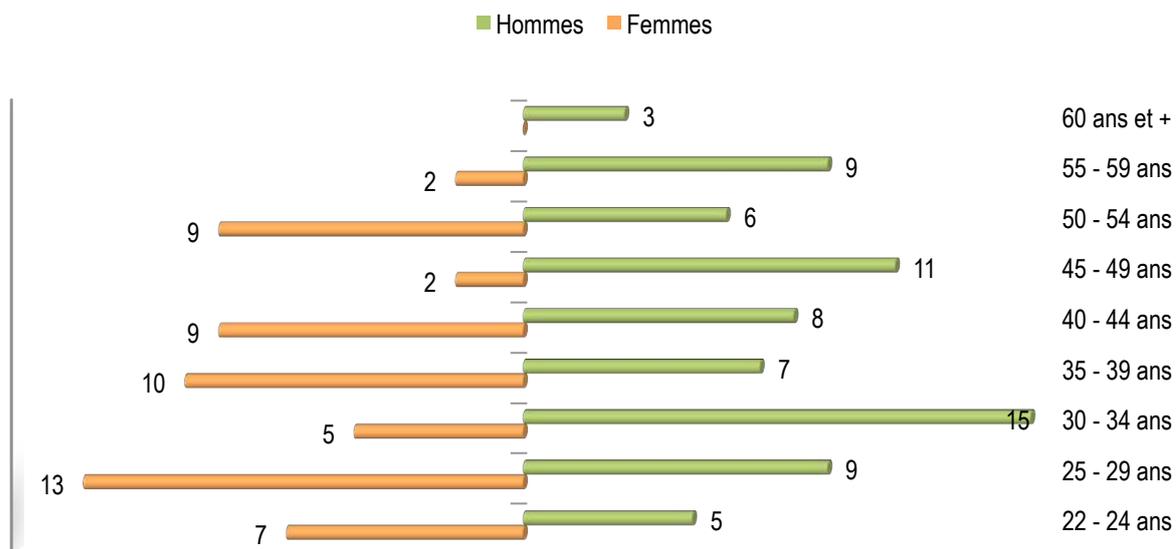
#### L'ensemble des personnels au 31 décembre 2011



### Pyramide des âges des personnels de l'ENSAIT au 31/12/2011 par tranches d'âges



### Pyramide hommes - femmes par tranches d'âges au 31/12/2011



### Âges moyens et âges médians des agents

L'âge moyen des personnels de l'ENSAIT, hors Doctorants contractuels, au 31 décembre 2011 est de 41 ans. La prise en compte des Doctorants contractuels diminue l'âge moyen de l'ensemble des personnels de deux ans à 39 ans.

#### Ensemble des personnels ENSAIT (hors Doctorants contractuels)

Age moyen	41
Effectif	115
<b>Age médian</b>	<b>39</b>
Age minimum	22
Age maximum	62

Type population	Corps	Age moyen	Effectif	Age médian	Age minimum	Age maximum
AENES	DGS	48	1			
	SAENES	47	4	51	39	54
	ADJAENES	45	3	43	39	54
Total AENES		46	8	48	39	54
ITRF	IGE	36	7	37	30	44
	TECH	52	8	55	39	62
	ATRF	46	18	45	29	59
Total ITRF		45	33	45	29	62
Total fonctionnaires IATS		46	41	45	29	62
Enseignants-Chercheurs	PRU	47	9	47	39	53
	MCF	42	19	43	27	60
Total fonctionnaires Enseignants-Chercheurs		43	28	43	27	60
PREN /PRCE		52	3	53	47	56
Total fonctionnaires Enseignants 2 nd degré		52	3	53	47	55
Total fonctionnaires Enseignants		44	31	44	27	60
Total fonctionnaires ENSAIT		45	72	44	27	62

Type population	Catégorie	Age moyen	Effectif	Age médian	Age minimum	Age maximum
IATS	Contractuels A	30	8	32	22	38
	Contractuels B	28	6	28	22	35
	Contractuels C	29	6	30	24	32
Total Contractuels IATS		29	20	29	22	38
Recherche	Doctorants	26	15	26	24	30
	Post-doctorants	32	4	32	29	34
	Contractuels A	32	8	32	23	52
	Contractuels B	37	3	31	23	58
Total Contractuels Recherche hors Doctorants		33	15	32	23	58
Enseignants-Chercheurs contractuels	PAST	47	2		42	52
	ATER	29	2		27	30
Total Enseignants-Chercheurs contractuels		38	4	42	27	52
Enseignants Contractuels		52	4	51	45	62
Total Enseignants Contractuels		52	4	51	27	62
Total agents contractuels hors Doctorants contractuels		33	43	32	22	62

Tranches d'âges	IATS				Enseignants				Total titulaires
	A	B	C	Total	PRU	MCF	2 <sup>nd</sup> degré	Total	
29 ans et moins			2	2		1		1	3
De 30 à 39 ans	6	2	2	10	1	7		8	18
De 40 à 49 ans	2	2	9	13	6	7	1	14	27
De 50 à 54 ans		4	4	8	2	1	1	4	12
De 55 à 59 ans		3	4	7		2	1	3	10
60 ans et plus		1		1		1		1	2
<b>Total titulaires</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>72</b>
Part des 50 ans et plus		67%	38%	39%	22%	21%	67%	26%	33%

#### Observations :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, 12 personnels ont 55 ans et plus, soit 16,66% des fonctionnaires.

En fonction de la réglementation actuelle et de leurs situations personnelles, ils pourront quasiment tous faire valoir leurs droits à la retraite dans les 5 années à venir.

Chez les personnels IATS, un peu plus de la moitié des départs concernera le service Patrimoine – logistique (reprographie, entretien des espaces verts, entretien des locaux et maintenance du bâtiment). Au total 4 adjoints techniques et un technicien partiront potentiellement à la retraite. L'autre moitié des départs concernera les techniciens des ateliers en filature, tissage et mécanique.

L'Etablissement a déjà entamé une restructuration et un redéploiement de ces emplois vers d'autres services en fonction des besoins identifiés.

En 2012, l'équipe des techniciens sera confortée par le recrutement d'un technicien polyvalent filage et LME.

En 2012, le service de reprographie sera intégré aux missions de l'accueil, dont les fonctions ont été revalorisées sur de la catégorie B compte tenu de la nécessaire pratique des langues étrangères, de la technicité, des compétences bureautiques demandées et des responsabilités confiées.

Les nouvelles contraintes induites par l'augmentation de l'activité de l'Ecole, nous obligent par ailleurs à repenser certains modèles d'organisation.

L'externalisation partielle de l'accueil, d'une partie de l'entretien des locaux et espaces verts permettront de libérer des emplois.

Chez les Enseignants, 5 départs sont à prévoir. Un Professeur contractuel, trois Maîtres de Conférences et un Professeur ENSAM.

De la même manière l'ENSAIT adaptera les profils en enseignement et en recherche des postes en fonction des besoins émergent et des équipes à renforcer, notamment en composites.



École Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles

## Chapitre 2

# Carrières



# 1. Les promotions

## 1.1. Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs

### Avancement des personnels Enseignants

Etablissement à effectifs restreints, les avancements de grade des Enseignants-Chercheurs de l'ENSAIT relèvent exclusivement du contingent national.

	Grades d'accès	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre de promus	Ratio promouvables promus	Ratio candidats promus
2008	Professeur ENSAM Hors Classe	2	1	1	50%	100%
2009	Professeur des Universités classe ex.	1	1	1	100%	100%
2010	Professeur des Universités 1ère classe	6	2	1	17%	50%
2011		7	4	2	29%	50%
	Total Enseignants-Chercheurs	14	7	4	29%	57%

Le taux d'avancement de grade de ces 3 dernières années marque une reconnaissance significative de l'investissement pédagogique, scientifique et administratif des Enseignants et Enseignants-Chercheurs de l'Ecole.

### Bilan des réussites au concours des personnels Enseignants

Années	Corps de recrutement	Promotion interne	Extérieurs	dont ancien Doctorant ENSAIT	Total général
2007	Professeur des Universités	1			1
	Maître de conférences		1	1	1
2008	Professeur des Universités	Recrutements infructueux			0
	Maître de conférences				0
2009	Professeur des Universités	Recrutements infructueux			0
	Maître de conférences				0
2010	Professeur des Universités	2			2
	Maître de conférences		1	1	1
2011	Professeur des Universités		1		1
	Maître de conférences		2	2	2
	Total	3	5	4	8

#### Observations :

Les données de ce tableau permettent de calculer un taux d'endorecrutement au sein de l'Ecole.

Pour les Maîtres de conférences, on parle d'endorecrutement lorsque c'est un docteur de l'établissement qui est recruté sur un poste de MCF mis au concours.

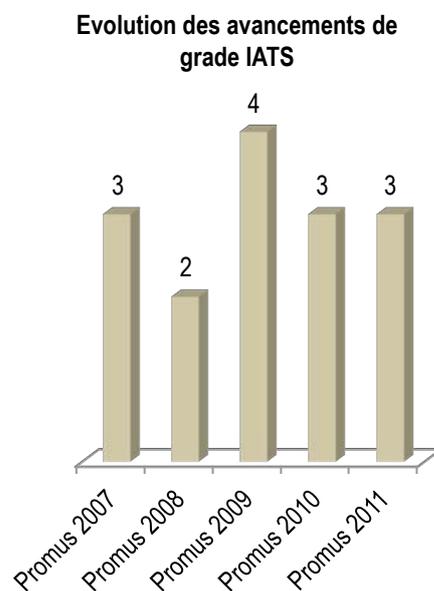
Pour les Professeurs, il s'agit d'endorecrutement quand c'est un MCF de l'établissement qui est recruté sur un poste de PRU mis au concours.

Compte tenu de la spécificité textile de l'Etablissement, il est extrêmement difficile de réduire cet endorecrutement. Pour autant, l'Ecole s'y emploie et a recruté un Professeur des universités en 2011 arrivant de l'extérieur.

## 1.2. Les IATS

### Avancement des personnels IATS

Grades d'accueil	Promus 2007	Promus 2008	Promus 2009	Promus 2010	Promus 2011
AENES ADAENES PPL	1		1		
AENES SAENES classe ex.	1		1		
AENES SAENES classe sup.		1			
ADJAENES PPL2				1	
ITRF Technicien classe ex.			1		1
ITRF Technicien classe sup.				1	
ITRF ATRF PPL 1	1				
ITRF ATRF PPL 2					1
ITRF ATRF 1ère classe		1	1	1	1
<b>Total des avancements de grade</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>



### Changement de corps par listes d'aptitude

Corps d'accueil	Promus 2007	Promus 2008	Promus 2009	Promus 2010	Promus 2011
ITRF Technicien classe normale.				1	2
<b>Total des changements de corps par liste d'aptitude</b>				<b>1</b>	<b>2</b>

### Bilan des réussites au concours des personnels

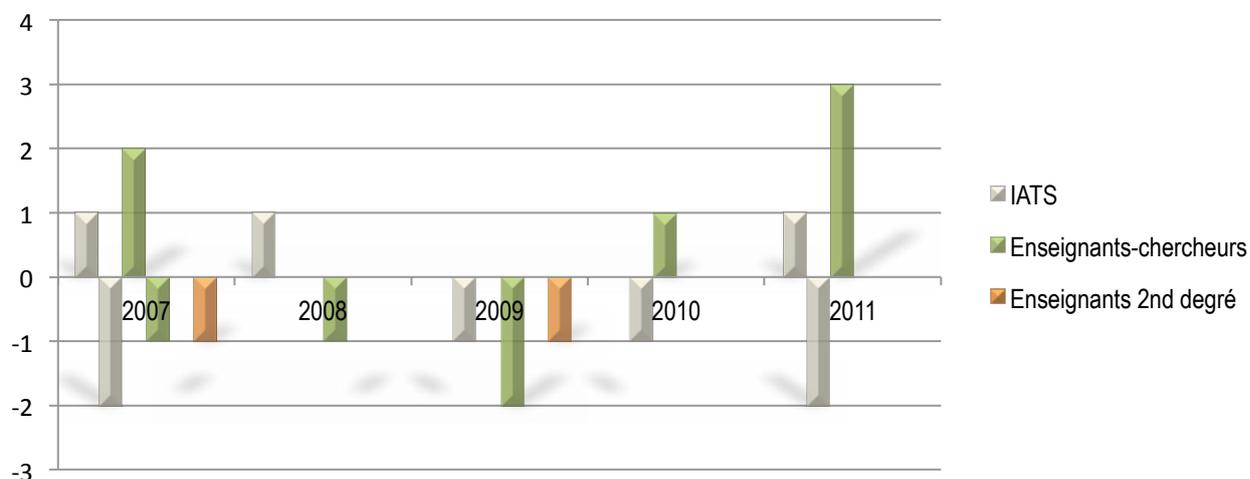
	Année	Corps	Nb.
Promotion interne titulaire ENSAIT	2009	IGE	1
Titularisation contractuel ENSAIT	2011	ATRF PPL2	1

## 2. Mouvements de personnels

### 2.1. Entrées – Sorties des titulaires

	2007		2008		2009		2010		2011		Solde (entrées -sorties)	*Taux de rotation	
	Entrées	Sorties											
IATS	1	2	1			1		1		1	2	-1	3%
Enseignants-chercheurs	2	1		1		2		1		3		3	6%
Enseignants 2nd degré		1				1						0	0%
<b>Total fonctionnaires</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>

Evolution du flux des entrées et sorties des fonctionnaires

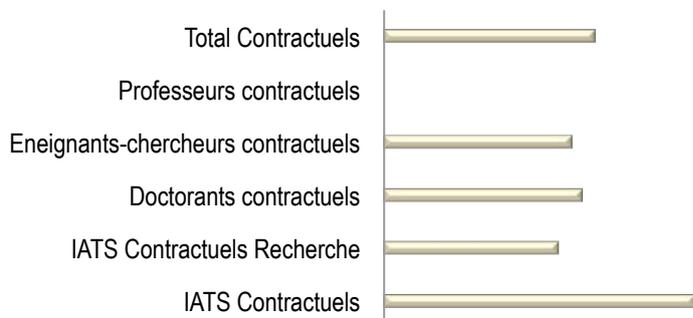


### 2.2. Entrées – Sorties des contractuels

	2007		2008		2009		2010		2011		Solde (entrées -sorties)	*Taux de rotation
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties		
IATS Contractuels	3	1	4	4	8	2	8	3	11	5	6	48%
IATS Contractuels Recherche			2	1	3		5	1	5	1	4	27%
Doctorants contractuels	2		3	3	2	1	7	2	4	5	-1	31%
Enseignants-chercheurs contractuels	2		7	1	2	1	4	5	2	3	-1	29%
Professeurs contractuels	1		1		1						0	0%
<b>Total Contractuels</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>33%</b>

Sont comptabilisées : les entrées (réussites de concours, retours de congés parentaux, retours de disponibilité et mises à disposition entrantes), les sorties définitives (mutation, retraites, fins de détachement, démissions, décès, etc.) et les sorties provisoires (congés parentaux, congés formation, CRCT, disponibilités, détachement, mises à disposition sortantes, etc.)

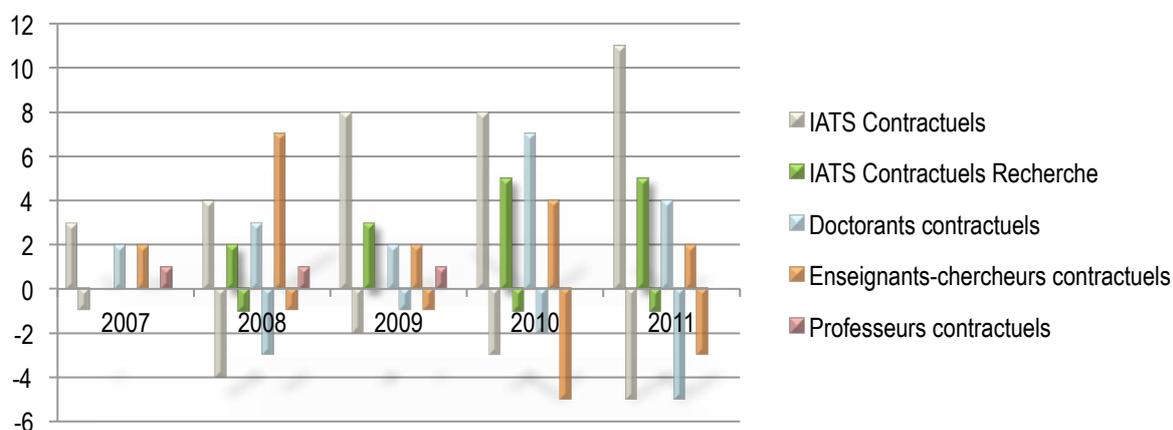
### Taux de rotation des personnels contractuels entre 2010 & 2011



\* Taux de rotation :

$$\frac{\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties}}{\text{Effectifs au 31/12/10} + \text{au 31/12/11}}$$

### Evolution des entrées et sorties des contractuels



## 2.3. Perspectives de départs à la retraite dans les 5 prochaines années

	Constatés					Prévisionnels		
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	dès que possible
IATS					2	4	1	3
IATS Contractuels		1					1	
<b>Total IATS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
EC	1					1		2
Ens. 2nd degré			1					1
Ens. Contractuels								1
<b>Total Enseignants</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Total ENSAIT</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

## 2.4. Mobilité interne des personnels IATS

Bien qu'étant un établissement à effectifs restreints, l'Ecole favorise la mobilité interne des personnels IATS. Les postes vacants ou susceptibles de l'être sont ainsi proposés à la mobilité. L'évolution des besoins de compétences de l'Ecole a également induit une évolution voire une disparition de certains métiers. A cette occasion, certains personnels ont également fait le choix d'une réorientation professionnelle.

Au total, au fil de l'eau, une dizaine de personnes fonctionnaires et contractuelles a bénéficié d'un changement de poste au cours des 4 dernières années.

## 3. Activité

### 3.1. Positions statutaires

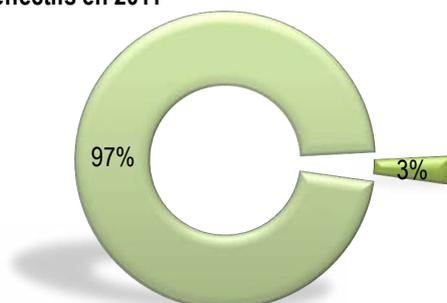
	2007	2008	2009	2010	2011
Effectifs titulaires	103	103	111	118	130
Personnels en activité	99	100	108	115	126

Sur le nombre total de personnels titulaires de l'ENSAIT, la majorité est en activité et quelques personnes ont une autre position statutaire.

#### Positions statutaires « autres »

Positions	2007	2008	2009	2010	2011
Congé parental			1		
Disponibilité	2	2	2	3	4
Mise à disposition entrante	1				
Mise à disposition sortante	1	1			
Total	4	3	3	3	4

#### Répartition des effectifs en 2011



■ Personnel dans une position autre que d'activité ■ Personnel en position d'activité

### 3.2. Temps partiels

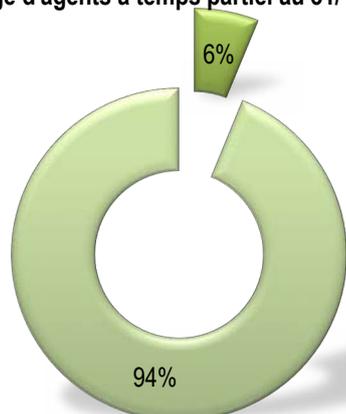
A noter, pour cette partie, que nous parlons de temps partiel et non de temps incomplet.

Un agent est dit à temps «incomplet» lorsque sa quotité de recrutement est inférieure à 100%. La quotité de travail est bien imposée par l'employeur.

En revanche un agent à temps partiel est un agent, qui recruté à 100%, a choisi de travailler pour une quotité inférieure.

Il peut s'agir de temps partiel de droit (pour élever un enfant, donner des soins à son conjoint ou enfant malade, pour handicap, pour créer une entreprise) ou de temps partiel sur autorisation.

#### Pourcentage d'agents à temps partiel au 31/12/2011



■ Personnels à temps partiel

■ Personnels à temps complet

## Bilan des temps partiels

	2007	2008	2009	2010	2011
Travaillant à 50%				1	1
Travaillant à 80%	8	7	8	10	7
<b>Total des agents à temps partiel</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>8</b>
En temps partiel de droit	6	4	3	5	3
En temps partiel sur autorisation	2	3	5	5	4
En CPA				1	1
Femmes	7	7	7	10	7
Hommes	1		1	1	1
Personnels IATS	7	6	6	8	6
Personnels Enseignants	1	1	2	3	2
Catégorie A	3	2	4	6	4
Catégorie B	1	1	1	2	1
Catégorie C	4	4	3	3	3
<b>Total CFP</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>8</b>

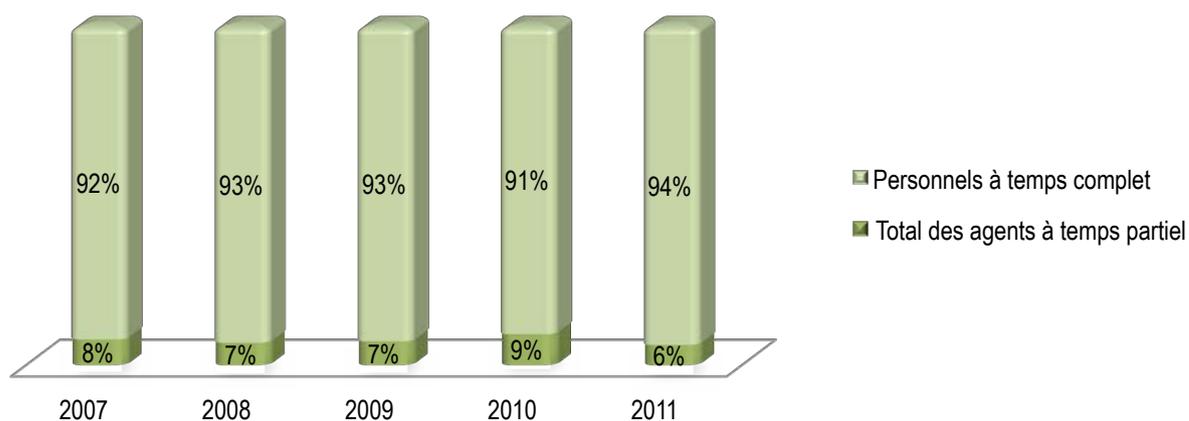
### Observations :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, 9 des 72 agents titulaires en activité de l'Etablissement étaient à temps partiel, soit 12,5% de l'effectif. Cette proportion tend à diminuer puisqu'elle était de 16,96% au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Cette diminution est essentiellement due à l'arrivée à terme de temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans.

