

COMPTE-RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA) du 27 février 2025

Points à l'ordre du jour :

- Approbation des comptes-rendus du 03/12/2024 et du 09/10/2024
- Plancher des promotions UPHF/INSA HdF
- Aménagement 2nd degré
- Calendrier des fermetures 2025/2026
- Plan de développement des compétences et plan de formation
- Plan Biodiversité
- ~~Complément au schéma directeur pluriannuel DDRS~~
- Taux de rémunération des Conférenciers dans le cadre de l'Université des savoirs partagés (USP)
- Présentation IT2S
- Modification de la campagne d'emplois UPHF
- Points d'information
- Questions diverses

M. ARTIBA Abdelhakim, Président de l'UPHF est excusé,

M. KABILA Abdelhak, Vice-Président délégué aux Ressources Humaines

M. DE LA BOURDONNAYE Armel, Directeur de l'INSA HdF

M. BRICOUT Eric, Directeur Général des Services

M. EDART Cédric, Directeur Général des Services de l'INSA HdF

Mme WIART Karine, Directrice des Ressources Humaines,

Pour le SGEN CFDT, M. GOICHOT François, Mme TURPIN WINTER Hélène, M. HENON Pierre, Mme BRISÉ Sophie, Mme DAIFI Nabila,

Pour UNSA EDUCATION avec le SNPTE, M. ANCEAU Jean Hubert, M. REVAUX Thierry

Pour la FSU, M. URBANIAK Rodolphe, M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, M. ARNAL Thierry, Mme LEMAIRE Christelle, M. DISTINGUIN Maximilien

M. ANCEAU Jean Hubert est nommé secrétaire adjoint de séance.

M. KABILA indique en préambule de la séance, la suppression à l'ordre du jour du programme de prévention santé et sécurité au travail car ce point relève uniquement de la formation spécialisée du CSA.

Les organisations syndicales tiennent à souligner avoir apprécié l'envoi des documents bien en amont de la séance.

Le quorum étant atteint, la séance débute à 14h35.

- Approbation des comptes-rendus du 03/12/2024 et du 09/10/2024

Compte rendu du 09 octobre 2024 - Compte rendu du 03 décembre 2024

M. GOICHOT signale que le président n'a pas été mentionné comme « excusé » bien qu'il fût absent lors de cette séance tandis que M. DISTINGUIN présent, n'a pas été mentionné.

Il souligne également l'absence du terme « points » dans le préambule, en référence au report de certains points à l'ordre du jour. Monsieur GOICHOT souhaite que cette phrase soit reformulée afin de préciser que c'est le Vice-Président des Ressources Humaines qui a proposé le report de certains points et non les organisations syndicales.

Par ailleurs, il intervient sur la présentation de Mme LECOSSIER du Rapport Social Unique et indique que les organisations syndicales n'ont toujours pas reçu le guide permettant d'éclairer l'interprétation des différents critères du RSU.

M. BRICOUT répond qu'il s'agit d'un guide permettant de calculer l'ensemble des indicateurs demandés par le ministère et qu'il sera transmis.

M. URBANIAK remarque que le passage concernant M. DENEUX Dominique n'est pas correct car il mentionnait le RSU 2024 et non le RSU 2025. Il indique que M. DULION avait proposé l'envoi d'un récapitulatif des incohérences lors du prochain CSA. Un point a été effectué avec Mme LECOSSIER mais les corrections n'ont pas été diffusées aux membres du CSA.

M. KABILA répond que les remarques ont été prises en compte et que le compte rendu sera modifié en conséquence.

Avis : Favorable à l'unanimité

- Plancher des promotions UPHF/INSA HdF

M. KABILA présente le plancher des promotions UPHF/INSA HdF des enseignants-chercheurs, fixés à zéro pour l'année 2025.

Il précise que comme les autres années, ce plancher est fixé à 0. Il permet, comme le précise le décret de création de l'EPE, de pouvoir équilibrer l'attribution des promotions entre l'UPHF et l'INSA HdF. Le CA restreint établissant un classement qui est pris en compte lors de l'attribution des promotions par le CAC.

Avis : Favorable à l'unanimité

- Aménagement 2nd degré

M. KABILA présente le point sur l'aménagement 2nd degré pour l'année universitaire 2025-2026 et propose qu'un contingent de 768 heures équivalent travaux dirigés soit fixé pour 2025-2026. Le contingent est identique à celui de l'année dernière. Il permet l'attribution de 4 aménagements de 192 HTD.

Avis : Favorable à l'unanimité

- Calendrier des fermetures 2025/2026

M. BRICOUT présente le calendrier des fermetures pour l'année universitaire 2025/2026.

Il explique que la première semaine des vacances scolaires de printemps a été proposée à la fermeture cette année afin de faciliter le recrutement des élèves ingénieurs de l'INSA HdF.

Par ailleurs il indique que les vacances d'été ont été réduites de deux jours afin que la chaîne d'inscription puisse se faire dans les meilleures conditions possibles et que les jours mobiles des agents soient plus conséquents.

Enfin, il signale que la version de ce calendrier a été revue. En effet, l'ensemble des établissements de l'académie ont dû trouver un accord sur une date commune afin de faciliter le passage des étudiants d'un établissement à l'autre. La fermeture concernant les vacances d'hiver se fera la 2^{ème} semaine.

