

Etaient présents :

Représentants de l'administration :

- Eric DEVAUX, Directeur de l'ENSAIT auprès duquel le comité technique est placé
- Gaël MONFRIER, Directeur Général des Services de l'ENSAIT
- Maxime DELRUE, Directeur des Ressources Humaines de l'ENSAIT

Représentants du personnel :

TITULAIRES

Sabine CHLEBICKI, Ingénieur d'Etudes
Hubert OSTYN, Assistant ingénieur
Damien SOULAT, Professeur des Universités

SUPPLEANTS

Ali NAAB Technicien
Frederick VEYET, Ingénieur d'Etudes
Guillaume LEMORT, Assistant ingénieur

INVITEE

Elise TERNYNCK

Le Président ouvre la séance en accueillant les membres du Comité.

Monsieur MONFRIER prend la parole et précise que Madame TERNYNCK a été invitée puisque un certain nombre de points abordés concerne la formation. Elle fera une présentation de ces différents points.

Il rappelle que le secrétariat sera assuré par le service des Ressources Humaines et qu'il faut désigner un secrétaire adjoint de séance étant entendu que le Directeur des Ressources Humaines, représentant de l'Administration, est Secrétaire Permanent du Comité. Monsieur Hubert OSTYN est désigné Secrétaire Adjoint de séance à l'unanimité.

Il constate que le quorum est atteint et procède à l'ouverture de la séance.

Monsieur MONFRIER propose d'aborder le premier point à l'ordre du jour.

1 – Approbation du PV de la séance du CT du 13 février 2018

Procès-verbal de la séance du 13 février 2018

Monsieur VEYET revient sur le fait qu'il est noté en page 6 concernant les NBI « il ressort d'un débat qu'il n'y a pas lieu de soumettre la grille au vote à partir du moment où il n'y a pas de changement par rapport à l'ancienne grille » Il est bien d'accord sur le fait qu'il y ait eu un débat mais en conclusion les membres du CT n'étaient pas d'accord avec la proposition. Il convient donc de préciser que c'est la Direction qui indique « qu'il n'y a pas lieu, etc... »

Aucune autre observation n'étant soulevée il est procédé au vote

Avis du CT

Nombre de votants : Pour Contre Abstention

Le procès-verbal du CT du 13 février 2018 est adopté à l'unanimité.

2 – Calendrier 2018-2019

Monsieur MONFRIER passe la parole à Madame TERNYNCK pour cette partie.

Cette dernière précise que le calendrier a été travaillé par le service des Etudes, notamment par Madame DEBISSCHOP. Il contient l'ensemble des vacances académiques prévues pour l' ENSAIT et également les journées particulières comme par exemple les Gemtex Days, le gala, etc... Les journées pédagogiques sont également inscrites au calendrier. Il s'agit bien du calendrier de la formation, aussi bien apprentissage que classique, qui doit être entériné et présenté au CA pour mise en application à la rentrée 2018-2019. Madame TERNYNCK précise que ce calendrier a été établi en concertation avec les services administratifs, notamment le service de la recherche pour éviter tout doublon dans les dates. Monsieur SOULAT intervient pour faire remarquer que dans la colonne « événements divers » il y a un certain nombre de conseils inscrits mais aucune date indiquée pour les CT. Madame TERNYNCK répond que, comme il s'agit du calendrier de la formation, les CT ne sont pas indiqués. Monsieur SOULAT fait remarquer qu'un certain nombre de conseils tels que CA , CHSCT, CE figurent dans ce calendrier. Monsieur MONFRIER convient qu'on pourra le compléter avec les dates des CT , en précisant qu'à ce jour il y a deux dates retenues pour des CT fin 2018, par contre les dates pour 2019 n'ont pas encore été fixées. Madame TERNYNCK précise que le calendrier de l'Ecole est disponible sur l'Intranet. Monsieur LEMORT fait remarquer qu'il s'agit uniquement du calendrier Etudiants, et que si l'on regarde la période des congés d'été 2019 il y a 5 semaines de congés. S'il s'agit de voter pour le personnel il y a une coquille. Madame TERNYNCK rappelle qu'il s'agit uniquement du calendrier pédagogique 2018-2019. Monsieur MONFRIER précise que la fermeture estivale de l'Ecole, pour le personnel, est de 4 semaines et est fixée du samedi 20 juillet 2019 au dimanche 18 août 2019. Monsieur SOULAT fait remarquer qu'au CT les membres présents doivent donner un avis sur les dates de fermeture de l'Ecole.

