

Conseil d'administration de l'INSA Hauts-de-France

Séance du 24 juin 2024

Relevé de décisions

Rédactrice : Caroline FLORINDA

Etaient présents ou représentés :

Collège A des professeurs des universités	Fethi ALOUI (procuration à Mohamed DJEMAI) Souad HARMAND, Mirentxu DUBAR Mohamed DJEMAI, Jimmy LAUBER, Jean-Christophe POPIEUL
Collège B des autres enseignants chercheurs et enseignants	Olivier BIREMBAUX, Mickael BOCQUET, Sandrine De CROOS, Damien MERESSE, Jamila RAHMOUN
Collège C des personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé	Jean-HUBERT ANCEAU (procuration à Souad HARMAND), Laurence BARA (procuration à Martine CHARLES), Martine CHARLES
Collège D des usagers	Camille EDOUARD, Bastien DUPONT (procuration à Camille EDOUARD)
Collège des Personnalités extérieures	Mylène BRONNIART, Samia BUISINE (procuration à Laurence SAYDON), Pierre CARLOTTI (procuration à Christian VAUTRIN), Véronique FELDHEIM, Laurence SAYDON, Sylvain TRANOY, Christian VAUTRIN
Invités permanents	Abdelhakim ARTIBA, Président de l'UPHF Hugues BOCQUET, représentant de la Rectrice de la région académique Hauts-de-France Armel de la BOURDONNAYE, Directeur de l'INSA HdF Carine COPLO, Agent comptable Philippe DULION, Directeur général des services UPHF Cédric EDART, Secrétaire général de l'INSA HdF Caroline FLORINDA, responsable juridique Paul GIROUX, Vice-président Etudiant

Christian VAUTRIN, préside la séance en l'absence de Rodolphe DELAUNAY et Sylvain TRANOY, empêchés.

Il ouvre la séance, après vérification du quorum (23 membres présents ou représentés sur 32 membres en exercice, 6 procurations).

Le Directeur de l'INSA HdF fait part de la modification de l'ordre du jour de la séance avec l'ajout de deux points :

- Désignation des membres et du président du Comité d'Orientation Stratégique
- Règle d'incompatibilités entre un double service enseignement et des responsabilités au comité exécutif de l'INSA HdF

L'ordre du jour de la séance est ainsi le suivant :

1. Relevé de décisions de la séance du 23 mai 2024
2. Convention d'objectifs et de moyens UPHF-INSA HdF
3. Sortie de l'expérimentation et statuts de l'INSA HdF
4. Désignation des membres et du président du Comité d'Orientation Stratégique
5. Points Ressources humaines :
Politique de recrutement et de rémunération des agents contractuels

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes 2024-2026
Revalorisation de l'IFSE et du complément rémunération annuel pour les personnels sous contrats à durée indéterminée

6. Rapport social unique 2022
7. Interdiction de cumul d'un double service d'enseignement avec des responsabilités au sein du comité exécutif de l'INSA Hauts-de-France
8. Nombre d'inscriptions en doctorat
9. Désignation de deux représentants des étudiants au Comité électoral consultatif
10. Convention constitutive d'un Groupement d'intérêt public (groupe INSA)
11. Rapport d'activités annuel 2023 du service commun de la documentation

1. Approbation du relevé de décisions de la séance du 23 mai 2024

Le Président de séance demande l'approbation du relevé de décisions de la séance du 23 mai 2024.

Décision :

Le conseil d'administration adopte à l'unanimité des voix (23 pour) le relevé de décisions du 23 mai 2024.

2. Convention d'objectifs et de moyens (COM) UPHF-INSA HdF

Abdelmalik BOUKHOUL, contrôleur de gestion, présente les données financières actualisées de la COM entre l'UPHF et l'INSA HdF qui se traduira juridiquement par un avenant à la convention initiale.

Rappel des statuts de l'UPHF (article 36) :

Une convention annuelle d'objectifs et de moyens entre l'UPHF et l'INSA HdF, soumise à l'approbation des conseils d'administration des deux établissements, précise le montant des reversements à opérer entre les établissements pour tenir compte des charges respectives de chacun.

