

A photograph of a blue-painted metal structure on a tiled roof, likely a balcony or walkway. The structure consists of vertical posts and diagonal bracing. The tiles are light-colored and laid in a grid pattern. The sky is visible in the background, and the overall scene is brightly lit.

Bilan social  
2020  
École nationale  
supérieure  
d'architecture  
de Normandie  
en activité



# Bilan social 2020

## École nationale supérieure d'architecture de Normandie en activité

# Sommaire

Directeur  
de la publication  
Raphaël Labrunye,  
directeur  
de l'ENSA Normandie

Coordination  
Pôle Valorisation  
et Communication

Rédaction  
ENSA Normandie

Conception  
et réalisation  
graphiques  
Volume visuel 2021  
Cyril Cohen

© École nationale  
supérieure d'architecture  
de Normandie 2021

4

## Préambule

9

## Les effectifs et les emplois

1. Effectifs des fonctionnaires par corps, par catégorie par filière
2. Effectifs des agents non titulaires par corps, par catégorie, par filière
3. Répartition des personnels par filière par catégorie par genre Titre 2 et Titre 3
4. Répartition de l'effectif total par genre, Titre 2 et Titre 3
5. Effectifs des emplois aidés
6. Répartition des postes d'enseignants par discipline
7. Répartition des heures d'enseignement (charges horaires)
8. Décharges recherche
9. Les intervenants extérieurs
10. Les moniteurs

11. Répartition des A.T.S par service, par catégorie, par genre

12. Les métiers

13. Démographie

14. Mobilités des personnels

15. Publication des postes vacants sur la Place de l'Emploi Publique

16. Promotions et avancements

17. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

31

## Les rémunérations

18. Rémunérations des agents du titre 2 et titre 3
19. La masse salariale
20. La GIPA

33

## Les conditions de travail

21. Organisation du temps de travail des A.T.S

22. Télétravail

23. Travail à distance pendant la crise sanitaire

24. Compte épargne temps

25. Temps partiel et temps incomplet

26. Absences et congés au travail

37

## Hygiène et sécurité

27. Les acteurs de la prévention
28. Le CHSCT
29. Les outils
30. Le service santé

39

## Formations des personnels

31. Formation professionnelle

32. Bilan de compétences

33. Compte personnel de formations

34. La validation des acquis

35. Répartition des formations dispensées en 2020

36. Mobilité de formation ou mission d'observation ERASMUS+

42

## Les relations professionnelles, les instances

37. Le dialogue social
38. Le comité technique paritaire
39. les CAP et les CCP
40. Les autres instances de l'école (CA, CPS, CFVE CR)

47

## L'action sociale

41. Les aides accordées aux agents
42. L'assistante sociale
43. La carte « Culture »
44. L'arbre de Noël
45. Sortie culturelle

# Préambule

Défini dans le code du travail (art. L 438-3) comme un document unique récapitulatif « *les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise 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 bilan social de l'ENSA Normandie comporte sept rubriques apportant des informations sur :

1. Les emplois et les effectifs
2. Les rémunérations
3. Les conditions de travail
4. Les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé
5. La formation des personnels
6. Les relations professionnelles
7. L'action sociale et la culture

**Sa mise en place relève d'une démarche visant à disposer :**

- > D'un outil de dialogue social
- > D'un outil de gestion des ressources humaines
- > D'un outil de diagnostic (élément de comparaison de l'établissement dans le temps)

Les données figurant dans ce bilan social portent sur l'année civile 2020.

Le champ d'étude du bilan social 2020 concerne les populations des enseignants chercheurs, enseignants non titulaires et doctorants salariés ainsi que des ATS, titulaires et contractuels. Les effectifs figurant dans les tableaux présentent les effectifs en fonction à l'ENSA Normandie au 31/12/2020.

Véritable outil RH, le bilan social doit aussi permettre d'engager le dialogue social en s'appuyant sur une base de données partagée.

**Le bilan social est diffusé :**

- > Au Comité Technique et au Conseil d'Administration
- > Aux nouveaux personnels
- > Aux partenaires extérieurs

Sa version électronique est consultable sur le site internet de l'école :

<https://www.rouen.archi.fr>

# Les écoles d'architecture en quelques mots

L'ensemble des ENSA s'inscrit dans les dynamiques de coordination territoriale et les politiques de site (COMUE, associations...), dynamiques renforcées par les projets collectifs liés aux programmes d'investissements d'avenir (PIA) et les projets IDEX ou I-SITE.

Le ministère de la Culture est attentif à la diversité des formes que prendront les nouveaux regroupements tels que les établissements expérimentaux créés par l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018, qui supposent des gouvernances de sites plus intégrées.

Les ENSA sont reconnues dans leur environnement d'enseignement supérieur et de recherche, par la dynamique de leur recherche et la qualité professionnelle, pédagogique et scientifique de leurs enseignants-chercheurs. Elles se nourrissent de partenariats professionnels et des qualifications académiques.

La formation dispensée par les écoles est centrée sur le projet architectural, urbain et paysager, qui s'enrichit de disciplines contributives relevant des sciences et techniques pour l'architecture, des arts et techniques de la représentation, de l'histoire et de la culture architecturale, des sciences humaines et sociales pour l'architecture\*.

Du fait de leur capacité à construire des projets globaux appuyés par une approche pluridisciplinaire, et du fait de leurs ancrages multiples, professionnels et universitaires sur les territoires, les ENSA sont des lieux d'expertise en appui des politiques publiques de l'architecture, du patrimoine, de l'urbanisme et du paysage.

L'enseignement supérieur et la recherche sont marqués, comme le reste de la société, par la persistance d'inégalités et de discriminations relevant de critères fondés sur des facteurs tels que l'âge, le sexe, l'état de santé, l'origine ou l'orientation sexuelle.

La loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche impose la mise en œuvre d'une politique d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche, tant au niveau des établissements qu'au niveau national.

Pour sa part, le ministère de la Culture a affirmé, dans la directive nationale d'orientation de 2016-2017, les enjeux de la responsabilité sociale et de professionnalisation des ressources humaines, et invité les établissements publics du ministère à s'engager dans la démarche ministérielle de labellisation de manière autonome.

Les établissements mettront en place les dispositifs permettant de prévenir et de traiter les violences sexistes et sexuelles ainsi que toute forme de discrimination.

C'est également l'ensemble de la vie étudiante qui devra être pris en compte et amélioré, en lien avec la politique de site, afin de favoriser la réussite étudiante.

Enfin, en tant qu'acteurs des politiques publiques territoriales, les écoles participent à la diffusion de la culture architecturale en direction de tous les publics par la mise en place d'action d'éducation artistique régulière, notamment avec les établissements scolaires, et par leur participation aux journées de l'architecture..

\* « L'enseignement de l'architecture en France répond aux exigences d'intérêt général, définies notamment à l'article 1er de la loi du 3 janvier 1977 susvisée. Il prépare l'architecte à l'exercice de son rôle dans la société, en ses divers domaines de compétence. Cet enseignement contribue à la diversification des pratiques professionnelles des architectes, y compris dans leurs dimensions scientifiques et de recherche. L'enseignement du projet est au cœur de la formation et intègre l'apport des autres disciplines qui concourent à sa réalisation » décret n°2005-734 du 30 juin 2005 relatif aux études d'architecture.

# L'ENSA Normandie, son identité pédagogique et ses perspectives de développement

Située sur les communes de Darnétal et Rouen (76), l'ENSA Normandie, s'est installée en 1984 dans une ancienne fabrique de bretelles élastiques, usine témoin de l'architecture de la fin du XIXème siècle, au cœur d'un parc de 2,5 hectares caractéristique du modèle paysager. Après la réhabilitation réalisée par les architectes Patrice Mottini et Pierre Duflo, l'école offre aujourd'hui 6000 m2 de surface utile dédiée à l'enseignement de l'architecture.

## L'analyse du positionnement institutionnel

L'établissement identifie son positionnement au regard de ses missions et de ses valeurs dans l'espace de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (ESRI).

Les Ecoles Nationales Supérieures d'Architecture, sous la double tutelle du Ministère de la Culture et du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, sont reconnues dans leurs environnements pour trois valeurs pleinement partagées en leur sein : la pluridisciplinarité du cursus et des enseignants, l'alliage des mondes professionnel et académique et l'omniprésence de la notion de projet architectural. Forte de ces valeurs, au confluent de cinq départements et seule école d'architecture en région, l'ENSA Normandie a saisi, de longue date, les opportunités pour s'insérer dans son environnement institutionnel. L'HCERES note le statut de membre fondateur de la Communauté d'Universités et Établissements (ComUE) Normandie Université et le développement d'un riche réseau de partenaires qui conféraient à l'École une visibilité positive dans les territoires de la Normandie, visibilité renforcée par une large ouverture à l'international.

Dans ce contexte général, l'ENSA Normandie a depuis renforcé son positionnement en termes de réseau, de formation, de recherche et de spécialisation territoriale.

### Son réseau :

Membre de la ComUE, l'ENSA Normandie est inscrite dans les Réseaux d'intérêt Normand (RIN), dispositif de soutien de la Région Normandie aux recherches portées par les laboratoires normands, déclinaison du Schéma Régional de l'Economie, des Entreprises, de l'internationalisation et de l'innovation et du Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, adoptés en décembre 2016. Eu égard à ses domaines de prédilection, son inscription porte sur trois des cinq RIN : Normandie Energies et Matériaux - EP2M, Normandie Humanités et Société - HCS, Normandie Terre et Mer - CTM.

