



Rapport Social Unique 2021

ensait
ROUBAIX
ECOLE D'INGENIEURS TEXTILE

LL Université
de Lille

ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES ARTS ET INDUSTRIES TEXTILES

SOMMAIRE

I.	Qu'est-ce que le Rapport Social Unique ?	p.3
II.	Emploi	p.4
	a. Les emplois délégués et « établissement »	
	b. Les effectifs	
	c. Les vacataires	
	d. Les collaborateurs bénévoles	
	e. Les analyses catégorielles	
	f. Les âges moyens et médians des agents	
III.	Recrutement	p.25
IV.	Parcours Professionnels	p.26
	a. Les mouvements des personnels	
	b. Les promotions	
	c. L'ancienneté des personnels	
	d. Les perspectives de départ à la retraite dans les cinq prochaines années	
V.	Formation	p.32
VI.	Rémunérations	p.35
VII.	Santé et Sécurité au Travail	p.51
VIII.	Organisation du travail	p.54
IX.	Discipline	p.66
X.	Action et Protection Sociale	p.67
XI.	Dialogue Social	p.71

I. QU'EST-CE QUE LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE ?

La Base de Données Sociales (BDS) et le Rapport Social Unique (RSU) sont définis par le Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 et l'arrêté du 7 mai 2021 fixant la liste des indicateurs contenus.

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

Le Rapport Social Unique est une version plus complète de l'ancien « Bilan Social » et reprend certaines données statistiques de la BDS qui permettent de répondre à la politique de Ressources Humaines mise en place au sein de l'établissement. Il est élaboré annuellement sur l'année civile écoulée afin d'offrir une vue d'ensemble du pilotage des Ressources Humaines, des bilans de Santé, Sécurité et Hygiène, et plus de transparence afin de servir de base de réflexion pour les stratégies de l'établissement mais également à plus grande échelle, du Ministère.

En conséquence, ils comportent des informations sur l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social et enfin la discipline.

Ce document constitue un outil de pilotage des Ressources Humaines et a pour objectifs :

- De permettre d'apprécier la situation de l'établissement à un instant T, en s'appuyant autant que possible sur l'historique des années passées ;
- De mieux connaître les éléments constitutifs de la masse salariale, cartographie des emplois et les évolutions récentes ;
- De permettre à l'établissement de projeter l'évolution de la structure des emplois dans le respect des plafonds d'emplois ;
- De mettre en évidence les données caractéristiques de l'établissement.

II. EMPLOI

a. LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

Au 31 décembre 2021, l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles dispose pour son fonctionnement de 85 supports d'emploi, répartis comme suit :

37 emplois Enseignants Soit 43,53 %		48 emplois IATS Soit 56,47 %	
Dont 32 de statut universitaires (soit 86,49 %)		Dont 5 de la filière AENES et AGT COMPTABLE (soit 10,42 %)	
13	Professeur des Universités	1	Agent Comptable
17	Maîtres de conférences	1	Emplois de catégorie A
1	Professeur associé	1	Emplois de catégorie B
1	ATER	2	Emplois de catégorie C
Dont 4 de statut second degré (soit 10,81 %)		Dont 42 de la filière ITRF (soit 87,5 %)	
2	Professeurs agrégés	17	Emplois de catégorie A
1	Professeur certifié	12	Emplois de catégorie B
1	Professeur ENSAM	13	Emplois de catégorie C
Dont 1 autre statut (soit 2,70%)		Dont 1 emploi gagé (soit 2,08 %)	
1	Emploi fonctionnel Directeur	1	Emploi de fonctionnaire gagé de catégorie B

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

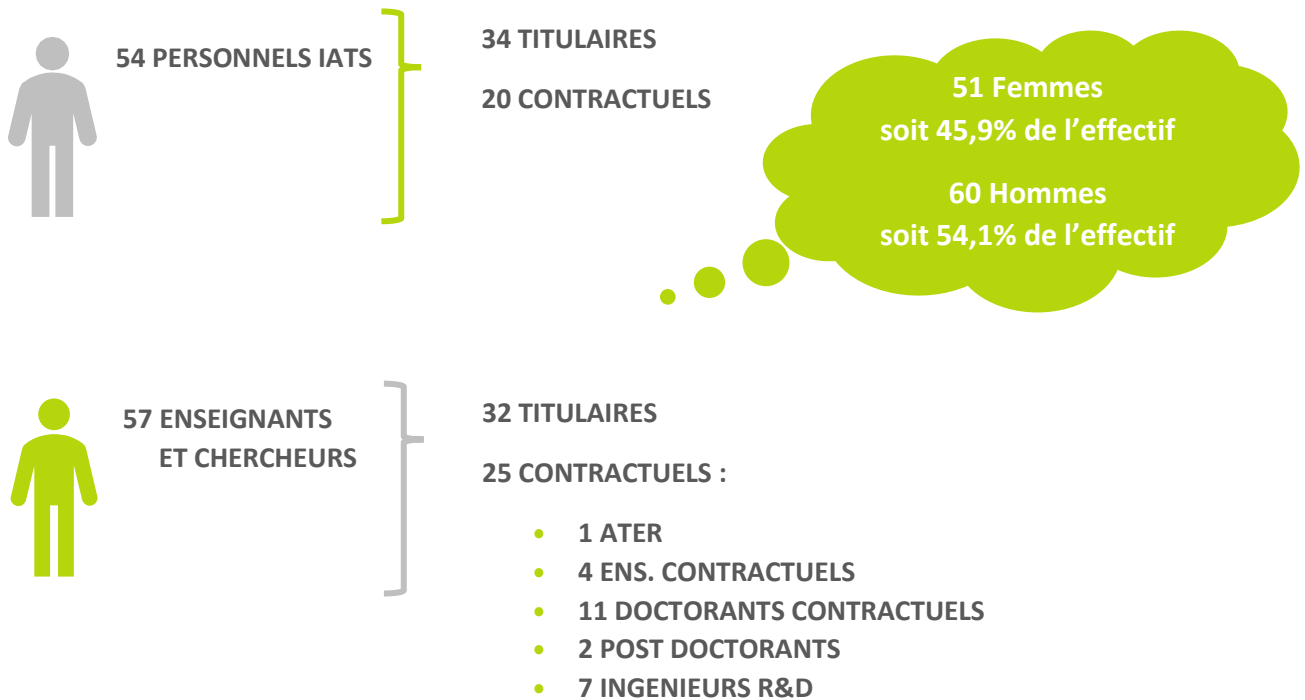
En principe, un emploi est occupé à 100 % par un agent travaillant à temps plein et appartenant à un corps correspondant à la catégorie de l'emploi.

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

b. LES EFFECTIFS

La date d'observation des effectifs est le 31 décembre 2021 (sauf précision contraire). La représentation des effectifs ci-dessous est supérieure aux 85 supports d'emploi ETAT car s'y ajoutent les emplois sur Ressources Propres.

EFFECTIF TOTAL

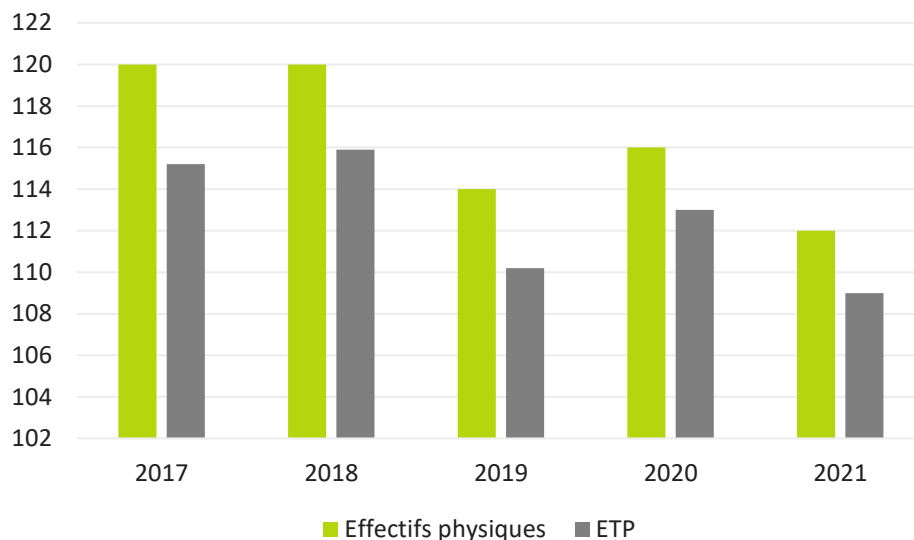


EVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ENTRE 2017 ET 2021

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

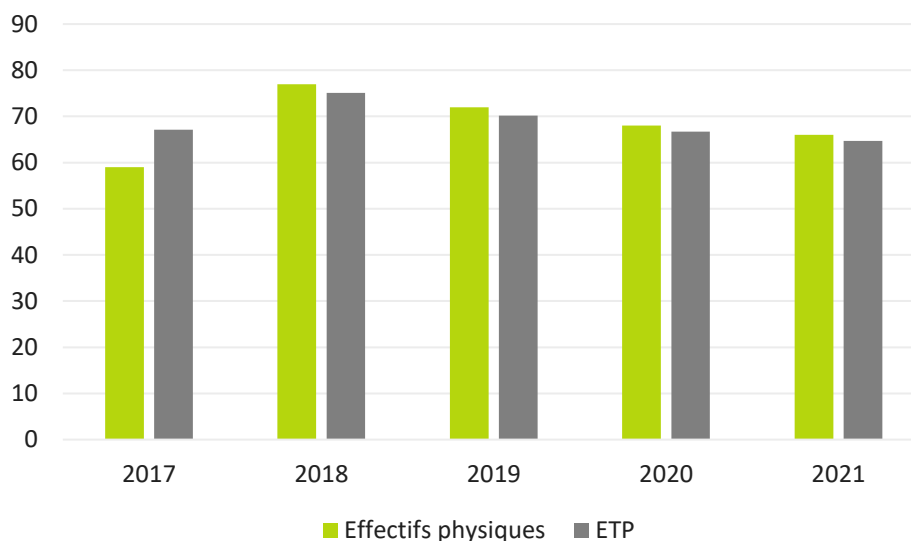
Les personnels vacataires ne sont pas comptabilisés car ils font l'objet d'une partie spécifique.

- EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP DU PERSONNEL**



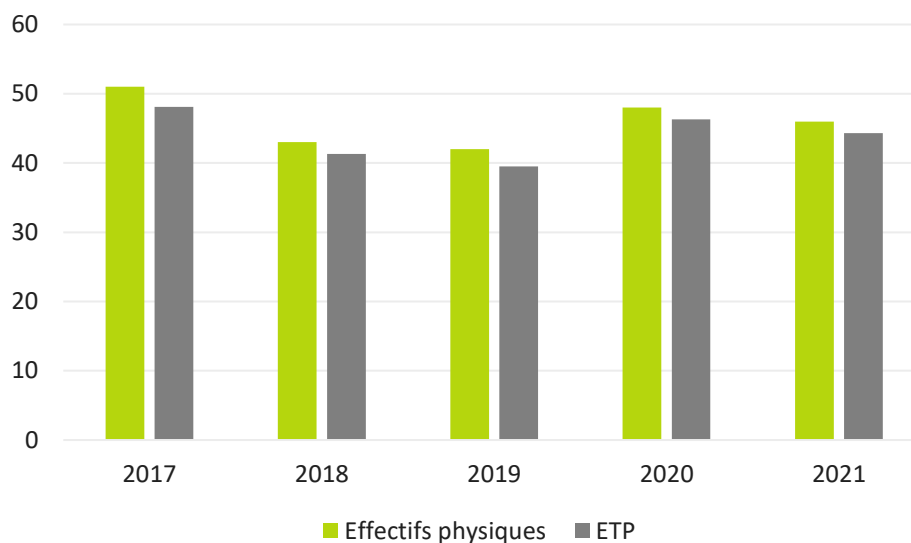
	2017	2018	2019	2020	2021
Effectifs physiques	120	120	114	116	111
ETP	115,2	115,9	110,2	113	108

- EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP DES TITULAIRES**



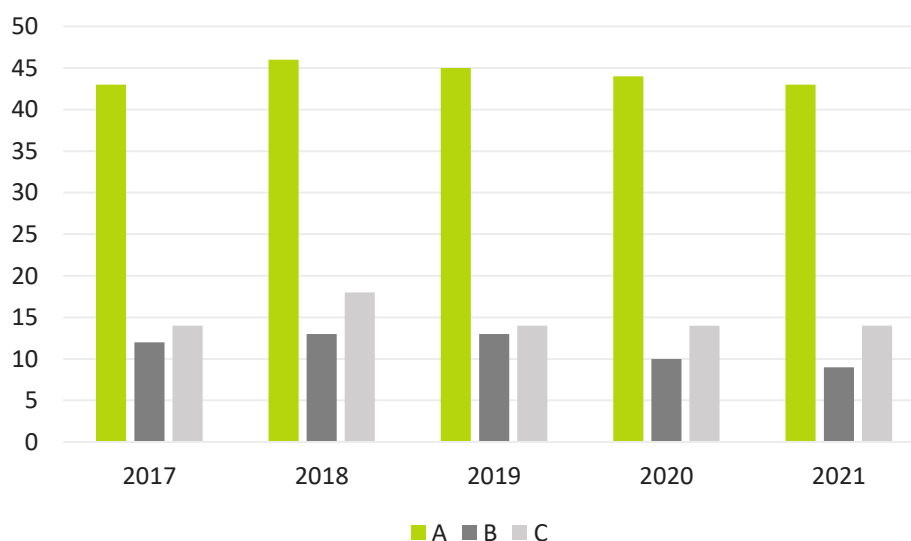
	2017	2018	2019	2020	2021
Effectifs physiques	59	77	72	68	66
ETP	67,1	75,1	70,2	66,7	64,7

- EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP DES CONTRACTUELS



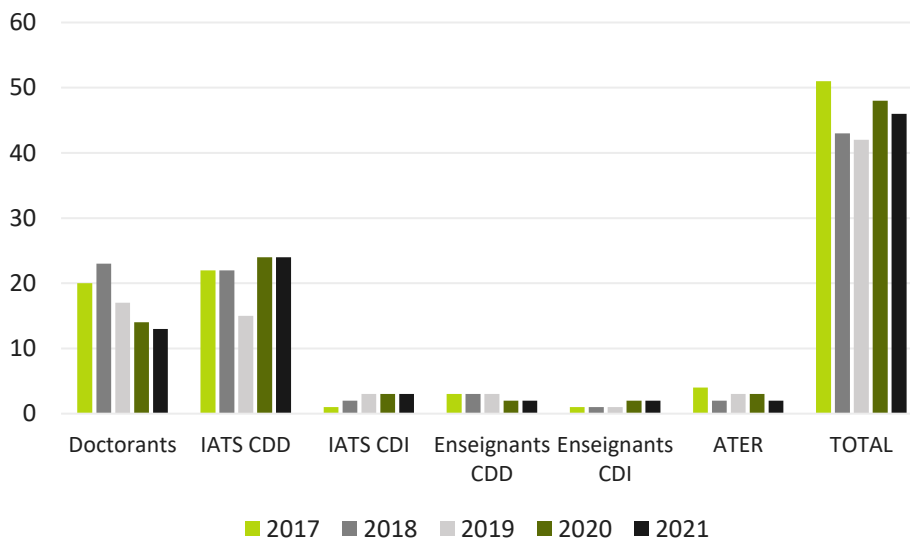
	2017	2018	2019	2020	2021
Effectifs physiques	51	43	42	48	45
ETP	48,1	41,3	39,5	46,3	43,3

- EFFECTIFS PHYSIQUES DES TITULAIRES PAR CATEGORIES



	2017	2018	2019	2020	2021
A	43	46	45	44	43
B	12	13	13	10	9
C	14	18	14	14	14

• EFFECTIFS PHYSIQUES DES CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT



	Doctores	IATS CDD	IATS CDI	Enseignants CDD	Enseignants CDI	ATER	TOTAL
2017	20	22	1	3	1	4	51
2018	23	22	2	3	1	2	43
2019	17	15	3	3	1	3	42
2020	14	24	3	2	2	3	48
2021	13	24	3	2	2	1	45

Au 31 décembre 2021, l'effectif des personnels de l'ENSAIT atteint 111 agents toutes catégories confondues, titulaires et contractuels. De manière détaillée, la population se compose de **33,33%** d'enseignants, **18,02%** de Doctorants, ATER et ingénieurs R&D et **48.65%** de personnels IATS.

Il y a eu une augmentation régulière des agents titulaires entre 2015 et 2018 en conséquence d'une campagne d'emplois riche sur la population des Enseignants-Chercheurs et des IATS. Depuis 2019, l'effectif titulaire est en baisse en raison des départs à la retraite et de la mobilité.

