

**COMPTE-RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)
du 17 octobre 2025**

Points à l'ordre du jour :

- Approbation du compte rendu des CSA 19/06/2025 et du 27/06/2025
- Campagne d'emplois second degré :
- Revalorisation de l'IFSE pour les catégories C
- Don de congés
- Point sur le label QVCT (point d'information) Charte de vie Collective
- Information sur les organigrammes
- Questions diverses

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

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

M. POPIEUL Jean-Christophe, 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 TURPIN-WINTER Hélène, M. HENON Pierre, M. DENEUX Dominique

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. GOICHOT François est nommé secrétaire adjoint de séance.

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

• **Approbation du compte rendu des CSA 19/06/2025 et du 27/06/2025**

Compte rendu du 19/06/2025 :

M. GOICHOT relève une incohérence entre la liste des présents et celle des membres votants à la fin du compte-rendu.

M. URBANIAK remarque une coquille à la page 4, il est indiqué le 31/02/2024 pour le périmètre du RSU au lieu de 31/12/2024. De même, il est mentionné à la page 5 la notion de « compagne d'emploi » au lieu de « campagne d'emploi ».

M. BRICOUT indique que les corrections seront effectuées.

Compte rendu du 27/06/2025 :

Aucune remarque n'a été formulée

Avis : Favorable à l'unanimité

• **Charte de vie collective**

Mme BRAEM présente la charte de vie collective (cf. annexe).

La cellule d'écoute et d'accompagnement a constaté que de nombreux cas de souffrance au travail sont liés à des comportements inadaptés. En réponse, la décision de constituer un groupe de travail sur cette thématique a été prise lors du comité de pilotage QVCT du 1er juillet 2022, puis approfondie lors de celui du 14 avril 2023.

L'ambition partagée est d'améliorer les conditions de travail afin de renforcer la santé et le bien-être des personnels, tout en contribuant à la performance globale des organisations, qu'elle soit opérationnelle, économique, sociale ou environnementale. Cette volonté a été réaffirmée lors du comité de pilotage du 13 février 2025, à travers l'engagement dans une démarche de labellisation QVCT : EV3.

M. KABILA ajoute qu'une réunion a eu lieu avec les deux DGS ainsi que les responsables de communication des composantes/établissement composante afin d'affiner la charte. Il a été décidé de la présenter en deux parties distinctes : une partie dédiée à l'administration et une autre aux agents.

M. ARNAL revient sur la partie consacrée à l'administration et demande si, sur le plan structurel, des leviers ont déjà été identifiés pour certains postes.

M. BRICOUT indique que l'établissement s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue pour l'ensemble des postes. Une réunion a d'ailleurs eu lieu la semaine dernière afin d'examiner les différentes situations et mettre en place des actions appropriées. L'administration s'efforce d'améliorer la communication envers les agents qui en font la demande : ceux-ci sont reçus en entretien et ne sont pas laissés sans accompagnement.

Il précise par ailleurs que des créneaux sportifs ont été réouverts pour le personnel, et que l'espace polyvalent leur sera également accessible pour des animations et des spectacles. Cependant, des axes d'amélioration subsistent, notamment en matière de formation des managers. Un plan de formation dédié sera élaboré au niveau de la Direction Générale.

M. KABILA ajoute qu'un engagement est actuellement en cours concernant le label QVCT. L'organisme évaluateur formulera des recommandations sur les axes d'amélioration relatifs à la qualité de vie et des conditions de travail. Il souligne que l'établissement accorde une grande importance à la formation des managers et insiste sur la nécessité d'instaurer une formation obligatoire à titre préventif (relations interpersonnelles, estime de soi, etc.) dès lors que le poste occupé implique une responsabilité.

M. BRICOUT évoque d'autres actions mises en place. Une réunion des directeurs des fonctions support et de soutien s'est tenue le 16 octobre, au cours de laquelle il a été demandé aux directeurs de se rendre sur le terrain afin de renouer le contact avec les agents. Concernant le sens du service public, une demande a été formulée auprès de l'équipe SP+ pour que soit dispensée une formation obligatoire à chaque nouvel arrivant.

Mme TURPIN-WINTER s'interroge sur la formation managers. Sera-t-elle obligatoire ?

