



## Procès verbal de la séance du Comité Technique du 19 mars 2012

Etaient présents :

### Représentant de l'administration :

- Xavier FLAMBARD, Directeur de l'ENSAIT auprès duquel le comité technique est placé
- Michel VANCAPPEL, Directeur Général des Services de l'ENSAIT
- Virginie CHUPIN, Directrice des Ressources Humaines de l'ENSAIT

### Représentants du personnel :

#### TITULAIRES

LECA Adrienne Doctorant contractuel  
MERCIER Dorothee Agent contractuel  
CHLEBICKI Sabine Ingénieur d'études RF  
LEGRAND Xavier Maître de conférences  
DASSONVILLE François Technicien RF  
GODIN Jean-Marc Adjoint administratif AENES  
NAAB Ali Technicien RF

#### SUPPLEANTS

OTMANI Sadi Agent contractuel  
DUMONT Nicolas Agent contractuel  
DE WINNE Eric Adjoint Technique RF

Le quorum étant constaté (10 présents, 8 représentants des personnels sur 8 ayant voix délibérative présents), Xavier FLAMBARD, Directeur de l'ENSAIT et Président de séance du Comité Technique (CT) ouvre la réunion en rappelant qu'il faut désigner un secrétaire adjoint de séance étant entendu qu'il désigne Virginie CHUPIN, représentant de l'Administration comme Secrétaire Permanent du Comité.

Monsieur François DASSONVILLE fait acte de candidature et est désigné Secrétaire Adjoint de séance à l'unanimité des votes.

Le Président soumet à l'approbation des membres du CT le procès verbal du 23 janvier 2012. Sans remarques particulières le procès verbal est adopté à l'unanimité.

Le Président propose d'aborder le premier point de l'ordre du jour : la présentation du bilan social de l'Ecole, dont chaque personne présente reçoit un exemplaire papier de la version électronique transmise et donne la parole à Virginie CHUPIN.

### 1 - Présentation du bilan social de l'Ecole

Virginie CHUPIN précise que dans notre dernier contrat quadriennal et dans notre projet d'établissement « développement durable », en 2009, l'ENSAIT, s'est fixée des objectifs et a pris un certain nombre d'engagements en matière de ressources humaines :

- formaliser un plan de formation des personnels,
- développer une culture d'établissement, notamment en termes de management,
- améliorer l'accueil des personnels,
- se doter d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en poursuivant repyramidage et redéploiement des emplois afin de renforcer les services supports notamment en vue du passage aux compétences élargies,

- passage pour lequel l'Ecole se devait d'ailleurs de réaliser son bilan social.

Elle rappelle que :

- l'Ecole dispose depuis 2 ans d'un plan de formation, que les cycles de formation au management et un audit sur le management des services ont été réalisés, des procédures d'accueil des nouveaux collaborateurs ont été formalisées et le livret d'accueil est en cours de finalisation et sera très prochainement mis à la disposition des personnels,
- des redéploiements et restructurations ont été faits et se poursuivent.... A l'image de la récente réorganisation de l'accueil et de la reprographie ou de la gestion de l'atelier de filature et le laboratoire LME...

Elle souligne que c'est donc à mi-parcours du contrat quadriennal et un an avant le passage aux responsabilités et compétences élargies que souhaiterait avoir l'Etablissement, que l'ENSAIT dispose désormais de son premier bilan social.

Il s'explique qu'il s'agit d'un premier bilan social, résolument coloré « RCE » pour mettre en valeur la politique de l'établissement dans ce cadre, un premier outil bien évidemment perfectible, qui s'étoffera et évoluera au rythme de l'évolution de l'Ecole.

Elle insiste sur le fait que sa réalisation nous a permis de poser d'ores et déjà un certain nombre d'indicateurs et qu'il va nous permettre d'améliorer nos pratiques et les échanges entre les différents services et que sa rédaction a mis en évidence des difficultés à disposer de certains chiffres, à les fiabiliser ce qui permet de mettre dès à présent les actions correctives en œuvre.

Elle explique également que sa réalisation a mis en évidence la sous exploitation, faute de temps et de formation, de notre logiciel RH qu'il nous faudra alimenter pour pouvoir en optimiser les fonctionnalités notamment celle du bilan social.