L'ENSA Normandie participe à la définition de la Stratégie Régionale d'Innovation pour une Spécialisation Intelligente (S3) pour la période 2021-2027. S'appuyant sur ses champs d'expertise, l'École a essentiellement participé aux réflexions sur les domaines de spécialisation suivants, au sein desquels peuvent s'inscrire ses thèmes de recherche :

> Gérer durablement les ressources agricoles et marines ;

> Décarboner l'industrie par les matériaux et le génie des procédés ;

> Inventer de nouvelles pratiques de gestion des risques sociaux, sanitaires, naturels et industriels ;

> Innover au service de la valorisation du patrimoine naturel, culturel et mémoriel.

L'ENSA Normandie est également membre de deux associations regroupant des établissements normands : la Conférence de l'enseignement supérieur de l'agglomération de Rouen (CESAR) et Normandie Tech.

> CESAR regroupe depuis 2008 onze établissements de l'agglomération rouennaise et a vocation à développer les synergies sur les campus ;

> Normandie Tech, réunissant les 13 Écoles d'ingénieurs normandes et l'ENSA Normandie, a pour vocation le développement de projets collaboratifs.

L'ENSA Normandie participe aussi à des projets stratégiques régionaux, nationaux et internationaux d'envergure (PIA, CoFund, REACT-EU, INTEREG, ERASMUS entre autres) et tisse un réseau multipartenarial impliquant différents acteurs : collectivités territoriales, acteurs du monde socio-économique, etc.

Seule école de la région, l'ENSA Normandie est membre fondateur de la Comue Normandie Université. Elle est portée par 79 enseignants permanents, dont 5 HDR et 8 professeurs, et 120 intervenants extérieurs, une équipe administrative de 40 agents, pour former environ 700 étudiants.

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État. Il intègre les indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle.

C'est avec plaisir que je vous invite à consulter le bilan social dans sa version 2020.

Raphaël Labrunye,  
directeur de l'ENSA Normandie

# Les effectifs et les emplois

# 1

Les effectifs de l'ENSA Normandie sont répartis sur deux budgets distincts :

### Le budget de l'État (titre 2) :

Le plafond d'emplois est attribué et notifié par le Ministère de la Culture par année civile. Les personnels gérés sur ce budget sont des fonctionnaires ou des agents non titulaires de droit public (ATS et enseignants). Ils sont gérés administrativement et financièrement directement par les services centraux. L'école assure un service de proximité pour ces agents.

### Le budget de l'Établissement (titre 3) :

Le plafond d'emplois est attribué et notifié par le Ministère de la Culture par année civile. Il est voté au budget initial de l'établissement avec la masse salariale. La gestion des agents du titre 3 relève de l'établissement (recrutement, paie, gestion courante). Les personnels recrutés sur ce titre (ATS et enseignants) sont des agents non titulaires de droit public.

Des emplois aidés de droit privé peuvent éventuellement être recrutés sur ce budget (emplois d'avenir, apprentis, ..).

Depuis quelques années, l'école travaille sur des projets de partenariats pour l'obtention de ressources propres. Ces partenariats ont permis d'abonder en 2020 la masse salariale et de recruter sur ces crédits, des agents non titulaires (enseignants et administratifs) ;

L'ensemble du personnel de droit public est réparti en trois filières :

la filière administrative, la filière techniques et métiers d'art et la filière scientifique et enseignement.

Et est classé selon un niveau de recrutement en trois catégories A, B et C.

## Effectif des fonctionnaires par corps, par catégorie et par filière

Il existe deux catégories de personnels fonctionnaires : les ATS et les personnels enseignants chercheurs.

### Répartition des personnels fonctionnaires, par corps, par catégorie et par filière

CAT.	FILIÈRE ADMINISTRATIVE	FILIÈRE TECHNIQUE ET MÉTIERS D'ART	FILIÈRE SCIENTIFIQUE ET ENSEIGNEMENT		TOTAL
			SCIENTIFIQUE	ENSEIGNEMENT	
TITRE 2 A	3 Attaché administratif	1 Ingénieur des services culturels	1 Chargé d'études documentaires 1 Ingénieur d'étude	30 Maîtres de conférences des EA 8 Professeurs des EA	44
B	8 Secrétaires administratifs	1 Secrétaire de documentation			9
C	2 Adjoints administratifs	4 Adjoints techniques	1 Architectes et urbanistes de l'État		7
<b>TOTAUX</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>60</b>

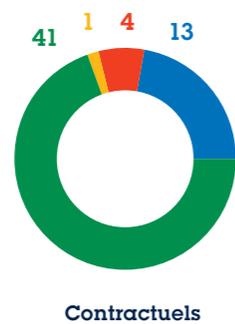
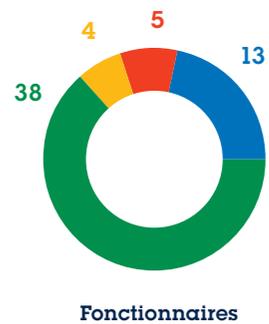
## Effectif des personnels non titulaires par corps, par catégorie et par filière

Face au déficit d'emplois de fonctionnaires, l'ENSA Normandie est dotée d'emploi d'agents non titulaires, sur le titre 2 et sur le titre 3

### Répartition des personnels non titulaires, par corps, par catégorie et par filière

CAT.	FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE TECHNIQUE ET METIERS D'ART	FILIERE SCIENTIFIQUE ET ENSEIGNEMENT		TOTAL
			SCIENTIFIQUE	ENSEIGNEMENT	
TITRE 2	A 1 Contractuel administratif A			13 Maîtres de conférences associés non titulaires	14
	B	1 Contractuel technicien B			1
TITRE 3	A 3 Contractuels administratifs A			25 Enseignants contractuels 3 Doctorants salariés	31
	B 9 Contractuels administratifs B	1 Contractuel technicien B	1 Contractuel documentation B		11
	C	2 Contractuel technicien C			2
<b>TOTAUX</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>59</b>

### Répartition des personnels par statut et par filières



Filières enseignement  
Filière scientifique  
Filière technique  
Filière administrative

### Définitions :

Les effectifs se définissent par le nombre de personnes physiques occupant les emplois sur l'année considérée, en équivalent temps plein (ETP).

### Unité de décompte des effectifs :

ETP = Effectif physique × quotité de travail au 31/12/2020.

### Plafonds emplois autorisés

	PLAFOND D'EMPLOIS AUTORISÉS ETP TITRE 2		PLAFOND D'EMPLOIS AUTORISÉS ETP TITRE 3	TOTAL	NOMBRE D'ETP FINANCÉS PAR RESSOURCES PROPRES TITRE 3
	ATS	Enseignants	ATS et Enseignants		
2020	48	24,5	25,50	98	7
2019	42,50	25,50	29	97	5,8

## Répartition des personnels , par filière, par catégorie et par genre

### TITRE 2

FILIERES	CORPS	Total	A	B	C	H	F	% F	ETP au 31/12/2020
ADMINISTRATIFS	Attachés administratifs	3	3			2	1	33%	3
	Contractuels administratifs A	1	1				1	100%	1
	Secrétaires administratifs	7		7			7	100%	6,9
	Adjoints administratifs	2			2	1	1	50%	2,8
TECHNIQUES	Ingénieurs des services culturels	1	1			1		0%	1
	Adjoints techniques	5			5	4	1	20%	5
	Contractuels tech B	1		1		1	0	0%	1
SCIENTIFIQUES	Architectes et urbanistes de l'État	1	1			1		0%	1
	Chargés d'études documentaires	1	1			1		0%	1
	Ingénieurs d'études	1	1				1	100%	1
	Secrétaires de documentation	1		1			1	100%	1
<b>TOTAL ATS</b>		<b>24</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>54%</b>	
ENSEIGNEMENT	Professeurs	8	8			7	1	12,3%	8
	Maîtres de conférences	30	30			21	9	30%	29,5
	Maîtres de conférences associés	13	13			4	9	70%	10
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>51</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>37,5%</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>75</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>32</b>	<b>42,7%</b>	<b>72,2</b>

### TITRE 3

FILIERES	CORPS	Total	A	B	C	H	F	% F	ETP au 31/12/2020
ADMINISTRATIFS	Contractuels A	2	2			1	1	50%	2
	Contractuels B CDI	1		1		1		0%	1
	Contractuels B CDD	8		8			8	100%	7,3
TECHNIQUES	Contractuels A CDI	1	1			1		0%	1
	Contractuels B CDD	1		1			1	100%	1
	Contractuels C CDI	2			2	2		0%	1,7
SCIENTIFIQUES	Contractuels B doc CDI	1		1	2	0	1	100%	1
<b>TOTAL ATS</b>		<b>16</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>68,75%</b>	<b>15</b>
ENSEIGNEMENT	CDI	7	7			4	3	42,85%	3,63
	CDD	18	18			10	8	44,44%	8,41
	Doctorants	3	3			2	1	33%	3
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>28</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>42,85%</b>	<b>15,04</b>
<b>TOTAL</b>		<b>44</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>52,27%</b>	<b>30,04</b>