M. BRICOUT répond que cette formation sera obligatoire pour les nouveaux managers, mais qu'il est plus difficile de l'imposer aux agents déjà en poste. Il précise qu'un travail est en cours pour organiser un séminaire avec des thématiques obligatoires, et qu'il sera nécessaire de redéfinir la notion de manager afin de cibler au mieux ce séminaire.

M. EDART ajoute qu'il s'agit de formations ayant déjà existé par le passé.

M. KABILA précise que plusieurs formations en petits groupes seront organisées afin d'assurer une compréhension optimale.

M. HENON s'interroge sur l'absence de la question du management dans la charte.

M. BRICOUT répond qu'il s'agit d'une charte collective et que le management ne concerne pas tous les agents. Le management induit tout de même les notions de collaboration, communication ou encore de transparence.

M. GOICHOT insiste sur le fait que le caractère obligatoire de la formation doit être formalisé par écrit et largement communiqué, afin que chaque manager soit informé qu'il ne pourra pas continuer à exercer ses fonctions sans avoir suivi cette formation. Il souligne également que les managers doivent savoir qu'ils devront signer cette charte au nom de l'établissement, et non à titre personnel.

M. EDART remarque que l'obligation de formation est plus difficile à mettre en œuvre au niveau des enseignants que pour le personnel BIATSS.

M. URBANIAK indique que la hiérarchie peut imposer, à travers les entretiens professionnels intégrant le volet formation, le caractère obligatoire d'une formation jugée nécessaire pour un agent.

Il note par ailleurs que cette charte est liée au label EV3 et s'interroge sur la nécessité d'un vote des membres du CSA, compte tenu des points encore à clarifier, notamment concernant l'exploitation de cette charte.

M. BRICOUT répond que cette charte sera utilisée, qu'il y ait ou non labellisation. Elle constituera une base de discussion lors des entretiens professionnels, avec pour objectif que les agents échangent avec leur supérieur hiérarchique avant de la signer.

M. KABILA déplore la diminution progressive du nombre d'agents s'engageant dans des fonctions à responsabilités. Il souligne qu'une formation préalable destinée aux managers pourrait contribuer à dédramatiser ces fonctions d'encadrement, d'autant plus que 25 % des effectifs devront être renouvelés d'ici cinq ans.

M. HENON s'interroge sur la différence entre la notion de collaboration et celle d'esprit d'équipe indiquées dans la charte.

Mme BRAEM précise que l'esprit d'équipe implique un sentiment d'appartenance, tandis que la collaboration repose sur le partage des connaissances sans nécessairement un engagement personnel ; il s'agit de valeurs complémentaires.

M. EDART ajoute que l'administration a été fidèle au travail effectué par le groupe de travail et qu'aucune modification n'a été effectuée a posteriori.

Mme TURPIN-WINTER acte aussi le fait cette charte pourra être amenée à évoluer.

M. HENON s'interroge sur l'item « convivialité », les agents sont-ils obligés de participer aux instants de convivialité ?

Mme BRAEM répond que cette notion implique l'importance d'adopter une attitude conviviale et positive au quotidien.

M. BRICOUT répond que si toutes ces notions étaient déjà mises en pratique, il n'aurait pas été nécessaire de les formaliser dans une charte.

M. ANCEAU relève le problème d'intégration des agents mis à disposition dont le statut reste assez flou.

M. BRICOUT indique que les mêmes règles sont appliquées, tant au niveau de l'UPHF que de l'INSA HdF.

M. EDART ajoute qu'un agent UPHF mis à disposition à l'INSA HdF reste sous la responsabilité hiérarchique du directeur de l'INSA HdF.

M. KABILA mentionne le cas des agents en détachement qui sont sous la responsabilité de leur établissement d'accueil.

M. ANCEAU évoque la difficulté de gérer le personnel ne souhaitant plus être à disposition de l'INSA HdF.

M. EDART répond que ce sont des cas à la marge, gérés conjointement entre l'UPHF et l'INSA HdF.

M. KABILA précise qu'une Direction des Ressources Humaines unifiée a été souhaitée lors de la création du grand établissement. Le personnel, qu'il appartienne à l'INSA HdF ou à l'UPHF, est ainsi géré de manière uniforme par une même direction.