Monsieur MONFRIER confirme ce point et rappelle que la fermeture estivale est toujours de 4 semaines. Il précise que le document présenté par Madame TERNYNCK sera complété par le rajout des dates des CT à venir, en précisant également les 4 semaines de fermeture estivale de l'Ecole pour le personnel. Madame TERNYNCK estime qu'il y a lieu d'établir 2 calendriers, un pour les étudiants et l'autre pour le personnel. Madame CHLEBICKI intervient pour préciser que les membres du CT doivent voter sur les dates de fermeture de l'Ecole pour le personnel. Monsieur MONFRIER propose de faire 2 votes, un pour le calendrier pédagogique et un pour le calendrier des fermetures pour le personnel.

Avis du CT sur le calendrier pédagogique **Nombre de votants :** **Pour** **Contre** **Abstention**

Représentant des personnels

6

6

Monsieur MONFRIER indique que l'on fera une délibération avec les dates de fermeture de l'Ecole à savoir :

A Noël : du 22 décembre 2018 au 6 janvier 2019.

Le Vendredi d'Ascension soit le 31 mai 2019

Les vacances d'été du 20 juillet 2019 au 18 août 2019

Avis du CT sur les fermetures de l'Ecole	Nombre de votants :	Pour	Contre	Abstention
------------------------------------------	---------------------	------	--------	------------

Représentant des personnels	6	6		
-----------------------------	---	---	--	--

Ces deux calendriers sont adoptés à l'unanimité.

3 – PCA 2018-2019

Monsieur OSTYN fait remarquer qu'il n'y a rien de changé par rapport au précédent. Il attire cependant l'attention sur le descriptif de la fiche de mission du Directeur Adjoint. Sur le 2^{ème} point 'constituer un appui ...' il est noté 'gestion transversale de l'entreprise'. Monsieur MONFRIER fait remarquer qu'il s'agit vraisemblablement d'une coquille et qu'il y a lieu de lire 'gestion transversale de l'établissement', la fiche sera rectifiée.

Monsieur OSTYN attire également l'attention sur le dernier paragraphe de la fiche de mission 'Le(a) Directeur(trice) Adjoint(e) s'engage....universitaire'. Il demande qui lit ce rapport . Il lui est répondu que c'est la Direction et que le CA restreint étudie le dossier. .

Avis du CT sur les PCA 2018/2019	Nombre de votants :	Pour	Contre	Abstention
----------------------------------	---------------------	------	--------	------------

Représentant des personnels	6	6		
-----------------------------	---	---	--	--

4 – Référentiel d'activités 2018-2019

Madame TERNYNCK intervient pour cette partie et revient sur 4 points.

Le 1^{er} point est l'existence d'un référent pédagogique pour l'ENSAIT. Madame TERNYNCK souhaiterait transformer ce référent en plusieurs référents pédagogiques qui sont les membres nommés du conseil pédagogique auxquels elle attribuerait 2 heures pour leur présence aux 4 à 5 conseils pédagogiques annuels. L'objectif de ces référents est d'apporter conseil et aide à la direction de la formation sur le volet pédagogique, par le biais de plusieurs missions (optimiser la qualité et la cohérence de l'offre de formation, communiquer les informations...) l'idée est qu'il y ait un véritable échange entre les enseignants et la direction de la formation par leur intermédiaire. Ils devront également faire remonter tout ce qu'ils observeront à l'extérieur d'un autre établissement et en avertir les enseignants, participer aux 4 conseils pédagogiques par an , participer aux réunions informelles de l'un des 3 ateliers thématiques (qualité de la formation, espaces d'apprentissage, pratiques pédagogiques innovantes), alimenter également le dossier électronique 'commun enseignant ' par l'ajout de documentation sur leur spécialité, les innovations pédagogiques etc...