RÉPARTITION DES PERSONNELS  
PAR TITRE ET PAR GENRE  
TITRE 2

**32**  
Femmes

**43**  
Hommes

RÉPARTITION DES PERSONNELS  
PAR TITRE ET PAR GENRE  
TITRE 3

**23**  
Femmes

**21**  
Hommes

# 4

## Répartition de l'effectif total par genre, titre 2 et titre 3

	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
ATS	16	24	40	60 %
ENSEIGNANTS	48	31	79	39,25 %
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>55</b>	<b>119</b>	<b>46,21 %</b>

### RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR TITRE

**75**  
TITRE 2

**44**  
TITRE 3

### RÉPARTITION ATS HOMMES / FEMMES

**60%**  
Femmes

**40%**  
Hommes

### RÉPARTITION ENSEIGNANTS HOMMES / FEMMES

**39%**  
Femmes

**61%**  
Hommes

### RÉPARTITION ATS ET ENSEIGNANTS HOMMES / FEMMES

**46%**  
Femmes

**54%**  
Hommes

# 5

## Effectifs des emplois aidés en 2020

### TITRE 3

PRÉSENTS		TOTAL	HOMME	FEMME	% FEMMES
En 2020	Apprentis	2	1 Fin 30/08/20	1 Fin 30/09/20	50 %
AU 31/12/2019	Apprentis	2	1	1	50 %
	Emploi d'avenir	1	1	0	0 %
AU 31/12/2019	Apprentis	1	1	0	0 %
	Emploi d'avenir	1	1	0	0 %

## Répartition des postes d'enseignants par discipline

### Les enseignants titulaires (fonctionnaires) :

Le statut particulier des professeurs et des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture est régi par le décret 2018-105 du 15 février 2018.

### Les enseignants non titulaires :

Des professeurs ou maîtres de conférences associés peuvent être recrutés dans les écoles d'architecture, sur le titre 2, conformément au décret 2018-107 du 15 février 2018 (enseignants non titulaires).

Des enseignants contractuels, peuvent être également recrutés sur le titre 3 dans le cadre du décret 86-83 du 17 janvier 1986 en contrat à durée déterminée puis indéterminée pour un besoin à temps incomplet (au maximum 70%). Seuls les enseignants de langues étrangères peuvent être recrutés à temps complet.

Des doctorants salariés effectuent un service d'enseignement de 106 heures annuels. En 2020, l'école rémunère 3 doctorants sur le titre 3 qui comptent dans le plafond d'emplois. Les autres doctorants (5) sont rémunérés par la COMUE via une convention établie avec l'école. Ils ne comptent pas dans nos effectifs ;

### Liste des disciplines enseignées :

Cinq groupes de disciplines regroupent les disciplines suivantes :

#### HCA

##### Histoire et cultures architecturales :

> histoires et théories de l'architecture et des formes urbaines ;

> histoire des cultures, des arts et des techniques.

#### VT

##### Ville et territoires :

> urbanisme et projet urbain ;

> géographie et paysage.

#### STA

##### Sciences et techniques pour l'architecture :

> construction, ingénierie, maîtrise des ambiances ;

> outils mathématiques et informatiques.

#### SHSA

##### Sciences de l'homme et de la société pour l'architecture

> sciences humaines et sociales ;

> sciences économiques et juridiques.

#### ATR

##### Arts et techniques de la représentation :

> arts plastiques et visuels ;

> représentations de l'architecture.

#### TPCAU

Théories et pratiques de la conception architecturale et urbaine constitue une discipline.

### Autre discipline enseignée :

> Langues étrangères (anglais).

### Effectifs des enseignants par discipline, par titre, par statut, par genre

DISCIPLINE	TITRE 2						TITRE 3						TOTAL H F %F			
	PROFESSEURS		MAÎTRES DE CONFÉRENCES		MAÎTRES DE CONFÉRENCES ASSOCIÉS		CDI		CDD		DOCTORANTS		TOTAL	H	F	%F
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
TPCAU	3		7	3	3	6	2	1	6	4	2	1	38	23	15	39%
STA	1		5	1	1		1		4				13	11	2	15,40%
HCA		1	1		1								3	1	2	66,7%
SHS	1			3									5	1	4	80%
ATR	1		5	1	1		1	1	1				10	7	3	30%
VT	1		2	2	1		1						7	4	3	42,9%
LANGUES									1	2			3	1	2	66,7%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>79</b>	<b>48</b>	<b>31</b>	<b>39,25%</b>

### Répartition des enseignants par statut et par genre

MCF	PROF	ASSOCIÉS	CDD / CDI	DOCTORANTS
10 Femmes	1 Femmes	9 Femmes	10 Femmes	1 Femmes
20 Hommes	7 Hommes	4 Hommes	15 Hommes	2 Hommes

### Répartition des enseignants par discipline par genre

TPCAU	STA	HCA	SHS	ATR
15 Femmes	2 Femmes	2 Femmes	4 Femmes	3 Femmes
23 Hommes	11 Hommes	1 Hommes	1 Hommes	7 Hommes
VT	LANGUES			
3 Femmes	2 Femmes			
4 Hommes	1 Hommes			

**Enseignants titulaires d'une HDR**  
(Habilitation à diriger des recherches)

DISCIPLINES	MAÎTRES DE CONFÉRENCES		PROFESSEURS		TOTAL	%
	H	F	H	F		
TPCAU			1		1	0 %
STA			1		1	0 %
HCA				1	1	100 %
SHS			1		1	0 %
ATR					0	0 %
VT	1				1	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>20 %</b>

TOTAL ENSEIGNANTS

**79**

RÉPARTITION ENSEIGNANTS  
TITULAIRES D'UNE HDR

**1**

Femmes

**4**

Hommes

SUR L'EFFECTIF TOTAL

**6,32 %**

# 7

## Répartition des heures d'enseignement : charges horaires

Les obligations des enseignants sont celles qui sont définies par la réglementation applicable à l'ensemble de la fonction publique.

Le temps de travail de référence des professeurs et des maîtres de conférences des écoles d'architecture est constitué ;

> par les services d'enseignement déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 320 heures de travaux dirigés ou 192 heures de cours magistraux ou toute combinaison équivalente en formation initiale. Ces services d'enseignement s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents.

> par une la participation aux travaux d'une unité de recherche le cas échéant.

### Répartition des heures d'enseignement 2020/2021 par discipline par statut par titre par genre

DISCIPLINE	TITRE 2						TITRE 3						TOTAL H F		
	PROFESSEURS		MAÎTRES DE CONFÉRENCES		MAÎTRES DE CONFÉRENCES ASSOCIÉS		CDI		CDD		DOCTORANTS		TOTAL	H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
TPCAU	960		2240	800	480	1280	352	120	608	600	212	106	7758	4852	2906
STA	320		1600	320		320	384	0	369	0			3313	2673	640
HCA		320	320			320	0	0	0	0			960	320	640
SHS	320			960			0	0	0	0			1280	320	960
ATR	320		1600	320	320		0	156	192	120			3028	2432	596
VT	320		640	640	320	160	0	150					2230	1280	950
LANGUES									320	480			800	320	480
<b>TOTAL</b>	<b>2240</b>	<b>320</b>	<b>6400</b>	<b>3040</b>	<b>1120</b>	<b>2080</b>	<b>736</b>	<b>426</b>	<b>1489</b>	<b>1200</b>	<b>212</b>	<b>106</b>	<b>19369</b>	<b>12197</b>	<b>7172</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15200 heures</b>						<b>4169 heures</b>						<b>19369 heures</b>		

## Répartition des heures d'enseignement par discipline par genre

TCPAU	2 906 Femmes	4 852 Hommes	STA	640 Femmes	2 673 Hommes	HCA	640 Femmes	320 Hommes	SHS	960 Femmes	320 Hommes	ATR	596 Femmes	2 432 Hommes
-------	-----------------	-----------------	-----	---------------	-----------------	-----	---------------	---------------	-----	---------------	---------------	-----	---------------	-----------------

VT	950 Femmes	1 280 Hommes	LANGUES	480 Femmes	230 Hommes
----	---------------	-----------------	---------	---------------	---------------

## Répartition des heures d'enseignement par titre

TITRE 2  
**15 200**  
Heures

TITRE 3  
**4 169**  
Heures

# 8

## Décharges recherche

Certains enseignants titulaires bénéficient de décharges recherche. Les heures d'enseignement dégagées sont assurées par des enseignants non titulaires.

### Répartition des décharges recherche par genre

HOMMES	8 Hommes	848 Heures	FEMMES	6 Femmes	496 Heures	TOTAL	14 Hommes Femmes	1 440 Heures	TOTAL ETP	4,5 ETP
--------	-------------	---------------	--------	-------------	---------------	-------	------------------------	-----------------	-----------	------------

# 9

## Les intervenants extérieurs

Des intervenants extérieurs sont recrutés pour des besoins ponctuels inférieurs à 48 heures annuelles (décret 2018-108 du 15 février 2018).

Ces intervenants ont vocation à dispenser des enseignements spécialisés en complément des matières enseignées à titre principal dans les établissements, participer à des séminaires et être membres des jurys organisés au sein des établissements pour les épreuves liées à la scolarité.