Enfin elle insiste sur le fait que fruit d'un travail collaboratif, ce premier bilan social reflète le dynamisme des services et personnels de notre Ecole qui se sont largement mobilisés et ont activement participé à l'alimentation du bilan comme à sa relecture ou à sa publication le tout dans un timing des plus serré !

A la demande de Xavier FLAMBARD, elle revient sur le pourquoi avoir réalisé un bilan social et rappelle que dans le secteur privé, le bilan social est un document que les entreprises de plus de 300 salariés doivent publier chaque année depuis 1977, qu'il a progressivement été rendu obligatoire dans le secteur public, mais pas pour les EPCSCP.

Elle explique que c'est la Loi LRU de 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités, qui a prévu la création d'un 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).

Elle en rappelle ensuite 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.

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

Xavier FLAMBARD souligne que cela montre bien que les personnels se sentent globalement bien dans l'Ecole ce que confirme d'ailleurs l'analyse des entrées et sorties de l'Etablissement et notamment le faible taux de mutations sortantes chez les fonctionnaires. Logiquement, le taux de rotation le plus important concerne les personnels IATS contractuels, 48% entre 2010 et 2011.

Sur les carrières, Virginie CHUPIN rappelle qu'Etablissement à effectifs restreints, les avancements de grade des Enseignants-Chercheurs de l'ENSAIT relèvent exclusivement du contingent national. Au cours des 3 dernières années, 57% des Enseignants-Chercheurs candidats ont été promus.

Au cours des 3 dernières années, 10 personnels IATS ont bénéficié d'un avancement de grade et 3 ont accédé au corps supérieur par liste d'aptitude, s'ajoutent 2 promotions par voie de concours, dont une titularisation.

Sur le temps de travail, Virginie CHUPIN précise qu'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. Une proportion qui tend à diminuer légèrement (16,96% au 1<sup>er</sup> janvier 2011) et qui s'explique essentiellement par 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.

Xavier FLAMBARD présente les éléments relatifs à la masse salariale globale.

En 2011 budget Etat et ENSAIT : 6 786 759,94 €

Il veut surtout expliquer aux représentants des personnels l'évolution de la masse salariale sur ressources propres, la masse salariale Etat étant globalement stable. En revanche la masse salariale sur le budget de l'Ecole a augmenté de 200% en seulement 4 ans. Il indique que cette augmentation est principalement due à la création de la cellule de montage de projets collaboratifs et privatifs. Il insiste sur le fait que la hausse de la masse salariale est fortement liée à la forte activité de l'Ecole et qu'elle est donc en ce sens signe de bonne santé de l'Etablissement.

Xavier FLAMBARD présente ensuite le volet relatif aux Conditions de travail et à la prévention des risques dans l'Etablissement.

Il en profite pour rappeler l'investissement fort de Marie-Claude PARENT, l'ancien DGS de l'Ecole dans ce domaine.

Il donne lecture du 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 audité 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,

Elle détaille le choix des thèmes abordés dans ce premier bilan social à savoir :

- 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 Président du CT propose aux représentants des personnels de passer en revue le bilan et fait avec Virginie CHUPIN un certain nombre d'observations. La présentation du bilan est jointe au présent PV pour en faire partie intégrante. Sont ainsi discutés avec les représentants des personnels les chapitres relatifs aux emplois et aux effectifs

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.

En dehors de ses personnels permanents, titulaires ou contractuels, l'ENSAIT a également recours à des agents vacataires pour remplir ses missions.

Au cours de l'année universitaire 2010-2011, l'ENSAIT a recruté 76 vacataires d'enseignement extérieurs.

Elle a également eu recours en 2011, à 53 vacataires étudiants pour des missions variées telles que la promotion de l'offre de formation l'animation culturelle, scientifique, le tutorat... et fait appel à une douzaine de vacataires administratifs et techniques notamment pour les surveillances d'examens et renforcer ponctuellement le service patrimoine.

Sur l'évolution des effectifs de l'école et une hausse de près de 34,5% en 6 ans, Xavier FLAMBARD explique que 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 qui a augmenté de 18% en 6 ans avec l'intégration de l'incubateur INNOTEX, le renforcement des supports administratifs en recherche...

Il souligne qu'en 6 ans l'ENSAIT compte 200% de plus d'étudiants et que les projets de recherche privatifs et collectifs ont été multipliés par 5. Il rappelle qu'en 2006, l'ENSAIT était l'établissement le plus sur doté de France. Il souligne que l'Etablissement a donc aujourd'hui gagné en efficacité.