59,46%
des personnels sont titulaires
(IATS + enseignants)
58.62% en 2020

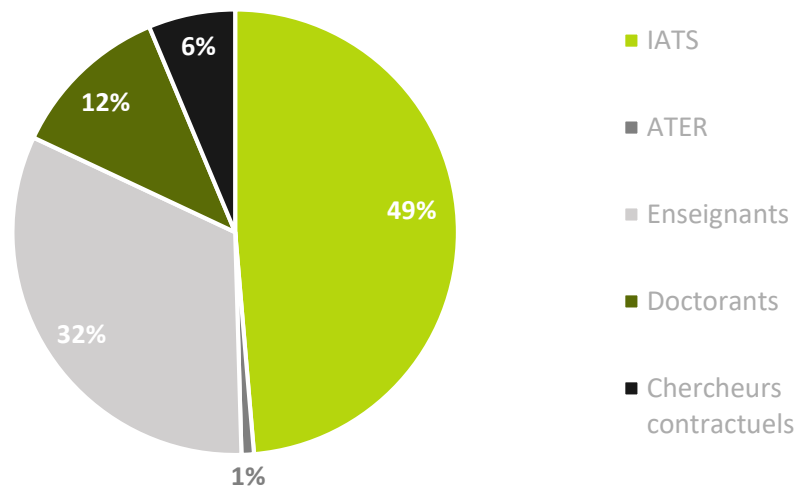
REPARTITION DES TYPES DE POPULATION EN 2021

L'ENSAIT compte au 31 décembre 2021 :

57 enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels, doctorants et ATER.

Sur l'ensemble de cette population, 56,14% sont des agents titulaires (32 agents), et 43,85% sont des agents contractuels (25 agents).

54 attachés d'administration, ingénieurs, assistants ingénieurs, techniciens, secrétaires administratifs, adjoints techniques, adjoints administratifs et contractuels. Sur l'ensemble de cette population, 62,96% sont des agents titulaires (34 agents), et 37,04% sont des agents contractuels (20 agents).



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

Certaines fonctions sont traditionnellement occupées par des agents non titulaires :

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

REPARTITION DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS PAR SECTION CNU EN 2021

Le Conseil National des Universités (CNU) est une instance. Il se prononce sur les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des professeurs des universités et des maîtres de conférences.

SECTIONS CNU	PU	MCF	ATER	EFFECTIF TOTAL PAR SECTION CNU 2021
05 : SCIENCES ECONOMIQUES				
06 : SCIENCES DE GESTION				
11 : LANGUES ET LITTERATURES ANGLAISES ET ANGLO-SAXONNES				
26 : MATHEMATIQUES APPLIQUEES APPLICATION DES MATHEMATIQUES				
32 : CHIMIE ORGANIQUE, MINERALE, INDUSTRIELLE				
33 : CHIMIE DES MATERIAUX	4	4		8
60 : MECANIQUE, GENIE MECANIQUE, GENIE CIVIL	3	3		6
61 : GENIE INFORMATIQUE, AUTOMATIQUE ET TRAITEMENT DU SIGNAL	5	5		10
62 : ENERGETIQUE, GENIE DES PROCEDES	1	5		6
63 : GENIE ELECTRIQUE, ELECTRONIQUE, PHOTONIQUE ET SYSTEMES				
EFFECTIF TOTAL	13	17		30

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

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

	Nombre d'enseignants concernés	Nombre d'heures complémentaires	Coût
Année Universitaire 2016-2017	27	2 388 heures	99 421 €
Année Universitaire 2017-2018	27	2 313 heures	102 545 €
Année Universitaire 2018-2019	30	2 604 heures	113 781 €
Année Universitaire 2019-2020	24	1 579 heures	66 557 €
Année Universitaire 2020-2021	29	2 195 heures	99 620 €

FOCUS SUR LES HABILITATIONS A DIRIGER DES RECHERCHES

L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) est un diplôme national de l'enseignement supérieur qu'il est possible d'obtenir après un doctorat. Depuis 1984, il est le plus haut des diplômes français. Il permet de postuler à un poste de Professeur des Universités (après inscription sur la liste de qualification par le Conseil National des Universités), d'être directeur de thèse ou choisi comme rapporteur de thèse. **A l'ENSAIT, 13 Professeurs des Universités et 6 Maîtres de Conférences possèdent cette habilitation.**

63,33 % des EC possèdent une HDR

c. LES VACATAIRES

La population des vacataires fait partie intégrante des effectifs de l'ENSAIT. On retrouve trois types de vacataires :

- Les vacataires d'enseignement,
- Les vacataires étudiants,
- Les vacataires surveillants.

LES VACATAIRES ENSEIGNANTS

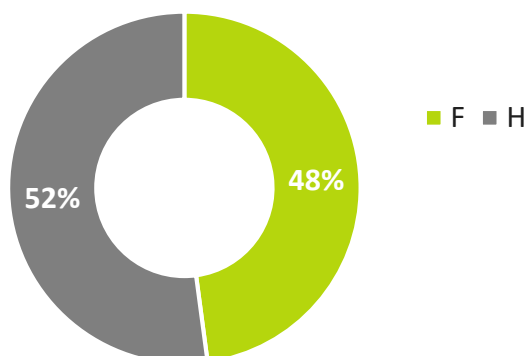
Dans l'Enseignement Supérieur français, les enseignants vacataires sont régis par le décret n° 87-889 modifié. Ce décret permet que des professionnels non enseignants puissent assurer des cours. Les vacataires d'enseignement sont aussi appelés « intervenants extérieurs ». Il existe deux types de vacataires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

- Les chargées d'enseignement vacataires (CEV)
- Les agents temporaires vacataires (ATV)

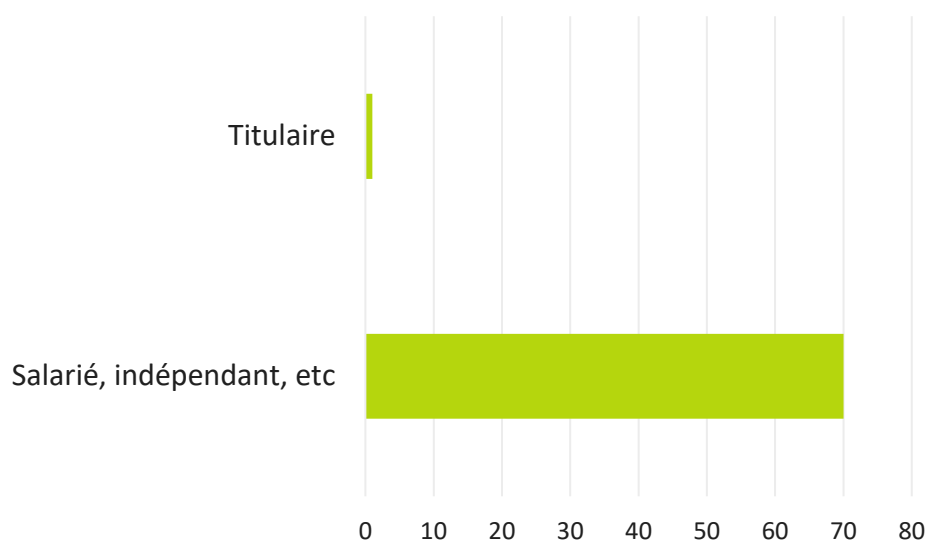
• EFFECTIFS ET NOMBRE D'HEURES EQUIVALENT TD (TRAVAUX DIRIGES)

	EFFECTIFS	NOMBRE D'HEURES EQUIVALENT TD
2018 – 2019	67	1 861,03 h ETD
2019 – 2020	54	1 917,69 h ETD
2020 - 2021	71	1 899,69h ETD

• REPARTITION DES VACATAIRES ENSEIGNANTS PAR SEXE



- REPARTITION DES VACATAIRES ENSEIGNANTS PAR STATUT

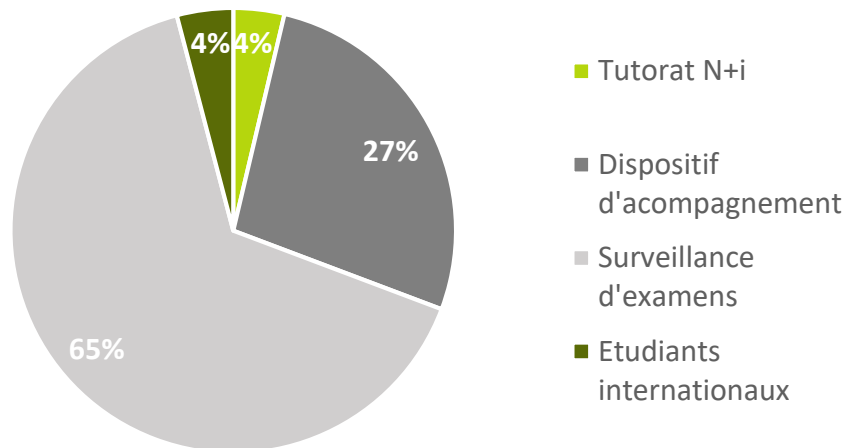


LES VACATAIRES ETUDIANTS ET SURVEILLANTS

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

NATURE DES MISSIONS	2020 - 2021
	DEPENSES (COUT TOTAL EMPLOYEUR)
TUTORAT N+i	412,89€
TUTORAT DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT	3 017,39€
SURVEILLANCE D'EXAMENS	7 273,67€
TUTORAT ETUDIANTS INTERNATONAUX	456,05€
TOTAL	11 160€

• REPARTITION EN % DES MISSIONS DES VACATAIRES ETUDIANTS ET SURVEILLANTS

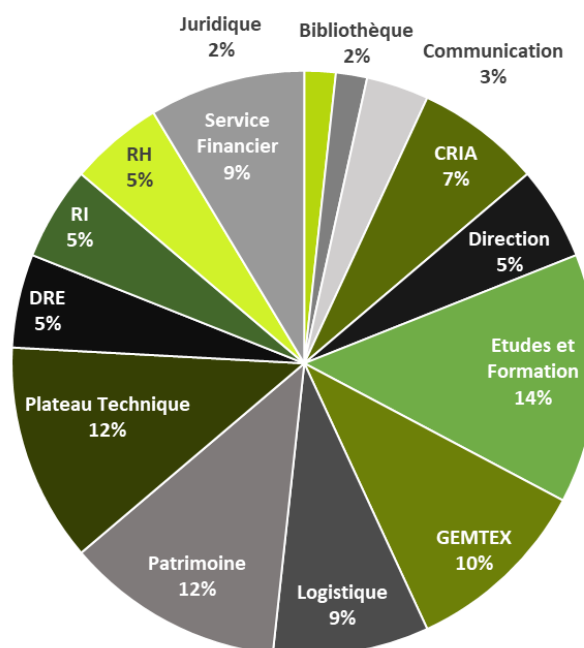


d. LES COLLABORATEURS BENEVOLES

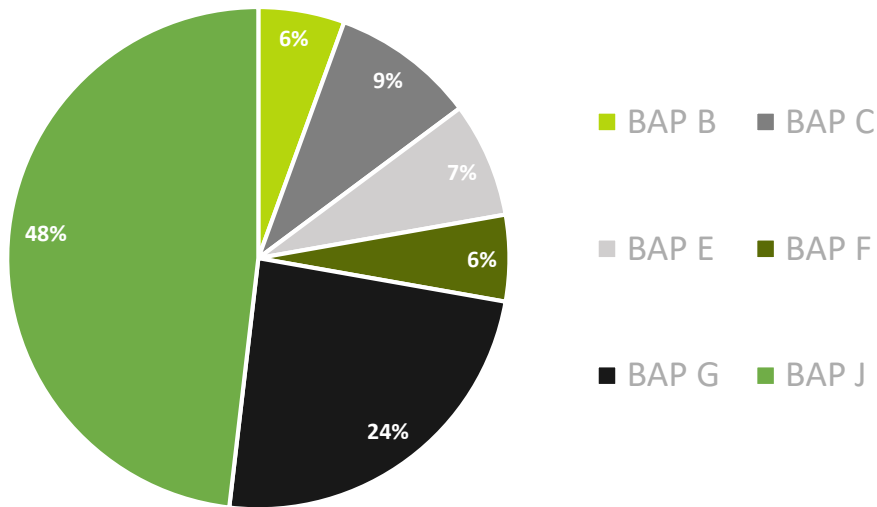
Un collaborateur bénévole se définit comme toute personne voulant poursuivre ses recherches au sein du GEMTEX de manière bénévole. En 2021, l'ENSAIT a accueilli 21 collaborateurs bénévoles.

e. LES ANALYSES CATEGORIELLES

REPARTITION DES PERSONNELS IATS AU SEIN DES SERVICES



REPARTITION DES IATS PAR BRANCHE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLES



BAP B : sciences chimiques et sciences de matériaux

BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

BAP E : informatique, statistique et calcul scientifique

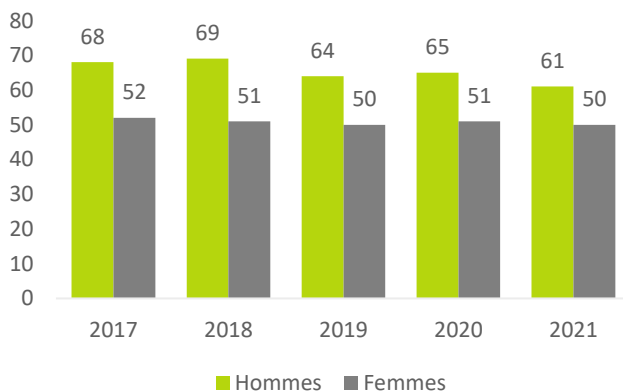
BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs

BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

BAP J : gestion et pilotage

REPARTITION HOMMES-FEMMES

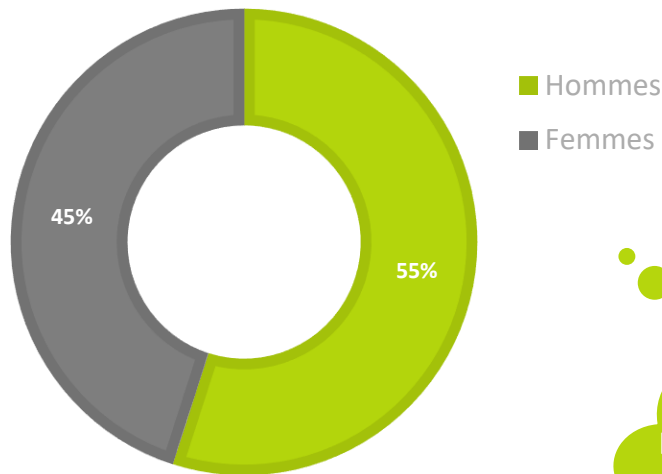
• EVOLUTION DE LA REPARTITION HOMMES-FEMMES SUR 4 ANS



La proportion H/F connaît une certaine stabilité même si l'on remarque que l'écart se réduit en 2021.

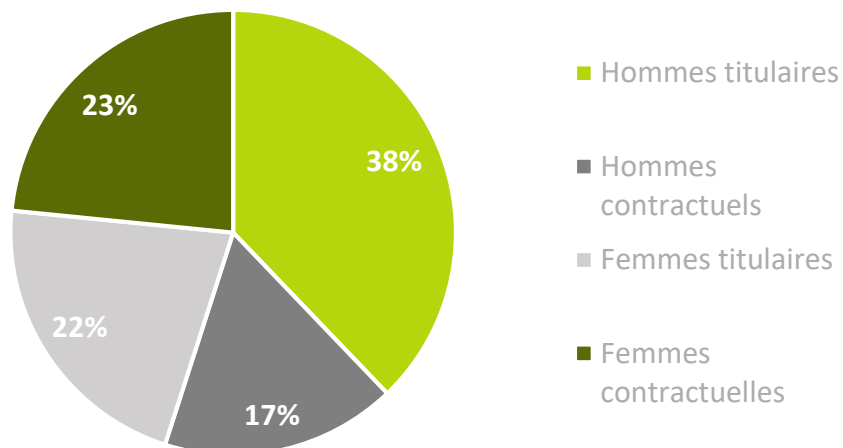
Le nombre de femmes reste le même, et le nombre d'hommes baisse un peu en raison de départs.