Monsieur SOULAT intervient pour signaler que pour lui cette tâche était incluse dans la mission de responsable des stages, responsable PFE et autres responsables de département. Il pose la question de savoir si tous ces responsables ont besoin de 2 heures de plus, ce à quoi Madame TERNYNCK répond par l'affirmative en faisant constater qu'il n'y a pas cumul d'activité

Il soulève également le point qu'apparemment le conseil pédagogique ne sert pas d'aide par exemple pour préparer le service des ATER, Monsieur SOULAT fait remarquer qu'au niveau du référentiel il y a des activités qui relèvent plus de la direction et d'autres qui sont plus des activités pédagogiques donc qui relèvent plus de la direction de la formation.

Le 2^{ème} point est l'allègement de la charge de la responsable Pôle Langues en passant de 44 heures à 54 heures de décharge. Madame TERNYNCK a demandé à la responsable du Pôle Langues, en accord avec la DRH, d'établir une liste de ses prérogatives qui sont très importantes et nécessitent plus de temps pour s'y consacrer.

Le 3^{ème} point est la responsabilité des mineurs métiers. Pour reconnaître le travail de coordination de cette mineure Madame TERNYNCK demande une valorisation de 2 heures. Monsieur SOULAT demande s'il y a possibilité d'uniformiser en notant rapport annuel dans la colonne de droite, la même modification est demandée pour Responsable de domaine. La question se pose également pour la ligne Référents pédagogiques, mais Madame TERNYNCK estime que pour cette fonction elle doit donner un avis. Monsieur SOULAT demande que l'on s'arrête sur la ligne ' Responsables projets pédagogiques' suite à un retour des personnes s'occupant du Fil Rouge. Sur l'année 2017-2018 il était noté seulement les E1 et pour l'année 2018-2019 il est noté E1/A1. Il demande si les responsables pédagogiques en ont été informés et il ressort du débat que Madame TERNYNCK échangera directement avec les enseignants concernés sur ce point. Monsieur SOULAT fait également part d'une remontée du responsable de la semaine de découverte textile qui signale que cette responsabilité n'apparaît pas dans le référentiel. Le fait est constaté et sera rajouté en correction. La responsabilité de la semaine découverte textile est valorisée dans les faits à hauteur de 20 heures, il est donc normal de lui consacrer une ligne sur le référentiel. Ce point sera porté en correction sur le tableau fourni. Se pose ensuite le problème évoqué en ligne 59 'échanges avec l'HEFF' valorisé en 12 h. Madame TERNYNCK revient sur l'historique du poste initialement pris en charge par Monsieur THOMASSEY, qui en a abandonné la responsabilité. C'est Monsieur DASSONVILLE qui depuis s'en occupe seul. Le problème est qu'il faut un enseignant pour l'encadrement. Monsieur TARTARE s'est proposé pour l'année 2018-2019. Monsieur OSTYN intervient pour savoir si Monsieur DASSONVILLE sera toujours sollicité pour intervenir. La réponse de Madame TERNYNCK est que s'il le souhaite il peut participer. Monsieur LEMORT précise que l'idée intéressante est de valoriser le travail des techniciens qui s'investissent dans ces accompagnements en l'indiquant clairement sur les fiches de poste, ce qui peut être important pour l'évolution professionnelle de la personne.

4^{ème} et dernier point soulevé par Mme TERNYNCK : la valorisation des correspondants pédagogiques et des tuteurs Double Diplôme au niveau des Relations Internationales. Il a été rajouté la phrase 'nombre important d'étudiants entrants' ce qui donne lieu à 1 à 2 heures supplémentaires. Pour le tutorat Double Diplôme International il s'agit essentiellement de l'ESIT -38 candidatures cette année- d'où un travail important de la part des enseignants qui sélectionnent. La formation propose qu'il y ait un partage entre l'enseignant qui fait les entretiens de motivation et l'enseignant qui fait les entretiens en anglais. En sus de la valorisation actuelle il est proposé une valorisation supplémentaire de 2 h tous les 4 étudiants supplémentaires.