Statuts de l'INSA HdF (article 37)

Une convention annuelle d'objectifs et de moyens entre l'UPHF et l'INSA Hauts-de-France, soumise à l'approbation des conseils d'administration des deux établissements, précise notamment le montant des reversements à opérer entre les établissements pour tenir compte des charges respectives de chacun :

- 1) les moyens destinés aux formations pour lesquelles l'INSA HdF opère pour le compte de l'UPHF, accréditée à délivrer le diplôme ;
- 2) les moyens destinés aux formations pour lesquelles l'INSA HdF et l'UPHF, sont co-accrédités à délivrer le diplôme ;
- 3) la répartition des charges liées à l'organisation des services communs et à la partie du patrimoine mobilier et immobilier mise en commun ;
- 4) la participation au budget des laboratoires dans lesquels les enseignants-chercheurs de l'INSA HdF effectuent leurs activités de recherche.

Présentation des documents au CA de l'INSA HdF du 30-06-22 et au CA de l'UPHF du 07-07-22

La Convention d'Objectifs et de Moyens pour les années 2022 et 2023

Annexe 1 : schéma COM INSA-UPHF FORMATION

Annexe 2 : note explicative du schéma formation

Annexe 3 : schéma COM INSA-UPHF RECHERCHE

Annexe 4 : note explicative du schéma recherche

Annexe 5 : tableau COM INSA/UPHF (participation de l'INSA au forfait ou au réel)

Annexe 6 : tableau COM INSA UPHF – BUDGET MASSE SALARIALE

Mise à jour de la convention pour 2024

L'année 2024 est une année dont la gestion des dépenses et des recettes de l'INSA Hauts-de-France et de l'UPHF est déterminée dans les mêmes dispositions que la convention votée au CA de l'INSA HdF du

30/06/2022 et au CA l'UPHF du 07/07/2022. Cette convention ayant pris fin au 31/12/2023 un avenant est nécessaire.

Calcul de la COM 23

Les chiffres de la présentation sont basés sur le compte financier 2023.

La méthodologie et les clés de répartition sont déterminées par la méthode P2CA : Projet Connaissance des Coûts des Activités du ministère.

La méthodologie détaillée a été présentée au CA de l'INSA HDF du 08-12-20 et au CA de l'UPHF du 10-12-20.



Répartition des coûts des services partagés

Répartition des coûts des services partagés			
	Coût complet incorporable du service	Clé de répartition	Part INSA-Hauts de France
Direction Maintenance Logistique et Patrimoine	14 278 467 €	M ²	4 348 984 €
Direction des Ressources Humaines	2 105 339 €	ETPT	597 692 €
Direction des Systèmes d'Information	4 640 270 €	ETPT	1 317 342 €
Direction Générale (AC, CAP, SJ, DG, Mission, COM, PRES, RI, PDP)	5 035 662 €	ETPT/ETUDIANTS	2 077 724 €
Direction de la Recherche et de la Valorisation	768 236 €	ETPT RECH	0 €
Service Culturel	296 213 €	ETUDIANTS	122 225 €



Répartition des coûts des services partagés

	Coût complet incorporable du service	Clé de répartition	Part INSA-Hauts de France
Pôle formation	3 654 932 €	ETUDIANTS	1 508 122 €
Service des sports	510 455 €	ETUDIANTS	210 627 €
Centre de Santé	518 017 €	ETUDIANTS	213 748 €
Centre de Cambrai	348 558 €	ETUDIANTS CAMB	105 206 €
Service Commun de Documentation	2 765 497 €	REEL - ETUDIANTS	1 141 117 €
AIP	430 187 €	REEL	0 €
Coût total des services partagés pour l'activité de formation de l'INSA Hauts-de-France	35 351 833 €		11 642 787 €

Calcul de la COM 2023

Total Masse Salariale	21 811 787 €
Total Fonctionnement	3 867 519 €
Total Amortissements mobilier	618 137 €
Coût direct INSA Hauts-de-France partie Formation	26 297 455 €

Coût complet INSA Hauts-de-France Partie Formation

Coût direct: 26 297 455 € soit 69,31%
 + Coût indirect: 11 642 787 € soit **30,69%**
 = Coût complet: 37 940 242 €

Participation de l'INSA Hauts-de-France aux charges de l'UPHF pour la partie formation

	Total COM 2024	Total COM 2023
Participation de l'INSA HDF pour l'utilisation des services partagés sur les recettes FA et FC	1 821 795 €	1 416 459 €
Transfert à l'UPHF de la CVEC des étudiants dont l'inscription principale est réalisée à l'INSA HDF	144 888 €	92 474 €
Paieement des prestations reprographie, téléphone, courrier et magasin	68 558 €	75 098 €
Participation de l'INSA HDF au financement des modules polytechnique et d'ouverture 2023-2024	125 000 €	126 853 €
Sous-Total 1	2 160 241 €	1 710 884 €