### Répartition des intervenants extérieurs par genre en 2020

JURYS	17 Femmes	15 Hommes	NOMBRE D'HEURES	177 Heures	INTERVENANTS EXTÉRIEURS ET CONFÉRENCIERS	11 Femmes	23 Hommes	NOMBRE D'HEURES	864 Heures	TOTAL ETP	3,25 ETP
-------	--------------	--------------	-----------------	---------------	--	--------------	--------------	-----------------	---------------	-----------	-------------

## Les moniteurs (étudiants salariés)

Conformément aux articles L811-2 et D. 811-1 à D. 811-9 du code de l'éducation l'école recrute par contrat, des étudiants en formation initiale, pour assurer des missions dédiées à l'accueil des nouveaux étudiants, à l'animation de la vie de l'établissement et aux activités d'aide à l'insertion professionnelle.

### Emplois d'étudiants en 2020

TUTORAT (ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS)	NOMBRE D'HEURES	AIDE AUX PERSONNELS DE DOCUMENTATION	NOMBRE D'HEURES	TOTAL ETP
9 Femmes	16 Hommes	918 Heures	7 Femmes	3 Hommes
		800 Heures		1,06 ETP

## Répartition des ATS par service, par catégorie, par genre

### Les emplois de l'organigramme

SERVICE	Fonctions	Catégorie	TOTAL	H	F	%F
DIRECTION	Directeur de l'ENSA	A	1	1		66,66 %
	Directrice l'enseignement et de la recherche	A	1		1	
	Assistante de direction	C	1		1	
FINANCES	Responsable de service	B	1		1	66,66 %
	Gestionnaire finances	B	1	1		
	Comptable	B	1		1	
PERSONNEL	Gestionnaires RH	B	2		2	100 %
LOGISTIQUE ET IMMOBILIER	Responsable de service	A	1	1		12,5 %
	Agent accueil	C	1		1	
	Maintenance	C	3	3		
	Menuiserie	B	1	1		
	Reprographie et découpe laser	C	1	1		
	Gestionnaire de la vidéo	C	1	1		
INFORMATIQUE	Responsable de service	A	1	1		33,33 %
	Informaticien	A	1	1		
	Technicien informatique	B	1		1	
PÔLE DOCUMENTAIRE	Responsable de service	A	2	1	1	16,66 %
	Documentaliste	B	4		4	
VALORISATION ET COMMUNICATION	Responsable de servie	A	1		1	50 %
	Graphiste	C	1	1		
PARTENARIATS	Chargé de mission	A	1	1		50 %
	Assistante partenariats	B	1		1	
RECHERCHE	Assistante recherche	B	1		1	100 %
	Chargé de mission	B	2		2	
FORMATIONS ET PÉDAGOGIE	Responsable de service	A	1		1	100 %
	Gestionnaire scolarité	B	5		5	
	Gestionnaire relations internationales	B	1		1	
MISSION TAIGA	Chargé de mission TAIGA	A	1	1		0 %
TOTAL			40	15	25	

## Répartition du nombre d'ATS par catégorie

CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
<b>11</b>	<b>21</b>	<b>8</b>

## Répartition des ATS par catégorie et par genre

CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C	
<b>5</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes

## Les emplois hors organigramme

L'agent comptable de l'école a été nommé par arrêté du 6 juillet 2015. Il intervient à l'école dans le cadre de ses missions, sur une demie journée par semaine. Il est rémunéré par l'ENSA Normandie sur le titre 3, conformément au décret 73/899 du 18 septembre 1973 et au décret 88/132 du 4 février 1998 du Ministère des finances publiques.

## Agent comptable

### CATÉGORIE A

**1**  
Homme

# 12

## Les métiers

Ventilation des familles de métier par catégorie suivant le répertoire des métiers du Ministère de la Culture (RMCC)

FAMILLE DE MÉTIER RMCC	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
AFFAIRES GÉNÉRALES	2	10	1	13
GESTION BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE		3		3
RESSOURCES HUMAINES		2		2
LOGISTIQUE	1	1	5	7
CULTURE ET PATRIMOINE : ACCUEIL AU USAGERS			1	1
MÉTIERS DE LA COMMUNICATION	2	1	1	4
ÉDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE : RESPONSABLE SERVICE SCOLARITÉ	1			1
SYSTÈME S ET RÉSEAUX D'INFORMATION ET COMMUNICATION	3	1		4
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE				
	CADRE DE DIRECTION	2		2
	ASSISTANT RECHERCHE		3	3
	ENSEIGNANTS	79		79
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>119</b>

**Précision :** La famille de métier « Affaires générales » correspond aux métiers qui contribuent au fonctionnement général des établissements publics. Dans le répertoire des métiers du Ministère de la Culture, elle regroupe les métiers suivants : coordonnateur d'administration générale, secrétaire, assistant de direction, gestionnaire - instructeur administratif, assistant administratif, rédacteur, expert en qualité, expert en ingénierie d'achat, responsable d'une entité d'achat, acheteur public, chargé des marchés publics et des aspects juridiques de la dépense, responsable de centre de ressources documentaires, gestionnaire de ressources documentaires, gestionnaire courrier - archives courantes.

## Démographie des ATS et des enseignants

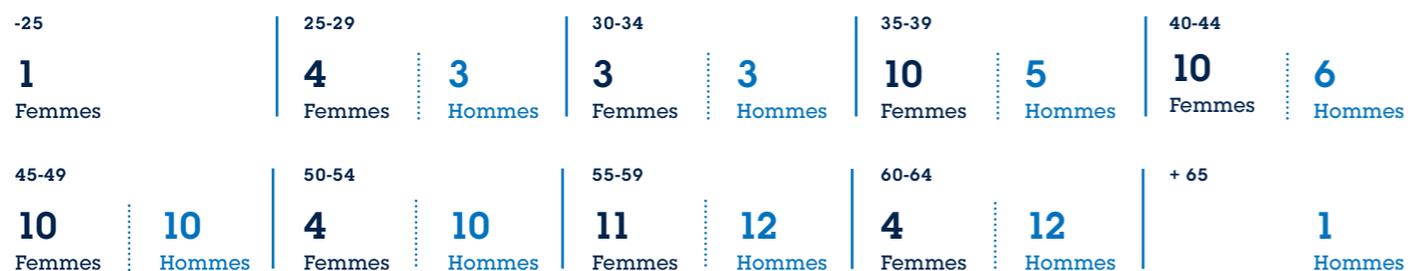
### Répartition des ATS par tranche d'âge

	ATS TITULAIRES		ATS NON TITULAIRES		TOTAL
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	
MOINS DE 25 ANS	0	0	0	1	1
25-29	0	0	1	3	4
30-34	0	0	0	1	1
35-39	1	2	2	4	9
40-44	1	3	1	2	7
45-49	2	1	1	1	5
50-54	1	1	1	0	3
55-59	1	4	0	0	5
60-64	3	2	0	0	5
PLUS DE 65 ANS	0	0	0	0	0
TOTAL	9	13	6	12	40

### Répartition des enseignants par tranche d'âge

	ENSEIGNANTS		ENSEIGNANTS NON TITULAIRES		DOCTORANTS		TOTAL
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	
MOINS DE 25 ANS	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	1	0	1	1	3
30-34	0	0	3	2	0	0	5
35-39	0	0	2	4	0	0	6
40-44	3	4	1	1	0	0	9
45-49	5	2	1	6	1	0	15
50-54	4	1	4	2	0	0	11
55-59	5	3	6	4	0	0	18
60-64	9	1	0	1	0	0	11
PLUS DE 65 ANS	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL	27	11	18	20	2	1	79

### Répartition des ATS et enseignants par tranche d'âge



# 14

## Âge moyens des personnels ATS et enseignants

	ATS TITULAIRES		ATS NON TITULAIRES		ÂGE MOYEN
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	
ATS	51 ans 6 mois	49 ans 8 mois	40 ans 10 mois	34 ans 10 mois	44 ans 4 mois
ENSEIGNANTS	54 ans 10 mois	49 ans 11 mois	46 ans 9 mois	46 ans 4 mois	50 ans 1 mois
DOCTORANTS			35 ans 6 mois	26 ans	32 ans 4 mois
ÂGE MOYEN H/F	54 ans	49 ans 9 mois	44 ans 6 mois	41 ans 5 mois	
ÂGE MOYEN EFFECTIF TOTAL	52 ans 4 mois		42 ans 9 mois		

## Âge moyen de l'effectif total par genre :

FEMMES	HOMMES
<b>45</b> ans	<b>50</b> ans

## Mobilités des personnels en 2020

### Mouvement des personnels en 2020

	ATS		ENSEIGNANTS		
	TITRE 2	TITRE 3	TITRE 2 PROF	MCF	TITRE 3 CONTRACTUELS
MUTATIONS	Mutations entrantes		1		
	Mutations sortantes		1	2	
RECRUTEMENTS PAR CONCOURS	Recrutements par concours enseignants		1		3
	Enseignants non titulaires de l'école admis au concours MCF et nommés à l'école				2
	Postes non pourvus au concours d'enseignant		1		
RECRUTEMENTS AGENTS NON TITULAIRES	2	4	3		7
DÉPARTS	Fin de contrat à durée déterminée		1		
	Fin de contrat d'apprentissage		2		
	Départ suite à concours d'enseignant		1		
	Démissions				
	Retraites		2	1	1

# 15

## Publication des postes vacants publiés sur la « place de l'emploi public » en 2020

### Postes publiés en 2020

	NOMBRE	POURVUS		NON POURVUS
Directeur(trice) de l'enseignement et de la recherche et de l'international	1	1 f		0
Secrétaire général(e)	1	0		1
Menuisier	1	1 h		0
Postes ouverts au concours et à la mutation 2020 des maîtres de conférences	3	2 h	1 f	0
Postes ouverts au concours et à la mutation 2020 des professeurs	3	2 h	0 f	1

# 16

## Promotions et avancements au titre de 2020

Conformément aux dispositions de la loi 2019/628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret relatif aux lignes directrices de gestion des mobilités et des promotions a été publié le 29 novembre 2019 et est applicable à compter du 1er janvier 2020. Les CAP ne sont plus consultatives pour les avancements et les promotions.