M. URBANIAK souhaite revenir sur le personnel mis à disposition. Leur affectation est-elle définitive ?

M. KABILA répond que la convention de mise à disposition est renouvelée tous les 3 ans.

M. URBANIAK souligne que les agents ont la possibilité de mettre fin à leur mise à disposition et rappelle que l'HCERES a souhaité que l'INSA HdF bénéficie de ces 100 emplois notifiés. Si certains agents choisissent de quitter l'INSA HdF pour rejoindre l'UPHF, cela va-t-il à l'encontre de cette recommandation ? Y a-t-il des agents de l'UPHF souhaitant intégrer l'INSA HdF ?

M. BRICOUT précise que les 100 postes seront bientôt tous pourvus. Trois postes d'enseignants sont encore vacants, dont deux qui devraient être pourvus l'an prochain.

M. EDART ajoute que le personnel INSA HdF peut effectuer une demande de mutation ou de mise à disposition vers l'UPHF.

M. URBANIAK souligne que ce dispositif présente un avantage pour l'établissement et le personnel, mais constitue également un obstacle pour l'atteinte des objectifs fixés.

M. BRICOUT explique que les postes sont proposés à la bourse interne tous les trois ans et que tous les agents, qu'ils soient rattachés à l'UPHF ou à l'INSA HdF, peuvent postuler.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Campagne d'emplois second degré**

M. KABILA présente la campagne d'emplois second degré pour l'UPHF et l'INSA HdF.

UPHF :

- ISH : un poste d'anglais
- IUT : un poste en science de l'ingénieur, deux postes en Eco-gestion et un poste en Anglais

INSA HdF :

- Un poste en Génie Electrique
- Un poste en sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie Mécanique

M. URBANIAK demande si les postes sont actuellement occupés par des agents contractuels.

M. KABILA répond qu'il s'agit de négociations avec les directeurs de composantes et qu'aucun poste n'a été dégelé.

M. BRICOUT précise que ces postes correspondent à des agents déjà partis à la retraite ou arrivés en fin de contrat.

M. KABILA ajoute que le poste ne sera ouvert que lorsque l'agent sera effectivement parti.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Revalorisation de l'IFSE pour les catégories C**

M. BRICOUT présente la revalorisation de l'IFSE pour les agents de catégorie C, qui sera appliquée sur la paie de novembre avec un effet rétroactif au 1er janvier 2025.

Il précise que dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), le ministère a demandé une augmentation de 20 euros pour la catégorie C, accompagnée d'une dotation spécifique. Une attention sera portée à la catégorie B en 2026 afin de maintenir le même écart entre les catégories.

M. URBANIAK souhaite qu'une date soit fixée pour organiser un groupe de travail consacré à la revalorisation des autres catégories.

M. BRICOUT propose que ce travail soit d'abord lancé par les organisations syndicales, avant de présenter un scénario lors d'un prochain CSA.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Don de congés**

Mme WIART présente le dispositif sur le don de congés pour le personnel BIATSS (*cf. annexe*).

Un agent peut, à sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'autres agents de l'université qui répondent à des critères d'éligibilité.

M. GOICHOT s'interroge sur la date limite d'utilisation du pot commun. Il demande pourquoi la présentation mentionne une année universitaire alors que le décret prévoit une année civile.

Mme WIART explique qu'il s'agit de s'aligner sur le système de congés de l'université, qui fonctionne en année universitaire. En général, les dons proviennent de reliquats connus uniquement en fin d'année universitaire.

M. GOICHOT demande des précisions sur les modalités d'utilisation du don de congés.

Mme WIART reprend la présentation : pour l'année universitaire en cours : le don de congés peut être effectué au fil de l'eau jusqu'au 31 mai de l'année universitaire. Pour l'année universitaire n+1, le don de congés peut être effectué au fil de l'eau du 1er juin de l'année n jusqu'au 31 mai de l'année n+1.

M. BRICOUT précise que ce dispositif pourra être ajusté selon les retours, et qu'il pourrait notamment permettre à un agent d'éviter un arrêt maladie, limitant ainsi une perte de rémunération.

Mme LEMAIRE s'interroge sur le formulaire dédié. Est-il déjà créé ?