Sont ensuite passées en revue les données relatives à la démographie des personnels et notamment le taux de féminisation dans les différents statuts de personnels de l'ENSAIT.

Le constat est fait :

- qu'il y a globalement plus de femmes que d'hommes (56% de femmes et 44% d'hommes)
- qu'il y a moins de femmes (31%) chez les Enseignants et Enseignants-Chercheurs avec seulement 25% de femmes chez les Enseignants-Chercheurs
- que chez les personnels IATS, la tendance est inverse avec un taux de féminisation supérieur à 50% dans toutes les catégories Fonctions Publiques, à l'exception des fonctionnaires de catégorie B. Ce qui s'explique en partie par le fait que ces emplois soient nos postes de techniciens dans les ateliers et laboratoires
- que 40% des doctorants sont doctorantes
- et que les femmes représentent 42% des contractuels dédiés à la recherche.

Virginie CHUPIN souligne que la pyramide des âges de l'Ecole est assez équilibrée, qu'il n'y aura pas de vague importante de départ en retraite comme celle que nous avons actuellement avec 7 départs en 2012.

Elle indique que l'âge moyen des personnels de l'ENSAIT, hors Doctorants contractuels, au 31 décembre 2011 est de 41 ans que le plus jeune a 22 ans et le plus âgé a 62 ans, l'âge médian se situant à 39 ans.

Elle présente ensuite quelques informations sur l'ancienneté des personnels à l'ENSAIT dont l'ancienneté médiane des fonctionnaires est de 15 années (plus de la moitié des personnels (51,38%) a 15 ans et plus d'ancienneté dans

- ✓ 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.

Il rappelle que :

- ✓ Les dépenses relatives aux formations dans le domaine « Hygiène et Sécurité » ont représenté, pour l'année 2011, un coût de 2 577,96€.
- ✓ 5 actions ont été réalisées, 19 personnes mobilisées pour 138 heures stagiaires de formation.
- ✓ En 2010, le budget formation consacré à l'hygiène et à la sécurité était de 10 100,78€, avec la formation réglementaire des membres du CHS.

Sur le montant important des dépenses H&S en 2010 (355 133,43 € contre 97 366,85 € en 2011), il rappelle que ce dernier était lié à des actions de mises en sécurité pour lesquelles l'Ecole était allée « lever des fonds spécifiques ».

Il insiste sur la mobilisation forte de l'Ecole dans la prévention des risques et que nul n'est jamais à l'abri des accidents de travail.

A l'occasion de la lecture du tableau présentant les accidents de service et de trajet. Xavier FLAMBARD ré insiste sur la prévention des risques à laquelle il est très attaché en tant que Directeur, responsable de la sécurité de l'ensemble des personnes et des biens de l'Etablissement. Il souligne que de garantir la sécurité des personnes (personnels et usagers) est une responsabilité forte et importante pour lui et que beaucoup d'actions de mise en sécurité de l'Ecole et des procédures ont été mises en place.

Il revient avec les représentants des personnels sur un incident qui aurait pu coûter la vie à une étudiante par la chute d'une brique sur une chaise en plein cours.

Il précise qu'il ne faut faire aucune concession sur la sécurité, qu'il importe de faire preuve de pédagogie, d'anticiper ce qui est prévisible. Il faut agir sur les risques à long terme mais aussi sur les risques physiques et instantanés comme sur ceux liés aux bâtiments. Il rappelle qu'un plan de prévention des risques est systématiquement établi pour les extérieurs.

Il souligne l'investissement des personnels dans l'activité H&S de l'Ecole et passe la parole à Virginie CHUPIN qui présente le volet concernant la médecine de prévention des personnels.

Elle rappelle que jusqu'en 2009 c'est le Docteur KEROMEN qui assurait le suivi médical des agents de l'ENSAIT dans le cadre d'un partenariat avec Lille 2.

En 2010, l'Université de Lille 2 a mis un terme à ce partenariat. L'ENSAIT a changé d'organisme et a fait le choix d'adhérer au Pôle Santé Travail de Lille Métropole Nord.

Xavier FLAMBARD souligne le coût de notre nouvelle médecine de prévention 14 886,31 € en 2011 comparativement aux 5 881,83 € de 2009.

Virginie CHUPIN explique que le service apporté est bien plus important, que le nombre de visites et donc le suivi des personnel l'est également et que nous bénéficions d'un soutien dans la réalisation de fiches d'exposition des risques des personnels.