A noter que parmi les personnels à temps partiel, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, on compte deux Enseignants-Chercheurs dont une Cessation Progressive d'Activité.

Chez les personnels IATS les temps partiels, depuis 2009, concernent uniquement des femmes.

### Evolution des temps partiels de 2007 à 2011





École Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles

## Chapitre 3

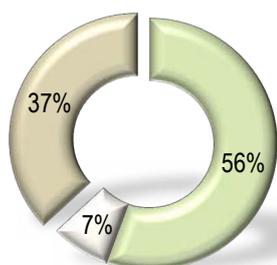
# Rémunération



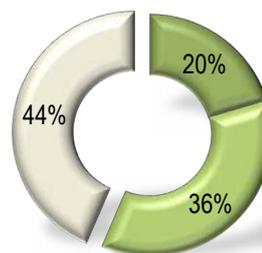
## Evolution des dépenses de l'ENSAIT

Types de dépenses	2008	2009	2010	2011
Fonctionnement	2 501 223,29 €	2 528 271,82 €	2 946 648,94 €	3 215 305,90 €
Investissement	645 988,86 €	767 609,76 €	634 970,67 €	431 937,83 €
Personnel	907 751,93 €	1 307 555,47 €	1 853 811,68 €	2 136 110,10 €
Total	4 054 964,08 €	4 603 437,05 €	5 435 431,29 €	5 783 353,83 €

Répartition des dépenses en 2011



Répartition des recettes en 2011



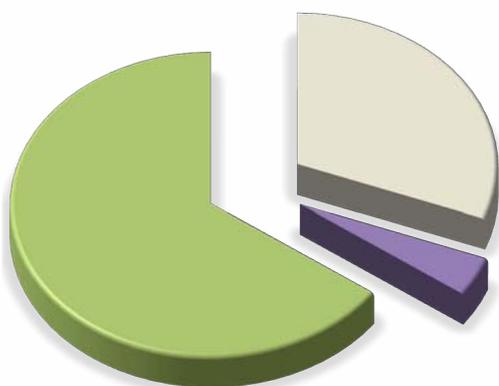
■ Fonctionnement ■ Investissement ■ Personnel ■ Subventions Etat ■ Subventions autres ■ Ressources propres

## Evolution des recettes de l'ENSAIT

Types de recettes	2008	2009	2010	2011
Subventions publiques Etat	1 235 944,37 €	2 279 353,86 €	1 284 797,61 €	1 083 470,00 €
Subventions publiques autres	654 790,90 €	870 725,07 €	1 765 860,23 €	1 913 487,93 €
Ressources propres	2 095 757,69 €	2 111 979,22 €	2 218 361,22 €	2 314 290,11 €
Total	3 986 492,96 €	5 262 058,15 €	5 269 019,06 €	5 311 248,04 €

## Projection des dépenses en mode RCE

Après le passage aux RCE, les dépenses de personnels du titre II du budget de l'Etat seront intégrées au budget de l'ENSAIT. Les graphiques ci-dessous donnent un aperçu, en référence aux dépenses 2011 de la répartition des dépenses et de la part de la masse salariale.



■ Fonctionnement ■ Investissement ■ Personnel

Types de dépenses	En projection RCE
Fonctionnement	3 215 305,90 €
Investissement	431 937,83 €
Personnel	6 786 759,94 €
Total	10 434 003,67 €

# 1. La masse salariale

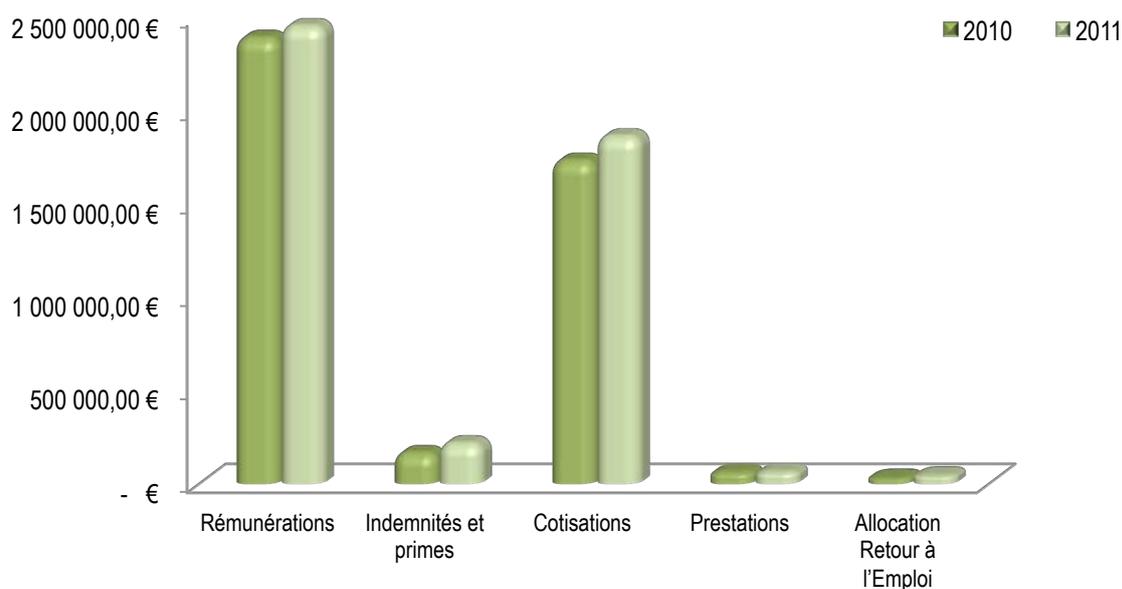
## 1.1 Evolution de la masse salariale sur budget Etat 2010-2011

Type de dépenses	2010	2011	% d'augmentation 2010/2011
Rémunérations	2 390 504,24 €	2 453 584,69 €	2,64%
Indemnités et primes	165 967,37 €	218 792,36 €	31,83%
Cotisations	1 732 663,44 €	1 862 980,81 €	7,5%
Prestations	64 637,20 €	67 241,91 €	4,03%
Allocation Retour à l'Emploi	33 249,29 €	48 050,07 €	44,51%
<b>Total</b>	<b>4 387 021,54 €</b>	<b>4 650 649,84 €</b>	<b>6,01%</b>

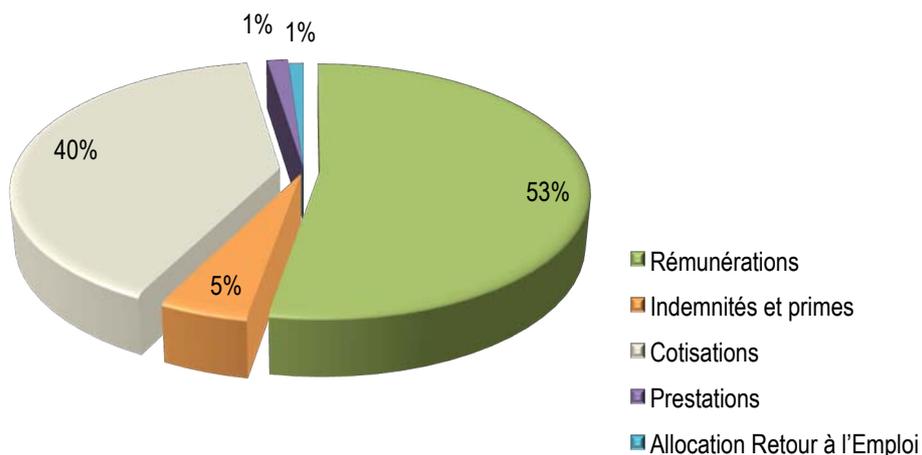
### Progression de la masse salariale Etat



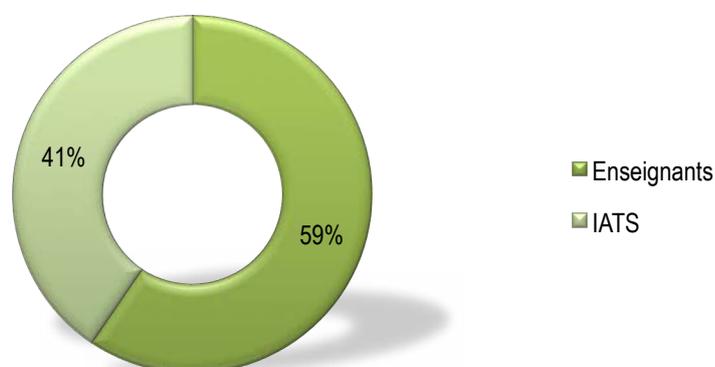
### Evolution des dépenses de personnels rémunérés sur budget Etat par type de dépenses 2010-2011



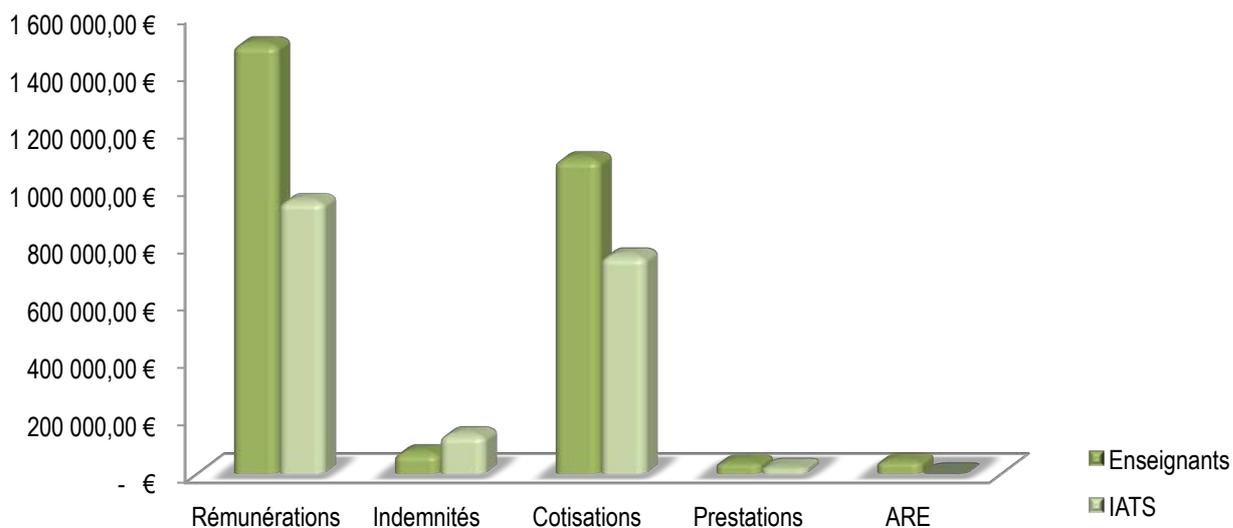
### Répartition de la masse salariale par type de dépenses du budget Etat en 2011



### Répartition de la masse salariale Etat entre personnels Enseignants et personnels IATS 2011



### Répartition des dépenses sur le budget de l'Etat entre personnels Enseignants et IATS en 2011



Attention, en dehors de la prime d'administration et de la prime de recherche et d'enseignement supérieur, les indemnités des Enseignants et Enseignants-Chercheurs sont payées sur le budget ressources propres.

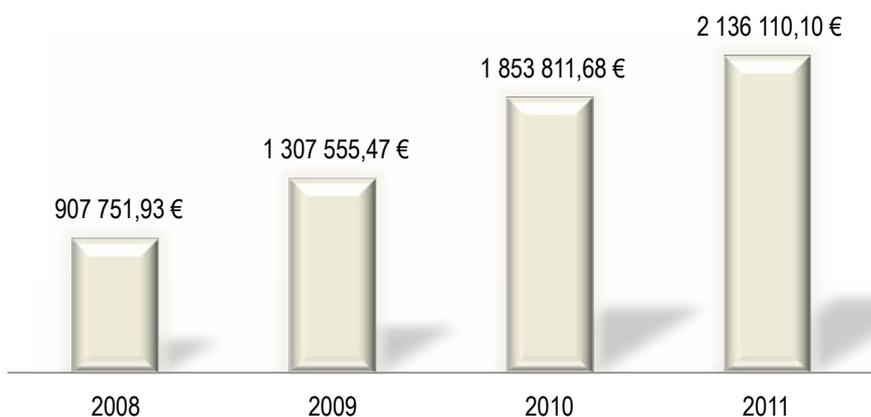
## Indice Nouveau Majoré, médian et moyen des agents ayant un traitement indiciaire

	Indice Nouveau Majoré médian	Indice Nouveau Majoré moyen
Enseignants	719	722
Titulaires	719	750,7
Contractuels	573	634,6
IATS	339	379,8
Titulaires	370	395,3
Contractuels	297	313
Total	463	529

Interprétation de l'INM médian : 50% des agents ayant un traitement indiciaire ont un indice supérieur ou égal à 463.  
De la même façon, 50% des enseignants titulaires ont un INM supérieur ou égal à 719.

## 1.2 Evolution de la masse salariale sur ressources propres 2010-2011

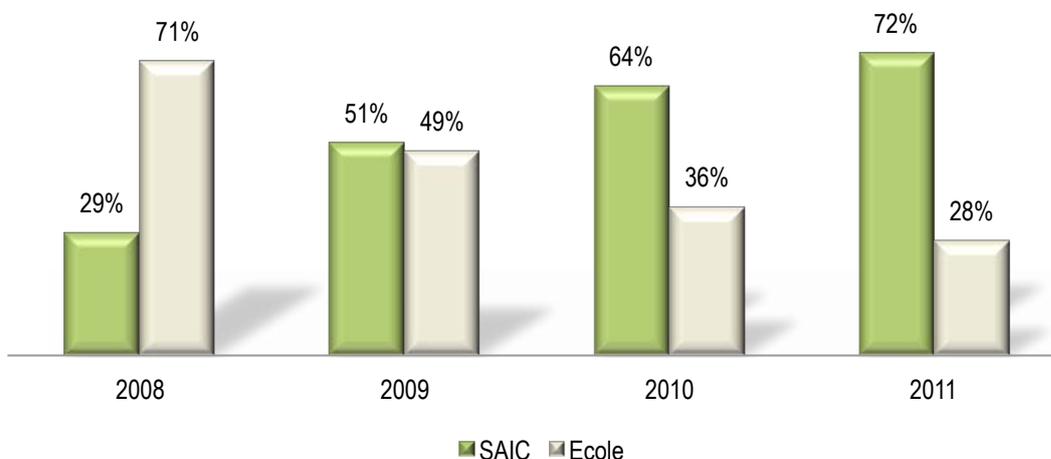
### Evolution des dépenses de personnels depuis 2008



#### Observations :

En quatre ans, la masse salariale sur ressources propre de l'ENSAIT a doublé. Cette augmentation significative traduit le développement de la recherche avec le recrutement de Chercheurs, Post Doctorants, Doctorants, Ingénieurs et Techniciens (cf. tableau relatif à l'évolution des effectifs, page 44 et tableau relatif à l'évolution des recettes de l'Ecole page 41).

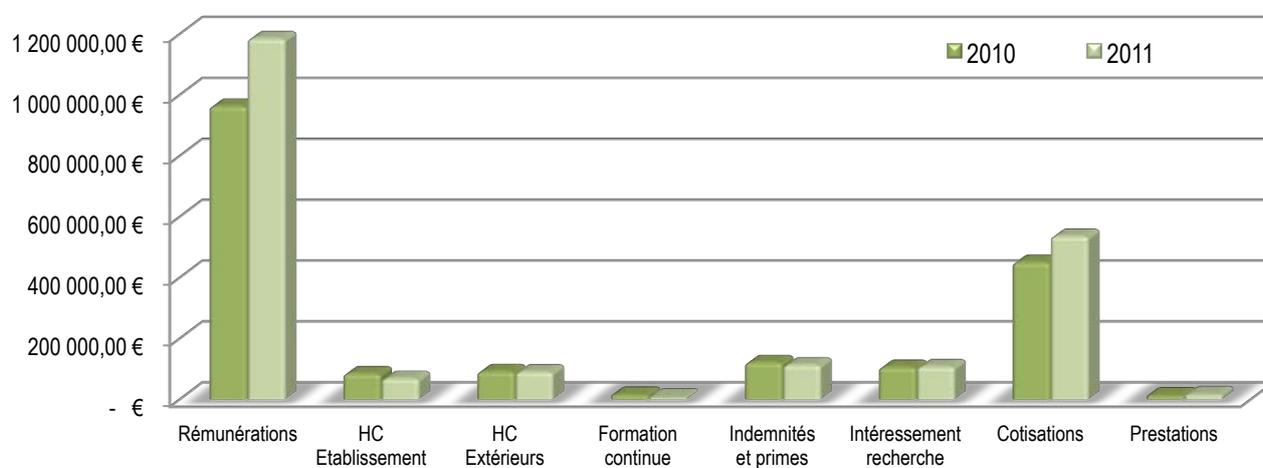
### Evolution de la répartition des dépenses de rémunération entre budget Ecole et SAIC



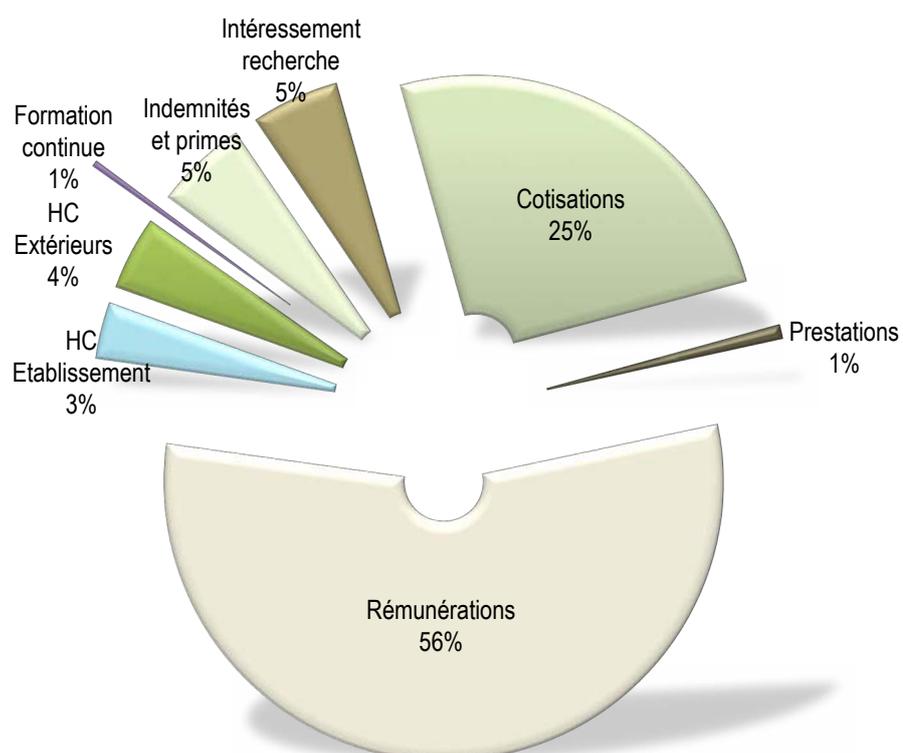
#### Observations :

En quatre ans les proportions de répartition de la masse salariale entre l'Ecole et son SAIC se sont inversées.

