



Rapport Social Unique 2023

ensait
ROUBAIX
ECOLE D'INGENIEURS TEXTILE

LL Université
de Lille

ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES ARTS ET INDUSTRIES TEXTILES



SOMMAIRE

	Qu'est-ce que le Rapport Social Unique ?	p.3
I.	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	
II.	Recrutement	p.25
III.	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	
IV.	Formation	p.32
V.	Rémunérations	p.37
VI.	Santé et Sécurité au Travail	p.54
VII.	Organisation du travail	p.57
VIII.	Discipline	p.70
IX.	Action et Protection Sociale	p.71
X.	Dialogue Social	p.75

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 2023, l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles dispose pour son fonctionnement de 88 supports d'emploi, répartis comme suit :

38 emplois Enseignants Soit 43,18 %		50 emplois IATS Soit 56,82 %	
Dont 31 de statut universitaire (soit 81,58 %)		Dont 5 de la filière AENES et AGT COMPTABLE (soit 10 %)	
14	Professeur des Universités	1	Agent Comptable
16	Maîtres de conférences	1	Emploi de catégorie A
1	ATER	1	Emploi de catégorie B
		2	Emplois de catégorie C
Dont 6 de statut second degré (soit 15,79 %)		Dont 44 de la filière ITRF (soit 88 %)	
4	Professeurs agrégés	18	Emplois de catégorie A
1	Professeur certifié	14	Emplois de catégorie B
1	Professeur ENSAM	12	Emplois de catégorie C
Dont 1 autre statut (soit 2,63%)		Dont 1 emploi gagé (soit 2 %)	
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.

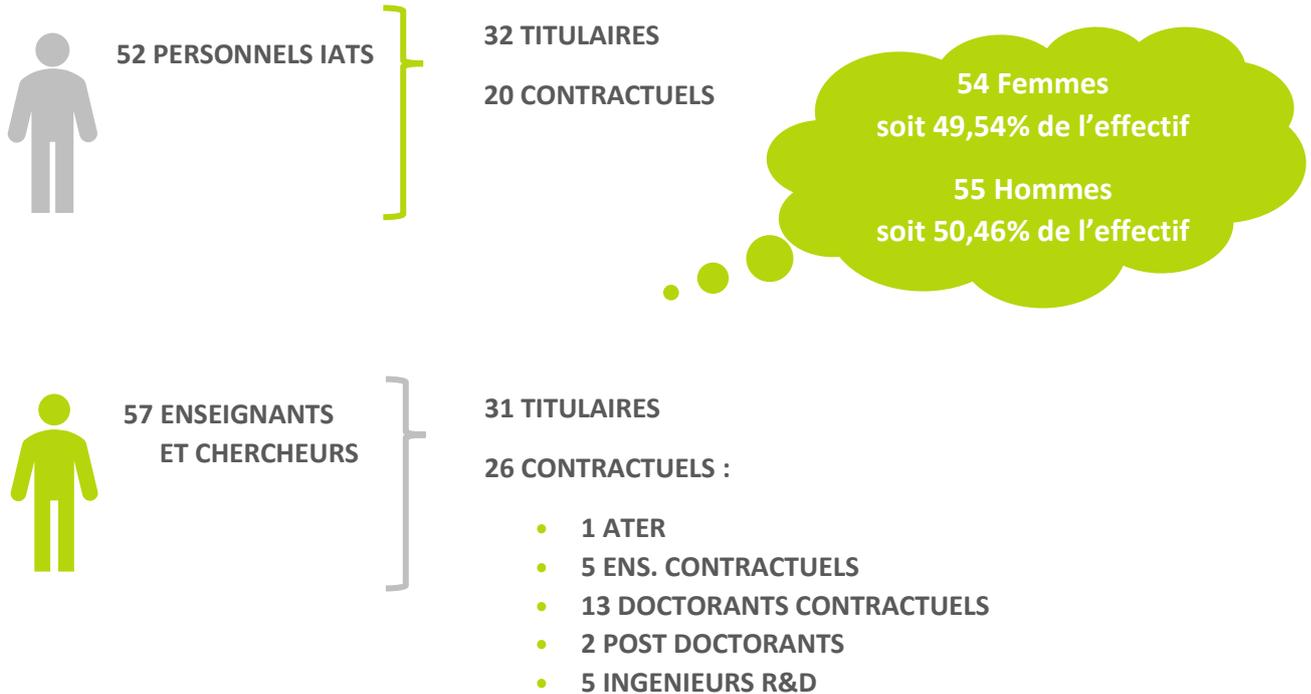
En principe, un emploi est occupé à 100 % par un agent travaillant à temps plein et appartenant à un corps correspondant à la catégorie de l'emploi.

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 2023 (sauf précision contraire). La représentation des effectifs ci-dessous est supérieure aux 88 supports d'emploi ETAT car s'y ajoutent les emplois sur Ressources Propres.

EFFECTIF TOTAL

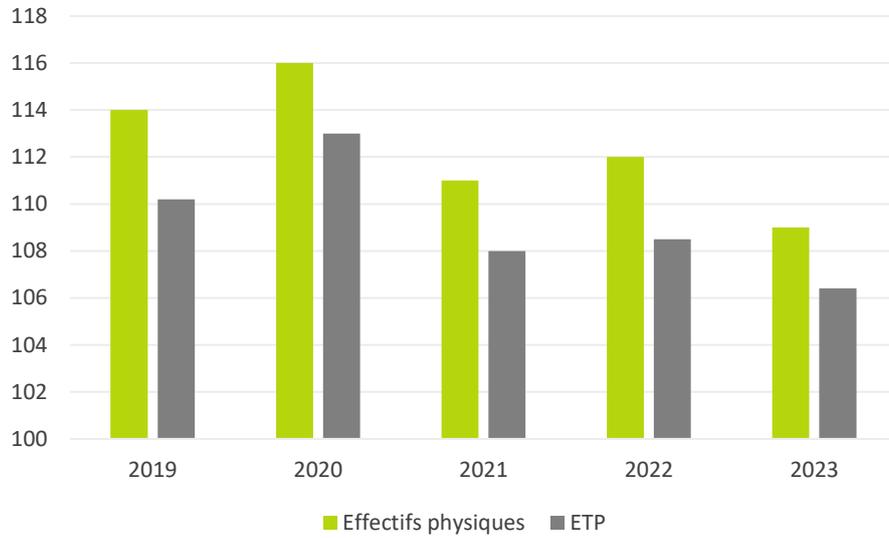


EVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ENTRE 2019 ET 2023

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.

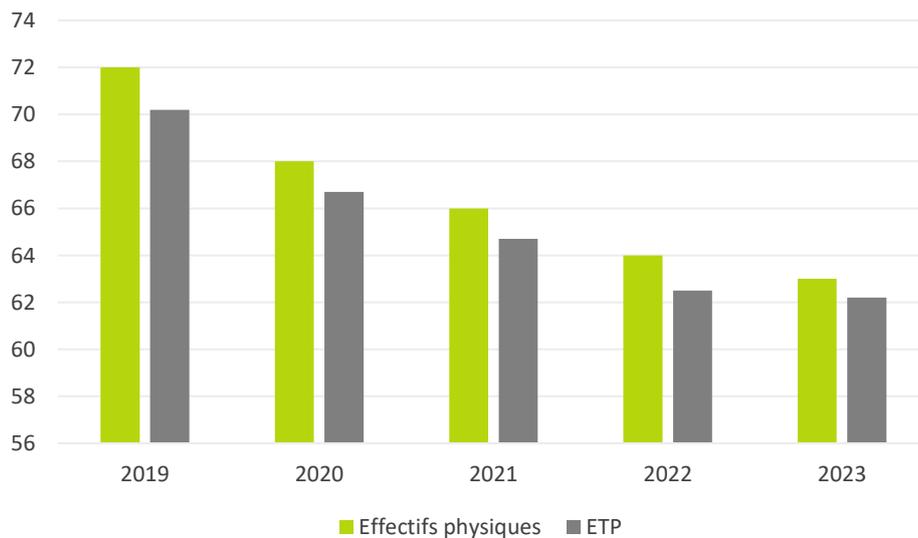
Les personnels vacataires ne sont pas comptabilisés car ils font l'objet d'une partie spécifique.

- EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP DU PERSONNEL**



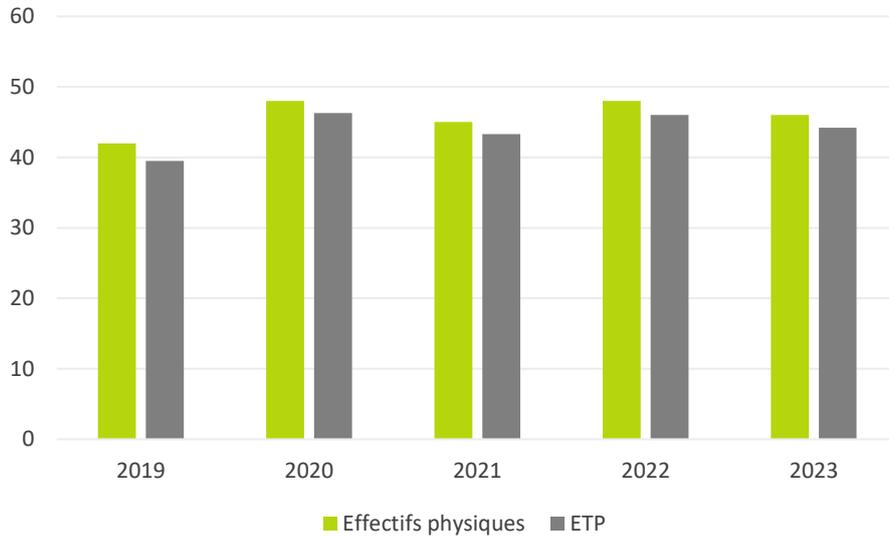
	2019	2020	2021	2022	2023
Effectifs physiques	114	116	111	112	109
ETP	110,2	113	108	108,5	106,4

- EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP DES TITULAIRES**



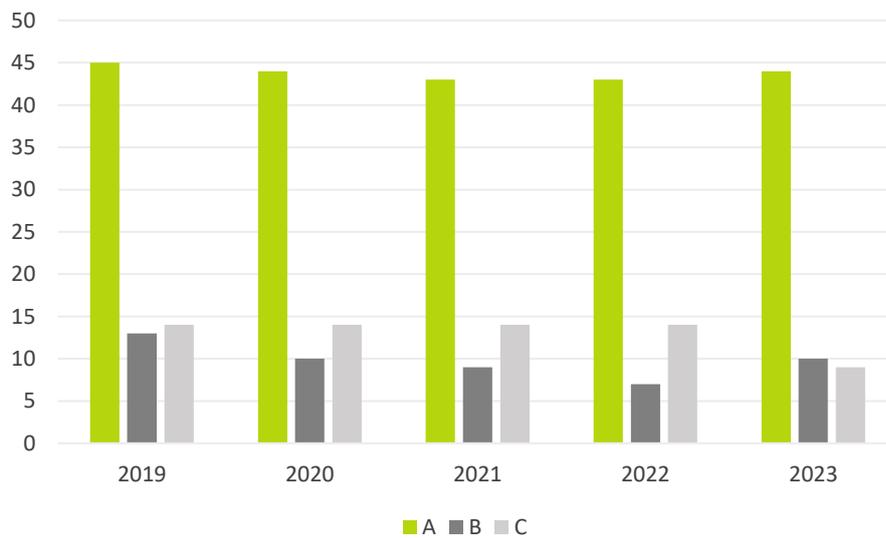
	2019	2020	2021	2022	2023
Effectifs physiques	72	68	66	64	63
ETP	70,2	66,7	64,7	62,5	62,2

• EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP DES CONTRACTUELS



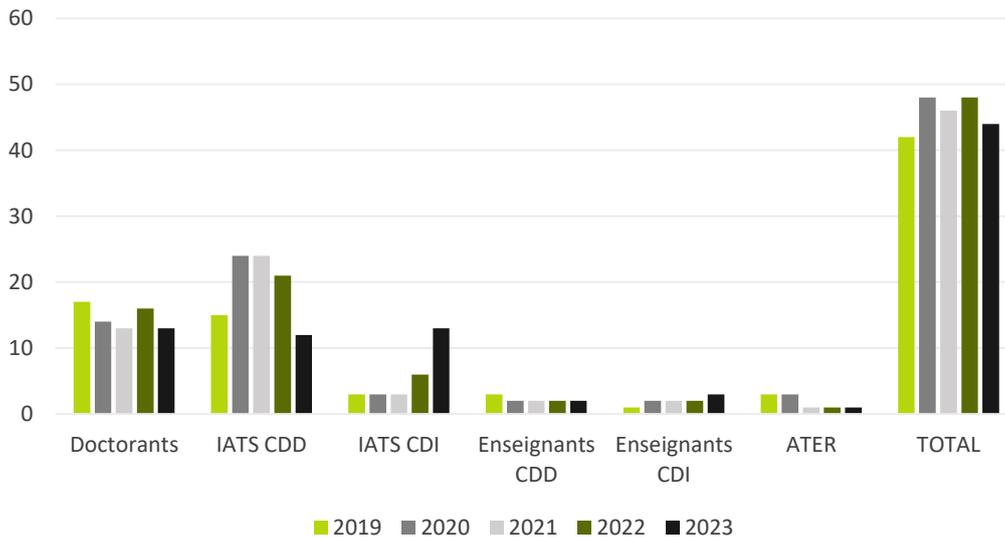
	2019	2020	2021	2022	2023
Effectifs physiques	42	48	45	48	46
ETP	39,5	46,3	43,3	46	44,2

• EFFECTIFS PHYSIQUES DES TITULAIRES PAR CATEGORIES



	2019	2020	2021	2022	2023
A	45	44	43	43	44
B	13	10	9	7	10
C	14	14	14	14	9

• EFFECTIFS PHYSIQUES DES CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT



	Doctorants	IATS CDD	IATS CDI	Enseignants CDD	Enseignants CDI	ATER	TOTAL
2019	17	15	3	3	1	3	42
2020	14	24	3	2	2	3	48
2021	13	24	3	2	2	1	45
2022	16	21	6	2	2	1	48
2023	13	12	13	2	3	1	44

Au 31 décembre 2023, l'effectif des personnels de l'ENSAIT atteint 109 agents toutes catégories confondues, titulaires et contractuels. De manière détaillée, la population se compose de **33,03%** d'enseignants, **19,27%** de Doctorants, ATER et ingénieurs R&D et **47,70%** 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.