La campagne d'avancement au titre de 2020 concernant les enseignants n'a pas encore été lancée à ce jour.

### Promotions et avancement 2020

	AVANCEMENT DES ATS	AVANCEMENT DES ENSEIGNANTS	
		PROFESSEUR	MAÎTRE DE CONFÉRENCES
AU TITRE DE 2020	0	Second semestre 2021	Second semestre 2021
AU TITRE DE 2019	1 F examen pro (cat C)	1 H	1 F

### Nombre d'agents en poste à l'ENSA Normandie, ayant obtenus la qualification dans le corps des enseignants des écoles d'architecture

	MAÎTRES DE CONFÉRENCES		PROFESSEURS	
AU TITRE DE 2020	2 H	2 F	1 H	1 F
AU TITRE DE 2019	7 H	7 F dont 1 ATS	1 H	0 F

## Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Tout employeur de droit public ou privé occupant au moins 20 salariés depuis plus de trois ans est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif de l'entreprise.

Les établissements de l'enseignement supérieur ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution. Pour les employeurs du secteur public, cette contribution est versée au FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique).

Modalités de déclaration : L'ENSA Normandie effectue chaque année une déclaration pour les agents relevant du titre 3 uniquement. Le Ministère de la Culture se charge de la déclaration des agents relevant du titre 2, gérés au niveau central.

L'école s'acquitte de la contribution demandée si le taux des 6 % n'est pas atteint.

### Contribution de l'école au FIPHFP

DÉCLARATION FIPHFP	2020	RAPPEL 2019
Effectif total en ETP	24,44	26,48
Effectif total rémunéré au 31/12	42	49
Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (6% arrondi au chiffre inférieur)	2	2
Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	0	0
Taux d'emploi direct	0 %	0 %
Taux d'emploi légal	0 %	0 %
Contribution FIPHFP versée	8120 €	8024 €

## Les rémunérations des agents

L'ENSA Normandie gère uniquement les dépenses de personnel recruté sur le budget de l'établissement.

Les agents relevant du budget de l'État sont gérés par le Ministère de la Culture.

Le budget initial de l'établissement ainsi que le budget rectificatif sont votés chaque année par le conseil d'administration de l'école.

### Agents rémunérés sur le Titre 2

#### Les enseignants titulaires :

Les rémunérations des enseignants titulaires sont gérées par le Ministère de la Culture. L'échelonnement indiciaire applicable aux corps des professeurs et maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture est fixé par le décret N°2018-299 du 24 avril 2018.

#### Les enseignants associés :

La rémunérations des professeurs et des maîtres de conférences associés est fixée par référence à celle des enseignants titulaires de niveau équivalent.

#### Les ATS titulaires

Leur rémunération est gérée par le Ministère de la Culture, suivant l'échelonnement indiciaire applicable aux différents corps. Le régime indemnitaire composé de l'IFSE et du CIA est applicable en fonction des corps et catégories d'emploi dans le cadre de la RIFSEEP.

### Agents rémunérés sur le Titre 3

Les rémunérations des agents non titulaires du titre 3 sont gérées par l'établissement :

Ces données intègrent les rémunérations, les primes et indemnités des agents non titulaires (ATS, enseignants contractuels), des doctorants, des intervenants extérieurs, des emplois aidés, des étudiants salariés ainsi que les charges patronales. Les prestations sociales sont également prises en charge.

L'ENSA Normandie n'a pas de convention avec l'UNEDIC, et prend à sa charge le versement des allocations de retour à l'emploi (ARE), qui sont éventuellement à verser en fin de contrat.

#### Les enseignants contractuels non titulaires

Les enseignants contractuels de l'établissement sont recrutés pour une durée déterminée maximum de 12 mois

renouvelable dans la limite de 6 ans, soit pour un besoin permanent à temps incomplet (maximum 70%) sur le fondement de l'article 6 de la loi 54-16 du 11 janvier 1984, ou soit pour un besoin à temps complet conformément à l'article 4.1 pour les enseignants de langues étrangères.

Un contrat à durée indéterminée peut être proposé à l'issue des 6 ans de contrat.

La rémunération des enseignants non titulaires est fixée par référence à l'INM 329 (référence 2020). Les enseignants de langues étrangères à temps complet, sont recrutés à l'INM 350. Seuls ces derniers bénéficient d'une revalorisation de salaire tous les trois ans à raison de 30 points d'indice (délibération du CA applicable au 01/01/2020).

#### Les doctorants

Les doctorants ayant une mission d'enseignement de 106 heures annuelles, sont rémunérés conformément aux modalités prévues par l'arrêté du 7 février 2013.

#### Les intervenants extérieurs

Ils sont rémunérés au taux horaire de 52,70 euros pour les travaux dirigés et 81,25 euros pour les cours magistraux. Les membres de jury sont rémunérés au taux horaire de 54,90 euros.

Les étudiants salariés sont rémunérés au taux du SMIC horaire.

#### Les A.T.S non titulaires :

Si la circulaire Albanel du 23 juin 2009 est applicable aux A.T.S non titulaires du titre 2, gérés par le Ministère de la Culture (grille indiciaire et régime indemnitaire), elle ne s'applique que partiellement aux A.T.S non titulaires recrutés sur le budget de l'établissement, pour des raisons budgétaires.

La part variable (prime annuelle) n'est pas versée et la progression indiciaire tous les deux ans en début de carrière n'est pas appliquée. Une progression d'indice tous les trois ans a fait l'objet d'une délibération en conseil d'administration et est appliquée depuis le 1er janvier 2017.

# 19

## La masse salariale 2020 (dépenses du personnel) du titre 3

### La masse salariale 2020 (dépenses de personnel) du titre 3

	ATS ET ENSEIGNANTS
Rémunérations et charges patronales	960 088,13 €
Prestations sociales	23 463,44 €
<b>Total</b>	<b>983 551,57 €</b>

### Masse salariale 2020 du titre 2 (à titre indicatif)

Masse salariale titre 2 au titre de 2020	4 783 897,28 €
--	----------------

# 20

## La GIPA (indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat) : Décret 2008-539 du 6 juin 2008.

En 2020, ce versement a concerné uniquement les enseignants contractuels du titre 3 qui sont rémunérés sur un indice unique sans progression de salaire.

### Bénéficiaires de la GIPA en 2020

2020	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT BRUT
Enseignants non titulaires	9	1264,41 €
ATS non titulaires	0	0

# Les conditions de travail

# 21

## Organisation du temps de travail des A.T.S

### Le temps de travail

L'organisation du temps de travail des A.T.S de l'école est défini par la note de service interne 2011-15 du 8 juillet 2011.

La durée hebdomadaire moyenne de travail est de 35 heures 30 minutes.

La mise en œuvre des horaires variables impose l'existence de plages fixes et de plages mobiles. La gestion du temps de travail est effectuée au moyen d'un système d'enregistrement automatisé sur le logiciel TAIGA (module GTT).

### Les congés

Les droits à congés des A.T.S sont de 55 jours ouvrés par année universitaire, dont 40 jours fixes décidés annuellement en comité technique paritaire. Les agents disposent de 15 jours mobiles à prendre au cours de l'année, sous réserve des nécessités de service. La gestion des congés est effectuée également sur le logiciel TAIGA.

# 22

## Télétravail

Suite à la consultation du comité technique paritaire du 4 novembre 2020, le télétravail a été mis en place à l'ENSA Normandie par note de service du 2 décembre 2020, pour les agents travaillant au moins à 80 % et dont les tâches sont télétravaillables, dans les conditions suivantes :

> En situation normale : expérimentation pour une période de 6 mois : 1 jour fixe de télétravail hebdomadaire pour les agents à 80 %, 90 % et 100 %

> En situation exceptionnelle : 2 jours fixes hebdomadaires pour les agents à 100 % et 1 jour pour les agents travaillant à 80 % et 90 %.

La crise sanitaire liée au COVID19 n'a pas permis de mettre en œuvre le télétravail tel qu'il a été défini dans la note de service de décembre 2020.

# 23

## Travail à distance pendant la crise sanitaire

Suite à la consultation du comité technique paritaire du 4 novembre 2020, le télétravail a été mis en place à l'ENSA Normadie par note de service du 2 décembre 2020, pour les agents travaillant au moins à 80 % et dont les tâches sont télétravaillables, dans les conditions suivantes :

> En situation normale : expérimentation pour une période de 6 mois : 1 jour fixe de télétravail hebdomadaire pour les agents à 80 %, 90 % et 100 %

> En situation exceptionnelle : 2 jours fixes hebdomadaires pour les agents à 100 % et 1 jour pour les agents travaillant à 80 % et 90 %.