Mme WIART répond que le formulaire est en cours de rédaction par la DRH. Le don sera anonyme et traité uniquement par l'assistante sociale au sein de la DRH.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Information sur les organigrammes**

Direction des Ressources Humaines (cf. annexe) :

Mme WIART annonce la mise en avant du pôle Santé Social Handicap avec la création d'un poste de gestionnaire santé (référént et soutien dans les démarches administratives), l'agrandissement de la cellule recrutement et l'arrivée d'un apprenti (recrutement à moyens constants) au 15 octobre sur la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC). Elle annonce également le prochain départ de Mme PICCIGALLO, correspondante Handicap, dont les missions seront reprises en partie par la gestionnaire santé.

M. REVAUX relève la présence de Mme HAROUX alors qu'elle est partie en retraite.

Mme WIART indique que Mme HAROUX était encore dans les effectifs lors de l'envoi des documents aux membres du CSA. Ses missions seront reprises en partie par Mme LAAMARI sur l'aspect social et par Mme LECOMTE sur l'aspect financier.

M. REVAUX déplore que les courriers relatifs aux mises à disposition de l'INSA HdF passent par plusieurs bâtiments avant d'atteindre leur destinataire.

Mme WIART confirme être informée de ce problème avec le DGS de l'INSA HdF et précise que, pour y remédier, les courriers ont été renvoyés directement au domicile des agents.

M. URBANIAK note l'absence de l'IT2S dans les portefeuilles des gestionnaires du pôle enseignants ainsi que l'absence de répartition des contrats étudiants pour le Bureau des Rémunérations Complémentaires.

Mme WIART précise que l'IT2S était réparti entre plusieurs gestionnaires en attendant l'arrivée d'un apprenti BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) prévue pour le 15 septembre. Cet agent intervient également sur les portefeuilles des BIATSS.

Direction de la Recherche et des Partenariats (cf. annexe) :

M. BRICOUT indique qu'il s'agit de la fusion de la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV) et du Pôle Développement Partenariat (PDP) à moyens constants dont la direction est assurée par M. ADAM depuis juin 2025.

La DRP se découpe en 4 volets :

- Ingénierie de Projets Recherche
- Ingénierie de Projets Structurants
- Administratif et Financier (recrutement en cours)
- Juridique - Valorisation

La DRP apporte un soutien administratif à l'école doctorale, notamment sur les aspects financiers.

- **Points d'information**

Label EV3 :

Une communication relative à la labellisation a été diffusée le 3 octobre dernier. À partir du 4 novembre, un questionnaire en ligne permettra de recueillir le ressenti professionnel des agents.

Protection Sociale Complémentaire :

Une communication a été diffusée le 6 octobre concernant la Protection Sociale Complémentaire (PSC), annonçant que le Ministère a retenu la MGEN pour le contrat santé collectif obligatoire des agents de l'université.

La MGEN contactera individuellement les agents à partir du 21 octobre pour l'INSA HdF, et du 27 octobre pour l'UPHF, afin de lancer la procédure (délai de 21 jours). Mme WIART précise que la DRH assurera un suivi, mais que c'est la MGEN, et non l'établissement, qui accorde les dérogations et fixe les montants.

M. REVAUX annonce que le ministre vient de suspendre l'application de la PSC faute de budget. Les mails qui devaient partir la semaine prochaine sont donc suspendus.

Mme WIART l'apprend et attend que l'information soit officielle avant d'effectuer une communication totale aux agents.

Mme LEMAIRE s'interroge sur la procédure pour les agents déjà couverts par un contrat à la MGEN.

Mme WIART indique que la simulation est déjà accessible sur l'espace adhérent, mais que la procédure d'affiliation reste obligatoire pour tous les agents, qu'ils aient ou non un contrat MGEN. Elle précise toutefois que la couverture sera moins avantageuse qu'auparavant.

M. HENON rappelle que la loi autorise le maintien de la mutuelle précédente et demande à qui doit-il s'adresser pour notifier un refus d'affiliation.

Mme WIART répond qu'il faut s'adresser directement à la MGEN, l'université ne gérant pas ces démarches. Elle ajoute que le paiement de la cotisation MGEN restera toutefois obligatoire.