Monsieur SOULAT demande à Madame TERNYNCK d'avoir une réflexion avec le conseil pédagogique ou autres (responsable des stages, des PFE) sur le suivi des tutorats PFE et les tutorats de stages. Monsieur SOULAT précise que le système tel que défini dans le référentiel fonctionne à une seule condition qui est la répartition équilibrée sur tous les enseignants chercheurs sur le support. En réalité ce n'est pas ça et la conséquence est que certains enseignants ont beaucoup d'étudiants à suivre et qu'ils ont en plus beaucoup de soutenances à faire. En clair il demande à Madame TERNYNCK, directrice de la formation, de réfléchir à ce point, il souhaiterait également qu'il y ait un bilan indiquant la répartition de l'ensemble des PFE par rapport aux enseignants.

Avis du CT sur le référentiel	Nombre de votants :	Pour	Contre	Abstention
Représentant des personnels	6	6		

5 – Information formation des nouveaux MCF 2018-2019

Madame TERNYNCK explique qu'elle a travaillé avec Monsieur DELRUE – DRH- sur la formation des nouveaux maîtres de conférences pour l'année 2018-2019. Cette formation est une obligation légale et ne peut qu'être bénéfique sur le plan pédagogique pour les nouveaux MCF. Cette formation est prévue en 4 étapes qui sont :

- Le parrainage en interne par un(e) enseignant(e) expérimenté(e) sur 3 années dans le but d'un partage d'expérience et d'échange de bonnes pratiques pédagogiques.
- Le coaching interne par des vacataires de l'ENSAIT spécialisés dans la gestion de conflits et le recadrage pour une durée de 3 heures à leur arrivée.
- La formation à l'Hygiène et la Sécurité dans les laboratoires, formation assurée par le (a) Conseiller(e) de Prévention pour une durée de 3 heures à leur arrivée.
- La formation externe à l'ENSAIT sur les nouvelles pédagogies actives, sous la forme de 2 journées annuelles pendant 3 ans.

Ce point n'est pas soumis au vote.

Il est rappelé qu'il y aura une réunion de rentrée pour les nouveaux enseignants le 31 Août 2018.

6 – Fiche de poste de ' Chargé(e)du partenariat et valorisation de la recherche '

Monsieur MONFRIER précise qu'il s'agit d'une création de poste au niveau du site. Les postes sont attribués par le ministère au niveau des établissements mais également à la COMUE, charge à la COMUE de les répartir au sein des établissements du site. A ce titre il y a eu 2 créations de poste pour les écoles d'ingénieurs : un poste pour l'Ecole Centrale en septembre 2016 et un pour l'ENSAIT en septembre 2017. La COMUE a tardé à déléguer ce poste, dont nous avons pu récupérer le financement il y a seulement 2 mois, le poste proprement dit sera occupé à partir de la rentrée 2018-2019, point acté dans une convention. Ce poste est à l'interface entre la DRE et le GEMTEX. Monsieur DEVAUX prend la parole pour préciser que l'on a identifié où il y avait un manque objectif. Par rapport au laboratoire GEMTEX sur les aspects de montage de projets collaboratifs en particulier au niveau européen les actions sont trop individuelles. Dans le même temps il a été décidé de muscler le service des Relations Externes. Actuellement on est en phase d'entretien. Monsieur OSTYN soulève le fait que c'est bien d'ouvrir davantage au niveau des Relations Externes, mais que lorsqu'il s'agira de transformer au niveau des labos et des ateliers qu'il faudra prévoir également le personnel technique qui accompagnera tous les projets à venir. Pour Monsieur DEVAUX il ne s'agit pas d'un problème volumétrique Il s'agit plus du montage des dossiers de projets collaboratifs européens, qui sont rémunérateurs et pour lesquels nous ne sommes pas forcément excellents. Le problème c'est qu'il y a plein de projets qui sont instruits sans que l'on sache vraiment ce que l'on va récupérer.