La crise sanitaire liée au COVID19 n'a pas permis de mettre en œuvre le télétravail tel qu'il a été défini dans la note de service de décembre 2020.

### Travail à distance des ATS

	AGENTS PLACÉS EN AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE (TÂCHES NON TÉLÉTRAVAILLABLES)	TRAVAIL EN PRÉSENTIEL SUR 5 JOURS	TRAVAIL À DISTANCE TOTAL OU PARTIEL
1 <sup>er</sup> confinement – 17 mars 20 au 10 mai 2020	5	0	35
Déconfinement – 1 <sup>er</sup> mai 20 au 21 juillet 2020	0	9	31
2 <sup>e</sup> confinement – à compter du 2 novembre 2020	1 agent pendant 3 jours	10	30

## Le Compte Épargne Temps (CET)

Le CET est un dispositif créé par le Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 et l'arrêté du 28 novembre 2018. Les enseignants ne sont pas concernés par ce dispositif.

Le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifie le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du CET dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le CET des agents de la fonction publique de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire.

Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifie certaines dispositions relatives au CET dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et précise les conditions dans lesquelles les agents, après avoir exercé l'option ouverte par le décret du 3 novembre 2008, peuvent utiliser les jours qui demeurent inscrits sur leur CET et ceux qu'ils y déposeront.

L'ouverture du Compte Épargne Temps et l'alimentation de celui-ci, se fait à la demande expresse de l'agent, une fois par an, au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre et au plus tard le 31 décembre clôturant l'année de référence.

Seuls les jours de congés mobiles (soit au maximum 15 jours) non pris par l'agent, peuvent être versés sur le CET. L'agent doit en faire la demande.

### État des CET en 2020

# 30

Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2020

# 30

Femmes

# 10

Hommes

# 6

Nombre de CET ouverts en 2020

# 4

Femmes

# 2

Hommes

À titre indicatif, 116 jours de congés ont été placés sur les CET en 2019. L'augmentation des jours placés sur le CET en 2020 est liée à la crise sanitaire qui n'a pas permis aux agents de déposer leurs jours de congés avant la fin de l'année 2020. À ce titre, le plafond des jours placés a été relevé à 70 jours.

# 23

Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2020

# 15

Femmes

# 8

Hommes

# 218

Nombre de jours placés sur le CET en 2020

# 47

Nombre de jours de CET à indemniser au titre de 2020

# 48

Nombre de jours de CET utilisés en congés en 2020 avant départ en retraite (2 agents)

# 3

Nombre de jours de CET utilisés en congés en 2020

## Temps partiel et temps incomplet

### Nombre d'agents titulaires ayant bénéficié d'un temps partiel sur demande au cours de 2020

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES
A (ATS)	0	0
A (ENSEIGNANTS)	0	1 enseignante à 50 %
B (ATS)	0	1 agent à 80 % 2 agents à 90 %
C (ATS)	0	1 agent à 80 %

### Nombre d'agents non titulaires ayant travaillé à temps incomplet au cours de 2020

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES
A (ATS)	0	0
A (MAÎTRES DE CONFÉRENCES ASSOCIÉS)	1 agent à 50 %	5 agents à 50 %
A (ENSEIGNANTS CONTRACTUELS TITRE 3)	13	11
B (ATS)	0	2 agents à 50 % 1 agent à 80 %
C (ATS)	1 agent à 70 %	0

## Absences et congés au travail

### Les congés de droit

	NOMBRE DE JOURS	NOMBRE D AGENTS	
		HOMMES	FEMMES
MALADIE	304 jours	2 H	11 F
LONGUE MALADIE	0		
LONGUE DURÉE	365 jours	1 H	
ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL	0		
MALADIE PROFESSIONNELLE	0		
MATERNITÉ	118 jours		1 F
CONGÉ PARENTAL	180 jours		1 F
MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE	12 jours		1 F
CONGÉ POUR ÉTUDE ET RECHERCHE	180 jours	1 H	

### Les autorisations d'absence

	NOMBRE DE JOURS	NOMBRE D AGENTS	
		HOMMES	FEMMES
ENFANT MALADE	15 jours	3 H	6 F
DÉMÉNAGEMENT	4 jours	1 H	1 F

## Les acteurs de la prévention (rôles et missions)

### L'Assistant de prévention

Rendues obligatoires par la réglementation en vigueur (article 4, 4-1 et 4-2 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique), la nomination et la formation d'assistants de prévention au sein de chaque service présentant des risques spécifiques, contribuent à améliorer la prévention et l'articulation des solutions à apporter. Effectifs 2019

Un assistant de prévention est nommé à l'ENSA Normandie. Il dispose d'une lettre de cadrage.

### Le chargé d'évacuation

Le chargé d'évacuation est un personnel volontaire, formé par la cellule Hygiène et Sécurité pour la mise en œuvre des procédures d'évacuation. Il s'identifie grâce au brassard orange qu'il porte au bras en cas d'évacuation. Il est formé à identifier les alarmes sonores, à reconnaître les parcours d'évacuation et les points de rassemblements.

Des personnels administratifs ont été désignés en qualité de « guide file ou sert file » et répartis par étage et par compartiment.

### Le SST (Sauveteur Secouriste du Travail)

La présence d'un sauveteur-Secouriste du Travail (SST) est obligatoire dans chaque secteur dans lequel sont effectués des travaux dangereux. Toutefois il est important que plusieurs SST soient présents dans chaque zone de travail, même à risque courant, afin que tout le personnel puisse être secouru par une personne compétente.

Nombre d'agents : 5 SST

### Personne formée à la manipulation d'extincteur

C'est une personne volontaire qui reçoit la formation manipulation extincteur, elle est capable d'agir contre un départ d'incendie en utilisant l'extincteur adapté.

## Le Comité Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

### Textes de référence

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Présidé par le Directeur de l'établissement, le CHSCT est une instance de concertation. Il a pour objet de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. Il est composé de représentants de l'administration, des personnels, et d'invités (experts). Sont également invités :

- > l'assistant de prévention, il lui revient de faire toutes les propositions utiles au Comité Technique
- > le médecin du travail
- > l'inspecteur santé et sécurité au travail

### Les réunions CHSCT

Le comité s'est réuni 4 fois en 2020 dont une fois à titre exceptionnel (crise sanitaire COVID)

### Formation des membres du CHSCT

La dernière formation a été mise en place en 2017 (Durée : 5 jours)

### Composition du CHSCT de l'ENSA Normandie : membres du personnel, liste commune CGT Culture et SUD Culture)

	HOMME	FEMME	TOTAL
Représentants des personnels (titulaires)	3	1	4
Représentants des personnels (suppléants)		2	2
Répartition (%)	50 %	50 %	6

## Les outils de communication mis à la disposition des personnels de l'établissement

### Le registre hygiène et sécurité au travail

Le registre hygiène et sécurité est un document qui permet la remontée d'informations en matière d'hygiène et de sécurité. Il est mis à la disposition de tous les utilisateurs de l'établissement, agents et usagers, afin qu'ils y consignent toutes observations ou suggestions touchant à la sécurité des usagers, aux conditions de travail et à la prévention des risques professionnels. Ce registre est présenté en CHSCT devant lequel sont communiquées les réponses et actions portées et ce afin de participer à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail au sein de l'établissement.

Nombre de signalements :  
aucun signalement en 2020

### Le registre danger grave et imminent (droit d'alerte et de retrait)

Une personne exposée à un danger grave et imminent a le droit de stopper son travail et de se mettre en sécurité ceci dans la mesure où, en quittant son poste, elle ne crée pas une autre situation de danger grave et imminent. Cette personne doit en informer son responsable de service, la direction ou un membre du Comité d'Hygiène de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le constat du danger grave et imminent doit être consigné dans un registre dédié.

### Le registre accessibilité

C'est un livret qui rassemble tous les éléments relatifs à la mise en accessibilité d'un établissement recevant du public pour les personnes handicapés.

### Le registre sécurité incendie

Ce registre comporte toutes les vérifications réglementaires effectuées par les entreprises de maintenance et bureaux de contrôle.

## Le service santé et les risques professionnels

Le service santé de l'ENSA Normandie est géré par un organisme extérieur (ADESTI) dans le cadre d'une convention depuis 2014.

La médecine de prévention du personnel a pour mission l'accueil et l'écoute des personnels en souffrance et à pour objet de prévenir toute altération de l'état de santé des personnels de l'établissement notamment en surveillant les conditions de travail et d'hygiène du travail, l'adaptation des postes, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles. Le médecin de prévention du personnel assure une surveillance médicale avec une périodicité qu'il a défini en accord avec le cadre législatif et à la demande des agents (visites quinquennales ou annuelles pour les personnels à risque (6 agents concernés).

Un tiers de son temps est consacré aux visites de poste et autres actions réglementaires hors visites et à la participation aux séances de CHSCT. Les convocations pour un examen médical sont réparties en visite à la demande (de l'agent, du médecin ou de l'administration), en visite systématique, d'embauche ou de reprise.

### Les risques psychosociaux

Le document unique est mis à jour annuellement et l'élaboration du plan de prévention des RPS est en cours d'élaboration.

### Les visites médicales

Nombre de demandes de visites spontanées du médecin de prévention :  
[24 convocations](#)

Nombre de convocations à la demande de l'employeur : [1 convocation](#)

Nombre de visites en 2020 :  
[6 visites médicales](#)

Nombres de convocations non excusées : [2](#)

Les enseignants qui résident principalement à Paris, ont des difficultés à honorer les convocations aux visites médicales qui se déroulent à Rouen.