- **Retour sur les questions posées par les syndicats**

Retour sur la bourse à l'emploi

Mme WIART précise que tous les postes ont été publiés dans le cadre de la mobilité interne et qu'il n'y a plus d'anomalies au sein du groupe IFSE. Les seuls postes non proposés à la bourse d'emploi interne concernent des conventions ou budgets spécifiques, pour des périodes définies, et s'adressent uniquement à des contractuels. Depuis juin 2025, 11 postes ont été publiés dans le cadre de la mobilité interne.

M. BRICOUT ajoute qu'un poste de catégorie A vient d'être publié, et que le montant de l'IFSE (allant de l'ASI à l'IGE) a été indiqué plutôt que le groupe, afin de mieux représenter la situation auprès des extérieurs.

M. URBANIAK demande si un agent extérieur peut consulter les postes internes.

Mme WIART répond que les postes sont publiés simultanément en interne et en externe, pour ne pas retarder le recrutement.

M. BRICOUT précise que le montant de l'IFSE, et non les groupes, sera désormais indiqué sur les offres destinées à l'externe. Il souligne que la priorité reste donnée aux agents internes, qui passeront obligatoirement un entretien afin d'effectuer une étude de leur profil de poste.

Enquête de satisfaction télétravail

Mme WIART annonce que l'enquête sur le télétravail, initialement prévue en septembre, a été lancée le 16 octobre, la priorité ayant été donnée à la paie. La moitié des agents contactés ont déjà répondu. Un bilan et une analyse seront réalisés à la clôture de l'enquête afin d'identifier les pistes d'amélioration à mettre en œuvre.

Bilan à mi-parcours du plan d'égalité Hommes Femmes

Mme WIART informe que le prochain groupe de travail se tiendra le 28 octobre et qu'une mise à jour des membres a été réalisée. Une sollicitation a été adressée aux responsables de service et de composante ainsi qu'aux membres du CSA pour engager la réflexion sur le prochain plan. Un bilan devrait être présenté lors d'un prochain CSA.

M. BRICOUT ajoute que le plan d'égalité et les index ont été mis en ligne sur le site de l'université.

Focus sur la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) avec la traduction dans l'IFSE

M. URBANIAK précise sa demande en reprenant le compte rendu du 19/06/2025 où il avait été évoqué que la NBI pourrait être retraduite dans l'IFSE pour les agents ayant des fonctions spécifiques.

M. BRICOUT répond que le travail n'a pas encore été amorcé sur le sujet. Les agents ne bénéficieront plus de la NBI mais seront placés dans le groupe IFSE correspondant.

M. URBANIAK remarque qu'il faudra inclure les potentiels agents bénéficiant de la NBI dans la proposition de revalorisation de l'IFSE qui doit être remontée par les organisations syndicales. Il rappelle le principe d'équité et évoque le cas des agents qui touchent de la NBI mais qui ne sont pas dans un groupe 0.

M. BRICOUT annonce que les demandes de revalorisation ont toutes été traitées, mais remarque qu'il y a souvent confusion entre les primes qui devraient être attribuées en cas de surcharge de travail ponctuelle et les missions relevant d'un groupe supérieur.

Mme WIART ajoute que sur les 12 demandes de changement de groupe IFSE, 8 ont été acceptées et 4 ont été refusées.

M. DUBOC se souvient que la demande devait être faite lors des entretiens professionnels. Comment les demandes ont-elles été formalisées ?

Mme WIART précise que les demandes de changement ne passent pas par le compte-rendu de l'entretien professionnel, mais sont faites après l'entretien, à l'initiative du responsable hiérarchique auprès du DGS.

M. BRICOUT indique avoir reçu 12 demandes de changement de groupe, transmises par courrier individuel des supérieurs hiérarchiques.

M. DUBOC souhaiterait consulter le tableau de référence permettant d'identifier les groupes correspondant aux missions exercées.

M. URBANIAK répond que la délibération, datant de 2018, est disponible dans la section « actes réglementaires » du site de l'université. Il s'interroge sur le traitement des demandes de changement de groupe IFSE formulées directement par les agents.

M. BRICOUT explique que ces demandes individuelles ont été renvoyées directement aux supérieurs hiérarchiques.

M. URBANIAK se demande si un point sur les entretiens professionnels pourrait être prévu lors d'un prochain CSA.

Mme WIART note une nette amélioration, évoquant notamment le cas de la DRH où, à ce jour, un seul compte-rendu est encore manquant (il a été réalisé mais n'a pas encore été officiellement transmis).