M. D'OLIVEIRA REZENDE mentionne la particularité concernant les personnels du SCD : ils ne sont pas concernés par les fermetures des vacances d'hiver et de printemps, certains agents pourraient se méprendre.

M. KABILA propose que la mention « Par dérogation, les périodes d'ouvertures et horaires des bibliothèques universitaires peuvent être différents selon les jours pour nécessité de service public. » apparaisse sur le document.

M. URBANIAK indique que certains collègues s'offusquaient de l'augmentation des jours fixes et apprécie ainsi la proposition de d'augmenter les jours mobiles.

Avis : Favorable à l'unanimité

- Plan de développement des compétences et plan de formation

Mme BRAEM présente le plan de développement des compétences 2025-2027. (*cf annexe*)

Il s'agit d'un document pivot qui intègre les orientations stratégiques de l'établissement : les objectifs stratégiques et enjeux de la politique RH et l'offre globale de formation. Ce document présente également la déclinaison des besoins de l'établissement et les offres collectives récurrentes détaillées dans le catalogue annuel de formation, mais également, des actions collectives ponctuelles coconstruites avec les structures concernées et une offre individuelle pour les besoins spécifiques et techniques des agents émanant du recensement annuel des besoins et des comptes-rendus des entretiens annuels de formation. Ce document présente également les principaux dispositifs individuels d'accompagnement et les modalités d'accès aux actions de formation prévues par le plan pluriannuel de développement des compétences.

Le Plan de développement des compétences se différencie du plan de formation par rapport aux années précédentes et présente les axes stratégiques sur 3 ans :

- AXE 1 : Pédagogie, Recherche et Innovation
- AXE 2 : Professionnalisation et développement des compétences métiers
- AXE 3 : Responsabilité Sociétale de l'Université et Développement Durable
- AXE 4 : Management et postures managériales
- AXE 5 : Santé, Sécurité au travail et Prévention des risques professionnels
- AXE 6 : Sécurisation des carrières et accompagnement des parcours professionnels
- AXE 7 : Contribution à l'attractivité internationale

L'offre de formation qui en découle est annuelle et n'est plus organisée par catégorie d'actions de formation mais en une déclinaison des axes stratégiques et des parcours pédagogiques construits pour répondre à un objectif défini (collectif et individuel). Le plan de développement des compétences et l'offre de formation qui en résulte seront proposés en ligne et en format papier, une publicité auprès des personnels sera diffusée et une équipe dédiée à la promotion par la formation individuelle et collective est confirmée.

Mme TURPIN s'interroge sur l'axe 4 (Management et postures managériales). A quel public est-il destiné ?
Mme BRAEM répond qu'il est destiné aux nouveaux managers ayant une équipe à encadrer mais qu'il est également ouvert aux agents n'ayant jamais eu la possibilité de suivre des formations managériales. Un recensement a été effectué auprès du personnel encadrant (BIATSS et Enseignants) avec le rappel du caractère obligatoire de ces formations.

M EDART précise que ces formations ont bien fonctionné côté BIATSS et que le management n'est pas le cœur de métier d'un enseignant.

M. TURPIN insiste donc sur l'intérêt de suivre ces formations, d'autant plus que les enseignants sont amenés à recevoir des BIATSS en entretien professionnel. Il est dommage que des formations soient proposées et que le public visé ne se sente pas concerné. Des progrès sont à faire en termes de sensibilisation.

M. EDART signale qu'à l'INSA HdF, tous les entretiens professionnels sont effectués par un personnel BIATSS.

Mme TURPIN remarque que la gestion d'équipes reste présente même si les entretiens professionnels se sont pas tous effectués par les enseignants.

M. HENON s'interroge sur les motifs de refus évoqués par les enseignants.

Mme BRAEM répond avoir eu plusieurs retours : le manque de temps ou le caractère non pertinent de ce type de formation au vu des compétences managériales déjà présentes.

M. KABILA s'interroge sur la durée des formations.

Mme BRAEM répond que les formations ont été réparties sur 3 jours.

M. GOICHOT explique que les enseignants sont attachés à l'indépendance de leur métier et qu'il est difficile de se voir imposer des formations.

Mme BRAEM indique avoir tenté d'innover en matière de formation en proposant un format ludique, participatif et pas seulement théorique. Il s'agit d'un échange de pratiques et de réflexions autour des enjeux de la posture de l'encadrant vis-à-vis de son équipe.

M. GOICHOT révèle la nécessité de formations bureautiques pour les secrétaires pédagogiques. Est-il possible de garantir que la formation s'effectuera sur leur temps de travail et qu'un accompagnement technique sera dispensé en cas de besoin ?

M. BRICOUT répond que les formations relatives à l'exercice de leurs missions sont réalisées sur le temps de travail. L'entraide entre collègues est aussi un élément important dans la formation.

M. GOICHOT indique que la notion d'équipe peut être compliquée au quotidien au vu de la recomposition des portefeuilles.

M. BRICOUT précise qu'il y a des référents sur chaque progiciel dans l'établissement et que certains agents sont même formateurs auprès de l'AMUE.

M. EDART ajoute qu'il y a eu des formations VT et PEGASE et que lors des entretiens professionnels, un entretien de formation est réalisé chaque année afin de recenser les besoins de l'agent.

M. GOICHOT évoque le cas d'un agent ne souhaitant pas suivre les formations métier.

M. BRICOUT s'étonne que des agents prenant de nouvelles fonctions nécessitant un accompagnement et des nouveaux arrivants ne souhaitant pas se former sont pourtant renouvelés.