Éléments particuliers de l'INSA Hauts-de-France vers l'UPHF

	Total COM 2024	Total COM 2023
Fonctionnement 916 payé par l'UPHF pour l'INSA HDF	5 644 €	11 151 €
Groupe spécifique Ingénieur Master Management et Administration des entreprises pris en charge par l'UPHF	66 767 €	74 375 €
Compensations de services 2023-2024 et régul 2022-2023	0 €	60 627 €
Droits d'inscription SCD	34 102 €	68 340 €
MS payée 916 sur l'UPHF pour l'INSA	106 252 €	36 379 €
Participation Colloque	0 €	2 720 €
Mastere spécialisé Systèmes de Transports Ferroviaires et Urbains	0 €	11 805 €
Participation augmentation des fluides	39 207 €	156 339 €
Sous-Total 2	251 972 €	265 397 €

Éléments particuliers de l'UPHF vers l'INSA Hauts- de-France

	Total COM 2024	Total COM 2023
Recettes Hestim 916	47 395 €	41 015 €
Recettes Licence Otiqne 916	18 000 €	24 636 €
Recettes (FA-FC) sur l'UPHF pour l'INSA	692 300 €	802 483 €
Compensations de services 2023-2024 + régul 22-23	41 109 €	0 €
RIPEC 2 payé sur l'INSA	86 170 €	20 768 €
Taxe apprentissage 916 à reverser	62 718 €	0 €
Participation frais déplacements Cambrai	8 845 €	7 093 €
Sous-Total 3	956 537 €	895 995 €

Synthèse de la COM

	Total COM 2024	Total COM 2023
Montant de la COM de l'INSA Hauts-de-France vers l'UPHF (ST 1 + 2 - 3)	1 455 676 €	1 236 625 €

Le Directeur de l'INSA HdF souhaiterait obtenir la synthèse des anciennes COM.

Le Président de séance soumet la proposition au vote :

Décision :

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité des voix (23 pour) l'avenant n°1 à la convention d'objectifs et de moyens entre l'Université Polytechnique Hauts-de-France et l'Institut National des Sciences Appliquées Hauts-de-France prolongeant la durée d'application de la convention initiale à l'année 2024, et actualisant les données financières.

3. Sortie de l'expérimentation

Souad HARMAND présente le dossier avec les différents éléments attestant que l'UPHF a répondu aux recommandations du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) pour sortir de l'expérimentation.

Elle rappelle les principales recommandations du HCERES pour la sortie de l'expérimentation :

- Renforcer la place de l'INSA HdF et de son directeur dans les circuits de décision de l'UPHF
Présence prévue dans le bureau de l'UPHF, présidence du comité social d'administration en cas d'empêchement du Président, transmission des points de l'ordre du jour du CSA à l'avance, invitation du DGS de l'INSA, conservation des bureaux de la formation et de la recherche, mise à jour des services partagés dans les statuts, services placés sous l'autorité fonctionnelle du Directeur de l'INSA, recrutement d'un DGS à l'INSA, organigramme de l'INSA mis à jour, davantage de souplesse pour la politique de ressources humaines (gestion des vacataires), transfert des postes vers l'INSA à achever (planification jusqu'à 2030), réunion régulière des chefs des services partagés avec le DGS de l'INSA, mise en place d'un contrat d'objectifs, de moyens et de performance sur 3 années avec le Rectorat dont l'objectif est d'inscrire des projets partagés comportant des indicateurs et des moyens.

- Renforcer la place de l'ESAC et de son Directeur dans les circuits de décision de l'UPHF ; accroître la participation de cette école aux missions du futur Grand Etablissement
- Reconsidérer le rattachement de l'offre de formation en STAPS, avec la création d'une structure pluridisciplinaire ouvert aux transversalités : création d'une nouvelle composante de formation : l'Institut des transversalités, des sports et de la santé (IT2S). La transversalité permettra d'établir le lien entre les pôles Sciences et Technologies et Sciences Humaines et Humanités. Un département hébergera les modules d'ouvertures et les modules

polytechniques et un département « Santé » pour gérer l'offre de formation et les relations avec le Centre Hospitalier de Valenciennes. La création du nouvel institut a été votée par le CA de l'UPHF, son appellation reste provisoire. A la rentrée 2024, les étudiants en licence et en Master 1 seront inscrits à l'UPHF, les étudiants en Master 2 resteront inscrits l'INSA.

