

COMPTE-RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)
du 5 Mars 2026

Points à l'ordre du jour :

- Compte rendu de la séance du 05 décembre 2025
- Campagne d'emplois du SCD
- Revalorisation de l'IFSE
- Mise à jour des Responsabilités Administratives et Pédagogiques du RIPEC C2
- Conversion du RIPEC C2, des PCA ET PRP en décharge
- Mise à jour des fonctions ouvrant droit aux PCA et PRP
- Nombre de semestres de CRCT au titre de l'établissement
- Contingent d'heures pour les aménagements 2nd degré
- Fixation des planchers de nombre de promotions d'enseignants-chercheurs au sein de l'UPHF et de 11NSA pour l'année 2026
- Calendrier des fermetures 2026-2027
- Répartition entre les hommes et les femmes élections professionnelles Décembre 2026
- Point d'information
- Questions diverses

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

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

M. POPIEUL, Directeur de l'INSA HdF est excusé,

M. BRICOUT Éric, Directeur Général des Services de l'UPHF

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 Hélène, M. DENEUX Dominique, Mme DAIFI Nabila

Pour UNSA EDUCATION avec le SNPTES, M. ANCEAU Jean-Hubert, M. DUBOC Jean-Philippe, M. REVAUX Thierry

Pour la FSU, M. URBANIAK Rodolphe, M. ARNAL Thierry, Mme LEMAIRE Christelle, M. DISTINGUIN Maximilien

M. ANCEAU est nommé secrétaire adjoint de séance.

Le quorum étant atteint, la séance débute à 14h05

- **Compte-rendu du 5 décembre 2025**

Aucune remarque n'a été formulée

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Campagne d'emplois du SCD**

Mme WIART présente un complément à la campagne d'emplois adoptée lors de la séance de décembre (cf. annexe).

Les postes demandés par le Service Commun de Documentation (SCD) n'avaient pas été intégrés en décembre dans l'attente de l'accord du ministère. Cet accord ayant été reçu juste avant la fermeture de l'établissement, il est proposé de soumettre ces demandes au conseil.

Deux recrutements sont ainsi envisagés : un poste de conservateur, consécutif à un départ, et un poste de bibliothécaire. Ces deux postes correspondent à des supports actuellement vacants.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Revalorisation de l'IFSE**

M. BRICOUT présente la proposition de revalorisation de l'IFSE (cf. annexe).

Celle-ci constitue un compromis entre la simulation de l'administration (environ 70 000 €) et celle des organisations syndicales (environ 101 000 €), pour un coût total estimé à environ 79 000 €. La mesure prévoit notamment une revalorisation de 10 € pour les catégories C et de 20 € pour les catégories B, tandis que les augmentations pour les catégories A et A+ ont été limitées afin de contenir l'enveloppe budgétaire.

Un travail a également été engagé pour améliorer la lisibilité des grilles entre les filières AENES et ITRF, avec la création d'un groupe « 2 bis » dans la filière AENES afin d'établir une correspondance avec le groupe IGE 1B.

M. BRICOUT rappelle par ailleurs que le rapprochement entre les filières AENES, ITRF et SCD constitue un objectif partagé, mais qui devra être poursuivi progressivement en raison de son coût. Enfin, il indique que cette proposition s'inscrit dans un effort financier global engagé par l'établissement et qu'elle constitue une étape vers l'atteinte des objectifs fixés à l'horizon 2027.

Mme TURPIN s'interroge sur la création d'un nouveau groupe « 2 bis » en relevant qu'il s'agit d'un groupe local supplémentaire, non identifié au niveau ministériel, alors que d'autres subdivisions locales existent déjà.

M. BRICOUT répond qu'il ne s'agit pas d'un groupe supplémentaire au sens strict, mais de la transposition, dans la filière des attachés, d'un groupe qui existe déjà chez les IGE, à savoir le groupe 1B. Il explique qu'il n'existait jusqu'alors aucun équivalent dans la filière des attachés, alors même que des attachés et des IGE peuvent aujourd'hui exercer des missions comparables dans l'établissement. Il précise que cette situation créait un problème de lisibilité et ajoute que, pour l'administration, la question des cibles s'inscrit dans une logique déjà ancienne : des groupes de travail ont été menés depuis plusieurs années, des écarts entre groupes ont été définis puis validés en conseil d'administration et l'objectif est de conserver ces écarts. Il souligne qu'aucun agent n'est actuellement positionné dans ce groupe « 2 bis », qu'il ne s'agit pas d'y affecter quelqu'un d'office, mais de corriger une incohérence de lecture dans la grille, dans l'attente d'un travail ultérieur sur le référentiel et sur le positionnement des agents.

M. URBANIAK prend acte du fait que l'administration a retenu une partie des demandes portées lors des échanges préparatoires, en particulier la volonté de revaloriser aussi les catégories C et B et souligne que ce point est important car l'effort doit d'abord bénéficier aux agents percevant les rémunérations les plus faibles. Il n'approuve cependant pas à la logique consistant à réduire un niveau de référence dans une filière, en l'occurrence dans la filière des bibliothèques et rappelle que la démarche engagée jusque-là visait au contraire à harmoniser les filières entre elles. Dès lors, le fait d'abaisser le groupe 1 des bibliothécaires lui paraît contradictoire avec cet objectif, même si aucun agent n'est actuellement concerné. Il souligne que la priorité doit rester l'atteinte des cibles pour les groupes qui n'y sont pas encore parvenus, observe que certains groupes ont déjà dépassé les niveaux fixés tandis que d'autres restent en retrait et estime que la proposition actuelle ne corrige pas suffisamment cette situation. Enfin, il rappelle que le travail sur l'IFSE ne peut pas être dissocié d'une réflexion sur les fonctions et considère que le référentiel de 2018 doit être revu, notamment dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et que la structure actuelle perd en lisibilité lorsqu'elle multiplie les groupes, en particulier chez les attachés. Il conclut en indiquant que, malgré des avancées sur certains points, il conserve plusieurs réserves importantes sur la proposition présentée.

M. DUBOC ajoute que la proposition des organisations syndicales reposait en grande partie sur le groupe qui a finalement été revu à la baisse dans la version présentée. Il rappelle qu'au cours de la réunion préparatoire avec l'administration, il leur avait été indiqué qu'une erreur figurait dans le document concernant ce groupe. Cette information avait alors fragilisé leur argumentation, dans la mesure où une partie de leur raisonnement reposait précisément sur ce point. Il explique qu'il a appris le lendemain que cette situation ne résultait finalement pas d'une erreur, ce qui a suscité chez lui une certaine incompréhension. Selon lui, cette évolution a eu pour effet de remettre en cause les arguments qu'ils avaient présentés lors de la réunion précédente et indique que cette situation a généré chez lui un sentiment de frustration, d'autant plus qu'il estime que les échanges lors de cette réunion ne se sont pas déroulés dans des conditions pleinement satisfaisantes.