Type de dépenses	2010	2011	% d'augmentation 2010/2011
Rémunérations	964 201,10 €	1 186 514,98 €	23,05%
Heures complémentaires personnels Etablissement	86 008,92 €	70 267,39 €	- 18,30%
Heures complémentaires personnels Extérieurs	92 457,67 €	92 039,59 €	- 0,45%
Formation continue	16 640,48 €	8 307,89 €	- 50,09%
Indemnités et primes	122 184,61 €	114 753,23 €	-6,09%
Intéressement recherche	106 652,92 €	109 119,69 €	2,31%
Cotisations	451 520,26 €	537 297,57 €	19%
Prestations	14 145,72 €	17 809,76 €	25,89%
<b>Total</b>	<b>1 853 811,68 €</b>	<b>2 136 110,10 €</b>	<b>15,23%</b>

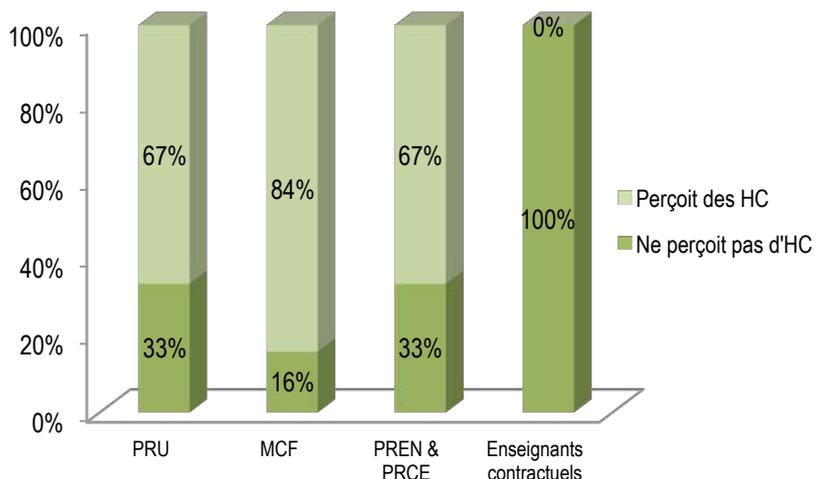


#### Répartition de la masse salariale par type de dépenses



## Les heures complémentaires des Enseignants permanents de l'Établissement

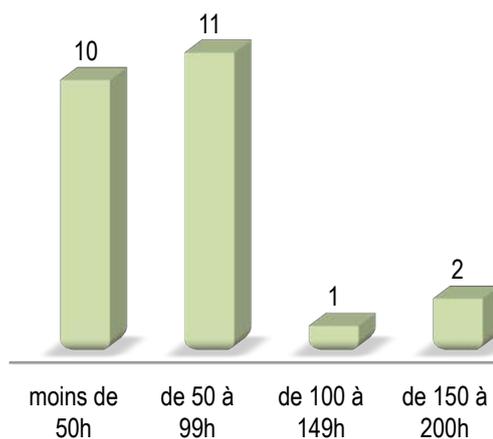
Type de population	Ne perçoit pas	Perçoit	Moyenne d'ETD par agent
PRU	3	6	51,5
MCF	3	16	70,22
PREN & PRCE	1	2	44,41
Enseignants contractuels	4		
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>63,39</b>



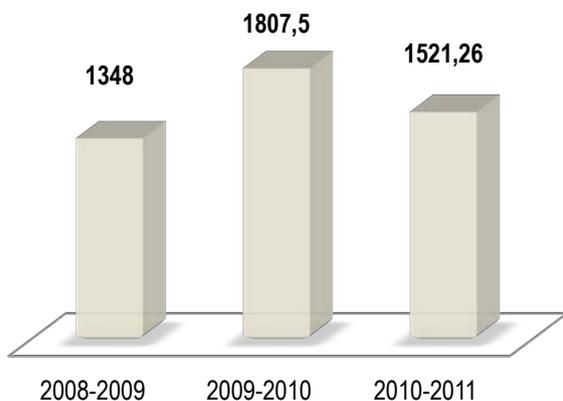
## Nombre d'agents par tranches d'heures complémentaires

	2008-2009	2009-2010	2010-2011
moins de 50h	6	6	10
de 50 à 99h	13	11	11
de 100 à 149h	2	2	1
de 150 à 200h	1	3	2
plus de 200h		1	
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>

## Répartition par tranches d'HC 2010-2011



## Evolution du volume d'heures complémentaires des 3 dernières années universitaires



	Nb. d'heures ETD payées	Nb. de bénéficiaires	Moyenne d'ETD par bénéficiaire
2008-2009	1348	22	61,27
2009-2010	1807,5	23	78,59
2010-2011	1521,26	24	63,39

## Observations :

En 2008-2009, 429 heures complémentaires sur les 1348 heures réalisées ont été payées sur chaires vacantes, sur le budget Etat.

L'augmentation du nombre d'heures complémentaires résulte d'une part de l'augmentation des effectifs étudiants et, de fait, de l'accroissement du nombre de projets tutorés.

Cette augmentation traduit également l'incidence du changement dans le statut des Enseignants-Chercheurs des équivalences horaires entre cours magistraux, Travaux Dirigés (TD) et Travaux Pratiques (TP).

Depuis 2009, l'heure de TP équivaut à l'heure TD dans le service statutaires des Enseignants-Chercheurs.

Les enseignements complémentaires continuent d'être rémunérés sur la base des équivalences suivantes :

1 heure de cours magistral = 1h30 de travaux dirigés = 1h30 de travaux pratiques.

La diminution du volume d'heures complémentaires de 2010-2011 traduit la politique de l'Etablissement d'une part dans les recrutements Enseignants-Chercheurs opérés en 2010 et 2011 et d'autre part sa volonté de maîtriser les cours complémentaires.

## 2. Les primes des personnels

### 2.1. Les primes des personnels IATS

#### Bilan des primes liées à la manière de servir des personnels IATS fonctionnaires 2009-2011

		2011				2010				2009		
Corps	Nature prime	Prime moyenne annuelle (référence PPRS) Réf. 01/07/10	Crédit Ministériel annuel (référence PPRS) Réf. 01/07/10	Taux moyen des IAT PFR, PPRS versés aux personnels dans les EPCSCP Réf. 2008	Prime moy. ENSAIT en 2011	Nb de pers	Nb. ETP	Montants mini et maxi servis	Nb de pers	Montants mini et maxi servis	Nb de pers	Montants mini et maxi servis
<b>CFP</b>												
<b>C</b>	ATRF 2ème classe	PPR	716,77 €	716,77 €	2 115 €	22	21	798€ 3 288€	22	1 170€ 3 537€	24	704€ 3 655€
	ATRF 1ère classe	PPR	1 129,05 €	1 693,58 €								
	ATRF ppl 1ère et 2ème classe	PPR	1 155,72 €	1 733,58 €								
	ADJAENES 1ère classe ADJAENES ppl 1ère et 2ème classe	IAT		1 752 €								
<b>B</b>	technicien CN & CS	PPR	1 360,19 €	2 040,29 €	3 248 €	12	11.8	2 866€ 4 025€	10	2 576€ 3 949€	9	2 300€ 3 824€
	SAENES < 8ème échelon	IAT		2 720 €								
	Technicien CE	PPR	1 524,66 €	2 286,99 €								
	SAENES > 8ème échelon	IFTS		2 720 €								
<b>A</b>	Ingénieur d'études	PPR	2 500,36 €	3 333,81 €	5 524 €	8	7.13	4 208€ 6 305€	8	4 140€ 6 230€	7	3 241€ 6 100€
	ADAENES et APAENES	IFTS		4 373 €								
						<b>40</b>	<b>39.9</b>		<b>40</b>		<b>40</b>	

## Observations :

Depuis, 1999, une enveloppe globale de crédits indemnitaires est attribuée à l'ENSAIT sur la base du nombre et de la structure des emplois des personnels IATS.

L'ensemble des personnels IATS titulaires ou stagiaires bénéficie de primes, dont la dénomination diffère d'un corps à l'autre.

PPRS : Prime de Participation à la Recherche pour les personnels de recherche et formation.

IAT : Indemnités d'Administration et de Technicité pour les personnels de l'AENES de catégorie C et B jusqu'à un certain échelon.

IFTS : aujourd'hui remplacée par la PFR, Prime de Fonction et de Résultats pour les personnels de l'AENES de catégorie A et B à partir d'un certain échelon.

Depuis 2003, deux principes sont appliqués à l'ENSAIT en début d'année :

- ✓ un alignement des personnels ITRF et des personnels de l'AENES.
- ✓ l'utilisation du crédit ministériel octroyé par emploi budgétaire comme taux de base appliqué par corps.

Depuis 2009 :

- ✓ Les primes font l'objet d'une attribution dès le début d'année sur la base d'un taux individualisé, déterminé par référence à la prime de l'année antérieure hors prime de fin d'année et ajustements nécessaires pour prendre en compte des conditions particulières d'exercice, des changements de grade et ou de quotité de travail sur l'année.
- ✓ La prime des adjoints techniques de recherche et formation de 2<sup>ème</sup> classe est automatiquement revalorisée de 100€ par an pour arriver au niveau des primes de la 1<sup>ère</sup> classe.
- ✓ La répartition du reliquat de l'enveloppe en fin d'année, se fait sur la base de l'appréciation du chef de service sur l'activité de l'année, selon la grille et les montants suivants :

	2011		Pour mémoire 2010		Pour mémoire 2009	
	Montants	Nombre de bénéficiaires	Montants	Nombre de bénéficiaires	Montants	Nombre de bénéficiaires
☆	460 €	8	440 €	12	350 €	9
☆,5	520 €	3	-	-	-	-
☆☆	580 €	14	540 €	12	450 €	11
☆☆,5	690 €	2	-	-	-	-
☆☆☆	800 €	12	740 €	16	650 €	20
Manière de servir insuffisante	0 €	0	0 €	0	0 €	0
CLM	0 €	1	0 €	2	0 €	2
		40		42		42

Le montant des primes est calculé de la façon suivante :

Total du reliquat (abondé des crédits SAIC) divisé par le nombre total d'étoiles attribuées au prorata du nombre d'étoiles totales.

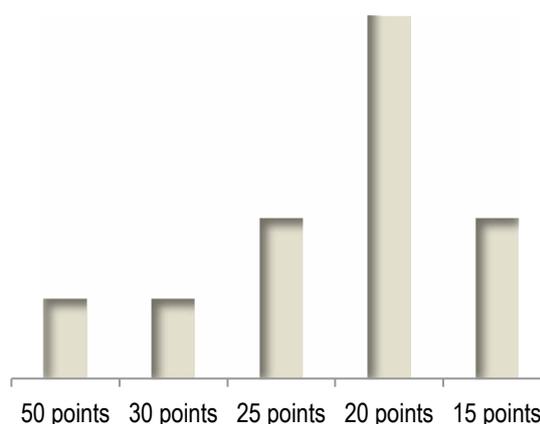
## Les primes fonctionnelles

	2011		2010		2009	
	Montant total	Nb. Bénéf.	Montant total	Nb. Bénéf.	Montant total	Nb. Bénéf.
Autres indemnités						
Prime de fonction informatique	3 326,76 €	2	3 317,88 €	2	3 292,08 €	2
Indemnité de régisseur	220,08 €	2	220,08 €	2	220,08 €	2
Indemnité de charge administrative	13 500,00 €	1	13 500,00 €	1	13 500,00 €	1
Total des autres indemnités	17 046,84 €	5	17 037,96 €	5	17 012,16 €	5

## La Nouvelle Bonification Indiciaire

Fonctions	Nb. Bénéf.	Nb. de points	Contingent
Directeur Général des Services	1	50	50
Responsables administratifs	1	30	80
Responsables techniques A & B	7	20	140
Responsables ouvriers B & C	2	15	30
<b>Total</b>	<b>13</b>		<b>300</b>

Répartition du contingent de NBI



## Bilan des primes versées aux personnels contractuels 2009-2011

Les personnels contractuels administratifs, techniques et de recherche (*hors contrats de recherche spécifiques et INNOTEX*) pérennes rémunérés sur ressources propres ont bénéficié d'une prime de fin d'année variable de 84 € à 1 000 € en fonction de l'ancienneté, de l'appréciation des chefs de service sur la manière de servir et l'investissement professionnel sur l'année. L'attribution s'est faite cette année sur le principe d'étoiles comme pour les fonctionnaires mais avec des montants différents, la prime étant calculée au prorata du temps de présence sur l'année.

	2011	
	Montants	Nombre de bénéficiaires
☆	250 €	4
☆☆	500 €	7
☆☆☆	600 €	3
☆☆☆+	1 000 €	5
Manière de servir insuffisante	0 €	1
		20

Le coût global employeur de ces primes de fin d'année pour l'ENSAIT (ressources propres) s'élève à **26 800 €**.

CFP	Nb de bénéf.	2011		2010		
		Montant moyen de la prime de fin d'année (brut salarié)	Montants minimum et maximum servis	Nb de bénéf.	Montant moyen de la prime de fin d'année (brut salarié)	Montants minimum et maximum servis
C	8	430 €	84 € à 600 €	5	430 €	100 € à 980 €
B	4	440 €	0 € à 600 €	4	368 €	120 € à 494 €
A	7	840 €	170 € à 1000 €	8	932 €	240 € à 1660 €
<b>Total</b>	<b>19</b>			<b>17</b>		

Comparativement, le coût global employeur des primes de fin d'année 2010 (ressources propres) s'élevait à **15 618 €** pour 17 primes servies variant de 100 € à 1 660 €.

En 2009, 13 primes avaient pu être versées, variant de 50 € à 1 000 € pour un coût global sur le budget de l'Ecole de 4 200 €.

## 2.2. Les primes des personnels Enseignants

### Les primes des Enseignants et Enseignants-Chercheurs entre 2009 et 2011

#### Prime de recherche et d'enseignement supérieur et Prime d'enseignement supérieur (PRES / PES)

Budget Etat et Ressources propres

	Coût global annuel	Nb. Bénéficiaires	Taux statutaire
2008-2009	40 471,49 €	35	1 228,93 €
2009-2010	39 292,00 €	32	1 243,72 €
2010-2011	39 734,43 €	36	1 244,98 €

La PRES est versée à l'ensemble des Enseignants-Chercheurs fonctionnaires et certains Enseignants-Chercheurs contractuels (ATER et Enseignants associés à temps complet). Les Enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur perçoivent également cette prime.

Le montant est identique pour tous, versé au prorata de la quotité de service.

Elle est incompatible avec un cumul d'emploi et avec l'exercice d'une profession libérale.

A l'ENSAIT, 100% des bénéficiaires potentiels la perçoivent.

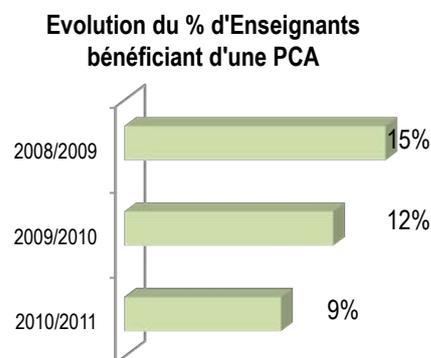
#### Prime pour charges administratives (PCA)

Elle est attribuée aux Enseignants-Chercheurs et Enseignants qui exercent une responsabilité particulière au sein de l'établissement.

La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration.

La décision d'attribution individuelle relève du Directeur de l'Ecole, après avis du Conseil d'Administration siégeant en formation restreinte aux Enseignants. Son montant est variable.

	Coût global annuel	Nb. Bénéficiaires	Nb. de fonctions attributaires
2008/2009	25 000,00 €	5	5
2009/2010	21 800,00 €	5	4
2010/2011	15 000,00 €	3	3



## Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)

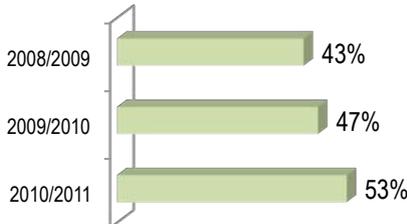
Elle est attribuée aux Enseignants-Chercheurs et Enseignants qui exercent une responsabilité pédagogique particulière au sein de l'Établissement.

La liste des activités et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration, après avis du Conseil des Etudes.

La décision d'attribution individuelle relève du Directeur de l'École, après avis des conseils siégeant en formation restreinte aux enseignants. Son montant est variable.

A compter de la rentrée universitaire 2011, les fonctions attributaires d'une PRP sont intégrées au référentiel d'activités.

	Coût global annuel	Nb. Bénéficiaires	Nb. d'heures Equivalent TD	Nb. de fonctions attributaires	Evolution du % d'Enseignants bénéficiant d'une PRP
2008/2009	23 339,64 €	13	578	15	43%
2009/2010	30 606,40 €	14	764	16	47%
2010/2011	35 673,52 €	16	872	18	53%



## Prime d'encadrement doctoral et de recherche et Primes d'Excellence Scientifique (PEDR / PES)

Le paiement des PEDR est déconcentré aux établissements depuis 2009.

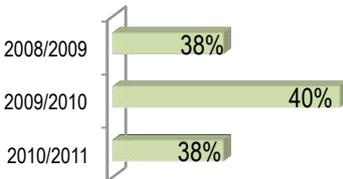
Les crédits sont désormais intégrés dans la dotation générale de fonctionnement.

Le calcul initial de l'enveloppe déléguée à l'ENSAIT pour assumer les engagements de l'Etat pour les PEDR et mettre en place la Prime d'Excellence Scientifique a été fait en référence aux bénéficiaires de 2009.

Nombre de PEDR attribuées en 2009 à l'ENSAIT : 10

Soit 38,5% de nos Enseignants-Chercheurs bénéficient d'une PEDR (moyenne nationale 20,2%)

	Coût global annuel	Nb. Bénéficiaires	Evolution du % d'Enseignants bénéficiant d'une PEDR ou PES
2009	42 110,59 €	10	
2010	44 465,55 €	12	38%
2011	44 986,21 €	9	40%



## 2.3. 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.

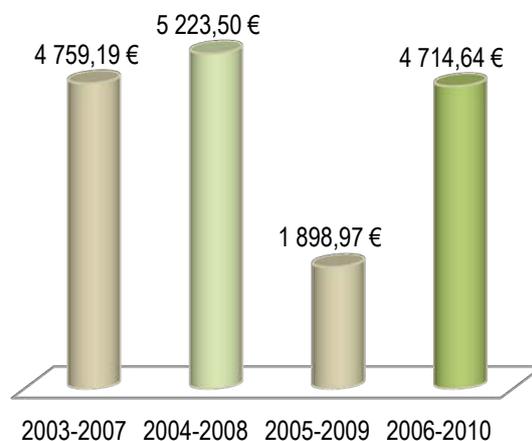
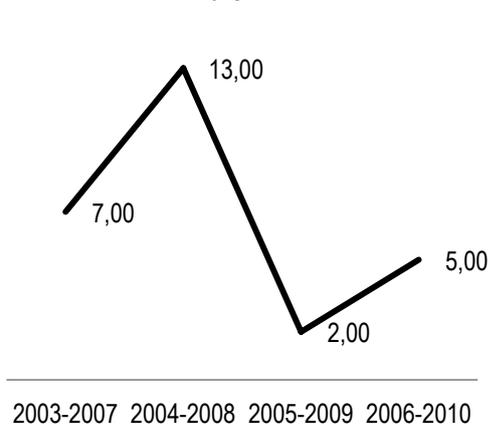
Ce dispositif remplace l'indemnité de sommet de grade.

Il 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 versés au titre de la GIPA

Périodes du 31/12 au 31/12	Bénéficiaires			Montant total versé
	Enseignants	IATS	Ensemble	
2003-2007	4	3	7,00	4 759,19 €
2004-2008	3	10	13,00	5 223,50 €
2005-2009	1	1	2,00	1 898,97 €
2006-2010	4	1	5,00	4 714,64 €

Evolution du nombre de bénéficiaire de la GIPA



## 2.4. La prise en charge partielle des frais de transport domicile - travail

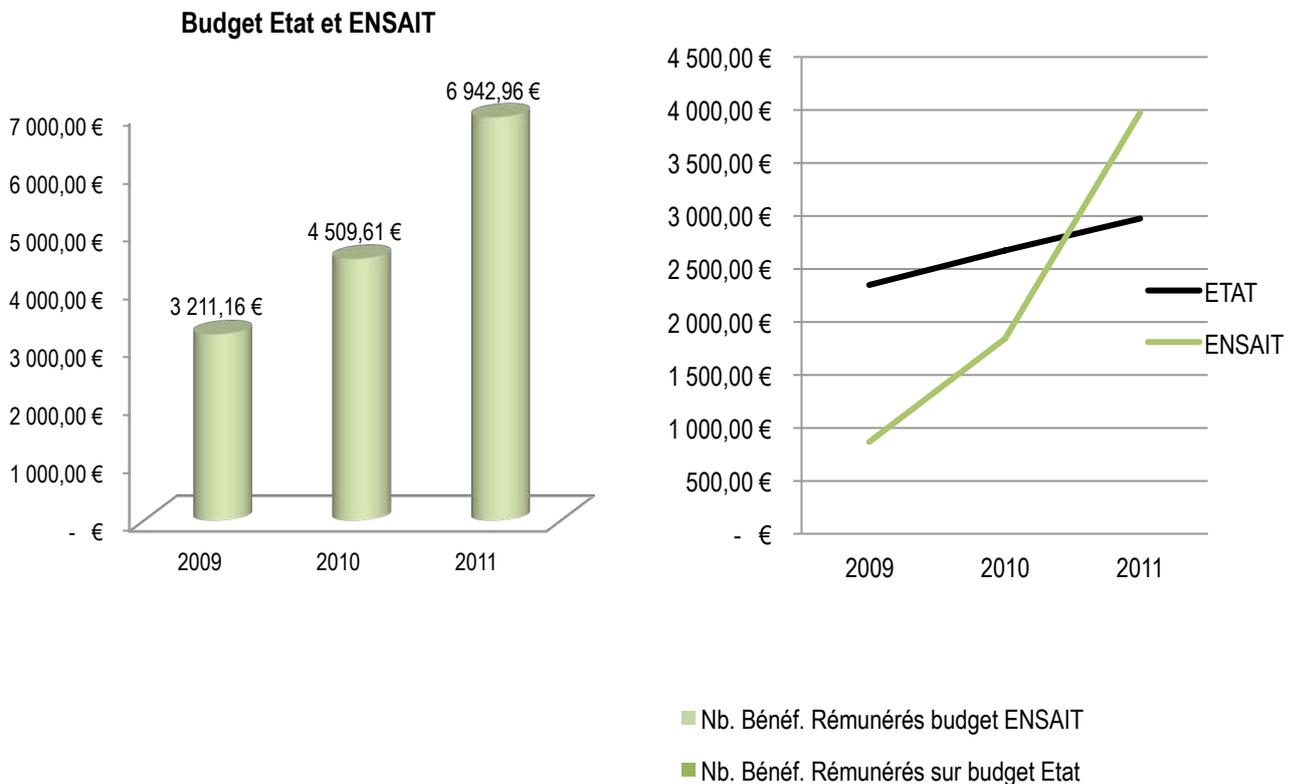
Les agents fonctionnaires ou contractuels ont la possibilité de bénéficier d'un remboursement partiel des frais de transport domicile-travail. Les abonnements pris en charge sont les suivants :

- abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité ou limité délivrés par toute entreprise de transport public de personnes,
- abonnements à un service public de location de vélos (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010).

