

COMPTE-RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA) du 5 Décembre 2023

Points à l'ordre du jour :

- Approbation du Compte rendu du CSA du 06/10/2023
- Campagne d'emplois UPHF INSA (enseignants chercheurs et biatss)
- Rapport social unique UPHF - INSA 2021
- Plan de formation 2023-2024
- Repyramidage voie temporaire d'accès des MCF au corps des PR
- Schéma Directeur pluriannuel handicap
- Convention FIPHP 2024-2026 (projet politique Handicap)
- Politique de rémunération des contractuels (information)
- Statuts du service universitaire de santé étudiante
- Organisation des services de l'INSA Hauts de France (organigramme)
- Rattachement de l'INSA Hauts de France à l'inspection générale de santé au travail
- Retour sur les questions posées par le comité
- Questions diverses

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

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

M. DULION Philippe, Directeur Général des Services,

M. EDART Cédric, Secrétaire général par intérim de l'INSA HdF,

M. DELCROIX François, Directeur des Ressources Humaines,

Pour le SGEN CFDT, M. HENON Pierre, Mme TURPIN WINTER Hélène, M. GOICHOT François.

Pour UNSA EDUCATION avec le SNPTES, M. ANCEAU Jean-Hubert, M. REVAUX Thierry, Mme BLEUSE Valérie.

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

Mme LECOSSIER Sophie, Mme BRAEM Valérie, M. Philippe PUDLO et Mme PICCIGALLO Maria-Stella sont invités.

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

M. URBANIAK Rodolphe est nommé secrétaire adjoint de séance.

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

• Approbation du compte rendu de la séance 6 Octobre 2023

M. REVAUX Thierry, remarque que la voix délibérative de M. Jean Philippe DUBOC n'apparaît pas alors qu'il a pris part aux votes.

M. DELCROIX François, indique que la correction sera effectuée.

Avis : Favorable à l'unanimité

• Campagne d'emplois UPHF INSA (Enseignants Chercheurs et BIATSS)

M. KABILA présente la campagne d'emplois enseignants UPHF et INSA HdF.

Il apporte des précisions concernant les postes de la campagne d'emploi UPHF : pour le poste PR CNU 63, il s'agit de la procédure de recrutement instituée par l'article 46-1 du décret 84-431 du 6 juin 1984 réservée aux chefs d'établissement d'Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) ou de vice-présidents mentionnés dans les statuts de l'EPSCP.

Pour le poste PR CNU 01 et PR CNU 06, il s'agit d'une procédure d'emplois mis au concours en dehors des emplois offerts au concours d'agrégation (cf. 46 1° et 46 3° du décret 84-431 du 6 juin 1984) réservée uniquement aux MCF.

M. ARNAL Thierry, s'interroge concernant le poste PR CNU 06, s'agit-il d'un départ à la retraite ?

M. KABILA Abdelhak, répond qu'il s'agit d'un poste de MCF vacant et transformé.

M. URBANIAK Rodolphe, souhaite connaître le nombre de postes concernés par un départ à la retraite

M. KABILA Abdelhak, indique que les postes présentés sont vacants.

M. KABILA Abdelhak, présente la campagne d'emploi INSA HdF

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, s'interroge sur la nature de la section 61.

M. REVAUX Thierry, indique qu'il s'agit de la section génie automatique, informatique et traitement du signal

M. EDART Cédric, présente la campagne d'emplois BIATSS INSA HdF.

Il indique 3 transferts de l'UPHF vers l'INSA HdF avec notamment le recrutement d'un DGS.

M. DULION Philippe, rappelle qu'au moment de la création de l'INSA HdF, 20 transferts de postes étaient prévus. Les 17 postes manquants concernent en majorité des enseignants 2nd degré, des postes BIATSS seront réaffectés à l'INSA en 2024.

M. ANCEAU Jean-Hubert, se demande pourquoi il n'y a pas de BAP pour le recrutement de travailleur handicapé.

M. EDART Cédric, répond qu'il n'y a pas de BAP pour la filière AENES.

M. DULION Philippe, présente la campagne d'emplois BIATSS UPHF.

Il indique que 20 demandes de création de postes ont été formulées et que les postes qui ont été refusés concernent des anticipations de départ à la retraite. Hors campagne d'emploi, un poste de DGS Adjoint a été mis à la bourse à l'emploi et un recrutement est prévu début janvier.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, déplore le déséquilibre entre la filière AENES et la filière ITRF dans les campagnes d'emploi.

