INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES HAUTS-DE-FRANCE

Université Polytechnique HAUTS-DE-FRANCE

COMPTE-RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)
du 5 Décembre 2025

Points à l'ordre du jour :

- Compte rendu de la séance du 17 octobre 2025
- Plan décarbonation, de sobriété énergétique et d'adaptation au changement climatique
- Campagnes d'emplois personnels enseignants et BIATSS.
- Périmètre et organisation des instances du personnel en vue des élections professionnelles par voie électronique de décembre 2026
- Organisation du travail hebdomadaire en quatre jours.
- Mise en place de la protection sociale complémentaire
- Statuts de l'INSA
- Création et statuts du service commun interuniversitaire Pole SMART
- Information sur l'école de design
- Information sur l'organigramme de la direction générale
- 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
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 BRISE Sophie, M. HENON Pierre,
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. URBANIAK Rodolphe est nommé secrétaire adjoint de séance.

Le quorum étant atteint, la séance débute à 09h05.

- **Compte-rendu du 17 Octobre 2025**

M. URBANIAK relève une coquille à la page 3 concernant son intervention sur le personnel mis à disposition : il fallait lire « affectation » au lieu de « affection ».

M. KABILA indique que la correction sera effectuée.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Plan décarbonation, de sobriété énergétique et d'adaptation au changement climatique**

Mme DENISSELLE présente le plan de décarbonation, de sobriété énergétique et d'adaptation au changement climatique pour la période 2026-2028 (cf. annexe).

M. REVAUX souligne l'importance de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire à l'extinction des lumières dans les salles de cours ainsi qu'aux chasses d'eau qui restent parfois bloquées.

M. BRICOUT précise qu'il est nécessaire de signaler ces dysfonctionnements afin qu'un rappel soit effectué auprès des agents chargés de la fermeture des bâtiments. Un rappel sera également adressé à la DMLP afin que les tickets soient traités en priorité.

M. GOICHOT recommande la mise en place d'un affichage permettant aux usagers de connaître la procédure à suivre en cas de problème technique.

M. EDART indique qu'au sein de l'INSA HdF, un service de soutien à l'enseignement et aux infrastructures existe, représenté notamment par M. ANCEAU, et qu'il convient de lui faire remonter les difficultés rencontrées.

M. ANCEAU confirme ce point tout en signalant que plusieurs tickets sont parfois ouverts pour une même problématique, sans que l'agent à l'origine de la demande ne soit informé de la réalisation de l'intervention.

M. DUBOC précise que l'outil Helpdesk permet de vérifier la clôture des tickets.

M. BRICOUT rappelle que des référents doivent être désignés par composante et/ou par bâtiment afin d'améliorer l'efficacité des remontées vers la DMLP. Cette demande a été formulée depuis longtemps, mais certains services n'ont pas encore répondu.

M. ARNAL s'interroge sur les bénéfices du raccordement du chauffage au réseau urbain et sur l'ampleur des travaux engendrés.

M. BRICOUT répond que les travaux sont effectivement importants, puisqu'ils nécessitent le raccordement du réseau LME au campus. Il s'agit d'un projet communautaire, notamment avec l'hôpital ; les travaux seront réalisés en souterrain et passeront sous la ligne de tramway. Les chaudières seront conservées, mais les brûleurs devront être remplacés. Ce dispositif permettra de réduire les coûts et d'ajuster plus finement les températures dans les bâtiments.

Mme DENISSELLE ajoute que le gain en termes d'émissions de CO_2 est mentionné dans le tableau de répartition des réductions d'émissions.

M. BRICOUT précise que cette mesure contribuera à la réduction des émissions de CO_2 et facilitera l'atteinte de l'objectif fixé à 5 %.

M. URBANIAK s'interroge sur le suivi des actions listées, la création des indicateurs et les mesures envisagées si ces derniers évoluent défavorablement.

Mme DENISSELLE répond que les plans d'adaptation au changement climatique ne sont pas encore rédigés et seront opérationnalisés au niveau de chaque structure. En ce qui concerne la sobriété énergétique et la décarbonation, le suivi sera assuré lors du bilan des gaz à effet de serre, réalisé tous les trois ans.

M. URBANIAK propose d'analyser le développement des actions menées par le pôle DDRS dans le cadre du contrôle interne conduit par la CAP.

M. BRICOUT remercie l'ensemble des participants pour le travail collectif et rappelle que des référents DDRS sont présents dans chaque service. Il indique qu'il est possible de faire remonter des idées afin de dynamiser les actions mises en œuvre.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Campagnes d'emplois personnels enseignants et BIATSS**

Campagne BIATSS UPHF

M. BRICOUT présente la campagne d'emplois BIATSS de l'UPHF. Il indique que celle-ci a diminué de moitié par rapport à l'an dernier, en raison d'un nombre important de réussites aux concours. Il précise toutefois qu'elle sera plus conséquente l'an prochain, compte tenu des départs en retraite à venir. Il ajoute que les postes proposés relèvent de BAP plus techniques que l'an passé.

M. ANCEAU constate le recrutement de deux postes à la DNUM, mais s'interroge sur la BAP associée. Le service étant en difficulté depuis un certain temps, il demande si des recrutements en BAP E sont prévus.

M. BRICOUT répond que trois agents viennent d'être recrutés sur cette BAP. Il s'agit de personnels contractuels, dont l'intégration doit être évaluée afin d'envisager une éventuelle pérennisation. Ces recrutements concernent des postes d'ingénieurs, dont un apprenti, correspondant à des postes restés infructueux lors de la campagne précédente.

M. REVAUX signale de nombreux dysfonctionnements informatiques au sein du pôle Smart et souhaite savoir s'il est possible d'affecter un agent spécifiquement à cette mission.

M. BRICOUT indique qu'un technicien référent est désigné par service et qu'il n'a eu connaissance de ces difficultés que récemment. M. FARENEAU a été contacté et un rendez-vous est prévu la semaine suivante afin de résoudre les problèmes. Ceux-ci concernent des logiciels spécifiques nécessitant des mises à jour importantes, l'ensemble des options ayant été activées.