La prise en charge est fixée à 50% du prix de l'abonnement utilisé, sur la base des tarifs de 2<sup>ème</sup> classe, dans la limite de 73,88 €.

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.

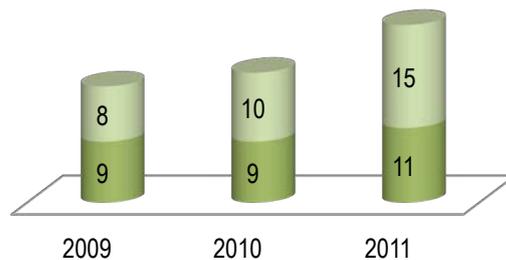
### Evolution du remboursement du versement transport domicile/travail 2009-2010-2011



#### Observations :

Le coût global des prises en charge des frais de transport en commun "domicile-travail" a plus que doublé en 2 ans. Le nombre de bénéficiaires représente 20% des effectifs de l'Ecole en 2011.

La majorité des bénéficiaires sont des personnels rémunérés sur ressources propres.





École Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles

Chapitre 4  
**Politique  
de l'ensait**  
en matière  
de ressources  
humaines



Dans le cadre de la préparation du passage de l'Etablissement aux responsabilités et compétences élargies, l'ENSAIT a développé une politique volontariste en matière de gestion des ressources humaines afin de mieux reconnaître l'investissement des personnels et les responsabilités exercées, mais également de favoriser l'excellence scientifique et pédagogique.

Des projets tels que la définition des principes de répartition des services entre enseignement et recherche assortie de la définition d'un référentiel d'équivalences horaires ont été validés et sont mis en œuvre depuis la rentrée universitaire 2011.

Depuis 2009, l'ENSAIT a adopté ses principes et barèmes d'attribution de la prime d'excellence scientifique d'une part, et mis en œuvre son dispositif d'intéressement des personnels pour leur participation aux contrats et opérations de recherche collectifs et privatifs.

## **1. Principes de répartition des services et définition d'un référentiel d'équivalences horaires conforme aux priorités pédagogiques de l'ENSAIT**

Conformément à l'arrêté du 31 juillet 2009, le référentiel national d'équivalences horaires a pour objet de valoriser les activités menées par les Enseignants-Chercheurs dans le cadre de leurs responsabilités pédagogiques. Toute activité définie dans le référentiel d'équivalences horaires de l'établissement peut donner lieu soit au versement d'heures complémentaires, soit à une diminution du service d'enseignement en face à face pédagogique.

Véritable outil au service de la politique de l'Etablissement, le référentiel d'équivalences horaires est susceptible d'évoluer chaque année.

Sous la responsabilité du Directeur des Etudes, un groupe de travail constitué de la DRH, de la Responsable administrative des Etudes, du Directeur de la Recherche, du Directeur Général des Services et de personnels enseignants volontaires, a effectué un recensement des activités et volumes forfaitaires de référence. Ce groupe de travail a également réfléchi et proposé des principes de répartition des services en adéquation avec les priorités pédagogiques et scientifiques de l'Ecole.

L'objectif était d'élaborer un référentiel d'équivalences horaires adapté aux besoins de l'Ecole pour une mise en application effective à la rentrée 2011-2012 à l'ensemble de la communauté enseignante (Enseignants-Chercheurs et aux Enseignants PRAG, PRCE, PREN et Professeurs contractuels).

Le projet de référentiel d'activités et principes généraux de répartition des services des Enseignants et Enseignants-Chercheurs a été présenté et discuté avec l'ensemble des personnels Enseignants en réunion pédagogique. Il a été amendé, puis adopté par le Conseil d'Administration du 14 mars 2011.

Cette démarche a également été l'occasion de rappeler les obligations statutaires et temps de travail des personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs.

Le temps de travail pris en compte pour déterminer les équivalences horaires est le temps de travail applicable dans la fonction publique d'Etat, soit 1 607 heures de travail effectif.

Pour les Enseignants-Chercheurs, il est composé pour moitié d'une activité de recherche et pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistraux ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente.

Pour les Enseignants PRAG, PRCE, PREN et Professeurs contractuels, il est composé exclusivement d'une activité d'enseignement correspondant à 256h de cours magistraux ou 384h de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente.

Sur cette base, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0,24 heure de travaux dirigés.

Chaque agent doit être en mesure de rendre compte d'un travail effectif, ou de son équivalent horaire, correspondant à 1 607 heures pour une quotité de travail à temps plein.

## 1.1. Principes généraux de répartition entre les services des Enseignants-Chercheurs

Les activités suivantes relèvent de la charge statutaire des Enseignants-Chercheurs, activités pour lesquelles, ils perçoivent la Prime d'Enseignement et de Recherche :

Charge liée aux activités d'enseignement des Enseignants-Chercheurs	Charge liée aux activités de recherche des Enseignants-Chercheurs
<ul style="list-style-type: none"><li>• les enseignements : CM, TD, TP</li><li>• l'évaluation des étudiants (correction des copies, participation aux jurys de fin de semestre fin d'année)</li><li>• la participation aux réunions pédagogiques</li><li>• la transmission des notes, sujets d'examens dans les délais exigés</li><li>• la réception des étudiants le demandant en entretien</li><li>• normalement la surveillance des examens, à minima une présence en début d'examen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• la publication les résultats des travaux scientifiques (ACL, OS, VB)</li><li>• l'encadrement de mémoires, thèses, masters</li><li>• la participation au rayonnement scientifique du laboratoire</li><li>• la participation aux projets collaboratifs et privés</li></ul>

### Les principes de modulation retenus

- Les obligations statutaires d'enseignement peuvent être individuellement modulées, avec l'accord écrit de l'enseignant, pour comporter un nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur.
- En principe, la modulation doit s'inscrire entre la réduction des deux tiers des obligations statutaires devant les étudiants et le doublement de ce service.
- Ces modulations sont arrêtées par le Directeur de l'Ecole dans l'intérêt de l'Etablissement.
- L'état prévisionnel individuel des activités est élaboré et coordonné par le Service des Etudes.
- Les décisions individuelles d'attribution de service sont arrêtées par le Directeur sur avis motivé du Directeur du laboratoire de recherche et du Directeur des Etudes.
- Nul ne peut effectuer un service d'enseignement en « présentiel » étudiant inférieur au tiers de ses obligations d'enseignement
- Les autres activités doivent être recensées au référentiel, dans le respect des limitations qu'il impose lui-même au cas par cas.
- Les Enseignants-Chercheurs souhaitant se consacrer davantage à leurs activités de recherche peuvent solliciter une modulation de leur service d'enseignement dans les conditions suivantes :
  - ✓ Dans l'attente de l'évaluation nationale par le CNU des Enseignants-Chercheurs, les Enseignants-Chercheurs classés selon l'évaluation du laboratoire, en A+ dans leurs activités de recherche devraient pouvoir solliciter une diminution de leur charge d'enseignement (au maximum 2 tiers), en A et B devraient assurer leur charge statutaire d'enseignement (192h ETD), en B- et C devraient pouvoir assurer une charge d'enseignement supérieure à la charge statutaire de 192h ETD.
  - ✓ Toute modulation impliquant une diminution de la charge d'enseignement signifie que l'enseignant-chercheur ne se verra pas attribuer d'heures complémentaires de face à face pédagogique.

## **L'exception des Enseignants-Chercheurs sans activité de recherche.**

Un certain nombre d'Enseignants-Chercheurs n'a plus aucune activité de recherche depuis au moins 2 ans pour diverses raisons.

L'objectif de l'ENSAIT est de créer les conditions permettant de faciliter la reprise d'activités de recherche au sein du GEMTEX. À cet effet il est proposé, dans un premier temps, pour une durée de 2 ans, les modalités suivantes qui intègrent d'une part des mesures incitatives à la reprise d'activités de recherche et d'autre part une reconnaissance des tâches collectives :

- ✓ L'Enseignant-Chercheur peut proposer, pour les 2 années qui suivent, des activités de recherche. Ce programme de recherche est validé par le Conseil Scientifique (CS) restreint aux Enseignants-Chercheurs après avis du Conseil Scientifique du GEMTEX.
- ✓ Pour permettre à ce collègue de se réinvestir en recherche, il ne pourra lui être attribué, au maximum que 50 heures TD complémentaires par an.
- ✓ Un accompagnement spécifique pourra par ailleurs être étudié (décharges, CRCT, ...) dans le cas des collègues ayant eu de lourdes responsabilités au sein de l'école.
- ✓ Une évaluation est faite dans l'année qui suit.
  
- ✓ Si l'Enseignant-Chercheur ne propose pas d'activités de recherche ou si sa proposition n'est pas validée par le CS restreint alors, pour une durée de 2 ans, au-delà des 192h ETD d'enseignement, l'Enseignant-Chercheur propose, sans rémunération complémentaire, l'équivalent de 96h ETD de tâches du référentiel ou d'enseignement « présentiel ».
  
- ✓ Les heures complémentaires ne seront prises en compte qu'au-delà de 288h.
  
- ✓ Après ces 2 années le service de référence des Enseignants-Chercheurs n'effectuant plus de recherche pourrait être fixé à 384h ETD.
  
- ✓ Le complément pour atteindre le service statutaire, éventuellement modulé, doit correspondre prioritairement à des activités de formation (type formation continue, VAE), ou à des activités recensées au présent référentiel effectuées en face à face pédagogique.

## **Modalités de prise en compte des activités du référentiel et maîtrise des heures complémentaires**

- Au-delà des obligations statutaires, les activités du référentiel sont inscrites en activités complémentaires et comptabilisées en équivalences horaires.
- Elles peuvent donner lieu, après service fait, à une rémunération sous forme d'heures complémentaires d'enseignement.
- Nul ne peut se voir attribuer plus de 250 heures de travaux dirigés en heures complémentaires.
- L'objectif sera de diminuer cette limite à 192 ETD pour la rentrée 2013-2014.
- Ces principes généraux, arrêtés par le Conseil d'Administration, doivent s'inscrire dans le respect des équilibres budgétaires de l'établissement arrêtés par le même Conseil.
- Une évaluation et un bilan financier du dispositif mis en place seront présentés chaque année au CT, au CS, au CE et au CA. Cette évaluation doit s'inscrire dans une démarche qualité et permettra de soumettre au Conseil d'Administration des propositions de révision du référentiel afin d'actualiser les missions, d'améliorer la procédure, de veiller à l'équité entre les personnels.

## 1.2. Le référentiel d'activité applicable au 1<sup>er</sup> septembre 2011

### ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES

Activités	Missions ou activités	Nombre d'heures équivalent TD
Conception et développement d'enseignements nouveaux ou de pratiques pédagogiques innovantes.	Encadrement général du e-learning (PRP 36 hTD)	36
	Cours dispensés en anglais (pour un nouveau cours valorisation à 2hTD la première année puis à 1,5h TD les années suivantes) idem pour les cours en FC	2 1,5
Encadrement de stages (suivi sur lieu, rencontres étudiants et maître de stage, suivi et rapport).	Responsable du suivi et de la coordination des promotions « formation classique »	12
	Direction de l'apprentissage (recherche d'entreprises, suivis des apprentis)	64
	Tutorat de stages E1	0,25
	Tutorat des Stages E2 si pas de visite alors = E1	0,25
	Tutorat des Stages E2 si visite distance déplacement inférieur ou égal à 2h de transport aller - forfait 2 ETD	2
	Tutorat des Stages E2 si visite distance déplacement supérieur à 2h de transport aller - forfait 4 ETD	4
	Tutorat des A1 A2. Forfait/an par tuteur si visite distance déplacement inférieur ou égal à 2h de transport aller - 8 ETD, si + de 2h 10ETD et si + de 12h avec nuitée 16ETD	8 10 16
Encadrement de projets tutorés, de fin d'études et d'apprentissage.	Tutorat Projet 1E& 2E (S6/S7) Forfait 5 ETD par groupe par semestre à répartir par le responsable du projet	5
	Tutorat Projet étudiants étrangers. Forfait 12 ETD pour 30 ECTS incluant tutorat et suivi jusqu'à la soutenance avec engagement de participation à d'autres jurys ou au prorata du nombre d'ECTS	12
	PFE classique Tuteur - SANS SUIVI & sans contrat - lecture rapport et participation jury	0,5
	PFE Tuteur - AVEC SUIVI (type PFE stages) & sans contrat - lecture du rapport + participation jury + visite distance déplacement inférieur ou égal à 2h de transport aller - Forfait 2ETD	2
	PFE Tuteur - AVEC SUIVI (type PFE stages) & sans contrat - lecture du rapport + participation jury + visite distance déplacement supérieur à 2h de transport aller Forfait 4ETD	4
	PFE ENSAIT sans contrat. Forfait 12 ETD	12
	PFE ENSAIT avec contrat (en fonction du contrat en intéressement recherche selon contrat sur le SAIC au minimum 12 ETD)	12
	PFE participation jury - lecture du rapport PFE pour 2 lecteurs en plus du tuteur (lecture inclus dans son forfait). Forfait 0,48 ETD / lecteur	0,5
	PFE apprentis SANS SUIVI - lecture rapport et participation jury	0,5

Activités	Missions ou activités	Nombre d'heures équivalent TD
Encadrement de projets tutorés, de fin d'études et d'apprentissage.  (suite)	PFE apprentis AVEC SUIVI (type PFE stages) - lecture du rapport + participation jury+ visite distance déplacement inférieur ou égal à 2h de transport aller - Forfait 2ETD	2
	PFE apprentis AVEC SUIVI (type PFE stages) - lecture du rapport + participation jury + visite distance déplacement supérieur à 2h de transport aller. Forfait ETD	4
	PFE apprentis ENSAIT. Forfait 12 ETD	12
	PFE participation jury - lecture du rapport PFE pour 1 lecteur en plus du tuteur (lecture inclus dans son forfait). Forfait 0,48 ETD	0,5
VAE : accompagnement individualisé et participation aux jurys.	Enseignant tuteur VAE accompagnement payant (y compris participation jury). Forfait par candidat accompagné 12 ETD.	12
	Participation jury VAE (3 enseignants - lecture rapport et participation jury) Forfait 1ETD	1
Coordination d'intervenants extérieurs.	Responsable UE (hors langues) : à partir de 3 intervenants - 0,24 ETD par intervenant. Mission : recherche intervenants et gestion pédagogique.	0,25
Responsabilité d'équipe pédagogique.	Responsable Pôle langues. Missions : Gestion du recrutement des vacataires en langues anglaise et autres langues et la gestion pédagogique. Gestion de l'examen d'anglais cadres européens Gestion des groupes d'étudiants et construction des groupes de niveaux. Forfait de 48 ETD	48
Responsabilité de département, filière, diplôme, parcours, certification, de la coordination des stages.		12
	Responsabilité de la mise en place, ou de la coordination d'un diplôme autre que le diplôme d'ingénieur. (Exemple : licence pro, master, mastère...)	24
	Forfait variable de 12 à 72 ETD en fonction du travail demandé en termes de coordination d'écoles, mise en place, gestion administrative (dont recrutement d'intervenants), gestion pédagogique et de promotion extérieure	36
		48
		72
	Responsable de l'organisation et de la coordination des stages (PRP 48 hTD)	48
	Responsable d'option (PRP 20 hTD) inclus l'encadrement des responsables d'UE	20
	Responsable des Projets de 1ère et de 2ème année et SNI (PRP 20 hTD)	20
Responsable de l'organisation et de la coordination des PFE (PRP 48 hTD)	48	

Activités	Missions ou activités	Nombre d'heures équivalent TD
Direction d'études.	Directeur des Etudes soit PCA 5 000€ soit prise en compte sur la base d'un forfait de 2/3 maximum du service statutaire (enseignement et recherche pour un EC)	2/3 du service
Responsabilité d'un équipement pédagogique (plate-forme de TP par exemple).	Responsable d'un atelier ou laboratoire (PRP 20 HTD)	20
Responsabilité de la mobilité internationale.	Directeur des Relations Internationales. Forfait de 2/3 du service statutaire maximum du service statutaire (enseignement et recherche pour un EC)	2/3 du service
Pilotage de projets pédagogiques internationaux.	Responsable N+i (PRP 20 hTD)	20
	Tutorat avec l'étranger (PRP 20 hTD) inclus le suivi du pays et des étudiants. Forfait en fonction du nombre de visites, étudiants suivis,... de 1EDT à 20 EDT maximum	1 à 20
Missions partenariales, relations avec l'environnement, actions de promotion des formations.	Mission « égalité des chances » (PRP 12 hTD)	12
	Directeur de la prospection	24
	Participation aux journées portes ouvertes & participation à la prospection	0,25
Responsabilité d'une mission pédagogique particulière validée par le CA.	Animation du campus numérique (gestion avec Lille 2 des inscriptions étudiants, personnels administratifs, enseignants et vacataires d'enseignement + assistance)	15
	Chef de projet UNR (réunions régionales tous les 2 mois, animation avec le CRIA pour le développement des projets)	12
	Mission Développement Durable (PRP 48 hTD)	48
	Mission de rénovation de la maquette pédagogique	2/3 du service
	Organisation de la semaine d'accueil (forfait de 24 à 48 hTD à répartir le cas échéant entre les intervenants)	24 à 48
	Responsable de la FTLV (en formation continue)	12

#### ANIMATION, ENCADREMENT ou valorisation de la recherche

Activités	Missions ou activités	Nombre d'heures équivalent TD
Pilotage scientifique de projets de recherche en réseau.	Animateur scientifique d'un Groupe de Recherche	24
	Responsable du montage de projets de recherche collaboratifs dans le cadre de la valorisation de la recherche. Forfait pour 2/3 du service statutaire	2/3 du service
Mission de développement de la valorisation tel que brevets, expertises, consultations, dépôt de brevets, organisation de manifestations.	Directeur commercial Eugénie- Responsable du montage des programmes de recherche privatifs dans le cadre de la valorisation de la recherche. Forfait à 2/3 du service statutaire	2/3 du service
	Organisation des journées technologiques textiles (non privatives). Forfait pour l'organisation de manifestations par an à 12 EDT	12

#### AUTRES ACTIVITÉS OU ACTIVITÉS MIXTES

Activités	Missions ou activités	Nombre d'heures équivalent TD
Directeur adjoint ou assesseur.	Directeur adjoint chargé de la vie étudiante	24

## 2. Reconnaissance de l'excellence scientifique

Instituée par le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009, la prime d'excellence scientifique est destinée à inciter les enseignants-chercheurs à avoir une politique de recherche reconnue et de qualité.

L'ENSAIT bénéficie du dispositif transitoire d'évaluation et de proposition de l'instance nationale d'évaluation jusqu'au 31 décembre 2012.

### Principes et barèmes

L'Ecole a choisi de reconnaître et valoriser l'activité en recherche des Maîtres de conférences et de rendre cette prime plus attractive par rapport aux cours complémentaires.

Il a été acté que :

- dans la limite de l'enveloppe budgétaire gérée sur 4 années, ré-évaluable selon l'évolution de la dotation, la prime d'excellence scientifique (PES) est attribuée à l'ensemble des Enseignants-Chercheurs classés par l'instance d'évaluation nationale dans les groupes A et B+ sauf erreur manifeste constatée dans l'attribution de la note globale.
- Si l'enveloppe est inférieure au total des PES attribuables dans l'année, il sera attribué une PES aux dossiers ayant reçu une note d'évaluation globale B+, dans la limite des crédits de l'enveloppe disponible, aux candidats classés, à partir de l'évaluation des 4 items (Production scientifique, Encadrement doctoral et scientifique, Rayonnement scientifique, Responsabilités scientifiques), pour ceux ayant obtenu au minimum 3 A sur les 4 items ou 2 A et 2 B sur les 4 items.  
A dossier équivalent en termes de notation, priorité sera donnée aux candidats en renouvellement, effectuant un service complet d'enseignement.
- Dans le cas où l'enveloppe ne serait pas entièrement consommée une année, le reliquat serait automatiquement reporté sur l'année suivante.
- Trois niveaux de prime ont été validés, indépendamment des grades occupés, respectivement :
  - ✓ de 5 000€ pour les dossiers classés A,
  - ✓ majoré de 1 500€ pour ceux classés A+ (candidats ayant une évaluation A sur les 4 items)
  - ✓ et un montant unique de 3 500 € pour les bénéficiaires du groupe B+.
  - ✓ Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.
- Les personnels souhaitant bénéficier de la PES doivent souscrire un engagement similaire à celui actuellement en vigueur pour les titulaires de la PEDR, en particulier en termes d'heures complémentaires limitées à 100 heures TD maximum en face à face pédagogique et ou correspondant à des activités du référentiel d'activités de l'ENSAIT, en termes d'obligations de service, en termes de cumul d'activités (interdiction de cumul sauf dérogation expresse).
- Les bénéficiaires d'une PES peuvent convertir tout ou partie de cette PES en décharge de service d'enseignement.
- Un bilan de l'attribution des PES réalisé est présenté chaque année au Conseil Scientifique et au Conseil d'Administration de l'ENSAIT.

## Bilans des attributions des campagnes 2009 à 2011

L'enveloppe affectée à la prime d'excellence scientifique est financée par les PEDR sortantes, le cas échéant abondée sur fonds propres.

En 2009, 10 Enseignants-Chercheurs bénéficiaient d'une PEDR, soit 38,5% de nos Enseignants-Chercheurs (taux national de 20,2%).