M. DULION Philippe, indique avoir tenu compte des remarques formulées par le passé et que certains postes ont été privilégiés au mouvement afin qu'ils restent sur la filière AENES

M. URBANIAK Rodolphe, souligne le fait que des collègues sont tentés de partir, faute de possibilités de promotion.

M. DULION Philippe, répond qu'il existe des possibilités de promotion et qu'au niveau de l'AENES, l'agent fléché par l'établissement n'obtient pas obligatoirement le concours qui lui est réservé. Il indique que deux postes ont été ouverts e externe afin que le personnel contractuel puisse avoir une chance d'être titularisé.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, remarque qu'un poste de technicien BAP J est fléché pour le SCD. L'agent concerné avait obtenu le concours AENES mais n'avait pas pu être affecté faute de support vacant. Il déplore le fait de devoir transformer des postes d'AENES en ITRF pour pouvoir garder les agents au sein de l'établissement.

M. DULION Philippe, rappelle qu'il faut justifier d'une vacance d'emploi lors de la demande de création de poste dans la campagne d'emplois et qu'il n'est pas entendu par le ministère qu'une personne passant un concours le réussisse.

M. URBANIAK Rodolphe, se demande si les départs en retraite dans la filière AENES auraient pu entraîner des publications de postes au concours.

M. DULION Philippe, répond qu'il n'y a pas eu de départ en retraite qui aurait pu permettre cette possibilité, mais qu'il y en aura à l'avenir.

M. GOICHOT François, évoque le cas de la DNUM qui a obtenu 4 refus pour 6 demandes de création de postes. Plusieurs agents sur des postes sensibles sont concernés par un départ en retraite imminent.

M. DULION Philippe, indique avoir rencontré le directeur de la DNUM. Les agents concernés ne partiront pas à la retraite avant 2025-2026, une anticipation sera faite à l'avenir. Il indique que la marge de manœuvre obtenue ces dernières années dans les créations de poste n'existe plus.

M. KABILA Abdelhak, ajoute qu'il existe d'autres postes sensibles dans les laboratoires, un travail sera effectué sur une nouvelle politique RH afin d'anticiper le remplacement de ces agents.

Avis : Favorable à l'unanimité

• Rapport social unique UPHF – INSA HdF 2021

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, remarque que le Rapport Social Unique (RSU) de l'UPHF et de l'INSA a été envoyé dans les délais alors que les bases de données sociales n'ont été envoyées que la veille aux membres du CSA.

Le décret 2020-1493 du 30/11/2020 stipule « au plus tard un mois avant la présentation du RSU au CSA, l'autorité compétente informe les membres de comité que la base de données sociale est accessible ». Il demande donc le report du vote des RSU au prochain CSA pour non-respect des délais.

M. DELCROIX François répond que l'établissement n'a pas reçu de consigne concernant la mise à disposition des BDS. Le RSU est soumis à l'avis du CSA alors que les BDS sont des documents confidentiels et complémentaires au RSU, ne faisant pas l'objet d'un vote des membres du CSA.

M. GOICHOT François, indique que les membres du CSA ont besoin de comprendre comment sont calculés les éléments dans le RSU et cela ne peut se faire qu'avec les BDS. Il est impossible d'approuver le rapport sans savoir ce qu'il y a dans la base. Il s'interroge sur l'intérêt de la confidentialité des BDS.

M. DELCROIX François, répond qu'il s'agit d'une précaution afin d'éviter que certaines situations individuelles soient identifiées. Les BDS n'ont pas vocation à être rendues publiques.

M. GOICHOT François, remarque que le RSU est moins volumineux comparé à l'ancien Bilan Social et qu'il existe une perte d'informations ainsi qu'une régression dans la connaissance de la situation de l'établissement.

M. KABILA Abdelhak, indique que le RSU a remplacé le bilan social en 2020. Beaucoup de facteurs ont causé un retard conséquent, reporter le vote ne fera que l'accentuer.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, souligne le fait que les BDS étaient disponibles et auraient pu être communiquées en amont. Aucune allusion n'est faite dans le décret quant à la mise à disposition des BDS aux seuls membres du CSA.