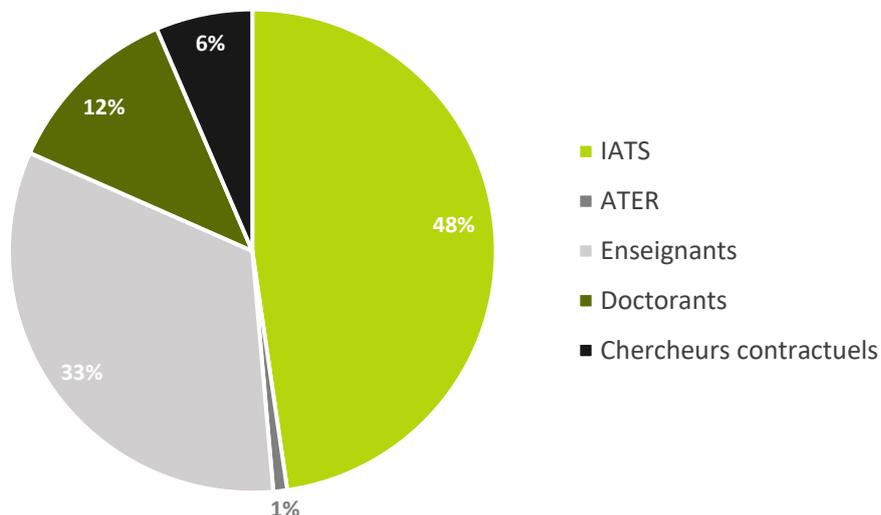
57,80%
des personnels sont titulaires
(IATS + enseignants)
57,14% en 2022

REPARTITION DES TYPES DE POPULATION EN 2023

L'ENSAIT compte au 31 décembre 2023 :

57 enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels, doctorants et ATER. Sur l'ensemble de cette population, 54,39% sont des agents titulaires (31 agents), et 45,61% sont des agents contractuels (26 agents).

52 attachés d'administration, ingénieurs, assistants ingénieurs, techniciens, secrétaires administratifs, adjoints techniques, adjoints administratifs et contractuels. Sur l'ensemble de cette population, 61,54% sont des agents titulaires (32 agents), et 38,46% 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 2023

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 2023
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	1	7
61 : GENIE INFORMATIQUE, AUTOMATIQUE ET TRAITEMENT DU SIGNAL	5	5		10
62 : ENERGETIQUE, GENIE DES PROCEDES	0	5		5
63 : GENIE ELECTRIQUE, ELECTRONIQUE, PHOTONIQUE ET SYSTEMES				
EFFECTIF TOTAL	12	17	1	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 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 €
Année Universitaire 2021-2022	31	2 869 heures	118 805 €
Année Universitaire 2022-2023	30	3 349 heures	145 706 €

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, 12 Professeurs des Universités et 6 Maîtres de Conférences possèdent cette habilitation.**

60 % 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

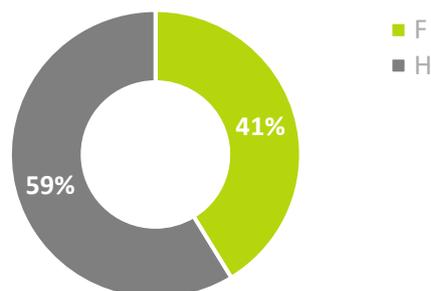
Dans l'Enseignement Supérieur français, les enseignants vacataires sont régis par le décret n° 87-889 modifié. Ce décret permet que des professionnels non enseignants puissent assurer des cours. Les vacataires d'enseignement sont aussi appelés « intervenants extérieurs ». Il existe deux types de vacataires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

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

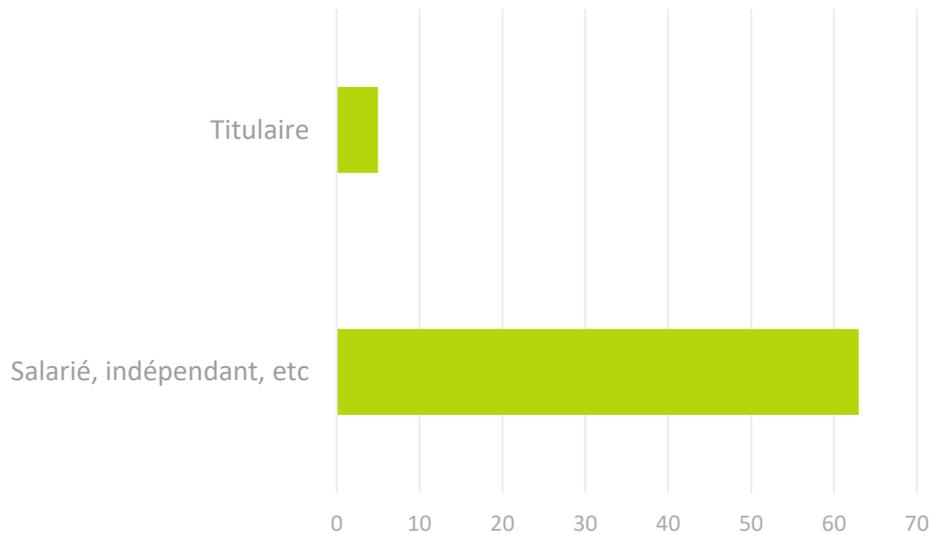
• EFFECTIFS ET NOMBRE D'HEURES EQUIVALENT TD (TRAVAUX DIRIGES)

	EFFECTIFS	NOMBRE D'HEURES EQUIVALENT TD
2019 – 2020	54	1 917,69 h ETD
2020 - 2021	71	1 899,69h ETD
2021 - 2022	60	2 392,78h ETD
2022 - 2023	63	2 114h ETD

• REPARTITION DES VACATAIRES ENSEIGNANTS PAR SEXE



• REPARTITION DES VACATAIRES ENSEIGNANTS PAR STATUT

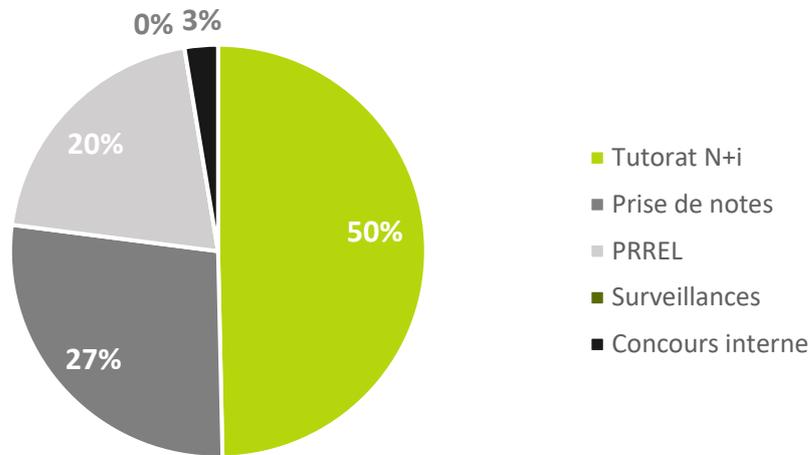


LES VACATAIRES ETUDIANTS ET SURVEILLANTS

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	2023
	DEPENSES (COUT TOTAL EMPLOYEUR)
TUTORAT N+i	1 149,24 €
ACCOMPAGNEMENT PRISE DE NOTES	633,60 €
PRREL	471,29 €
SURVEILLANCE D'EXAMENS	6 709,03 €
CONCOURS INTERNE	60 €
TOTAL	9 023,16 €

- REPARTITION EN % DES MISSIONS DES VACATAIRES ETUDIANTS ET SURVEILLANTS

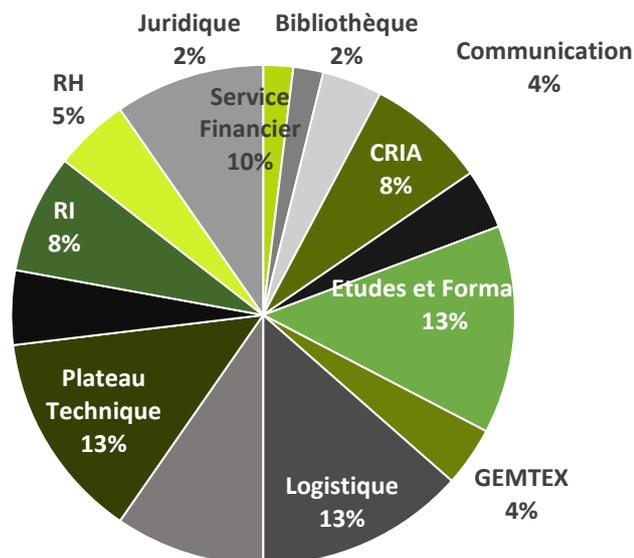


d. LES COLLABORATEURS BENEVOLES

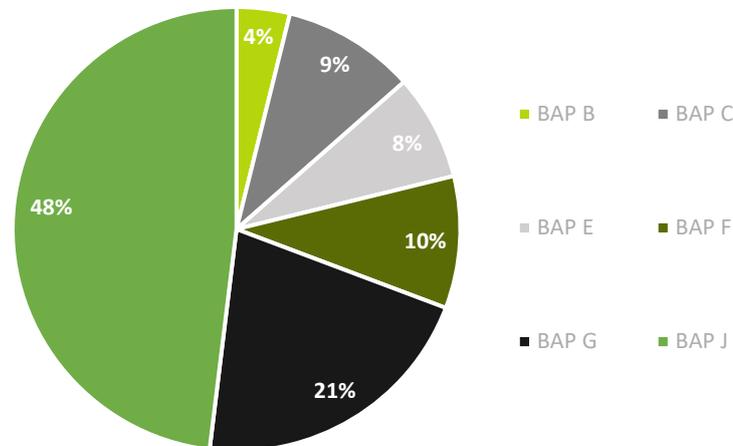
Un collaborateur bénévole se définit comme toute personne voulant poursuivre ses recherches au sein du GEMTEX de manière bénévole. En 2023, l'ENSAIT a accueilli 55 collaborateurs bénévoles.

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

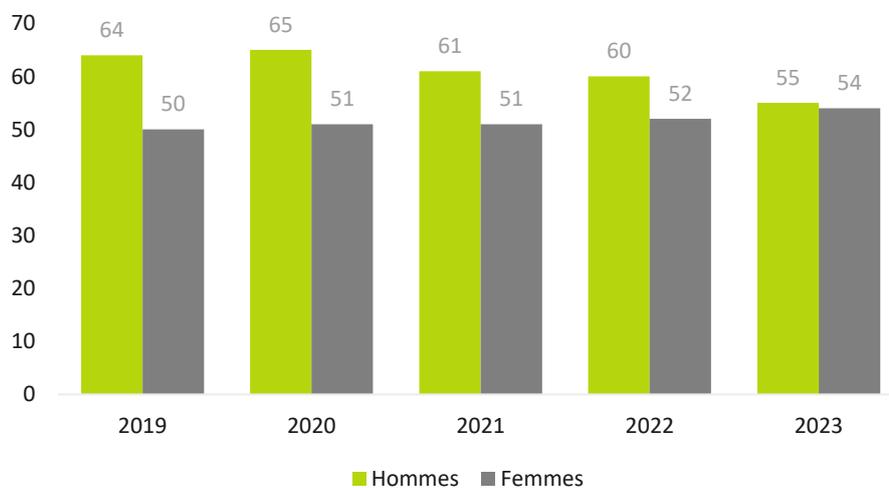
BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs

BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

BAP J : gestion et pilotage

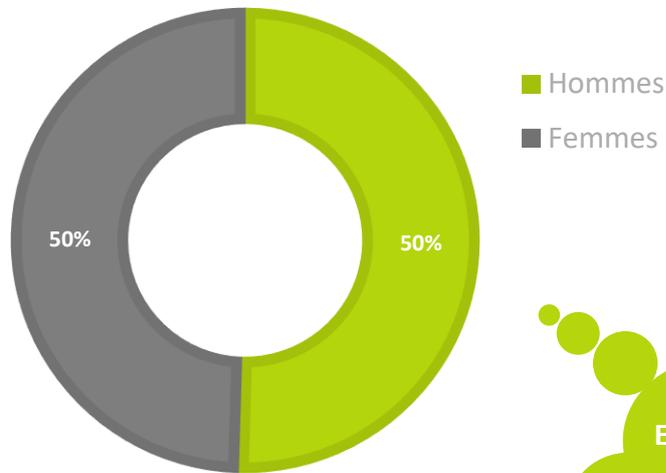
REPARTITION HOMMES-FEMMES

• EVOLUTION DE LA REPARTITION HOMMES-FEMMES SUR 4 ANS



La proportion H/F est plus équilibrée qu'elle ne l'a jamais été.

- **REPARTITION GLOBALE DES PERSONNELS SELON LE GENRE**

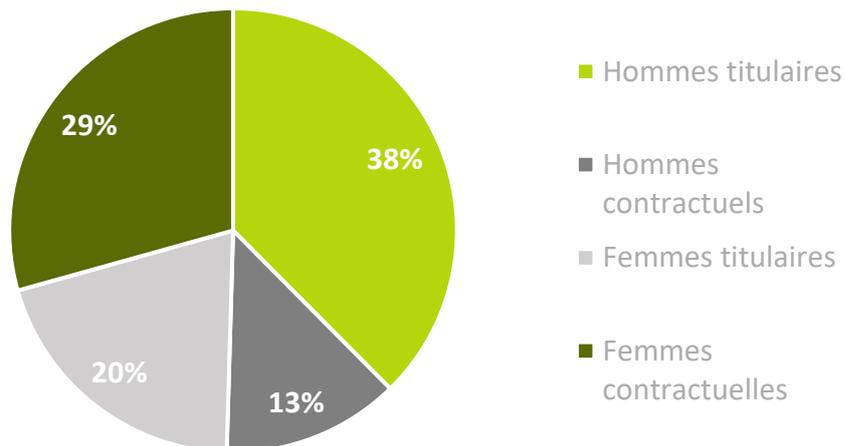


■ Hommes

■ Femmes

En 2023 on atteint une presque parfaite égalité entre le nombre de femmes (54) et d'hommes (55). En comparaison, en 2022 il y avait 60H et 52F.