M. REVAUX précise que les difficultés ne concernent pas uniquement le logiciel « 3D Expérience », puisque des séances ont également dû être annulées avec d'autres outils informatiques. Il souligne que ce type de problème ne se pose pas à l'IUT, où un agent est présent physiquement, et déplore l'image négative renvoyée aux étudiants.

M. KABILA informe que M. DENEUX doit prochainement rencontrer le Président à ce sujet.

M. BRICOUT rappelle que les problèmes doivent être remontés aux DGS, le Président n'étant pas en mesure de traiter les difficultés techniques. Il précise que l'agent intervenant à l'IUT ne dépend pas de la DNUM mais de l'IUT lui-même, et qu'il s'agit de M. CZEKALSKI.

M. REVAUX indique que M. GUERIN avait formulé une demande de recrutement pour un informaticien et s'interroge sur l'état d'avancement de celle-ci.

M. BRICOUT répond qu'il convient d'optimiser les moyens existants et qu'il rencontre des difficultés pour remplacer le poste de M. VANNESTE. Le problème réside notamment dans le fait qu'il faudrait rémunérer des techniciens à un niveau équivalent à celui des ingénieurs de recherche afin d'attirer des candidats.

M. DISTINGUIN regrette la présence de nombreux postes relevant de la BAP J pour la filière ITRF au détriment de la filière AENES. Il souligne également un manque d'informations concernant les agents occupant ces postes et s'interroge sur le fait qu'il s'agisse de créations de postes ou de postes déjà occupés.

M. BRICOUT répond qu'il n'y a aucune volonté de supprimer la filière AENES, la majorité des postes vacants relevant déjà de la filière ITRF. Il précise qu'une discussion doit être engagée avec le rectorat, des agents AENES ayant quitté l'établissement suite à leur réussite aux concours. Le rectorat ne souhaite désormais plus permettre aux établissements de conserver leurs candidats internes.

M. EDART ajoute qu'il s'agit d'un concours interministériel et que le rectorat ne communique pas avec les autres ministères.

M. URBANIAK déplore l'absence de postes AENES ouverts aux concours, ce qui pénalise les agents de cette filière souhaitant évoluer professionnellement et les contraint à quitter l'université.

M. BRICOUT informe que le poste à la Direction Générale (ASI) est réservé à Mme CLEMENT, actuellement SAENES, afin de permettre son maintien dans l'établissement, ce qui n'aurait autrement pas été garanti au regard de la nouvelle politique du rectorat.

M. URBANIAK s'interroge sur le devenir du support actuellement occupé par Mme CLEMENT.

M. BRICOUT répond que le support redevient vacant et qu'il ne s'agit pas d'une transformation de poste.

M. URBANIAK souligne un manque de lisibilité dans la campagne d'emplois, notamment concernant les transformations de postes.

Mme WIART répond que lorsque les postes sont publiés en interne, cela signifie qu'un agent est ciblé, le risque étant plus important lors d'une publication externe.

M. BRICOUT précise qu'il ne s'agit pas d'un concours interne propre à l'UPHF et que des conditions strictes doivent être remplies pour y accéder, avec la possibilité de candidatures externes si celles-ci s'avèrent meilleures.

M. URBANIAK insiste sur l'absence totale de postes ouverts pour la filière AENES malgré les demandes exprimées, et indique qu'au moins un poste de catégorie C aurait pu être proposé.

M. BLEUSE évoque la situation de la DRP, en difficulté en raison d'un manque de personnel dédié à la gestion administrative et financière et dont les missions ne sont pas nécessairement mutualisables.

M. BRICOUT répond qu'à la suite de la fusion de la DRV et du PDP, aucun poste n'a été supprimé, au contraire : un poste reste à pourvoir et Mme CHIKH a rejoint le service sur le volet financier. Seul le poste occupé précédemment par Mme SIMON n'a pas été remplacé, mais il sera republié en janvier.

Avis : 6 abstentions (FSU et UNSA EDUCATION avec le SNPTES)

Campagne BIATSS INSA HdF

M. EDART présente la campagne BIATSS de l'INSA HdF (cf. annexe). Il précise que le recrutement d'un agent en situation de handicap permettra à l'établissement d'atteindre le taux réglementaire de 6 % d'emploi.

M. URBANIAK salue l'équilibre entre les différentes filières et s'interroge sur le fait de savoir si les vingt postes ont d'ores et déjà été pourvus.

M. EDART répond que deux postes étaient restés vacants lors du transfert de l'UPHF vers l'INSA HdF et que ceux-ci sont désormais ouverts au concours.

M. URBANIAK demande s'il s'agit d'une volonté affirmée de promouvoir des agents contractuels vers une titularisation.

M. EDART confirme cette orientation, tout en précisant qu'il ne s'agit pas nécessairement de profils types.

M. ANCEAU remarque que la BAP J sera pourvue, tout en rappelant les difficultés persistantes rencontrées au sein de la BAP C, notamment dans les domaines de l'électrotechnique et de l'énergétique.

Avis : Favorable à l'unanimité

Campagne Enseignants Chercheurs INSA HdF

M. KABILA présente la campagne des enseignants-chercheurs de l'INSA HdF (cf. annexe).

M. URBANIAK souligne que cette campagne apparaît plus lisible en matière de transformations de supports que celle des BIATSS et exprime le souhait que la campagne BIATSS soit adaptée en conséquence.

Mme WIART indique que ces pratiques relèvent des exigences du ministère, lequel impose une transparence accrue concernant les supports, notamment par la transmission des procès-verbaux de conseil d'administration actant, par exemple, la transformation d'un support de MCF en PR.

M. KABILA précise qu'un support transformé dans la campagne des enseignants-chercheurs disparaît, contrairement à ce qui est observé pour les BIATSS.

M. URBANIAK estime que cette méthode modifie sensiblement la cartographie des emplois et souhaite disposer d'une version mise à jour de cette cartographie.