- REPARTITION GLOBALE DES PERSONNELS SELON LE GENRE

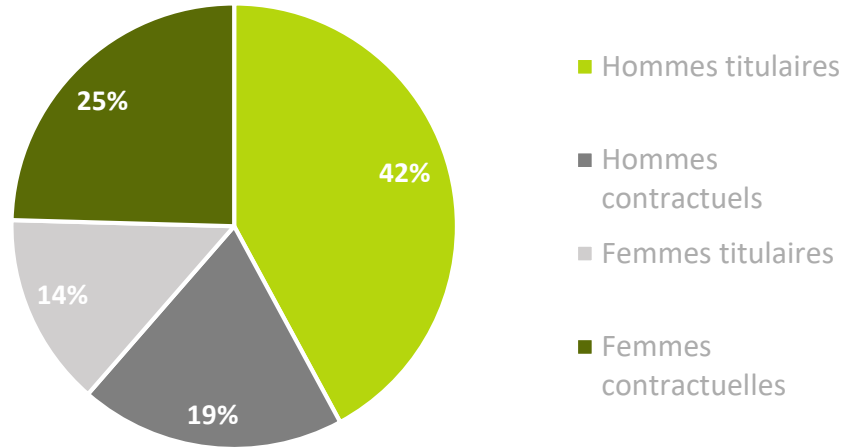


A titre de comparaison, la répartition H/F en 2020 était de 66.03% d'hommes contre 43.97% de femmes

- REPARTITION GLOBALE DES PERSONNELS SELON LE GENRE ET LE STATUT



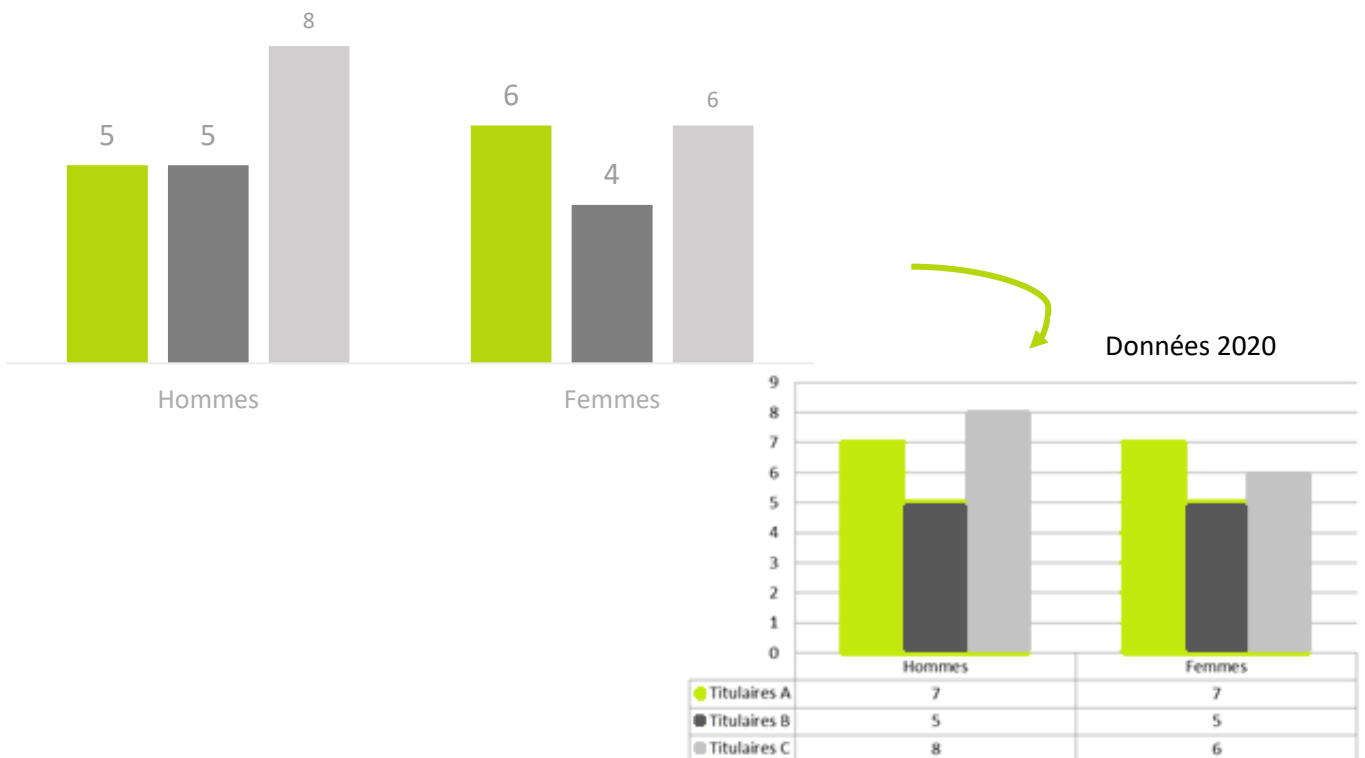
- REPARTITION DETAILLEE DES PERSONNELS SELON LE CORPS : LES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS



La population enseignante et chercheurs est composée à 61,40 % d'hommes en totalité, un chiffre en légère baisse (**données 2020 : 68,45%**).

- REPARTITION DES AGENTS TITULAIRES IATS

■ Titulaires A ■ Titulaires B ■ Titulaires C



- REPARTITION DES AGENTS CONTRACTUELS IATS



Les tendances de répartition H/F restent stables que ce soit pour les enseignants et chercheurs qui sont majoritairement masculins, ou bien pour les personnels IATS où l'on constate une parité d'année en année : en 2021 au total, **51,85%** de femmes et **48,15%** d'hommes (**données 2020 : 51,56% de femmes et 48,44% d'hommes**).

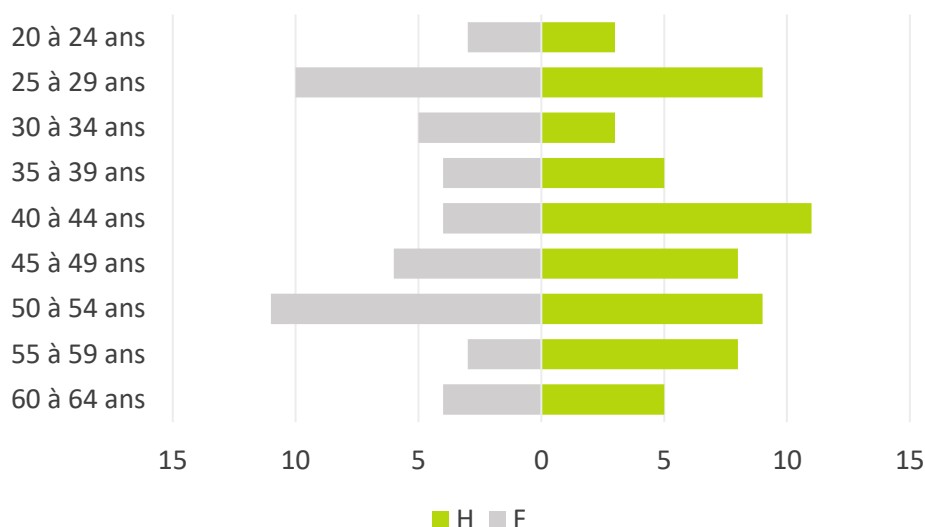
L'effectif des catégories A (21 agents) dispose d'un ratio de **61,9%** de femmes et de **38,1%** d'hommes (**données 2020 : 58,62% de femmes et 41,38% d'hommes**).

L'effectif des catégories B (17 agents) dispose d'un ratio de **52,94%** d'hommes et de **47,06%** de femmes (**données 2020 : 52,94% d'hommes et 47,06% de femmes / données 2019 : 47,37% d'hommes et 52,63% de femmes**).

L'effectif des catégories C (16 agents) dispose d'un ratio de **56,25%** d'hommes et de **43,75%** de femmes (**données 2020 : 55,56% d'hommes et 44,44% de femmes / données 2019 : 56,25% d'hommes et 43,75% de femmes**).

f. LES AGES MOYENS ET MEDIANS DES AGENTS

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



La pyramide des âges ci-dessus représente l'ensemble des personnels de l'établissement tous statuts confondus. La forme de cette pyramide est différente de celle des autres années qui étaient en forme de ballon de rugby et qui traduisait un équilibre des générations, garantie d'un renouvellement des compétences ainsi que de la transmission des savoirs. Ici, cet équilibre est assez maintenu, mais on voit apparaître une augmentation de la population 20 à 30 ans par rapport aux années précédentes. Cela peut s'expliquer par un plus grand nombre d'ingénieurs R&D souvent sortants d'études, et du besoin de remplacer certains postes en recrutant parfois des profils plus juniors.

Les genres sont légèrement moins équilibrés qu'en 2020 ; on note qu'il y a plus de femmes dans la tranche 50-54 ans, mais plus d'hommes dans la tranche 40-44 ans. La tranche d'âge qui regroupe le plus d'agents est la 50-54 ans avec 20 agents, suivi de près par la tranche des 25-29 ans qui en regroupe 19 (dont 13 doctorants et ingénieurs R&D).

51.35% des agents ont moins de 45 ans

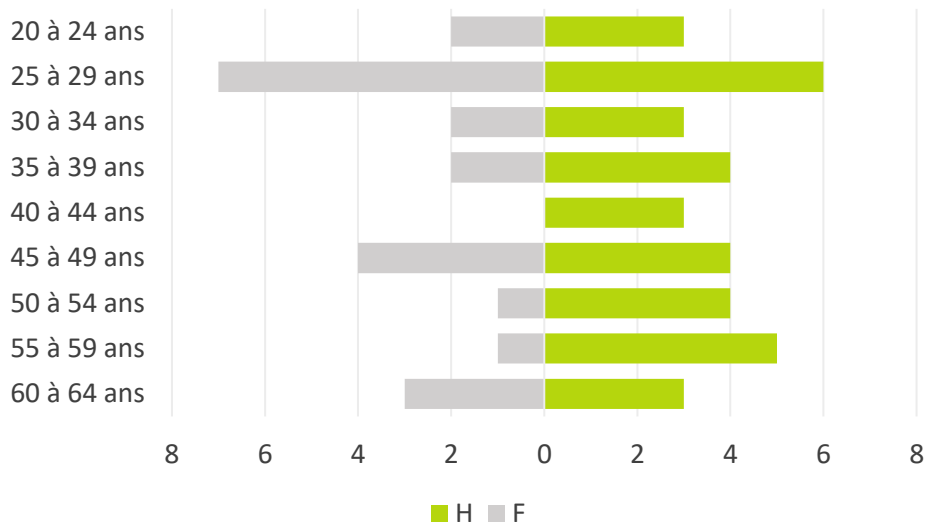
(Contre 54,31% en 2020)

PYRAMIDES DES AGES DES AGENTS

La population d'enseignants et de chercheurs est globalement bien répartie entre les âges ; cet équilibre doit être maintenu afin d'éviter la perte de connaissances, ainsi que de promouvoir une certaine adaptabilité des compétences.

La population des IATS est globalement plus âgée que celle des enseignants et des chercheurs, et est plus concentrée sur les tranches de 40 à 54 ans. Il convient de faire en sorte que les connaissances et compétences des tranches d'âge les plus élevées ne quittent pas l'Ecole ou se transmettent aux tranches d'âges les plus basses.

- **PYRAMIDE DES AGES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS**



- **PYRAMIDE DES AGES DES IATS**



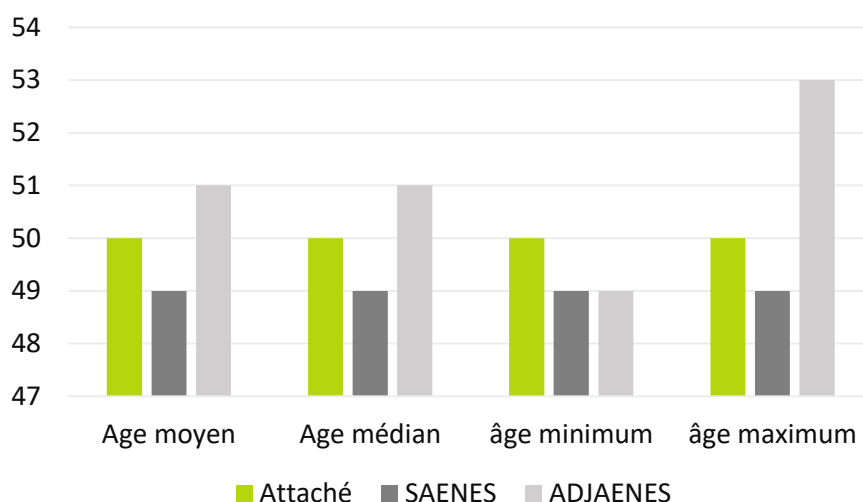
AGES MOYENS ET MEDIANS DES AGENTS

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

L'âge moyen des personnels de l'ENSAIT, hors doctorants contractuels, au 31 décembre 2021 est de 43,97 ans ; la prise en compte des doctorants contractuels fait baisser la moyenne d'âge à 42,50 ans. Ces chiffres restent assez similaires à ceux des années précédentes, respectivement 43,89 et 41,85 ans.

AGES MOYENS ET MEDIANS DES AGENTS TITULAIRES

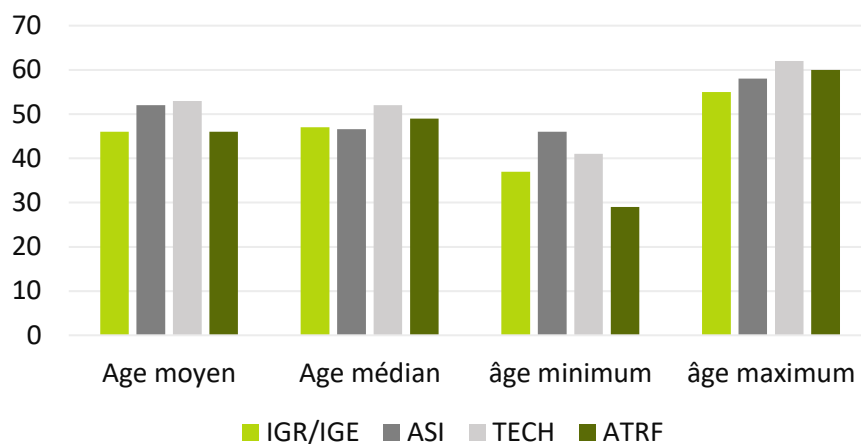
- FILIERE DES AENES



	Âge moyen	Âge médian	Âge minimum	Âge maximum
Attaché	50	50	50	50
SAENES	49	49	49	49
ADJAENES	51	51	49	53

Les filières d'agents titulaires sont plus âgées que la moyenne globale de l'ENSAIT. La filière AENES ne fait pas exception avec une moyenne d'âge 5 ans supérieure à la moyenne globale, ce qui s'explique en partie par le fait qu'il n'y a que 4 agents dans cette catégorie.

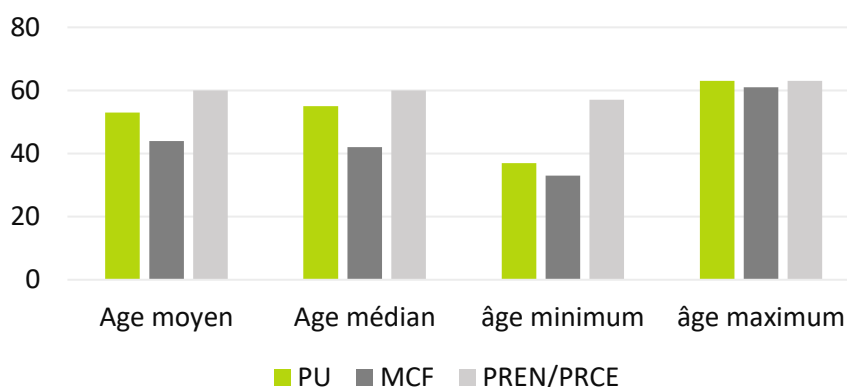
- FILIERE DES ITRF



	Âge moyen	Âge médian	Âge minimum	Âge maximum
IGR/IGE	46	47	37	55
ASI	52	46,58	46	58
TECH	53	52	41	62
ATRF	46	49	29	60

C'est dans la filière ITRF qu'il y a le plus d'agents administratifs et techniques ; les âges sont donc très variés (entre 29 et 62 ans) malgré une moyenne de 48 ans.

- CORPS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS

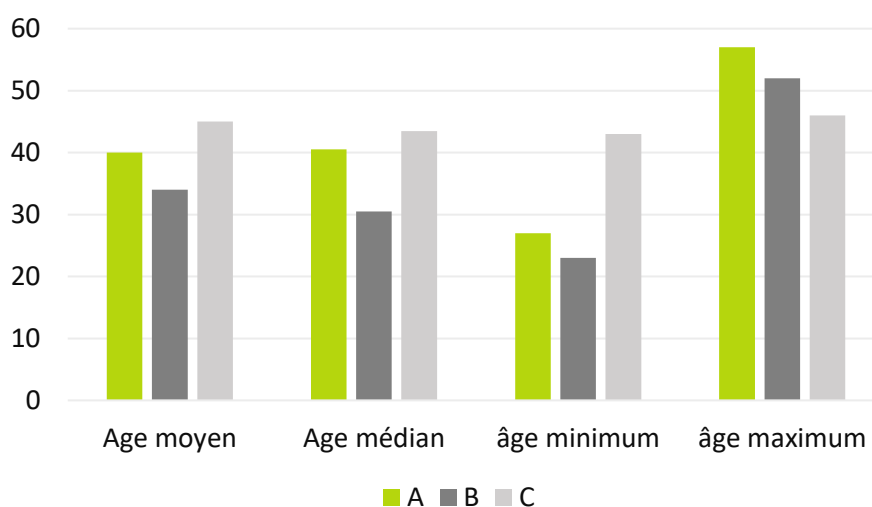


	Âge moyen	Âge médian	Âge minimum	Âge maximum
PU	53	55	37	63
MCF	44	42	33	61
PREN/PRCE	60	60	57	63

La moyenne d'âge des enseignants et enseignants chercheurs titulaires est également plus élevée que la moyenne globale ENSAIT. Il y a peu de renouvellement dans cette catégorie qui vieillit donc naturellement. L'arrivée en 2021 de deux nouveaux MCF aurait pu maintenir la moyenne d'âge des MCF en dessous de la moyenne globale comme en 2020, mais ce n'est pas le cas cette année.