M. BRICOUT rappelle que les organisations syndicales ont pu présenter leurs arguments et estime qu'il fallait également laisser à l'administration la possibilité d'exposer sa propre lecture des choses. Il souligne d'ailleurs qu'il a été tenu compte, au moins partiellement, des demandes formulées par les représentants du personnel et ajoute que, lors des premiers échanges, l'administration ne disposait pas encore de l'ensemble des données financières, notamment celles issues du compte financier 2025, ce qui a pu modifier les marges de manœuvre. Il rappelle par ailleurs que l'enveloppe proposée a été revue à la hausse, passant d'une simulation initiale de 70 000 € à près de 79 000 €, et qu'au total, l'établissement aura mobilisé environ 120 000 € sur deux ans. Il reconnaît qu'une confusion a bien existé au sujet de l'erreur signalée sur le groupe concerné et ajoute que si le point de blocage porte sur le positionnement du groupe des bibliothécaires, l'administration peut revenir sur cet ajustement. Il maintient toutefois que l'objectif est de préserver une cohérence d'ensemble et de conserver les écarts entre groupes.

M. URBANIAK rappelle que la question des cibles a déjà été évoquée à plusieurs reprises au cours des discussions. Selon lui, l'atteinte de ces cibles doit rester une priorité et souligne également que certains ajustements opérés par l'établissement au fil du temps, notamment la création de groupes spécifiques comme le G1A et le G1B, visaient précisément à corriger certains dysfonctionnements observés dans la structure indemnitaire. Il évoque également la création du groupe 0, qui avait pour objectif de reconnaître et de pérenniser l'engagement d'agents assumant des responsabilités particulièrement importantes. Il ajoute que ces questions doivent également être mises en perspective avec d'autres dispositifs existants, notamment la NBI, qui constitue un complément de reconnaissance pour les agents exerçant des responsabilités élevées. Il annonce que son organisation syndicale ne sera pas en mesure de voter favorablement la proposition présentée, la principale difficulté tenant au fait que le travail sur le régime indemnitaire ne peut pas être dissocié d'une réflexion sur les fonctions réellement exercées par les agents. Certaines situations apparaissent aujourd'hui incohérentes : des agents de catégorie C exercent parfois des fonctions relevant d'un niveau B, tout en percevant une IFSE correspondant à leur catégorie statutaire. Cette situation n'est pas satisfaisante et doit être traitée dans le cadre d'une réflexion plus globale sur les fonctions et l'organisation du régime indemnitaire.

M. EDART répond que des valeurs de référence existent pour l'AENES et qu'une application stricte de ces références conduirait à distinguer plus clairement les différents corps, notamment entre attachés, IGR et IGE. Si l'on raisonnait de manière totalement rigoureuse, il faudrait structurer les groupes en fonction des corps et non uniquement des grades, ce qui rendrait la construction actuelle plus complexe et difficilement applicable. Il estime que la proposition présentée par les organisations remettait fortement en cause l'équilibre actuellement établi entre les différents groupes, notamment pour les cadres.

Concernant la question des fonctions, il précise avoir lui-même participé aux premiers groupes de travail mis en place en 2017, au cours duquel un travail avait été engagé pour associer les fonctions exercées aux groupes IFSE et indique que ces discussions avaient conduit à la mise en place d'une organisation visant à faire correspondre les groupes IFSE aux fonctions exercées par les agents et qu'il n'y avait alors pas eu de désaccord de principe.

M. DUBOC déplore que le travail n'ait pas été mené à son terme alors même que cela est demandé depuis deux ans. Il indique qu'en l'état, il lui paraît difficile de valider des tableaux de correspondance entre grades et montants indemnitaires sans être certain que ces correspondances reflètent toujours les fonctions réellement exercées.

M. BRICOUT rappelle qu'une grille de fonctions existe actuellement et qu'elle sert toujours de base au versement de l'IFSE. Il reconnaît qu'elle mérite d'être mise à jour, mais estime que cette nécessité ne doit pas conduire à suspendre toute évolution du régime indemnitaire. Il ajoute qu'il ne lui paraît pas cohérent de considérer qu'une grille soit à ce point caduque qu'elle empêcherait tout travail sur les IFSE alors qu'elle continue à produire ses effets pour l'ensemble des agents. Il estime qu'il ne faut pas raisonner de manière trop mécanique sur les seules cibles, au risque de perdre de vue la logique d'ensemble.

M. URBANIAK reconnaît que la recherche d'un accord sur ce sujet reste complexe, chaque organisation porte ses propres priorités, ce qui rend difficile l'élaboration d'une position qui satisfasse pleinement l'ensemble des parties. Il estime toutefois qu'il conviendrait de hiérarchiser plus clairement les priorités. Parmi celles-ci, il souligne notamment la nécessité de travailler sur la question des fonctions exercées, en lien avec le chantier de la GPEC actuellement engagé dans l'établissement. Certaines situations doivent être réexaminées, notamment lorsque des agents exercent des missions qui ne correspondent plus pleinement au niveau indemnitaire qui leur est attribué. Il observe que, dans certains cas, des mécanismes tels que la NBI peuvent atténuer ces écarts, mais que cela ne constitue pas une solution généralisée. Il souligne également que le régime indemnitaire mis en place dans l'établissement constitue aujourd'hui un dispositif spécifique qui s'est progressivement construit au fil des années. Or l'établissement a évolué et continuera d'évoluer, ce qui suppose d'adapter ce dispositif aux transformations en cours et aux recommandations nationales. Il indique par ailleurs comprendre que certains groupes, notamment le groupe 0, puissent continuer à être revalorisés mais rappelle que les marges de manœuvre restent limitées et qu'il n'est pas possible de traiter l'ensemble des priorités simultanément. Il propose de poursuivre les échanges et de retravailler collectivement la proposition, éventuellement dans le cadre d'un groupe de travail plus large, afin de parvenir à un accord plus abouti.

M. BRICOUT répond avoir compris qu'aucun accord ne pourra être trouvé en séance mais indique qu'un groupe de travail plus large risquerait de rendre les discussions encore plus longues et plus complexes. Il rappelle que toutes les organisations syndicales étaient représentées et qu'elles pouvaient également travailler entre elles en amont pour dégager une position commune. Il ajoute que les situations individuelles évoquées, notamment celles d'agents de catégorie C exerçant des fonctions de niveau B, relèvent d'un autre sujet et ne sauraient être réglées par le seul vote de la grille IFSE. Il rappelle avoir déjà évoqué en réunion la question de la NBI, en indiquant qu'au fil des années, les points de NBI ont été progressivement réduits et qu'ils représentent désormais moins de 40 % de ce qu'ils étaient auparavant. Il précise qu'à l'occasion de départs ou de mobilités internes, certaines NBI s'éteignent automatiquement et que cette part devrait encore diminuer dans les prochaines années. Il ajoute que, si la remontée du groupe des bibliothécaires au niveau antérieur constitue un point de compromis, l'administration n'y est pas opposée et que la suppression éventuelle du groupe « 2 bis » peut être discutée, même s'il estime que celui-ci apportait une meilleure lisibilité.

M. URBANIAK précise qu'il s'agit d'une question d'affichage et d'équilibre entre les filières AENES, ITRF et bibliothèques et ajoute qu'il serait problématique de revenir à la baisse sur un niveau de référence, car un agent pourrait demain se prévaloir de fonctions correspondant au groupe 1 et s'étonner que le montant ait été réduit.

M. BRICOUT répond que l'administration n'a pas de difficulté à revenir sur ce point mais ajoute toutefois être plus réservé sur les critiques récurrentes visant le groupe 0, dès lors que celui-ci a été créé il y a deux ans seulement et adopté à l'unanimité. Il dit avoir du mal à comprendre que ce groupe devienne aujourd'hui un point de crispation alors qu'il répondait initialement à un besoin reconnu.