M. D'OLIVEIRA REZENDE s'interroge sur les 7 axes. Y a-t-il une hiérarchisation des axes ? Des actions concrètes sont-elles prévues ?

Mme BRAEM indique la présence d'une offre de formation annuelle découlant du plan de compétences et qu'il n'y a pas de hiérarchisation dans les axes.

Mme TURPIN révèle la présence d'une annexe sur les besoins en formation à utiliser lors des entretiens professionnels et qui n'est pas systématiquement remontée.

M. EDART répond que c'est anormal et que deux documents obligatoires sont à restituer : le compte rendu d'entretien professionnel et le compte rendu de formation.

M. URBANIAK ajoute qu'un bilan des entretiens professionnels a été effectué lors d'un précédent CSA et que les résultats ne sont toujours pas satisfaisants même si une amélioration a été ressentie.

M. GOICHOT révèle que certains enseignants chercheurs se sont retrouvés avec une double obligation de formation : celle de l'INSA HdF et celle de l'UPHF.

M. DE LA BOURDONNAYE répond que cela ne se produit plus, aucun agent n'effectue deux fois une formation.

M. GOICHOT évoque l'obsolescence de la dernière licence Microsoft datant de 2016 et souhaite que le volume horaire de chaque formation apparaisse dans le catalogue.

Mme BRAEM répond qu'il s'agit d'un catalogue permettant d'avoir une vision globale des formations et que chaque action de formation listée fait l'objet d'une publication précise et d'une présentation détaillée sur les objectifs, le contenu, le volume horaire et les dates des formations.

M. BRICOUT ajoute qu'il faut aussi penser à regarder les formations prévues du côté de l'AMUE.

Mme LEMAIRE revient sur l'axe 6 et les préparations au concours. Les rapports d'activité ITRF ou AENES (Liste d'Avancement - Tableaux d'Aptitude) ont dû être envoyés avant que la formation ne soit dispensée aux agents. Pourquoi ne pas avoir proposé la formation en amont ?

Mme BRAEM répond être étonnée car les formations de préparations aux concours sont proposées en lien avec l'organisation prévue.

M. BRICOUT indique qu'il ne faut pas confondre les rapports pour les listes d'aptitude et les rapports pour les concours.

M. REVAUX se demande si des remises à niveau sont prévues pour les formations suivies. Il cite l'exemple de la formation « premiers secours » suivie il y a longtemps et qui n'a donné lieu à aucune prise de contact pour une éventuelle remise à niveau.

Mme BRAEM répond qu'il s'agit de formations réglementaires recensées par le service prévention. Il est possible de prendre contact avec le bureau formation concours afin de vérifier si la formation effectuée par l'agent nécessite une remise à niveau.

M. URBANIAK s'interroge sur l'aspect financier de ces formations. Les crédits alloués à la formation ont-ils été augmentés pour 2025 ?

M. BRICOUT indique que l'ensemble des services et composantes de recherche ont subi une coupe de 10% du budget de fonctionnement et que la DRH n'a pas été épargnée.

M. URBANIAK s'interroge sur la nature du poste de catégorie B publié pour le bureau formation concours. S'agit-il d'une montée en puissance du service ?

Mme BRAEM répond qu'il s'agit d'une perspective d'obtenir davantage de qualité dans le travail effectué et de soulager les collègues de ce pôle surchargées depuis des années.

M. BRICOUT ajoute qu'il ne s'agit pas d'un poste supplémentaire mais d'un redéploiement interne à la DRH.

M. URBANIAK souhaite avoir un retour sur le volet formation lors d'un prochain CSA, notamment les formations souhaitées par les agents et celles imposées par l'administration. Il se demande par ailleurs si les agents ont conscience qu'ils bénéficient d'un Compte Personnel de Formation (CPF).

M. KABILA répond qu'une publicité nationale a été faite massivement par téléphone et que les agents doivent en avoir connaissance.

M. EDART ajoute que toute personne ayant reçu son compte rendu d'entretien de formation à la possibilité de voir apparaître le solde de son CPF. (Phrase supprimée à la relecture car plus d'actualité)

Mme BRAEM précise qu'un point détaillé sur le CPF apparaît dans le plan de développement des compétences.

M. KABILA indique qu'un bilan des formations pourra être réalisé lors d'un prochain CSA.

Avis : Favorable à l'unanimité

• **Plan Biodiversité**

M. RUTKOWSKI présente le plan biodiversité 2025-2029 (*cf annexe*)

La volonté de l'Etablissement est de mettre en œuvre et de développer des actions durables afin d'être reconnue par une labellisation Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS) (objectif 2030).

A l'initiative du Vice-président délégué pour une université durable et inclusive, un groupe de travail piloté par le chargé de mission mobilité et biodiversité s'est mis en place afin d'élaborer un plan d'actions en faveur de la biodiversité.

La réflexion du groupe de travail s'est basée sur différents éléments : les documents du GON et de l'association CHEN ; une visite du campus du Mont-Houy ; le marché public engagé par l'UPHF pour l'entretien des espaces verts ainsi que les actions déjà réalisées sur le site de Cambrai.

L'analyse de l'ensemble des documents existants et livrables produits, qui a été réalisée par le groupe de travail, a conduit à retenir 3 grands axes au Plan de Biodiversité de l'UPHF et de son établissement composante, l'INSA Hauts-de-France. Le périmètre d'étude concerne le campus du Mont-Houy, le site de Cambrai et celui de Maubeuge.