M. BRICOUT informe qu'un bilan sera communiqué lors d'un prochain CSA.

Semaine en 4 jours

Mme WIART indique qu'une présentation devant les instances est prévue en décembre en vue d'une mise en place en janvier. Les principes seront soumis au vote et certains services seront sollicités pour expérimenter le dispositif.

Renouvellement des métiers en tension au 01/09/2025

Mme WIART informe que 3 postes ont été ouverts en 2025 :

- Chargé de projets Recherche
- Chargé de protection des données personnelles
- Chargé de la stratégie des données et indicateurs patrimoniaux

4 futurs postes seront ouverts :

- Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information
- Médecin
- Administrateur réseaux
- Ingénieur pédagogique en production numérique et audio

M. URBANIAK demande si les postes annoncés en juin et qualifiés en tension ont été renouvelés.

Mme WIART suppose que les métiers en tension ont été renouvelés et indique qu'un retour sera fait à ce sujet.

M. BRICOUT ajoute que les décisions prises peuvent évoluer : une commission devait initialement se réunir (VP RH, DGS, VP Recherche...) pour chaque métier en tension, mais cela s'avère techniquement impossible compte tenu du nombre de recrutements et des disponibilités de chacun. Il propose donc de modifier le texte afin d'éviter des réunions systématiques et de permettre des échanges au fil de l'eau lors des recrutements. L'objectif est de travailler de manière cohérente et efficace.

Retour sur les contrats avec support P1

Mme WIART répond que la campagne n'a pas encore été examinée, les remontées étant fixées au 17 octobre pour les BIATSS et au 22 octobre pour les enseignants.

M. URBANIAK rappelle qu'un cadre avait été voté, publié et devait être appliqué depuis le 1er septembre 2024. Actuellement, 55 agents contractuels occupent des supports destinés à des titulaires. Le principe établi était que tout agent contractuel (hors postes en tension) occupant un support de titulaire verrait son poste publié pendant un an via une campagne d'emplois. Cependant, d'un point de vue budgétaire, il est difficile de publier 55 supports. Il est donc nécessaire de réécrire ces modalités.

Mme WIART souligne que publier les 55 postes reviendrait à prendre le risque de perdre ces 55 agents contractuels. Bien que la loi impose à l'université de publier ces postes, cela est à la fois financièrement et humainement irréalisable.

M. BRICOUT précise que ce cadre réglementaire ne peut être modifié. L'université fait néanmoins un effort pour ouvrir un maximum de postes, en tenant compte à la fois de la soutenabilité financière et de la volonté de préserver les compétences et la stabilité des agents au sein de l'établissement.

M. URBANIAK rappelle que la responsabilité de l'université est engagée en cas de non-respect de la réglementation.

Analyse du Forfait Mobilité Durable

Mme WIART indique l'évolution du personnel BIATSS (60%) et Enseignant (40%).

Année	BIATSS	Enseignants
2022	51 (20 en covoiturage)	38 (10 en covoiturage)
2023	62 (23 en covoiturage)	62 (21 en covoiturage)
2024	70 (26 en covoiturage)	54 (36 en covoiturage)

Présentation des travaux amorcés par la GPEEC

Mme WIART rappelle l'arrivée récente d'un apprenti dédié à la GPEEC au sein de la DRH. Celui-ci est en cours de formation et cherche à entrer en contact avec les correspondants des autres universités. Un point d'étape sera présenté lors du prochain CSA.

Réorganisation du RSU en lien avec la nouvelle législation en 2025

M. BRICOUT informe qu'un grand nombre d'indicateurs ont été revus pour le futur RSU 2025, avec l'obligation d'utiliser des tableaux plus normés. Un travail important entre la DRH et la CAP devra être mené.

M. URBANIAK demande si le RSU 2025 pourra être étudié avant la fermeture estivale, compte tenu du travail d'analyse conséquent que cela représente pour les organisations syndicales.