M. URBANIAK indique que l'effort financier devrait d'abord être orienté vers les groupes qui n'ont pas encore atteint leurs cibles et reconnaît que le groupe 0 conserve une utilité pour l'attractivité et la fidélisation de certains postes.

Mme TURPIN souligne qu'il convient de fixer des cibles avant toute chose, notamment lorsqu'il s'agit de groupes locaux.

M. URBANIAK explique que les agents comparent beaucoup leur situation à celle des autres et que ceux qui n'ont pas atteint les cibles annoncées peuvent ressentir une forme d'injustice lorsque d'autres groupes les dépassent déjà. Les efforts doivent d'abord porter sur les groupes les plus en retard, car il n'est pas possible de tout faire simultanément.

M. BRICOUT répond que le maintien d'écarts entre groupes répond à une logique construite et validée antérieurement et rappelle que le groupe 0 avait été positionné avec un écart important par rapport au groupe 1 pour une raison précise, et qu'à défaut de revalorisation régulière, cet écart perdrait progressivement tout son sens. Il ajoute que l'établissement avait fait à partir de 2018, un effort particulier en direction des catégories les plus basses et que les catégories supérieures avaient, de ce fait, été moins revalorisées pendant plusieurs années.

M. EDART ajoute que depuis huit ans, les groupes de travail consacrés au régime indemnitaire ont toujours permis des évolutions positives.

M. KABILA propose de ne pas soumettre la proposition au vote à ce stade et annonce qu'une nouvelle réunion sera organisée afin de poursuivre les échanges et qu'une proposition retravaillée sera présentée lors d'un prochain CSA.

• **Mise à jour des Responsabilités Administratives et Pédagogiques du RIPEC C2**

Mme WIART présente la mise à jour des responsabilités administratives et pédagogiques du RIPEC C2 (cf.annexe).

Le nouveau régime indemnitaire applicable aux enseignants-chercheurs comprend deux volets : le RIPEC 1, qui correspond à la prime statutaire, et le RIPEC 2, qui reprend le principe de l'ancienne prime PCA-RP.

Ce dispositif s'applique également aux personnels du second degré exerçant des fonctions comparables, selon le principe que des responsabilités identiques donnent lieu à des montants identiques, quel que soit le statut de l'agent. Le tableau présenté s'appuie sur celui adopté lors d'un précédent vote, les modifications apportées étant principalement des ajustements et des mises à jour tenant compte des évolutions institutionnelles intervenues depuis, comme le passage de l'établissement au statut de grand établissement et la création de la composante IT2S. Certaines modifications visent à simplifier la présentation du tableau, notamment en regroupant des fonctions auparavant distinguées, comme les responsabilités liées aux différentes années de licence. Enfin, quelques fonctions ont été ajoutées afin de refléter l'évolution de l'organisation interne de certaines composantes, notamment la création de la fonction de directeur adjoint à l'INSA.

M. GOICHOT s'interroge sur certains éléments du tableau relatif au RIPEC 2, en particulier sur la rubrique mentionnant l'agrégation dans la catégorie des responsabilités particulières. Il se dit surpris de voir cette activité distinguée et associée à un montant potentiellement supérieur à celui prévu pour certaines responsabilités liées au master, dans la mesure où il pensait que la préparation à l'agrégation était désormais intégrée dans les formations de niveau master.

M. BRICOUT précise que les montants indiqués dans le tableau correspondent à des montants maximums et rappelle que chaque composante dispose d'une enveloppe globale destinée à financer l'ensemble des missions relevant du RIPEC 2. Les montants effectivement attribués peuvent donc varier en fonction du nombre de missions et des priorités retenues au sein de la composante.

M. GOICHOT souligne qu'il lui paraissait important de rappeler ce principe afin d'éviter toute confusion, notamment pour les personnels qui pourraient interpréter ces montants comme des montants systématiquement attribués. Il revient sur la question de la rubrique relative à l'agrégation et s'interroge sur la pertinence de maintenir cette référence.

Mme WIART indique que cette mention correspond peut-être à une situation qui existait auparavant et qui n'est plus d'actualité aujourd'hui et propose que cette rubrique puisse être supprimée si elle ne correspond plus à une activité effectivement exercée.

M. EDART ajoute que cette mention pourrait provenir de l'époque où certaines composantes, notamment en sciences humaines, proposaient des préparations à l'agrégation, ce qui expliquerait qu'elle ait été maintenue dans le tableau initial.

M. GOICHOT s'interroge sur l'identification de certaines responsabilités pédagogiques au sein de l'INSA HdF, notamment celles des directeurs de cycle et indique avoir des difficultés à repérer dans le tableau la rubrique correspondant à ces fonctions.

M. EDART répond que dans les statuts de l'INSA HdF, ces fonctions ne sont pas intitulées « directeurs de cycle » mais relèvent plutôt du statut de directeurs délégués adjoints rattachés au groupe 3, ce qui explique leur positionnement dans la grille.

Mme WIART ajoute que ces fonctions sont rattachées au groupe 3, rappelle que les groupes sont définis au niveau ministériel et que l'établissement positionne ensuite les différentes fonctions dans ces groupes en fonction de leur niveau de responsabilité.

M. GOICHOT indique qu'il comprend la logique générale mais précise qu'il a néanmoins des difficultés à identifier clairement la ligne correspondant aux responsabilités exercées dans les cycles de formation de l'INSA HdF.

Mme WIART répond qu'il manque effectivement une ligne permettant d'identifier clairement les fonctions exercées par les adjoints au directeur délégué à la formation et précise que, dans la grille précédente, ces responsabilités correspondaient à un niveau comparable à celui d'un cycle de licence mais qu'il serait possible d'ajouter cette fonction dans le tableau. Elle propose alors d'ajouter la fonction « directeur délégué adjoint à la formation » dans le tableau avec un montant maximal de 4 500 euros.

M. REVAUX s'interroge sur la différence de montant entre la responsabilité pédagogique d'une année de licence et celle d'une année de master. Selon lui, si le niveau des étudiants est différent, le travail demandé au responsable pédagogique reste globalement comparable. La responsabilité pédagogique d'une L2 ou d'une L3 est associée à un montant maximal de 1 000 euros, celle d'un master à 1 250 euros, et celle d'une L1 à 1 500 euros. Il remarque qu'en licence 1, des primes peuvent également être versées pour la participation aux examens d'entrée en licence, et demande si cette rémunération est incluse dans le montant indiqué pour la L1.

M. EDART répond que cette prime est versée en supplément et ajoute que le montant plus élevé en licence 1 s'explique notamment par la volumétrie des étudiants ; il donne l'exemple de certaines licences pouvant accueillir plusieurs centaines d'étudiants, ce qui implique une charge de travail différente.

M. REVAUX indique que cette justification paraît discutable dans le cas de certaines composantes, notamment à l'INSA HdF, où l'organisation a évolué. Il explique qu'auparavant un seul responsable gérât la licence 1, alors qu'aujourd'hui les responsabilités sont réparties entre plusieurs personnes, avec parfois des effectifs très réduits.