M. GOICHOT François, ajoute que le RSU est un outil considérable de dialogue social, reporter le vote n'ajoutera pas de retard supplémentaire.

M. KABILA Abdelhak, indique que le vote du RSU est reporté au prochain CSA.

- **Plan de formation 2023-2024**

Mme BRAEM Valérie présente le plan de formation 2023-2024.

Le plan de formation s'adresse à l'ensemble des personnels de l'établissement qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels (B.I.A.T.S.S., Enseignants, Enseignants-chercheurs) et se décline selon 5 axes stratégiques de développement des compétences :

- Axe 1 – Acquérir et développer des compétences managériales
- Axe 2 – Professionnaliser et développer des compétences métiers
- Axe 3 – Développer une politique de prévention en matière de santé, sécurité au travail et qualité de vie au travail
- Axe 4 – Accompagner les parcours professionnels
- Axe 5 – Innover dans ses pratiques pédagogiques

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, remarque que l'exemple « ludifier mon cours » apparaît deux fois dans la slide de présentation.

Mme BRAEM Valérie, indique qu'elle effectuera la correction.

M. GOICHOT François, intervient concernant la partie formation manager en Co théâtre. Les enseignants chercheurs ont-ils réellement pu suivre une formation de 3 jours compte tenu de leur planning chargé ?

Mme BRAEM Valérie, répond que les organismes choisis travaillent avec des universités et connaissent leurs impératifs. Les scénettes de co-théâtre créent une dynamique plus efficace qu'un cours théorique. Il s'agit d'offres de formation existantes dans d'autres universités mais il n'y a pas encore de retour sur la participation des enseignants chercheurs. Un ensemble de ressources est mis en place afin de donner la possibilité aux agents de s'inscrire à différentes formations selon les thématiques choisies : webinaires, replays ...

Mme TURPIN WINTER Hélène, s'interroge sur le profil des managers ciblés. Comment sont-ils sélectionnés ?

Mme BRAEM Valérie, répond qu'il s'agit de managers nouvellement nommés (dans les 3 dernières années), une étude sera réalisée afin de choisir et proposer de manière plus stratégique, des actions de formations aux managers.

M. ANCEAU Jean-Hubert, remarque qu'il s'agit d'un plan de formation riche. Est-il proposé aux secteurs ayant un besoin plus spécifique en formation ?

Mme BRAEM Valérie, répond qu'il s'agit d'une offre collective mais qu'un formulaire existe concernant les demandes individuelles. Il s'agit d'une démarche que le service formation peut mener en amont avec un arbitrage entre le cadre et la direction concernant l'aspect financier. Les formations individuelles sont coûteuses et demandent une charge de travail importante.

M. URBANIAK Rodolphe, s'interroge sur le coût de ces formations. Des moyens supplémentaires ont-ils été alloués cette année ?

M. DULION Philippe, rappelle que la formation du personnel est une priorité de l'établissement et qu'un budget complémentaire peut être accordé si nécessaire.

M. GOICHOT François, déplore l'existence de formations Microsoft Office au détriment de la gamme Libre Office, plus économique et plus attractive pour les formateurs.

Mme BRAEM Valérie, répond que les besoins en bureautique sont réels et qu'il existe très peu de formateurs en interne pour ce domaine malgré qu'un appel à candidature ait été lancé en début d'année.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, indique ne pas avoir été destinataire du mail de candidature et que la gamme Libre Office n'est pas forcément adaptée pour tous.

Mme BRAEM Valérie, indique que le mail de candidature sera envoyé de nouveau, le besoin de formateurs est toujours présent.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Repyramidage voie temporaire d'accès des MCF au corps des PR**

M. KABILA Abdelhak, présente le dispositif dit de « repyramidage » 2024 pour la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités.

Trois possibilités de promotion sont proposées pour l'UPHF et les sections réparties du Conseil National des Universités pour l'année 2024 sont les sections 01, 06 et 74.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Schéma directeur pluriannuel handicap - Convention FIPHFP 2024-2026 (projet politique Handicap)**

Monsieur PUDLO Philippe et Mme Maria Stella PICIGALLO présentent la convention FIPHFP 2024-2026 et le schéma directeur pluriannuel handicap 2024-2026.