Le Plan de Biodiversité de l'UPHF et de son établissement composante, l'INSA Hauts-de-France, comprend 8 actions, rattachées aux 3 grands axes présentés :

Action 1.1 : Garder l'aménagement en arbres des campus et sites

Action 1.2 : Préserver une zone dédiée à la biodiversité (située du paintball à l'entrée B) du campus du Mont-Houy

Action 1.3 : Garder une surface constante des sols déjà artificialisés

Action 2.1 : Mettre en place une gestion différenciée des tontes

Action 2.2 : Planter des haies vives et des espèces locales

Action 2.3 : Créer une nouvelle zone humide (mare) pour développer et favoriser la biodiversité

Action 3.1 : Valoriser notre biodiversité auprès de la communauté universitaire

Action 3.2 : Sensibiliser la communauté universitaire pour préserver notre biodiversité

Ce groupe de travail s'est réuni 7 fois de janvier à avril 2024 pour aboutir le 9 avril 2024 à une restitution au Vice-président délégué pour une université durable et inclusive et aux personnels du pôle DD&RS.

M. ARNAL s'interroge sur l'association CHEN.

M. RUTKOWSKI indique qu'il s'agit de l'association Culture Hainaut Eco Nature (CHEN) située à ESCAUTPONT et travaillant avec les parcs naturels régionaux.

Mme LEMAIRE s'interroge sur l'abattage des arbres qui a eu lieu au Mont Houy. Elle se demande également qui récupère le bois.

M. RUTKOWSKI indique ne pas avoir été informé en amont de cette action. Il précise qu'un marché a été engagé dans le cadre de l'entretien des espaces verts et sera renouvelé en octobre. Il va se renseigner.

M. D'OLIVEIRA REZENDE ajoute qu'un abattage massif a eu lieu entre le SCD et le terrain de sport et que le bois n'est pas proposé à la communauté universitaire.

M. BRICOUT répond qu'un élagage sécuritaire a eu lieu, des arbres menaçaient la sécurité des étudiants notamment sur le chemin en copeaux derrière le SCD.

M. ANCEAU déplore la prolifération des chats sauvages derrière le bâtiment LOTTMAN encouragée par les agents qui leur apportent de la nourriture.

M. GOICHOT souligne l'importance de la biodiversité et apprécie le plan biodiversité qui semble prometteur. Les 40 arbres d'essences différentes qui ont été plantés font-ils partie de ce plan biodiversité ? Il suggère de délimiter les endroits où les étudiants peuvent s'installer pour préserver pour la biodiversité. Il précise qu'il faudrait sensibiliser les visiteurs occasionnels et le public avec des affichages adaptés en faveur de la biodiversité.

M. RUTKOWSKI informe que des affiches sont prévues, notamment sur le fauchage tardif. Il informe également les membres du CSA que les marchés actuels se clôturent au 06 Octobre 2025 et qu'un nouveau cahier des charges sera établi. Il précise également que des zones de convivialité seront identifiées et ne seront pas concernées par le fauchage tardif.

Avis : Favorable à l'unanimité

- Taux de rémunération des Conférenciers dans le cadre de l'Université des savoirs partagés (USP)

M. KABILA indique qu'il s'agit de voter le même document que celui de l'an dernier enlevant cette fois la notion d'année universitaire.

M. GOICHOT s'interroge sur la notion de conférence exceptionnelle décrite dans le dernier paragraphe : « Une conférence dispensée par une personnalité n'appartenant pas au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de ses établissements publics... » Il y a une incohérence au niveau de la formulation, il faudrait préciser qu'il s'agit d'une personnalité qui ne relève ni du ministère ni de ses établissements publics.

M. KABILA répond qu'il existe une tarification différente pour les conférenciers. D'autres profils de conférenciers peuvent intervenir pour l'université, il s'agit de marquer la distinction.

M. GOICHOT suggère également que la notion de cycle de conférences soit définie.

M. KABILA répond que la notion annuelle du cycle sera inscrite dans la délibération.

M. URBANIAK souhaite savoir sur quel budget sont impactées ces conférences.

M. KABILA indique qu'il s'agit du budget de la présidence.

Avis : Favorable à l'unanimité

- Présentation IT2S

Mme MASI procède à la présentation de l'IT2S.

La création de l'IT2S en 2024 fait suite d'une part, au processus du passage de l'UPHF de son statut d'Etablissement Public d'Expérimental (EPE) en Grand Etablissement et d'autre part à la préconisation du Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) de dissocier les formations STAPS de celles de l'INSA Hauts-de-France.

Les formations portées par l'IT2S sont réparties dans 3 départements :

- **Département des Transversalités**
 - Modules polytechniques
 - Modules d'ouverture
 - Licence L3P parcours Sportif de Haut Niveau
 - Licence L3P parcours Pluridisciplinaire Projet Personnel
 - Diplôme Etudiant Entrepreneur
 - DU Coachning et Performance Mentale
 - Hubhouse
- **Département des Sports (STAPS)**
 - Licence STAPS
 - Master STAPS Ingénierie et Ergonomie de l'Activité Physique
- **Département de la Santé**
 - Licence Pluridisciplinaire Projet Personnel parcours Santé – LAS
 - Licence Sciences de la Vie
 - Licence Professionnelle Optique Professionnelle parcours Optométrie
 - Master Nutrition et Sciences des Aliments parcours Maîtrise de la Qualité et des Risques pour les Bonnes Pratiques de Fabrication en Industrie Agroalimentaire
 - DU Douleur et Motricité Humaine

M. KABILA indique que l'IT2S est le résultat d'un travail collectif notamment pour le rapatriement de certains collègues et des formations de l'INSA HdF. Deux autres agents seront recrutés début mars sur des postes de secrétaire pédagogique.