- **REPARTITION GLOBALE DES PERSONNELS SELON LE GENRE ET LE STATUT**



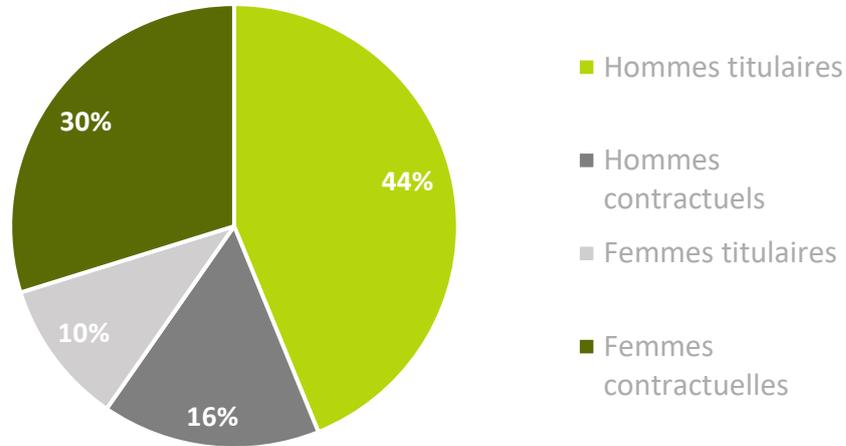
■ Hommes titulaires

■ Hommes contractuels

■ Femmes titulaires

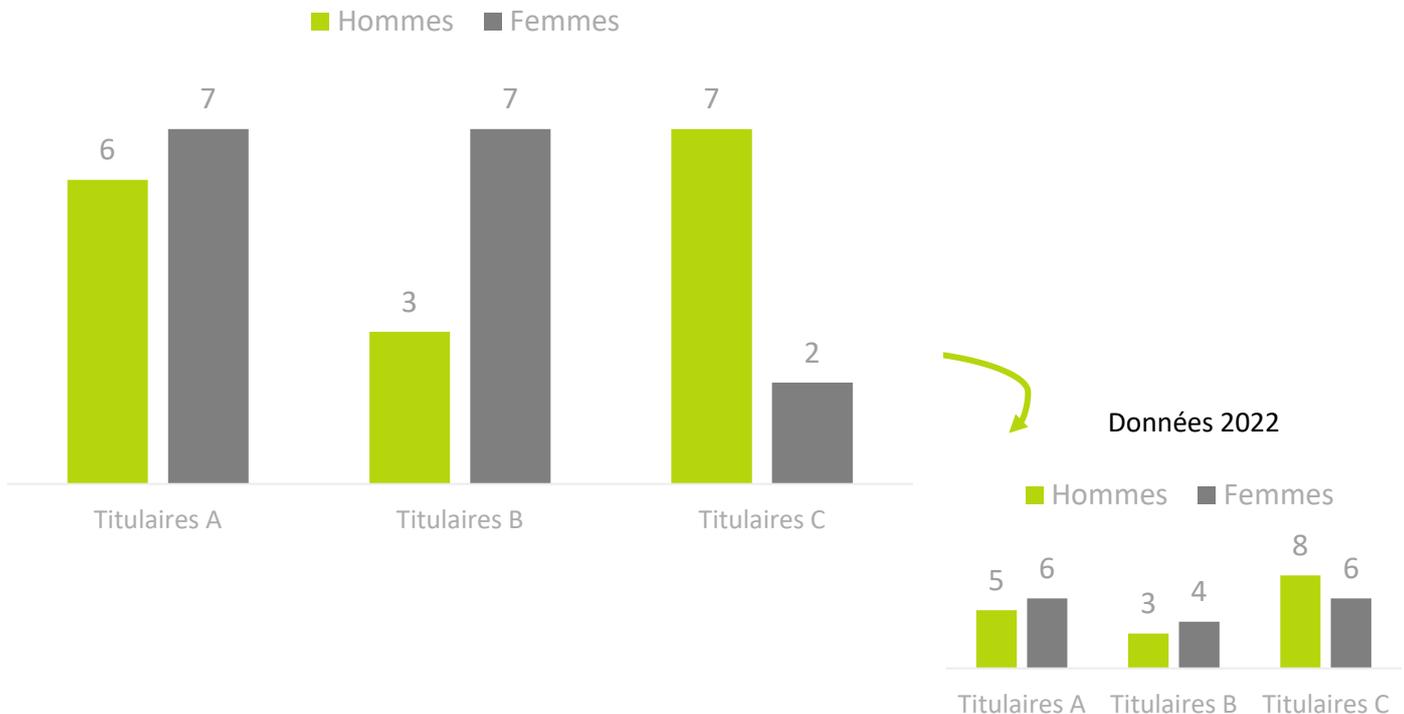
■ Femmes contractuelles

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

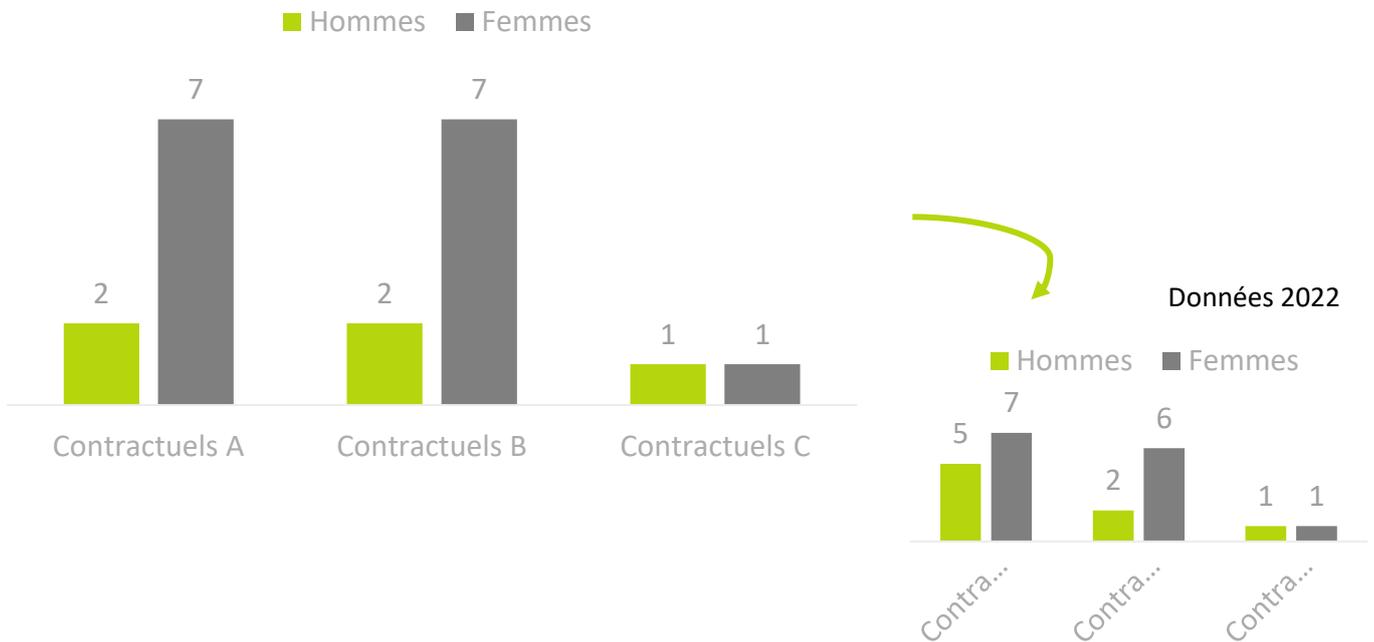


La population enseignante et chercheurs est composée à 59,64 % d'hommes en totalité, un chiffre légèrement en baisse (**données 2022 : 62,07%**).

- REPARTITION DES AGENTS TITULAIRES IATS



• REPARTITION DES AGENTS CONTRACTUELS IATS



La répartition H/F a beau être à 50/50 au global, on note d'importantes disparités au sein de chaque catégorie.

En 2023 au total, **59,62%** de femmes et **40,38%** d'hommes (**données 2022 : 55,56% de femmes et 44,44% d'hommes**).

L'effectif des catégories A (22 agents) dispose d'un ratio de **63,64%** de femmes et de **36,36%** d'hommes (**données 2022 : 56,52% de femmes et 43,48% d'hommes**).

L'effectif des catégories B (19 agents) dispose d'un ratio de **73,68%** de femmes et de **26,32%** d'hommes (**données 2022 : 66,67% d'hommes et 33,33% de femmes**).

L'effectif des catégories C (11 agents) dispose d'un ratio de **72,73%** d'hommes et de **27,27%** de femmes (**données 2022 : 56,25% d'hommes et 43,75% de femmes**).

f. LES AGES MOYENS ET MEDIANS DES AGENTS

La répartition des différentes générations d'agents 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. Le graphique est assez stabilisé par rapport à 2022, on note juste une légère augmentation du nombre de personnes entre 25 et 29 ans.

Il y a un déséquilibre des genres, surtout dans les deux catégories les plus âgées (majorité d'hommes), ainsi que la plus jeune et celle des 30-34 ans (majorité de femmes). De 35 à 44 ans les effectifs sont majoritairement constitués d'hommes. Les tranches d'âge qui regroupent le plus d'agents sont le 25-29 ans avec 20 personnes et la 50-54 ans avec 19 personnes ; la tendance s'est donc inversée depuis 2022.

51.37% des agents ont moins de 45 ans

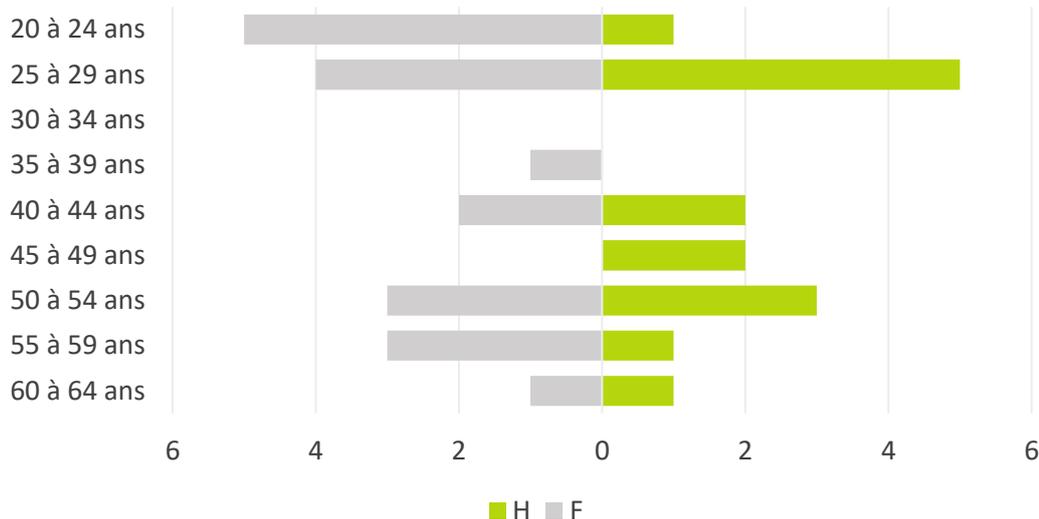
(51.79% en 2022)

PYRAMIDES DES AGES DES AGENTS

La population d'enseignants et de chercheurs rajeunit et vieillit en même temps ; dans les tranches les plus jeunes, la majorité concerne des contrats d'ingénieurs et de doctorants, ce qui signifie que la population d'enseignant et enseignants chercheurs vieillit. Le risque c'est que beaucoup partent en retraite dans les prochaines années et que leur expérience et leur expertise ne soit pas renouvelée avec l'accueil de nouveaux enseignants et EC.

La population des IATS est presque inchangée, elle 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**



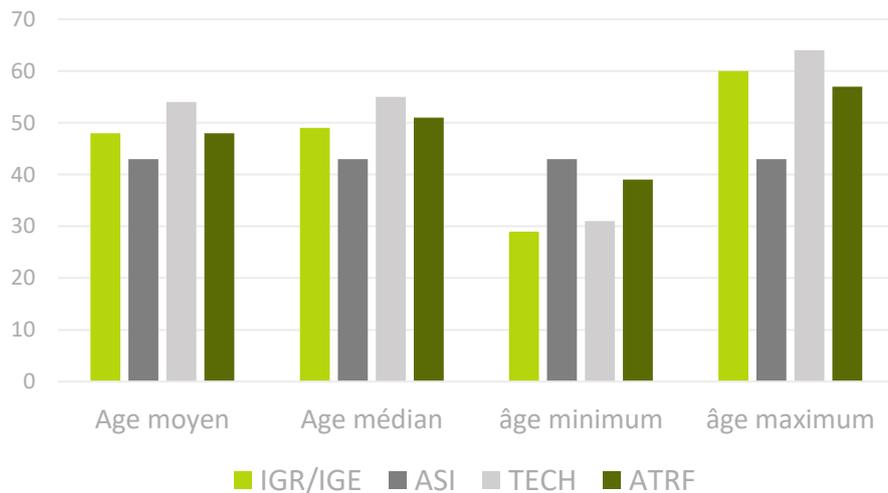
AGES MOYENS ET MEDIANS DES AGENTS

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 2023 est de 45,88 ans ; la prise en compte des doctorants contractuels fait baisser la moyenne d'âge à 43,18 ans. Ces chiffres sont légèrement plus élevés que ceux de l'année précédente, respectivement 42,91 et 42,72 ans.

AGES MOYENS ET MEDIANS DES AGENTS TITULAIRES

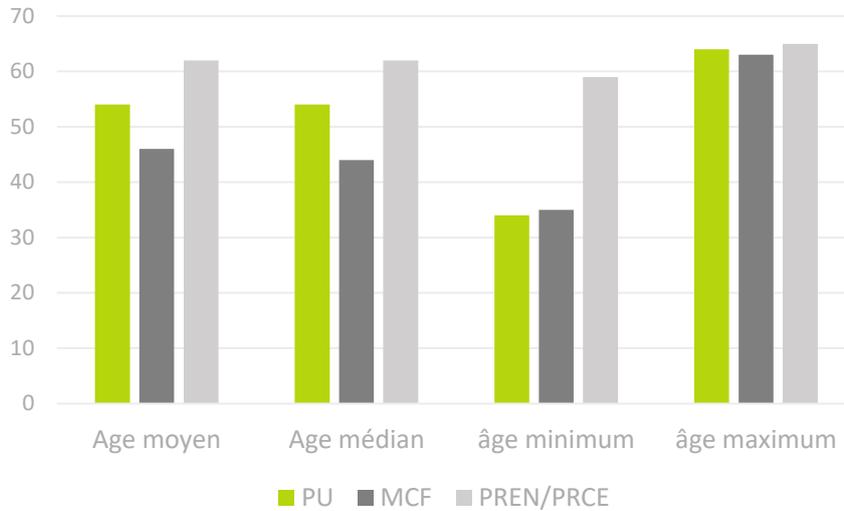
- FILIERE DES ITRF
-



	Âge moyen	Âge médian	Âge minimum	Âge maximum
IGR/IGE	48	49	29	60
TECH	54	55	31	64
ATRF	48	51	39	57

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 64 ans) malgré une moyenne de 49 ans.