M. KABILA répond que la répartition des emplois est communiquée lors des campagnes d'emploi.

M. EDART indique la volonté de l'établissement de maintenir l'équilibre initial des emplois tel qu'il avait été acté lors de la création de l'INSA HdF.

Avis : Favorable à l'unanimité

Campagne Enseignants Chercheurs UPHF

M. KABILA présente la campagne d'emplois des enseignants-chercheurs de l'UPHF (cf. annexe). Il annonce plusieurs modifications, arrêtées en concertation avec les directeurs de composantes de formation, de recherche et de gouvernance :

- ISH : transformation du poste de MCF en CNU 18 au lieu de CNU 11 ;
- SP INSA : transformation du poste de PR 1re classe en CNU 27+60+61 au lieu de CNU 27 ;
- LARSH + IEMN : transformation du poste de MCF en CNU 71+63 au lieu de CNU 71.

Il précise qu'une fiche de poste sera élaborée afin de prendre en compte l'aspect polytechnique.

M. URBANIAK s'interroge sur la mention des chaires de professeur junior (CPJ) et souhaite en connaître les spécificités.

Mme WIART explique qu'il s'agit de recrutements d'agents contractuels, pour lesquels l'Habilitation à Diriger les Recherches (HDR) n'est pas obligatoire. Le dispositif repose sur un principe similaire à celui d'un Comité de Sélection (COS), avec un contrat de travail d'une durée comprise entre trois et six ans. À l'issue de ce contrat, un comité de titularisation évalue l'atteinte des objectifs fixés lors de la signature du contrat ainsi que le projet de recherche. Les CPJ relèvent d'une dotation ministérielle sur projet. Elle précise que les CPJ ne seront plus reconduites après 2026 et que, pour cette campagne, il s'agit d'un report de la CPJ 2025, initialement pourvue mais refusée par l'agent recruté.

M. URBANIAK remarque que les titulaires de CPJ peuvent être intégrés dans le corps des professeurs des universités et s'interroge sur leur devenir en cas de non-titularisation.

Mme WIART répond que le contrat peut soit être prolongé, soit prendre fin.

M. URBANIAK demande si des situations de ce type se sont déjà produites.

M. KABILA répond par l'affirmative, indiquant qu'un CPJ n'a pas été titularisé, les attendus en matière de recherche n'ayant pas été atteints.

M. REVAUX s'interroge sur le fait de savoir si les postes INSA HdF correspondent à des mises à disposition et sur la raison de la mention explicite « PR 1re classe » pour le poste relevant de la CNU 27.

Mme WIART précise que le ministère, sous réserve d'accord, autorise ce type de dispositif.

M. KABILA indique que le passage au statut de grand établissement implique la définition d'axes stratégiques, tels que l'intelligence artificielle, pour les années à venir, et qu'il est nécessaire d'anticiper cette évolution.

M. URBANIAK souligne qu'il s'agit d'une démarche de GPEEC cohérente avec le statut de grand établissement, nécessitant la mobilisation de moyens adaptés et des choix stratégiques pertinents.

M. KABILA conclut qu'il sera effectivement nécessaire d'opérer des choix, tant en matière de recherche que de formation, mais que ceux-ci ne se feront pas au détriment des autres axes et seront conduits en concertation avec l'ensemble de la communauté universitaire.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Périmètre et organisation des instances du personnel en vue des élections professionnelles par voie électronique de décembre 2026**

M. BRICOUT propose que les élections professionnelles soient organisées exclusivement par voie électronique.

M. URBANIAK informe que les organisations syndicales seront mobilisées afin de constituer les listes électorales, notamment pour la CCPANT, dans le but d'éviter le recours au tirage au sort. Il souhaite connaître le calendrier prévisionnel retenu.

Mme WIART indique que des tests sont actuellement menés avec des établissements pilotes concernant les modalités de vote électronique. Elle précise que les élections devraient se tenir du 3 au 10 décembre 2026.

M. URBANIAK s'interroge sur l'investissement requis au regard du nombre de réunions des différentes instances.

M. BRICOUT répond qu'il sollicitera M. VARAGO et qu'un retour sera effectué au cours de la semaine suivante afin d'anticiper et de préparer les listes.

M. GOICHOT s'interroge sur le scrutin du CSA prévu sur la même période et demande si celui-ci se déroulera également par voie électronique.

Mme WIART indique ne pas être en mesure de le confirmer à ce stade et précise que la constitution du CSA devra de nouveau être soumise aux instances compétentes.

M. BRICOUT ajoute que la tendance actuelle est à la généralisation du vote électronique pour l'ensemble des instances, même si cette orientation n'est pas encore définitivement actée.

M. EDART souligne que le vote électronique constitue une modalité plus simple et plus rapide, et qu'il permet généralement d'obtenir un taux de participation nettement plus élevé.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Organisation du travail hebdomadaire en quatre jours**

Mme WIART présente le projet d'expérimentation de l'organisation du travail hebdomadaire sur quatre jours, envisagé à compter de janvier.

L'UPHF et l'INSA HdF mettent en place, à titre expérimental, à compter du 5 janvier 2026 et pour une durée de douze mois, un dispositif permettant aux agents volontaires d'exercer leur activité sur quatre jours, avec un temps de travail hebdomadaire porté à 37 h 40.

Cette organisation prévoit une amplitude journalière comprise entre 7 h 45 et 18 h 00, une pause méridienne d'au moins 45 minutes, ainsi qu'une durée maximale de 5 heures par demi-journée. Le dispositif impose une présence sur site quatre jours par semaine, sans possibilité de télétravail. Le jour non travaillé est fixé en accord avec la hiérarchie, en fonction des nécessités de service.
À l'issue de l'expérimentation, un bilan qualitatif et quantitatif sera réalisé afin de déterminer l'opportunité de la poursuite, de l'ajustement ou de la généralisation du dispositif.

M. BRICOUT précise qu'une enquête préalable avait été menée : si les agents y étaient globalement favorables, les cadres l'étaient moins. Les agents de la DMLP ont été sollicités, mais aucun volontaire ne s'est manifesté à ce stade, un délai de réflexion leur ayant toutefois été accordé.