Il prend l'exemple d'une filière où une vingtaine d'étudiants seulement sont inscrits, alors que la prime reste fixée à 1 500 euros. Il souligne également qu'en master 2, une partie importante de l'année est consacrée au stage, ce qui réduit selon lui la charge administrative. Il réitère sa question sur la justification de l'écart entre les montants.

Mme WIART indique que ces montants n'ont pas été modifiés et qu'ils correspondent à des valeurs qui ont été votées antérieurement.

M. EDART rappelle que les montants indiqués dans le tableau correspondent à des montants maximums et qu'ils doivent être replacés dans le cadre des enveloppes globales attribuées aux composantes. Dans la pratique, les montants maximums ne sont pas toujours attribués.

M. REVAUX explique que sa question s'inscrit dans le contexte des difficultés rencontrées lors de la mandature précédente, où des écarts importants avaient été observés dans l'attribution des primes de responsabilités pédagogiques.

M. KABILA indique que la présidence avait effectivement dû intervenir pour compléter certaines primes afin de compenser des diminutions. Il précise que l'objectif du tableau soumis au vote est justement de cadrer les montants afin d'éviter que les primes ne soient attribuées de manière arbitraire.

M. EDART ajoute que l'attribution des primes tient compte de l'investissement réel du responsable pédagogique ; il indique que certains responsables s'impliquent davantage que d'autres et que cela peut être pris en compte dans la répartition des montants.

M. REVAUX indique pour sa part ne pas avoir observé de différences notables d'investissement entre collègues.

M. KABILA répond que les situations peuvent varier selon les composantes de formation, certaines tâches étant parfois assurées davantage par les secrétariats pédagogiques, et dans d'autres cas par les responsables pédagogiques eux-mêmes.

M. ARNAL avoue avoir des difficultés à comprendre pourquoi les deux tableaux présentés doivent être votés séparément.

Mme WIART explique que les tableaux concernent deux dispositifs différents : d'une part le RIPEC pour les enseignants-chercheurs, et d'autre part les PCA PRP pour les enseignants du second degré. Elle rappelle que les enseignants-chercheurs sont désormais rattachés au nouveau régime indemnitaire, alors que les enseignants du second degré conservent un dispositif antérieur avec des montants fixés par le ministère. Elle précise que pour assurer une équité entre les fonctions exercées, l'établissement avait décidé il y a quelques années d'aligner les montants entre les deux dispositifs. Deux votes restent néanmoins nécessaires car il s'agit juridiquement de deux régimes distincts.

M. KABILA ajoute que les modalités de versement diffèrent également : pour les enseignants-chercheurs les primes sont mensualisées, tandis que pour les enseignants du second degré elles sont versées une fois par an.

M. ARNAL revient sur le contexte de désignation des responsables. Il serait souhaitable que les directeurs de composantes ou les directeurs de département assurent une meilleure publicité lorsqu'une responsabilité est à pourvoir. Il explique que ces désignations se font parfois de manière peu visible, sans que les collègues soient réellement informés et que cette situation peut conduire certains personnels à ne pas se sentir autorisés à se positionner, voire à ignorer qu'une responsabilité est vacante. Une information plus large et plus explicite permettrait de mieux impliquer l'ensemble des personnels dans la vie des départements et des composantes, il paraît problématique que ces choix puissent être arrêtés sans qu'existe une véritable possibilité de discussion ou d'ouverture des candidatures.

M. URBANIAK indique partager cette analyse, en soulignant qu'elle s'inscrit dans l'objectif de transparence que l'établissement souhaite promouvoir dans son fonctionnement. Le fait de rendre plus visibles les responsabilités à pourvoir pourrait contribuer à encourager les collègues à s'y engager. Il rappelle également que les difficultés à trouver des volontaires pour assumer certaines responsabilités ont déjà été évoquées à plusieurs reprises au sein de l'établissement et estime que l'ouverture d'un appel à candidatures permettrait à chaque agent de se sentir en mesure de se positionner et contribuerait à éviter que certains collègues aient le sentiment d'avoir été écartés ou lésés, faute d'avoir été informés ou d'avoir pu présenter leur candidature.

M. KABILA répond que la difficulté rencontrée par les composantes est plutôt de trouver des volontaires pour assumer ces responsabilités car ces fonctions demandent un investissement important et peuvent limiter le temps consacré à la recherche. Par le passé, certains directeurs de laboratoire déconseillaient aux enseignants-chercheurs de prendre des responsabilités administratives afin de privilégier la recherche.

M. REVAUX ajoute que certains jeunes collègues indiquent eux-mêmes qu'ils acceptent parfois une responsabilité pendant quelques années afin d'ajouter une ligne à leur CV.

M. ARNAL reconnaît que la place de la recherche dans l'évolution d'une carrière est déterminante, notamment au niveau du CNU, mais il estime qu'il convient néanmoins de faire confiance aux collègues et de chercher à les impliquer davantage. Selon lui, le fait de montrer que les possibilités sont ouvertes peut encourager certains à s'engager.

M. EDART souligne que les responsabilités pédagogiques sont souvent perçues comme des fonctions peu attractives, nécessitant beaucoup d'investissement pour une prime relativement limitée. Lorsqu'un des responsables pédagogiques souhaite se retirer, les équipes essaient d'anticiper la succession afin d'organiser une transition.

M. KABILA envisage de suggérer aux directeurs de composantes de procéder à un appel à candidatures lorsqu'une responsabilité devient vacante, tout en leur laissant la possibilité de choisir ensuite la personne la plus appropriée.

M. GOICHOT indique que certains directeurs de laboratoire peuvent être réticents à ce que leurs membres prennent des responsabilités administratives afin de préserver leur activité de recherche.

Les promotions locales avaient initialement vocation à valoriser l'investissement pédagogique et administratif, mais ce principe n'est pas toujours appliqué dans les pratiques récentes, certains considérant qu'un enseignant-chercheur peu actif en recherche ne devrait pas en bénéficier. Cette situation peut décourager l'engagement dans les responsabilités administratives. Certains collègues acceptent ces responsabilités pour valoriser leur parcours, tandis que, dans d'autres cas, les tâches associées ne sont pas toujours pleinement assumées. L'établissement devrait progresser dans la reconnaissance et l'évaluation de l'investissement réel des collègues exerçant ces responsabilités, notamment dans le cadre des primes et des promotions.

M. KABILA indique prendre note de la proposition formulée et précise qu'elle sera mentionnée dans le compte rendu de la séance.

Avis : 2 Abstentions UNSA Education avec le SNPTES

- **Conversion du RIPEC C2, des PCA ET PRP en décharge**

Mme WIART présente le principe de conversion du RIPEC C2, des PCA et PRP en décharge. (cf. annexe).

Lors de l'instauration du RIPEC C2, il n'était pas possible de convertir la prime en décharge d'enseignement : les enseignants exerçant une responsabilité ne pouvaient percevoir que la prime correspondante. La réglementation ayant évolué il y a deux ans, le décret a été modifié afin d'autoriser cette conversion. La proposition soumise au vote vise donc à ouvrir la possibilité aux enseignants-chercheurs de convertir tout ou partie de cette prime en décharge d'enseignement, selon les modalités prévues dans le tableau présenté. Cette décharge reste encadrée par le minimum réglementaire de service, ce qui limite la décharge maximale à 128 heures équivalent TD, afin de maintenir au moins 64 heures d'enseignement.