• CORPS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS

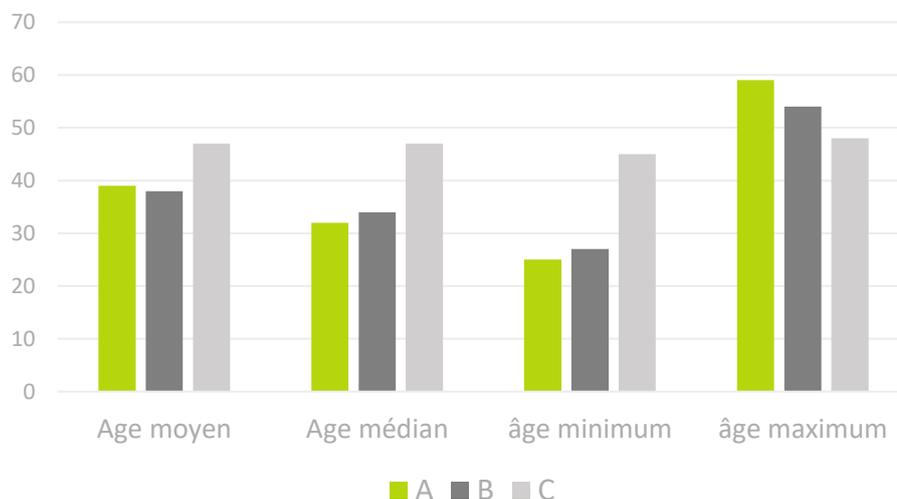


	Âge moyen	Âge médian	Âge minimum	Âge maximum
PU	54	54	34	64
MCF	46	44	35	63
PREN/PRCE	62	62	59	65

La moyenne d'âge des enseignants et enseignants chercheurs titulaires est également plus élevée que la moyenne globale ENSAIT. Il y a peu de renouveau dans cette catégorie qui vieillit donc naturellement.

AGES MOYENS ET MEDIANS DES AGENTS CONTRACTUELS

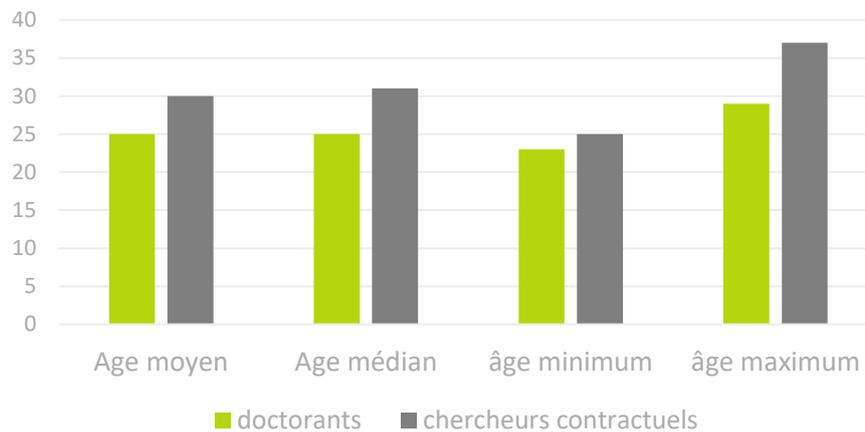
• IATS CATEGORIES A/B/C



	Âge moyen	Âge médian	Âge minimum	Âge maximum
A	39	32	25	59
B	38	34	27	54
C	47	47	45	48

Les moyennes d'âges des contractuels sont souvent plus basses que celles des titulaires ; pour les IATS elle est en 2023 de 39 ans. Les écarts sont tout aussi importants : ici on va de 25 ans à 59 ans. Les chiffres sont stables d'une année sur l'autre.

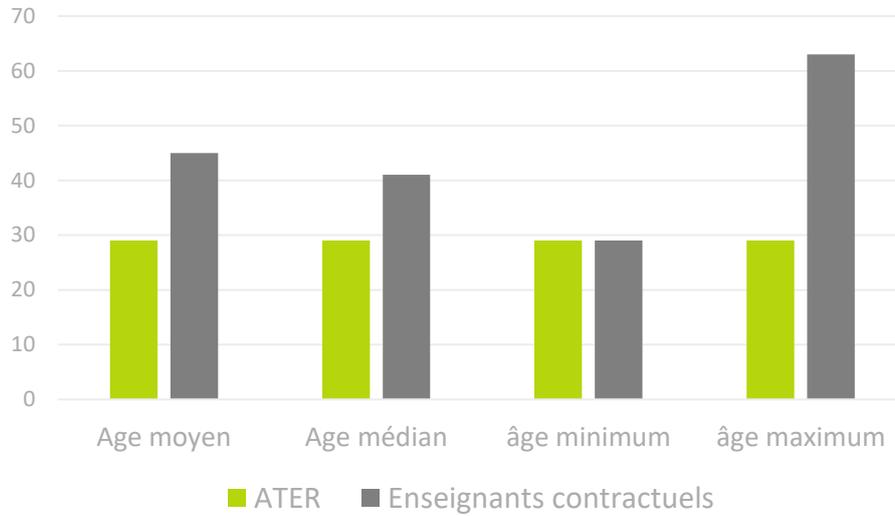
• DOCTORANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS



	Age moyen	Age médian	Âge minimum	Âge maximum
Doctorants	25	25	23	29
Chercheurs contractuels	30	31	25	37

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 27 ans et un très court écart d'âges (entre 23 et 37 ans).

• **ATER ET ENSEIGNANTS CONTRACTUELS**



Les ATER sont en général plus jeunes que les enseignants contractuels, et cela s'avère en 2023. La moyenne de ces deux catégories réunies est de 43 ans sur une tranche allant de 29 à 63 ans soit 6 ans plus jeune que l'année précédente.

	Âge moyen	Âge médian	Âge minimum	Âge maximum
ATER	29	29	29	29
EEC	45	41	29	63

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).

	2021		2022		2023		Solde (entrées- sorties)
	Entrées	Entrées	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	
IATS	0	0	0	2	2	2	0
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	2	2	0	0	0	1	-1
TOTAL	2	2	0	2	2	3	1

ENTREES – SORTIES DES CONTRACTUELS (HORS DOCTORANTS)

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

	2021		2022		2023		Solde (entrées- sorties)
	Entrées	Entrées	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	
IATS CONTRACTUELS	8	8	9	5	1	2	-1
CONTRACTUELS RECHERCHE	12	12	11	10	14	11	3
TOTAL CONTRACTUELS	20	20	20	15	15	13	2

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
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 %

2022	Maître de conférences HC	3	1	33-60-62	33%
	Professeur des Universités 1C	2	1	33-61	50%
	Professeur des Universités CE	3	0	33-61	0%
2023	Maître de conférences HC	1	1	61	100%

- AVANCEMENT SUR CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET REPYRAMIDAGE**

	GRADE D'ACCES	NOMBRE DE PROMUS	CNU
2020	Professeur des Universités 2 ^{ème} classe	2	60 - 62
2021	Maitre de Conférences	2	60-62
2022	Professeur des Universités	1	61
2023	-	-	-

LES IATS

- TABLEAU D'AVANCEMENT DE GRADE DES PERSONNELS IATS**

	GRADE D'ACCES	NOMBRE DE DOSSIERS DEPOSES	NOMBRE DE PROMUS	RATION CANDIDATS PROMUS
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 %
2022	ADJENES 1C	1	1	100%
	ATRF 1C	1	0	0%
	IGR 1C	1	0	0%
	IGE HC	1	0	0%
2023	ATRF 1C	1	1	100%
	Technicien Recherche formation CS (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
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 %
2022	Technicien Recherche formation	1	1	100%
	Ingénieur d'Etudes	2	1	50%
	Assistant Ingénieur	1	0	0%
	Ingénieur de Recherche	1	0	0%
2023	Technicien Recherche et Formation 2 ^{ème} classe	2	2	100%

• RECRUTEMENTS PAR CONCOURS

	GRADE	NOMBRE
2019	-	-
2020	-	-
2021	-	-
2022	Ingénieur d'Etudes	1
2023	Ingénieur d'Etudes	1

	ASI	1
	Technicien de Recherche et Formation	1

b. L'ANCIENNETE DES PERSONNELS

ANCIENNETE DES TITULAIRES A L'ENSAIT

	EC - ENS	A	B	C	TOTAL
< 1 an	0	1	0	0	1
1 à 4 ans	1	2	0	0	3
5 à 9 ans	5	5	1	2	13
10 à 14 ans	5	1	1	4	11
15 à 19 ans	4	2	2	0	8
20 à 24 ans	4	1	2	1	8
25 à 29 ans	7	0	2	0	9
30 à 34 ans	4	0	1	2	7
35 à 39 ans	1	1	1	0	3

42,85%

des titulaires ont une
ancienneté de plus de 20 ans

84,78%

des contractuels sont à
l'ENSAIT depuis moins de 4 ans

ANCIENNETE DES CONTRACTUELS A L'ENSAIT

	ENS	A	B	C	TOTAL
< 1 an	12	0	1	0	13
1 à 4 ans	12	5	8	1	26
5 à 9 ans	2	3	0	1	6
15 ans et plus	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	7
Enseignants contractuels	1
TOTAL ENSEIGNANTS	8
IATS titulaires	4
IATS contractuels	1
TOTAL IATS	5
TOTAL ENSAIT	13

11,92%
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.

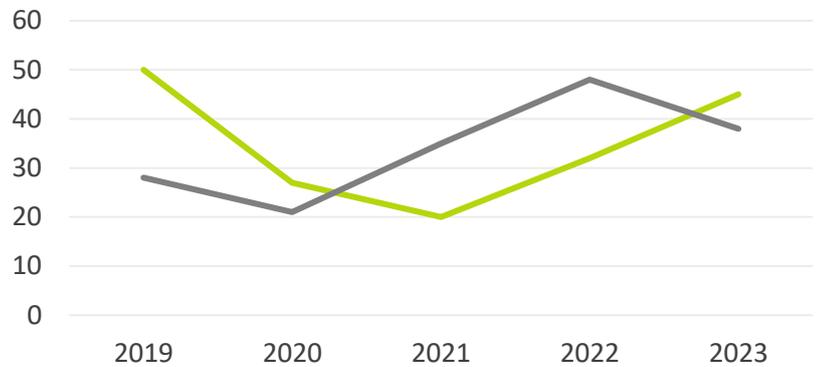
Voici le bilan des actions de formations financées sur l'année 2023 :

ACTIONS	COUT	NB D'HEURES	NB D'AGENTS	SEXE	STATUT	CATEGORIE
ACTIVE DIRECTORY	2 376,00 €	35h	1	1	NON TITULAIRE	B
ADMINISTRATION COCKTAIL	240,00 €	3h	2	2 H	1 TITULAIRE 1 NON TITULAIRE	2 A
ANGLAIS DEBUTANT	0,00 €	12h	3	3 H	3 NON TITULAIRES	B
ANGLAIS INTERMEDIATE	0,00 €	12h	4	2 F	1 TITULAIRE 2 NON TITULAIRES	2 A
ANGLAIS RESEARCH	0,00 €	12h	3	1 H	2 TITULAIRE 1 NON TITULAIRE	3 A
AURION REQUETE	1 070,00 €	7h	5	2 F	5 NON TITULAIRES	3 A
BSBE	1 540,00 €	7h	4	1 H	4 TITULAIRES	3 B
CARTOGRAPHIE DES RISQUES	936,00 €	14h	1	5 F	NON TITULAIRE	2 A
CONCEVOIR UNE ACTION DE FORMATION	960,00 €	14h	1	4 H	NON TITULAIRE	B
CPF - CU	865,00 €	108h	1	1 F	TITULAIRE	C

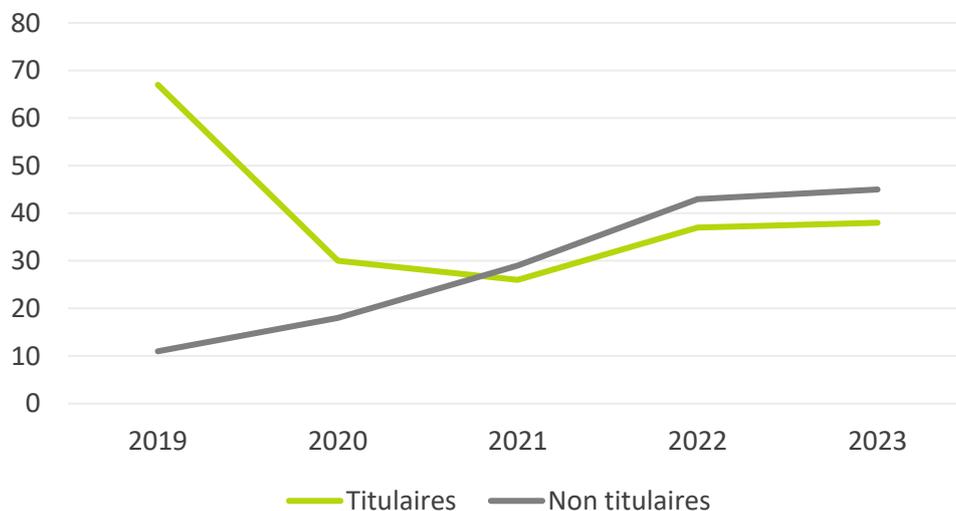
CYBERSECURITE	4 752,00 €	35h	2	1 F	1 TITULAIRE 1 NON TITULAIRE	2 A
DEVELOPPER SON INTELLIGENCE EMOTIONNELLE ET RELATIONNELLE	936,00 €	14h	2	1 F	2 NON TITULAIRES	A
ENJEUX DU JURIDIQUE DANS L'ESR	0,00 €	21h	1	2 H	NON TITULAIRE	A
EXTRUSION	4 532,08 €	14h	2	2 F	2 NON TITULAIRES	A
FLE	1 190,00 €	57h	1	1 H	NON TITULAIRE	A
FRESQUE DU CLIMAT - ANIMATEUR	720,00 €	7h	1	2 H	NON TITULAIRE	B
GESTION DES FLUX DE DEPENSES	960,00 €	14h	2	1 H	2 TITULAIRES	2 B
GESTION DES RECETTES	1 080,00 €	14h	2	1 F	2 TITULAIRES	A
GESTION VACATAIRES	400,00 €	3h	1	1 H	NON TITULAIRE	2 A
GOOGLE ADS	0,00 €	4h	1	1 F	NON TITULAIRE	A
GUIDE SERRE-FILE	600,00 €	3,5h	10	2 F	7 TITULAIRES 3 NON TITULAIRES	A
H0B0	330,00 €	14h	3	1 H	1 TITULAIRE 2 NON TITULAIRES	B
INTERNET, VIE PRIVEE ET DONNEES PERSONNELLES	0,00 €	5h	1	1 F	TITULAIRE	C
MANAGEMENT	1 261,20 €	14h	1	7 H	NON TITULAIRE	2 B
MANIPULATION EXTINCTEUR	720,00 €	2h	11	3 F	5 TITULAIRES 6 NON TITULAIRES	C
PERFECTIONNEMENT SUR LES MARCHES DE TRAVAUX	1 890,00 €	14h	1	2 H	NON TITULAIRE	B
PRINCIPES DE LAÏCITES	0,00 €	3h	1	1 F	TITULAIRE	3 C
PUPPET	2 875,20 €	35h	1	1 F	NON TITULAIRE	4 B

RESPECTER LA PROPRIETE INTELLECTUELLE	1 812,00 €	14h	1	1 F	NON TITULAIRE	3 A
SENSIBILITE AUX TRANSIDENTITES	0,00 €	3h	1	7 H	TITULAIRE	C
SKETCHNOTING	0,00 €	7h	1	4 F	NON TITULAIRE	2 A
SST	144,00 €	14h	1	1 H	1 NON TITULAIRE	A
TESTSWUITE TWE	2 634,00 €	14h	4	1 F	3 TITULAIRES 1 NON TITULAIRE	B
TISSEUR NOUEUR	4 000,00 €	35h	3	1 H	2 TITULAIRES 1 NON TITULAIRE	3 C
TROUBLES ANXIEUX	0,00 €	9h	1	1 H	TITULAIRE	B
VEILLE 2.0 ORGANISER SA VEILLE PROFESSIONNELLE VIA LES RESEAUX SOCIAUX	0,00 €	5h	1	1 F	TITULAIRE	7 A
VSS MODULE "GOUVERNANCES"	0,00 €	3h	1	1 F	NON TITULAIRE	A
WINDOWS 11	1 526,40 €	21h	1	1 F	NON TITULAIRE	C
TOTAL	40 350 €	622,50 h	45 agents	22 F 23 H	23 titulaires 22 contractuels	25 A 13 B 7 C

Le nombre d'heures était notablement plus bas en 2023 qu'en 2022 malgré un nombre d'agents formés quasiment similaire ; cette baisse est due à moins de formations très longues, et un plus grand nombre de formations courtes qui ont été suivies en 2023 (16,38h par formation en moyenne contre 28,79h en 2022).