Le Directeur de l'INSA HdF présente ensuite les modifications traduites dans les statuts de l'INSA HdF afin de répondre aux recommandations du HCERES.

Paul GIROUX, vice-président Etudiant, s'interroge sur les modalités d'inscription des étudiants en Licence 3. Le Directeur de l'INSA Hauts-de-France répond que les étudiants en Licence, Licence professionnelle, pour lesquelles l'INSA Hauts-de-France et l'UPHF sont accrédités conjointement seront inscrits à titre principal à l'UPHF et secondaire à l'INSA.

Paul GIROUX s'étonne de la diminution du nombre de sièges des représentants des étudiants au conseil des études (de 10 à 8 sièges titulaires) et ce alors que les associations recommencent à se reconstituer et à être plus actives après la période COVID. Il souhaiterait que le conseil des études soit consulté sur ce type de modification.

Armel de La BOURDONNAYE répond que le conseil des études rencontre des difficultés de quorum en raison de l'absence des représentants des étudiants et qu'une diminution de 2 sièges n'est pas si importante et aura un faible impact.

Concernant l'organigramme, Mirentxu DUBAR fait remarquer que le département STAPS y figure toujours dans la version communiquée, il faudrait le modifier.

Le Président de l'UPHF demande le vote du conseil d'administration sur deux délibérations distinctes :

- L'autorisation de transmettre au HCERES des documents présentés attestant du suivi des recommandations pour ce qui concerne l'UPHF et l'INSA HdF dans le cadre du processus de sortie de l'expérimentation de l'UPHF en vue de sa pérennisation en « grand établissement » ;
- Les modifications des statuts de l'INSA HdF.

Le Président de séance soumet la première proposition au vote :

Décision :

Dans le cadre du processus de sortie de l'expérimentation de l'UPHF en vue de sa pérennisation en « grand établissement », le conseil d'administration autorise à l'unanimité des voix (23 pour) la transmission au HCERES des documents présentés ci-dessous attestant du suivi des recommandations pour ce qui concerne l'UPHF et l'INSA HdF :

- Les statuts modifiés de l'UPHF et de l'INSA HdF,
- Le règlement intérieur modifié du comité social d'administration,
- Le contrat d'objectifs et de performance avec le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (projet),
- La création de l'Institut des transversalités des sports et de la santé,
- Les ordres du jour et les relevés de décisions des bureaux de la recherche et de la formation,
- Le tableau des emplois de l'INSA HdF et l'organigramme de l'INSA HdF mis à jour intégrant les nouveaux liens fonctionnels sur les services partagés,
- La convention UPHF-INSA HdF sur les modalités de mise en œuvre des services partagés.

Le Président de séance soumet la seconde proposition au vote :

Décision :

Le conseil d'administration adopte à la majorité des voix (21 pour, 2 contre) les modifications des statuts de l'INSA HdF.

Ces modifications de statuts prendront effet en même temps que celles de l'UPHF, lorsque le décret portant ces dernières sera publié.

4. Désignation des membres et du président du Comité d'Orientation Stratégique (COS)

Le Directeur de l'INSA HdF présente la liste des membres du COS ainsi que le nom du président proposé. Abdelhakim ARTIBA explique les choix des membres.

Le Président de séance soumet la proposition au vote :

Décision :

1. Les personnalités figurant dans le tableau ci-dessous sont désignées membres du Comité d'orientation stratégique (COS) polytechnique Hauts-de-France :

Membres
BRACHET Xavier MediADN - MediA Digital Nutty
HOLLE Véronique HOLLE Industries
PENNEL Patrice MEDEF Hauts-de-France
BARIL Olivier Alstom
BIONDO Luciano Renault Electricity
DAURIER Romaric Le Phénix Scène Nationale
Di RUPO Elio
POMEROL Jean-charles Sorbonne Université
DELAUNAY Rodolphe Toyota Motor Manufacturing France
SALVI Nicolas Centre Hospitalier Valenciennes
DUBOIS Philippe Université de Mons
MAURINCOMME Eric Boccard

2. Monsieur Jean-Charles POMEROL est désigné Président du COS.

Délibération adoptée à l'unanimité des voix (23 pour).