7– Désignation Délégué à la Protection des Données

Il a été transmis dernièrement aux membres du CT la lettre de mission du DPD Ce poste est une obligation qui émane de l'Europe. Dans chaque établissement et chaque entreprise qui ont des données, un DPD doit être désigné afin de s'assurer que le traitement de ces données personnelles respecte les préconisations du RGPD, qui est de permettre aux individus d'avoir un droit d'accès, de modification ou d'oubli de ces données. Le règlement a imposé qu'un délégué soit désigné dans chaque établissement à compter du 25 mai 2018, chaque établissement disposant d'un délai de 3 ans pour s'assurer du respect du RGPD. La première tâche qui sera menée dès la rentrée sera de recenser l'ensemble des traitements de données personnelles au sein de l'établissement et de s'assurer que tout est conforme aux préconisations du RGPD. L'impact est important pour des grandes entreprises telles Google, Amazon,etc.... Déjà au niveau de

Facebook un certain nombre de préconisations ont été prises en compte. Madame CHLEBICKI demande si, dans le cas où une personne souhaiterait savoir quelles sont les données personnelles que l'école possède la concernant, il faut faire une demande au DPD. Monsieur MONFRIER répond par l'affirmative et précise que pour ce type de demande le délai de réponse prévu est de 1 mois au plus tard.

8 – Elections professionnelles 2018 et composition du Comité Technique

Suite au décret paru au Journal Officiel la semaine dernière la date des élections professionnelles 2018 a été confirmée au 06 décembre 2018. Ce sera la seconde fois que les élections pour le renouvellement des instances auront lieu à une date unique, (précédemment en décembre 2014). Maintenant dans tous les établissements les élections professionnelles ont lieu à la même date afin d'augmenter notamment le taux de participation. Il était demandé d'identifier le nombre de femmes et d'hommes au sein de chaque établissement. Pour l'ENSAIT nous avons 120 agents dont 52 femmes (43.33%) et 68 hommes (56.67%). De là découle le nombre de candidat(e)s que devront présenter les listes et les organisations syndicales, cette représentation Hommes-Femmes devra être respectée au sein de leur liste. Sur une liste de 8 personnes cela représente soit 5 hommes-3 femmes, soit 4 hommes -4 femmes selon l'arrondi du pourcentage H-F. Dans le même temps, le nombre de représentants du personnel présents dans le CT et le CHSCT sera réduit. Actuellement le nombre est de 8 titulaires et 8 suppléants et on va passer à 4 titulaires et 4 suppléants, ce qui est plus cohérent par rapport à la taille de notre établissement. Monsieur SOULAT demande si ce changement est une décision de la Direction ou s'il y a un arrêté à ce sujet. Monsieur MONFRIER précise que les textes relatifs au CT ne fixent pas un nombre minimum de représentants, mais ils fixent un nombre maximum qui est de 10 titulaires et 10 suppléants, ce qui est le cas à l'Université de Lille où il y a 6500 personnels environ. Monsieur SOULAT demande si la Direction ne craint pas d'avoir des difficultés quant à la composition des listes en respectant les parités Homme-Femme, de même que pour atteindre le quorum lors des CT à venir. Monsieur MONFRIER précise qu'actuellement le quorum est de 4 (la moitié des membres titulaires) et qu'avec la nouvelle proposition il sera de 2 donc plus facile à atteindre. Monsieur LEMORT estime que pour la représentativité du personnel il serait mieux de rester à 8 membres, comme actuellement. Il précise qu'il est important d'avoir une représentation de l'ensemble des fonctions de l'établissement. Monsieur DEVAUX évoque le fait que l'AERES a demandé de rationaliser le fonctionnement des Instances, parce que les gens sont trop sollicités. L'idée est donc de limiter l'implication des personnes dans plusieurs instances pour montrer que l'on tient compte de l'AERES. Monsieur MONFRIER, suite aux différentes remarques des représentants qui ne sont pas favorables à une diminution du nombre des représentants, rappelle que l'AERES et la CTI ont clairement indiqué dans leur rapport que vu la petite taille de l'établissement les gens étaient un peu trop sollicités et qu'il y avait trop de monde pour participer à ces instances ; 16 personnes pour un effectif de 100 personnes cela représente 15 % des personnels présents aux CT. Il précise qu'il faut être conscient de ce qui se passe autour de nous et qu'avoir un nombre quasi identique de représentants par rapport à un établissement qui emploie plus de 6000 personnels fait ressortir un décalage Monsieur SOULAT estime que la Direction a ses arguments pour réduire le nombre de représentants mais que ces derniers ont également les leurs pour ne pas changer. Il estime que plus on réduit le nombre de représentants plus il y a une pression sur les gens, et il estime qu'à 2 ou 4 le dialogue social ne pourra pas se faire. Actuellement, il y a 4 titulaires et 5 suppléants au CT. Pour Monsieur OSTYN il y a effectivement un nombre minimum en dessous duquel il est raisonnable de ne pas descendre. Les décisions en CT ne sont pas anodines et il pense que 2 personnes portant la responsabilité d'une centaine, c'est un peu risqué. Monsieur MONFRIER fait remarquer qu'il n'y aura pas 2 mais 8 personnes (4 titulaires et 4 suppléants). Monsieur SOULAT rappelle qu'au dernier CT du mois de février 2018 il n'y avait que 4 personnes sur 16 potentielles donc que le cas de figure évoqué par Monsieur OSTYN peut se produire. Monsieur OSTYN se base sur son expérience et dit que plus on est nombreux plus on peut se distribuer les tâches. Au contraire si on réduit l'effectif des représentants on surcharge ces derniers. Bien sûr que ce sont pratiquement toujours les mêmes personnes qui s'investissent dans ces instances mais justement il pourrait y avoir du changement. Après discussion il est décidé de maintenir le nombre de représentants à 8 titulaires et 8 suppléants