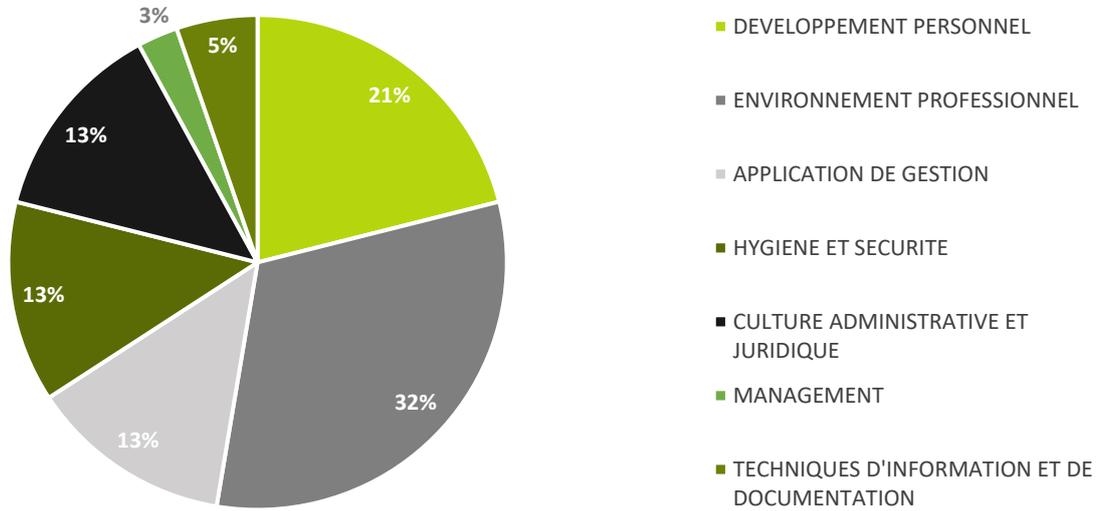
	2019	2020	2021	2022	2023
H	50	27	20	32	45
F	28	21	36	48	38



	2019	2020	2021	2022	2023
Titulaires	67	30	27	37	38
Non titulaires	11	18	29	43	45

L'écart de formation entre les titulaires et les contractuels se creuse légèrement plus en raison de l'augmentation du nombre de contractuels en remplacement de titulaires et des priorités de formation (nouveaux arrivants entre autres).

En 2023, les formations les plus courantes sont celles sur le Développement Personnel (32%), et l'Environnement Professionnel (21%).

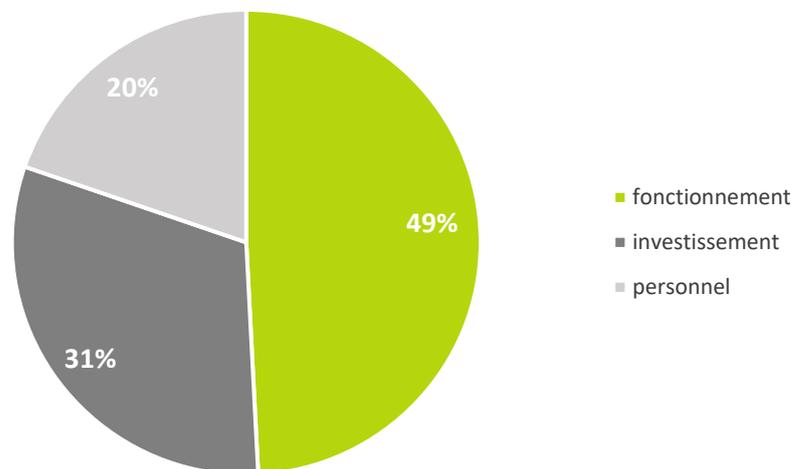


VI. REMUNERATIONS

a. DEPENSES ET RECETTES DE L'ENSAIT

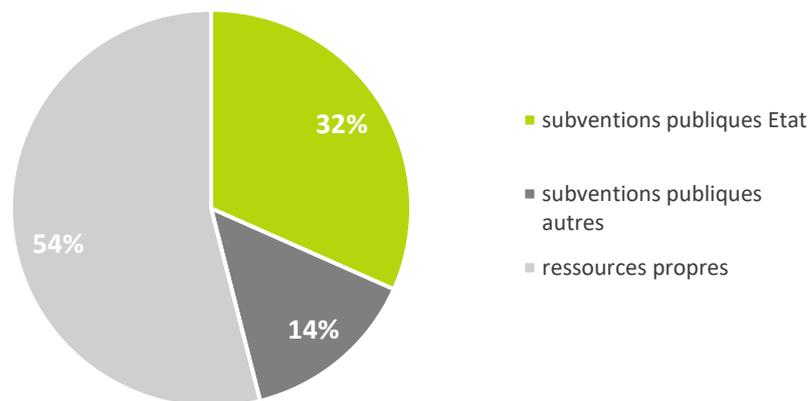
EVOLUTION DES DEPENSES DE L'ENSAIT

Type de dépense	2020	2021	2022	2023
Fonctionnement	2 362 586 €	2 209 824 €	2 447 722 €	3 174 751 €
Investissement	418 689 €	745 100 €	999 450 €	2 006 933 €
Personnel (hors masse salariale Etat)	1 235 824 €	1 192 924 €	1 312 040 €	1 273 046 €
TOTAL	4 017 099 €	4 147 848 €	4 759 213 €	6 454 730 €



EVOLUTION DES RECETTES DE L'ENSAIT

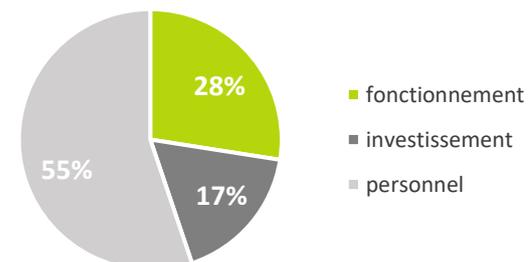
Type de recettes	2020	2021	2022	2023
Subventions publiques Etat	1 189 766 €	1 152 842 €	1 417 888 €	1 528 850 €
Subventions publiques autres	1 599 898 €	1 599 898 €	2 166 929 €	693 931 €
Ressources Propres	1 030 628 €	661 209 €	956 738 €	2 603 056 €
TOTAL	3 883 905 €	3 413 949 €	4 541 554 €	4 825 937 €



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 2023 de la répartition des dépenses et de la part de la masse salariale.

Types de dépenses	2021 En projection RCE	2022 En projection RCE	2023 En projection RCE
Fonctionnement	2 209 824 €	2 447 722 €	3 174 751 €
Investissement	745 100 €	999 450 €	2 006 933 €
Personnel	7 024 287 €	7 249 376 €	6 368 621 €
Total	9 979 211 €	10 696 548 €	11 550 305 €



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 2021/2023

	2021	2022	2023	% DE VARIATION 2022/2023
MASSE SALARIALE ETAT	5 831 363 €	6 056 452 €	6 368 621 €	+ 5,15 %
MASSE SALARIALE SUR RP	1 204 840 €	1 312 040 €	1 298 046 €	- 1,07 %
DONT				
• MASSE SALARIALE ECOLE	1 108 481 €	1 174 631 €	1 115 049€	- 5,07 %
• MASSE SALARIALE SAIC	96 359 €	137 409 €	182 997 €	+ 33,18 %
MASSE SALARIALE GLOBALE	7 036 203 €	7 249 376 €	7 666 667 €	+ 5,76%

* La masse salariale Ressources Propres est composée à 86% de budget ECOLE et à 14% de budget SAIC.

La masse salariale ECOLE est composée à 47,41% d'emplois sur contrats collaboratifs, 12,51% d'emplois administratifs, 11,72% d'heures de vacances, 11,20% de primes, 14,28% d'heures complémentaires des enseignants et enseignants-chercheurs, 2,88% de charges relatives à la médecine du travail et retraite.

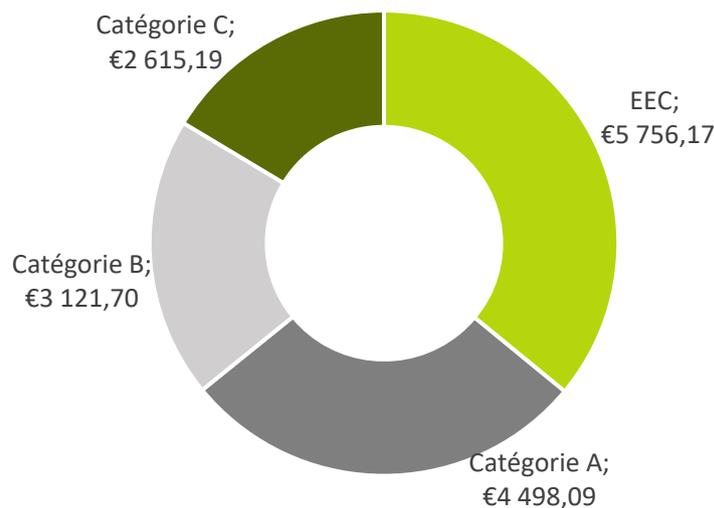
La masse salariale SAIC est quant à elle composée à 89,99% d'emplois sur contrats privés, 9,71% de primes, et 0,30 % de charges diverses.

REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE DES TITULAIRES PAR CATEGORIE

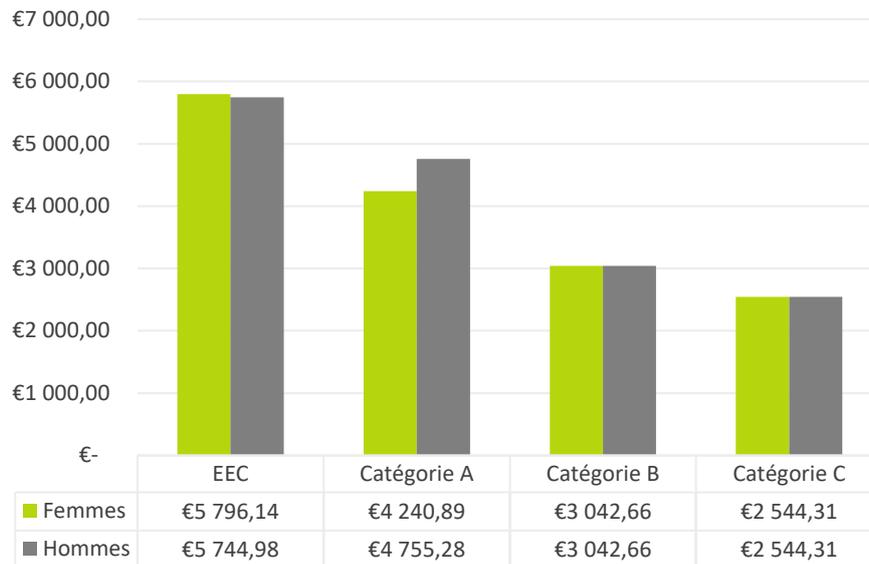
* Prise en compte du traitement brut, des primes/indemnités, de l'indemnité de résidence et du SFT

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**



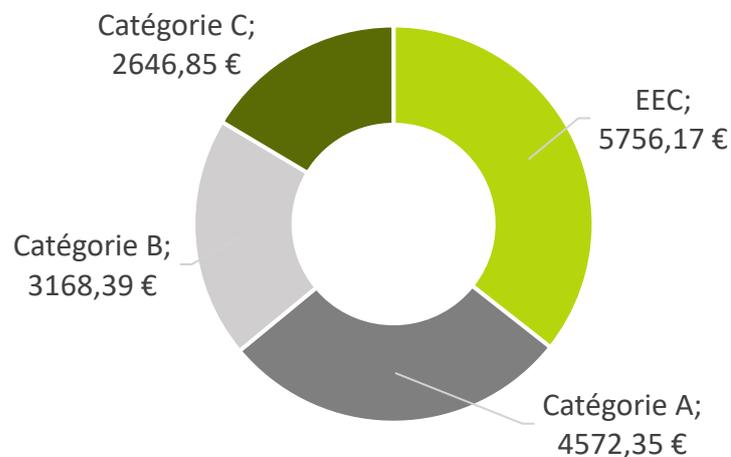
• REPARTITION REMUNERATION BRUTE H/F EN FONCTION DES TEMPS PARTIELS



2022	Femmes	5 372 €	3 699 €	2 580 €	2 033 €
	Hommes	5 213 €	4 160 €	2 653 €	2 213 €

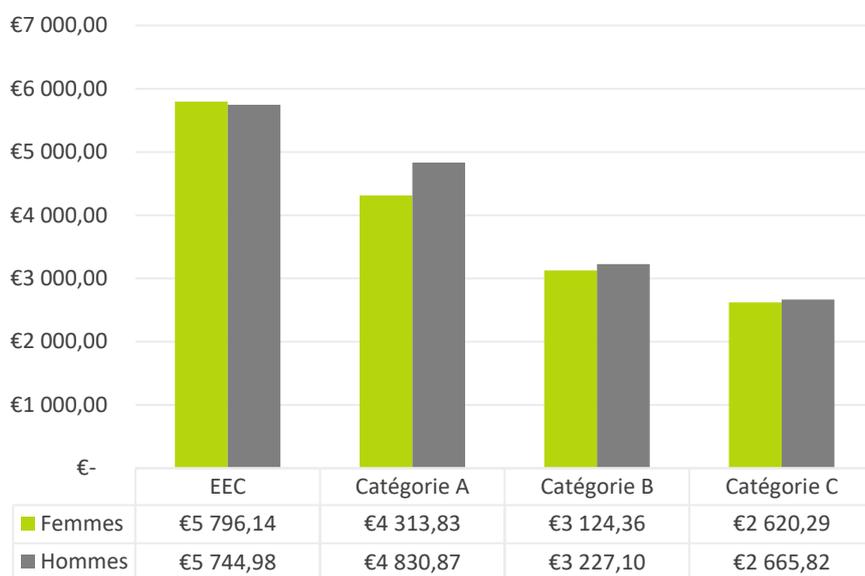
2021	Femmes	4 983 €	3 640 €	2 440 €	1 912 €
	Hommes	4 775 €	3 828 €	2 560 €	2 086 €

• 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



2022	Femmes	5 372 €	3 757 €	2 683 €	2 136 €
	Hommes	5 321 €	4 216 €	2 653 €	2 213 €

2021	Femmes	4 983 €	3 715 €	2 609 €	2 000 €
	Hommes	4 872 €	4 030 €	2 560 €	2 086 €

En tenant compte des temps partiels, la moyenne brute mensuelle en 2023 des agents titulaires (corps et grades confondus) est de 4 621,61 €.