**Enveloppe de référence : 45 500€**

### Echéancier des possibilités d'attribution :

Campagne 2010 : 3 PEDR arrivaient à échéance (1 PRU et 2 MCF)

Campagne 2011 : 1 PEDR arrivait à échéance (1 PRU)

Campagne 2012 : 5 PEDR arriveront à échéance (initialement 2 PRU & 3 MCF actuellement 4 PRU dont deux 1<sup>ère</sup> classe et 1 MCF)

Campagne	Nombre de dossiers présentés	Classements de l'instance nationale	Nombre de PES attribuées	Niveaux et montants	Corps grade des bénéficiaires	Consommation de l'enveloppe
2009 (01/10/2009-30/09/2013)	3	1B+ 2C	1	B+ 3 500 €	PRU 2 <sup>ème</sup> classe	100%
2010 (01/10/2010-30/09/2014)	3	1A 1B+ 1B	2	A 5 000 € B+ 3 500 €	PRU 2 <sup>ème</sup> classe MCF CN	100% car financement sur l'enveloppe des promotions (corps et grade) impactant le montant des PEDR
2011 (01/10/2011-30/09/2015)	5	1A+ 1B 2C	1	A+ 6 500 €	PRU 1 <sup>ère</sup> classe	112,8% Car prise en charge d'une PES B+ supplémentaire suite à l'arrivée d'un PRU bénéficiaire d'une PES B+ (campagne 2009) Financement par le GEMTEX de l'ordre de 5 800 €

### 3. Valorisation de l'investissement des personnels au travers du dispositif d'intéressement contrats de recherche

La rétribution des personnels pour services rendus lors de leur participation à des opérations de recherche scientifique prévues dans des contrats ou conventions était organisée par le décret n° 85-618 du 13 juin 1985 qui fixait de façon assez restrictive les modalités d'attribution : activités y ouvrant droit, bénéficiaires potentiels, montant maximal, incompatibilités notamment avec la PPRS pour les personnels de recherche et formation, etc.

Pour autant, l'ENSAIT, avec l'activité importante de son Service d'Activités Industrielles et Commerciales (SAIC), avait déjà élaboré et adopté une règle de calcul pour les participations directes aux opérations qui, avec le nouveau décret ne pouvait être conservée.

Le nouveau décret n°2010-619 est applicable aux contrats et conventions conclus à compter du 9 juin 2010.

Ce nouveau texte vient assouplir les règles, il n'y a plus d'incompatibilité avec la perception d'une PPRS par exemple, et permet de mieux prendre en compte l'implication des personnels dans les opérations de recherche scientifique ou de prestations de services puisqu'il nous appartient de fixer critères et montants.

#### Le nouveau dispositif d'intéressement des personnels

Ce dernier a été adopté par le Conseil d'Administration en 2010.

Il concerne les heures effectuées sur le temps de travail dans les obligations de service ou au-delà.

<b>Détermination et affectation du disponible</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pour les contrats privés, il s'agit de la différence entre l'ensemble des charges (salaire, matière première, déplacement, stagiaire,...) et le montant hors taxe facturé aux clients</li> <li>✓ Pour les contrats collectifs, il s'agit des « overhead » du contrat (part du contrat non affectée à des coûts marginaux)</li> <li>✓ 50 % du montant disponible reste affecté à la structure</li> <li>✓ 50% du montant disponible peut être attribué sous forme de prime</li> </ul> <p>Une comptabilité analytique est tenue pour permettre au comptable d'effectuer les contrôles de régularité</p>
<b>Pour la participation directe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sur les heures effectivement affectées au contrat pour les experts, les ingénieurs et les techniciens</li> <li>✓ Sur un pourcentage appliqué à l'ensemble des heures ci-dessous pour les directeurs (Ecole, GEMTEX, SAIC), les commerciaux ou les monteurs de programmes (10% pour les directeurs et 10% pour les commerciaux ou les monteurs de programme)</li> </ul>
<b>Pour la participation collective</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sur un pourcentage appliqué à l'ensemble des heures affectées au contrat (Expert, Ingénieur, technicien) soit 15%</li> </ul>
<b>En participation directe :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pour permettre une valorisation différenciée des heures entre les experts, les ingénieurs, les techniciens, les fonctionnaires et les contractuels participant directement à la mise en œuvre du contrat les principes suivants s'appliquent :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'heure « fonctionnaire » est valorisée à 1,33</li> <li>• l'heure « contractuel » est valorisée à 1</li> <li>• l'heure « expert » est valorisée à 4</li> <li>• l'heure « ingénieur » est valorisée à 2</li> <li>• l'heure « technicien » est valorisée à 1</li> </ul> </li> <li>✓ Bornage des heures             <ul style="list-style-type: none"> <li>• la prime d'intéressement versée pour une heure « expert » en participation directe ne peut pas dépasser 200,00 € brut chargé</li> <li>• la prime d'intéressement versée pour une heure « ingénieur » en participation directe ne peut pas dépasser 100,00 € brut chargé</li> <li>• la prime d'intéressement versée pour une heure « technicien » en participation directe ne peut pas dépasser 50,00 € brut chargé</li> </ul> </li> <li>✓ Détermination des primes d'intéressement             <ul style="list-style-type: none"> <li>• les montants de prime d'intéressement définis dans chaque contrat correspondent à des valeurs maximales à ne pas dépasser. L'attribution de la prime est du ressort du Directeur de l'école sur proposition du Directeur du GEMTEX ou des chefs de service sous le contrôle du Directeur du SAIC.</li> <li>• les enveloppes maximales de prime se déterminent contrat par contrat et sont nominatives en ce qui concerne la participation directe</li> </ul> </li> </ul>

<p><b>En participation collective :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le critère d'attribution retenu est l'impact sur l'activité et ou l'augmentation de la charge de travail des agents générés par l'opération.</li> <li>✓ Détermination des primes d'intéressement <ul style="list-style-type: none"> <li>• les montants de prime d'intéressement définis dans chaque contrat correspondent à des valeurs maximales à ne pas dépasser. L'attribution de la prime est du ressort du Directeur de l'école sur proposition du Directeur du GEMTEX ou des chefs de service sous le contrôle du Directeur du SAIC, réunis en commission d'attribution de l'intéressement à titre collectif, en fonction des services rendus et de la participation des agents à l'opération.</li> <li>• les enveloppes maximales de prime se déterminent contrat par contrat et sont définies par un pourcentage appliqué à l'ensemble des heures affectées au contrat (les heures Expert, Ingénieur, technicien à hauteur de 15%) en ce qui concerne la participation collective.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Les modalités de versement de l'intéressement sur les principes suivants</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le principe général reste celui de la fonction publique : paiement après service fait.</li> <li>✓ Rappel, en participation directe comme collective, l'intéressement ne peut être versé que pour une opération achevée. L'achèvement de l'opération se constatant par : <ul style="list-style-type: none"> <li>• un rapport final rendu et accepté par le donneur d'ordre ou</li> <li>• une mise en facturation ou</li> <li>• une déclaration de créances acceptée.</li> </ul> </li> <li>✓ La périodicité de versement sera variable en fonction des opérations.</li> <li>✓ Pour les participations directes, elle sera au minimum de 2 fois par an.</li> </ul>
<p><b>Montant individuel maximal annuel d'intéressement</b></p>	<p>- 40 000€ brut salarié.</p>
<p><b>Compte rendu du dispositif</b></p>	<p>Le directeur de l'ENSAIT établira un rapport annuel sur la mise en œuvre du dispositif d'intéressement. Ce rapport annuel sera présenté au conseil d'administration. Ce rapport qui précisera par opération le montant des sommes distribuées et le nombre des bénéficiaires</p>
<p><b>Le cas particulier des Expertises</b></p>	<p>Pour répondre à la demande des Enseignants chercheurs qui sont sollicités par des officines privées ou publiques pour la réalisation d'expertise, le mode de fonctionnement suivant est mis en place.</p> <p><b>1</b> - Les expertises réalisées par les experts doivent être effectuées en dehors du temps de travail des experts et sans les moyens humains ou matériels de l'école (prestation intellectuelle).</p> <p><b>2</b> - Compte tenu de l'article 1 et donc de l'absence de coût supporté par l'école (hors temps de travail et hors moyen de l'école), on considère que la totalité de la somme versée par le client correspond à de la marge commerciale.</p> <p><b>3</b> - En application du décret 2010-619 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% du montant est versé en primes dont 95% à (aux) expert(s) et 5% réservés pour les participations collectives à l'action (administratifs et autres).</li> <li>• 50% restants sont affectés comme suit en ouvertures budgétaires : 1/3 en retour école, 1/3 en retour pour la capitalisation GEMTEX et 1/3 en retour pour le SAIC de ou des experts</li> </ul> <p><b>4</b> - Pour bénéficier de ce mode de calcul, les experts devront attester que l'expertise s'est faite en respectant les points mentionnés dans l'article 1 et demander auprès du directeur du SAIC le traitement du dossier avant la réalisation de l'expertise.</p>

## Bilan de l'intéressement en 2011

### ✓ Liste des contrats et personnes servies par opération :

L'article 4 du décret précise que « la mise en œuvre du dispositif d'intéressement donne lieu à l'établissement d'un rapport annuel du Président ou Directeur de l'établissement présenté au Conseil d'Administration. Ce rapport précise par opération le montant des sommes distribuées et le nombre des bénéficiaires »

Pour plus d'exhaustivité, le bilan des primes versées au titre de la participation aux opérations de recherche, d'études, d'analyses, d'essais, d'expertises portera sur les primes versées au titre du décret n° 85-618 du 13 juin 1985 et du décret n° 2010-619 du 7 juin 2010. Pour les opérations appliquant le décret 85-618, il s'agit de contrats pluriannuels ayant été initiés avant la parution du décret de 2010 et n'ayant pas permis la mise en œuvre de ce dernier.

Pour 2011, 43 opérations, contrats privatifs ou contrats collectifs, ont été réalisées permettant de distribuer 109 119,69 € brut de primes soit 122 612,89 € en coût employeur et 96 970,66 € en net salarié. 59 personnels (46% d'experts, 27% d'administratifs, 20% de techniciens et 7% d'ingénieurs) ont bénéficié directement de ce dispositif et l'ensemble des personnels en a bénéficié par un abondement de l'enveloppe indemnitaire.

N°	Nom de l'opération	Disponible attribués en prime (brut)	Nb. de bénéf.
1	NOVA CHILD	4,94 €	4
2	TDL	24,47 €	4
3	ACTUIS	72,69 €	5
4	AGROFIBRE	111,87 €	6
5	TEXINOV	174,72 €	6
6	MERYLFIBER	202,99 €	5
7	UMET	214,60 €	5
8	MANSART	222,14 €	6
9	OFFICE DE TOURISME	285,72 €	2
10	ONERA	303,01 €	5
11	DECATHLON S2	306,30 €	6
12	REI SAFE	454,00 €	4
13	BIOAGROTEX	542,02 €	6
14	CLARINS	562,42 €	3
15	VERAMTEX 1 & 2	563,81 €	6
16	DAMART	635,59 €	5
17	MECACORP	686,06 €	5
18	CREACTION	775,01 €	5
19	INTELLITEX	800,88 €	4
20	NWCX	840,51 €	5
21	ISL	878,10 €	5
22	ACVTEX	1 081,20 €	4

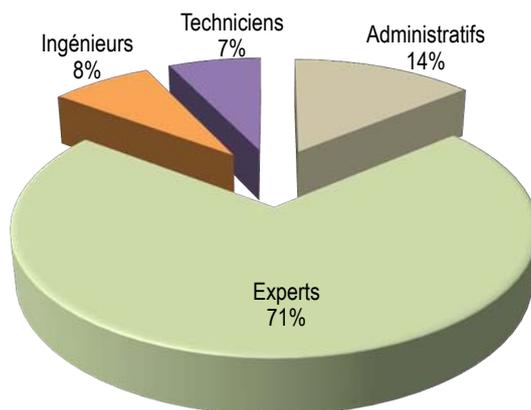
N°	Nom de l'opération	Disponible attribués en prime (brut)	Nb. de bénéf.
23	COMASEC	1 209,20 €	5
24	CODDE	1 212,20 €	8
25	INTUMAT	1 234,82 €	11
26	TDF	1 401,56 €	9
27	COUSIN COMPOSITE	1 546,85 €	5
28	DECATHLON S1	1 791,74 €	7
29	NUMTISS	1 802,63 €	7
30	RAID OUTILS	1 949,86 €	6
31	EBI	1 988,53 €	6
32	SNCTEX	2 062,23 €	7
33	TDV	2 261,30 €	7
34	EDANA	2 280,99 €	6
35	MAPRE	2 334,67 €	7
36	CELABOR	2 341,39 €	6
37	AIRCELLES	2 922,62 €	8
38	TDM	3 085,88 €	5
39	LOREAL	3 483,52 €	7
40	MICHELIN	4 976,66 €	6
41	IMS	6 126,59 €	5
42	GEORGIA PACIFIC	6 129,40 €	9
43	INTIMIRE	37 748,00 €	13
	Participation collective	9 486,00 €	15

A noter que le calcul du 50% disponible se fait sur le coût employeur.

✓ **Répartition par catégorie**

Administratifs	14%	15 201,30 €
Experts	71%	77 791,46 €
Ingénieurs	8%	8 380,12 €
Techniciens	7%	7 746,81 €
Total	100%	109 119,69 €

**Intéressement 2011 - Répartition par catégorie**



L'enveloppe des experts a concerné 27 personnes avec les indicateurs suivants :

Enveloppe (brut)	77 791,46 €
Moyenne	2 881,17 €
Prime minimale versée	40,00 €
Prime maximale versée	12 307,00 €

L'enveloppe des administratifs a concerné 16 personnes avec les indicateurs suivants :

Enveloppe (brut)	15201,30 €
Moyenne	950,08 €
Prime minimale versée	250,00 €
Prime maximale versée	3831,00 €

L'enveloppe des ingénieurs a concerné 4 personnes avec les indicateurs suivants :

Enveloppe (brut)	8380,12 €
Moyenne	2095,03 €
Prime minimale versée	1000,00 €
Prime maximale versée	3808,00 €

L'enveloppe des techniciens a concerné 12 personnes avec les indicateurs suivants :

Enveloppe (brut)	7746,81 €
Moyenne	645,00 €
Prime minimale versée	6,00 €
Prime maximale versée	1767,00 €



École Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles

## Chapitre 5 Conditions de travail

# 1. ARTT des personnels IATS

## 1.1. Contrat ARTT et congés

En application des dispositions ARTT de l'Ecole, 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)

*(Ces temps de travail et de congés sont calculés au prorata en cas de temps partiel ou de temps incomplet)*

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 ainsi que les doctorants contractuels 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.

Pour le bon fonctionnement de l'Etablissement, deux périodes de fermeture de l'Ecole sont fixées chaque année par le Conseil d'Administration après avis du CT :

- 4 semaines au maximum pendant les vacances d'été
- 2 semaines au maximum pendant les vacances de Noël

### **Observations :**

Moins de 2% des effectifs travaillent selon l'option B.

Le nombre moyen de jours de congés pris par les personnels pour l'année universitaire 2010-2011 était de 45 jours.

Le nombre médian de jours de congés pris par les personnels est de 53 jours ce qui signifie que la moitié au moins des personnels ont pris 53 jours et plus de congés au cours de la dernière année universitaire.

Au titre de la journée de solidarité, un jour de RTT est supprimé des congés des personnels IATS.

Les personnels travaillant sur 9 demi-journées peuvent choisir entre la suppression d'un jour de RTT ou travailler deux demi-journées à concurrence de 2 fois 3h30 (calculées au prorata pour les personnels à temps partiels).

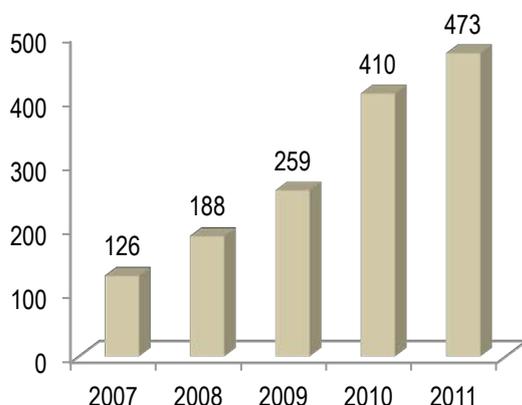
Pour l'année universitaire 2010-2011, l'ensemble des personnels concernés a décompté un jour de RTT au titre de la journée de solidarité.

## 1.2. Comptes Epargne Temps

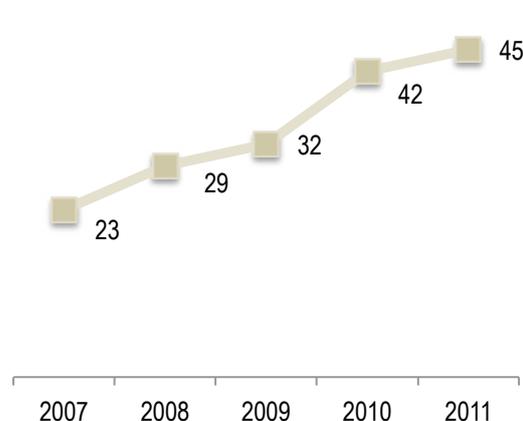
Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce sont 517 jours qui sont épargnés et 41 personnes qui disposent d'un compte épargne temps (CET). Sur les 41 CET, seuls 31 sont effectivement alimentés.

	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre d'ouverture de CET	21	6	6	13	4
Nombre de CET ouverts	23	29	32	42	45
Nombre de CET fermés ou transférés		3	3	1	5
Nombre total de jours versés au titre de l'année	185	200	149	221	181
Nombre total de jours épargnés	207	326	337	480	591
Nombre moyen de jours épargnés	9 jours	11 jours	10 jours	11 jours	13 jours
Nombre minimum de jours épargnés	1	0	0	0	0
Nombre maximum de jours épargnés	25	44	44	40	37
Nombre de jours CET utilisés			49	15	37
Nombre de jours CET indemnisés	81	110	6	26	38
Nombre de jours CET versés en RAFF		2		6	10
Nombre de jours CET transférés ou perdus		26	23	23	33
Nombre total de jours épargnés après utilisation et droit d'option	126	188	259	410	473

Evolution du nombre de jours épargnés



Evolution du nombre de CET



### Observations :

#### ✓ Alimentation d'un CET :

Un CET est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail ou le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20 jours.

Le nombre de jours épargnés résulte de la différence entre le nombre de jours de congés prévus par la réglementation en vigueur et le nombre de jours de congés pris dans l'année.

Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Le nouveau dispositif, permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congés, de se les faire indemniser ou encore de les placer en épargne-retraite.

#### ✓ Remarque :

Les deux gros pics, d'ouverture et d'indemnisation résultent de 2 dispositifs de rachat des jours de congés non pris en 2007 et 2008.

## 2. Prévention des risques

Le CHS est une instance consultative qui associe l'ensemble des personnels et les étudiants à la politique de prévention des risques de l'Ecole. Son rôle est de promouvoir l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. Il se réunit au moins deux fois par an en séance plénière. Il lui revient de faire toutes propositions utiles au Conseil d'Administration. Le CHS est composé de représentants de l'administration, des personnels, des étudiants et du médecin de prévention. Le CHS de l'ENSAIT compte actuellement 27 membres.

A l'ENSAIT cette instance créée en juin 2006, a été renouvelée en avril 2009. Le CHS se réunit deux fois par an en juin et décembre.

Chaque année, le président du comité lui soumet, pour avis, un programme annuel de prévention des risques professionnels et des risques concernant les usagers. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir, il est transmis au conseil d'administration.

Deux ACMOs, Ingénieurs d'études, placés sous l'autorité du Directeur Général des Services, assistent et conseillent le Directeur de l'ENSAIT pour la mise en œuvre de dispositifs d'hygiène et de sécurité adaptés au monde du textile.

Les principaux thèmes de travail abordés par le CHS ces dernières années sont :

- ✓ l'analyse du rapport d'inspection Hygiène et sécurité,
- ✓ le programme annuel de prévention des risques professionnels,
- ✓ le plan de formation dans le domaine H&S du personnel,
- ✓ les travaux de sécurité réalisés sur les bâtiments en cours d'année,
- ✓ le bilan de la médecine de prévention,
- ✓ le document unique d'évaluation des risques professionnels,
- ✓ les conditions de travail des personnels.

Un groupe de travail a été récemment constitué sur le thème du travail isolé. Il s'est réuni deux fois afin d'élaborer une procédure de mise en œuvre de l'utilisation des postes PTI. Cette procédure a été présentée aux membres du CHS et validée. Après des essais avec les personnes chargées de la levée de doute, les cinq postes PTI acquis par l'établissement, ont été attribués afin de mettre réellement en place ce système et permettre de le tester dans des situations réelles.

La loi relative à la rénovation dialogue social et ses textes d'application font évoluer les attributions des CHS.

En 2012, notre CHS deviendra Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail et verra ses missions étendues. Il aura pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Sa mise en place aura lieu en avril 2012.

Avec les nouveaux textes nos ACMOs deviennent des conseillers de prévention.

### 2.1. Bilan du Comité Hygiène et Sécurité

L'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) a été initiée en novembre 2006 grâce au partenariat qu'entretient l'Ecole avec l'Université de Lille 2. Chaque unité de travail a été auditée avec le concours de l'ingénieur Hygiène et Sécurité de Lille 2 et la rédaction du Document Unique finalisée au premier semestre 2011 avec l'audit des services administratifs.