M. EDART indique qu'une démarche similaire a été conduite à l'INSA HdF : sur les dix-sept agents concernés, une seule personne se serait montrée potentiellement intéressée.

M. URBANIAK remarque que ces résultats apparaissent en totale contradiction avec ceux de l'enquête menée précédemment auprès des agents.

M. DUBOC répond que les agents n'avaient pas connaissance des conditions concrètes de mise en œuvre lors de cette enquête.

M. KABILA rappelle qu'il s'agissait d'une préconisation ministérielle et non d'une obligation. L'objectif était notamment d'assurer une équité entre les agents bénéficiant du télétravail et ceux dont les missions ne le permettent pas, comme à la DMLP.

M. DISTINGUIN fait remarquer que la possibilité d'un jour non travaillé commun à l'ensemble des agents, conformément à la logique de cohérence avec le plan de décarbonation, n'a pas été abordée.

M. BRICOUT répond qu'un service fermé ne peut être considéré comme un service public. Les bâtiments resteraient ouverts, même si un jour non travaillé commun était retenu, les services n'étant pas nécessairement rattachés à un seul bâtiment. Il ajoute toutefois que cette organisation permettrait de réduire les déplacements domicile-travail.

M. DUBOC souligne qu'il conviendrait également de maintenir des permanences le samedi matin et que le délai d'intervention des agents de la DMLP pourrait être allongé si l'organisation se faisait sur quatre jours au lieu de cinq jours et demi.

M. BRICOUT répond que le temps de travail reste identique, seule son organisation est modifiée.

M. URBANIAK signale une erreur dans le projet de délibération, la mise en œuvre devant intervenir à compter de janvier 2026 et non 2025. Il suggère également de sonder spécifiquement les agents ayant une distance domicile-travail importante.

M. BRICOUT indique que les ateliers de l'IUT seront également interrogés dans le cadre de l'expérimentation. Concernant les agents résidant loin de leur lieu de travail, un recensement devra être effectué afin d'évaluer la faisabilité du dispositif au sein de leurs services.

M. ANCEAU précise avoir consulté le service d'appui aux formations et n'avoir reçu qu'un seul retour potentiellement favorable sur les sept agents concernés. Il préconise un démarrage de l'expérimentation en septembre 2026, afin de permettre une meilleure anticipation organisationnelle.

M. BRICOUT indique que l'hypothèse d'un démarrage en septembre est envisageable.

M. URBANIAK rappelle qu'une enquête mobilité est en cours et suggère de cibler en priorité les agents géographiquement éloignés.

M. DUBOC estime que le temps de trajet viendrait allonger des journées de travail déjà conséquentes et s'interroge sur l'acceptabilité, pour les agents, de départs très matinaux et de retours tardifs.

M. BRICOUT insiste sur le fait que ce dispositif n'est pas adapté à l'ensemble des services. Il prend l'exemple d'un secrétariat pédagogique qui serait amené à fermer tardivement alors que les cours s'achèvent à 17 h, ou qui ne serait pas ouvert un vendredi malgré la tenue de cours.

M. URBANIAK souligne que cette expérimentation pouvait constituer une opportunité, pour les agents volontaires, de contribuer à l'obtention du label Service public +. Il s'interroge toutefois sur la capacité à garantir un accueil continu de 8 h 00 à 17 h 00.

M. BRICOUT répond qu'il n'est pas possible d'assurer l'ensemble de la plage horaire d'ouverture de l'université avec un seul agent d'accueil.

Avis : 1 abstention (UNSA EDUCATION avec le SNPTES)

- **Mise en place de la protection sociale complémentaire**

M. BRICOUT présente la date de mise en place de la protection sociale complémentaire (PSC). Il annonce que celle-ci sera effective à compter du 1er mai 2026, malgré la proposition du ministère de repousser l'échéance au 1er décembre 2026. L'université souhaite maintenir la date du 1er mai, notamment car certains agents ont déjà résilié leur mutuelle en prévision de cette mise en œuvre.

M. URBANIAK signale que certains agents contractuels n'ont pas pu s'affilier à ce jour et s'interroge sur l'accompagnement prévu, ainsi que sur la prévoyance auparavant couplée à la mutuelle de base.

Mme WIART explique que certains agents contractuels arrivant en cours d'année ou présentant des anomalies (absence de contrat ou de numéro de sécurité sociale définitif, par exemple) n'ont pas été pris en compte dans les remontées effectuées au ministère. Elle précise qu'une mise à jour mensuelle sera réalisée jusqu'en mai 2026 afin que la MGEN puisse envoyer un lien de souscription à ces agents.

M. URBANIAK demande si une information individuelle est transmise aux agents en anomalie.

Mme WIART confirme qu'une communication individuelle est assurée par les RH pour ces agents. Elle mentionne le cas de la filière AENES, où certains agents sont sollicités à la fois par le rectorat et par l'université ou n'ont pas réalisé les démarches en amont et se retrouvent affiliés d'office à deux organismes. Un travail est mené avec la MGEN afin de disposer d'une liste précise des agents affiliés d'office.

Mme LEMAIRE demande si les agents domiciliés en Belgique sont obligés de s'affilier à la MGEN.

Mme WIART répond que ces agents doivent soit s'affilier, soit demander une dérogation, la décision revenant uniquement à la MGEN.

M. HENON déplore le manque d'organisation de la MGEN et rappelle qu'elle a clairement indiqué vouloir réaliser des économies lors des négociations. Il dénonce l'affiliation obligatoire, l'absence de concurrence et préconise de ne pas adhérer et de demander une dispense.

M. BRICOUT souligne que le choix doit rester libre pour chaque agent car il y a un risque de double prélèvement.

M. REVAUX précise que l'accord ministériel prévoit bien une mise en œuvre au 1er mai. Les universités doivent se conformer à cette échéance sous peine de contentieux. Il rappelle que les propositions de remboursement relèvent du ministère et que seule la MGEN a respecté le cahier des charges. À partir de 2026, un mail sera envoyé par la MGEN afin de permettre aux agents de conserver leur prévoyance initiale (cotisation en fonction de l'âge, meilleure couverture) ou de choisir la prévoyance retenue (cotisation fixe réévaluée annuellement).