5. Points Ressources humaines

François DELCROIX présente les points Ressources humaines.

5.1. Politique de recrutement et de rémunération des agents contractuels

La politique de recrutement et de rémunération des agents contractuels s'appliquera à compter du 01/09/2024 aux nouveaux contrats et au renouvellement à compter de cette date.

Ne sont pas concernés, les contrats soumis à une réglementation spécifique (ATER, Vacataires...).

Dans le respect de la soutenabilité budgétaire, elle a l'ambition de :

- répondre aux besoins qualitatifs et quantitatifs de l'université en termes de ressources humaines,
- offrir des conditions d'emploi les meilleures possibles aux personnels contractuels,
- favoriser l'accès à un emploi stable et lutter contre la précarité.

Problématiques de recrutement des contractuels

- Beaucoup de candidatures hors profil,
- Des candidats qui refusent de rejoindre l'établissement en raison de la faiblesse des rémunérations proposées,
- Des contrats parfois trop courts,
- Peu ou pas de candidats sur des profils spécifiques (métiers en tension ou fortement spécialisés (exemple : administrateur réseau) car les offres de rémunération sont plus élevées dans le privé.

Solutions proposées

Augmentation de l'attractivité en termes de rémunération :

- Tenir compte de l'expérience professionnelle du candidat sur des postes similaires pour déterminer le niveau de rémunération,
- Proposer des grilles de rémunérations forfaitaires (afin d'éviter les comparaisons titulaires/contractuels) et comportant une revalorisation tous les 3 ans,
- Complément de rémunération annuel pour les CDI,
- Prendre en considération les cas particuliers des profils en tension (grilles de rémunérations spécifiques).

Travailler la durée des contrats

- Possibilité de CDD de 1 à 3 ans, de CDD de projet (1 à 6 ans), de CDI de missions (en recherche),
- Possibilité de CDI dans certains cas (sur ressources propres) directement en catégorie A ou après 6 ans en catégorie B et C.

Améliorer les offres et l'accueil

- Valoriser l'image de marque de l'établissement en mettant en avant la culture et les valeurs,
- Publication des offres d'emploi 1 mois,
- Utiliser d'autres canaux de diffusion pour étendre les publications sur des réseaux sociaux : linkedin, Indeed.

Focus sur les métiers sous tension, définition :

Ils se caractérisent par l'absence ou la rareté des fonctionnaires exerçant l'activité.

- les métiers du numérique,
- certains métiers de soutien à la recherche,
- les métiers de la recherche sur des thématiques spécifiques et rares,
- les nouveaux métiers/activités,
- les emplois/activités à forte valeur ajoutée.

La qualification du métier sous tension se fait dès l'expression du besoin en fonction de critères

- offre supérieure à la demande,
- absence de diplôme dans la thématique métier,
- niveau élevé de responsabilité administrative, financière ou technique,
- nouveaux métiers/besoins émergents...
- métiers d'excellence,

Cette qualification permettra le recours aux grilles de rémunérations spécifiques.

- validation par une commission : constituée du VP RH, du DGS, du DRH, du VP recherche, d'un Directeur composante et d'un représentant des personnels au CSA qui étudiera l'éligibilité des postes visés en lien avec les critères définissant les métiers sous tension.

Information CSA :

Une fois par an, bilan du nombre de contractuels recrutés sur ce dispositif, du métier concerné et du niveau de rémunération.

Le Président de séance soumet la proposition au vote :

Décision :

Le conseil d'administration adopte à l'unanimité des voix (23 pour) la politique de recrutement et de rémunération des agents contractuels

5.2. Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes 2024-2026

Evolutions programmées du système d'information pour intégrer la dimension de l'égalité professionnelle et la mesure des écarts de rémunération

- **Action 1 :** Action 1 : Mettre en place un groupe de travail spécifique pour l'analyse des écarts de rémunération
- **Action 2 :** Action 2 : Ajouter une tranche d'âge 25-35 ans pour analyser les écarts de rémunération

Les actions en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emploi

1. Les actions de communication dédiées visant à déconstruire les stéréotypes de genre

- **Action 3 :** Mener une enquête auprès des associations étudiantes pour voir si les actions entreprises ont porté leurs fruits (actions poursuivies, moyens nécessaires...)
- **Action 4 :** Promouvoir la thèse et de l'habilitation à diriger des recherches HDR