**En 2010 :**

- ✓ un diagnostic Sécurité aboutissant au Schéma Directeur de Mise en Sécurité a été réalisé,
- ✓ le transformateur d'électricité Haute tension Basse tension a été changé afin d'augmenter la puissance de l'installation électrique de l'Ecole,
- ✓ les espaces en cave ont été réaménagés,
- ✓ le transfert de produits chimiques dans le bâtiment de stockage chimique extérieur édifié en 2009 a été effectué,
- ✓ une collecte et le traitement de 800 Kg de déchets dangereux ont été réalisés,

- ✓ une rationalisation de la gestion des stocks a été mise en œuvre au moyen d'un logiciel permettant de mieux maîtriser le stock central et les stocks « tampons » de produits,
- ✓ la réhabilitation de laboratoires du secteur ennoblement a été entamée,
- ✓ des travaux de mise en conformité incendie dans les cages d'escaliers ont été réalisés.

#### En 2011 :

- ✓ l'espace détente et restauration des personnels a été inauguré,
- ✓ une ventilation mécanique installée dans le local HTGBT afin de maintenir une température correcte des lieux,
- ✓ une solution concernant l'efficacité du système de désenfumage dans l'amphithéâtre d'honneur est en cours,
- ✓ des travaux de sécurisation des toitures, ont été engagés en fin d'année.
- ✓ un audit a été mené dans certains bureaux administratifs par les services spécialisés du Pôle Santé Travail de Lille Métropole, audit à la suite duquel des travaux d'amélioration ont d'ores et déjà été opérés notamment pour améliorer la clarté et luminosité des bureaux.

## 2.2. Formations et dépenses matérielles

### Bilan des formations « Hygiène et Sécurité »

Les dépenses relatives aux formations dans le domaine « Hygiène et Sécurité » ont représenté, pour l'année 2011, un coût de 2 577,96€.

Les formations mises en place			Les prestataires		
Intitulés	Nb pers. Statuts	Objectifs	Intervenants	Méthodes proposées	
Formation « PSC »	20 Etudiants 2 groupes de 10	Connaître les gestes de premiers secours	CERFSS	Théorie et pratique	12 heures
Formation accueil H&S des nouveaux entrants	4 personnes	Sensibiliser à la politique prévention de l'école	ACMOs	Visites de l'Ecole en mode H&S et Théorie	30 minutes
Risques Psychosociaux	1 personne (conseiller de prévention)	Sensibiliser aux risques psychosociaux	CEGAPE		2 jours
Formation monteur-utilisateur échafaudage roulant	5	Etre capable de monter, démonter et utiliser ce type d'échafaudage dans le respect des règles de sécurité et de prévention.	APAVE	Théorique et pratique	1 jour sur site
Habilitations électriques	8	BO HO BOV HOV	AFPA		1 jour

En 2010, l'Ecole a mis en place la formation réglementaire des membres du CHS, en conséquence le budget formation consacré à l'hygiène et à la sécurité était de 10 100,78€.

## Répartition des dépenses en matière Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail 2010-2011

	2010	2011
Montants des dépenses H&S (hors formation des personnels)	355 133,43 €	97 366,85 €

### En pourcentage du budget :

Objets de dépenses	2010	2011
Vérifications obligatoires par un organisme agréé	5,35%	22,05%
Collecte et traitement des déchets dangereux	2,51%	10,06%
Réhabilitation de laboratoire	53,16%	1,20%
Réorganisation de postes de travail		3,87%
Changement du transformateur	21,95%	0,84%
SSI désenfumage extincteur	4,54%	19,72%
Sécurisation des toitures	0,88%	15,88%
Création réfectoire du personnel	/	14,48%
Achat matériel divers de sécurité (lav'œil, pharmacie diverse, documentation...)	2,34%	5,80%
Vêtement de travail EPI	0,97%	2,63%
Travaux divers	8,30%	3,47%

Il est à souligner que le budget Hygiène et Sécurité de 2010 était particulièrement important du fait de la réhabilitation des laboratoires d'ennoblissement pour laquelle l'ENSAIT avait obtenu des subventions.

### 3. Médecine de prévention des personnels

Suite à la dénonciation de la convention de partenariat avec l'Université de Lille 2 en 2009, l'ENSAIT a fait le choix d'adhérer au Pôle Santé Travail de Lille Métropole Nord à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour assurer la médecine de prévention de l'ensemble de ses personnels.

Son rôle est de prévenir l'altération de la santé des agents par l'organisation d'une surveillance médicale et par l'expertise des conditions d'hygiène et de sécurité.

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 particulière. (postes à risques, pathologies particulières, personnes handicapées, femmes enceintes, agents réintégré 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.

Le médecin de prévention consacre également un tiers de son temps à effectuer une étude sur site, des conditions de travail, afin d'établir un suivi des risques professionnels et de conseiller l'administration en matière de santé et de sécurité au travail, il participe au CHSCT.

Le service des Ressources Humaines a en charge la gestion de la médecine de prévention en lien avec le Pôle Santé Travail.

### Bilan des visites médicales 2009-2010-2011

Années	2009	2010	2011
<b>Effectifs</b> (au 31 décembre de l'année)	114	130	130
Pourcentage théorique de visite quinquennale (1/5 hors SMP)	23	26	26
<b>Nombre de visites</b>	<b>28</b>	<b>87</b>	<b>34</b>
dont en visite quinquennale	1	29	3
dont en visite médicale particulière (SMP)	27	36	10
dont visite médicale d'embauche	0	22	21
Nombre de convocations	38	90	34
Taux de réponse aux convocations agents/agents convoqués	<b>74%</b>	<b>97%</b>	<b>100%</b>

Rappel en 2009, le suivi médical des agents a été réalisé par le médecin de prévention de l'Université de Lille2.

### Répartition des visites médicales par catégories professionnelles

	2010			2011		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Enseignants-Chercheurs Enseignants	10	7	17	2	3	5
Doctorants contractuels	0	10	10	0	0	0
Personnels techniques logistiques	7	5	12	7	5	12
Personnels administratifs	15	12	27	2	12	14
Techniciens et Ingénieurs recherche	7	14	21	1	2	3
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>48</b>	<b>87</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>34</b>

### Observations :

- ✓ 59 visites médicales supplémentaires ont été réalisées en 2010 par rapport à 2009.
- ✓ Le rythme des visites quinquennales a été assuré et même légèrement supérieur (29 contre 26 à prévoir, un cinquième de l'effectif total des personnels) en 2010 et se stabilise en conséquence en 2011.

- ✓ Le taux de réponse aux convocations du nouveau service de médecine de prévention est très élevé 100% en 2011, 97% en 2010 ce qui est largement supérieur de 23% à celui de la médecine de prévention de Lille 2 en 2009. La proximité géographique du Pôle Santé Travail ainsi qu'une adaptabilité aux contraintes de l'Ecole (visites le jeudi) y sont très certainement pour beaucoup.
- ✓ On observe une diminution significative du nombre de visites, en majorité des visites quinquennales, en partie due au fait d'un changement de médecin référent pour l'Ecole au sein du Pôle Santé Travail mais également due à l'augmentation du nombre de visites médicales d'embauche.
- ✓ Il est enfin à noter que bon nombre des visites de SMR Surveillance Médicale Renforcée ont eu lieu l'an dernier et que notre médecin référent en fixe la périodicité à 2 ans, sauf suivi médical particulier.
- ✓ Les visites médicales incluent deux visites de reprise après arrêt de travail prolongé et une visite dans le cadre d'une demande de retraite pour invalidité.
- ✓ En 2011, une visite du médecin de prévention et de l'infirmière référents de l'Ecole avec la Directrice des Ressources Humaines et un des Conseillers prévention de l'ENSAIT a été menée.

L'objectif de cette visite était :

- d'améliorer le fonctionnement actuel et augmenter la périodicité des visites médicales, notamment par des entretiens plus réguliers avec l'infirmière,
- d'actualiser la fiche Etablissement,
- de poursuivre la visite des locaux et des postes de travail,
- de réaliser la fiche de poste des personnels administratifs : travail sédentaire sur écran,
- de participer aux séances du CHSCT.
- ✓ Ont par ailleurs été réalisées en 2010 la visite complète des locaux, la fiche entreprise et des mesures de bruits, lumières, poussières et analyses aux services financiers et Ressources Humaines.

Suivi des préconisations suite aux visites :

- mesures techniques prises pour améliorer la qualité de la luminosité aux services financiers et RH (peinture des plafonds en blanc, ajoutage des coffrages des néons, ajout de luminaires (halogènes),
- travaux d'assainissement et réfection suite à dégât des eaux dans l'arrière salle des services financiers,
- mise en place d'une nouvelle organisation des services favorisant l'entretien plus régulier et complet des bureaux,
- équipement des personnels le souhaitant d'élevateurs d'écran, adaptation de la taille de l'écran, de repose-pieds.

### Coût de la médecine de prévention

2009	2010	2011
* 5 881,83 €	** 14 816,21 €	14 886,31 €

\* non pris en compte les visites d'embauche réalisées auprès de médecins agréés.

\*\* dont droit d'entrée au Pôle Santé Travail de 1 090,74 €.

L'ENSAIT en qualité d'adhérent à l'association Pôle Santé travail bénéficie de l'ensemble des services complémentaires mis à disposition par la structure à savoir des experts en santé-travail : ergonomes, toxicologues industriels, psychologues du travail, des intervenants en santé-travail : assistants santé-travail, infirmière santé-travail, des formations, séminaires et supports d'informations.

## 4. Accident de travail

Il faut distinguer :

- 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
  - 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 de 2008 à 2011

Années	Nb. Agents victimes d'un accident de service ou de travail	Nb. Agents victimes d'un accident de service ou de travail ayant entraîné un arrêt de travail	Nb. de jours d'arrêt de travail pour accident de travail	Nb. Agents victimes d'un accident de trajet	Nb. Agents victimes d'un accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	Nb. de jours d'arrêt de travail pour accident de trajet
2008	2	1	12	0		
2009	0			2	2	14
2010	4	2	6	0		
2011	4	2	22	0		

Les accidents présentés dans le présent tableau ont concerné pour moitié des fonctionnaires et contractuels sur les 4 années.

Un accident de travail et un accident de trajet concernaient un personnel Enseignant en 2008 et 2009.

Les autres accidents concernent des personnels IATS, en majorité des services techniques.

### Evolution du nombre de jours d'arrêt de travail suite à un accident de travail ou de trajet



## 5. Santé

### Bilan des congés de sécurité sociale des agents année 2011

Congés	Population	Nb de congés pris	Nb de jours totaux pris	Durée moyenne des congés (Nb jours)
Congés Longue Durée	IATS Enseignant			
Congés Longue Maladie	IATS Enseignant	2	464	232
Congés Maternité	IATS Enseignant	1	165	165
Congés Paternité	IATS Enseignant	3	42	14
Congés Adoption	IATS Enseignant			
Congés Grave Maladie	IATS Enseignant			
Congés Maladie Ordinaire	IATS Enseignant	36 5	447,5 108	12,43 21,6
Temps partiel Thérapeutique	IATS Enseignant			
	<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>1226,5</b>	<b>445,03</b>

## 6. Le handicap

La loi 2005-102 sur le handicap du 11 février 2005, impose à toute entreprise ou administration d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés dès lors que ses effectifs comptent 20 salariés et plus.

L'accroissement de la masse salariale sur ressources propres, fait que l'ENSAIT, est soumise à cette obligation d'emploi depuis 2010.

L'ENSAIT ne compte aucun salarié reconnu comme travailleur handicapé et s'acquitte de son obligation en faisant appel, dans le cadre des marchés publics, à des entreprises faisant travailler des personnes en situation de handicap et verse une contribution financière au FIPHFP.

Chaque année le Service de Ressources Humaines lance auprès des personnels rémunérés sur le budget de l'Etat une enquête pour informer et recenser les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les personnels ne sont pas dans l'obligation de signaler à leur employeur qu'ils bénéficient d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé et l'analyse de cette enquête ministérielle montre qu'en majorité les personnels ne souhaitent pas informer leur hiérarchie de leur handicap, ne prennent pas la peine de répondre à l'enquête ou de réactualiser leur reconnaissance de travailleur handicapé, ou sont dans des situations personnelles difficiles.

Cependant, ces enquêtes ont également permis à la Directrice des Ressources Humaines, identifiée comme la personne ressource en matière de handicap au sein de l'Etablissement, de conseiller plusieurs agents sur leurs droits en qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (prise en charge de frais liés au handicap, possibilité d'aménagement du poste de travail ou des horaires de travail,...) et de les informer sur les démarches à suivre pour demander la reconnaissance de ce handicap.



École Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles

## Chapitre 6

# Formation



## **2010-2013 : Premier plan de formation professionnelle tout au long de la vie de l'Ecole**

Une réforme de la formation professionnelle des agents publics a été engagée par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et les décrets d'application des 15 octobre 2007 pour les fonctionnaires de l'Etat et 26 décembre 2007 pour les agents non titulaires.

On parle désormais de formation professionnelle tout au long de la vie.

Le premier plan de formation de l'ENSAIT pour la période 2010-2013 a été élaboré selon ces nouvelles dispositions.

Il développe :

- ❖ les orientations nationales (*fixées par le Ministère de la Fonction Publique et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche*)
- ❖ les objectifs stratégiques du contrat quadriennal 2010-2013,
- ❖ l'offre d'actions collectives de formation
- ❖ et les nouvelles mesures.

Il formalise également la charte formation de l'Ecole et propose un récapitulatif des nouveaux outils de la formation professionnelle.

### **Rappel des orientations stratégiques de l'Etablissement :**

Les orientations stratégiques de la formation doivent impérativement intégrer les formations nécessaires à l'accompagnement des personnels au passage aux compétences élargies à horizon 2013 et de l'application progressive de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette offre de formation constitue la première partie du plan de formation de l'Ecole, construite par rapport aux grands axes stratégiques du contrat quadriennal, du projet d'établissement et des besoins exprimés par les agents, notamment au cours des entretiens professionnels pour les personnels IATS ou via les questionnaires d'expression des besoins de formation pour l'ensemble des Enseignants.

Afin d'accompagner l'évolution importante actuelle de l'Ecole, la politique de formation se décline autour de 3 axes principaux.

- Préparer le passage aux compétences élargies
- Renforcer la professionnalisation des personnels
- Améliorer l'accompagnement des parcours professionnels des personnels

Pour chaque axe, des objectifs opérationnels ont été définis afin de faciliter le changement et préparer l'établissement à ses nouvelles missions et compétences.

### **La nouvelle typologie des actions du plan de formation**

- ☞ Adaptation immédiate au poste (T1. Ici et maintenant)
- ☞ Préparation à l'évolution des métiers (T2. Ici et demain)
- ☞ Acquisition ou développement de nouvelles qualifications (T3. Demain et ailleurs)

Le classement de l'action s'apprécie de manière individuelle en fonction de l'attente de l'agent et des objectifs attendus par l'Etablissement.

Le Service des Ressources Humaines et des traitements est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de formation de l'ENSAIT.

### **Les actions collectives et individuelles**

Depuis 2010, les formations collectives sont inscrites au plan de formation et sont ouvertes à l'ensemble des personnels. L'information est régulière et se fait essentiellement par mail.

Le Service des Ressources Humaines essaie au maximum d'individualiser l'accompagnement des parcours de formation des personnels.

La fiche d'inscription, la fiche d'évaluation et le plan de formation sont accessibles sur la page RH du portail de l'ENSAIT.

Les formations individuelles répondant à un besoin spécifique d'un service et/ou de l'agent, font l'objet d'une demande préalable, en accord avec le supérieur hiérarchique.

Dans ce cadre, les frais d'inscription à la formation et les frais de mission peuvent être partiellement ou totalement pris en charge sur le budget de la formation des personnels.

## 1. Bilan quantitatif

Thématiques des formations suivies	2011	Nb stagiaires	Nb. heures	Détail des actions suivies
Informatique	2846,48 €	3	36	Administrateur avancé ZIMBRA, Windows, Sensibilisation à la dématique
Outils de gestion	4 000 €	16	99	LAGAF, WIN PAIE, Mangue, LECTRA, QCM direct
TICE	-	3	36	Utiliser des outils d'information générale en ligne dans le cadre de la recherche documentaire, Recherche d'information sur internet
Hygiène et Sécurité	2 775,96 €	19	138	Echafaudages roulants : montage, réception, utilisation et maintenance, Habilitations électriques, STT, Prévention des risques en laboratoire, Accueil nouveaux, Diagnostiquer et prévenir les risques psychosociaux, Autoclaves recyclage
Environnement professionnel / Adaptation à l'emploi	12 493,22 €	35	480	Prise de poste des chargés d'affaires juridiques, Formations juridiques contrats & conventions, Rédiger un mémoire en défense devant le TA, Domanialité publique universitaire, Se familiariser avec le droit administratif, Finances et patrimoine, Patrimoine, Management, Gérer son temps, L'art de négocier, Gestion du stress, L'essentiel de la comptabilité générales, Introduction aux finances publiques, Maîtrise du processus de la paie, GRH et Gestion des emplois et pilotage de la masse salariale, formation réseaux Foperno, Formation calculs IJSS, Conception et exploitation d'une cartographie des métiers et des compétences, Réglage sur métier à tisser les Rubans, Universités et réseaux sociaux, Universités et alumni, Les réseaux sociaux, Valorisation de la recherche et qualité, Montage de projet européens 7 <sup>ème</sup> PCRDT,...
Langues	600 €	5	48	Initiation à l'anglais juridique et aide à l'écriture de contrats en langue anglaise, Anglais remise à niveau en auto formation, acquisition de 3 licences Reflex's in English.
Concours et accompagnement des parcours professionnels	520 €	3	18	Accompagnement d'une VAE, Préparation concours ITRF : feuillet d'activités et présentation oral concours ITRF, CV et lettre de motivation, Savoir valoriser ses compétences.

## Quelques statistiques générales

	2010	2011
Nombre d'actions organisées	46	44
dont gratuites	21	27
Nombre de stagiaires	123	84
Nombre d'agents formés	61	49
Nombre de jours de stages de formation	223	142,5
Nombre d'heures stagiaires	1278	855
Nombre d'agents ayant mobilisé leur DIF	1	5
Nombre de bilan de compétences pris en charge	1	
Nombre d'accompagnement VAE		1

## 2. Bilan qualitatif

Le plan de formation 2010-2013 met particulièrement l'accent sur les compétences nécessaires :

- ✓ en matière de Gestion des Ressources Humaines et des traitements,
- ✓ en matière budgétaire et d'optimisation des systèmes de pilotage (acquisition PGI),
- ✓ en matière de réseaux informatiques,
- ✓ en matière de management,
- ✓ mais également sur l'accompagnement de l'enseignement, la recherche et sa valorisation,
- ✓ sans oublier le développement des formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

La répartition des dépenses de formation, reflète d'ailleurs les axes stratégiques et politiques définis par le plan de formation.

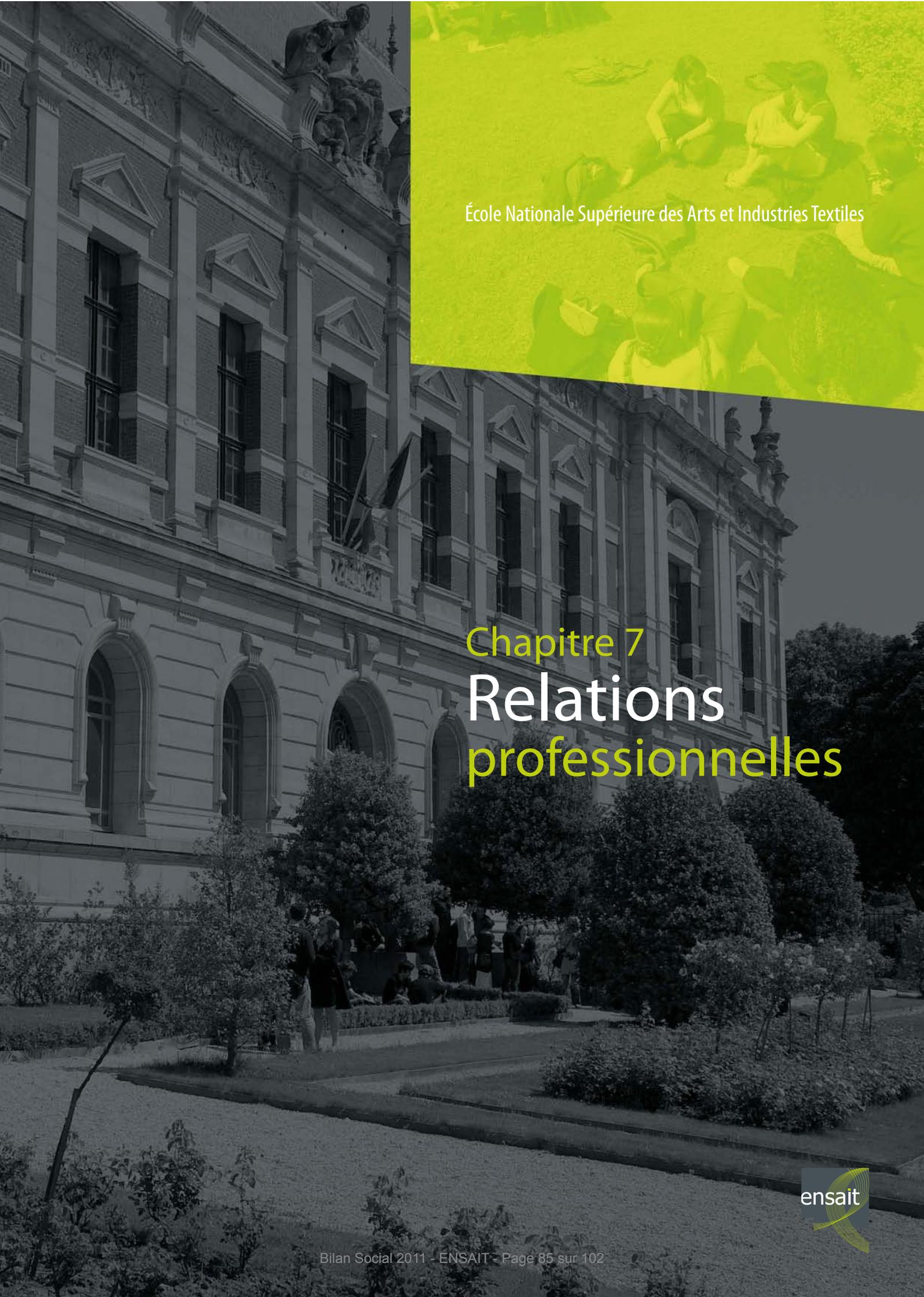
Le taux d'absentéisme aux formations est faible tout comme le taux d'annulation.