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 4 648,48 €.

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	
		2022	2023	2022	2023
ITRF	IGR/IGE	3 556,05 €	4 124,36 €	3 625,33 €	4 228,33 €

	TECH	2 563,70 €	3 042,94 €	2 615,45 €	3 097,41 €
	ATRF	2 132,02 €	2 610,06 €	2 179,32 €	2 644,60 €
EEC	PU	6 346,27 €	6 853,97 €	6 554,84 €	6 853,97 €
	MCF	4 548,52 €	4 986,42 €	4 548,52 €	4 986,42 €

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	
		2022	2023	2022	2023
ANNEES		2022	2023	2022	2023
IATS	A	3 105,03 €	3 143,14 €	3 105,03 €	3 143,14 €
	B	2 280,14 €	2 471,73 €	2 325,82 €	2 471,73 €
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS		2 284,47 €	2 419,81 €	3 643,63 €	3 203,65 €

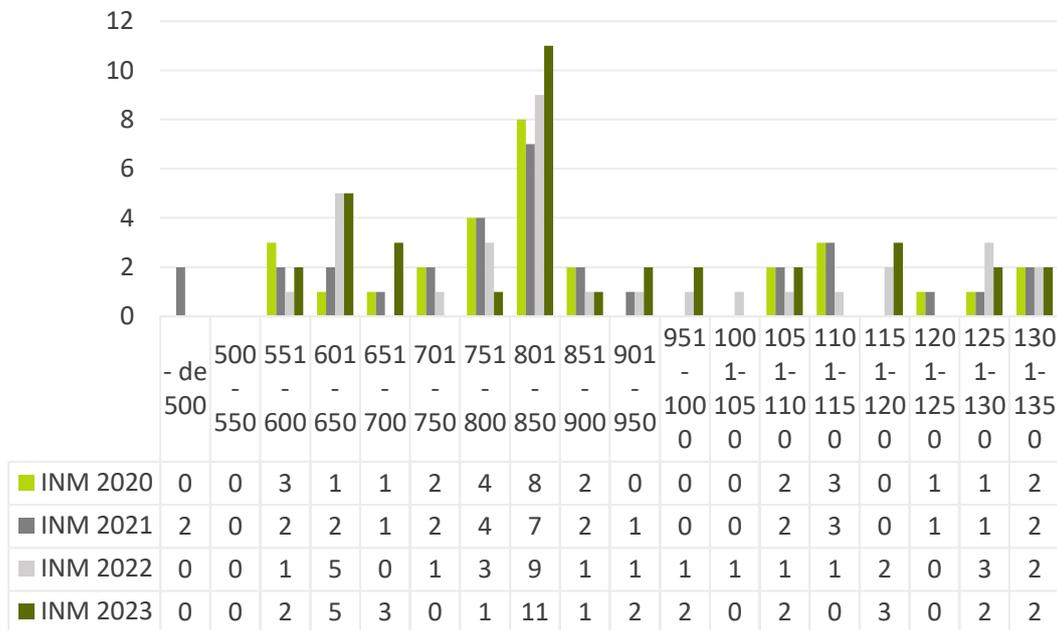
La rémunération brute mensuelle moyenne des agents contractuels est affichée uniquement pour les corps comportant au moins 3 agents.

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

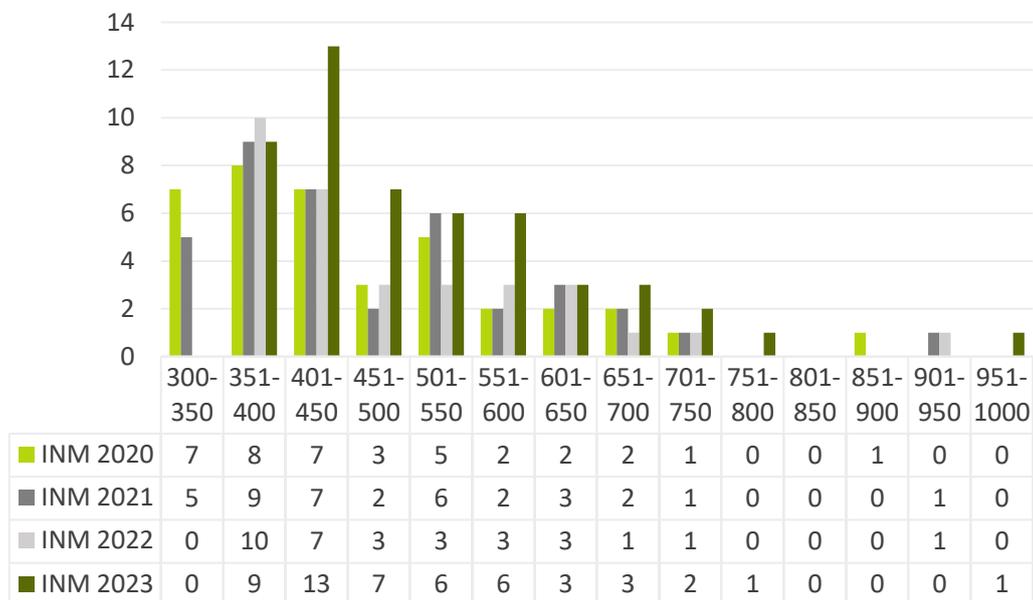
La rémunération principale des agents est déterminée par leur appartenance à un corps, celui-ci étant constitué de différents grades et échelons. Chaque échelon est associé à un indice brut, appelé indice de classement. A chaque indice brut correspond un indice majoré correspondant à l'indice de rémunération.

Le traitement annuel brut d'un agent est calculé en multipliant cet indice par la valeur annuelle du point d'indice, qui était de 4,6860€ depuis le 1^{er} février 2017, est passé à 4,85 € au 1^{er} juillet 2022, et à 4,922€ au 1^{er} juillet 2023.

• **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(rice) Général(e) des Services
Agent Comptable	A	40	Agent Comptable, Chef(fe) des services financiers
Responsables Administratifs	A	30	Directeur(rice) des Etudes
	A	25	Directeur(rice) de la communication
	A	25	Directeur(rice) des Relations Internationales
	A	25	Responsable administratif(ve) du GEMTEX
	A	25	Chargé(e) des affaires juridiques
Responsables Techniques	A	25	Directeur(rice) du CRIA
	A	25	Responsable de la Bibliothèque
	A	25	Responsable des techniciens
	A	25	Conseiller(e) de Prévention
	B	20	Responsable de la Comptabilité

c. LES PRIMES DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Depuis 2022 a été mis en place le RIPEC (Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs) qui se compose des 3 volets suivants :

- C1 : indemnité statutaire
- C2 : indemnité fonctionnelle
- C3 : prime individuelle.

Ces 3 volets remplacent respectivement la PRES, la PCA et la PEDR. Ces trois primes continuent d'être versées jusqu'à la fin des périodes arrêtées.

En 2023, les enseignants-chercheurs et les enseignants ont pu bénéficier des indemnités suivantes :

INDEMNITE STATUTAIRE C1 – RIPEC

L'indemnité statutaire prévue par la Loi de Programmation et de la Recherche remplace depuis janvier 2022 l'ancienne PRES, uniquement pour les Maitres de Conférence et Professeurs des Universités.

En 2023, elle passe de 2 800 € à 3 500 € par an, versés mensuellement et proratisé en fonction du temps de présence.

Elle concerne 30 agents et un montant total brut annuel de 102 941,97€.

PRIME INDIVIDUELLE C3 - RIPEC

La prime individuelle remplace l'ancienne PEDR. Elle est attribuée sur avis du CA restreint et de la CNU, sur l'un des critères suivants :

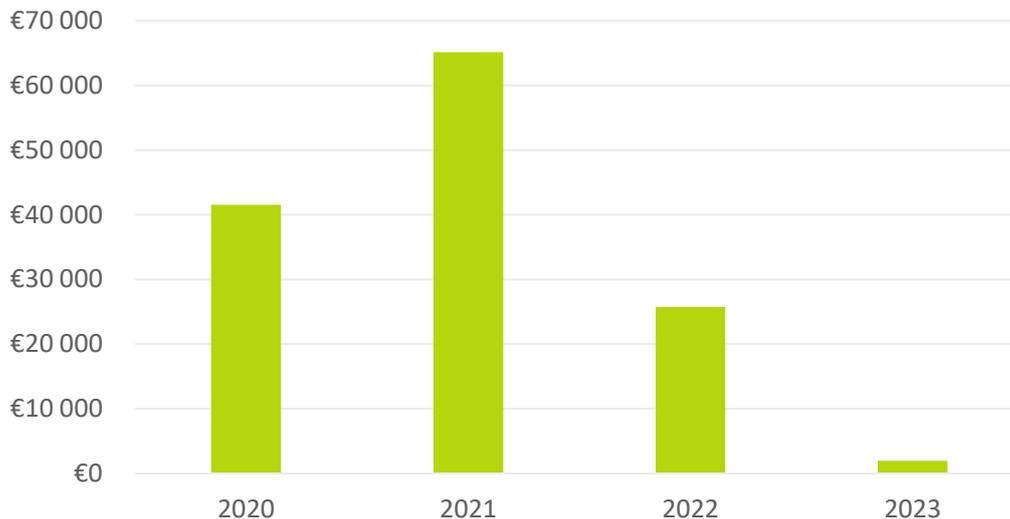
- L'investissement pédagogique
- La qualité de l'activité scientifique
- L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle
- La diffusion de la culture humaniste
- L'espace européen de l'ESR
- La coopération internationale
- Le concours apporté à la vie collective des établissements

Son attribution est d'une durée de 3 ans, et un délai de carence d'un an doit être respecté entre deux attributions pour le même motif. Elle est versée mensuellement sur l'année universitaire.

Depuis sa mise en place il y a eu 10 attributions, pour un montant annuel total de 24 124,89€ en 2023.

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

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



En 2023, seulement 1 agent, au statut d'ATER, a perçu une PRES pour une enveloppe budgétaire brute de 1 973,36 €. Tous les enseignants chercheurs sont passés en février 2022 au RIPEC et à l'indemnité fonctionnelle.

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). 2021 marquait la dernière année d'attribution de cette prime, remplacée dans le RIPEC par la prime individuelle. La PEDR sera donc versée jusqu'en 2025 pour les dernières personnes à qui elle a été attribuée en 2021.

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 2023

Au 1^{er} septembre 2023, **8 Enseignants-Chercheurs** bénéficient encore de la PEDR, soit **27,59%** des Enseignants-Chercheurs. Ce nombre est amené à baisser chaque année puisque la PEDR est remplacée par le RIPEC C3.

Enveloppe de référence : 45 250€



A NOTER

2020 : 16 EC

2021 : 15 EC

2022 : 11 EC

2023 : 8 EC

L'INDEMNITE DE RESPONSABILITES PARTICULIERES (RIPEC C2)

L'indemnité de responsabilités particulières du RIPEC, qui remplace les PCA (charges administratives) et PRP (responsabilité pédagogique), 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 de la composante fonctionnelle ainsi que les montants maximums attribuables, après avis du conseil d'administration.



A NOTER

2020 : 8 fonctions éligibles

2021 : 8 fonctions éligibles

2022 : 9 fonctions éligibles

2023 : 9 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 indemnitaire 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 indemnitaire.

Les deux filières sont concernées : ITRF et AENES.

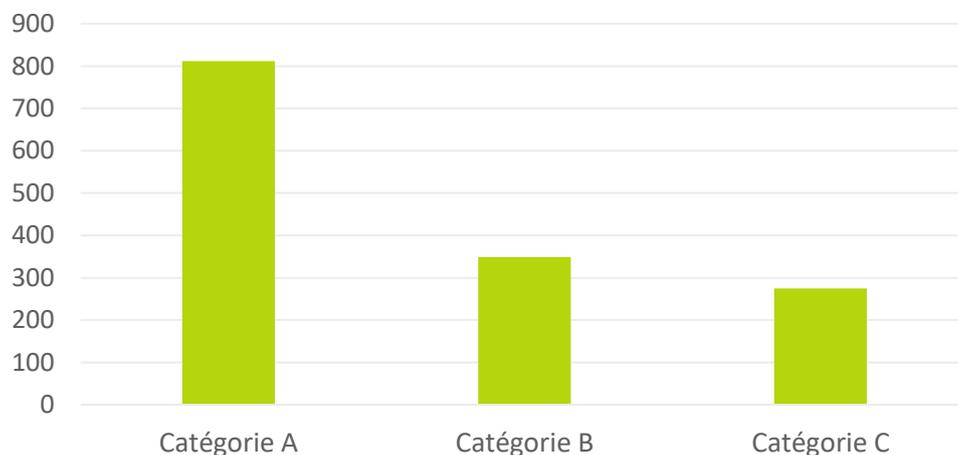
En effet, le système de primes actuelles au sein de l'ENSAIT était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa visibilité mais aussi à la mobilité des fonctionnaires.

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

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

L'enveloppe globale d'IFSE et de CIA pour 2023 est de 218 143,04 €.