M. GOICHOT évoque le cas particulier des enseignants du second degré et remarque que le tableau prévoit pour eux, la même décharge maximale que pour les enseignants-chercheurs, soit 128 heures équivalent TD. Il souligne que, si l'on raisonne en proportion du service, cela correspond pour les enseignants-chercheurs à environ un tiers de leur service, et s'interroge sur la justification de ce choix.

Mme WIART précise que, pour les enseignants du second degré, il n'existe pas de minimum d'enseignement imposé par la loi, contrairement aux enseignants-chercheurs pour lesquels un minimum de 64 heures est prévu. La décharge maximale proposée a été fixée à 128 heures.

M. GOICHOT observe qu'un plafond correspondant à un tiers du service pourrait être envisagé afin de maintenir un lien avec l'activité d'enseignement, tout en permettant à des collègues investis dans des responsabilités administratives de bénéficier d'une décharge plus importante.

Mme WIART répond que pour les enseignants-chercheurs, la décharge ne concerne que la partie enseignement, la partie recherche restant intégralement maintenue. Elle explique que c'est pour cette raison que le raisonnement a été établi à partir du service d'enseignement de 192 heures et que le même niveau de décharge a été retenu pour les enseignants du second degré afin de conserver un équilibre avec le temps consacré, pour les enseignants-chercheurs, à la recherche.

M. GOICHOT observe que dans la pratique, les collègues fortement investis dans des responsabilités administratives ou pédagogiques consacrent souvent moins de temps à la recherche.

Mme WIART informe que les demandes de conversion de la prime en décharge seraient mises en œuvre à compter du 1er septembre. Les directeurs de composantes seront chargés de transmettre la liste des enseignants exerçant des responsabilités ainsi que les montants correspondants. Les enseignants concernés seront informés de la possibilité d'opter pour une décharge mais celle-ci sera incompatible avec la réalisation d'heures complémentaires.

M. GOICHOT souligne que les contraintes liées à l'organisation des enseignements pourraient conduire certains collègues à s'autocensurer, les services d'enseignement n'étant pas toujours stabilisés dès le début de l'année universitaire. Il s'interroge sur la possibilité de prévoir des ajustements en cours d'année, par exemple au 1er janvier.

Mme WIART répond que certaines situations peuvent être réexaminées en cas de modification des missions ou de la situation d'un enseignant.

M. EDART précise que ces ajustements représentent une contrainte administrative, notamment pour les enseignants-chercheurs, car ils impliquent de recalculer certains éléments depuis le début de l'année universitaire.

M. BRICOUT propose que cette possibilité d'ajustement soit mentionnée dans le message d'accompagnement, en précisant qu'elle doit rester exceptionnelle.

M. KABILA ajoute que cette mesure peut permettre aux collègues qui le souhaitent de dégager du temps pour la recherche.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Mise à jour des fonctions ouvrant droit aux PCA et PRP**

Mme WIART présente la mise à jour des fonctions ouvrant droit aux PCA PRP et indique que la mise à jour proposée reprend les mêmes fonctions que celles présentées précédemment.

Elle propose d'y introduire la fonction de directeur délégué adjoint, déjà intégrée dans le dispositif pour les enseignants et de l'ouvrir également aux enseignants du second degré. Cette fonction relèverait des PCA, avec un montant maximal de 4 500 euros et propose de retirer la mention de l'agrégation, qui sera désormais traitée dans un autre dispositif.

M. KABILA précise qu'un nouveau vote est nécessaire, même si le document est identique à celui examiné précédemment, les dispositifs devant être distingués.

Mme WIART informe que ces dispositions entreront en vigueur dès le 1^{er} septembre 2026, afin d'éviter toute modification en cours d'année.

Avis : 2 Abstentions UNSA Education avec le SNPTEs

- **Nombre de semestres de CRCT au titre de l'établissement**

M. KABILA propose aux membres de fixer à six semestres le nombre de Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) accordés par l'établissement à l'ensemble des personnels de l'UPHF et de l'INSA Hauts-de-France au titre de l'année universitaire 2026-2027.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Contingent d'heures pour les aménagements 2nd degré**

M. KABILA propose un contingent de 768 heures équivalent travaux dirigés pour l'année universitaire 2026-2027.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Fixation des planchers de nombre de promotions d'enseignants-chercheurs au sein de l'UPHF et de l'INSA pour l'année 2026**

M. KABILA propose que les planchers de nombre de promotions des enseignants-chercheurs, pour l'année 2026 soient fixés à zéro.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Calendrier des fermetures 2026-2027**

M. BRICOUT présente le calendrier des fermetures 2026-2027 (cf. annexe).

Il rappelle qu'en 2025-2026, la fermeture de printemps avait été avancée d'une semaine pour tenir compte du recrutement des élèves ingénieurs de l'INSA HdF, ce qui avait compliqué l'organisation de fermeture des bâtiments et la présence des collègues. Pour 2026-2027, il propose de revenir à une fermeture de printemps sur la deuxième semaine, en cohérence avec le calendrier de recrutement. Les autres fermetures restent inchangées : pas de fermeture à la Toussaint, fermetures habituelles à Noël, alignement de la fermeture de printemps avec les autres établissements de la région Hauts-de-France et maintien du pont de l'Ascension.

M. EDART informe toutefois qu'une incertitude subsiste pour le vendredi suivant l'Ascension, pour lequel il pourrait être nécessaire d'ouvrir exceptionnellement un bâtiment afin de permettre le déroulement de certaines opérations de recrutement au niveau de l'INSA HdF.

M. BRICOUT indique qu'il serait de toute façon plus simple d'ouvrir un bâtiment une journée plutôt qu'une semaine entière et précise également que les collègues concernés rattraperaient la journée si une ouverture exceptionnelle devait être organisée. Il rappelle par ailleurs que la durée de fermeture estivale avait été réduite l'année précédente afin de donner davantage de souplesse à la chaîne d'inscription et propose de maintenir une fermeture de quarante-deux jours, afin de laisser davantage de marge pour les congés mobiles.

M. URBANIAK signale une coquille sur le calendrier présenté où il est indiqué juillet 2026 au lieu de juillet 2027 et observe que la fermeture prévue au printemps pourrait inciter certains collègues à poser des congés autour de cette période. Il s'interroge sur le risque de voir se constituer une période d'absence relativement longue (24 avril au 10 mai si les agents posent les 3, 4 et 5 mai 2027).

M. EDART répond que la gestion des congés relève de la responsabilité des responsables de service qui doivent veiller aux besoins du service et ajoute que des situations comparables se présentent chaque année.

M. BRICOUT rappelle que le choix de la deuxième semaine de fermeture au printemps résulte d'une concertation avec les établissements de la région, qui appliquent le même calendrier. Il souligne que ce choix tient compte de l'organisation de la vie quotidienne des agents, notamment du fonctionnement des centres de loisirs, souvent ouverts la première semaine des vacances.

M. URBANIAK indique néanmoins qu'il souhaite anticiper d'éventuelles difficultés d'organisation si plusieurs agents demandent à poser des congés sur cette période.