2. La sensibilisation et la formation du personnel pour lutter contre les stéréotypes de genre.

- **Action 5 :** Désigner pour chaque composante de recherche ou de formation un référent égalité professionnelle femmes / hommes et l'inviter une fois par an à présenter un bilan au conseil de composante

Les actions en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emploi

- - **Action 6** : Poursuivre la formation des encadrants, membres des jurys et des comités de sélections
- - **Action 7** : Programmer dans la formation des Néo-MCF les modules adéquats
- - **Action 8** : Programmer dans chaque labo un séminaire sur la lutte contre les stéréotypes de genre

Les actions en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emploi

A. Lutter contre les biais de recrutement

- **Action 9** : Etendre le principe d'équilibre femmes / hommes dans toutes les commissions de recrutement (y compris les commissions locales) ou à défaut, respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe (sauf dérogation prévue par les textes)
- **Action 10** : Désigner un membre référent dans chaque commission de recrutement Es, EC, BIATSS. Il est chargé de faire un rappel des principes d'égalité femmes / hommes à chaque étape du recrutement et de réaliser un bilan à l'issue du recrutement. Assurer la formation des référents

Les actions en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emploi

- **Action 11** : Organiser le suivi ex ante et ex post des données sexuées des recrutements (COS et autres jurys de recrutement)
- **Action 12** : Produire un kit de recrutement permettant de rappeler les principes d'égalité professionnelle et la réglementation en vigueur
- **Action 13** : Inscrire de façon systématique une mention dans chaque profil et fiche de poste

La proposition de formulation : Dans le cadre de sa politique d'égalité, de diversité et d'inclusion, l'UPHF et l'INSA accueillent toutes les candidatures sans discrimination.

Les actions en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emploi

B. Procédures de promotions et d'avancement de grade

Hormis la production de ces deux indices, l'établissement veille à l'équilibre dans les nominations en se référant à la moyenne nationale ainsi qu'à l'équilibre dans l'accès aux responsabilités.

- **Action 14** : Inciter à présenter des dossiers de promotion sans crainte des stéréotypes de genre.
- **Action 15** : S'engager à tendre vers l'égalité professionnelle pour l'accès aux postes à responsabilité (BIATSS, gouvernance, etc.)

L'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle

Action 16 : Renforcer la communication officielle sur le droit à la déconnexion

Action 17 : Améliorer le dispositif du don de jours de congé, par un rappel régulier auprès du personnel et en permettre ainsi une meilleure diffusion

Action 18 : Porter une attention toute particulière sur les familles monoparentales, les parents d'enfants handicapés

Action 19 : Promouvoir congé paternité et le CRCT après un retour de congé-maternité

Action 20 : Etudier les possibilités d'un partenariat avec une crèche sur chaque campus

L'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle

Action 21 : Proposer une consultation du médecin de prévention dès la déclaration de grossesse

Action 22 : Proposer une visite de reprise auprès du médecin de prévention à l'issue du congé de maternité.

Action 23 : Rappeler les modalités de mise à disposition d'une salle d'allaitement

Action 24 : Sécuriser la reprise à l'issue du congé parental en généralisant l'attribution des cours pour une durée minimale

Lutter contre les violences sexistes et les discriminations

- **Action 25** : former la communauté par des actions de formation et des manifestations publiques permettant de toucher un public large et varié.
- **Action 26** : Former plus spécifiquement les membres de la commission de discipline et les responsables de composantes aux problématiques des violences et des discriminations.



Fonctionnement du groupe de travail

En plus des données objectives et quantifiables recueillies via le système de pilotage de l'établissement, des enquêtes qualitatives davantage tournées vers la perception des personnels seront régulièrement produites.

- **Action 27** : Réaliser une enquête qualitative auprès des doctorants de l'établissement UPHF/INSA, sur la perception des violences et discriminations diverses
- **Action 28** : Réaliser une enquête qualitative sur la perception des personnels pour l'ensemble de l'établissement (UPHF/INSA)



Concernant la cellule interne à l'établissement sur les violences sexistes et de sexuelles (VSS), Olivier BIREMBAUX précise qu'elle n'intervient pas sur les questions de discrimination. Abdelhakim ARTIBA se demande s'il ne faudrait pas élargir les compétences de la cellule aux cas de discrimination.