Avis du CT sur la composition du CT	Nombre de votants :	Pour	Contre	Abstention
Représentant des personnels	6	6		

9 – NBI 2018-2019 (propositions élus CT)

Lors du précédent CT en date du 13 février 2018 la Direction avait transmis aux représentants du personnel la liste des fonctions attributives à la NBI qui était la même que celle de l'année précédente. Suite aux réserves émises par les représentants du personnel, la Direction avait demandé de faire une proposition de répartition des 300 points de NBI. Monsieur SOULAT intervient pour préciser qu'il ne s'agit pas de faire une proposition sur la répartition des points mais sur les fonctions attributives à la NBI. Pour une répartition des points, Monsieur SOULAT estime qu'il aurait fallu que la Direction demande de travailler à la fois sur la liste des fonctions éligibles à la NBI et sur le volant de points attribués. Pour Monsieur SOULAT l'attribution des points reste un outil de Direction. Suite à la réflexion des élus du CT après consultation des chefs de service, une liste a été établie qui reprend toutes les fonctions déjà éligibles à la NBI plus 5 nouvelles fonctions qui sont :

Responsable vie étudiante : Monsieur MONFRIER demande s'il s'agit de la fonction actuelle dénommée Responsable des Etudes et de la vie étudiante. Monsieur SOULAT répond que non. Il précise que ce qui a émané de la consultation avec les chefs de services qui ont bien voulu participer, c'est que ceux-ci ne veulent pas de fonction attributive qui corresponde à l'intitulé du poste occupé, parce qu'ils considèrent qu'en qualité de cadre ils ne voient pas pourquoi ils toucheraient une NBI sur cet intitulé de poste. Dans le cas précis, la personne qui occupe la fonction a considéré que la vie étudiante était une mission supplémentaire exigeant des compétences supplémentaires et que de ce fait elle pouvait être éligible à la NBI, d'où l'intitulé Responsable de la vie étudiante.

Responsable Suivi des Traitements

Contrôle de gestion : cette fonction a été proposée par la responsable du Service Financier qui monte en compétence un de ses personnels sur le contrôle de gestion et qui estime que cette mission pourrait être éligible à la NBI.

Assistant Conseiller de Prévention : actuellement cette mission n'est pas occupée.

Connaissance du coût des activités : La personne considère que la connaissance du coût des activités est une mission qu'elle exécute et qui pourrait être éligible. Monsieur MONFRIER rappelle que la NBI est attribuée à une fonction et non à une mission.