M. BRICOUT répond que l'analyse ne pourra avoir lieu qu'après la fermeture estivale. Un recrutement est en cours pour remplacer Mme LECOSSIER, affectée à de nouvelles missions. La présentation du RSU 2025 est prévue pour la fin de l'année 2026.

M. GOICHOT souligne l'importance d'anticiper l'envoi des documents afin de laisser le temps nécessaire à leur lecture.

M. BRICOUT propose qu'un point d'étape soit réalisé lors du CSA de juin, afin de présenter la méthodologie plutôt que les résultats.

Suite du regard de la directrice du SCD sur l'IFSE

M. URBANIAK remarque que la répartition de certains agents du SCD ne correspond pas à la délibération de 2018 (notamment concernant le passage du groupe 2 au groupe 1) et demande si Mme SCIARDIS a fait un retour à ce sujet.

Mme WIART indique avoir rencontré Mme SCIARDIS, qui est en train de se renseigner sur les pratiques des autres universités mais n'a cependant pas souhaité procéder à un changement de groupe pour ses agents.

Point mensuel sur les mouvements RH du personnel

Mme WIART annonce que l'actualité a été publiée sur l'intranet.

Planification du programme sportif

M. URBANIAK indique avoir bien reçu la communication du service des sports concernant l'enquête prévue en 2026 et déplore l'isolement du campus de Maubeuge, notamment en ce qui concerne l'offre de pratiques sportives.

M. DUBOC rappelle qu'il avait été convenu que les créneaux non fréquentés devaient être fermés, comme c'est le cas pour les activités de bien-être proposées à Maubeuge. Il précise que les offres sportives s'adressent à l'ensemble des usagers, pas uniquement au personnel, qu'elles engendrent un coût, et qu'une réouverture des créneaux serait envisageable si l'infrastructure sportive est prise en charge.

M. URBANIAK précise que cette démarche s'inscrit dans le cadre de la charte de vie collective et de la labellisation EV3.

M. BRICOUT annonce une possible augmentation des effectifs étudiants sur le campus de Maubeuge avec l'arrivée de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI), ce qui entraînera le développement des infrastructures, à l'image de ce qui a été réalisé sur le campus de Cambrai avec la création d'un espace dédié aux activités sportives. Il souligne que ce projet est commun à l'UPHF et à la communauté d'agglomération de Maubeuge, et que des conventions avec des salles de sport ou associations locales seront probablement renouées.

M. DUBOC souligne que les créneaux horaires actuels ne conviennent pas aux étudiants en soins infirmiers. Un recensement sera donc lancé afin d'évaluer précisément leurs besoins en matière d'horaires et d'activités sportives. Si les résultats sont concluants sur le campus de Valenciennes, l'établissement pourrait envisager d'étendre cette offre aux autres sites.

M. KABILA rappelle que le Président de l'UPHF a recommandé d'aménager, a minima, une salle de sport sur les autres campus lors de l'installation des équipements sportifs sur le site du Mont Houy. Il précise qu'une réunion s'est tenue le 12 septembre en présence du maire de Maubeuge, des représentants de la communauté d'agglomération, du Président, du directeur de l'INSA Hauts-de-France et de la directrice de l'IUT, afin d'échanger sur l'évolution de l'offre de formation et la croissance des effectifs. Dans ce cadre, l'INSA Hauts-de-France a fait évoluer son Master Cybersécurité en Master Informatique. De son côté, l'IUT a mis en place un BUT Informatique, et un projet de création d'un département Carrières Sociales est à l'étude. Par ailleurs, M. KABILA annonce un projet de construction d'une résidence universitaire ainsi que d'un restaurant universitaire, initiatives qui s'inscrivent dans une volonté partagée de renforcer le développement du campus de Maubeuge.

M. DUBOC fait remarquer qu'il existait, par le passé, une disposition permettant à chaque agent de bénéficier d'une heure dédiée à la pratique d'une activité sportive et s'interroge sur le maintien ou l'évolution de cette mesure.

M. BRICOUT répond que le temps de travail actuellement en vigueur ne respecte pas la réglementation. Il précise que cette question pourra être réexaminée une fois que les négociations auront été relancées et se déclare néanmoins favorable à un aménagement des horaires en faveur de la pratique d'activités sportives.

M. DUBOC évoque la nécessité de cibler les étudiants et le personnel afin de les sortir d'un isolement lié à un problème d'activités physiques.