Véronique FELDHEIM se dit favorable à l'augmentation des femmes dans les filières techniques tout en indiquant qu'il ne faut pas rechercher que des excellents étudiants. Il faut également mettre l'accent, dans ces filières, sur les enjeux sociétaux et humanistes.

S'agissant des Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) après un retour de congés maternité, Mohamed DJEMAI fait remarquer que cette possibilité est peu connue des collègues.

Le Président de séance soumet la proposition au vote :

Décision :

Le conseil d'administration adopte à l'unanimité des voix (23 pour) le plan actions relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes 2024-2026.

5.3.Revalorisation de l'IFSE et du complément rémunération annuel pour les personnels sous contrats à durée indéterminée

Le RIFSEEP a été créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

L'UPHF l'a mis en place avec effet à compter du 1^{er} janvier 2018. Il tend à respecter une convergence entre les filières (Administrative, ITRF, Bibliothèque...) toutes concernées par le RIFSEEP.

Le montant versé est fixé par référence à la filière, au corps et au groupe de fonction.

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a souhaité revaloriser le régime indemnitaire des ingénieurs et personnels techniques, ainsi que des personnels des bibliothèques affectés dans les établissements d'enseignement supérieur. Cette revalorisation procède du processus de convergence prévu par le protocole d'accord du 12 octobre 2020 relative à l'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels pour la recherche et concerne ici le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Cet accord du 12 octobre 2020 se fixe comme objectif un alignement à l'horizon 2027 des montants moyens attribués aux personnels des différentes filières avec des cibles à atteindre.

L'établissement suit cet objectif du MESRI dans cette délibération en maintenant l'effort de convergence commencé en 2018 entre les trois filières (AENES, ITRF et Bibliothèques).

En 2022 et 2023 des revalorisations ont été votées permettant de dépasser pour les catégories C et B les cibles fixées à horizon 2027. Pour les catégories A, l'objectif est d'atteindre les cibles au plus tard en 2027.

Les propositions de revalorisations figurent dans les tableaux joints ainsi que la création d'un groupe supérieur au sein de la catégorie A.

Parallèlement depuis 2022, un complément de rémunération annuel a été mis en place pour les contrats à durée déterminée BIATSS. Il a fait l'objet d'une réévaluation en 2023 et dans la délibération qui vous est aujourd'hui proposée.

Le Président de séance soumet la proposition au vote :

Décision :

Le conseil d'administration adopte à l'unanimité des voix (23 pour) les dispositions indemnitaires suivantes :

- La revalorisation du montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (ISFE) à du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) par filière, catégorie, corps et groupe de fonction ;
- La création d'un groupe de fonction 0 en catégorie A pour l'IFSE ;
- La revalorisation du complément indemnitaire annuel des personnels BIATSS en contrat à durée indéterminée.

6. Rapport social unique 2022

Sylvie LECOSSIER, chargée de données statistiques à la Cellule d'aide au pilotage, présente une synthèse du RSU 2022, le document complet ayant été transmis aux administrateurs avant la séance.

- Un sommaire cliquable pour faciliter la navigation
- L'intégration des services partagés et mises à disposition ()
- Un nouveau chapitre : « Dialogue social »
- Des comparaisons avec l'année précédente (2021)

Conseil d'administration – INSA – 24 juin 2024

SOMMAIRE ← cliquable

- P.04 LES PERSONNELLS
 - P.04.1 Les personnels
 - P.04.2 Les personnels
 - P.04.3 Les personnels à disposition de l'INSA
 - P.04.4 Les personnels à disposition de l'INSA
 - P.04.5 Les personnels à disposition de l'INSA
 - P.04.6 Les personnels
- P.10 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS
 - P.10.1 Les entrées
 - P.10.2 Les sorties
 - P.10.3 Les mouvements
- P.16 LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL
 - P.16.1 Les dépenses salariales
 - P.16.2 Les dépenses salariales
 - P.16.3 Les dépenses salariales
- P.20 LE TEMPS DE TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL
 - P.20.1 Le temps de travail
 - P.20.2 Le temps de travail
 - P.20.3 Le temps de travail
 - P.20.4 Le temps de travail
- P.28 LA SANTÉ, L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL
 - P.28.1 Les accidents de travail, maladies professionnelles
 - P.28.2 Les accidents de travail
 - P.28.3 Les accidents de travail
- P.32 **1 nouveau chapitre**
 - P.32.1 Les dépenses salariales
 - P.32.2 Les dépenses salariales
 - P.32.3 Les dépenses salariales

← Ajout des MAD + SP

Conseil d'administration – INSA – 24 juin 2024



Conseil d'administration – INSA – 24 juin 2024



Conseil d'administration – INSA – 24 juin 2024

Le Président de séance soumet la proposition au vote :

Décision :

Le conseil d'administration adopte à l'unanimité des voix (23 pour) le rapport social unique de 2022.