Monsieur DEVAUX, demande comment on procède pour l'attribution des points NBI dans le cas où l'on accepte la liste proposée par les membres du CT. Monsieur SOULAT précise que les élus CT ne rentreront pas dans l'attribution des points, qui pour lui relève de la Direction. Il rappelle qu'il a toujours été dit que les personnels seraient consultés sur les fonctions et non sur les points. Monsieur MONFRIER estime que le travail qui a été effectué sera intéressant quand on bénéficiera de points disponibles. Pour Monsieur DEVAUX la conclusion obligatoire c'est qu'il y aura des personnes lésées puisque les 300 points attribués ne rentrent pas dans le tableau. Monsieur VEYET intervient pour préciser que la NBI n'est pas le seul outil sur lequel la Direction peut jouer. Monsieur MONFRIER indique que lorsque l'on bénéficiera de points supplémentaires suite à des départs en retraite ou par suite d'une mutation on pourra travailler sur la distribution de ces points..

Pour l'année 2018-2019 la liste précédente des NBI est maintenue. Comme il n'y a pas de changement il n'y a pas lieu de procéder à un vote. Cela fait débat auprès des élus du CT qui estiment qu'il devrait y avoir un vote, même s'il n'y a pas de changement, puisque le vote est prévu annuellement. Monsieur MONFRIER indique que s'il n'y a pas de changement

dans l'attribution du nombre des points à une fonction, il n'est pas nécessaire de faire un nouveau vote. Seuls les arrêtés nominatifs faisant le lien entre la fonction et la personne doivent être établis chaque année.

Monsieur SOULAT estime qu'il y a un déni de dialogue.

Suite à cette discussion, Monsieur SOULAT quitte le CT et s'excuse auprès de Madame POTDEVIN qui fait la présentation suivante.

10 – Bilan social 2017

Madame POTDEVIN présente le bilan social 2017. Elle présente des diapositives qui reprennent plusieurs focus.

Elle rappelle que le bilan social répond à une réelle attente des agents ces dernières années. C'est un outil contributif au dialogue social interne, c'est également un instrument d'information des agents et de leurs représentants. Il permet de donner dans un document unique et chiffré une image de la situation sociale de l'établissement.

L'ENSAIT s'est basée sur l'arrêté du 23 décembre 2013 pour créer ce document. On va retrouver un bilan social en 6 parties à savoir : les effectifs, la carrière du personnel, les rémunérations et régimes indemnitaires, la formation des personnels, la santé et la sécurité au travail, l'action culturelle et sociale.

La présentation a pour but de faire une photographie de la situation de l'ENSAIT à un instant précis, c'est-à-dire au 31 décembre 2017. Au niveau des effectifs on retrouve 69 agents titulaires, dont 29 enseignants chercheurs et 40 IATS. On va également retrouver 51 non titulaires avec une population un peu plus diversifiée : 20 doctorants, 4 ATER, 4 enseignants contractuels, 15 contractuels IATS et 8 contractuels de recherche. Au global on retrouve pour l'année 2017 120 personnes au sein de l'ENSAIT ce qui représentent au total 115,2 équivalents temps plein, de 2016 à 2017 l'effectif global de l'ENSAIT a progressé de 4,35%. On va également retrouver 57,5 % de personnes titulaires, pourcentage en baisse par rapport à 2016 où on retrouvait 59,13 % de titulaires. Parallèlement on retrouve 42,5 % d'agents non titulaires et en comparant avec les chiffres du ministère de l'Enseignement Supérieur on peut constater le même phénomène avec une proportion d'agents titulaires plus élevée – 65.45 % – contre 34.55 % d'agents non titulaires. Au niveau de l'égalité Homme/Femme on va retrouver 68 hommes et 52 femmes, avec une parité au niveau des doctorants (10 hommes/10 femmes). Chez les titulaires on va retrouver une prépondérance chez les hommes avec 66,67% de l'effectif et on remarque que l'effet inverse se traduit chez les non titulaires avec 56,86 % de femmes. Chez les enseignants chercheurs 73 % sont des hommes contre 27 % de femmes, chez les IATS on obtient quasiment la parité, un peu comme en 2016. Au global nous avons 57 % d'hommes contre 43% de femmes. Les chiffres ne sont pas similaires à ceux du National qui affichent plutôt une parité hommes/femmes. Au niveau de la pyramide des âges des titulaires, on peut remarquer que la population présente à l'ENSAIT est un peu plus jeune qu'au niveau national. La plus grande partie de nos effectifs se situe sur la tranche d'âge 40-49 ans et 50 ans et plus, avec une population un peu plus vieillissante chez les femmes ; du côté national la population est plus vieillissante qu'à l'ENSAIT avec une très forte concentration sur la tranche d'âge 50 ans et plus.