En 2011, sur les 83 stagiaires près de 60% ont rempli et retourné le questionnaire d'évaluation de la formation. 90% de ces stagiaires se déclarent globalement satisfaits des stages suivis.

## 3. Les dépenses de la formation continue des personnels

	2010	2011
Dépenses en ingénierie de formation	23 727,37 €	23 235,66 €
Prise en charges des frais annexes (déplacements, hébergement, repas)	3 553,07 €	4881,03 €
Financement contrat quadriennal	11 500 €	11 500 €
Effort financier de l'Etablissement	15 780,44 €	16 616,69 €

Le budget prévisionnel alloué à la formation pour 2012 est de 20 500 €.



École Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles

## Chapitre 7 Relations professionnelles

# 1. Evaluation des fonctionnaires et contractuels Administratifs, Techniques et de Recherche

Le dispositif d'évaluation des personnels a été mis en place dès 2006. Il s'est déroulé en deux étapes, dans un premier temps la généralisation de la rédaction des fiches de poste et dans un second temps, la conduite d'entretiens professionnels.

L'élaboration des fiches de poste est le préalable indispensable à la conduite des entretiens professionnels.

La fiche de poste est rédigée en concertation entre l'agent et son chef de service.

Elle contient des informations relatives à l'agent, sa situation statutaire, sa carrière et des informations relatives au poste de travail occupé, missions, compétences,...

L'actualisation des fiches de poste se fait au moment de l'entretien professionnel.

Les fiches de poste et les comptes rendus d'entretiens professionnels constituent une aide précieuse dans la rédaction des dossiers d'avancement des personnels, et une base pour la mise en place d'une cartographie des emplois pour le service des ressources humaines.

Les entretiens professionnels ont été conduits par trois fois, à minima, (2007, 2009 et 2011) pour les personnels de Recherche et Formation et annuellement pour les personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur. Les entretiens d'évaluation des personnels contractuels ont également eu lieu tous les ans.

Ces entretiens permettent d'établir le bilan de la période écoulée et de définir les nouveaux objectifs de l'agent. Les propositions de réductions d'ancienneté pour les personnels titulaires sont faites sur la base des entretiens professionnels.

Depuis 2011, il a été décidé d'uniformiser la périodicité des évaluations.

L'ensemble des personnels non-enseignants est donc théoriquement évalué chaque année.

## 2. Evaluation des personnels Enseignants-Chercheurs

Une réforme de l'évaluation des Enseignants-Chercheurs a eu lieu en 2009 (décret 2009-460 du 23 avril 2009).

Elle prévoit à partir de 2010, une évaluation des Enseignants-Chercheurs par les sections du Conseil National des Universités sur la base d'un rapport d'activité au moins tous les quatre ans, et chaque fois qu'une candidature à une promotion est présentée.

La première campagne d'évaluation nationale devrait avoir lieu cette année. Elle concernera d'office les enseignants-chercheurs nés en mars, juillet et octobre, rien ne s'opposant aux demandes d'évaluation des collègues nés un autre mois. Pour l'ENSAIT 10 Enseignants-Chercheurs, dont deux volontaires, devraient être évalués au titre de cette campagne.

En application de ce décret, le Conseil d'administration restreint de l'Ecole émet, désormais, un avis sur le dossier de candidature à un avancement de grade des Enseignants-Chercheurs, avis transmis à la section CNU dont ils relèvent.

La politique de promotion et d'évaluation est en conséquence plus que jamais au cœur de la stratégie de ressources humaines.

Fruit d'un dialogue social accru entre la Direction et les Enseignants-Chercheurs, elle s'est traduite en 2009 par la détermination des critères et barèmes d'attribution de la prime d'excellence scientifique et en 2010 par la mise en place d'indicateurs sur les activités de recherche des Enseignants-Chercheurs, indicateurs, qui servent de base aux entretiens d'évaluation, corollaires indispensables à l'adoption des principes de répartition et de modulation des services des Enseignants et Enseignants-Chercheurs et du référentiel d'activités.

La mise en place des indicateurs a été effectuée dans le cadre du Comité Scientifique du GEMTEX (CSG) dans le courant de l'année 2010. Ils ont été présentés au Conseil Scientifique de l'ENSAIT. La version définitive a été arrêtée en décembre 2010.

Les indicateurs pour l'évaluation de l'année civile 2010 ont été envoyés à tous les Enseignants-Chercheurs en janvier 2011. Cette première campagne est considérée comme l'évaluation initiale(I.0).

Des entretiens d'objectifs, d'environ une heure, ont été réalisés en janvier et février 2011 avec chacun des Enseignants-Chercheurs par le Directeur et le Directeur adjoint du GEMTEX. Ces entretiens sont notamment l'occasion de discuter de l'évolution des carrières et des objectifs en terme d'activités de recherche pour 2011.

Une deuxième campagne d'évaluation est en cours (I1 pour l'année 2011) et les entretiens d'objectifs ont commencé. Ils se déroulent sur les mois de janvier et de février 2012.

Les entretiens de cette année, permettront d'examiner l'évolution entre l'I0 et l'I1, l'atteinte des objectifs 2011 et la fixation de nouveaux objectifs et pour les Enseignants-Chercheurs qui le souhaiteraient, de demander une modulation de leur service pour la rentrée universitaire 2012-2013.

A partir de la troisième campagne d'évaluation, début 2013 pour l'année 2012, il sera fait automatiquement application des principes de répartition et de la modulation du service des Enseignants-Chercheurs n'ayant plus aucune activité de recherche.

### 3. Instances institutionnelles

#### 3.1. Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration (CA) détermine la politique générale de l'Etablissement, se prononce sur l'organisation générale des études ainsi que sur les programmes de recherche, d'information scientifique et technique et de coopération internationale. Il propose les mesures propres à favoriser la vie de la communauté. Il vote le budget et approuve les comptes. Il fixe la répartition des emplois qui sont alloués par les ministres compétents. Il autorise le directeur à engager toute action en justice. Il approuve les accords et conventions signés par le directeur, et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, prises de participation, créations de filiales, acceptations de dons et legs, acquisitions immobilières. Il arrête les critères de choix des bénéficiaires de la prime d'excellence scientifique ainsi que le barème afférent. Il exerce le pouvoir disciplinaire.

Il comprend 32 membres dont :

- ✓ 16 personnalités extérieures (4 représentants des collectivités territoriales – 4 représentants des activités économiques – 2 représentants des associations scientifiques et culturelles et des grands services publics – 6 personnalités désignées à titre personnel).
- ✓ 16 membres élus (3 représentants des PRU et assimilés – 3 représentants des autres Enseignants Chercheurs et assimilés – 3 représentants des autres Enseignants et autres personnels rattachés à l'établissement pour leurs activités de recherche – 3 représentants des IATS – 4 représentants des usagers).

Le président du CA est élu par le conseil au sein des personnalités extérieures.

#### Fréquence des séances

Le CA s'est réuni en séance plénière selon la fréquence suivante :

Années	2009	2010	2011
Nombre de séances	4	5	4

#### Diffusion des documents et travaux.

Résolument engagée dans une démarche de développement durable, l'école a choisi de dématérialiser au maximum la diffusion des documents et travaux de ses instances. Pour le CA la convocation des administrateurs continue de se faire par papier, en revanche, l'ordre du jour et l'ensemble des documents qui l'accompagnent sont mis à disposition sur un espace dédié au CA sur campus virtuel auquel seules les personnes concernées ont accès. Les délibérations et procès-verbaux sont mis en ligne sur la page direction du portail de l'Ecole.

### 3.2. Le Conseil des Etudes

Le Conseil des Etudes (CE) est consulté sur les orientations des enseignements de formation initiale et continue, sur les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières et sur l'évaluation des enseignements. Il est en outre consulté sur les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants et sur les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment sur les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation. Il est également consulté sur les mesures d'aménagement de nature à favoriser l'accueil des étudiants handicapés. Il est le garant des libertés politiques et syndicales étudiantes. Il peut émettre des vœux. Le Conseil élit en son sein un vice-président étudiant chargé des questions de vie étudiante en lien avec les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires.

Le CE comprend 24 membres dont :

- ✓ 21 membres élus (3 représentants des PRU et assimilés, 3 représentants des autres Enseignants-Chercheurs et assimilés, 3 autres personnels Enseignants et autres personnels rattachés à l'établissement pour leurs activités de recherche, 9 représentants des élèves ingénieurs et étudiants, 3 représentants des IATS)
- ✓ 3 personnalités extérieures à l'Etablissement (1 représentant du Conseil Régional du Nord-Pas-de-Calais, 1 représentant du CROUS, 1 personnalité extérieure désignée à titre personnel).

Le CE est présidé par le Directeur de l'ENSAIT.

Le CE a été réuni en séance plénière à 5 reprises au cours de l'année 2011, 4 fois en 2010 et 3 fois en 2009.

### 3.3. Le Conseil Scientifique

Le CS est consulté sur les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que la répartition des crédits de recherche. Il peut émettre des vœux. Il est consulté sur les programmes de formation initiale et continue, sur la qualification à donner aux emplois d'Enseignants-Chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés, sur les programmes et contrats de recherche proposés par les diverses composantes de l'université sur les demandes d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux, sur les projets de création ou de modification des diplômes d'établissement et sur le contrat d'établissement. Il assure la liaison entre l'enseignement et la recherche. Il émet également un avis sur les critères de choix des bénéficiaires de la prime d'excellence scientifique ainsi que le barème afférent.

Il est composé de 22 membres dont :

- ✓ 16 membres élus (6 représentants des PRU et assimilés, 1 représentant des personnels habilités à diriger des recherches, 3 représentants des docteurs, 1 représentant des autres personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Chercheurs et assimilés, 2 Ingénieurs ou Techniciens, 1 représentant des IATS) *L'ENSAIT ne dispensant pas de formation de 3<sup>ème</sup> cycle, le CS n'a pas de représentants étudiants.*
- ✓ 6 personnalités extérieures (1 représentant de la région Nord-Pas-de-Calais, 1 représentant de la Délégation Régionale à la Recherche et à la Technologie, 1 représentant du CNRS, 3 personnalités désignées à titre personnel)

Le CS est présidé par le Directeur de l'ENSAIT ou son représentant.

#### Fréquence des séances

Le CS s'est réuni en séance plénière selon la fréquence suivante :

Années	2009	2010	2011
Nombre de séances	1	4	2

### **3.4. Le Comité Technique Paritaire - Comité Technique depuis le 16 novembre 2011**

*(articles L 951-1-1, L952-24, L 953-7 du Code de l'Education)*

Le Comité Technique (CT) est une instance consultative intéressant l'ensemble des personnels de l'Ecole. Le CT est consulté sur toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services et sur la politique de gestion des ressources humaines.

Le CT est composé,

- ✓ du Directeur et du Directeur Général des Services et de la Directrice des Ressources Humaines de l'Etablissement assistés en fonction de l'ordre du jour de représentants de l'Etablissement,
- ✓ de représentants de personnel élus au scrutin de listes.

Le mandat des membres est de quatre ans renouvelable.

Le CT compte 16 représentants des personnels (8 titulaires et 8 suppléants).

Afin d'alléger les séances et de favoriser le dialogue social la périodicité des réunions du CT a été arrêtée à, au moins, une réunion par trimestre.

#### **Diffusion des documents et travaux.**

Dans un souci de cohérence avec la politique interne de développement durable toutes les convocations et informations quand à la tenue des réunions sont adressées nominativement par voie dématérialisée.

L'ordre du jour et l'ensemble des documents qui l'accompagnent sont mis à disposition sur un espace dédié au Comité Technique sur campus virtuel auquel seuls les agents concernés ont accès.

Les avis et procès-verbaux sont mis en ligne sur la page RH du portail de l'Ecole.

### **3.5. La Commission Paritaire d'Etablissement**

*(art L-953.6 du Code de l'Education et décret n° 39-272 du 6 avril 1999)*

La CPE est une instance consultative intervenant dans la gestion des personnels IATS fonctionnaires. Elle prépare les travaux des Commissions Administratives Paritaires Académiques et Nationales.

La CPE est composée, en nombre égal, de représentants de l'Etablissement désignés par le Directeur et de représentants des personnels IATS élus pour 3 ans.

La CPE de l'ENSAIT est commune avec l'Ecole Centrale de Lille.

Elle compte 16 représentants des personnels (titulaires et suppléants).

Elle est réunie au moins trois à quatre fois par an, principalement à l'occasion des listes d'aptitude, des tableaux d'avancement de grade, des propositions de réduction d'ancienneté...

#### **Diffusion des documents et travaux.**

Pour l'ENSAIT, toutes les convocations et informations quant à la tenue des réunions sont adressées nominativement par voie dématérialisée. Il en est de même des comptes rendus des séances.

### **3.6. La Commission Consultative Paritaire dans la gestion des personnels non titulaires (CCPANT)**

La CCPANT est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles de licenciement (hors période d'essai) et aux sanctions disciplinaires (hors avertissement et blâme). Elle peut aussi être consultée sur toute question professionnelle d'ordre individuel entrant dans son champ de compétence. Elle est composée en nombre égal de représentants de l'Etablissement désignés par le Directeur et de représentants des personnels contractuels (IATS et Enseignants) élus. Le mandat des membres est de trois ans renouvelable. Elle compte 8 représentants des personnels contractuels (titulaires et suppléants). Elle a été mise en place en 2008 et renouvelée en 2010.

### **3.7. La Commission Consultative Paritaire (CCP) compétente à l'égard des Doctorants contractuels**

Cette commission est instituée par le règlement intérieur de l'Ecole pour connaître des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des Doctorants contractuels.

Elle est composée paritairement de 2 représentants du Conseil Scientifique et de 2 représentants des Doctorants contractuels, leur mandat est de 2 ans. Elle a été mise en place en 2010 et sera renouvelée courant 2012.

Elle peut être saisie à l'initiative du Doctorant contractuel concerné ou du Directeur de l'ENSAIT.

Les séances de la commission ne sont pas publiques.

Cette commission rend des avis motivés au Directeur qui sont également transmis au Doctorant contractuel concerné par le litige.

### **3.8. Le Comité Scientifique du GEMTEX**

La gestion participative du GEMTEX s'est traduite par la mise en place d'un Comité Scientifique du GEMTEX (CSG) composé des membres représentatifs du laboratoire (tous les Enseignants Habilités à Diriger des Recherches et deux représentants des Maîtres de conférences), dont le rôle est d'orienter sa stratégie scientifique en définissant les thématiques en adéquation avec la politique de l'ENSAIT et en accord avec les décisions du Conseil Scientifique de l'Ecole. Le CSG est en place depuis novembre 2009.

Il se réunit une fois par mois et ses comptes rendus sont consultables par tous sur le Portail de l'ENSAIT.

### **3.9. Le Conseil de Perfectionnement**

Le Conseil de Perfectionnement est une instance informelle et strictement consultative. Il est organe d'évaluation de la formation d'ingénieur délivrée par l'ENSAIT. Il propose toute mesure concernant l'organisation, le contenu, les méthodes des enseignements et sa réflexion vise à adapter les formations aux pratiques et attentes du monde professionnel textile.

Le Conseil de Perfectionnement comprend 28 membres :

- ✓ Le Président du Conseil d'Administration de l'ENSAIT, ou son représentant
- ✓ Le Directeur de l'Ecole
- ✓ Le Directeur Général des Services
- ✓ Le Directeur des Etudes
- ✓ Le Directeur Adjoint en charge de la vie étudiante de la prospection et de l'apprentissage
- ✓ La Directrice des Relations Internationales
- ✓ La Responsable Administrative de la scolarité
- ✓ 11 personnalités extérieures désignées à titre personnel en fonction de leurs compétences et de leur vision stratégique dans le domaine Textile/Habillement/Distribution et dans les domaines industriels afférents à la filière
- ✓ 6 personnels Enseignants (Enseignants et/ou Enseignants chercheurs) désignés en raison des responsabilités particulières qu'ils exercent notamment, responsable d'option.
- ✓ Le Responsable de la Cellule Emploi/Carrière
- ✓ Le Vice Président Etudiants
- ✓ Un jeune diplômé salarié
- ✓ Un expert

Le Président du Conseil de Perfectionnement est élu parmi les personnalités extérieures.

### 3.10. Le Comité de Direction

Le Comité de Direction est une instance statutaire propre à l'ENSAIT.

En formation restreinte le Comité de Direction est chargé de définir les grandes orientations stratégiques de l'Ecole sur ses axes de développement principaux et sur les développements des services transversaux.

Les membres du Comité restreint sont : le Directeur, le Directeur Adjoint, le Directeur Général des Services, (également Directeur du SAIC), le Directeur des Etudes, le Directeur et le Directeur Adjoint de la Recherche, la Directrice des Relations Internationales, la Directrice de la communication.

Il est réuni au moins une fois par mois.

En formation élargie, le Comité de Direction se compose du Comité de Direction restreint, des cadres administratifs et techniques et des Directeurs des autres structures de l'Ecole.

Son rôle est de mettre en œuvre la politique de l'Ecole en fonction des décisions prises par le Comité de Direction restreint dans le respect des orientations validées par le Conseil d'Administration. C'est un lieu d'information, d'échanges, de coordination et de prises de décisions en matière opérationnelle. Chaque chef de service présente également l'actualité de son service.

### 3.11. Le Conseil de Perfectionnement du GEMTEX

Le Conseil de Perfectionnement est une instance informelle et strictement consultative.

Il est organe d'évaluation des activités scientifiques du GEMTEX et de proposition de stratégie de développement de la recherche. Il est composé des 4 membres extérieurs dont le niveau scientifique est reconnu au niveau mondial.

### 3.12. Le Comité de Direction du GEMTEX

Le rôle du Comité de Direction du GEMTEX est :

- ✓ de préparer les réunions du Comité Scientifique du Laboratoire,
- ✓ de rendre opérationnelles ses décisions et celles du Conseil Scientifique de l'ENSAIT,
- ✓ d'assurer la gestion quotidienne du laboratoire.

Le Comité de Direction du GEMTEX est un organe de décision opérationnel, il se réunit tous les 15 jours.

Les membres du Comité de Direction du GEMTEX sont : le Directeur de l'ENSAIT, le Directeur Général des Services de l'ENSAIT, le Directeur du GEMTEX, le Directeur adjoint du GEMTEX, la Responsable Administrative du GEMTEX, l'Assistante du GEMTEX, la Directrice de la cellule de portage de projets collectifs et le Directeur commercial de la cellule de transfert EU-GENIE.

### 3.13. La MADI

Afin d'améliorer le dialogue social au sein de l'Ecole, l'ENSAIT a mis en place un groupe de concertation et de dialogue « Personnels-Directeur », dénommé la MADI « Mission d'Accompagnement, de Discussion et d'Information ». Ce groupe est composé au maximum de 9 personnes, élues tous les 3 ans par l'ensemble des personnels.

La mission de la MADI est d'assurer un « *Accompagnement, dialogue, information et médiation auprès des personnels de l'ENSAIT grâce à un temps de parole privilégié avec le Directeur. La MADI doit diffuser régulièrement un compte rendu de ces échanges avec le Directeur aux personnels.* »

La MADI est par exemple à l'origine de la création du garage à vélos et du nouvel espace détente restauration commun et ouvert à l'ensemble des personnels.



École Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles

## Chapitre 8

# Action sociale culturelle et associative

# 1. L'action sociale

## 1.1. Restauration

### L'accès à la Cantine de l'ESAAT

Le Restaurant Universitaire n'étant pas à proximité direct de l'Ecole, les personnels de l'Ecole, les collaborateurs "Recherche" accueillis au GEMTEX (ex : doctorants boursiers, Cifre, chercheurs étrangers) et les stagiaires accueillis à l'ENSAIT pour 2 mois et plus, ont la possibilité de prendre leur repas à la cantine de l'Ecole Supérieure des Arts Appliqués et du Textile, établissement voisin avec lequel l'ENSAIT est conventionné.

Les personnels bénéficient de tarifs attractifs. 74 personnels, collaborateurs ou stagiaires de l'ENSAIT étaient inscrits en 2011 pour prendre leurs repas à la cantine de l'ESAAT.

### La Cafétéria CROUS

Les personnels ont également accès aux services de la cafétéria gérée par le CROUS installée au rez de chaussé de l'aile sud.

### Le Restaurant Universitaire

En tant que personnels de l'Education Nationale, les personnels de l'ENSAIT peuvent également accéder au R.U. Crouy qui propose une restauration traditionnelle. La carte multi service permet depuis septembre 2011 de régler les repas à la cafétéria et dans les restaurants du CROUS.

### L'Espace Détente et Restauration à disposition des personnels

Pour celles et ceux qui souhaitent prendre leur propre repas à l'ENSAIT, l'Ecole met à la disposition des personnels un espace cuisine détente. Le service patrimoine a réhabilité l'ancien magasin. Un budget de 20 000 € a été consacré à la réalisation faite en interne de ce lieu de convivialité et de rencontres. Dans un lieu agréablement mis en valeur, les personnels disposent de réfrigérateur, four traditionnel, fours micro-ondes, d'un lave-vaisselle, de vaisselle, tables et chaises pour une quarantaine de personnes.