M. BRICOUT précise qu'un des deux postes concerne le remplacement d'un contractuel en interne.

M. ANCEAU s'aperçoit que le HUBHOUSE est rattaché à l'IT2S. S'agit-il d'un service commun à l'UPHF et à l'INSA HdF ?

M. KABILA répond qu'il a été rattaché au département des Transversalités et que par conséquent, il s'agit d'un service pour toute l'université, de ses établissements composantes et ses composantes formation et recherche.

M. BRICOUT ajoute que l'université a suivi la même logique que celle appliquée pour les licences L3P.

M. DE LA BOURDONNAYE demande si les élèves infirmiers déménageront sur un des campus de l'université ou s'ils resteront sur leur site actuel de formation.

M. KABILA répond qu'il s'agit uniquement d'un rattachement pédagogique à l'heure actuelle mais qu'un rapatriement sera peut-être envisagé dans l'avenir si les locaux sont optimisés.

M. URBANIAK se demande si la présentation peut être envoyée aux organisations syndicales et déplore en outre, que le groupe de fonctions de l'IFSE ne soit plus mentionné sur les postes publiés à la bourse à l'emploi. Il s'interroge par ailleurs sur la notion de catégorie C+, B+ ou A+.

Mme MASI indique que la présentation sera communiquée.

M. BRICOUT répond qu'il s'agit d'une possibilité pour des agents d'une catégorie inférieure ayant de l'expérience de pouvoir postuler et prétendre à une promotion dans un avenir proche. Il indique cependant que cette mesure reste assez exceptionnelle.

M. URBANIAK indique être satisfait de cette possibilité car elle sous-entend qu'un agent pourra être reconnu et éventuellement promu en cas de liste d'aptitude.

- **Modification de la campagne d'emplois UPHF**

M. BRICOUT explique que la campagne d'emplois votée au CA n'a pas été modifiée en termes de catégories ou en nombre de postes. Cette modification concerne le PFVE qui avait remonté deux demandes de postes de techniciens catégorie B avec une priorisation sur un profil gestion administrative (choix N°1) et un profil formation continue et insertion professionnelle (choix N°2). Lors de la saisie, le choix de la saisie a été oublié et le profil n°2 a été validé au lieu du premier. Il s'agit donc d'une régularisation des besoins du PFVE.

- **Points d'information**

Mme WIART reprend les questions remontées par les organisations syndicales lors des précédents CSA.

- **Retour de l'autoévaluation de l'HCERES au niveau de la désignation de référents des services partagés de INSA HdF**

Services partagés	Référents
DRH	K Wiart
Services des sports	JP Duboc
AC	C Coplo
PFVE	L Van Oost
SAJ	C Florinda
DMLP	Adjoint maintenance en cours recrutement (V Regnier en attendant)
CAP	S Renard
DDRS	G Denisselle
PRI	J Brindle
PDP	E Deruy
SCD	N Sciardis
DNUM	F Fareneau
Archives	S Hannese
DRV	CM Dansac

- **Moyens mis en place pour le renfort de l'IT2S**

M. BRICOUT indique l'arrivée d'un poste de chargé de relations entreprises en fin d'année universitaire en plus des deux postes de secrétaire pédagogique.

M. URBANIAK se demande si ces renforts se font à moyens constants.

M. BRICOUT répond que certains supports ont été transférés de l'INSA HdF et qu'il y a également des ressources propres de l'IT2S.

- **Retour sur la publication d'un emploi à l'IT2S pourvu hors procédure**

M. BRICOUT répond que le poste n'a pas été publié. Il y aura toujours un certain quota de postes qui ne le sera pas, notamment pour les agents en situation de souffrance au travail ou il est nécessaire d'agir rapidement. Le même profil de poste avait été diffusé à l'ISH six mois auparavant et a été relancé trois fois sans obtenir de candidatures internes. De ce fait, quand l'agent initialement à l'ISH a souhaité partir, le poste de l'IT2S lui a été proposé.

M. URBANIAK relève la situation des agents en souffrance au travail et souhaite que ce point soit abordé à la prochaine F3SCT.

M. BRICOUT précise que les agents peuvent changer de missions si le poste disponible correspond aux compétences de l'agent. Il s'agit souvent de postes diffusés et non pourvus.

- **Notification des crédits de masse salariale suite aux transferts de postes UPHF > INSA HdF**

M. BRICOUT indique qu'un courrier a été envoyé et que le ministère a pris en considération la demande de transfert de la masse salariale vers l'INSA HdF lors de la dernière notification.

M. URBANIAK remarque qu'une anomalie a été repérée sur les emplois UPHF.

M. BRICOUT explique que des postes avaient déjà été transférés de l'UPHF vers l'INSA HdF afin d'arriver au plafond de 100 initialement voté, cependant le ministère a transféré à nouveau ces postes et pas uniquement la masse salariale. La demande de rectification a également été prise en compte par le ministère.