### Les accidents de service

Aucun accident de service déclaré en 2020

### Maladies professionnelles

Aucune maladie professionnelle déclarée en 2020

## La formation professionnelle

### L'organisation de la formation au ministère de la Culture et dans les établissements publics administratifs sous tutelle.

Au sein du secrétariat général du Ministère de la Culture (SG), le département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF) assure le pilotage et la coordination de la politique de formation du ministère de la Culture. Il met en œuvre directement un plan national de formation dont la plupart des actions sont ouvertes à l'ensemble des agents du ministère de la Culture dans le cadre des orientations ministérielles et interministérielles de formation. Cette offre de formation nationale est complétée par celles des directions générales (DG) qui organisent des formations « métiers » relevant de leurs champs de compétence. Enfin, en complément de ces offres nationales, les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) et les établissements publics du ministère (EP) élaborent et mettent en œuvre des programmes de formations adaptés à leurs besoins spécifiques et à ceux de leurs agents.

La Plate-Forme Ressources Humaines Normandie (PFRH) gérée par la Préfecture de Région propose des offres de formation via le portail de la fonction publique et SAFIRE.

L'ENSA Normandie organise donc chaque année les formations relatives à l'hygiène et à la sécurité (manipulation des extincteurs, SST, recyclage, gestion d'évacuation). Les autres formations sont organisées en fonction des besoins des agents, et des demandes personnelles formulées au moment de l'entretien professionnel.

## Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, aux termes du décret du 15 octobre 2007, permet aux agents « d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ». Le cas échéant il permet de définir un projet de formation. Le congé ne peut excéder 24 heures de temps de service, soit quatre jours, qui peuvent le cas échéant être complétées par des heures prises sur le CPF.

En 2020 un agent administratif a bénéficié d'un bilan de compétences.

## Le compte personnel de formation (CPF)

Les agents ont la possibilité, dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle défini avec leur responsable hiérarchique ou avec un conseiller en évolution professionnelle, de demander la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF). Le CPF est à l'initiative de l'agent, sous réserve de l'accord hiérarchique. Depuis le 1er janvier 2017, le compte personnel de formation remplace le droit individuel à la formation (DIF).

En 2020 aucun agent n'a mobilisé son CPF.

## La validations des acquis de l'expérience (VAE)

Le décret du 15 octobre 2007 prévoit des actions de formation en vue de la validation des acquis de l'expérience professionnelle. Les agents peuvent suivre ces formations, à leur demande, dans la limite d'un congé qui ne peut excéder, annuellement, 24 heures de temps de service, soit quatre jours, qui peuvent néanmoins être complétées par des heures prises sur le CPF.

En 2020 aucun agent n'a bénéficié d'une formation en vue d'une VAE.

En 2020, 24 agents ont bénéficié d'une formation, dont un seul enseignant.

## Répartition des formations dispensées

Répartition des formations dispensées en 2020  
par titre, par catégorie, par genre

TYPE DE FORMATION	TITRE 2			TITRE 3			NOMBRE DE STAGIAIRES		NOMBRE DE JOURS DE FORMATION	ORGANISATEUR	COÛT DE LA FORMATION
	A H F	B H F	C H F	A H F	B H F	C H F	H	F			
Anglais prononciation					1			1	2,5	PFRH	0 €
Sensibilisation à l'accessibilité numérique	1							1	1,0	ENSA KOENA	0 €
Développer et coder les sites web accessibles	1							1	2,0	ENSA KOENA	0 €
Sensibilisation à la manipulation des extincteurs		1			2	1	1	3	0,5	ENSA Vivalians	468 €
Gestion d'évacuation		2	1		2	2	2	5	0,5	ENSA Vivalians	564 €
Habilitation électrique		1						1	2,0	ENSA Vivalians	648 €
S.S.T	1							1	1,0	ENSA Vivalians	165 €
Recyclate SST	1					2	3	1	1,0	ENSA Vivalians	720 €
Recyclage SSIAP1	1							1	2,0	ENSA Vivalians	405 €
Recherche ARPE	1							1	1,0	ENSA SCIC	575 €
Préparation concours			1					1	1,0	Ministère	30 €
Bilan de compétences		1						1	3,5	ENSA AKSIS	1 500 €
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>			<b>8</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>16</b>		<b>5 045 €</b>

## Mobilité de formation ou mission d'observation ERASMUS+

Chaque année, il est possible pour un personnel administratif ou enseignant d'effectuer une mobilité de formation ou une mission d'observation Erasmus+ dans l'un des pays de l'Union européenne. La mobilité peut se dérouler soit dans un établissement partenaire de l'ENSA Normandie, soit dans un établissement non partenaire de l'ENSA Normandie, soit dans une entreprise. Les enseignants peuvent en outre effectuer des mobilités d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur partenaire de l'ENSA Normandie. Ces mobilités sont financées par la subvention Erasmus+ que perçoit l'école.

En 2019 un agent administratif a bénéficié de ce programme à l'Université d'Athènes et un enseignant a effectué une mobilité d'enseignement se déroulant en partie à l'université d'architecture et d'urbanisme Ion Mincu de Bucarest et à l'université d'architecture, de génie civil et de géodésie de Sophia.

En 2020, un agent administratif est parti en mobilité de formation à l'université de Twente à Enschede aux Pays-Bas. Un enseignant devait effectuer également une mobilité de formation durant le second semestre au Técnico de Lisbonne, mais celle-ci a été annulée en raison de la crise sanitaire, reportée en 2021 puis reconduite finalement en 2022.

# Les relations professionnelles – les instances

Les relations collectives s'inscrivent en premier lieu dans le cadre formel des instances de dialogue social : les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Elles relèvent également des négociations conduites par l'administration avec les représentants des personnels.

## 37

### Le dialogue social

#### L'exercice du droit syndical

**Texte de référence : Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.**

Les fonctionnaires et les agents non titulaires peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et exercer des mandats syndicaux (liberté syndicale).

Elles sont qualifiées pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités chargées des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

Elles sont également qualifiées pour se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents.

#### Demandes de décharges accordées

Pas de demande de décharges en 2020 au titre de l'activité syndicale.

#### Autorisations spéciales d'absence accordées en 2020

Pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat : 2 jours

#### Locaux mis à la disposition des organisations syndicales

Les organisations syndicales disposent d'un bureau au sein de l'établissement. La salle de réunion est mise à leur disposition, pour les éventuelles réunions du personnels.

#### Nombres de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local

4 Femmes

2 Hommes

6 Total

## 38

### Le Comité Technique

**Textes de référence : Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État**

La loi du 5 juillet 2020 sur la rénovation du dialogue social a supprimé l'exigence du paritarisme numérique au sein des comités technique désormais appelés « comité technique » et non plus « comité technique paritaire ». Le CT est une instance chargée d'examiner toute question relative à l'organisation de la collectivité. C'est un lieu d'expression garanti aux agents par le statut général de la fonction publique.

Le chef d'établissement préside le CT.

Le renouvellement se fait tous les 4 ans par voie électorale. Le prochain renouvellement du comité aura lieu en 2022 et un seul comité fusionnant le CT et le CHSCT sera mis en place.

En 2020 le CT s'est réuni 5 fois.

Composition du CT de l'ENSA Normandie : liste commune CGT culture et SUD Culture

Représentants des personnels (titulaires)

4 Total

1 Femmes

3 Hommes

Représentants des personnels (suppléants)

2 Total

2 Femmes

Répartition (%)

6 Total

50% Femmes

50% Hommes

## 39

### Les CAP et les CCP

Les commissions administratives paritaires (CAP) compétentes pour les agents titulaires et les commissions consultatives paritaires (CCP) compétentes pour les personnels non titulaires, siègent au niveau national. Les représentants du personnel par corps, sont élus par les agents.

## Les autres instances de l'école

Le décret 2018 du 15 février 2018 relatif à l'organisation administrative et financière des écoles nationales supérieures d'architecture prévoit l'existence d'instances institutionnelles.

Le conseil d'administration par ses délibérations, le conseil pédagogique et scientifique par ses avis et propositions, le directeur par ses décisions assurent l'administration de chaque école nationale supérieure d'architecture.

### Le conseil d'administration

Le conseil d'administration de chaque école nationale supérieure d'architecture, dont l'effectif est compris entre seize et vingt-cinq membres, comprend :

**60%**

de représentants élus des personnels et des étudiants dont :

> 30 % pour le collège des enseignants et des chercheurs ;

> 15 % pour le collège du personnel des filières administrative, technique et scientifique ;

> 15 % pour le collège des étudiants ;

**40%**

pour le collège des personnalités extérieures à l'établissement.

Le nombre total de membres et la répartition des sièges pour chaque collège sont fixés pour chaque école par arrêté du ministre chargé de l'architecture.

Les représentants des enseignants et des chercheurs sont élus pour quatre ans dans un collège garantissant la représentation des professeurs ou des chercheurs de rang équivalent.

Les représentants du personnel des filières administrative, technique et scientifique sont élus tous les quatre ans.

Les représentants des étudiants sont élus tous les deux ans.

### Compétences du CA

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires de l'établissement.