AGES MOYENS ET MEDIANS DES AGENTS CONTRACTUELS

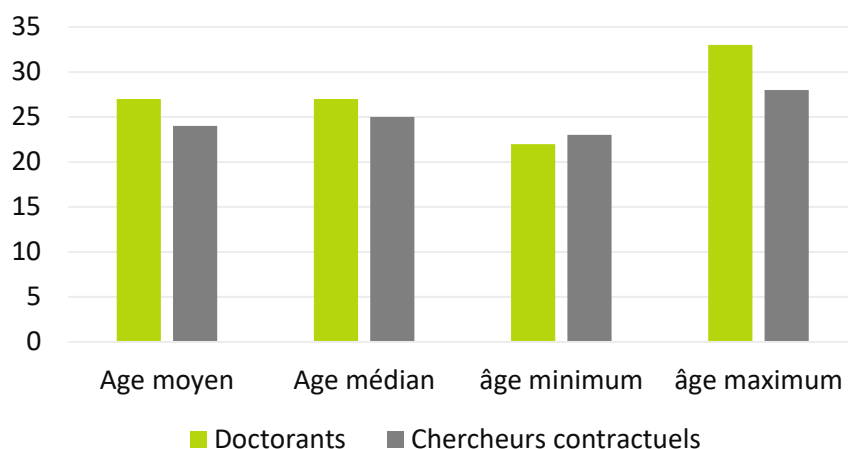
- IATS CATEGORIES A/B/C



	Âge moyen	Âge médian	Âge minimum	Âge maximum
A	40	41	27	57
B	34	31	23	52
C	45	43,46	43	46

Les moyennes d'âges des contractuels sont souvent plus basses que celles des titulaires ; pour les IATS elle est en 2021 de 38 ans, comme en 2020. Les écarts sont tout aussi importants : ici on va de 23 ans à 57 ans.

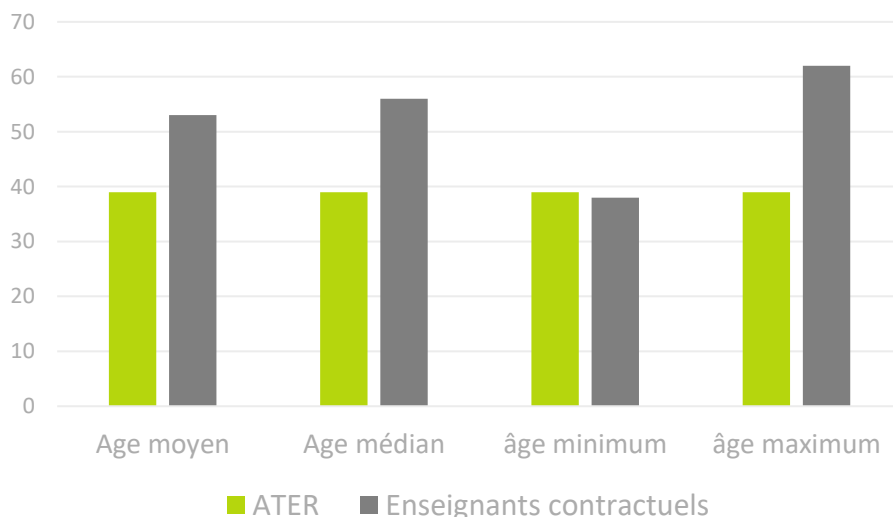
• DOCTORANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS



	Age moyen	Age médian	Âge minimum	Âge maximum
Doctorants	27	27	22	33
Chercheurs contractuels	24	25	23	28

La population des doctorants est la plus jeune, car elle se compose le plus souvent de jeunes diplômés. Ils ont une moyenne d'âge de 26 ans et un très court écart d'âges (entre 22 et 33 ans) ; ils sont d'ailleurs globalement plus jeunes qu'en 2020.

• ATER ET ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



Les ATER sont plus jeunes que les enseignants contractuels. La moyenne de ces deux catégories réunies est de 47 ans sur une tranche allant de 30 à 62 ans.

	Âge moyen	Âge médian	Âge minimum	Âge maximum
ATER	39	39	39	39
EEC	53	56	38	62

III. RECRUTEMENT

ENTREES – SORTIES DES TITULAIRES

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

	2019		2020		2021		Solde (entrées-sorties)
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	
IATS	0	4	1	4	0	4	- 4
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	1	2	0	0	2	0	+ 2
TOTAL	1	6	1	4	2	4	- 2

ENTREES – SORTIES DES CONTRACTUELS (HORS DOCTORANTS)

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

	2019		2020		2021		Solde (entrées-sorties)
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	
IATS CONTRACTUELS	7	3	9	4	8	6	2
CONTRACTUELS RECHERCHE	10	8	15	11	12	15	- 3
TOTAL CONTRACTUELS	17	11	24	15	20	21	-1

IV. PARCOURS PROFESSIONNELS

a. LES PROMOTIONS

LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

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

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

- AVANCEMENT AU CHOIX DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

	GRADE D'ACCES	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE DE PROMUS	CNU	RATIO CANDIDATS PROMUS
2018	Professeur des Universités CE 2 ^{ème} échelon	2	0	61	0 %
	Professeur des Universités CE	1	0	33	0 %
	Professeur des Universités 1C	2	2	33-61	100 %
	Maître de Conférences HC	1	0	62	0 %
2019	Professeur des Universités CE	4	1	61	25 %
	Maître de Conférences HC	1	1	33	100 %
2020	Professeur des Universités CE 2 ^{ème} échelon	2	2	61	100 %
	Professeur des Universités CE	1	1	62	100 %
	Professeur des Universités 1C	1	0	60	0 %

	Maître de conférences HC	2	1	62	50 %
2021	Professeur des Universités CE 1 ^{er} échelon	2	1	33-60	50 %
	Professeur des Universités 1C	2	0	33-60	0 %
	Maître de conférences HC	3	0	33-61-62	0 %

- **AVANCEMENT SUR CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS**

	GRADE D'ACCES	NOMBRE DE PROMUS	CNU
2018	-	-	-
2019	-	-	-
2020	Professeur des Universités 2 ^{ème} classe	2	60 - 62
2021	Maitre de Conférences	2	60-62

LES IATS

• TABLEAU D'AVANCEMENT DE GRADE DES PERSONNELS IATS

	GRADE D'ACCES	NOMBRE DE DOSSIERS DEPOSES	NOMBRE DE PROMUS	RATION CANDIDATS PROMUS
2018	ATRF Principal 2ème classe	2	2	100 %
	Technicien Recherche formation CE	2	0	0 %
	Ingénieur d'Etudes HC	1	1	100 %
2019	ATRF Principal 2ème classe	1	1	100 %
	ATRF Principal 1 ^{ère} classe	1	1	100 %
	Technicien Recherche formation CS (examen pro)	2	2	100 %
	Technicien Recherche formation CS	2	0	0 %
	Technicien Recherche formation CE	1	0	0 %
2020	Technicien Recherche formation CE	2	0	0 %
	Technicien Recherche formation CE (examen pro)	1	1	100 %
	Technicien Recherche formation CS	2	1	50 %
2021	Technicien Recherche formation CE	1	0	0 %
	Technicien Recherche formation CE (examen pro)	1	1	100 %

• CHANGEMENT DE CORPS PAR LISTE D'APTITUDE

	GRADE D'ACCES	NOMBRE DE DOSSIERS DEPOSES	NOMBRE DE PROMUS	RATION CANDIDATS PROMUS
2018	Technicien Recherche formation CN	2	0	0 %
	Assistant Ingénieur	2	0	0 %
	Ingénieur d'Etudes CN	2	0	0 %
	Ingénieur de Recherche 2 ^{ème} classe	2	0	0 %
2019	Technicien Recherche formation CN	3	1	33 %
	Assistant Ingénieur	2	0	0 %
	Ingénieur d'Etudes CN	2	0	0 %
	Ingénieur de Recherche 2 ^{ème} classe	2	0	0 %
2020	Technicien Recherche formation CN	2	0	0 %
	Assistant Ingénieur	2	0	0 %
	Ingénieur d'Etudes CN	2	0	0 %
	Ingénieur de Recherche 2 ^{ème} classe	1	0	0 %
2021	Technicien Recherche formation CN	5	0	0 %
	Assistant Ingénieur	3	0	0 %
	Ingénieur d'Etudes CN	2	0	0 %
	Ingénieur de Recherche 2 ^{ème} classe	1	0	0 %

• RECRUTEMENTS PAR CONCOURS

	GRADE	NOMBRE
2018	ATFR Principal 2 ^{ème} classe	4
	Technicien de Classe Normale	1
	Ingénieur de Recherche 2 ^{ème} classe	1
	Maître de conférences	2
2019	-	-
2020	-	-
2021	-	-

b. L'ANCIENNETE DES PERSONNELS

ANCIENNETE DES TITULAIRES A L'ENSAIT

	EC - ENS	A	B	C	TOTAL
< 1 an	2	0	0	0	2
1 <> 3 ans	0	1	0	0	1
3 <> 5 ans	4	4	1	3	12
5 <> 7 ans	0	0	0	1	1
7 <> 10 ans	1	2	0	4	7
10 <> 12 ans	4	0	1	0	5
12 <> 15 ans	1	0	0	1	2
15 <> 17 ans	1	2	0	0	3
17 <> 20 ans	5	0	2	0	7
20 <> 25 ans	6	1	2	1	10
25 <> 30 ans	5	0	2	3	10
> 30 ans	3	1	1	1	6

39,4%

des titulaires ont une
ancienneté de plus de 20 ans

75,56%

des contractuels sont à
l'ENSAIT depuis moins de 3 ans

ANCIENNETE DES CONTRACTUELS A L'ENSAIT

	ENS	A	B	C	TOTAL
< 1 an	9	3	3	0	15
1 <> 3 ans	11	3	5	0	19
3 <> 5 ans	1	4	0	1	6
5 <> 7 ans	1	0	0	1	2
7 <> 10 ans	1	0	0	0	1
12 <> 15 ans	1	0	0	0	1
20 <> 25 ans	1	0	0	0	1

c. LES PERSPECTIVES DE DEPART A LA RETRAITE DANS LES 5 PROCHAINES ANNEES

POPULATION	NOMBRE DE DEPARTS POSSIBLES
Enseignants titulaires	8
Enseignants contractuels	1
TOTAL ENSEIGNANTS	9
IATS titulaires	4
IATS contractuels	1
TOTAL IATS	5
TOTAL ENSAIT	14

15,5%
des agents sont susceptibles de partir à la retraite dans les 5 prochaines années

V. FORMATION

La quatrième partie de la BDS et de ce Rapport Social Unique concerne la formation des agents de l'établissement. La remontée de ces informations permet de mesurer les actions et de quantifier les dépenses faites en matière d'accompagnement professionnel des agents contractuels et titulaires.

La formation professionnelle et continue est une dimension stratégique de la politique des Ressources Humaines : chaque année, un Plan de Formation est établi pour répondre aux besoins de l'Ecole dans son évolution, et aux demandes des managers et des agents pour le maintien ou l'acquisition des compétences.

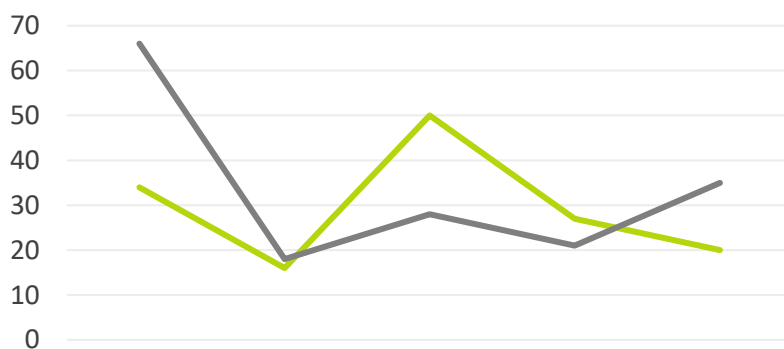
Voici le bilan des actions de formations réalisées sur l'année 2021 :

ACTIONS	COUT	NB D'HEURES	NB D'AGENTS	SEXE	STATUT	CATEGORIE
ACCUEIL CHERCHEURS ETRANGERS	624 €	14h	1	1 F	1 titulaire	C
ANIMER ET PILOTER SON PROJET	624 €	7h	1	1 H	1 contractuel	A
AURION	1 070 €	7h	4	4 F	3 titulaires 1 contractuel	3 A 1 B
CACES	2 448 €	7h	3	3 H	2 titulaires 1 contractuel	2 C A
TECHNICIEN TISSAGE	3 500 €	28h	3	3 H	2 titulaires 1 contractuel	2 B 1 A
COMMUNITY MANAGEMENT	240 €	7h	1	1 F	1 contractuel	1 B
DISPOSITIF HARCELEMENT	1 800 €	7h	4	3 F 1 H	2 titulaires 2 contractuels	4A
EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS	312 €	7h	1	1 F	1 titulaire	A
FONDAMENTAUX DU FUNDRAISING	880 €	7h	1	1 F	1 contractuel	A
FORMATION ENSEIGNANT ANGLAIS ADVANCED	1 130 €	24h	1	1 F	1 contractuel	A
INITIATION PLACE	378 €	7h	1	1 H	1 contractuel	A
INSTRON	4 395 €	14h	1	1 H	1 contractuel	B
MAL-ETRE ETUDIANT	2 450 €	7h	7	7 F	3 titulaires 4 contractuels	3 A 3 B 1 C

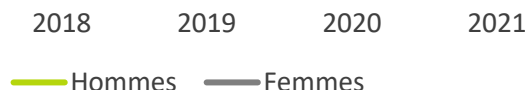
MENUISERIE	7 560 €	175h	1	1 H	1 titulaire	1 C
MOODLE	- €	3h	5	3 H 2 F	5 titulaires 1 contractuel	4A
NOUVEAUX CCAG MARCHES PUBLICS	1 890 €	14h	1	1 H	1 contractuel	A
PLAN DE FORMATION	1 040 €	14h	1	1 F	1 contractuel	A
REDACTION D'UN CAHIER DES CHARGES	624 €	7h	1	1 H	1 contractuel	A
REFERENT HANDICAP	1 700 €	7h	7	7 F	3 titulaires 4 contractuels	4 A 3 B
SECURISATION DES EC	624 €	7h	1	1 F	1 contractuel	A
SOLIDWORKS	1 704 €	21h	1	1 H	1 titulaire	A
SSIAP 1	1 500 €	77h	2	1 H 1 F	2 contractuels	1 A 1 B
SST	480 €	14h	4	2 H 2 F	3 titulaires 1 contractuel	3 A 1 B
STRATEGIE DU MECENAT	1 248 €	3h	1	1 F	1 contractuel	A
TRAINING LINKEDIN	480 €	7h	2	2 F	1 contractuel	1 A 1 B
TOTAL	38 700,75 €	492 h	29 agents	17 F 12 H	16 titulaires 13 contractuels	17 A 7 B 5 C

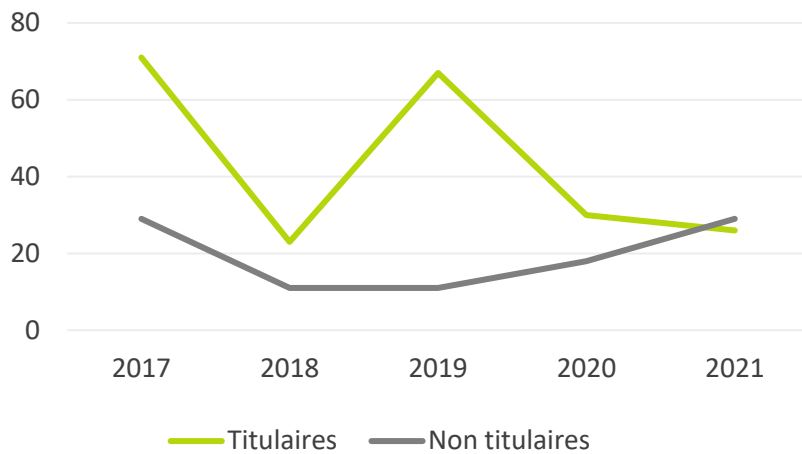
En 2021, ce sont 14 827,75€ de plus qui ont été dépensés par rapport à l'année précédente et 256.85h de plus. Ces différences s'expliquent en partie par une formation longue réalisée en Congé de Formation Professionnelle, nouveauté de l'année 2021, ainsi que par l'épidémie de COVID-19 qui a provoqué l'annulation et le report de beaucoup de formations sur 2021.