M. URBANIAK s'interroge sur la situation des agents qui n'étaient pas à la MGEN auparavant et sur la participation de l'université à la prévoyance.

M. REVAUX répond que la prévoyance leur sera proposée et que l'université versera un forfait. Pour les dispenses, le ministère a assoupli les règles : les agents peuvent choisir de ne pas adhérer, une attestation sur l'honneur pouvant suffire.

M. BRICOUT souligne que cette mesure engendre un coût supplémentaire pour l'UPHF et pourrait impacter les revalorisations prévues en cours d'année, rappelant que 90 % des budgets déposés par les autres universités sont déficitaires.

M. URBANIAK propose l'organisation d'un webinaire entre la RH et la MGEN pour informer et prévenir les agents.

Mme WIART indique qu'elle est en contact avec la MGEN chaque mercredi. La MGEN n'a pas reçu l'autorisation du ministère de communiquer la liste des agents affiliés d'office et n'a pas souhaité organiser de webinaires. La DRH ne pourra donc pas répondre à toutes les questions même si une adresse générique a été mise en place. L'impact sur les fiches de paie des agents n'est pas encore connu.

M. DUBOC rappelle qu'il est toujours possible de quitter la MGEN si le contrat ne convient pas.

Mme WIART précise que cela n'est pas possible sauf à vouloir payer deux mutuelles.

M. HENON indique être dispensé et que sa dispense sera envoyée directement à l'employeur.

M. REVAUX précise que la demande de dispense doit être renouvelée chaque année au mois de mai. La MGEN a remporté le marché pour six ans, et une nouvelle mise en concurrence sera organisée à terme.

M. URBANIAK s'interroge sur la situation des agents ayant oublié de s'inscrire à la MGEN, notamment ceux n'ayant pas accès à leur boîte mail.

Mme WIART répond que ces agents n'ont pas été remontés car ils sont en anomalie et n'ont donc pas été affiliés.

Avis : 1 contre (SGEN CFDT)

- **Statuts de l'INSA HdF**

M. EDART présente les statuts de l'INSA HdF dans le cadre du passage au statut de grand établissement (cf. annexe).

M. HENON indique relayer des interrogations formulées par M. GOICHOT. Il s'interroge notamment sur l'article 24, qui précise que « le directeur de l'INSA Hauts-de-France peut démettre les directeurs délégués et les directeurs délégués adjoints de leurs fonctions », et demande ce qu'il en est du directeur adjoint.

M. EDART répond que le directeur adjoint peut être démis de ses fonctions en cas de mésentente avec le directeur de l'INSA HdF. Il évoque le précédent d'un directeur de cycle démis de ses fonctions sans que cette possibilité soit explicitement mentionnée dans les statuts, ce qui justifie la formalisation écrite de cette disposition. Il précise par ailleurs que la directrice adjointe est nommée par le directeur après avis du conseil d'administration.

M. HENON s'interroge ensuite sur l'absence de modification de l'article 36 relatif au « responsable de centre de ressources », contrairement à l'article 35 concernant le « directeur de département ».

M. EDART explique que les départements disposent d'un conseil et reposent sur un processus électif interne, ce qui n'est pas le cas des centres de ressources. Une concertation a été menée avec l'ensemble du groupe INSA HdF afin d'harmoniser les modalités de nomination des directeurs de département entre les différents groupes.

M. HENON aborde ensuite l'article 37 relatif à la « mission recherche » et demande si les services en charge de la recherche et de la valorisation de la recherche sont distincts.

M. EDART répond qu'ils ne sont pas distincts. Il ajoute que la rédaction relative aux services partagés a été mise en conformité avec le décret du 8 septembre portant sur les statuts de l'UPHF et que ces dispositions ne sont désormais plus d'actualité.

M. HENON évoque enfin l'article 42, relatif aux « conditions de délivrance des diplômes et à l'organisation des formations », qui mentionne que « le directeur de l'INSA Hauts-de-France communiquera au président de l'UPHF, après avis du conseil des études de l'INSA Hauts-de-France et au plus tard le 31 octobre », et demande à quelle année cette échéance se rapporte.

M. EDART répond qu'il s'agit du 31 octobre de chaque année et précise que cette mention sera ajoutée au texte.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Création et statuts du service commun interuniversitaire Pole SMART**

M. BRICOUT précise que cette révision des statuts s'inscrit dans une démarche de mise en conformité, les statuts existants étant encore fondés sur l'AIP et faisant référence à des structures désormais disparues, telles que l'UVHC notamment.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Création d'un CSA unique entre les deux établissements.**

Mme WIART indique qu'il s'agit de réaffirmer devant les instances la constitution d'un CSA commun à l'UPHF et à l'INSA HdF, conformément à la demande du ministère à la suite du passage de l'université au statut de grand établissement.

M. BRICOUT précise que ce point a été omis lors de la rédaction de l'ordre du jour, mais que le document correspondant avait été transmis en amont aux membres du CSA.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Information sur l'organigramme de la direction générale**

M. BRICOUT présente l'organigramme de la direction générale (cf. annexe).
Il indique que cette actualisation vise à prendre en compte sa prise de fonctions en tant que directeur général des services ainsi que l'arrivée de M. TRINEL en qualité de directeur général des services adjoint.

Plusieurs évolutions sont à signaler :

- Remplacement de Mme FLORINDA par Mme REMY, désormais à 100 % sur les fonctions de chargée d'affaires juridiques ;
- Arrivée de Mme MALABOEUF à 100 % en tant que référente financière de la cellule des marchés publics ;
- Prise de direction de la Cellule d'Aide au Pilotage par Mme RENARD, avec la nomination de M. URBANIAK en qualité d'adjoint ;
- Arrivée de M. BLANCHARD en tant que chargé de l'aide au pilotage de la masse salariale et des emplois ;
- Arrivée de Mme HUMERY en tant que chargée de l'aide au pilotage de la charge d'enseignement et du domaine de la recherche ;
- Recrutement en cours sur un poste de chargé·e de données statistiques.