Il délibère notamment sur :

> Le projet de contrat pluriannuel conclu avec l'Etat qui fixe les objectifs de performance de l'établissement ;

> Le budget, ses modifications et le compte financier ;

> Les projets de conventions ;

> Les programmes d'enseignement, les demandes d'accréditation et d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux ou des titres réglementés, les évaluations préalables à ces demandes, ainsi que la création des autres diplômes ou certifications délivrés par l'école, le règlement des études de l'école et les conditions d'admission des étudiants ;

> Le règlement intérieur de l'école ;

> Le schéma pluriannuel de stratégie immobilière ;

> Les catégories de contrats ou de conventions, ainsi que les autorisations d'occupation du domaine public qui, en raison de leur nature ou du montant financier engagé, doivent lui être soumis pour approbation et celles dont il délègue la responsabilité au directeur ;

> Les décisions de participation à toute forme de groupement public ou privé ;

> Les décisions de création de filiales et de prise de participation ainsi que de création de fondations ;

> Les décisions d'acceptation ou de refus des dons et legs ;

> Le tarif des prestations proposées par l'établissement ;

> Les décisions d'exploiter des brevets et licences, de commercialiser des produits de leurs activités ;

> Les mandats autorisant le directeur à engager toute action en justice, ainsi qu'à transiger ou à recourir à l'arbitrage.

Le conseil d'administration reçoit communication et débat du bilan social et du rapport d'activité annuels établis par le directeur de l'école. Il est informé des conditions générales d'emploi et de rémunération des personnels contractuels

**Réunions du conseil administration : Le CA s'est réuni 4 fois en 2020.**

Le conseil d'administration se réunit au moins trois fois par an, sur convocation de son président, qui en fixe l'ordre du jour.

### Le conseil pédagogique et scientifique

Le CPS s'est réuni 5 fois en 2020

Le conseil pédagogique et scientifique, présidé par son président ou le cas échéant par son vice-président, est compétent pour débattre des orientations stratégiques de l'école en matière de formation, de vie étudiante et de recherche.

Il est convoqué en formation restreinte aux personnels titulaires représentant les personnels chargés de l'enseignement et de la recherche, pour l'examen de questions individuelles et pour l'exercice de toutes autres attributions prévues par les dispositions réglementaires régissant les droits et obligations desdits personnels sans préjudice des compétences du Conseil national des enseignants-chercheurs des écoles d'architecture. Il donne un avis, dans le cadre des obligations de service réglementaires, sur les répartitions individuelles entre les services d'enseignement et de recherche.

Le conseil pédagogique et scientifique peut être saisi pour avis par le conseil d'administration sur toute question ressortissant de ses compétences.

Le conseil pédagogique et scientifique comprend une commission des formations et de la vie étudiante et une commission de la recherche. Il regroupe les membres de ces deux commissions. Nul ne peut être à la fois membre du conseil d'administration et membre du conseil pédagogique et scientifique.

Le directeur ou son représentant assiste au conseil pédagogique et scientifique avec voix consultative.

### La commission des formations et de la vie étudiante

La CFVE s'est réuni 6 fois en 2020.

La commission des formations et de la vie étudiante de chaque école nationale supérieure d'architecture comprend entre dix et vingt membres dont :

**30%**

de représentants élus des étudiants ;

**60%**

de représentants élus des enseignants et des chercheurs éligibles au conseil d'administration en application de l'article 5 ;

**10%**

de représentants élus des personnels des filières administrative, technique et scientifique.

La commission des formations et de la vie étudiante est compétente pour formuler des avis et des propositions sur toutes questions relatives à l'organisation des études et à l'offre de formation, et aux conditions de vie et de travail des étudiants.

Elle prépare et propose des mesures relatives :

> A l'organisation des programmes de formation et à l'évaluation des enseignements ;

> Aux conditions d'admission et d'orientation des étudiants, aux modalités de contrôle des connaissances et à la validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels pour l'accès aux études d'architecture ;

> Au suivi de la réussite, de la poursuite d'études et de l'insertion professionnelle des étudiants ;

> Au développement des enseignements sous forme numérique et de la formation des personnes et des usagers à l'utilisation des outils et des ressources numériques ;

> Aux activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que des mesures de nature à améliorer leurs conditions de vie et de travail, notamment des mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques ;

6° A l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé,

7° A la sensibilisation de tous les publics à l'architecture et à la diffusion de la culture architecturale et des enjeux de l'architecture, animées par des étudiants ou des enseignants.

### La commission de la recherche

La commission de la recherche de chaque école nationale supérieure d'architecture comprend entre dix et vingt membres dont :

**60% à 70%**

de représentants élus des professeurs ainsi que des autres enseignants et chercheurs rattachés à une équipe de recherche ;

**10%**

de représentants élus des doctorants inscrits en formation initiale ou continue ;

**20% à 30%**

de personnalités extérieures qui peuvent être des enseignants-chercheurs ou des chercheurs appartenant à d'autres établissements et entreprises, désignées par le conseil d'administration.

La commission de la recherche est compétente pour formuler des avis et des propositions sur toutes questions relatives aux orientations et à l'organisation de la recherche et la valorisation de ses résultats.

Elle prépare et propose des mesures relatives :

> À l'organisation et à l'évaluation des unités de recherche ;

> À la meilleure répartition des services d'enseignement et de recherche ;

> À l'articulation entre la recherche et la formation ;

> Au développement des activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

Les membres élus de la commission des formations et de la vie étudiante et de la commission de la recherche sont élus pour une durée de quatre ans, à l'exception des membres représentants les étudiants qui sont élus pour deux ans.

Les personnalités extérieures membres de la commission des formations et de la vie étudiante et de la commission de la recherche sont nommées par le conseil d'administration pour une durée de quatre ans.

# L'action sociale

41

Les orientations des politiques d'action sociale découlent des débats du comité national d'action sociale et des échanges au sein des différents groupes de travail. Qu'elles soient orientées vers l'action sociale collective (restauration, associations du personnel), individuelle (prestations sociales, secours, logement), au bénéfice des seuls agents rémunérés par le Ministère ou de tous ses agents, les politiques sociales ont pour vocation d'accompagner les agents tout au long de leur vie professionnelle.

## Aides accordées aux agents

L'ENSA Normandie assume l'instruction et le financement des prestations interministérielles et aides spécifiques du Ministère de la Culture destinées aux personnels gérés sur le budget de l'établissement.

L'école transmet au Ministère de la Culture, les demandes d'aides sociales, des agents gérés sur le budget de l'État, pour instruction des dossiers et paiement.

L'école ne dispose pas de restaurant administratif. Une cafétéria est ouverte en journée sur le site, elle exerce à titre privée. Une convention avec la gérante a été signée pour régler le fonctionnement. Les personnels dont la rémunération est inférieure à l'indice nouveau majoré 480, bénéficient à chaque repas pris, de la subvention repas prévue dans le cadre des aides interministérielles (1,27 euros 2020).

### Récapitulatifs des aides accordées et versées aux agents de l'école en 2020

	MONTANTS	NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	HOMME	FEMME
Aide famille mono parentale	400 euros	1		1
Aide au déménagement	755 euros	2	1	1
Aide rentrée scolaire	100 euros	1		1
Restauration collective (1,27€/ repas)	1 371 euros	24	6	18

# 42

## L'assistante sociale en 2020

Une convention qui liait le Ministère de l'Intérieur et le Ministère de la Culture concernant la mise à disposition d'une assistante sociale pour les agents de l'école, a pris fin en septembre 2020.

L'assistante sociale tenait une permanence à l'école à raison d'une demie journée par mois. Un bureau lui était mis à sa disposition pour recevoir les agents en rendez-vous.

Dans l'attente d'une nouvelle convention, ceux sont les assistantes sociales du service social du Ministère de la Culture qui ont pris le relais.

# 43

## La carte « Culture »

Les personnels titulaires et sous contrat à durée indéterminée ou déterminée peuvent disposer de la carte « Culture ». Cette dernière permet l'accès gratuit aux musées d'État et permet des réductions à l'entrée de certains lieux culturels.

# 44

## L'arbre de Noël

Chaque année l'école organise un arbre de Noël pour les enfants du personnel âgés de moins de 14 ans. Un spectacle et un goûter sont offerts aux enfants ainsi qu'une carte cadeaux d'un montant de 30 euros.

En 2020, le spectacle n'a pas eu lieu en raison de la crise sanitaire.

# 70

enfants en 2020 ont reçu un bon cadeau et des friandises.

# 45

## La sortie culturelle

Une sortie culturelle est organisée chaque année en juillet avant les vacances d'été. Les personnels administratifs et enseignants peuvent y participer sur la base du volontariat.

En 2020, en raison de la crise sanitaire, cette sortie n'a pas eu lieu.

En 2019, une sortie a été organisée à CAEN (Pavillon, Tribunal de grande instance, Dôme, centre ville).

# 25

agents administratifs et une enseignante ont participé à cette sortie.



A photograph of a blue-painted steel structural frame on a stone-tiled roof. The frame consists of vertical columns and horizontal beams, with diagonal bracing forming an 'X' shape. The roof is made of grey stone tiles. In the background, there are metal mesh railings and other parts of the building's structure. Two horizontal white lines are overlaid on the image, one near the top and one near the bottom.

Bilan social  
2020  
École nationale  
supérieure  
d'architecture  
de Normandie  
en activité



Normandie Université