7. Interdiction de cumul d'un double service d'enseignement avec des responsabilités au sein du comité exécutif de l'INSA Hauts-de-France

Le Directeur de l'INSA Hauts-de-France souhaiterait que le conseil d'administration vote une règle d'interdiction de cumul d'un double service d'enseignement avec des responsabilités au sein du comité exécutif de l'INSA Hauts-de-France, applicable à compter du 1^{er} septembre 2024.

Olivier BIREMBAUX s'interroge sur l'intérêt de cette proposition dans la mesure où l'enseignant concerné est autorisé à assurer un double service d'enseignement. Le Président de l'UPHF répond que l'établissement, en pratique, est pris devant le fait accompli, les heures d'enseignement sont déjà effectuées. Souad HARMAND ajoute qu'il s'agit d'instaurer un garde-fou.

Véronique FELDHEIM se questionne sur la possibilité d'effectuer un double service d'enseignement et sur les causes possibles (manque d'enseignants, certains enseignants n'assurent pas leur service ...), le système étant différent en Belgique.

Le Président de séance soumet la proposition au vote :

Décision :

Le conseil d'administration adopte à l'unanimité des voix (23 pour) la règle d'interdiction de cumuler un double service d'enseignement (déterminé pour les enseignants chercheurs et enseignants selon les obligations d'enseignement statutaires de référence) avec des fonctions de responsables au sein du comité exécutif de l'INSA Hauts-de-France.

Cette règle est applicable compter du 1^{er} septembre 2024.

8. Nombre d'inscriptions en doctorat

Marc DUQUENNOY, Directeur de l'École Doctorale Polytechnique Hauts-de-France, présente la délibération et précise qu'il s'agit de formaliser des pratiques sur le nombre d'inscriptions administratives en doctorant.

Considérant que l'article 14 de l'arrêté susvisé dispose que « *La préparation du doctorat, au sein de l'école doctorale, s'effectue en règle générale en trois ans en équivalent temps plein consacré à la recherche. Dans les autres cas, la durée de préparation du doctorat peut être au plus de six ans* » :

Le Président de séance soumet la proposition au vote :

Décision :

Le conseil d'administration adopte à l'unanimité des voix (23 pour) la règle selon laquelle, pour pouvoir soutenir, le doctorant doit procéder au moins à trois inscriptions administratives, sur une période minimum de 24 mois.

9. Désignation de deux représentants des étudiants au Comité électoral consultatif

Caroline FLORINDA, responsable juridique, indique qu'en vue des prochaines élections étudiantes de novembre 2024 aux conseils de l'INSA HdF, deux représentants des étudiants doivent être désignés parmi la liste représentée au conseil d'administration pour siéger au comité électoral consultatif.

Après l'appel à candidature et avoir procédé au vote, sont élus à l'unanimité des suffrages exprimés (23 voix pour) :

Monsieur Camille EDOUARD
Monsieur Bastien DUPONT

10. Convention constitutive d'un groupement d'intérêt public (GIP) (groupe INSA)

Armel de la BOURDONNAYE présente la convention constitutive du groupe INSA qui officialise un changement de structure plus adaptée avec un GIP à durée indéterminée et la mise en œuvre de politiques communes plus pérennes.

Le Président de séance soumet la proposition au vote :

Décision :

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité des voix (23 pour) la convention constitutive valant statuts du Groupement d'Intérêt Public (GIP) du Groupe INSA.

11. Rapport d'activités annuel 2023 du service commun de la documentation

Alice CAILLE, Directrice-adjointe du service commun de la documentation, présente la synthèse du rapport d'activités annuel 2023, le document complet ayant été transmis aux administrateurs avant la séance.

Le Président de séance soumet la proposition au vote :

Décision :

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité des voix (23 pour) le rapport d'activités annuel du service commun de la documentation de l'année 2023.

Le Président de séance

Christian VAUTRIN