Xavier FLAMBARD rappelle que les risques sont nombreux à l'Ecole de part la nature des activités de recherche par la présence de produits solvants, des nanoparticules et des fabrications de machine.

Virginie CHUPIN fait un point sur la formation des personnels en rappelant que l'ENSAIT a également son plan de formation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, que ce dernier a été construit afin d'accompagner l'évolution importante actuelle de l'Ecole.

Elle précise que 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.

Avant de proposer de passer au point suivant de l'ordre du jour, Xavier FLAMBARD donne la parole aux représentants des personnels.

François DASSONVILLE, indique qu'il trouve que le fait d'avoir dans le bilan social des références d'évolution sur plusieurs années est très bien et gagnerait à être harmonisé dans chaque chapitre. Il précise qu'il trouverait intéressant de conserver les chiffres des années antérieures dans les prochains bilans.

Cette remarque prise en compte, Xavier FLAMBARD propose de passer au point suivant de l'ordre du jour : l'avis formel des représentants des personnels sur le passage de l'Ecole aux Responsabilités et Compétences Elargies.

## 2 – Passage aux Responsabilités et Compétences élargies (RCE)

Xavier FLAMBARD rappelle que le fait de demander le passage aux RCE a déjà été largement discuté en CTP avec les représentants des personnels.

Il rappelle que ce passage a d'ailleurs été acté dans le contrat quadriennal de l'Ecole avec comme date prévisionnelle de passage au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il souligne que lors du CTP du 11 avril 2011, à l'occasion d'un point d'étape que les RCE, les représentants des personnels avaient fait remarquer l'intérêt de disposer d'un bilan social.

L'Ecole disposant désormais de son bilan social, et l'ENSAIT demandant à passer au RCE au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et non au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Sans questions ni remarques particulières de l'Assemblée, Xavier FLAMBARD soumet pour avis aux représentants des personnels la demande de passage au RCE de l'Ecole au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Avis du CT	Nombre de votants :	Pour	Contre	Abstention
Représentant des personnels	8	8		

Xavier FLAMBARD remercie les membres présents de leur confiance et propose de passer au point suivant de l'ordre du jour : la politique indemnitaire des personnels IATS. Le document politique indemnitaire IATS 2011-2012 est joint au présent procès verbal pour en faire partie intégrante.

## 3 - Bilan de la politique indemnitaire 2011 et politique indemnitaire 2012

Virginie CHUPIN souligne que l'ENSAIT ne connaît pas encore sa dotation 2012, qu'elle sera un peu plus importante du fait des promotions, transformation et création d'emplois mais qu'en dehors de cela, elle restera stable dans la mesure où il ne devrait pas y avoir d'augmentation de la valeur du point d'indice.

Xavier FLAMBARD rappelle que les primes ont un caractère personnel, et que leur montant est variable et lié à l'exercice effectif des fonctions, aux sujétions particulières, à la manière de servir et aux travaux supplémentaires.

Il précise que comme les années précédentes, les primes ont fait l'objet en 2011 d'une attribution 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 suite à une prime diminuée ou majorée à titre exceptionnel avec sur la fin d'année, pour chacun :

- + ou – les prises en compte des ajustements pour changement de grade et corps ou de quotité de travail sur l'année.
- maintien de la revalorisation de 100€ des ATRF 2<sup>ème</sup> classe.
- **et une répartition du reliquat : 21 400€ abondé de 1600€ sur le budget du SAIC,**
- sur la base de l'appréciation du chef de service sur l'activité de l'année selon la grille et les montants attachés aux nombres d'étoiles.

Sur le nombre d'étoiles, il propose d'ailleurs pour l'année 2012 de faire la répartition des primes de fin d'année sur la base de 5 étoiles pour éviter les demies étoiles de cette année.

Xavier FLAMBARD fait remarquer aux représentants des personnels que l'évolution de ce nombre d'étoiles est un indicateur sur le management des services. Il explique que les chefs de service défendent chacun leurs collaborateurs. Il rappelle que l'enveloppe indemnitaire étant contrainte, la répartition est vraiment délicate. Il souligne que le nombre

d'étoiles traduit la manière de servir dans un contexte (la prise en charge d'une nouvelle mission, un accroissement temporaire d'activités, etc.) et qu'il est lié à une année. Le nombre d'étoiles peut donc varier d'une année sur l'autre. Il explique qu'il n'est pas toujours facile pour les chefs de service d'expliquer pourquoi il a proposé X étoiles ou qu'il a proposé X étoiles et qu'au final l'agent en ait eu moins... Xavier FLAMBARD rappelle qu'au final il arbitre et veille en concertation avec l'ensemble des chefs de service à maintenir l'équité entre les personnels.