M. BRICOUT répond que, dans tous les cas, si les opérations de recrutement de l'INSA HdF doivent se tenir à cette période, il sera toujours possible d'ouvrir un bâtiment ponctuellement, les travaux techniques étant généralement planifiés sur des durées plus longues ou organisés, lorsqu'ils sont courts, durant le week-end.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Répartition entre les hommes et les femmes élections professionnelles de décembre 2026**

Mme WIART présente la répartition entre les hommes et les femmes pour les élections professionnelles de décembre 2026 (cf. annexe)

La répartition des effectifs des personnels entre femmes et hommes au 1er janvier 2026 : effectif total : 1 559, effectif des femmes : 766, soit 49, %, effectif des hommes : 793, soit 50,8 %

M. KABILA signale que les pourcentages annoncés initialement (49 % de femmes et 50,8 % d'hommes) ne totalisent pas 100 %.

M. EDART répond que la répartition exacte est : 49.1% de femmes et 50.9% d'hommes.

M. BRICOUT indique que malgré le caractère purement formel de cette démarche, il convient de voter pour valider cet arrêté.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Questions diverses**

M. REVAUX signale qu'il faudra sensibiliser le personnel pour les prochaines élections au CSA, en rappelant qu'aux élections précédentes, le vote local était effectué avant le vote national, ce qui avait conduit à un moindre taux de participation pour le national. Lors des prochaines élections en décembre 2026, le vote national sera effectué avant le vote local et que cette organisation pourrait influencer la participation au CSA local.

Mme WIART approuve et précise que le vote se fera via l'ENSAP.

M. REVAUX signale plusieurs difficultés concernant le parking Abel de Pujol 2, où les places réservées au personnel ne sont pas respectées et génèrent des tensions avec les étudiants. Il demande si des mesures pourraient être prises afin de rendre la signalisation plus visible.

M. BRICOUT répond qu'un petit panneau existe déjà même s'il est peu visible et propose de renforcer la signalisation avec des panneaux supplémentaires et un marquage au sol. Il précise néanmoins que certaines personnes continueront à ne pas respecter ces règles.

M. DUBOC soulève des questions concernant le paiement des heures complémentaires des vacataires, en particulier pour un agent BIATSS.

Mme WIART répond qu'elle va vérifier la situation avec les services concernés afin de s'assurer que les paiements soient effectués correctement, y compris pour les compléments de contrat éventuels.

M. KABILA donne ensuite la parole à Mme WIART pour répondre aux questions diverses soulevées lors du précédent CSA.

- *Bilan des entretiens professionnels*

Mme WIART précise que les relances ont été effectuées pour les personnes n'ayant pas encore transmis leur entretien et présente l'état actuel des remontées :

COMPOSANTES DE RECHERCHE	Titulaires	CDI	CDD
Total 2024	52,00%	60,00%	50,00%
Total 2025	70,59%	80,00%	50,00%
MISSIONS TRANSVERSALES ET SERVICES COMMUNS	Titulaires	CDI	CDD
Total 2024	88,89%	0,00%	63,64%
Total 2025	90,91%	66,67%	100,00%
SERVICES GENERAUX	Titulaires	CDI	CDD
Total 2024	72,11%	40,00%	61,29%
Total 2025	80,68%	63,64%	65,00%
Total entretiens professionnels 2024	73,79	54,55	61,29
Total entretiens professionnels 2025	83,80%	77,78%	64,63%

M. URBANIAK signale qu'il est important que les responsables et encadrants soient informés du lancement de la campagne d'entretiens et demande si les représentants du personnel sont également informés.

M. WIART répond que seuls les encadrants et agents concernés reçoivent l'information par mail et que les élus ne sont pas notifiés du lancement de la campagne, ni des dates des entretiens de leurs collègues.

M. URBANIAK souhaiterait que l'ensemble de la communauté soit informé du lancement de la campagne à une date précise, afin de pouvoir accompagner ses collègues.

Mme WIART propose de diffuser une communication générale à l'ensemble des personnels en expliquant le fonctionnement de la campagne.

- *Retour sur l'enquête télétravail*

M. WIART présente le retour de l'enquête sur le télétravail réalisée du 16 octobre au 17 novembre 2025 et indique qu'elle sera envoyée aux agents.

Le taux de participation à l'enquête est de 77 % chez les agents et 39 % chez les encadrants. Le télétravail est globalement bien perçu, motivé par le calme, la concentration et le gain de temps, mais certains points techniques et organisationnels restent à améliorer.

À la lecture de cette enquête et des suggestions des agents et encadrants, plusieurs pistes d'amélioration sont à l'étude :

- Stabiliser et sécuriser le dispositif : reconduction tacite annuelle, clarification des campagnes (réduites à 2), acquisition d'un nouvel outil de gestion des congés intégrant le télétravail, amélioration des outils existants, clarification de la procédure pour les personnels en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé.
- Accompagner le management : mise en place d'une Foire Aux Questions (FAQ) télétravail et formation au management à distance

M. BRICOUT précise que la reconduction tacite implique que l'agent conserve ses jours de télétravail sauf modification signalée, avec une validation annuelle par le chef de service.

M. URBANIAK souligne que cette simplification administrative est positive mais que, en cas de changement de mission ou de composante, il faut impérativement repasser par une validation spécifique.

M. BRICOUT confirme que tout changement de service redémarre le processus de demande de télétravail.

Mme WIART signale que l'outil Chronotime ne permet pas de visualiser les agents en télétravail, ce qui rend la gestion très compliquée et précise que le logiciel n'est plus mis à jour. La recherche d'un nouvel outil est donc en cours. Il est actuellement impossible de fournir des attestations précises aux agents (par exemple pour les impôts), car le nombre de jours télétravaillés n'est pas listé dans le système.

M. BRICOUT complète en précisant que Chronotime n'est plus maintenu par la société et que son utilisation pourrait poser problème selon les nouvelles versions de Windows ou autres évolutions techniques.

M. URBANIAK revient sur la question de l'expérimentation de la semaine de travail en quatre jours. Il s'interroge sur l'état d'avancement du projet et sur la possibilité qu'il soit abandonné, d'autant plus qu'il avait été suggéré qu'une telle organisation pourrait remettre en cause le télétravail.

Mme WIART indique que l'expérimentation devait initialement être menée dans certains services ciblés. Des sollicitations ont été adressées à plusieurs services, notamment à l'INSA HdF et à l'IUT, afin d'identifier d'éventuels volontaires.

M. BRICOUT précise que les retours ont été très limités. Aucune candidature n'a été enregistrée à la DMLP et des échanges sont également en cours avec d'autres responsables afin de vérifier s'il pourrait y avoir des volontaires.

Mme WIART indique que dans ces conditions, l'expérimentation sera lancée en septembre et devrait être menée sur un service de petite taille.

M. URBANIAK revient sur les données relatives au télétravail et observe que 30 % des agents en télétravail résident à moins de 20 kilomètres de leur lieu de travail, ce qui signifie que 70 % vivent au-delà de cette distance. Il s'interroge sur la possibilité de disposer d'informations plus précises, notamment sur le nombre d'agents résidant à plus de 50 ou 100 kilomètres, estimant que la semaine de quatre jours pourrait surtout intéresser les agents ayant des trajets très longs.

Mme WIART indique qu'il serait possible de réaliser une enquête complémentaire afin d'identifier plus précisément les lieux de résidence des agents concernés.