Il s'agit de la deuxième convention entre le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) et l'UPHF/ INSA HdF avec un plan d'actions se déroulant en 8 axes :

- Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap
- Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes
- Axe 3 : Maintien dans l'emploi
- Axe 4 : Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés
- Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap
- Axe 6 : Accessibilité numérique
- Axe 7 : Actions innovantes
- Axe 8 : Autres dispositifs de l'employeur

Cette nouvelle convention permettra de bénéficier d'une aide financière plus importante, d'obtenir une « marque » employeur et aura plusieurs objectifs, notamment le recrutement de 9 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (B.O.E) : 5 B.O.E. transformés en contrat pérenne dont 1 apprenti B.O.E., et 4 B.O.E. sur contrat non pérenne dont 1 apprenti B.O.E. Ainsi, les prévisions du taux d'emploi de B.O.E. seraient de 7,5 % à l'UPHF stricto sensu et de 5 % à l'INSA HdF stricto sensu.

M. URBANIAK Rodolphe, s'interroge sur les conséquences du faible taux d'emploi des B.O.E. pour l'INSA. Quel est le nombre d'agents en situation de services partagés ou de mise à disposition ?

Mme PICCIGALLO Maria-Stella, répond que l'employeur n'ayant pas atteint le taux d'emploi de 6%, lors de sa 1ère déclaration obligatoire (DOETH) sur le site du FIPHFP, dispose de 3 ans pour se mettre en conformité, l'an prochain l'INSA HdF devra donc s'acquitter d'une contribution d'environ 15000 €. Le taux d'emploi est tributaire du total des effectifs rémunérés et du nombre de B.O.E. Les agents en services partagés ou en mise à disposition font partie du quota de l'UPHF stricto sensu, la distinction est obligatoire.

M. URBANIAK Rodolphe indique que le transfert à l'INSA HdF stricto sensu des agents B.O.E. au sein de l'UPHF stricto sensu et mis à disposition permettrait de réduire la contribution de l'INSA HdF.

M. DULION Philippe répond que ce n'est pas possible car cela nécessite l'accord des agents.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier rappelle que lorsque l'UPHF fait appel à des prestataires extérieurs employant des salariés en situation de handicap cela permet de compenser un taux d'emploi de B.O.E. inférieur à 6 %.

Mme PICCIGALLO Maria-Stella, précise que le recours à des prestataires extérieurs employant des salariés en situation de handicap génère des dépenses déductibles qui permettent de réduire le montant de la contribution lors de la déclaration annuelle au FIPHFP en compensation partielle d'un taux d'emploi de B.O.E. inférieur à 6 %. Ces dépenses étant supportées par l'UPHF stricto sensu, le FIPHFP n'accepte pas qu'elles soient transférées sur la déclaration annuelle de l'INSA HdF considéré comme un employeur à part entière, distinct de l'UPHF. Depuis 2020, 2 déclarations annuelles distinctes sont établies, une pour l'UPHF stricto sensu et une pour l'INSA HdF.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Politique de rémunération des contractuels (information)**

M. DULION Philippe, indique qu'un travail a été demandé lors du dernier CSA afin de proposer une politique différente d'avancement et de recrutement des contractuels. Un appel à candidature est lancé afin de constituer un groupe de travail de 12 agents répartis équitablement entre la direction et les organisations syndicales. Une liste de deux représentants par organisation syndicale doit être établie avant le 15 décembre 2023.

M. URBANIAK Rodolphe, se félicite de ce groupe de travail et s'interroge sur la date de mise en place de ce nouveau protocole.

M. DULION Philippe, indique avoir pour objectif une mise en place au 1^{er} septembre 2024.

M. KABILA Abdelhak, ajoute que le groupe de travail statuera sur les BIATSS mais aussi les Enseignants-Chercheurs.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Statuts du service universitaire de santé étudiante**

M. DULION Philippe, indique qu'un décret a créé la mise en place d'un service universitaire de santé étudiante (SSE)

L'UPHF organise une protection médicale au bénéfice de ses étudiants. Un service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé dénommé « Service universitaire de Santé Etudiante (SSE) » a été créé à cet effet, par délibération statutaire du conseil d'administration qui en adopte les statuts. Le service exerce ses missions pour le compte de l'établissement et pour le compte des établissements composantes.