M. HENON relaie une question de M. GOICHOT, qui s'interroge sur la mention « chargée de l'aide au pilotage du domaine formation » concernant le poste de Mme RENARD, et demande si le management de la qualité concerne uniquement la formation.

M. BRICOUT répond par la négative et précise que Mme RENARD exerçait déjà cette mission auparavant.

M. DISTINGUIN souligne que l'intitulé « chargé de mission communication », attribué à Mme MASI, pourrait prêter à confusion avec les missions des agents du service communication.

M. KABILA indique que l'intitulé sera modifié, précisant qu'il s'agit d'un projet spécifique, et informe par ailleurs que le service communication fait actuellement l'objet d'une restructuration.

M. URBANIAK souhaite obtenir la garantie que les agents auxquels de nouvelles missions ont été confiées disposent de fiches de poste actualisées en conséquence.

M. BRICOUT répond que certaines fiches de poste sont actuellement en cours de modification et que, dans tous les cas, les ajustements nécessaires seront effectués lors des entretiens professionnels.

- **Information sur l'école de design**

M. BRICOUT indique que ce projet répond à une demande du ministère visant à compenser la fermeture de l'ESAD de Valenciennes par la mise en place d'une formation polytechnique, conduisant à l'obtention du grade de master, en collaboration avec l'université de CERGY. Il s'agit de la création d'une école de design pour l'industrie, dont les enseignements seraient dispensés dans l'extension du bâtiment HERBIN, lequel dispose des ateliers nécessaires.
Une communication a d'ores et déjà été réalisée et le projet a été présenté lors d'une réunion des RAF.
Il précise qu'il s'agit d'un diplôme universitaire, avec des droits d'inscription fixés à 4 900 euros, gratuits pour les étudiants boursiers dans la limite de 20 % de l'effectif de la formation. Par ailleurs, une prise en charge de 7 500 euros par apprenti est prévue dans le cadre de la formation par apprentissage.
L'objectif est une ouverture de la formation en septembre 2026, avec un effectif cible de 400 étudiants.
La formation sera assurée par des enseignants contractuels. S'agissant des personnels BIATSS, leur financement reposera sur les recettes.
La mise en place du dispositif est pilotée par deux agents : Dominique SCIAMMA, en provenance de l'université de CERGY, et Mme KHADHAR Meriem, enseignante en design.

- **Points d'informations**

Mme WIART revient sur les questions posées lors du dernier CSA :

➢ ***Bilan des Entretiens Professionnels***

SERVICES / COMPOSANTES	Titulaires	CDI	CDD
Total Composantes de formation 2024	79,53%	100,00%	64,29%
Total Composantes de formation 2025	80,31%	50,00%	18,75%
Total Composantes de recherche 2024	52,00%	60,00%	50,00%
Total Composantes de recherche 2025	58,82%	80,00%	33,33%
Total Services communs 2024	88,89%	0,00%	63,64%
Total Services communs 2025	86,36%	0,00%	75,00%
Total Services généraux 2024	72,11%	40,00%	61,29%
Total Services généraux 2025	54,49%	45,45%	48,84%
Total entretiens professionnels 2024	73,79%	54,55%	61,29%
Total entretiens professionnels 2025	66,75%	48,15%	37,65%

M. URBANIAK constate que certains agents n'ont pas bénéficié d'un entretien professionnel.

Mme WIART indique que plusieurs services transmettent encore actuellement leurs comptes rendus d'entretiens professionnels et que, même lorsque ceux-ci ont bien eu lieu, ils n'ont pas nécessairement encore été remontés à la DRH.

M. BRICOUT propose qu'une relance soit effectuée et qu'un bilan soit présenté lors du prochain CSA.

M. DUBOC s'étonne des écarts constatés, notamment au sein des services généraux.

M. BRICOUT rappelle qu'il y a eu de nombreux mouvements parmi les agents contractuels, ce qui explique en partie l'absence de certains entretiens professionnels.

M. DISTINGUIN remarque qu'il n'est pas précisé à quel stade se situe l'entretien professionnel lorsqu'il est manquant : non réalisé, réalisé mais non rédigé, ou encore non signé.

Mme WIART indique qu'il est difficile de quantifier précisément les entretiens réalisés mais non finalisés, ainsi que ceux qui n'ont pas été conduits.

M. URBANIAK s'interroge sur l'organisation du suivi des entretiens professionnels.

Mme WIART précise qu'une première relance est effectuée par Mme TELLE, puis qu'une seconde relance est réalisée soit par la DRH, soit par le DGS, afin d'inciter les responsables hiérarchiques de niveau N+1 à transmettre les entretiens.

M. URBANIAK rappelle qu'il est prévu que l'agent soit convoqué à son entretien professionnel par un courrier adressé à son domicile, ce qui n'est pas systématiquement appliqué en pratique. Il souligne la nécessité de respecter les procédures et alerte sur la situation des agents n'ayant pas bénéficié d'un entretien mais souhaitant prétendre à un avancement.

M. BRICOUT indique qu'il existe également des agents titulaires qui ne souhaitent pas bénéficier d'un entretien professionnel.

M. EDART conclut en indiquant qu'il sera nécessaire, à terme, d'assouplir le fonctionnement du dispositif.

- ***Organigramme de la DRH***

Mme WIART indique avoir mis à jour l'organigramme de la DRH sur l'ENT, notamment au niveau des portefeuilles des gestionnaires.

- ***GT égalité professionnelle Hommes - Femmes***

Le groupe de travail s'est réuni le 28 octobre dernier et un appel à volontariat a été lancé pour la constitution des sous-groupes. La prochaine réunion est programmée le 28 avril.