63,64% des agents ayant suivi une formation 2020 sont des femmes (contre 43,75% en 2020)



	2017	2018	2019	2020	2021
H	34	16	50	27	20
F	66	18	28	21	36



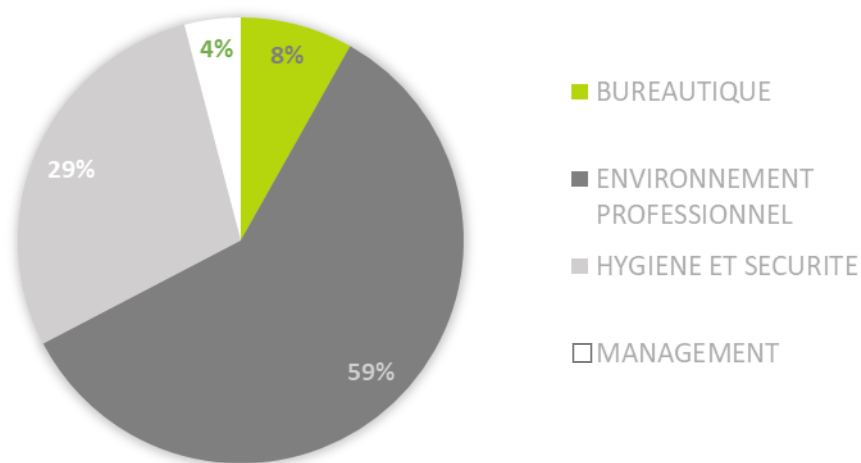


	2017	2018	2019	2020	2021
Titulaires	71	23	67	30	27
Non titulaires	29	11	11	18	29

Pour la première fois depuis 2017, plus d'agents contractuels ont bénéficié d'une formation que d'agents titulaires.

De plus en plus de contractuels sont recrutés et sont donc formés afin de répondre au besoin d'adaptation à leur poste de travail.

Les formations dispensées en 2021 sont en majorité pour l'adaptation à l'environnement professionnel (59%) ayant pour but d'améliorer les compétences d'un agent à son poste. Ce sont ensuite les formations en matière de sécurité et d'hygiène (29%) qui sont souvent obligatoires car nécessitant des recyclages de permis ou d'habilitations. Elles sont suivies par les formations en bureautique et en management.

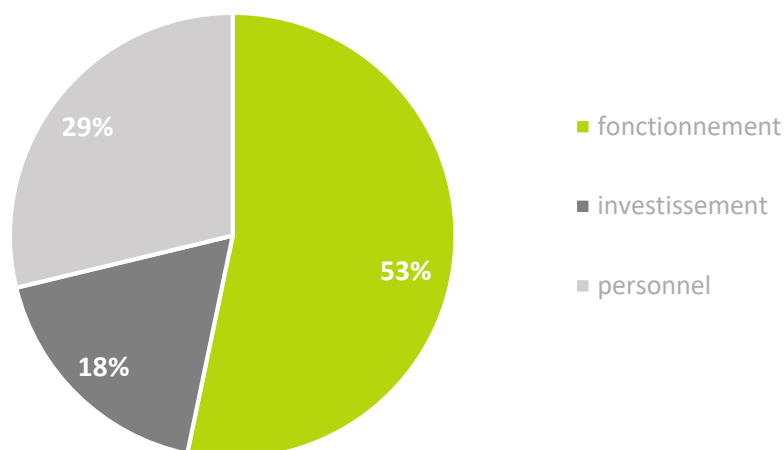


VI. REMUNERATIONS

a. DEPENSES ET RECETTES DE L'ENSAIT

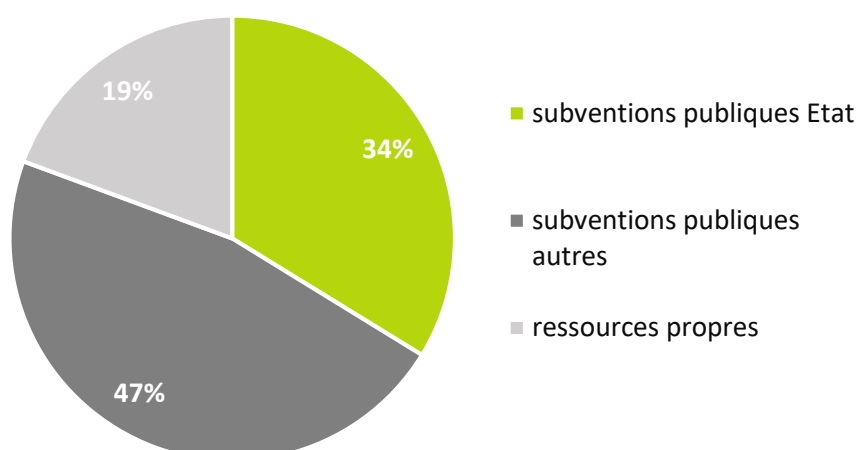
EVOLUTION DES DEPENSES DE L'ENSAIT

Type de dépense	2018	2019	2020	2021
Fonctionnement	2 069 606 €	2 156 601 €	2 362 586 €	2 209 824 €
Investissement	450 499 €	3 054 787 €	418 689 €	745 100 €
Personnel (hors masse salariale Etat)	1 600 681 €	1 324 950 €	1 235 824 €	1 192 924 €
TOTAL	4 120 786 €	6 536 338 €	4 017 099 €	4 147 848 €



EVOLUTION DES RECETTES DE L'ENSAIT

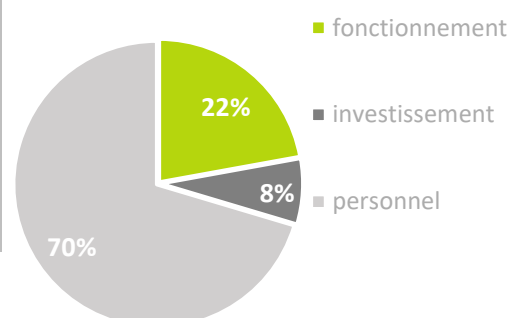
Type de recettes	2018	2019	2020	2021
Subventions publiques Etat	1 125 406 €	1 124 988 €	1 189 766 €	1 152 842 €
Subventions publiques autres	1 878 221 €	3 733 134 €	1 599 898 €	1 599 898 €
Ressources Propres	762 849 €	807 821 €	1 030 628 €	661 209 €
TOTAL	3 766 475 €	5 765 943 €	3 883 905 €	3 413 949 €



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

Les graphiques ci-dessous donnent un aperçu, en référence aux dépenses 2021 de la répartition des dépenses et de la part de la masse salariale.

Types de dépenses	2019 En projection RCE	2020 En projection RCE	2021 En projection RCE
Fonctionnement	2 156 601 €	2 362 586 €	2 209 824 €
Investissement	3 054 787 €	418 689 €	745 100 €
Personnel	7 047 609 €	6 960 361 €	7 024 287 €
Total	12 258 997 €	9 741 636 €	9 979 211 €



b. LA MASSE SALARIALE

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

EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE SUR BUDGET RESSOURCES PROPRES 2019/2021

	2019	2020	2021	% DE VARIATION 2020/2021
MASSE SALARIALE ETAT	5 722 659 €	5 724 537 €	5 831 363 €	+ 1.87 %
MASSE SALARIALE SUR RP	1 324 950 €	1 235 761 €	1 204 840 €	-2.50 %
DONT				
• MASSE SALARIALE ECOLE	1 219 115 €	1 108 796 €	1 108 481 €	-0.03 %
• MASSE SALARIALE SAIC	972 443 €	105 835 €	96 359 €	-8.95 %
MASSE SALARIALE GLOBALE	7 047 609 €	6 978 298 €	7 036 203 €	+ 0.83%

* La masse salariale Ressources Propres est composée à 92% de budget ECOLE et à 8% de budget SAIC.

La masse salariale ECOLE est composée à 53,47% d'emplois sur contrats collaboratifs, 14,48% d'emplois administratifs, 10,45% d'heures de vacances, 9,66% de primes, 9,63% d'heures complémentaires des enseignants et enseignants-chercheurs, 2,31% de charges relatives à la médecine du travail et retraite.

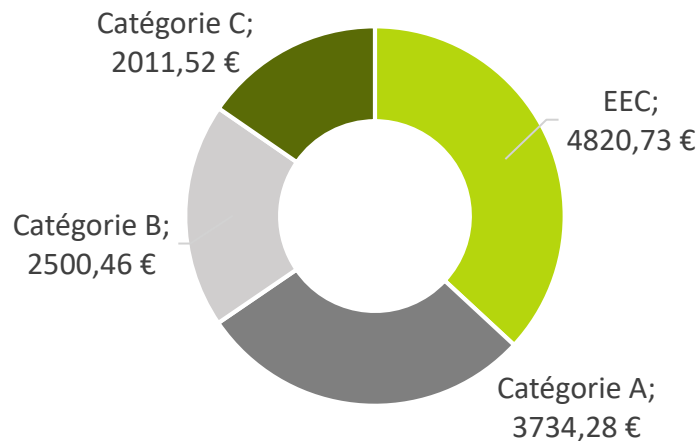
La masse salariale SAIC est quant à elle composée à 84,23% d'emplois sur contrats privés, 14,91% de primes, et 0,68% de charges diverses.

REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES TITULAIRES PAR CATEGORIE

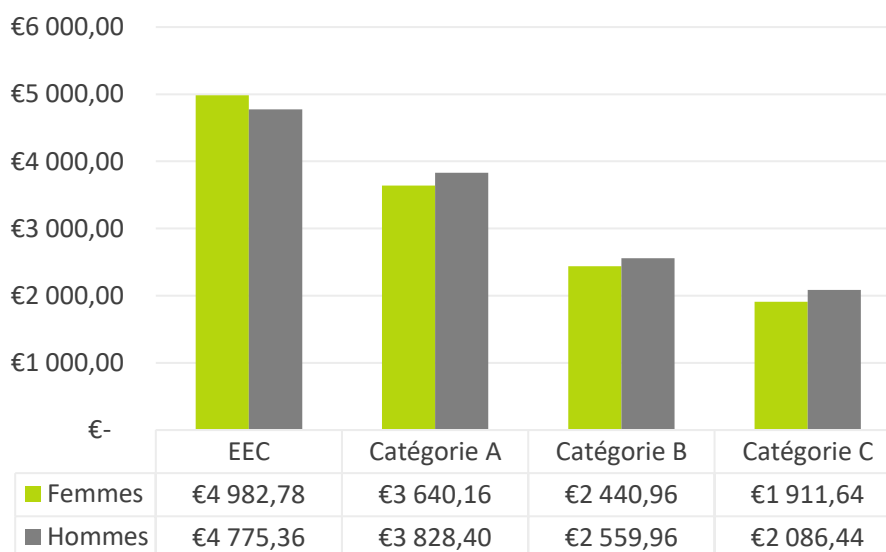
* Prise en compte du traitement brut, des primes/indemnités, de l'indemnité de résidence et du SFT

Les fonctionnaires de l'ETAT ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le Supplément Familial de Traitement, ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi sur lequel il a été nommé.

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



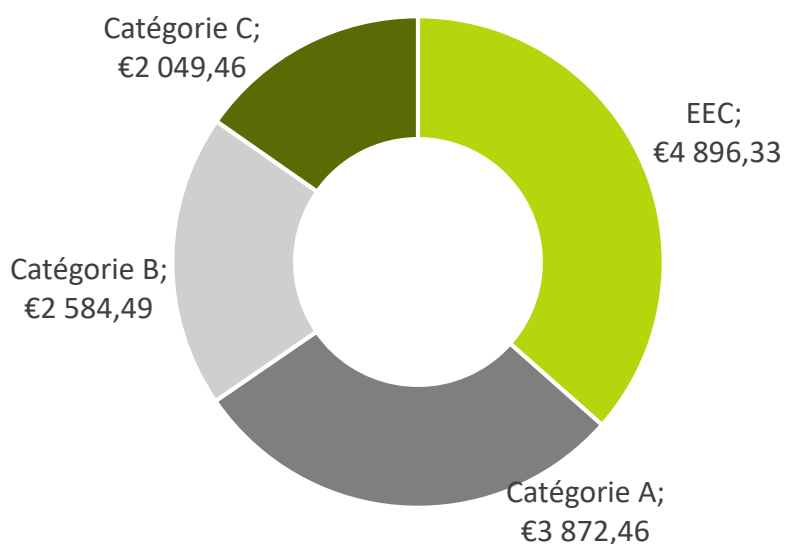
- **REPARTITION REMUNERATION BRUTE H/F EN FONCTION DES TEMPS PARTIELS**



2020	Femmes	4 645 €	3 535 €	2 419 €	1 868 €
	Hommes	4 745 €	3 733 €	2 475 €	2 043 €

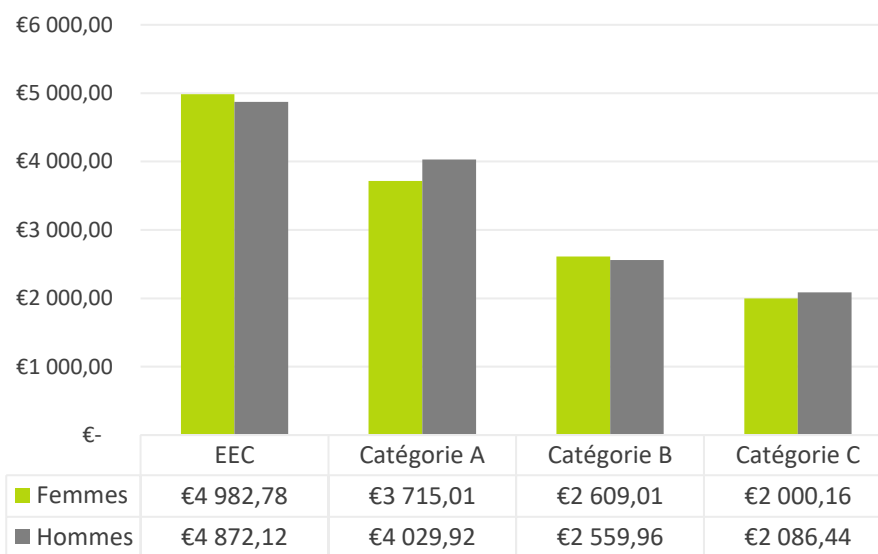
2019	Femmes	4 590 €	3 430 €	2 591 €	1 841 €
	Hommes	4 655 €	3 538 €	2 388 €	2 044 €

- REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES AGENTS TITULAIRES PAR CATEGORIE EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN¹



¹ En ETP, un agent à 80% est payé à 100%

- REMUNERATION BRUTE MOYENNE H/F EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN



2020	Femmes	4 645 €	3 599 €	2 483 €	1 923 €
	Hommes	4 858 €	3 772 €	2 475 €	2 043 €

2019	Femmes	4 590 €	3 482 €	2 591 €	1 936 €
	Hommes	4 787 €	3 576 €	2 449 €	2 044 €

En tenant compte des temps partiels, la moyenne brute mensuelle en 2021 des agents titulaires (corps et grades confondus) est de 3 710,13 €.

Plus en détail, si on calcule la rémunération brute en équivalent temps plein (rémunération d'un temps partiel ramenée à 100%), la moyenne est de 3 791,91 €.

REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CORPS

- REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES TITULAIRES PAR CORPS

TYPE DE POPULATION	CORPS	SALAIRE BRUT MENSUEL MOYEN AVEC TP		SALAIRE BRUT MENSUEL MOYEN RAPPORTE EN ETP	
		2020	2021	2020	2021
ANNEES		2020	2021	2020	2021
ITRF	IGR/IGE/ASI	3 305 €	3 272,70 €	3 368 €	3 448,57 €
	TECH	2 405 €	2 447,01 €	2 434 €	2 540,38 €
	ATRF	1 959 €	2 011,52 €	1 959 €	2 049,46 €
EEC	PU	5 699 €	5 896,81 €	5 900 €	6 082,89 €
	MCF	4 073 €	4 091,65 €	4 073 €	4 091,65 €
PREN/PRCE		3 661 €	4 023,41 €	3 661 €	4 023,41 €

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

- REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES CONTRACTUELS PAR CORPS

TYPE DE POPULATION	CATEGORIE	SALAIRE BRUT MENSUEL MOYEN AVEC TP		SALAIRE BRUT MENSUEL MOYEN RAPPORTE EN ETP	
		2020	2021	2020	2021
ANNEES		2020	2021	2020	2021
IATS	A	3 019 €	3 173,33 €	3 019 €	3 173,33 €
	B	1 993 €	2 173,05 €	2 104 €	2 236,56 €
ATER		2 182 €	2 205,31€	2 182 €	2 205,31 €
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS		2 289 €	2 428,13 €	3 084,35 €	3 150,33 €

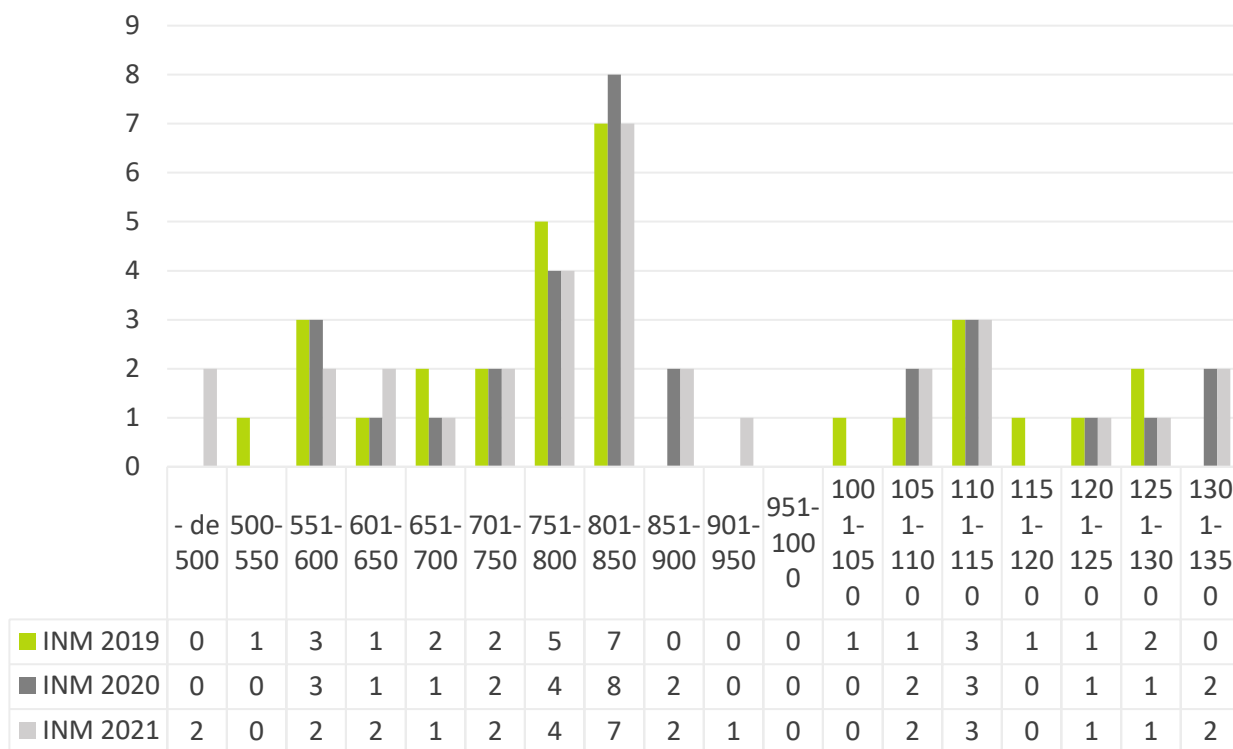
La rémunération brute mensuelle moyenne des agents contractuels est affichée uniquement pour les corps comportant au moins 3 agents.

COMPOSITION INDICIAIRE DE EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET IATS TITULAIRES

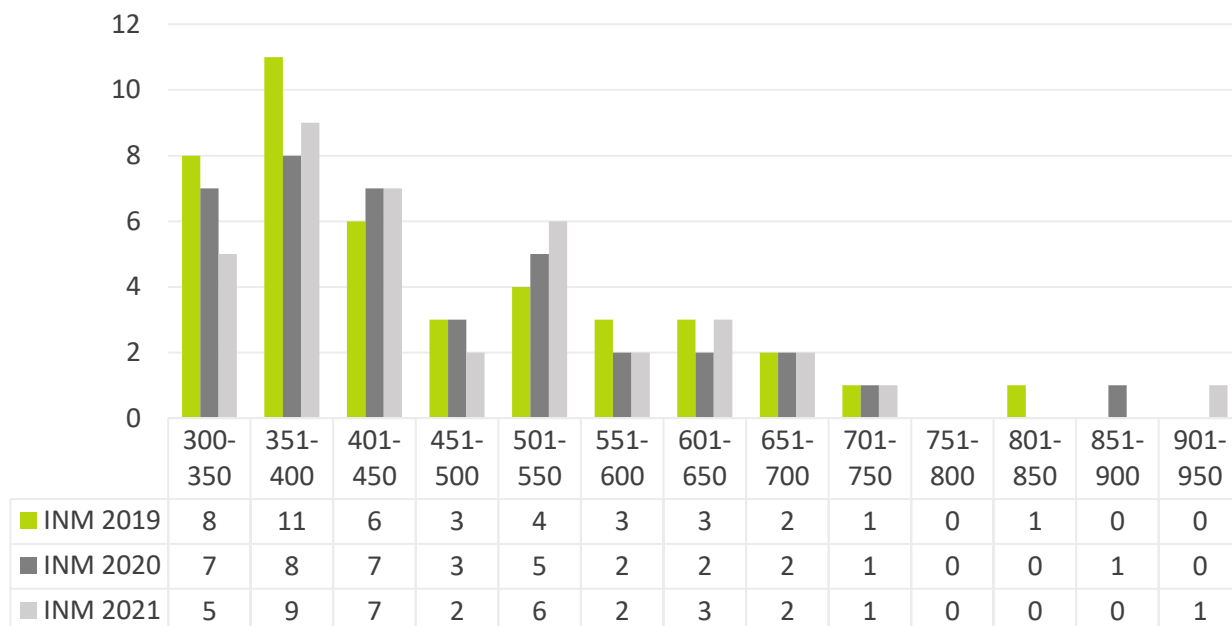
La rémunération principale des agents est déterminée par leur appartenance à un corps, celui-ci étant constitué de différents grades et échelons. Chaque échelon est associé à un indice brut, appelé indice de classement. A chaque indice brut correspond un indice majoré correspondant à l'indice de rémunération.

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

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



• REPARTITION DES IATS EN FONCTION DE LEUR INDICE MAJORE



LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

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

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

CATEGORIE	NIVEAU	NOMBRE DE POINTS D'INDICE ATTRIBUES	FONCTIONS ATTRIBUTIVES
Directeur Général des Services	A	50	Directeur Général
Agent Comptable	A	40	Agent Comptable, Chef des services financiers
Responsables Administratifs	A	30	Directeur des Etudes
	A	25	Directeur de la communication
	A	20	Directeur des Relations Internationales
	A	20	Responsable administratif du GEMTEX
	A	20	Directeur du service Informatique

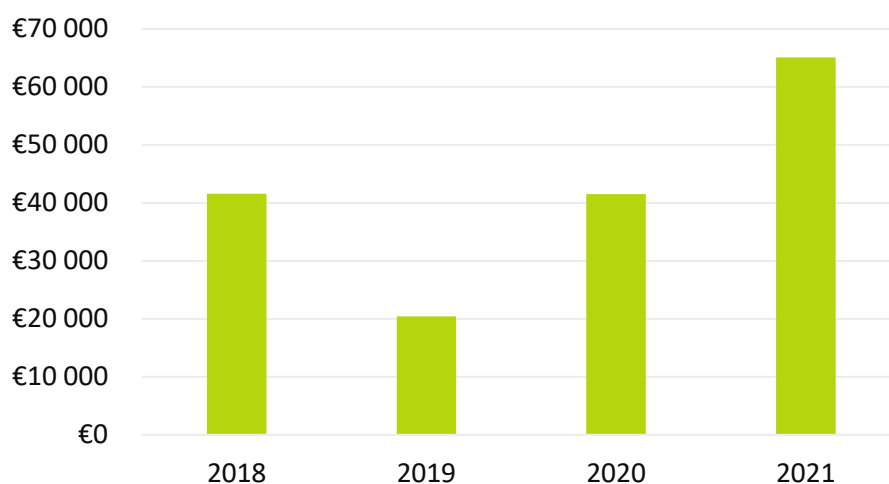
	A	20	Responsable de la Bibliothèque
Responsables Techniques	A	20	Responsable des techniciens
	A	20	Conseiller de Prévention
	B	20	Responsable des emplois du temps
	B	20	Responsable de la Comptabilité
	B ou C	15	Adjoint au responsable du service Patrimoine
Responsables ouvriers	B ou C	15	Responsable de l'équipe logistique

c. LES PRIMES DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

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

LA PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (PRES)

La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) : cette prime statutaire est attribuée automatiquement aux enseignants-chercheurs et enseignants du second degré titulaires, ainsi qu'aux Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER).



En 2021, 33 agents ont perçu une PRES pour une enveloppe budgétaire brute de 65 121,91 €, un montant plus élevé que les années précédentes suite à une augmentation légale des montants attribués.

LA PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)

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

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

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

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

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

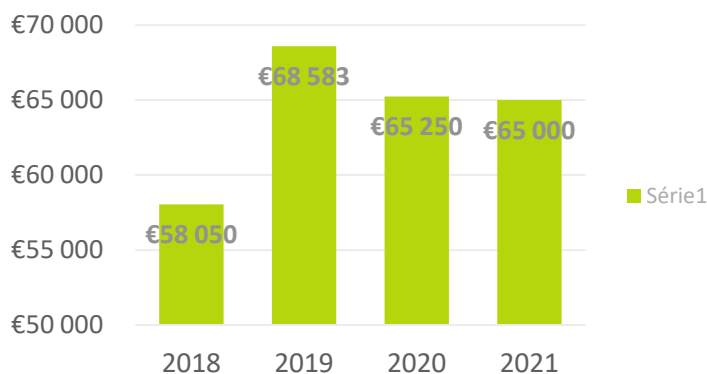
- A : De la plus grande qualité,
- B : Satisfait pleinement aux critères,
- C : Doit être consolidé en vue d'une prime,
- D : Pas d'avis car dossier insuffisamment renseigné.

BILAN DES ATTRIBUTIONS DE LA CAMPAGNE 2021

En 2021, 14 Enseignants-Chercheurs bénéficient de la PEDR, soit 43,75% des Enseignants-Chercheurs.

Enveloppe de référence : 65 000€

Pour rappel : en 2020, 16 Enseignants-Chercheurs bénéficiaient d'une PEDR soit 57,14% de l'effectif, avec pour enveloppe de référence 65 250€.



A NOTER

2018 : 15 EC

2019 : 16 EC

2020 : 16 EC

2021 : 15 EC

LA PRIME POUR CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA)

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

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

A NOTER

- 2018 : 6 fonctions éligibles
- 2019 : 7 fonctions éligibles
- 2020 : 8 fonctions éligibles
- 2021 : 8 fonctions éligibles**



d. LES PRIMES DES IATS

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

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

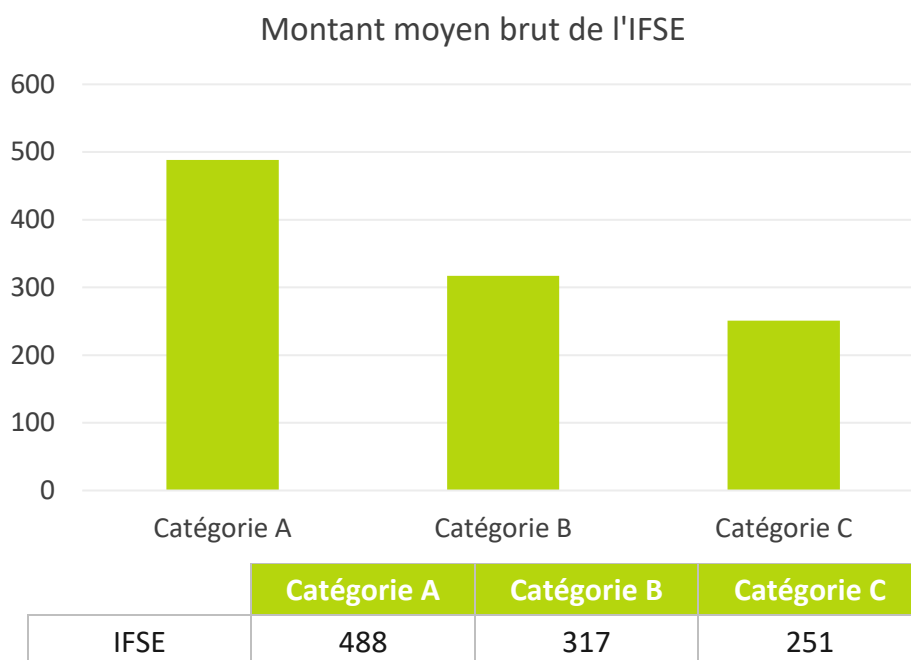
Les deux filières sont concernées : ITRF et AENES.

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

Le RIFSEEP s'inscrit donc dans une démarche de refonte et de simplification du paysage indemnitare et se compose de 2 indemnités :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) mensuelle,
- Le Complément Indemnitare Annuel (CIA), versé une ou deux fois par an et qui revêt un caractère facultatif.

L'enveloppe globale d'IFSE et de CIA pour 2021 est de 204 736,90 €.

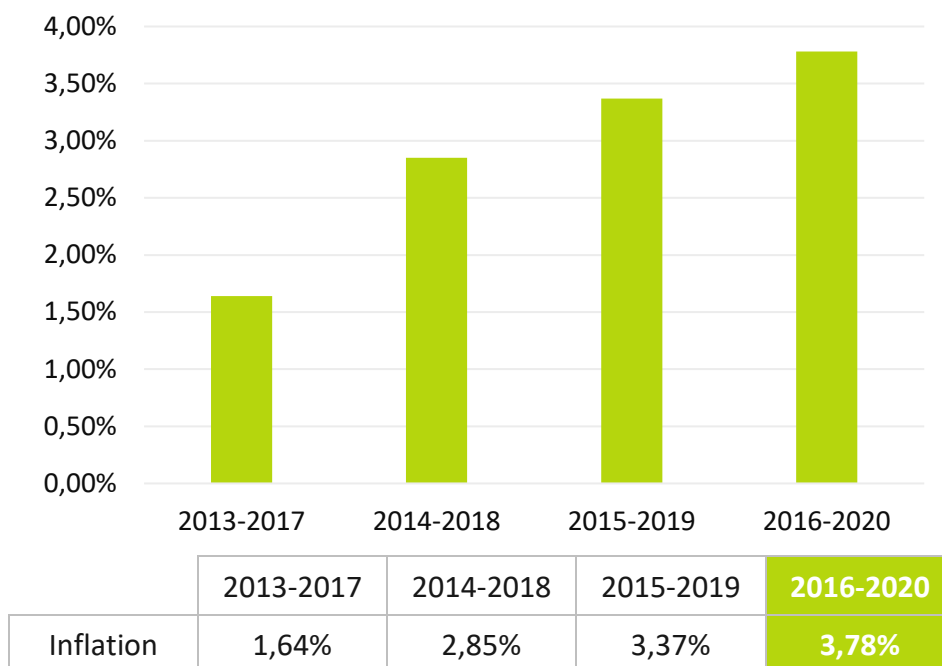


e. LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

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

	ENSEIGNANTS	IATS	NB TOTAL	Montant total versé
2013-2017	18	20	38	37 021,77 €
2014-2018	10	11	21	32 800,86 €
2015-2019	9	8	17	24 624,96 €
2016-2020	4	1	5	3 216,92€

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



f. PRISES EN CHARGE PARTIELLES

PRISE EN CHARGE PARTIELLE DES FRAIS DE TRANSPORTS

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

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

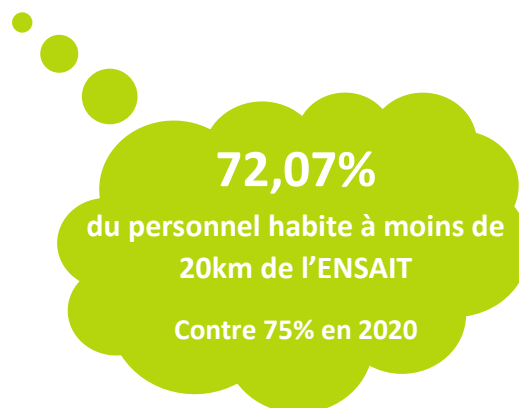
La prise en charge est fixée à 50% du prix de l'abonnement utilisé, sur la base des tarifs de 2ème classe, dans la limite de 86,16 € en 2021.