Montant moyen brut de l'IFSE



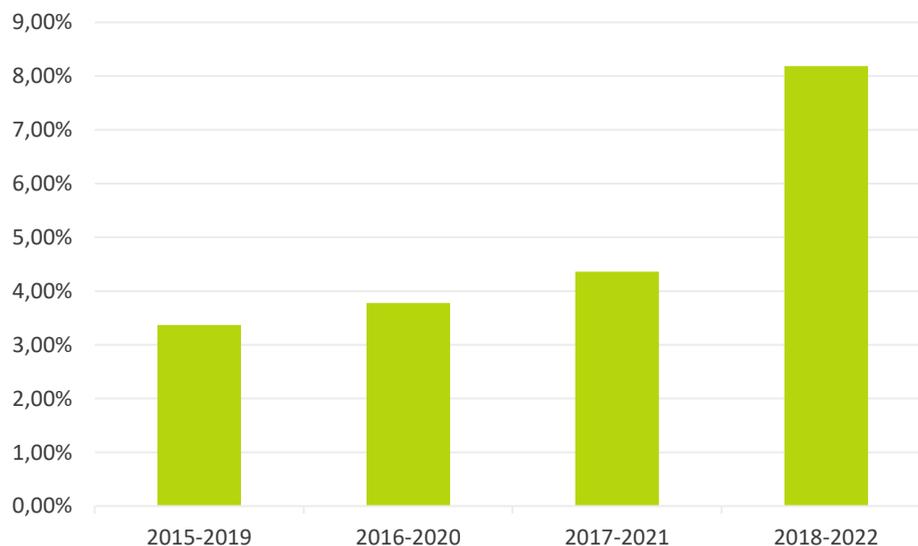
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
IFSE	811,90 €	348,65 €	275,13 €

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
2015-2019	9	8	17	24 624,96 €
2016-2020	4	1	5	3 216,92€
2017-2021	4	4	8	7 409,88 €
2018-2022	9	6	15	13 539,24 €

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



	2015-2019	2016-2020	2017-2021	2018-2022
Inflation	3,37%	3,78%	4,36%	8,19%

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 1^{er} juillet 2010) ;

La prise en charge est fixée à 75% du prix de l'abonnement utilisé depuis le 1^{er} septembre 2023, sur la base des tarifs de 2^{ème} classe, dans la limite de 96,36 € en 2023.

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	27
De 5 à 10 km	18
De 11 à 20 km	34
De 21 à 30 km	11
De 31 à 40 km	5
De 41 à 50 km	3
De 51 à 60 km	3
De 61 à 100 km	4
> à 100 km	4
TOTAL	109



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 ». Depuis 2022, elle est cumulable avec la prise en charge partielle des frais de transports mentionnée au-dessus.

La prise en charge est de 300 € maximum, soit 100€ de plus que l'année passée ; elle est versée en une seule fois au début de l'année suivante.

En 2023, elle a été versée à 18 agents pour un montant total de 4 800€.

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 2023, 27 opérations, contrats privés ont été réalisés permettant de distribuer 7 370,12 € brut de primes, auxquelles vient s'ajouter un intéressement collectif de 3 685,07€ versé à 87 personnes.

N°	NOM DU CONTRAT	DISPONIBLE ATTRIBUE EN PRIMES	NOMBRE DE BENEFICIAIRES
1	SIGVARIS	1 013,64 €	1
2	UBS 4	54,86 €	2
3	UBS 5	62,34 €	2

4	CARPET BACKING 2	13,48 €	1
5	CARPET BACKING 3	26,96 €	1
6	CETI	23,68 €	1
7	CETI	19,12 €	1
8	DBS	159,32 €	1
9	RBX CREATION	17,68 €	1
10	CST	6 €	2
11	TRICOTAGE DES VOSGES	19,58 €	1
12	ARIANE GROUP	1 438,37 €	1
13	CEA LITEN	375,36 €	3
14	CETI	22,62 €	1
15	DECATHLON	31,70 €	1
16	LA FABRIQUE	17,20 €	1
17	QUANTIS	673,24 €	2
18	BASTIEN	505,16 €	1
19	LIN ET CHANVRE	84,15 €	3
20	3ème Manche	19,90 €	1
21	MONDIAL RELAY	257,92 €	1
22	RAPHAELA SCHRACK	28,84 €	1
23	EUGENPERMA	1 168,62 €	2
24	SAINT GOBAIN RESEARCH	199,04 €	1
25	MELTBIO	74,08 €	1
26	UBS 3	62,96 €	2
27	CONCEPT MANUFACTURING	994,30 €	2
TOTAL		7 370,12 €	21

VII. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

On distingue :

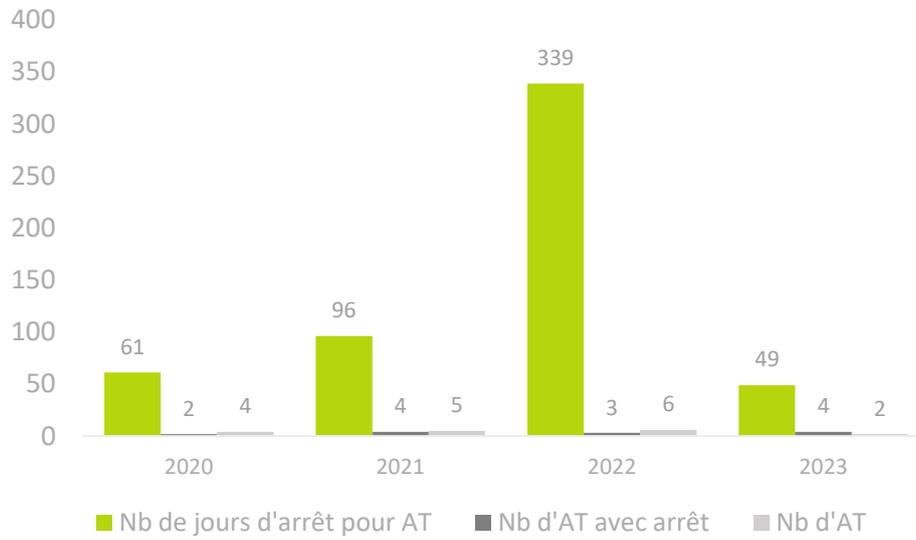
- Les accidents de travail, qui sont des accidents survenus sur le lieu de travail et pendant les heures de travail,
- Les accidents de trajet, également considérés comme accident de travail, mais qui sont eux survenus pendant le trajet entre le domicile ou le lieu de restauration, et le lieu de travail.

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.

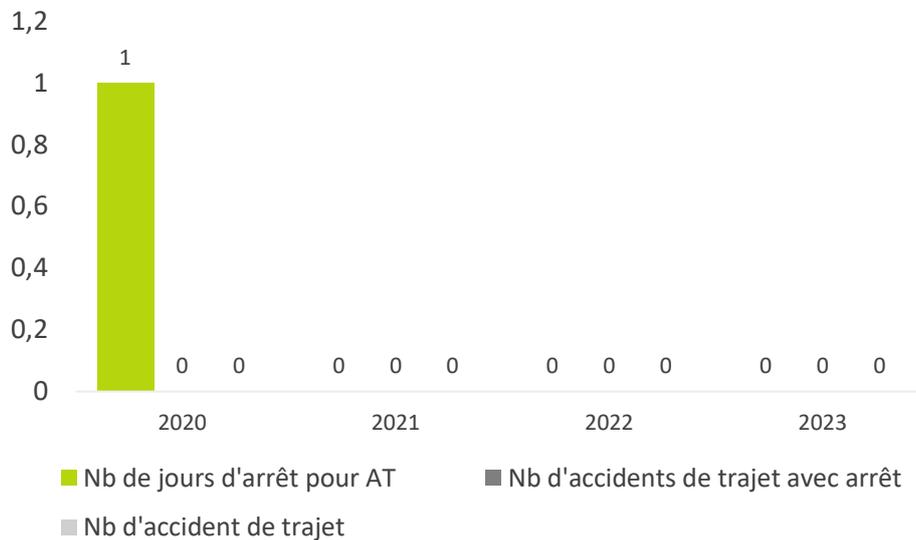
BILAN DES ACCIDENTS DE TRAVAIL, DE SERVICE ET DE TRAJET DEPUIS 2020

	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
2020	4	2	61	1	0	0
2021	5	4	96	0	0	0
2022	6	3	339	0	0	0
2023	4	2	49	0	0	0

EVOLUTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUR 4 ANS



EVOLUTION DES ACCIDENTS DE TRAJET SUR 4 ANS



DESCRIPTIF DES ACCIDENTS SURVENUS ET DECLARES AUX RESSOURCES HUMAINES EN 2023 AYANT ENTRAINE UN ARRET

CATEGORIE	ACCIDENT DE TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	DESCRIPTION ACCIDENT	SERVICE CONCERNE	NB JOURS D'ARRET
C	*		Choc	Technique	41
C	*		Chute	Logistique	8

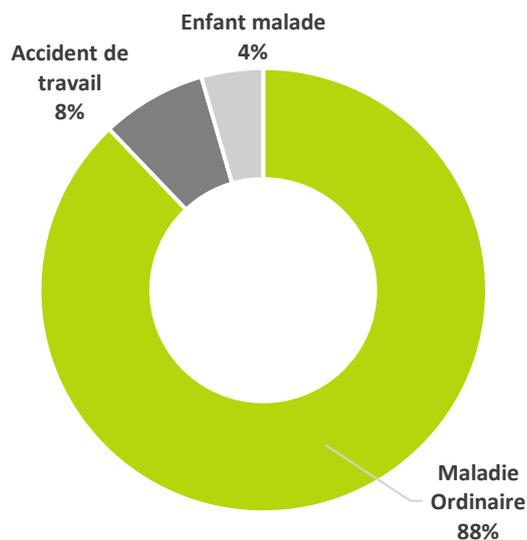
MALADIES PROFESSIONNELLES

Pas de maladies professionnelles déclarées.

RECONNAISSANCE TRAVAILLEUR HANDICAPE

En 2023, 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 2023

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 31/12/2020	NOMBRE DE JOURS DE CONGES MATERNITE AU 31/12/2021	NOMBRE DE JOURS DE CONGES MATERNITE AU 31/12/2022	NOMBRE DE JOURS DE CONGES MATERNITE AU 31/12/2023
TITULAIRES				
Catégorie A	222	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0
Catégorie C	0	113	0	0
CONTRACTUELS				
Catégorie A	0	0	0	111
Catégorie B	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0
TOTAL	222	113	0	111

REPARTITION DES JOURS DE CONGES PATERNITE POUR 2023

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 31/12/2020	NOMBRE DE JOURS DE CONGES PATERNITE AU 31/12/2021	NOMBRE DE JOURS DE CONGES PATERNITE AU 31/12/2022	NOMBRE DE JOURS DE CONGES PATERNITE AU 31/12/2023
TITULAIRES				
Catégorie A	0	0	30	7
Catégorie B	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0
CONTRACTUELS				
Catégorie A	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0
TOTAL	0	0	30	7

REPARTITION DES JOURS DE CONGES ORDINAIRES POUR 2023

CONGES MALADIE ORDINAIRES AU 31/12/2022				CONGES MALADIE ORDINAIRES AU 31/12/2023		
TITULAIRES				TITULAIRES		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	24	16	40	67	34	101
Cat B	118	17	135	327	0	327
Cat C	45	164	209	42	132	174
Total	187	197	384	436	166	602
CONTRACTUELS				CONTRACTUELS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	39	6	45	152	7	159
Cat B	41	78	119	30	56	86

Cat C	0	10	10	12	7	19
Total	80	94	174	194	70	264
TOTAL	267	291	558	630	236	866

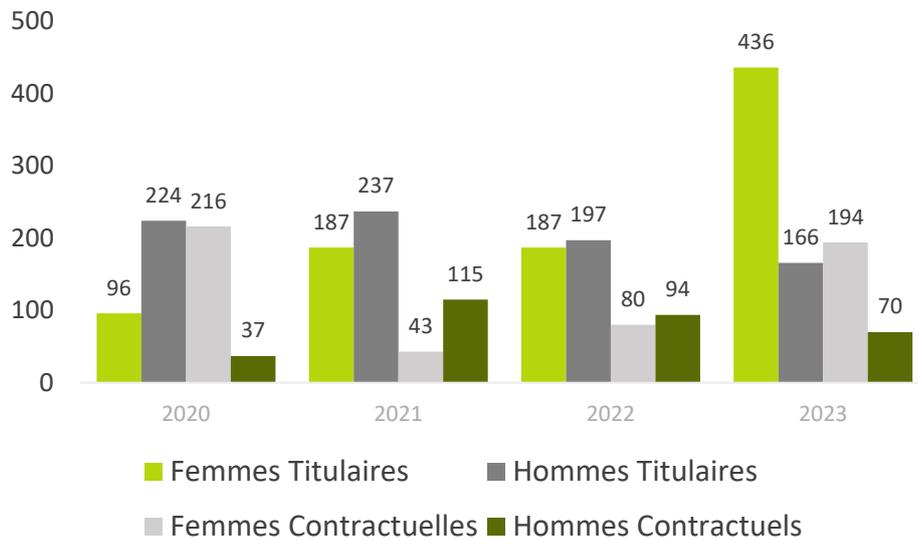
57 jours de carence ont été comptabilisés en 2023 soit 205 depuis l'instauration de celui-ci au 1^{er} janvier 2018.

STATISTIQUES AUTOUR DES JOURS DE CONGES MALADIE ORDINAIRE

	2020	2021	2022	2023
NB MOYEN DE JOURS D'ARRET PAR AGENT (HORS EC ET DOCTORANTS) 2023 : 26 agents	10,81 jours	8,95 jours	18,39 jours	29,38 jours
NB MOYEN DE JOURS D'ARRET PAR AGENT PLUS D'UN ARRET 2023 : 18 agents	23,88 jours	20,79 jours	30,5 jours	36,89 jours
PART DES AGENTS AYANT FAIT L'OBJET D'AU MOINS UN ARRET	38,10%	27,87%	25%	23,85%
TAUX D'ABSENTEISME JOURS CALENDAIRES 2023 : 866 jours/ (61*365) *100	2,49%	2,62%	2,51%	3,89%
TAUX D'ABSENTEISEME JOURS OUVRES 2022 : 866 jours/ (61*254) *100	3,59%	3,76%	3,60%	5,59%
NB JOURS D'ARRET > OU = A 10 JOURS	15	11	14	14
NB D'ARRET = 1 JOUR	2	1	1	10
NB JOURS D'ARRET LE PLUS LONG	96	60	65	295

Le nombre moyen de jours d'arrêt par agent est cette année bien plus élevée que les années précédentes. Cette différence s'explique par un long arrêt de 295 jours pour un agent sur 2023. Sans la prise en compte de cet arrêt, la moyenne passe à 18,68 jours, et à 21,47 jours pour les agents ayant plus d'un arrêt.