M. BRICOUT ajoute que les agents les plus éloignés bénéficient déjà de deux jours de télétravail, ce qui limite probablement l'intérêt de la semaine de quatre jours pour une grande partie d'entre eux.

- *Retour sur la GPEC*

Mme WIART revient sur l'avancement du chantier relatif à la GPEC et indique qu'une première présentation a été réalisée auprès du DGS et qu'une nouvelle présentation sera organisée afin de partager les propositions élaborées. Un COPIL a été mis en place et plusieurs rencontres sont prévues avec la présidence afin de déterminer les orientations à privilégier. Avant toute présentation formelle, il est nécessaire de s'accorder sur les priorités du chantier. Dans cette perspective, des groupes de travail thématiques seront constitués, notamment pour travailler sur les fiches de poste des personnels BIATSS, qui devront être revues et harmonisées.

M. URBANIAK reconnaît que le travail engagé constitue un chantier important et ancien, qui nécessite du temps et ne permet pas d'exiger des retours rapides. Il estime toutefois que, si un travail peut être mené dans un premier temps sur les enseignants, il est également nécessaire d'engager une réflexion collective concernant l'ensemble des agents. Il souligne notamment l'importance d'identifier les agents qui ne disposent pas encore de fiche de poste, en particulier au regard du régime indemnitaire, étroitement lié aux fonctions exercées. Il est essentiel que les nouveaux agents puissent disposer d'une fiche de poste dès leur arrivée afin de formaliser les missions attendues et de servir de support lors des entretiens professionnels, plutôt que de se limiter à des indications orales. Il propose qu'un point d'étape soit réalisé rapidement afin de connaître la situation des fiches de poste au sein de l'établissement.

Mme WIART répond que des fiches de poste existent déjà dans l'outil Gaïa, même si celui-ci est aujourd'hui considéré comme partiellement obsolète et indique que ces fiches sont utilisées lors des entretiens professionnels, quitte à être complétées manuellement lorsque cela est nécessaire. La révision complète des fiches de poste nécessitera un travail collectif important car il faudra regrouper les agents exerçant des fonctions similaires (ex : les secrétaires pédagogiques) afin d'identifier leurs missions communes et produire des fiches de poste harmonisées.

M. EDART rappelle que certaines fiches de poste existent dans Gaïa mais que d'autres ont été élaborées de manière parallèle dans les services. Un travail de mise en cohérence sera donc nécessaire.

M. URBANIAK suggère qu'une enquête soit menée auprès des agents afin de savoir s'ils disposent d'une fiche de poste formalisée.

M. EDART indique que cette question figurait déjà dans l'enquête de satisfaction adressée récemment aux personnels de l'INSA HdF.

Mme LEMAIRE indique qu'à l'occasion d'une visite récente à l'ISH, plusieurs agents ont signalé ne pas disposer de fiche de poste ni d'entretien professionnel, certains ne sachant même pas dans quel groupe de classement ils se situent.

M. BRICOUT estime que ces informations devraient normalement être connues des agents, notamment au travers de leur fiche de paie ou de leur fiche de poste.

M. KABILA rappelle que, lors d'un recrutement, un profil de poste est normalement établi, ce qui devrait permettre d'élaborer ensuite facilement la fiche de poste correspondante.

M. URBANIAK précise que l'objectif est avant tout de disposer d'un indicateur afin de mesurer l'ampleur éventuelle du problème.

- *Relevés de décisions du CSA*

Mme WIART ajoute que suite à une demande formulée lors d'un CSA précédent, le service juridique a été saisi afin de vérifier la mise en ligne des relevés de décisions du CSA sur l'intranet.

M. URBANIAK confirme que la mise à jour a été effectuée.

- *Retour sur la politique contractuelle*

Mme WIART évoque la mise à jour de la politique contractuelle actuellement en cours de préparation et indique qu'un projet devrait être présenté d'ici juillet. Ce travail prévoit notamment de revoir les modalités de reprise de l'expérience professionnelle lors du recrutement, afin de déterminer le positionnement des agents sur les paliers de rémunération. Elle mentionne également l'introduction d'un palier pour les ASI, ainsi que l'élaboration d'une grille spécifique pour les post-doctorants, qui n'en disposaient pas jusqu'à présent. La politique contractuelle sera également modifiée concernant la gestion des métiers en tension car jusqu'à présent, ces situations devaient être soumises à validation : la nouvelle organisation prévoit plutôt un reporting a posteriori.

M. URBANIAK indique comprendre cette évolution mais souhaite néanmoins que les représentants du personnel soient informés de ces situations, compte tenu des conséquences associées à la qualification de métier en tension, qui permet notamment une valorisation salariale pouvant atteindre 10 %. Il souligne également que cette qualification peut évoluer dans le temps.

M. BRICOUT confirme ce point et donne l'exemple des métiers liés au développement durable, qui étaient considérés comme en tension il y a quelques années mais ne le sont plus aujourd'hui en raison du développement de formations et de l'augmentation du nombre de candidats sur le marché du travail.

Mme WIART indique que ces éléments feront l'objet d'une présentation en groupe de travail, associant les représentants syndicaux, avant d'être soumis aux instances compétentes.

- Questions diverses

M. URBANIAK indique avoir été sollicité par un collègue au sujet d'un dispositif prévu par un décret de 2020, permettant à des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou porteurs d'un handicap d'accéder à un changement de corps. Depuis l'entrée en vigueur de ce texte, cette possibilité n'a pas été mise en œuvre dans l'établissement, il s'interroge donc sur les raisons de cette situation et demande si une évolution pourrait être envisagée.

M. BRICOUT explique qu'aucune analyse n'a encore été menée sur ce sujet. Dans les établissements plus importants, comme ceux de la métropole lilloise, le nombre d'agents permet l'existence d'un vivier plus large et crée une forme de concurrence entre candidats. Dans un établissement plus petit, l'ouverture d'un tel dispositif pourrait conduire à cibler directement une personne précise, ce qui pourrait être perçu comme déséquilibré vis-à-vis des autres agents candidats à des listes d'aptitude. Il précise toutefois qu'il s'agit de son analyse personnelle et que l'établissement n'a pas encore étudié formellement le dispositif.

M. URBANIAK rappelle que l'établissement a développé ces dernières années une dynamique positive autour du handicap et de la Reconnaissance Travailleur Handicapé (RQTH) et estime que ce dispositif pourrait constituer un outil supplémentaire, même s'il ne concerne qu'un nombre limité de situations. Il aborde ensuite la question des avancements et rappelle les échanges précédents concernant le rôle des experts dans l'examen des dossiers, notamment les interrogations exprimées par certains agents qui ont le sentiment que leur dossier a été examiné par des personnes ne disposant pas nécessairement de l'expertise adaptée à leur situation. Il demande si une réflexion est engagée pour faire intervenir, lorsque c'est nécessaire, des experts extérieurs.

M. BRICOUT indique qu'un travail est en cours avec les établissements de la région afin de pouvoir mobiliser des experts extérieurs pour certains postes très spécifiques, notamment lorsque l'établissement ne dispose pas des compétences en interne. Il cite l'exemple d'une conservatrice en chef dont le dossier est évalué par un expert externe et précise que l'objectif est d'étendre progressivement ce dispositif à d'autres postes tout en respectant les filières, même si cela implique de désigner certains collègues d'office faute de volontaires. Il insiste sur la transparence et la communication des résultats : il sera désormais indiqué combien de dossiers étaient en concurrence et le classement obtenu, afin que les candidats comprennent que ne pas être retenu ne signifie pas un manque de qualité de leur dossier, mais simplement un choix lié au nombre limité de places disponibles.