- **Groupe 1 : Bilan de l'évolution des données chiffrées de l'égalité professionnelle et de la mesure des écarts de rémunération Pilote :** *Rodrigue BAULOY* **Contributeurs :** *Sophie BRISE, Cécile DUTILLEUL*
- **Groupe 2 : Les actions en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emploi : lutte contre les stéréotypes de genre -Pilote :** *Véronique LANDRAIN* **Contributeurs :** *Valérie BRAEM, Franck BOUCHART, Laura WALLARD*
- **Groupe 3 : Les actions en faveur de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emploi : lutte contre les biais de recrutement -Pilote :** *Karine WIART* **Contributeurs :** *Solange SEGALA, Isabelle HAUBREUX, Laura WALLARD*
- **Groupe 4 : L'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle -Pilote :** *Tom BUERNE* **Contributeurs :** *Maximilien DISTINGUIN, Dorothée MICHNIK, Séverine PARMENTIER, Mathias BLANDEAU*
- **Groupe 5 : Lutter contre les violences sexistes et les discriminations -Pilote :** *Maximilien DISTINGUIN* **Contributeurs :** *Solange SEGALA*

M. DISTINGUIN déplore la faible participation des enseignants lors du dernier groupe de travail et s'interroge sur l'appel à candidatures qui devait être lancé.

Mme WIART indique avoir relancé les agents en composantes. Les personnes ayant répondu aux sollicitations ont été intégrées aux sous-groupes correspondant à leurs choix.

M. URBANIAK s'interroge sur la distinction entre les rôles de pilotes et de contributeurs.

Mme WIART précise que les pilotes sont chargés de l'organisation et de l'animation des groupes de travail, tandis que les contributeurs ont pour mission de proposer des actions en lien avec la thématique du sous-groupe.

M. URBANIAK questionne la date d'échéance du bilan relatif aux travaux du groupe et s'enquiert de l'état d'avancement des indicateurs de suivi pour la période 2024-2026.

Mme WIART répond que plusieurs actions ont d'ores et déjà été mises en œuvre, telles que l'intégration de la notion d'inclusion dans les profils de poste ou la mise en place du dispositif de don de congés. Les indicateurs seront quantifiés à l'issue de l'année 2026. Concernant le calendrier, la réunion prévue le 28 avril permettra de réaliser un premier bilan, qui fera l'objet d'une présentation au CSA dans la continuité. Cette étape permettra également d'engager l'élaboration du nouveau plan d'égalité femmes-hommes pour la période 2027-2029, lequel devrait être soumis au vote des instances au cours du mois d'octobre 2027.

M. BRICOUT rappelle que l'organisation et le pilotage du plan d'égalité femmes-hommes reposent en grande partie sur la DRH.

➢ ***Bilan sur les trois dernières années RIPEC C3***

	Nombre de candidats		MCF		PR	
	MCF	PR	MCF avec la Note A	MCF avec la Note B	PR avec la Note A	PR avec la Note B
2023	39	36	16	11	18	9
2024	26	18	8	8	8	5
2025	34	35	17	12	21	12

M. URBANIAK s'interroge sur le fonctionnement budgétaire du dispositif : les montants engagés en janvier seront-ils revalorisés en septembre ? Le vivier est-il fixe ?

Mme WIART répond qu'il ne s'agit pas d'une revalorisation par arrêté. Les montants sont fixés par l'université, contrairement au dispositif RIPEC C1. Elle précise que le RIPEC C3 est en partie financé par le ministère (ex-PEDR). Le vivier n'est pas figé et il est possible qu'aucun candidat ne se présente.

M. KABILA ajoute que les décisions sont prises en conseil académique et qu'une notification, favorable ou défavorable, est ensuite adressée aux candidats.

➢ ***Retour enquête Télétravail***

Mme WIART indique que l'enquête fait apparaître un taux de satisfaction de 99 % parmi les agents en télétravail. Elle précise qu'une analyse approfondie sera réalisée afin d'identifier les axes d'amélioration les plus pertinents.

- **<u>Questions diverses</u>**

M. URBANIAK constate que certaines questions restent sans réponse, notamment concernant les postes en tension, avec la publication à la bourse de l'emploi d'un poste de directeur de communication. Il s'interroge sur l'avancement de la réécriture de la définition des métiers en tension.

Mme WIART répond que ce point sera abordé lors du CSA prévu en mars, avec une mise à jour de la politique contractuelle.

M. BRICOUT précise qu'il s'agit de créer une grille spécifique pour les post-doc et de reprendre le calcul de la reprise d'ancienneté des agents, nécessitant ainsi une clarification et une réécriture de certaines procédures insuffisamment abouties.

M. URBANIAK demande si la CCPANT pourra être consultée pour ces points.

Mme WIART indique que certains membres de la CCPANT pourront être sollicités pour participer au groupe de travail.

M. URBANIAK remarque que les agents seront renouvelés au 1er janvier selon l'ancienne version de la grille.

Mme WIART précise que la grille ne changera pas puisqu'elle n'a pas été votée.

M. BRICOUT ajoute qu'il manquait des critères de transparence qui pourront servir à tous les agents.

M. URBANIAK évoque la GPEEC et demande où en sont les travaux relatifs à ce sujet.

Mme WIART indique qu'il s'agit d'un projet important et que l'apprenti dédié en RH est actuellement mobilisé dessus. Une rencontre avec la présidence a permis de définir des directives, et une présentation est prévue lors du CSA de mars.

M. BRICOUT précise qu'il ne s'agira pas d'une version définitive. La CAP a été consultée sur différents points, notamment les sections CNU, le nombre d'heures complémentaires, et l'existence de projets de recherche ou d'établissement. Les travaux portent d'abord sur les enseignants et seront ensuite adaptés à la politique BIATSS.

M. URBANIAK suggère de relancer parallèlement l'enquête sur la fonction support soutien.

M. BRICOUT rappelle que celle-ci ne concerne que les BIATSS et qu'il faut d'abord travailler sur la population enseignante pour garantir la cohérence.