Des modifications sont à apporter dans les statuts :

Article 3-2 Le Conseil du service -1 Composition -c :

« Le nombre de représentant étudiants est augmenté d'un siège à chaque conventionnement avec un établissement d'enseignement supérieur. ~~Dans ce cas, les sièges supplémentaires à pourvoir sont attribués par un scrutin majoritaire par et parmi les représentants des étudiants au conseil de la formation et de la vie étudiante et au conseil de la recherche.~~

(...)

Lorsqu'un siège devient vacant, il est procédé à une désignation partielle pour la durée du mandat restant à courir. ~~Le représentant d'établissement d'enseignement supérieur lié par convention au service et le représentant de l'agence régionale de santé sont désignés pour une durée égale à celle de ses fonctions au sein de cet établissement.~~ »

M. DULION Philippe, informe que les deux médecins du centre de santé ont candidaté au poste de directeur, le président effectuera son choix lors du CA du 14 décembre 2023. Des réunions de conseil obligatoire en formation élargie ou restreinte seront prévues afin de pallier au manque de conseils du centre de santé.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Organisation des services de l'INSA Hauts de France (organigramme)**

M. EDART Cédric, présente l'organisation des services de l'INSA.

Depuis septembre 2023 des groupes de travail ont été mis en place afin d'apporter une cohérence à la réorganisation des services administratifs de l'INSA HdF.

Mme TURPIN WINTER Hélène, intervient concernant les secrétariats pédagogiques. Les missions des agents affectée sur les cellules nouvellement créées ont-elles changées ? Un appel à candidature interne a-t-il été effectué ?

M. EDART Cédric, répond que l'objectif est de travailler en binôme (Mme COLPIN/ Mme CARDON) afin de pallier aux éventuelles absences. Il n'y avait pas de référent pour l'application Prélude et la gestion des recrutements en Master, ce poste a donc été proposé à Mme CARDON qui ne souhaitait plus faire de secrétariat pédagogique.

Les postes d'encadrement créés sont gérés par des agents qui occupaient la mission de secrétaire pédagogique et qui étaient en demande de missions supplémentaires. La répartition des portefeuilles a été faite en groupe de travail avec la participation des secrétaires pédagogiques. Des formations VT et Pégase en adéquation avec le plan de formation UPHF/INSA HdF auront lieu en février 2024 et seront obligatoires pour les secrétariats pédagogiques.

M. ANCEAU Jean-Hubert, remarque que l'utilisation de traits pointillés n'est pas claire et constate que la cellule emploi du temps ne comporte pas beaucoup d'agents.

M. EDART Cédric, indique que les pointillés ne représentent pas des liens hiérarchiques mais des agents avec un lien privilégié. La cellule emploi du temps n'existe plus, la gestion des emplois du temps est effectuée par les secrétariats pédagogiques. La partie recrutement gère les dossiers des vacataires et le paiement des heures complémentaires des titulaires et des vacataires.

M. GOICHOT François, évoque un problème d'interprétation quant à la présentation de l'organigramme. Il faudrait regrouper dans un même cadre tous les agents relevant du même responsable hiérarchique. Il souhaite que l'organigramme soit communiqué et s'interroge quant au vote de ce point à l'ordre du jour compte tenu du fait que le document n'a pas été envoyé en amont aux membres du CSA.

M. EDART Cédric, répond que la correction sera effectuée et que l'organigramme sera communiqué aux membres de CSA. La réorganisation de l'INSA sera en période de tuilage jusqu'en juin 2024, un bilan sera alors effectué.

M. URBANIAK Rodolphe, imagine que des concertations ont eu lieu et que des fiches de poste ont changé en termes de responsabilités. Le groupe IFSE a-t-il changé pour les agents concernés ? Était-ce sur la base du volontariat ?

M. EDART Cédric, répond qu'il s'agit d'un travail concerté sur la base du volontariat. Il y avait une réelle volonté des catégories B de récupérer de la responsabilité. Un groupe IFSE sera mis en place en cohérence avec les missions qui ont été redéfinies. Quatre groupes de travail ont été mis en place et ont été encadré par un agent de catégorie B sur différents thèmes : Pégase, Organisation des jurys d'examen Licence Master et Ingénieurs, Emploi du temps VT, Accueil et suivi des étudiants

M. REVAUX Thierry, s'interroge quant à la situation des secrétaires pédagogiques contractuelles. Que deviendra le portefeuille qu'elles gèrent lors de leur départ ?