## 1.2. L'action sociale et service social en faveur des personnels

Jusqu'à ce que l'ENSAIT passe aux RCE, l'action sociale en faveur des personnels pour les agents rémunérés sur le budget de l'Etat dépend des services inter ministériels et académiques (CESU garde d'enfants, séjours enfants, aide à l'installation, demande de prêts, aide alimentaire, etc...).

Les personnels peuvent solliciter l'assistante sociale du Rectorat qui tient des permanences hebdomadaires à Roubaix au Lycée Baudelaire.

L'ensemble des personnels peut également prendre contact avec les assistantes sociales du Pôle Santé Travail de la Métropole de Lille auquel l'ENSAIT adhère pour la médecine de prévention.

## 2. L'action culturelle

L'ENSAIT est une petite Ecole à taille humaine et chaque service assure souvent plusieurs missions. Plusieurs acteurs interviennent dans l'action culturelle.

- Les associations proposent des manifestations et activités : visites de musées, de la ville, expositions, théâtre, concerts classique ou moderne, cinémas. Des activités de groupes : sorties karting, laser Game et autres comme les midis Pokers... Le Barbecue de fin d'année, l'arbre de Noël et d'autres rencontres autour d'un repas, du verre de l'amitié...
- Les associations étudiantes, avec le méchoui par exemple, les spectacles des associations...
- Le service communication dans le cadre de la communication interne, convie également les personnels à participer à un certain nombre d'événements dans l'année (accueil des étudiants, soirée du personnel, visites de musées et autres)
- La bibliothèque vous propose quotidiennement une revue de presse et ouvre ses portes à diverses manifestations musicales, théâtrales et vous propose de vous faire découvrir d'autres lieux comme la médiathèque de Roubaix, d'autres cultures au travers de conférences débats...

En somme la culture est omniprésente à l'ENSAIT et surtout l'affaire de tous !

## **Bilan des activités culturelles proposées par l'Ecole**

### **L'ENSAIT et sa Revue de Presse quotidienne**

La Bibliothèque édite quatre fois par semaine une Revue de Presse spécialisée, présentant de brefs extraits issus de sources diverses et variées de publications, articles de presse, revues... sur des sujets ou thématiques particuliers pouvant intéresser les abonnés (liste de diffusion interne uniquement.)

Les domaines couverts sont : le textile, les matériaux, l'innovation, la recherche, les entreprises du secteur, la conjoncture économique, l'Enseignement Supérieur, le métier d'Ingénieur, la Culture ...

### **L'ENSAIT et la Culture**

Depuis début 2010, une véritable politique d'ouverture culturelle est mise en place dans l'Etablissement.

Les objectifs sont de faciliter l'accès de nos étudiants, mais aussi des personnels, à la Culture, en accueillant dans nos murs divers événements, touchant différents arts, de diffuser au maximum les possibilités offertes au niveau culturel dans la Ville, la Région.

Le but est également de permettre aux élèves et aux personnels de partager certains moments autour de la Culture, de faciliter les échanges et les rencontres.

Notre volonté est aussi d'ouvrir nos locaux aux animations culturelles, de faire connaître l'ENSAIT et les lieux, de les faire vivre.

L'ENSAIT accueille par ailleurs également d'autres animations culturelles ou de loisirs par le biais du Service Événementiel (Danse, Musique, Visites Guidées, Journée du Patrimoine, Marché des Modes) et de la location de nos locaux, mais la principale mission de l'Action Culturelle est de pouvoir faire bénéficier de la gratuité de l'accès à un maximum d'événements organisés dans nos murs, ou de tarifs très préférentiels mais aussi hors de nos murs, tout en privilégiant le travail avec des partenaires proches de nous (Service Culturel de la Mairie de Roubaix, Associations, Structures culturelles de la Région...)

### **Nos principaux partenaires :**

Le Service Culturel du CROUS, la Cave aux Poètes, la Compagnie de l'Oiseau Mouche, le Colisée de Roubaix, le Conservatoire de Musique de Roubaix, la Médiathèque de Roubaix et le Centre de Chorégraphie National Roubaix.

Grâce à la mise en place de ces partenariats, élèves et personnels bénéficient de tarifs préférentiels.

Par ailleurs, les élèves viennent de monter un Bureau des Arts dont la mission principale sera également de proposer des animations culturelles, et donc de travailler en lien étroit avec la Responsable Bibliothèque en charge de l'action culturelle.

### **Financement :**

Pour pouvoir développer les partenariats avec les interlocuteurs culturels, un budget de 2 500 € avait été alloué en 2011, avec le renfort de crédits ponctuels en fonction des opportunités rencontrées.

Le fait de poser les bases d'un partenariat fort avec certaines structures permet d'être dans l'échange et le « donnant-donnant » : pour certains événements, le fait de pouvoir mettre à disposition de nos partenaires des locaux prestigieux (classés pour la plupart), des lieux atypiques, un système de gardiennage... compense le fait que le partenaire mette à disposition son matériel technique si besoin, le spectacle, les intervenants et a donc peu d'impact financier pour nous.

C'est le cas notamment pour la Cave aux Poètes ou la Compagnie de l'Oiseau Mouche, qui a pu faire subventionner certaines interventions par LCMU ou le projet CLEA dans certains cas et sous certaines conditions.

A l'inverse, quand nous sollicitons des institutions comme la Ligue d'Improvisation Professionnelle de Marcq-en-Barœul ou des humoristes professionnels, nous prenons en charge les prestations avec éventuellement participation des spectateurs.

Actions proposées en 2010	Coût	Public
Conférence histoire musique électro à la Cave Aux Poètes avec le Groupe GONG GONG	Manifestation prise en charge dans le cadre du financement du Contrat local d'éducation artistique (CLEA) Coût pour l'ENSAIT : frais gardiennage et sécurité	30 personnes
Visites en groupe, personnels et étudiants, du Théâtre du Garage/Compagnie de l'Oiseau Mouche, rencontres avec des comédiens, initiations à l'échauffement théâtral	Coût pour l'ENSAIT : 250 €	3 visites/échauffement avec des groupes de 12 personnes
Accueil de la Spectacle déambulatoire Oiseau Mouche dans nos murs « Aujourd'hui en m'habillant je me suis vue nue dans le miroir sans le faire exprès »	Manifestation prise en charge dans le cadre du financement LCMU et par l'Oiseau Mouche (1 500 €) Coût pour l'ENSAIT : frais gardiennage et sécurité	
Accueil d'une IMPRO'CAFE par la Ligue d'Improvisation de Marcq en Baroeul Amphi D'Honneur de l'ENSAIT	Coût prestation pour ENSAIT : 1 900 € + Frais gardiennage et sécurité	Gratuit pour les personnels et étudiants de l'ENSAIT 200 personnes
	2 150 € + Frais gardiennage et sécurité	

Actions proposées en 2011	Coût	Public
Visites guidées de la Médiathèque de Roubaix	Manifestation prise en charge dans le cadre du financement du Contrat local d'éducation artistique (CLEA) Coût pour l'ENSAIT : gratuit	30 personnes
Accueil d'une IMPRO'CAFE par la Ligue d'Improvisation de Marcq-en-Barœul Amphi D'Honneur de l'ENSAIT	Coût prestation pour ENSAIT : 1 900 € + Frais gardiennage et sécurité	Gratuit pour les personnels et étudiants de l'ENSAIT 180 personnes
Ateliers de pratique artistiques dans nos murs avec l'Oiseau Mouche et deux comédiens sur 3 fois 2h	Coût pour l'ENSAIT : 300 €	10 personnes
Accueil d'un Concert Piano à 8 mains, Amphi Honneur ENSAIT	Coût pour l'ENSAIT : frais gardiennage et sécurité	
Présentation de la nouvelle saison Compagnie de l'Oiseau Mouche dans l'Amphi d'Honneur	Coût pour l'ENSAIT : 0 €	30 personnes
Accueil de deux humoristes pour sketches + impro sur l'ENSAIT lors de la semaine de festivités pour les 130 ans de l'Ecole	Coût pour l'ENSAIT : 1 500 €	
	3 700 € + Frais gardiennage et sécurité	

Pour 2012 de nombreuses manifestations sont d'ores et déjà prévues.

## 3. La vie associative

### 3.1. L'APENSAIT

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.

Elle est gérée actuellement par une équipe de 7 membres, tous bénévoles.

Le président, assisté du bureau comprenant un trésorier et un secrétaire, 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 manifestation
- ✓ 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.

Tout personnel ENSAIT titulaire, contractuel, thésard et vacataire effectuant plus de 96 heures de cours est susceptible d'y adhérer en s'acquittant de sa cotisation annuelle.

Le montant de la cotisation annuelle est fixé à 0,06 € par point d'indice nouveau majoré figurant sur le bulletin de paie ou par tranche de 4,27 € de salaire brut.

Le montant individuel de la cotisation est calculé au prorata de la quotité de travail des personnels moyennant une cotisation minimale de 15 €.

#### Evolution du nombre d'adhérents et des recettes de l'APENSAIT entre 2010 et 2011

Année d'exécution	Nb d'adhérents	Subvention ENSAIT	Montant recueillis grâce aux adhésions	Solde annuel
2010	83	4 500 €	2 484,40 €	48,42 €
2011	89	4 500 €	2 575,58 €	551,19 €

L'amicale manifeste la sympathie de l'ensemble de ses membres aux collègues dans certaines circonstances privées ou familiales sous la forme d'un bon d'achat ou équivalent (ex : composition florale, don à la ligue contre le cancer,...) pour un montant de 25 €.

Cela s'applique à l'occasion des événements suivants :

- ✓ le mariage de l'adhérent
- ✓ l'union par PACS de l'adhérent avec un tiers
- ✓ la naissance d'un enfant de l'adhérent
- ✓ le départ en retraite ou pour mutation professionnelle de l'adhérent
- ✓ la fin de contrat (hors thèse) de l'adhérent
- ✓ la soutenance de thèse de l'adhérent

L'amicale propose des tarifs réduits pour les activités sportives et de loisirs suivantes :

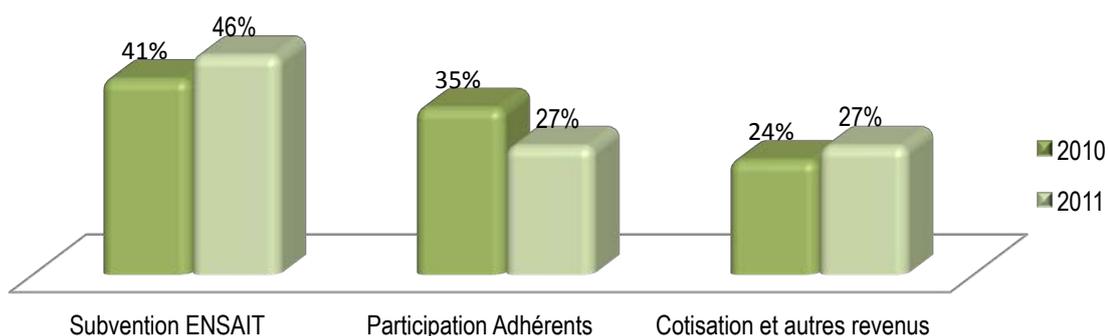
- ✓ carte de 10 entrées pour la piscine (au Centre Nautique Thalassa à Roubaix) pour un coût de 15 € pour l'adhérent le reste étant à la charge de l'Amicale avec un maximum de 1 carte tous les 3 mois par adhérent soit 4 cartes maximum par an et adhérent.

- ✓ Places de cinéma au Duplexe (Roubaix) à 4,50 € l'unité ou à l'UGC (Lille et Villeneuve d'Ascq) à 5 € l'unité ou encore au Kinépolis (Lomme) à 5,50 € l'unité avec un maximum de 6 tickets tous les 3 mois par adhérent soit 24 tickets par an par adhérent.
- ✓ L'amicale propose également un remboursement d'une valeur de 4 € sur les sorties (d'un montant supérieur ou égal à quinze euros). Seul l'adhérent de l'amicale, son conjoint et ses enfants à charge peuvent bénéficier de ce remboursement qui est limité à six sorties par an. Ce remboursement se fait sur présentation des billets (originaux ou photocopies avec tarif indiqué sur le billet). Les billets ne doivent pas avoir bénéficié auparavant d'un tarif préférentiel.

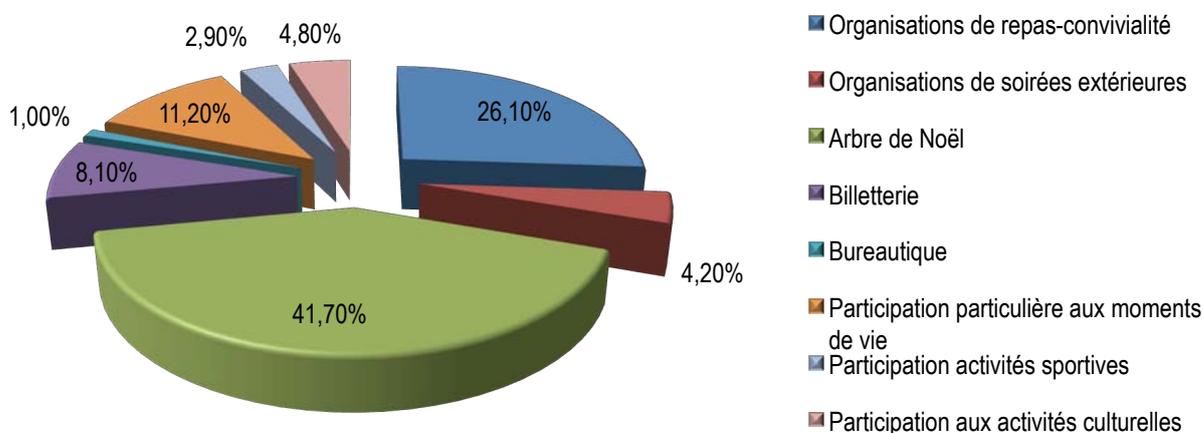
#### Manifestations :

- ✓ L'amicale organise un Arbre de Noël avec goûter et animations diverses pour les enfants au mois de décembre chaque année.  
Pour cette occasion, les adhérents font le choix d'un cadeau parmi une liste de fournisseurs proposée par l'Amicale pour chacun de leurs enfants âgés de moins de 12 ans (au 25 décembre de l'année en cours) pour un montant maximum de 25€.  
Un Chèque cadeau est offert aux adhérents sans enfant pour un montant de 25€.
- ✓ L'amicale organise également un barbecue en juillet marquant la fin de l'année scolaire. Tout le personnel y est convié moyennant une participation de 5 € pour les non adhérents.
- ✓ Les adhérents sont invités à partager des moments conviviaux à l'occasion de dégustation de Galette ou encore de repas organisés autour de thèmes divers.
- ✓ Une chasse aux œufs est organisée chaque année pour les enfants des adhérents à Pâques.
- ✓ Diverses sorties culturelles sont également organisées dans divers musées de la région ou au théâtre.

#### Répartition des recettes 2010-2011



#### Répartition des dépenses 2010-2011



### 3.2. En avant doctorants !!!

L'association "en avant doctorants" se fait un plaisir d'accueillir les nouveaux arrivants et de les aider en leur prodiguant des conseils pratiques et des informations diverses (inscription universitaire, démarches administratives, fonctionnement du laboratoire, etc.). Elle propose également des sorties culturelles et sportives à ses adhérents afin qu'ils profitent encore plus de leurs trois années au sein du GEMTEX.

#### Actions 2010-2011

Pour la période 2010-2011 l'association "en avant doctorants" a organisé les actions suivantes :

Manifestations	Nombre de personnes
Participation à la marche de la Salicorne dans la baie de Canche (62)	3 personnes
Visite guidée du site minier de Wallers-Arenberg et randonnée autour de la mare à Goriaux, réserve biologique	10 personnes
Participation au Pandathlon, défi sportif et solidaire. Réculte de dons à travers des ventes et du sponsoring. Ascension du Mont Ventoux et une arrivée sous la grêle	4 personnes + les soutiens innombrables
Descente de la Lesse (Belgique) en Canoë-Kayak	10 personnes
Pot d'accueil	
Bowling entre doctorants en after-work	15 personnes
Gouter de Noël des doctorants,	
Repas Ch'ti et randonnée	14 personnes
Participation de trois équipes au Lill'raid nature	6 personnes
Mais aussi des actions au fil de l'eau : Propositions de différents concerts dans la région (rock, jazz ...), proposition de pièces de théâtre	

Le bureau de l'association a été renouvelé lors de l'assemblée générale du 16/02/2011 composé de trois personnes.

Année d'exécution	Nb d'adhérents	Subvention ENSAIT	Montant recueillis grâce aux adhésions	Solde annuel
2010-2011	21	500 € (fléchés pour le Pandathlon)	200 €	-

### 3.3. Eco-Citoyen

C'est en 2008 suite au projet d'établissement développement durable que le groupe « Eco-Citoyen » s'est constitué.

La logique du groupe sur « l'écologie et le développement durable » est de créer une synergie au sein de l'Etablissement et d'agir de manière significative par le réseau de ses membres.

L'action majeure que le groupe entend porter est d'avoir :

- ✓ un rôle de **Sensibilisation**
- ✓ un rôle de **Réflexion et d'échange** autour d'idées : proposer, analyser et échanger autour d'idées écologiques, durables et citoyennes
- ✓ un rôle de **Proposition d'idées d'actions** à la Direction.

Le groupe est ouvert à tous les personnels et les étudiants.

Il compte actuellement 8 membres personnels permanents, 3 étudiants ainsi que 3 invités sur la dernière réunion (des personnels).

Plusieurs services y sont représentés ce qui permet de tendre à des visions assez globales, enrichit les échanges.

Une formule d'une réunion mensuelle avec un horaire 13h-14h, tous les deuxièmes lundi du mois a été choisie afin qu'un maximum de personnes puisse y participer.

Le groupe est structuré en 3 sous-groupes de travail respectivement chargés :

- ✓ de l'étude des gains environnementaux (chiffrage),
- ✓ des Vraies Fausses idées,
- ✓ de la communication.

Les actions du groupe à ce jour sont :

- ✓ une sensibilisation via divers support de communication : une présence sur la minute d'infos, une présence sur les écrans télé, la création et l'entretien d'un blog Ecocitoyen ([www.ecocitoyens.ensait.fr](http://www.ecocitoyens.ensait.fr)),
- ✓ des études sur : la consommation d'un ascenseur, la consommation de papier l'ENSAIT, les vraies & fausses idées,
- ✓ l'organisation d'une intervention sur le tri, et d'une projection de film suivi d'une conférence débat.
- ✓ un rapprochement auprès des étudiants.

Le groupe fonctionne sans budget et avec la motivation de ses membres !



# Annexe

## A

**A, B, C** désignation des catégories de la Fonction Publique

**ACMO** Agent Chargé de la Mise en Œuvre en matière d'Hygiène et de Sécurité

**ADJENES** Adjoint d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**AENES** Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**ASI RF** Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation

**ATER** Attaché Temporaire de Recherche et d'Enseignement

**ATRF** Adjoint Technique de Recherche et de Formation

## B

**BAP** Branche d'Activité Professionnelle

## C

**CA** Conseil d'Administration

**CDD** Contrat à Durée Déterminée

**CDI** Contrat à Durée Indéterminée

**CHS** Comité d'Hygiène et Sécurité

**CNU** Conseil National des Universités

**CT** Comité Technique

## D

**D** Direction Générale des Services ou Directeur Général des Services

## E

**EPCSCP** Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

**ETD** Equivalent Travaux Dirigés

**ETP** Equivalent Temps Plein

**ETPT** Equivalent Temps Plein Travaillé

## F

**FIPHFP** Fond Pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

## H

**HC** Heures Complémentaires

## I

**IAT** Indemnité d'Administration et de Technicité

**IATS** Personnel Ingénieurs, Administratifs, Techniciens,

**IFTS** Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires

**IGE RF** Ingénieur d'Etudes de Recherche et Formation

**IGR RF** Ingénieur de Recherche de Recherche et Formation

**ITRF** Ingénieurs, Techniciens Recherche et Formation

## M

**MCF** Maîtres de Conférences

## N

**NBI** Nouvelle Bonification Indiciaire

## P

**PEDR** Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

**PES** Prime d'Enseignement Supérieur

**PES (ex PEDR)** Prime d'Excellence Scientifique

**PPRS** Prime de Participation à la Recherche Scientifique

**PRU** Professeur des Universités

**PRCE** Professeurs Certifiés

**PREN** Professeurs ENSAM (Ecole Nationale des Arts et Métiers)

**PRES** Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur

**PRP** Prime de Responsabilités Pédagogiques

**PTI** Poste de Travail Isolé

## R

**RCE** Responsabilités Compétences Elargies

**RTP** Rompus de Temps Partiel

## S

**SAENES** Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**SAIC** Service d'Activités Industrielles et Commerciales

**SFT** Supplément Familial de Traitement

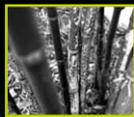
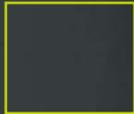
**SST** Sauveteur et Secouriste du Travail

## T

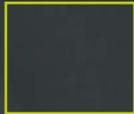
**TCH RF** Technicien de Recherche et de Formation



# École Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles



RESEARCH AND  
EDUCATION  
SINCE 1881



ENSAIT  
2 allée Louise et Victor Champier  
BP 30329  
59056 ROUBAIX CEDEX 01  
Tél. : 03.20.25.89.55  
contact@ensait.fr  
www.ensait.fr