Au niveau de la carrière des personnels nous avons fait un focus sur la carrière professionnelle des IATS et des enseignants chercheurs. Côté IATS 3 agents contractuels ont été titularisés sur les grades d'Ingénieur d'Etudes 2^{ème} classe et d'Assistant Ingénieur. Nous avons également un agent qui est passé Ingénieur d'Etudes Hors Classe sur tableau

d'avancement et un agent passé technicien sur liste d'aptitude. Côté enseignants chercheurs, concernant l'avancement au choix seulement un Maître de Conférences a obtenu le grade de Maître de Conférences Hors Classe.

Concernant les rémunérations nous n'avons pas pu avoir les informations nécessaires pour pouvoir établir un comparatif avec les chiffres du niveau national. On trouvera cependant un aperçu des salaires bruts moyens par type de population. En 2017 un enseignant chercheur gagne en moyenne, mensuellement, 4360 €, un agent catégorie A 3 596€, un agent catégorie B 2441 € et un agent catégorie C 1967€. On voit également que par rapport à 2016 la rémunération brute mensuelle équivalente temps plein a augmenté, notamment due à la réforme PPCR et à la revalorisation du point d'indice. Au niveau des contractuels en 2017 un catégorie A non titulaire touche, mensuellement, 3379 € - donc un peu moins qu'un titulaire, un catégorie B non titulaire touche 1882 € soit une réelle différence avec un titulaire, et un catégorie C non titulaire touche 1718 €.

Par rapport à la formation Madame POTDEVIN rappelle que le plan de formation s'adresse à tout le personnel de l'établissement. Le bilan que l'on peut tirer de l'année 2017 est que la proportion des femmes ayant suivi une formation est plus importante que celle des hommes, 100 personnes ont suivi une action de formation en 2017 dont 66 % de femmes. Par rapport à la répartition par statut on remarque que 71% des agents formés sont titulaires contre 77 % en 2016 donc on suit la même tendance.

Au niveau de la santé et sécurité au travail on compte en 2017, 504,5 jours d'arrêt maladie ordinaire, 44,5 jours d'autorisation d'absence pour enfant malade, 3,5 jours d'arrêt suite à un accident du travail, 179 jours au niveau des congés maternité, et 31 jours de congés paternité. Le nombre moyen de jours d'arrêt par agent est de 8 jours, le nombre moyen de jours d'arrêt par agent ayant au moins eu un arrêt maladie est de 14,01 jours. La part des agents ayant fait l'objet au moins d'un arrêt maladie est de 57,14 % en 2017. Concrètement il y a eu plus d' 1 personne sur 2 qui a eu un arrêt maladie en 2017.

Pour finir Madame POTDEVIN a remis dans le bilan social les prestations interministérielles avec juste une modification au niveau des taux. Il faut savoir que, sous certaines conditions, tout agent peut bénéficier d'aides (allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leurs enfants, colonies de vacances, séjours en maison familiale et gîtes, allocation pour les parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans....)

Madame POTDEVIN informe que le prochain chantier à mettre en place sera l'actualisation de notre site Intranet. Monsieur DELRUE précise que toute l'arborescence du site est préparée.

Il est précisé qu'à la rentrée, un exemplaire papier du bilan social 2017 sera remis à l'accueil pour information.

Questions diverses :

Monsieur MONFRIER informe les participants que sur la paie du mois de Juillet 2018 sera mise en place la retenue rétroactive du jour de carence, mesure effective à compter du 1^{er} janvier 2018. Un courrier prévenant les agents concernés va leur être envoyé.

Aucune autre question n'étant soulevée,

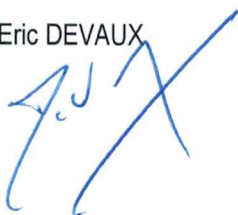
Après épuisement des points à l'ordre du jour, le Président remercie les membres du Comité Technique et lève la séance à 12 h 30.

Le Président de séance

Le Secrétaire permanent

Le Secrétaire de séance

Eric DEVAUX



Maxime DELRUE

Hubert OSTYN