Sur le tableau récapitulatif des primes modulables par catégories, Virginie CHUPIN fait remarquer aux personnels qu'elle a inséré, comme les personnels le souhaitaient, des comparaisons avec les moyennes nationales et en particulier avec les taux pratiqués à l'Ecole Centrale de Lille.

Un représentant des personnels s'interroge sur ce dernier point.

Xavier FLAMBARD explique que nos Ecoles peuvent globalement être comparées et qu'il trouvait intéressant de le faire.

Virginie CHUPIN rappelle qu'il était question dans le contrat quadriennal d'envisager un rapprochement des pratiques en matière de politique indemnitaire. Cette comparaison est donc une première étape.

Xavier FLAMBARD et Virginie CHUPIN présente la politique indemnitaire des personnels contractuels pour 2011 précisant un alignement sur la méthode d'attribution en nombre d'étoiles. Ils rappellent qu'ils souhaitent que l'ENSAIT formalise cette année sa politique salariale en faveur des personnels contractuels.

Xavier FLAMBARD poursuit en rappelant les règles qui régiront l'attribution des indemnités en 2012.

Chaque agent en activité percevra mensuellement dès le début d'année sa prime 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 suite à une prime diminuée ou majorée à titre exceptionnel (changement de quotité de travail, de grade, de corps, etc...).

Il s'agit d'un contrat de confiance, et il est toujours possible d'ajuster en cours d'année sur le montant des primes.

La répartition du reliquat se fera en fin d'année sur le même principe qu'en 2011 en fonction du montant de ce reliquat.

Le principe d'un alignement AENES et ITRF est maintenu.

Le principe d'une revalorisation progressive de la prime moyenne des Adjoints Techniques de 2ème classe est maintenu et sera de l'ordre de 100€ à 200€ en fonction des crédits disponibles.

Virginie CHUPIN rappelle l'incidence du décret d'août 2010 sur l'attribution des primes :

Le décret pose le principe du maintien des primes et indemnités, dans les mêmes proportions que le traitement et pendant la durée des congés sous réserve des règles particulières de certains régimes indemnitaires :

Congés annuels (y compris CET)	• Maintien des indemnités forfaitaires (ex prime informatique, part F de la PFR).
Congés Ordinaires de Maladie	• Modulation possible selon l'appréciation du chef de service en fonction de l'impact de l'absence sur la manière de servir et l'atteinte des résultats pour les indemnités liées à la manière de servir, rétribuant des sujétions particulières, représentatives de frais et liées à l'ARTT (ex PPRS, IAT, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, part R de la PFR).
Congés suite à un accident de travail ou maladie professionnelle	
Congés de maternité, d'adoption et de paternité	
Congés de Longue Maladie	Suppression (en cas d'octroi à titre rétroactif du congé les sommes perçues pendant le Congé de maladie ordinaire restent acquises à l'agent).
Congés de Longue Durée	
Fait de grève	L'absence de service fait entraine l'application d'une retenue du 1/30 <sup>ème</sup> indivisible.

Elle précise par ailleurs que le jour de carence en cas d'arrêt maladie devrait prendre en compte les primes liées à la fonction de l'agent. Elle fera une information complète dès qu'elle aura plus d'éléments.

Un représentant des personnels fait remarquer qu'il trouve globalement une dégradation des conditions de rémunérations des agents dans la fonction publique.

Virginie CHUPIN explique qu'en réunion nationale des DRH, le ministère a clairement affirmé qu'il s'agissait d'une disposition législative que les établissements devaient appliquer, qu'il y aurait des contrôles et que les modalités pratiques allaient être envoyées aux établissements dans la semaine.

Elle explique que certains établissements ont exprimé le souhait de compenser ce jour de carence sur leur politique d'action sociale dans la mesure où en réalité dans le secteur privé, les salariés sont très souvent protégés par les conventions collectives et les jours de carence sont neutralisés et les salaires maintenus. Le Ministère a expliqué que ce serait parfaitement illégal qu'il n'y avait guère que les mutuelles qui pouvaient l'envisager et que ce n'était pas le cas.