- **Bilan sur la revalorisation des contractuels**

Mme WIART indique avoir chiffré cette revalorisation à 80779 € sur une période de 4 mois pour les renouvellements des contractuels.

M. URBANIAK s'interroge sur le nombre de collègues concernés par cette revalorisation.

Mme WIART répond que cette information pourra être donnée lors du prochain CSA.

- **Etat des lieux enquête QVCT**

Mme WIART indique que l'enquête est actuellement en attente car l'établissement a décidé d'obtenir un label QVCT (EV3), dossier géré par M. DELCROIX et M. GARNIER. Un questionnaire sera mis en place dans le cadre de ce label et il apparaissait important de mettre l'enquête en stand-by afin d'éviter les redondances.

M. KABILA suggère que M. DELCROIX effectue une présentation lors d'un prochain CSA.

M. URBANIAK se demande si M. ANCEAU travaille toujours sur l'enquête initiale. Que devient son travail ?

Mme TURPIN répond que l'enquête sera rapatriée sur un serveur de la DRH afin que le travail de M. ANCEAU n'ait pas été effectué en vain.

M. BRICOUT signale que le questionnaire sera bien coordonné au niveau de la CAP contrairement à ce qui a été annoncé.

M. URBANIAK s'étonne car ce n'est pas ce qui avait été indiqué par M. DULION lors d'un précédent CSA.

M. BRICOUT répond n'avoir jamais refusé de réaliser l'enquête QVCT.

- **Bilan du télétravail**

Mme WIART présente les évolutions liées au télétravail.

Au 1^{er} avril 2025, 326 agents seront en télétravail contre 253 lors de l'année universitaire 2023-2024.

Une explication sur le télétravail a été mise en page d'accueil de l'intranet de la DRH afin d'éviter les confusions entre les campagnes d'inscription et les campagnes de renouvellement des protocoles existants. Des demandes d'améliorations de l'outil ont été remontées à la DNUM en fin d'année 2024 et devraient être effectives pour juin 2025.

Une enquête de satisfaction sur le télétravail est en cours en collaboration avec la CAP.

M. URBANIAK demande si la CAP devient le service centralisant toutes les enquêtes UPHF et s'il faut continuer de former les collègues à l'outil SPHINX.

M. BRICOUT répond que les agents sont moins confiants lorsqu'il s'agit de réaliser des enquêtes d'envergure et préfèrent solliciter les services de la CAP. Il indique son souhait de voir davantage d'agents spécialisés à SPHINX.

M. URBANIAK révèle son intention de s'inscrire dans cette démarche afin d'éviter de concentrer les demandes sur un seul agent.

- **Retour sur les actions du plan égalité Homme/Femme**

Mme WIART indique que des groupes de travail vont être mis en place afin de pouvoir produire des indicateurs de suivi.

- **Point sur le régime indemnitaire 2025**

M. BRICOUT indique que l'augmentation du régime indemnitaire est toujours d'actualité afin d'atteindre les objectifs fixés par le ministère pour 2027 mais qu'un report sera peut-être envisagé au vu du contexte économique actuel. En effet, il existe une incertitude quant aux crédits qui seront alloués à l'établissement par le ministère. Il y a cependant eu une avancée concernant le compte d'affectation spéciale (CAS) Pensions qui sera compensé totalement (1.4 m€).

M. URBANIAK demande si le résultat est positif ou déficitaire. Dans la mesure où le CAS Pensions est compensé à 100%, l'administration fera-t-elle un geste au niveau du régime indemnitaire ? Pourra-t-on revenir sur ce point lors d'un prochain CSA ?

M. BRICOUT répond que l'information n'est pas encore passée au rectorat et qu'elle sera donnée d'ici 15 jours même si le scénario s'annonce moins catastrophique que prévu. Il indique que le régime indemnitaire fera l'objet d'une révision lorsque la véritable tendance du ministère envers l'établissement sera connue.

- **Questions diverses**

- **Opérations liées aux avancements de corps et de grade 2025**

Mme WIART indique avoir mis sur l'intranet les lignes directrices de gestion (LDG) pour l'avancement des BIATSS et Enseignants. A l'avenir, chaque agent promouvable sera informé personnellement des LDG mises en place par l'établissement.

- **Point sur le futur dispositif lié à la protection sociale complémentaire (PSC)**

Mme WIART indique que ce dispositif devrait entrer en vigueur au 1^{er} Avril 2026.

En complément des accords interministériels de 2022 pour la santé et de 2023 pour la prévoyance, un accord spécifique sur la protection sociale complémentaire a été signé le 8 avril 2024 pour les ministères de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de la Jeunesse et des Sports (et des J0).

Il vise à proposer un régime commun aux personnels des services et établissements publics placés sous la tutelle de ces 3 ministères en matière de protection sociale, de santé et de prévoyance pour les agents. Un accès à un panier de soins de niveau et de qualité prévu par l'accord interministériel et précisé dans l'arrêté du mai 2022.