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

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

REPARTITION EN FONCTION DE L'ELOIGNEMENT GEOGRAPHIQUE DES PERSONNELS

DISTANCE DOMICILE-TRAVAIL	NB D'AGENTS
Moins de 5 km	31
De 5 à 10 km	20
De 11 à 20 km	29
De 21 à 30 km	11
De 31 à 40 km	6
De 41 à 50 km	4
De 51 à 60 km	2
De 61 à 100 km	3
> à 100 km	5
TOTAL	111



FORFAIT MOBILITES DURABLES

Depuis le 11 mai 2020, les agents titulaires et contractuels qui effectuent leurs déplacements professionnels à vélo ou en covoiturage ont la possibilité de percevoir une indemnité « Mobilités Durables » afin d'encourager l'utilisation de modes de transports plus « doux ».

La prise en charge est de 200 € maximum, versé en une seule fois à la fin de l'année.

En 2021, elle a été versée à 4 agents pour un montant total de 800€.

PRISE EN CHARGE PARTIELLE DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE

Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'Etat rembourse aux agents titulaires et contractuels une partie de leurs cotisations pour complémentaire santé sur présentation d'une attestation avec mentions suivantes :

- Contrat de protection sociale complémentaire « responsable et solidaire »,
- Bénéficiaire individuel ou ayant droit,
- Dates du contrat,
- Montant du contrat.

La prise en charge est fixée à 15 € par mois pour tous les agents quelle que soit leur quotité de travail.

Pour les complémentaires santé qui seraient inférieures à 15 € par mois, le montant de la prise en charge est proratisé.

g. LA POLITIQUE D'INTERESSEMENT

En 2021, 7 opérations, contrats privés ont été réalisées permettant de distribuer 5532,50 € brut de primes, auxquelles vient s'ajouter un intéressement collectif de 7 887,18 € versé à 89 personnes.

N°	NOM DU CONTRAT	DISPONIBLE ATRIBUE EN PRIMES	NOMBRE DE BENEFICIAIRES
1	6TMIC	632,6 €	3
2	CEATECH	17,5 €	1
3	GTT	1942,1 €	5
4	HUTCHINSON	301,1 €	2
5	LUMA	132,2 €	3
6	SEFARFYLTIS	258 €	2
7	UCL	2249 €	2
TOTAL		5 532,50 €	18

VII. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

On distingue :

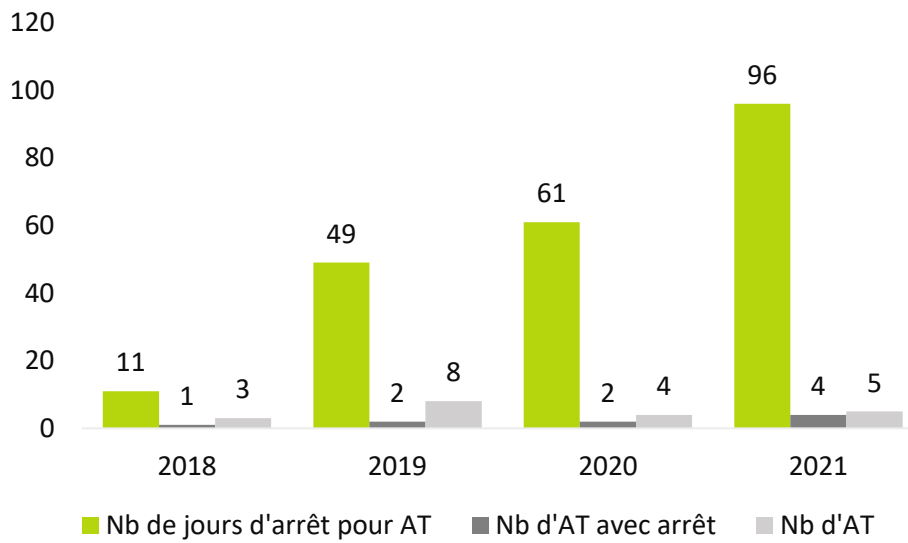
- Les accidents de travail, qui sont des accidents survenus sur le lieu de travail et pendant les heures de travail,
- Les accidents de trajet, également considérés comme accident de travail, mais qui sont eux survenus pendant le trajet entre le domicile ou le lieu de restauration, et le lieu de travail.

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 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, qu'ils aient ou non occasionné un arrêt de travail.

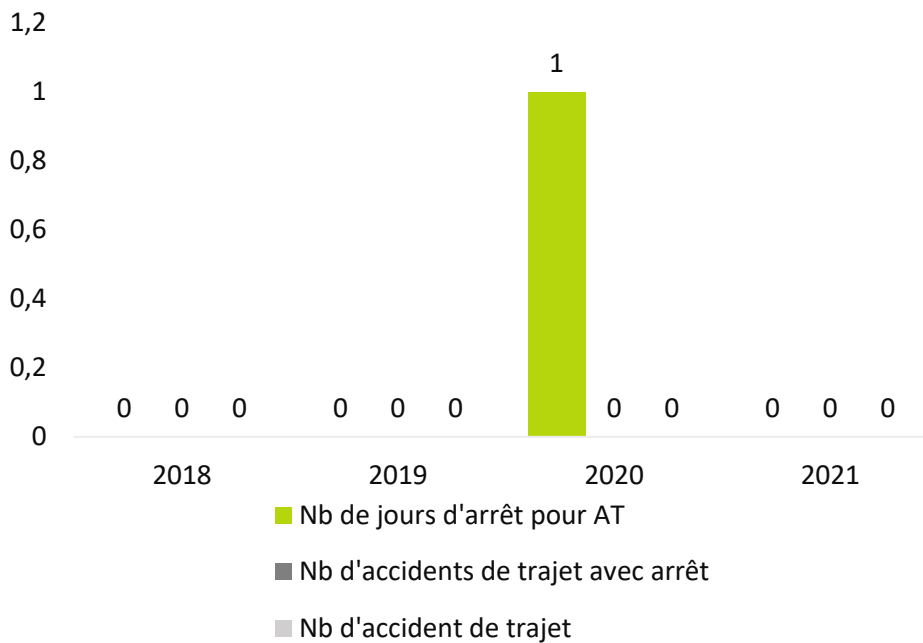
BILAN DES ACCIDENTS DE TRAVAIL, DE SERVICE ET DE TRAJET DEPUIS 2018

	NB ACCIDENT DE TRAVAIL	NB ACCIDENT DE TRAVAIL AVEC ARRET DE TRAVAIL	NB DE JOURS D'ARRET POUR ACCIDENT DE TRAVAIL	NB D'ACCIDENTS DE TRAJET	NB D'ACCIDENTS DE TRAJET AVEC ARRET DE TRAVAIL	NB DE JOURS D'ARRET POUR ACCIDENT DE TRAJET
2018	3	1	11	0	0	0
2019	8	2	49	0	0	0
2020	4	2	61	1	0	0
2021	5	4	96	0	0	0

EVOLUTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUR 5 ANS



EVOLUTION DES ACCIDENTS DE TRAJET



DESCRIPTIF DES ACCIDENTS SURVENUS ET DECLARES AUX RESSOURCES HUMAINES EN 2021

CATEGORIE	ACCIDENT DE TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	DESCRIPTION ACCIDENT	SERVICE CONCERNE	NB JOURS D'ARRET
A	*		Heurt	Patrimoine	46
A	*		Agression	Patrimoine	23
A	*		Entaille	Enseignants-Chercheurs	0
B	*		Manutention	Logistique	6
C	*		Chute	Logistique	21

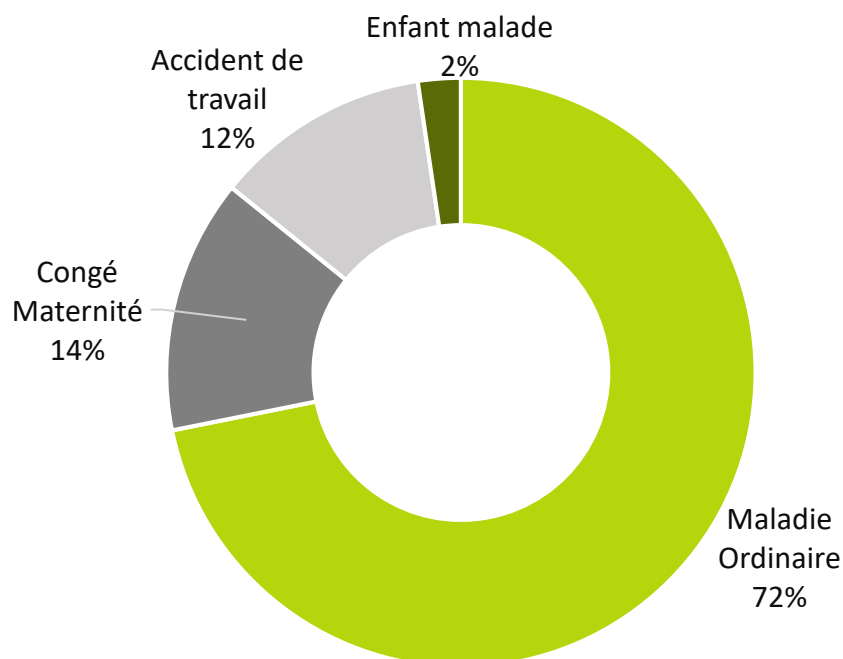
MALADIES PROFESSIONNELLES

Pas de maladies professionnelles déclarées.

RECONNAISSANCE TRAVAILLEUR HANDICAPE

En 2021, 4 agents sont reconnus travailleurs handicapés.

REPARTITION DES ABSENCES PAR TYPES



VIII. ORGANISATION DU TRAVAIL

a. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

REPARTITION DES JOURS DE CONGES MATERNITE POUR 2021

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

Depuis le 1^{er} juillet 2021, les agentes contractuelles peuvent y prétendre sans condition d'ancienneté.

	NOMBRE DE JOURS DE CONGES MATERNITE AU 31/12/2019	NOMBRE DE JOURS DE CONGES MATERNITE AU 31/12/2020	NOMBRE DE JOURS DE CONGES MATERNITE AU 31/12/2021
TITULAIRES			
Catégorie A	0	222	0
Catégorie B	111	0	0
Catégorie C	0	0	113
CONTRACTUELS			
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	0	0	0
TOTAL	111	222	113

REPARTITION DES JOURS DE CONGES PATERNITE POUR 2021

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant a été augmentée. Au lieu de 11 jours en totalité (ou 18 pour grossesse multiple), la durée est maintenant de 28 jours (ou 32 jours en cas de grossesse multiple) : 3 jours de congés de naissance financés par l'établissement, suivi de 25 jours (ou 29 jours) indemnisés par la Sécurité Sociale. Sur cette période, 7 jours sont à prendre obligatoirement. Les autres jours peuvent être pris de manière fractionnée.

Le congé est accordé à tout nouveau père, titulaire ou contractuel, sans condition d'ancienneté. Il est à prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

	NOMBRE DE JOURS DE CONGES PATERNITE AU 31/12/2019	NOMBRE DE JOURS DE CONGES PATERNITE AU 31/12/2020	NOMBRE DE JOURS DE CONGES PATERNITE AU 31/12/2021
TITULAIRES			
Catégorie A	11	0	0
Catégorie B	11	0	0
Catégorie C	0	0	0
CONTRACTUELS			
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	0	0	0
TOTAL	22	0	0

REPARTITION DES JOURS DE CONGES MALADIE ORDINAIRE POUR 2021

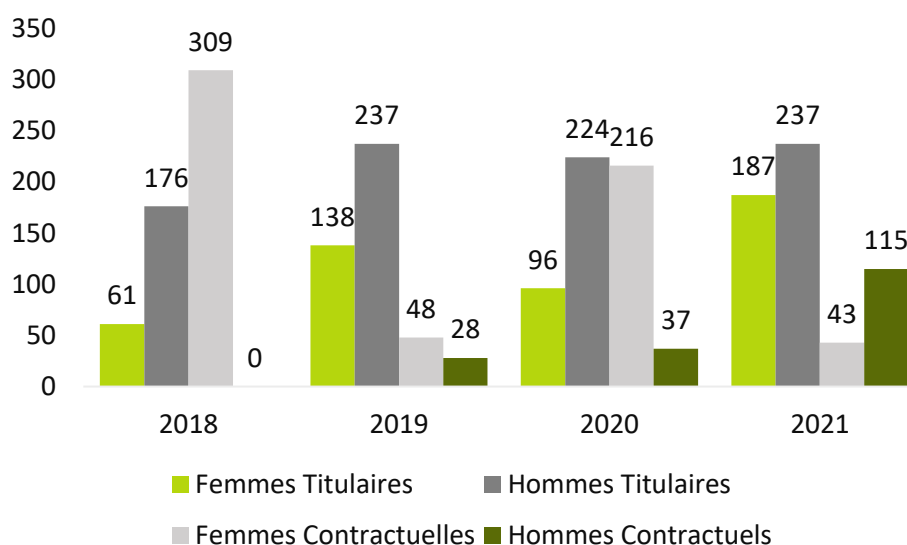
CONGES MALADIE ORDINAIRES AU 31/12/2020				CONGES MALADIE ORDINAIRES AU 31/12/2021		
TITULAIRES				TITULAIRES		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	28	127	155	105	73	178
Cat B	44	19	63	26	0	26
Cat C	24	78	77	56	164	220
Total	96	224	320	187	237	424
CONTRACTUELS				CONTRACTUELS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	43	23	66	37	15	52
Cat B	173	14	187	0	95	95
Cat C	0	0	0	6	5	11
Total	216	37	253	43	115	158
TOTAL	312	261	573	230	352	582

25 jours de carence ont été comptabilisés en 2021 soit 117 depuis l'instauration de celui-ci au 1^{er} janvier 2018.

STATISTIQUES AUTOUR DES JOURS DE CONGES MALADIE ORDINAIRE

	2018	2019	2020	2021
NB MOYEN DE JOURS D'ARRET PAR AGENT (HORS EC ET DOCTORANTS) 2021 : 65 agents	9,1 jours	7,91 jours	10,81 jours	8,95 jours
NB MOYEN DE JOURS D'ARRET PAR AGENTS AYANT AU MOINS UN ARRET 2021 : 17 agents	21,84 jours	18,80 jours	23,88 jours	20,79 jours
PART DES AGENTS AYANT FAIT L'OBJET D'AU MOINS UN ARRET	41,67%	42,10%	38,10%	27,87%
TAUX D'ABSENTEISME JOURS CALENDAIRES 2021 : 582 jours/ (61*365) *100	2,49%	2,17%	2,49%	2,62%
TAUX D'ABSENTEISME JOURS OUVRES 2021 : 582 jours/ (61*254) *100	3,61%	3,15%	3,59%	3,76%
NB JOURS D'ARRET > OU = A 10 JOURS	12	11	15	11
NB D'ARRET = 1 JOUR	5	0	2	1
NB JOURS D'ARRET LE PLUS LONG	220	95	96	60

EVOLUTION GRAPHIQUE DU NOMBRE DE JOURS MALADIE ORDINAIRE ENTRE 2018 ET 2021

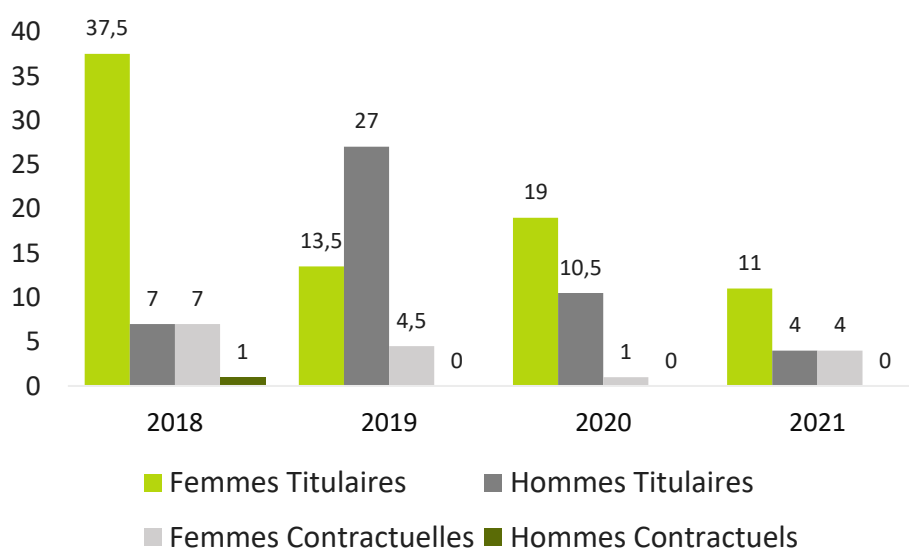


	Femmes Titulaires	Hommes Titulaires	Femmes Contractuelles	Hommes Contractuels
2018	61	176	309	0
2019	138	237	48	28
2020	96	224	216	37
2021	187	237	43	115

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR « ENFANT MALADE »

NOMBRE DE JOURS POUR ENFANT MALADE AU 31/12/2020				NOMBRE DE JOURS POUR ENFANT MALADE AU 31/12/2021		
TITULAIRES				TITULAIRES		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	6	3,5	9,5	3	2	5
Cat B	9	1	10	8	1	9
Cat C	4	6	10	0	1	1
Total	19	10,5	29,5	11	4	15
CONTRACTUELS				CONTRACTUELS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	0	0	0	3	0	3
Cat B	1	0	1	1	0	1
Cat C	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	1	4	0	4
TOTAL	20	10,5	30,5	15	4	19

EVOLUTION GRAPIQUE DU NOMBRE DE JOURS ENFANT MALADE ENTRE 2018 ET 2021



	Femmes Titulaires	Hommes Titulaires	Femmes Contractuelles	Hommes Contractuels
2018	37,5	7	7	1
2019	13,5	27	4,5	0
2020	19	10,5	1	0
2021	11	4	4	0

LE COMPTE EPARGNE TEMPS

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

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

Utilisation du CET : les 15 premiers jours doivent obligatoirement être utilisés sous forme de congés. Au-delà, ils peuvent être rémunérés :

- Catégorie A = 135€/jour
- Catégorie B : 90€/jour
- Catégorie C = 75€/jour

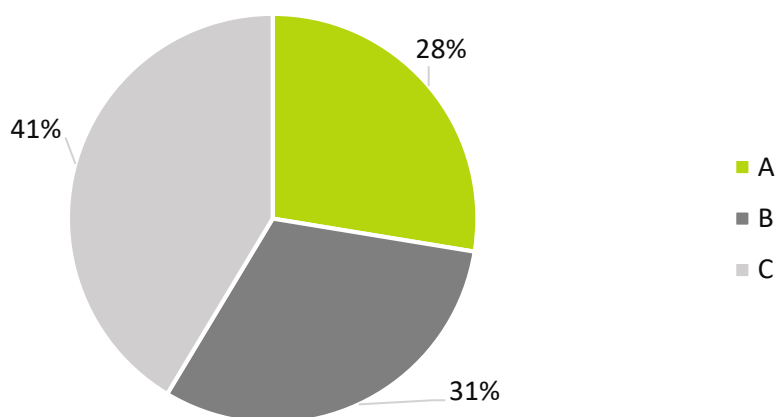
Ils peuvent également être maintenus sur le CET ou pris en compte au sein du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (uniquement pour les titulaires).