M. KABILA annonce le recrutement d'un agent chargé d'assurer le lien avec les associations étudiantes, dans le but de développer davantage d'événements sportifs et associatifs avec les étudiants. Cette démarche est d'autant plus pertinente que la salle polyvalente est désormais opérationnelle.

M. BRICOUT ajoute qu'il y aura la mise en place d'une billetterie en partenariat avec la communauté d'agglomération en faveur des étudiants pour des activités sur Maubeuge.

Mme LEMAIRE propose un partenariat avec la MGEN afin de promouvoir les bienfaits du sport sur la santé.

M. BRICOUT répond que le Centre de Santé dispose déjà de partenariats avec des professionnels de santé et que des infirmières se déplacent notamment sur les sites pour les étudiants.

- **Questions diverses**

M. REVAUX a appris que le médecin présent sur le campus pourrait également être le médecin du personnel et s'interroge sur la véracité de cette information.

M. BRICOUT indique que le médecin du Centre de Santé accueille le personnel en cas d'urgence mais qu'il ne peut pas devenir le médecin traitant des agents. Un recrutement est actuellement lancé afin de bénéficier d'un médecin sur les Tertiaires.

M. REVAUX demande si la visite auprès du médecin est décomptée du temps de travail ?

M. BRICOUT répond que si l'agent rentre chez lui, se sera effectivement décompté du temps de travail.

M. GOICHOT s'interroge sur le RIPEC part 3. Est-il possible d'avoir un bilan de l'application des lignes directrices de gestion évoquées en Comité Technique ?

Mme WIART répond que le Conseil Académique a eu lieu le 14 octobre et qu'un bilan des trois dernières années sera préparé et mis à l'ordre du jour du prochain CSA.

M. GOICHOT évoque le cas d'une doctorante dont le contrat doctoral a été interrompu au bout de deux ans. Il demande si leurs droits et devoirs ont bien été présentés aux doctorants notamment en ce qui concerne la CCPANT.

Mme WIART répond que tout personnel recruté passe par la DRH (avec la fourniture d'un livret d'accueil), avec la possibilité d'un accueil en langue étrangère. En cas de conflit, la DRH reçoit les doctorants en présence de leurs directeurs de thèse. Une sensibilisation à la CCPANT peut également être organisée dans les situations extrêmes.

M. ANCEAU remarque que la DNUM est en souffrance et en sous-effectif (le service est passé de 4 agents à 1.5). Un plan de crise a-t-il été mis en place ?

M. BRICOUT répond qu'un cabinet externe a été sollicité en parallèle du circuit habituel afin d'identifier des candidats correspondant aux profils recherchés. Par ailleurs, une réflexion est en cours sur la possibilité d'externaliser certaines missions.

M. REVAUX s'interroge sur l'offre de spectacles en faveur du personnel.

M. BRICOUT indique qu'une programmation de spectacles sera proposée à l'espace polyvalent destinée aux étudiants et, occasionnellement, au personnel et qu'une billetterie sera mise en place à cet effet. Il annonce également qu'un point relatif à la délégation du Président concernant la tarification des spectacles figurera à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration. Il ajoute également que l'arbre de Noël de l'amicale devrait se tenir dans l'espace polyvalent.

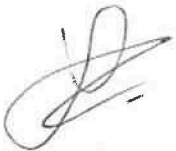
M. DISTINGUIN précise que la programmation établie pour le semestre commencera le lundi 21 octobre avec la présence de l'ambassadeur d'Indonésie. Il informe qu'une billetterie interne existe déjà pour les étudiants en partenariat avec la Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC).

M. KABILA rappelle que le prochain CSA aura lieu le mardi 2 décembre à 09h00 et qu'il pourrait avoir lieu dans l'espace polyvalent.

En l'absence d'autres questions, M. KABILA remercie les membres et lève la séance à 11h35.


La Secrétaire,

Mme LECOMTE



Le Secrétaire adjoint,

M. GOICHOT François



Le Président,

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	X	DAIFI Nabila	
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 Éric, Directeur Général des Services	x
WIART Karine, Directrice des Ressources Humaines	x

MEMBRES INVITES

BRAEM Valérie, Conseillère Mobilité Carrière	x