En complément des progrès prévus par les accords interministériels, il permet en particulier les avancées suivantes pour l'ensemble des personnels des trois ministères (MENJS, MESR et MSJOP) :

- Des garanties portant sur la protection de la santé et sur la prévoyance (incapacité, invalidité et décès), le Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS), le Ministère français de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESR) et le ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques (MSJOP) sont les premiers ministères à conclure un tel accord sur ces deux volets. L'adhésion sera obligatoire en santé pour les personnels (hors cas de dispenses) et facultative en prévoyance, ainsi que pour les ayants droit et les retraités ;
- Deux garanties optionnelles en santé, qui ouvrent à un large effectif d'adhérents la possibilité d'une protection améliorée par rapport au socle interministériel de garanties ;
- Des garanties additionnelles en prévoyance ;
- Des mécanismes de solidarité renforcés envers les retraités avec la mise en place d'une progressivité accrue de leur cotisation ;
- Des mécanismes de solidarité envers les familles, la cotisation des enfants étant réduite, tant pour les garanties socle que pour les options Un fonds d'accompagnement social permettant de financer des prestations d'accompagnement tenant compte de l'état de santé et des ressources des bénéficiaires ;
- Des actions de prévention en santé.

Une commission paritaire de pilotage et de suivi est prévue par les différents textes. Son rôle sera notamment de participer au choix des candidats et des offres pour l'attribution des marchés, participer à la fixation du montant de la cotisation d'équilibre. Elle sera renouvelée dans les 3 mois qui suivront les élections professionnelles.

Pour mémoire, la participation à la Protection Sociale Complémentaire (PSC) de l'employeur est actuellement de 15€/mois pour les frais dits de santé jusqu'à la mise en place de la prise en charge d'une partie de la cotisation prévue le 01/04/2026.

Deux appels d'offres ont été publiés avec attribution prévue en 2025 pour une entrée en vigueur au 01/04/2026, un délai d'environ 11 mois est nécessaire pour permettre au Système d'Information sur les Ressources Humaines (SIRH) de communiquer avec le prestataire qui sera chargé de gérer les adhésions et de récupérer les fichiers pour la mise en place de la participation employeur et salarié.

Mme WIART détaille le calcul de la part employeur sur le montant de la cotisation prévoyance santé. Le tableau explicatif de ce calcul sera transmis aux membres du CSA.

M. URBANIAK s'interroge sur la notion de « panier de soin ». La couverture des agents sera-t-elle diminuée ? Qu'elles seront les directives auprès des gestionnaires de la DRH si le bulletin de paie des agents est impacté ?

Mme WIART répond qu'il s'agira d'une remontée des listes de personnels par la DRH auprès d'un prestataire et que les fiches de paie ne seront peut-être pas impactées. Le même principe existait par le passé avec la MGEN et a disparu depuis l'autonomie des universités.

M. REVAUX informe que les universités ont signé une convention avec le ministère précisant qu'elles adhéraient à l'appel d'offre lancé par le ministère. Les candidats devront se prononcer durant le mois de mars même si, pour l'instant, la MGEN est la seule à avoir candidaté (gestion d'1.4 million d'agents). Il indique avoir assisté à un comité départemental le mois dernier et qu'a priori, les agents paieront le même montant quel que soit le niveau de salaire. Certains agents seront donc moins avantageux d'autant plus qu'il n'y aura pas de part employeur pour les conjoints. Il propose d'être le relais de la MGEN auprès de l'UPHF.

M. URBANIAK apprécie le relais proposé par M. REVAUX qui permettra de comprendre les tenants et aboutissants du dispositif.

M. REVAUX ajoute que les feuilles de maladie seront dès lors transmises par l'employeur et non plus déposées à la MGEN par l'agent de par le caractère obligatoire de la mutuelle.

M. HENON constate le passage à la même notion de régime obligatoire de complémentaire santé présente dans le privé alors que le site du ministère laisse entendre que les agents auront le choix. Les agents devront payer plus cher et seront moins remboursés.

Mme WIART répond qu'il s'agira d'un complémentaire obligatoire.

M. REVAUX ajoute qu'il s'agit du cahier des charges imposé par l'état et qu'il n'y a pas de recours possible.

M. HENON remarque que l'objectif de ces grands groupes d'assurance mutualistes et de santé comme le groupe VYV et de diminuer les remboursements. Les agents ayant des soins de santé importants auront tout intérêt à économiser.

Mme TURPIN indique avoir cru comprendre qu'un choix sera proposé entre plusieurs mutuelles ? Qu'en est-il ?
M. URBANIAK répond que la MGEN est la seule en capacité de répondre au besoin.

○ Prise en charge du SFT à l'égard des agents non titulaires

Mme WIART informe les membres que le supplément familial de traitement (SFT) est versé aux agents indiciés et non pas aux agents recevant un forfait, il n'y a donc pas de prise en charge possible pour les agents non titulaires.

M. URBANIAK indique que des agents ont comparé leur paie précédente (traitement à l'indice) avec la nouvelle (traitement au forfait) et se sont aperçus que le code élément lié au SFT avait disparu. Un point de vigilance a été oublié lors de la proposition du nouveau régime forfaitaire.

Mme WIART répond que les codes éléments du SFT et de l'indemnité de résidence ont disparu mais que le traitement global a été calculé en prenant en compte ces éléments.

M. URBANIAK révèle un problème de communication envers les agents. Le SFT n'étant pas accordé de manière définitive, un agent au forfait est-il avantagé par rapport à un agent à l'indice qui verra son SFT retiré quand il ne sera plus éligible ?

Mme WIART répond qu'hormis deux agents du Guichet Unique Recherche (GUR), il n'y a plus de contractuels rémunérés à l'indice. Une communication sera faite au niveau de la DRH.

M. URBANIAK déplore l'absence de réponse de la DRH lors du questionnement de certains agents à ce sujet. Il faut informer le personnel afin d'éviter que certains agents demandent un rappel du SFT ou de l'indemnité de résidence.