M. EDART Cédric, répond que des postes sont déjà ouverts aux concours et que d'autres seront prévus lors de la campagne d'emploi, l'objectif étant de pérenniser la situation des contractuels de l'INSA HdF.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, se demande si la sortie des STAPS influencera l'organigramme de l'INSA HdF et souhaite connaître la date de leur réintégration à l'UPHF.

M. DULION Philippe, répond que l'intégration sera conditionnée au passage de l'UPHF en grand établissement, le rapport de l'HCERES évoquant le second semestre 2024.

M. EDART Cédric, ajoute que l'organigramme INSA HdF sera modifié en conséquence. La réorganisation sera amenée à évoluer dans le temps.

M. REVAUX Thierry, se demande si les responsables pédagogiques auront toujours accès à l'application VT. Des formations seront-elles accessibles aux représentants du personnel ?

M. EDART Cédric, répond qu'il n'y pas d'objection à laisser l'accès à certains enseignants. Dans le cadre de la réorganisation des secrétariats, tous les responsables pédagogiques seront associés à la présentation précise des missions de chaque service et pourront avoir accès à des formations.

M. ARNAL Thierry, remarque qu'il est dommage d'avoir attendu le rapport de l'HCERES pour s'apercevoir du problème des STAPS et déplore le manque d'informations des enseignants au sujet des orientations qui étaient susceptibles d'être prises.

M. DULION Philippe, indique que tant que le rapport n'est pas rendu public, des éléments peuvent être modifiés, le rapport définitif n'a été rendu public que depuis quelques jours.

M. KABILA Abdelhak, ajoute qu'un temps de concertation est nécessaire afin de répondre à l'HCERES avant le 12 décembre 2023. Un retro planning est prévu jusqu'à la fin du second semestre 2024, il s'agira d'une période chargée en termes de réunions et d'envoi de documents.

M. KABILA Abdelhak, indique que l'organigramme de l'INSA HdF sera voté lors d'un prochain CSA.

- **Rattachement de l'INSA Hauts de France à l'inspection générale de santé au travail**

M. DULION Philippe, annonce le rattachement de l'INSA Hauts-de-France à l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche pour l'Inspection Santé et Sécurité au travail, l'UPHF y étant elle-même déjà rattachée.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Retour sur les questions posées par le comité**

M. DELCROIX François, répond aux questions posées lors du dernier CSA.

Il présente un tableau récapitulatif des autorisations d'absences accordées aux représentants syndicaux et les heures d'informations syndicales.

- L'appel à candidature pour l'élection au comité médical départemental des enseignants chercheurs est en cours jusqu'au 23 décembre 2023.
- Les dates prévisionnelles des CSA du premier semestre de l'année 2024 :

Jeudi 29 février 2024 à 14h30

Mardi 25 juin 2024 à 14h30

M. DULION Philippe, remarque que le jeudi 29 février 2024 correspond aux vacances scolaires est que la date sera susceptible d'être modifiée.

- Le tirage au sort pour la constitution de la CCPANT :

Publication des listes d'électeurs - semaine 50

Organisation du tirage au sort - semaine 51

M. URBANIAK Rodolphe, se demande si un agent tiré au sort peut refuser de faire partie de la CCPANT.

M. DELCROIX François, répond qu'il est possible de refuser, un nouveau tirage sort sera alors effectué. La situation sera la même lorsque que le contrat de l'agent tiré au sort touchera à sa fin.

S'agissant du bilan des entretiens professionnels 2022-2023, le taux global de retour est de 58% alors que l'objectif minimum devrait être de 80% au 1^{er} février 2024.

M. DULION Philippe, indique qu'il s'agit d'un sujet préoccupant et se demande si des relances sont effectuées auprès des services et composantes. Il déplore le fait que les services généraux ne représentent que 54% des retours.

M. DELCROIX François, répond que des relances ont été faites.

M. URBANIAK Rodolphe, se félicite d'avoir obtenu des retours sur les questions posées lors des précédents CSA. Le bilan des entretiens professionnels est inquiétant car il est important dans la carrière de l'agent. Il rappelle que le groupe IFSE doit être mentionné clairement dans toutes les fiches de poste.