EVOLUTION GRAPHIQUE DU NOMBRE DE JOURS MALADIE ORDINAIRE ENTRE 2020 ET 2023

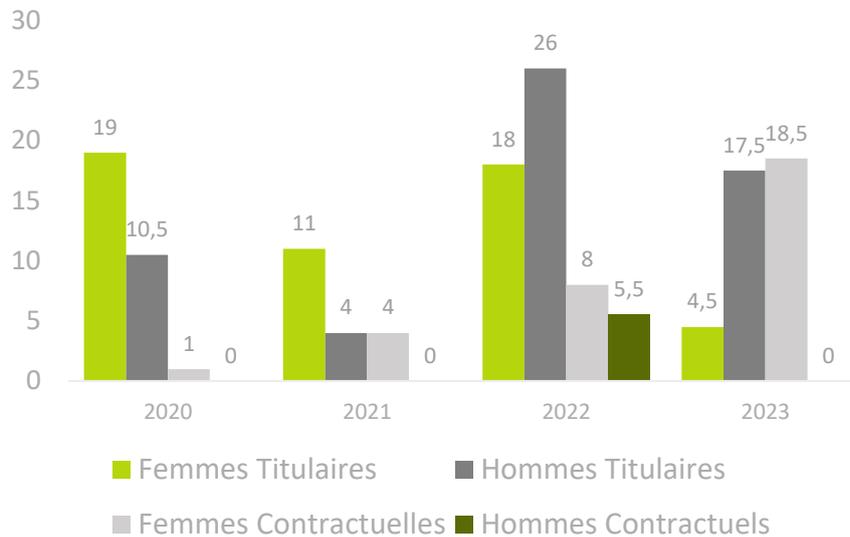


	Femmes Titulaires	Hommes Titulaires	Femmes Contractuelles	Hommes Contractuels
2020	96	224	216	37
2021	187	237	43	115
2022	187	197	80	94
2023	436	166	194	70

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR « ENFANT MALADE »

NOMBRE DE JOURS POUR ENFANT MALADE AU 31/12/2022				NOMBRE DE JOURS POUR ENFANT MALADE AU 31/12/2023		
TITULAIRES				TITULAIRES		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	5	3	8	3	3,5	6,5
Cat B	8	0	8	1,5	0	1,5
Cat C	5	23	28	0	14	14
Total	18	26	44	4,5	17,5	22
CONTRACTUELS				CONTRACTUELS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	1	5,5	6,5	1	0	1
Cat B	6,5	0	6,5	17,5	0	17,5
Cat C	0,5	0	0,5	0	0	0
Total	8	5,5	13,5	18,5	0	18,5
TOTAL	26	31,5	57,5	23	17,5	40,5

EVOLUTION GRAPIQUE DU NOMBRE DE JOURS ENFANT MALADE ENTRE 2020 ET 2023



	Femmes Titulaires	Hommes Titulaires	Femmes Contractuelles	Hommes Contractuels
2020	19	10,5	1	0
2021	11	4	4	0
2022	18	26	8	5,5
2023	4,5	17,5	18,5	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 (montants applicables dès 2024) :

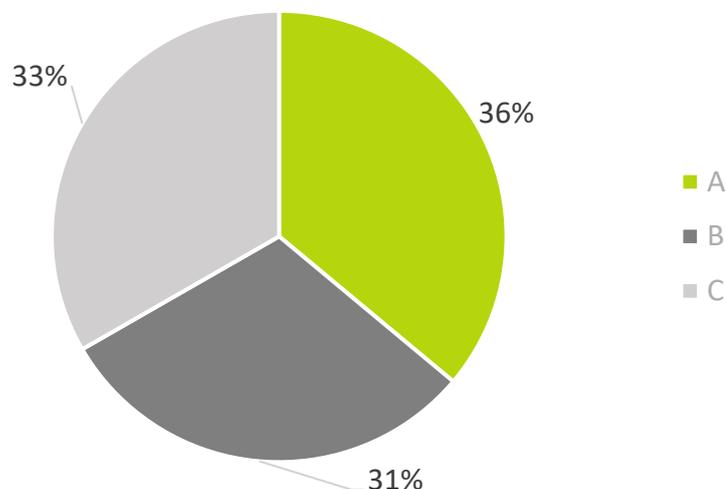
- Catégorie A = 150€/jour
- Catégorie B : 100€/jour
- Catégorie C = 83€/jour

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 2023, ce sont 716 jours de congés qui sont épargnés et 36 agents qui disposent d'un Compte Epargne Temps.

	2023
NOMBRE D'OUVERTURES DE CET	5
NOMBRE DE CET	36
NOMBRE DE CET FERMES OU TRANSFERES	0
NOMBRE TOTAL DE JOURS VERSES AU TITRE DE L'ANNEE	137
NOMBRE MOYEN DE JOURS SUR LES CET	20
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	20,5
NOMBRE DE JOURS DE CET INDEMNISES	119,5 JOURS Coût : 11 407€
NOMBRE DE JOURS EPARGNES APRES DROIT D'OPTION ET UTILISATION	716

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 Social d'Administration. 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.

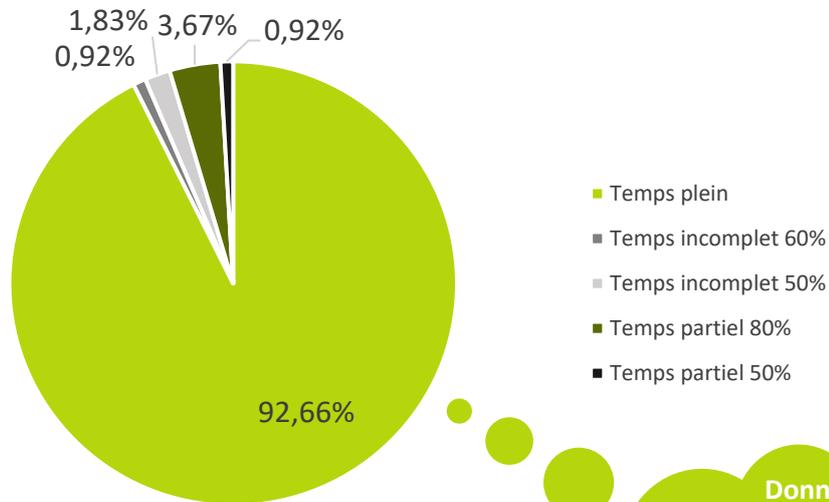
5,35% des effectifs travaillent selon l'option B

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

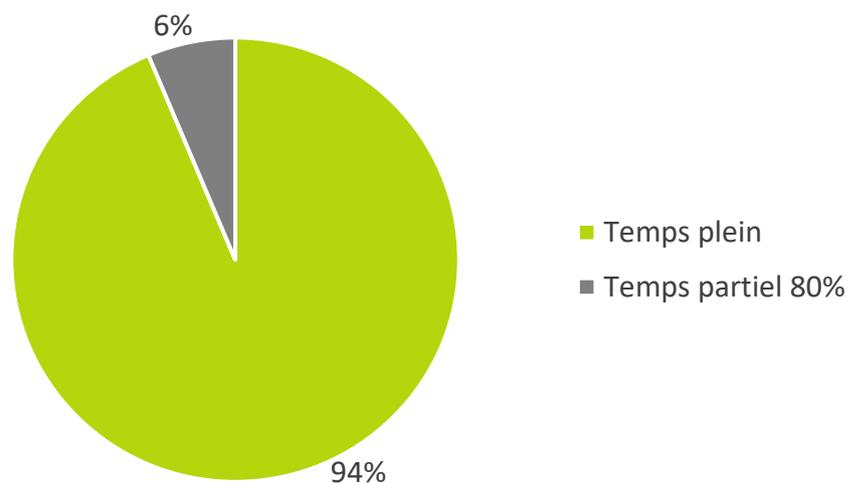


- Temps plein
- Temps incomplet 60%
- Temps incomplet 50%
- Temps partiel 80%
- Temps partiel 50%

Données 2022

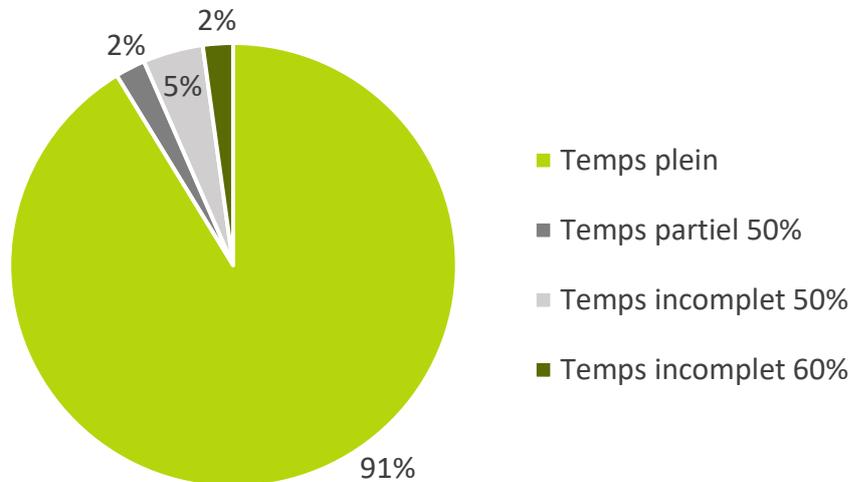
Temps plein : 91.08%
 Temps incomplet 50% : 3,57%
 Temps partiel 80% : 4,46%
 Temps partiel 50% : 0,89%

REPARTITION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL DE TITULAIRES



- Temps plein
- Temps partiel 80%

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 Formation Spécialisée 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 :

- 15 536,47 € en 2019
- 15 534,30 € en 2020
- 15 679,58 € en 2021
- 17 151,58 € en 2022
- **18 223,25 € en 2023**

Depuis janvier 2023, les cotisations sont basées sur le nombre de personnes et leur statut (Surveillance Simple ou Particulière).

Un agent est comptabilisé à partir de 3 mois de présence.

	2020	2021	2022	2023
Effectifs au 31/12	116	111	112	109
Nombre de visites	31	35	41	40
Dont en visite quinquennale	0	0	0	8
Dont en surveillance particulière	0	1	3	12
Dont visite médicale d'embauche	14	19	21	6
Dont visite à la demande de l'agent	1	5	4	4
Dont visite à la demande de PST	2	1	2	4
Dont visite infirmière	10	9	9	6
Dont visite à la demande de l'employeur	4	0	2	0

Sur 109 agents au total, 45 sont déclarés en Surveillance Médicale Simple (SIS), et 60 agents en Surveillance Médicale Renforcée (SIR) dont 4 en Surveillance Médicale Simple Travailleur Handicapé (SISTH) pour l'année 2023.

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	12	9	21
IATS	13	6	19
TOTAL	25	15	40

LES MOYENS MIS EN PLACE

La Formation Spécialisée (FS, anciennement 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 Social d'Administration.

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	3%
Médecin de prévention	1	-
Sauveteur secouriste	10	-
Guide file/serre-file	14/9	-

- **MOYENS FINANCIERS**

REPARTITION DES DEPENSES EN MATIERE D'H&S SUR LE BUDGET 2023

OBJET DE LA DEPENSE EN FONCTIONNEMENT	2023 (% DU MONTANT TOTAL)
VERIFICATIONS OBLIGATOIRES PERIODIQUES	13,28
ACHAT DE MATERIELS DIVERS SECURITE (LAV'OEIL, FILTRES, EPI, DESTOCKAGE PRODUITS NETTOYAGE BATIMENT T,)	14,86
DECHETS CHIMIQUES	0,95
FORMATIONS SST	0,66
MEDECINE DE PREVENTION (PST)	2,84
LOCATION ET ENTRETIEN VETEMENTS DE TRAVAIL + CHAUSSURES DE SECURITE	1,51
ACHAT MATERIEL ERGONOMIQUE	1,26
TRAVAUX DE SECURISATION, DE REAMENAGEMENT	36,3
MISSION DE CONTROLE	26,26
COLLOQUE AP	2,08

OBJET DE LA DEPENSE EN INVESTISSEMENT	2023
ACHAT FILM PROTECTION SOLAIRE T205	3 614 €

TRAVAUX DE REFECTION DE VOIRIE PMR	95 991 €
ABATTAGE MARRONNIER ENTREE POMPIERS	21 021,79 €
ACHAT FILM PROTECTION SOLAIRE T205	3 614 €
TRAVAUX DE REFECTION DE VOIRIE PMR	95 991 €
ABATTAGE MARRONNIER ENTREE POMPIERS	21 021,79 €

c. LES FORMATIONS EN HYGIENE ET SECURITE

INTITULE	NB PERSONNES	OBJECTIFS	PRESTATAIRE	NB D'HEURES	MONTANT
Formation SST	1	Maintien et actualisation des compétences en gestes de premiers secours	OPSIE	14h	144€
Habilitations électriques	7	Être en mesure d'intégrer les principes de prévention du risque électrique dans le travail et adopter la conduite à tenir adaptée en cas d'accident lié à l'électricité	FORMAPROTEC	10h	1 870€
Manipulation Extincteur	7	Manipulation d'extincteurs sur bac à feu, manipulation d'extincteurs sur bac à feu en extérieur	Securiprev	3h	720€
Colloque des assistants de prévention	1	Réflexions sur l'organisation et la gestion de la prévention en santé et sécurité au travail. Rôle de l'assistant de prévention face à une situation de risques psychosociaux.	Réseau des conseillers de prévention	3h	0€

		Retour en visioconférence du confinement du printemps 2020.			
Formation de membres de CSA/FS	10	S'approprier le fonctionnement du CSA/CST/CSE et de sa formation spécialisée SSCT Accompagner le développement de la culture de prévention Évaluer les risques et améliorer les conditions de travail	Cegape	21h	7 000€
Guide Serre file	9	Rôle de chaque chargé d'évacuation	Securiprev	7h	900€
TOTAL	15	-	-	46h	3 568€

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 définis 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'État.

Au cours de l'année 2023, aucune sanction n'a été prononcée.

C'est deux sanctions de moins que l'année précédente.

■ 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.

LE CROUS

Depuis la rentrée universitaire 2022/2023, une antenne de CROUS a été ouverte dans l'enceinte de nos locaux avec des prix très avantageux pour les étudiants, mais également des réductions pour le personnel. Cette antenne est ouverte des mois de septembre à décembre, période où l'ENSAIT accueille le plus ses étudiants en 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 2022-2023.

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/agents/Views/Accueil.aspx>

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 : 26,16€ par jour au 1^{er} janvier 2024 (23,95€ en 2022).

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 1^{er} janvier 2024 : 183 € par mois (2022 : 167,54 €).

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 2024 :

- Enfants de moins de 13 ans : 8,40€
- Enfants de 13 à 18 ans : 12,71€

Lien : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mes-prestations-daction-sociale/vacances-et-loisirs/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 Social d'Administration ;
- La Formation Spécialisée.

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

En 2023 au Comité Social d'Administration, il y a 10 Représentants du Personnel :

- 5 titulaires
- 5 suppléants

Il y a à la Formation Spécialisée, il y a 8 Représentants du Personnel :

- 4 titulaires
- 4 suppléants