- **Installation de la CCPANT à l'égard des agents non titulaires**

Mme WIART a repris l'historique de la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) auprès de M. DELCROIX. Les organisations syndicales n'ayant pas déposé de listes, des élections par tirage au sort ont eu lieu fin décembre 2023 et des agents titulaires et suppléants ont été alors désignés membres de la CCPANT.

Une nouvelle organisation des élections est en cours de préparation avec le service juridique afin de remplacer les agents ayant quitté l'établissement, la nomination des représentants de l'administration est en cours.

M. URBANIAK indique avoir proposé des listes à l'époque et qu'aucune réponse n'a été apportée. Depuis les élections de fin 2023, aucune mesure n'a été mise en place.

M. BRICOUT s'engage à ce que la CCPANT soit installée au prochain CSA.

M. URBANIAK ajoute qu'il est urgent que cette instance soit créée officiellement afin que la population contractuelle se sente soutenue.

M. GOICHOT remarque ne pas avoir reçu de document relatif au complément du schéma directeur DDRS, point qui a été ajourné suite au passage devant le CA de décembre 2024.

Mme WIART répond qu'il s'agissait certainement d'une présentation. Elle sera envoyée aux membres du CSA si toutefois un document était prévu.

M. REVAUX s'interroge sur la campagne de vaccination contre la grippe et la possibilité de la remettre en place.

M. BRICOUT indique avoir été alerté et avoir interrogé la DRH à ce sujet. La campagne sera de nouveau mise en place à l'hiver prochain après enquête et évaluation des besoins des agents.

M. GOICHOT rappelle qu'il faut veiller à ne pas diffuser la liste des gens bénéficiant de la vaccination et des actions de préparation à la retraite.

M. BRICOUT indique l'arrivée d'une Déléguée aux données personnelles (remplacement de Guy Bisiaux) et que le problème ne devrait plus se présenter.

M. URBANIAK se demande si un/une directeur·rice de la recherche et des partenariats a été nommé·e ?

M. BRICOUT indique que ce n'est pas encore acté, la Direction de la Recherche et des Partenariats n'étant pas encore créée.

M. ANCEAU remarque que le mandat du directeur de l'INSA HdF arrive à son terme et souhaite connaître le calendrier prévisionnel des élections.

M. BRICOUT ajoute qu'il aura également des élections au niveau de l'IUT, l'IT2S et de l'ISH.

M. DE LA BOURDONNAYE, répond qu'il y aura le renouvellement des conseils de l'INSA HdF à la rentrée universitaire et le renouvellement / changement du mandat de l'actuel directeur avant le 31 aout 2025. Lorsque l'appel à candidature sera publié au bulletin officiel, le CA de l'INSA HdF proposera un classement au Ministère.

M. KABILA ajoute que les élections pour l'IUT auront lieu le 23 mai 2025. Concernant l'IT2S, il faut attendre que les statuts soient votés au Conseil de la Formation. Le service juridique devra gérer toutes les élections dans un délai très court.

M. BRICOUT souhaite informer les agents de l'ouverture d'un poste de responsable de la cellule valorisation du patrimoine. Il s'agit d'un poste figurant dans le projet d'établissement. Cette cellule valorisation du patrimoine permettra notamment de libérer les espaces (piste d'essais, salle polyvalente ...) et de les proposer à la location. Cette cellule encadrera le personnel affecté sur ces espaces et les régisseurs sur le campus d'Arenberg.

En l'absence d'autres questions, M. KABILA remercie les membres et lève la séance à 16h45.

La Secrétaire,

Mme LECOMTE Christelle

Le Secrétaire adjoint,

M. ANCEAU Jean-Hubert

Le Président,

REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS DE L'UPHF ET DE L'INSA HdF

Membres titulaires		Membres suppléants	
SGEN-CFDT			
GOICHOT François	X	BRISE Sophie	x
TURPIN-WINTER Hélène	X	DENEUX Dominique	
HENON Pierre	X	DAIFI Nabila	x
UNSA-EDUCATION avec le SNPTEs			
ANCEAU Jean-Hubert	X	DUBOC Jean-Philippe	
REVAUX Thierry	X	NASSAR Georges	
BLEUSE Valérie		BOURDEAU Priscilla	
CHIKH Djanet		DEPRES Virgile	
FSU			
D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier	X	LEMAIRE Christelle	x
URBANIAK Rodolphe	X	MARECHAL Christophe	
ARNAL Thierry	X	DISTINGUIN Maximilien	x

x présents

X présents avec voix délibérative

REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION DE L'UPHF ET DE L'INSA HdF

ARTIBA Abdelhakim, Président	
DE LA BOURDONNAYE Armel, Directeur de l'INSA HdF	x
HARMAND Souad, Vice-Présidente du Conseil d'Administration	
EDART Cédric, Directeur Général des services de l'INSA HdF	x
KABILA Abdelhak, Vice-Président délégué aux Ressources Humaines	x
LECOMTE Christelle, Secrétaire de séance	x

MEMBRES DE DROIT

BRICOUT Eric, Directeur Général des Services	x
WIART Karine, Directrice des Ressources Humaines	x

MEMBRES INVITES

RUTKOWSKI Pascal, Chargé de mission « biodiversité et mobilité »	x
BRAEM Valérie, Responsable Mobilités Carrière	x
MASI Séverine, Chargée de Communication de l'IT2S	x