Au 31 décembre 2021, ce sont 657,5 jours de congés qui sont épargnés et 29 agents qui disposent d'un Compte Epargne Temps.

	2021
NOMBRE D'OUVERTURE DE CET	0
NOMBRE DE CET	29
NOMBRE DE CET FERMES OU TRANSFERES	0
NOMBRE TOTAL DE JOURS VERSES AU TITRE DE L'ANNEE	141
NOMBRE MOYEN DE JOURS SUR LES CET	23
NOMBRE MINIMUM DE JOURS SUR LES CET	0

NOMBRE MAXIMUM DE JOURS SUR LES CET	60
NOMBRE DE JOURS DE CET UTILISES SOUS FORME DE CONGES	14
NOMBRE DE JOURS DE CET INDEMNISES	60 JOURS Coût : 6 920€
NOMBRE DE JOURS EPARGNES APRES DROIT D'OPTION ET UTILISATION	657,50

REPARTITION DES CET EN FONCTION DES CATEGORIES



ARTT DES PERSONNELS IATS

- **CONTRAT ARTT ET CONGES**

La durée légale du temps de travail est de 35 heures par semaine (ou 1607 heures par an) dans les services et établissements publics de l'Etat. Le temps de travail peut être organisé selon différentes modalités.

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

En application des dispositions ARTT de l'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 : 37h30 de durée hebdomadaire et 53 jours de congés (45 CP + 8 RTT)

- Option B : 36h40 de durée hebdomadaire et 48 jours de congés (45 CP + 3 RTT)

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

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

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

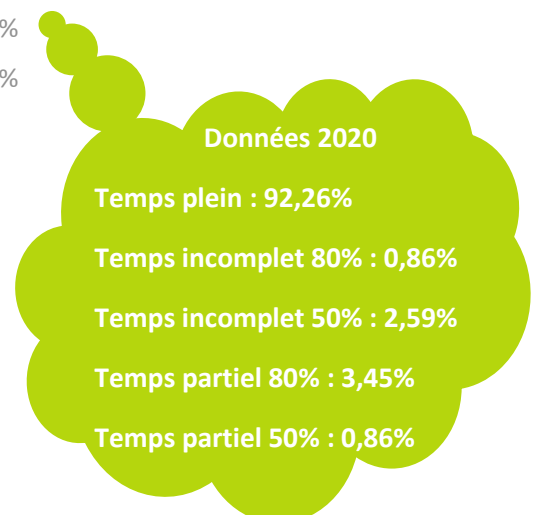
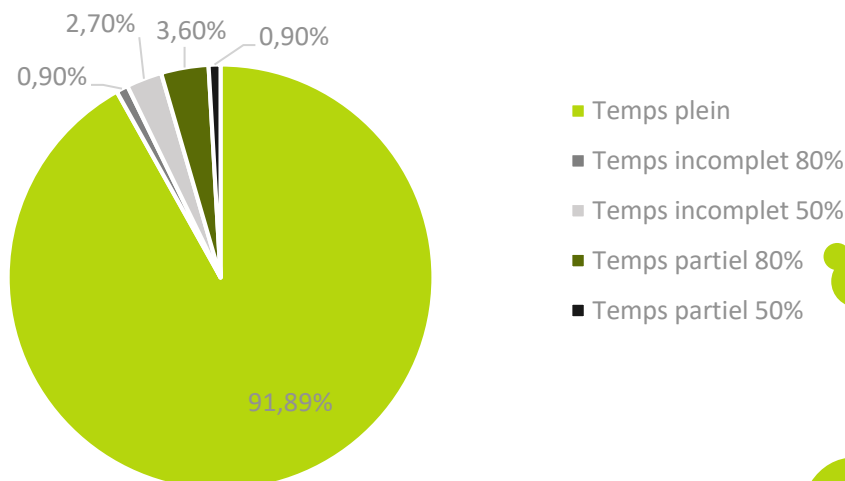
7,54% des effectifs travaillent selon l'option B

LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

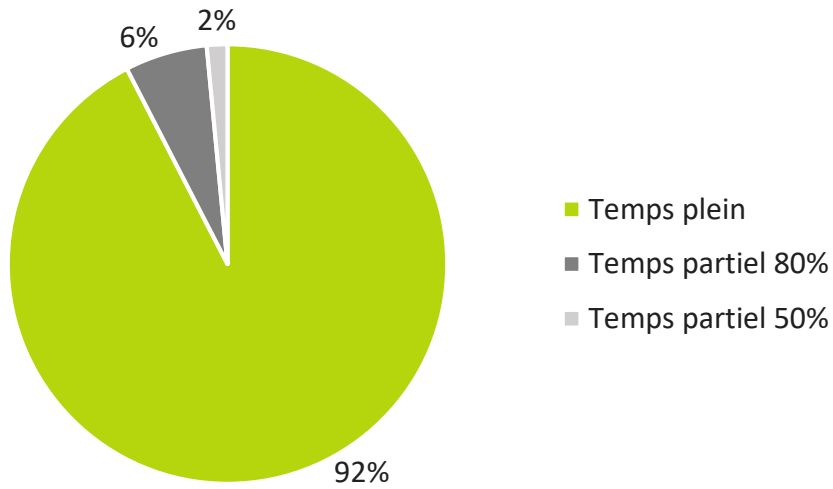
- REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE : TEMPS COMPLET/TEMPS PARTIEL

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

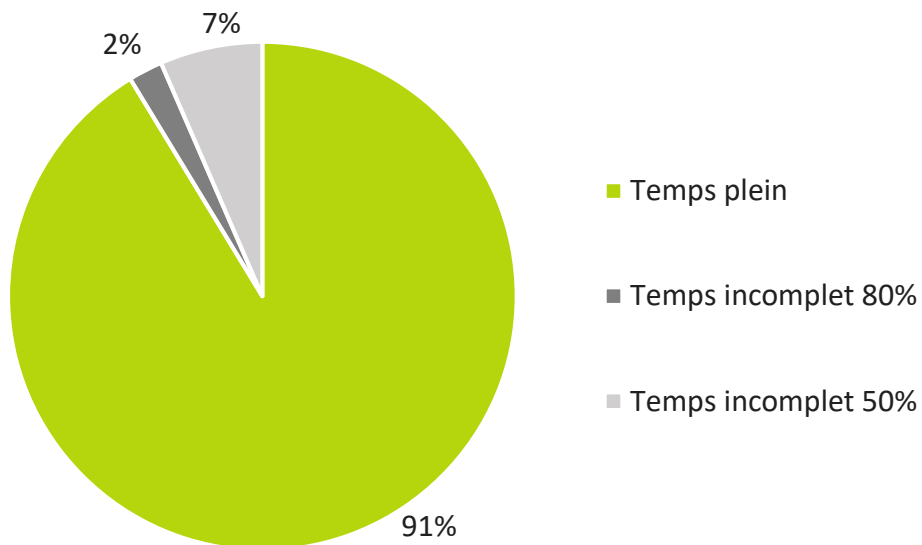
REPARTITION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL



REPARTITION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL DE TITULAIRES



REPARTITION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL DES CONTRACTUELS



b. LA MEDECINE DU TRAVAIL ET LES ACTIONS DE PREVENTION

LA MEDECINE DE PREVENTION

La surveillance médicale des personnels est obligatoire :

- Au minimum une visite médicale tous les 5 ans pour les personnels ne présentant pas de risques particuliers ;
- Annuellement pour les personnes à surveillance médicale particulière (SMP) ou renforcée (SMR), soit tous les agents qui relèvent de postes à risque, pathologies particulières, personnes handicapées, femme enceintes, agents réintégré après congé de longue maladie ou longue durée ;
- A la reprise du travail après accident du travail, après congé longue maladie, longue durée, congé de maternité ;
- Pour les vaccinations obligatoires selon les risques professionnels ;
- A la demande des personnels.

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

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

Depuis le 1^{er} novembre 2018, le médecin référent est le docteur Christian CATRY.

Le coût de Pôle Santé Travail a été de :

- 17 399,92 € en 2018
- 15 536,47 € en 2019
- 15 534,30 € en 2020
- **15 679,58 € en 2021**

Les cotisations du Pôle
Santé Travail sont
calculées chaque mois sur
la base de la masse
salariale

	2018	2019	2020	2021
Effectifs au 31/12/2021	120	114	116	111
Nombre de visites	39	23	31	35
Dont en visite quinquennale	2	5	0	0
Dont en surveillance particulière	7	0	0	1
Dont visite médicale d'embauche	18	9	14	19
Dont visite à la demande de l'agent	0	0	1	5
Dont visite à la demande de PST	2	2	2	1
Dont visite infirmière	8	2	10	9
Dont visite à la demande de l'employeur	2	5	4	0

Sur 112 agents au total, 57 sont déclarés en Surveillance Médicale Simple (SIS), et 55 agents en Surveillance Médicale Renforcée (SIR) dont 4 en Surveillance Médicale Simple Travailleur Handicapé (SISTH) pour l'année 2021.

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

REPARTITION DES VISITES MEDICALES PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

CATEGORIE	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
EC ENSEIGNANTS DOCTORANTS	5	15	20
IATS	6	9	15
TOTAL	11	24	35

LES MOYENS MIS EN PLACE

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

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

- **MOYENS HUMAINS, ACTEURS DE LA PREVENTION**

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

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

	Nombre	% en ETP
Conseiller de prévention	1	60%
Assistant de prévention	1	2%
Médecin de prévention	1	-
Sauveteur secouriste	12	-
Guide file/serre-file	14/9	-

- **MOYENS FINANCIERS**

REPARTITION DES DEPENSES EN MATIERE D'H&S SUR LE BUDGET 2021

OBJET DE LA DEPENSE EN FONCTIONNEMENT	2021 (% DU MONTANT TOTAL)
VERIFICATIONS OBLIGATOIRES PERIODIQUES	17
ACHAT DE MATERIELS DIVERS SECURITE	25,07
FORMATIONS SST	1,16
MEDECINE DE PREVENTION	2,73
LOCATION ET ENTRETIEN VETEMENTS DE TRAVAIL + CHAUSSURES DE SECURITE	1,21
DEPENSES LIEES A LA COVID	1,83
TRAVAUX DIVERS	51

OBJET DE LA DEPENSE EN INVESTISSEMENT	2021
REPLACEMENT RAMPE D'ACCES EN CH	370 €
RENOVATION PORTAILS D'ENTREE	35 388 €
CREATION VESTIAIRES + DOUCHES	46 800 €
SYSTEME DETECTION INCENDIE ETENDU	45 000 €
RELAMPING DU PARKING	10 864 €

c. LES FORMATIONS EN HYGIENE ET SECURITE

INTITULE	NB PERSONNES	OBJECTIFS	PRESTATAIRE	NB D'HEURES	MONTANT
Dispositif harcèlement	4	Mettre en place le dispositif de signalement, maîtriser les éléments juridiques et accueillir les personnes	CEGAPE	7h	1 800€
SST	4	Acquérir les connaissances et compétences de secouriste au travail	OPSIE	14h	480 €
SSIAP 1	2	Maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires Assurer efficacement la fonction d'agent des services de	OPSIE	105h	1 500 €

		sécurité incendie et d'assistance à personnes			
Evaluation des risques professionnels	1	Connaître et repérer les risques professionnels	AMUE	7h	312 €
CACES	3	Maintenir les compétences liées à l'utilisation de certaines machines	FORMAPROTEC	7h	2 448 €
TOTAL	14	-	-	140h	6 540€

IX. DISCIPLINE

Cet unique indicateur a pour finalité de quantifier et de qualifier les sanctions disciplinaires prononcées en cas de manquement d'un agent, qu'il soit titulaire ou contractuel, à ses obligations.

Les sanctions professionnelles sont catégorisées en groupes définies par les lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et les décrets n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics et n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Au cours de l'année 2021, il y a eu une sanction prononcée, appartenant au 1^{er} groupe des sanctions professionnelles comme définies par les lois mentionnées dans le paragraphe ci-dessus. Par souci d'anonymat, les données concernant la catégorie de la personne concernée ne seront pas précisées dans ce rapport.

Les données des années précédentes ne sont pas disponibles pour une éventuelle comparaison en raison de la nouveauté de l'indicateur dans le Rapport.

X. ACTION ET PROTECTION SOCIALE

a. LA RESTAURATION

L'ACCES A LA CANTINE DE L'ESAAT

Le Restaurant Universitaire n'étant pas à proximité directe de l'Ecole, les personnels de l'Ecole, les collaborateurs « recherche » accueillis au GEMTEX (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.

Les personnels bénéficient de tarifs attractifs. Néanmoins, en 2021, pour des questions d'hygiène et de sécurité, l'ESAAT avait réduit son accueil à la cantine, réservant l'accès uniquement à leur personnel interne.

b. LA VIE ASSOCIATIVE

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 1^{er} 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.

SES MISSIONS

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

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

Les ressources de l'association comprennent :

- Le montant des droits d'entrée et des cotisations
- Les recettes des manifestations exceptionnelles

- Les ventes faites aux membres lors de manifestations
- La subvention annuelle accordée par l'ENSAIT.

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

L'ENSAIT a versé une subvention de 5000€ pour l'année universitaire 2020-2021.

c. LES PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES

LES CHEQUES VACANCES

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

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

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

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

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

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

Conditions :

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

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

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

Conditions :

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

Le montant de l'aide est calculé en fonction de la durée du séjour : 23,95€ par jour au 1^{er} janvier 2022 (23,36€ en 2019).

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

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

Montant au 1er janvier 2022 : 167,54 € par mois (2019 : 163.42€, 2018 : 161.39€).

Conditions d'attribution :

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

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

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

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

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

LES SEJOURS LINGUISTIQUES

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

Trois types de séjours concernés :

- Les séjours organisés et financés par l'administration en faveur des enfants de ses agents, soit directement, soit par conventionnement avec un prestataire de service agréé.

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

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

Taux appliqués en 2022 :

- Enfants de moins de 13 ans : 7,69€
- Enfants de 13 à 18 ans : 11,64€

Lien : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/prestations-interministerielles-pour-sejours-denfants>

■ XI. DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social désigne l'ensemble des négociations, des consultations et des échanges entre les agents de l'ENSAIT et la Direction. Plusieurs conseils sont en place en interne afin d'échanger sur des problématiques données, qu'elles soient législatives ou organisationnelles par exemple :

- Le Comité Technique ;
- Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

Y sont présents le Directeur de l'Ecole, le DGS, la DRH, ainsi que les représentants du Personnel élus pour chaque conseil.

En 2021 au Comité Technique, il y a 10 Représentants du Personnel :

- 8 titulaires
- 2 suppléants

Il y a au CHSCT, il y a 8 Représentants du Personnel :

- 4 titulaires
- 4 suppléants