M. URBANIAK aborde la thématique de l'IFSE et informe qu'une réunion intersyndicale a eu lieu.

M. DUBOC ajoute qu'un travail est en cours mais qu'il est nécessaire de connaître le montant de l'enveloppe budgétaire.

M. BRICOUT indique que le budget est déficitaire, qu'il n'existe pas d'enveloppe dédiée, mais qu'il y a une volonté d'évolution des objectifs ministériels, à atteindre plutôt en 2027. Il propose un point d'étape en janvier pour définir des objectifs communs.

M. URBANIAK propose la création d'un groupe de travail paritaire administration-syndicats afin de construire un projet cohérent. Il souligne que certaines valeurs de référence ne sont pas atteintes et que de nouveaux écarts apparaissent. Il propose également d'intégrer la NBI dans le barème selon le modèle DNUM et souhaite un retour de l'administration sur les effectifs concernés.

M. DUBOC précise que la création de groupes supplémentaires sans objectifs ministériels a été évoquée en intersyndicale, mais que l'accent a d'abord été mis sur l'harmonisation par corps d'appartenance.

M. BRICOUT propose une réunion à la rentrée avec un ou deux représentants par organisation syndicale pour répondre aux questions.

M. URBANIAK mentionne la campagne d'avancement via les listes d'aptitude et rappelle que les LDG actuelles se réfèrent au Comité technique de 2021. Il mentionne que, selon la F3SCT, la décision de ne pas proposer un agent revient aux experts et que l'organisation des commissions doit être clarifiée.

M. EDART précise que la non-promotion d'un agent n'est pas imputable aux experts : l'administration prend la décision finale.

M. BRICOUT ajoute que le travail d'expertise est exigeant et que l'administration choisit les agents sur la base des retours des experts.

M. URBANIAK note que cela constitue un transfert de responsabilité vers les experts.

M. BRICOUT explique que cette organisation vise à éviter que les agents pensent que l'administration ne joue pas le jeu.

M. URBANIAK remarque que si l'expert refuse le dossier d'un agent, l'administration n'ira pas contre.

M. KABILA cite un exemple où l'administration a sélectionné un agent alors que les experts n'avaient remonté aucun dossier.

M. BRICOUT indique que les experts formulent des propositions graduées (« proposable en priorité », « proposable » ...), et si le vivier est trop restreint, l'administration examine les dossiers.

M. EDART précise que l'administration peut également proposer un agent lors de la restitution aux experts si elle estime qu'il aurait dû être proposé.

M. BRICOUT ajoute qu'au besoin, une demande peut être formulée aux experts afin que le dossier soit examiné en priorité l'année suivante.

M. EDART ajoute que l'administration souhaite respecter le travail des experts tout en conservant la décision finale sur les promotions.

M. URBANIAK souligne la nécessité de réécrire les LDG, notamment sur l'arbitrage et signale que certains agents ne déposent plus de dossiers, démotivés par le traitement actuel de leur dossier.

M. BRICOUT propose de réunir les experts en amont pour définir une méthode commune et rappelle qu'une restitution des dossiers a toujours été faite sans que des experts expriment de mécontentement.

M. KABILA insiste sur l'importance de fournir aux experts des critères de notation clairs et bien définis.

M. URBANIAK déplore la graduation des avis (« favorable », « très favorable », « extrêmement favorable ») qui influence les experts et le fait que les dossiers ne reçoivent jamais d'avis défavorable des responsables hiérarchiques. Il rappelle que l'administration doit sensibiliser ces responsables à la notation.

M. EDART répond que certains responsables hiérarchiques se sentent incapables de donner un avis défavorable.

M. URBANIAK rappelle que les responsables doivent vérifier la compatibilité des candidats avec une promotion et que la Commission Paritaire d'Établissement (CPE) peut être saisie en cas d'avis défavorable.

M. BRICOUT précise que des explications sont fournies aux agents et aux responsables hiérarchiques lorsque les dossiers ne sont pas retenus par les experts.

M. ARNAL souligne qu'un agent ne devrait pas être évalué par les mêmes experts chaque année.

M. EDART approuve et précise qu'il est veillé à ce que l'expert n'ait pas de lien professionnel avec l'agent.

M. BRICOUT indique qu'une liste d'experts inter-établissements est en cours de création avec les DGS des autres établissements.

M. KABILA insiste pour que les responsables hiérarchiques assument leurs décisions et propose de prioriser et classer les dossiers de leurs agents par service.

M. ARNAL suggère de mettre en place des quotas.

M. DUBOC estime que cette méthode pourrait écarter de bons dossiers.

M. URBANIAK constate une progression avec la publication des emplois de catégorie B+ et C+ pouvant favoriser la valorisation des missions exercées par les agents. Par ailleurs, il estime que rôle des experts n'est pas clair et remet en cause leur utilité.

M. ANCEAU désapprouve, informe être expert au niveau national et trouve que son avis est important lors de l'examen des dossiers.

M. KABILA insiste sur la nécessité de définir des critères pour faciliter le travail des experts.

M. DISTINGUIN rapporte qu'un agent a qualifié le CSA de « fantôme » en raison de l'absence de relevé de décision depuis 2024.

M. KABILA répond que la problématique sera adressée au service juridique.

En l'absence d'autres questions, M. KABILA remercie les membres et lève la séance à 12h45.

La Secrétaire,	Le Secrétaire adjoint,	Le Président,
Mme LECOMTE	M. URBANIAK Rodolphe	Pr. A. ARTIBA

UNIVERSITE POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE

INSA INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES HAUTS-DE-FRANCE

Université Polytechnique HAUTS-DE-FRANCE

REPRESENTANTS 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		DENEUX Dominique	
HENON Pierre	X	DAIFI Nabila	
UNSA-EDUCATION avec le SNPTES			
ANCEAU Jean-Hubert	X	DUBOC Jean-Philippe	x
REVAUX Thierry	X	NASSAR Georges	
BLEUSE Valérie	X	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'UPHF ET DE L'INSA HDF

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

Ghislaine DENISSELLE, Responsable du Pôle Développement Durable et Responsabilité Sociétale	x