Sans autres questions, Xavier FLAMBARD propose de passer au dernier point de l'ordre du jour.

#### 4 - Politique d'emplois IATS – ouverture au recrutement

Xavier FLAMBARD rappelle que, dans le cadre de la campagne d'emploi présentée en CTP au 19 septembre 2011, l'ENSAIT avait **proposé d'ouvrir au recrutement sans concours en adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe en BAP G, le poste ATRF 2c n° 53354 U - 44645C**, poste affecté au service patrimoine logistique afin de titulariser un agent contractuel dans le cadre de la réorganisation de l'accueil.

Il explique qu'après discussions avec les agents concernés, il s'avère que cette solution ne soit pas en adéquation avec la réorganisation opérée et le souhait des agents.

Afin de ne pas perdre le bénéfice de l'ouverture du poste au recrutement cette année, Xavier FLAMBARD propose **d'ouvrir au recrutement sans concours en adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe en BAP G, le poste ATRF 2c n° 53354 U - 44645C**, poste affecté au service patrimoine afin de titulariser un agent contractuel.

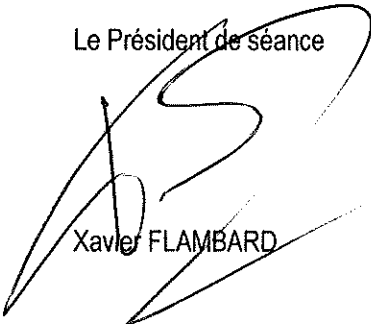
Il rappelle aux représentants des personnels que ces derniers en avaient émis le souhait lors de précédents CTP.

Virginie CHUPIN propose de faire un point sur le dispositif de résorption d'emplois précaire et son application à l'Ecole au cours d'un prochain CT.

Avis du CT	Nombre de votants :	Pour	Contre	Abstention
Représentant des personnels	8	8		

Le Président donne la parole à l'assemblée et sans autre question ni remarque, l'ordre du jour étant épuisé, il lève la séance en remerciant les membres présents.

Le Président de séance



Xavier FLAMBARD

Le Secrétaire permanent



Virginie CHUPIN

Le Secrétaire de séance



François DASSONVILLE





COMITE TECHNIQUE  
Séance du 19 mars 2012

Représentants de l'Administration

1	Monsieur	Xavier FLAMBARD	Directeur de l'ENSAIT
2	Monsieur	Michel VANCAPPEL	Directeur Général des Services
3	Madame	Virginie CHUPIN	Directrice des Ressources Humaines

P  
P (retard annoncé)  
P

Représentants des Personnels

1	Monsieur	Frédéric BAUDRIN	Adjoint technique RF	titulaire		
2	Madame	Sabine CHLEBICKI	Ingénieur d'Etudes RF	titulaire		
3	Monsieur	François DASSONVILLE	Technicien RF	titulaire	P	1
4	Monsieur	Jean Marc GODIN	Adjoint Administratif AENES	titulaire	P	1
5	Mademoiselle	Adrienne LECA	Doctorant contractuel	titulaire	P	1
6	Monsieur	Xavier LEGRAND	Maître de Conférences	titulaire		
7	Mademoiselle	Dorothée MERCIER	Agent Contractuel	titulaire	P (retard annoncé)	1
8	Monsieur	Ali NAAB	Technicien RF	titulaire		
1	Monsieur	Gilles BARDEL	Adjoint technique RF	suppléant		
2	Monsieur	Eric DEWINNE	Adjoint technique RF	suppléant		
3	Monsieur	Nicolas DUMONT	Agent Contractuel	suppléant	P	1
4	Mademoiselle	Nathalie FIGUEROA	Agent Contractuel	suppléant		
5	Monsieur	Sadi OTMANI	Agent Contractuel	suppléant		
6	Mademoiselle	Anne SION	Ingénieur d'Etudes RF	suppléant		
7	Monsieur	Damien SOULAT	Professeur des Universités	suppléant		
8	Mademoiselle	Sylvie VILAIN	SAENES	suppléant		

Participation Voix délibérative

Excusé  
  
excusé  
excusée  
excusé  
excusée

Représentants du Personnel :  
Titulaires présents : 4  
Suppléants présents : 1  
Excusés : 4  
Réponses manquantes : 7

Nbre de voix délibératives de la  
séance : 5