M. URBANIAK reconnaît les efforts réalisés en matière de communication RH, notamment via l'intranet et la diffusion des Lignes Directrices de Gestion (LDG) mais souligne que les agents rencontrent encore des difficultés à comprendre précisément les raisons d'un refus. Il évoque des retours parfois jugés trop génériques ou peu explicites dans les rapports des experts.

Mme WIART répond que les agents qui en font la demande peuvent être reçus en entretien par la DRH, au cours duquel leur dossier est repris point par point. Elle précise que les dossiers sont relus et les rapports d'expertise examinés afin de fournir aux agents un retour détaillé, même si cela ne conduit pas nécessairement à une solution immédiate.

M. URBANIAK insiste sur l'importance d'être transparent avec les agents concernant les décisions et s'interroge sur le nombre d'avis défavorables qui ont été enregistrés à ce jour pour l'ensemble des candidatures.

M. BRICOUT explique que malgré la volonté de transparence, il est impossible de satisfaire tous les candidats, car le processus reste comparable à un concours. L'évaluation des dossiers peut varier selon les experts, leur sensibilité et la concurrence existante, les critères formels ne représentent qu'une partie de l'analyse. Le supérieur hiérarchique constitue le premier filtre et doit effectuer un travail d'évaluation sérieux. À titre d'exemple, il indique avoir personnellement contacté un chef de service après avoir constaté que deux dossiers d'agents avaient été transmis avec des évaluations strictement identiques, ce qui ne reflétait pas la réalité des situations.

M. REVAUX informe qu'après l'affiliation à la protection sociale complémentaire (PSC), les agents recevront un mail pour choisir leur prévoyance, avec une participation de l'établissement à hauteur de 7 €. Les agents déjà affiliés à la MGEN peuvent conserver leur couverture ou opter pour la nouvelle formule, qui propose un tarif fixe quel que soit l'âge. Il prévient que la confirmation des choix pourrait prendre jusqu'à six mois et que la couverture MGEN actuelle s'arrêtera le 1er mai, créant éventuellement un intervalle sans protection.

M. URBANIAK constate que le premier volet du dispositif est bien avancé et devrait se dérouler correctement, même si sa mise en place représentera un gros chantier pour la RH. En revanche, sur l'aspect prévoyance, de nombreuses incertitudes subsistent, ce qui pourrait retarder le calendrier initial. Il ajoute que de nombreux collègues, y compris lui-même, sont interrogatifs sur ce point et insiste sur la prudence, rappelant que les agents déjà couverts ne doivent pas prendre de décisions hâtives, au risque de se retrouver sans couverture pendant un mois.

Mme WIART précise qu'un message sera envoyé en fin de mois pour expliquer la procédure et que chaque agent souhaitant souscrire à la prévoyance devra contacter la MGEN pour obtenir un devis et être conseillé sur l'option la plus adaptée, qu'il soit déjà affilié ou non. Aucun questionnaire de santé n'est requis pour l'instant, mais il pourrait être demandé pour les adhésions effectuées après six mois.

M. GOICHOT s'interroge concernant les doctorants affiliés à l'Université Catholique de Lille (ICL) et la manière dont ils sont informés et gérés administrativement. Il revient sur le cas d'une doctorante en particulier.

Mme WIART indique que la doctorante concernée dépend administrativement de l'ICL et qu'elle n'a pas de contrat avec l'établissement, même si elle suit des cours à l'UPHF.

M. GOICHOT souligne toutefois qu'il existe une ambiguïté dans la compréhension de la situation, certaines informations laissant penser que la présidence de l'UPHF aurait mis fin à son contrat.

M. BRICOUT apporte une clarification en expliquant qu'il faut distinguer la fin du contrat de travail, qui relève de l'ICL, et la non-autorisation de réinscription, qui pourrait concerner l'UPHF.

M. GOICHOT indique la nécessité de clarifier les statuts et les conditions d'emploi des doctorants concernés, compte tenu du double rattachement entre l'établissement employeur et l'établissement de formation.

M. BRICOUT annonce que les services juridiques de l'UPHF et de l'ICL ont repris contact pour examiner la situation. Il précise également que l'ICL a engagé une procédure judiciaire pour diffamation à l'encontre de la doctorante.

M. GOICHOT revient sur le bilan des trois dernières années du RIPEC C3, en lien avec les lignes directrices de gestion (LDG), et s'interroge notamment sur la répartition entre les différents domaines d'investissement des enseignants-chercheurs (enseignement, recherche et responsabilités). Il souhaite disposer d'éléments complémentaires, notamment sur les pourcentages appliqués, afin d'éclairer les décisions prises dans ce cadre.

Mme WIART indique que la recherche représente plus de 70 % des attributions, conformément aux LDG, tout en précisant que certaines attributions concernent également l'investissement dans la formation ou dans l'établissement. Elle propose de transmettre les pourcentages précis ultérieurement.

M. URBANIAK rappelle par ailleurs que les LDG doivent faire l'objet d'un suivi régulier, avec un bilan annuel de leur application. Il souligne que les LDG actuellement en vigueur remontent à 2021 et qu'elles devront être réexaminées dans les prochaines années.

M. DISTINGUIN signale que la mise à jour du guide d'accueil des personnels BIATSS et de la note interne relative aux congés devra intégrer les évolutions réglementaires à venir, notamment la création d'un nouveau congé de naissance, dont les décrets d'application sont attendus pour 2026.

M. URBANIAK évoque une situation signalée par une collègue concernant la gestion des congés dans Chronotime, notamment pour les agents en congé maladie ou congé maternité pendant les périodes de fermeture de l'établissement, en particulier l'été. Ces situations peuvent conduire à des volumes importants de congés non pris, les agents estimant légitimement pouvoir les récupérer par la suite. Il s'interroge sur le cadre légal applicable, notamment lorsque la reprise du travail s'accompagne de contraintes de service qui ne permettent pas de prendre l'ensemble des congés accumulés.

M. BRICOUT indique que dans la pratique, lorsque ces situations se présentent, les heures sont reportées intégralement et un plan de résorption est généralement mis en place sur trois ans, afin d'éviter un impact trop important sur le fonctionnement du service. Il s'agit d'une pratique interne, non réglementaire, mise en place pour ne pas pénaliser les agents.

M. URBANIAK suggère également qu'une information puisse être prévue dans le guide des personnels BIATSS ou dans les outils de gestion afin d'anticiper ces situations et d'éviter les incompréhensions.

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

La Secrétaire,

Le Secrétaire adjoint,

Le Président,

Mme LECOMTE

M. ANCEAU Jean-Hubert

Pr. A. ARTIBA

REPRESENTANTS DES PERSONNELS DE L'UPHE ET DE L'INSA HDE

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

x présents

X présents avec voix délibérative

REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION DE L'UPHE ET DE L'INSA HDE

ARTIBA Abdelhakim, Président	
POPIEUL Jean-Christophe, Directeur de l'INSA HdF	
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