M. EDART Cédric, s'engage à effectuer 80% des entretiens professionnels de l'INSA Hdf et que les fiches de postes seront réactualisées en 2024. Sur les 73 agents à auditionner, seulement 20 % des entretiens ont été réalisés.

M. DULION Philippe, effectue un point d'information concernant les déménagements.

Le déménagement de la Présidence à Ronzier est prévu pour le 8 Janvier 2024, le Service communication et la CAP déménageront durant la deuxième quinzaine de décembre. Cette réorganisation a été effectuée en concertation avec tous les services afin d'apporter une meilleure cohérence entre les services. Des salles de convivialité sont prévues dans chaque bâtiment.

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| • <u>Bâtiment Watteau</u> | • <u>Bâtiment Froissart</u> |
| DRV | Archives |
| PDP | Action sociale |
| Handicap | • <u>Bâtiment Matisse</u> |
| • <u>Bâtiment Eisen</u> | DNUM |
| Service des sports | |

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, remarque que cette réorganisation aurait dû faire l'objet d'un vote des membres du CSA.

M. DULION Philippe, répond qu'il ne s'agit pas d'une réorganisation des services mais de leur emplacement. Le déménagement de la présidence et des différents services est un point qui est déjà passé dans les instances.

M. GOICHOT François, certifie que le CT n'a jamais émis de vote concernant la réorganisation des services et que celle-ci impacte fortement les conditions de travail des agents concernés. Il aurait été normal que les membres du CSA puissent donner leur avis. Il s'interroge sur les moyens de communication des agents qui auront changé de lieu d'activité.

M. DULION Philippe, répond que les adresses mail et les numéros de téléphone ne changeront pas, une communication détaillée des services sera réalisée et consultable sur l'ENT.

- **Questions diverses**

M. GOICHOT François, indique que l'extension du système de vidéosurveillance a été voté lors du CT du 30/11/2017 et que des précisions avait été demandées. Une société extérieure visualise-t-elle les images en direct ? Il souhaite que des réponses soient apportées aux questions laissées en suspens lors des précédents CT.

M. DULION Philippe, répond que ce point sera mis à l'ordre du jour du prochain CSA et que des spécialistes seront présents afin d'apporter leur expertise.

M. GOICHOT François, s'interroge concernant la température des locaux, notamment dans le bâtiment Claudin Lejeune 1. Des étudiants ont froid en salle de TP et les amphis du bâtiment Abel de Pujol 2 auparavant surchauffés, sont glacials.

M. ARNAL Thierry, ajoute que le bâtiment Carpeaux est à contrario, surchauffé.

M. EDART Cédric, indique avoir eu un retour de la DMLP. Une alerte a été donnée dès le début de la semaine concernant des locaux dont la température avoisinait les 10 °, une solution a été trouvée dans les bâtiments Abel de Pujol 1 et Herbin. Concernant le bâtiment Claudin Lejeune 1, un dépannage est cours et des radiateurs soufflants seront mis en place.

M. DULION Philippe, indique que la direction essaie d'être réactive et qu'un appel à projet a été gagné concernant la régulation du chauffage du campus mais les résultats ne sont pas ceux attendus. Dès qu'un incident est constaté la société intervient. Il remarque par ailleurs que la DMLP est régulièrement sollicitée pour des problèmes de température alors qu'elle est bien fixée à 19°.

M. ARNAL Thierry, s'interroge sur le projet d'installation de panneaux photovoltaïque.

M. DULION Philippe, répond que le bâtiment Eisen dispose d'au moins 500 m2 de panneaux tout le long du bâtiment et que d'autres bâtiments en seront équipés à l'avenir. Un programme de réhabilitation est prévu, notamment au niveau des toitures.

M. ANCEAU Jean-Hubert, relève un souci d'éclairage autour du bâtiment Claudin Lejeune. Une grande partie de la zone se retrouve dans l'obscurité, ce qui est dangereux car elle se trouve à proximité du tram et de plots en béton. La DMLP a été avertie mais le problème persiste.

M. EDART Cédric, répond qu'une relance sera faite auprès de la DMLP.

M. URBANIAK Rodolphe, souhaite que l'évolution du régime indemnitaire d'une ou plusieurs catégories soit de nouveau mis à l'ordre du jour en 2024. A-t-on les moyens de financer une année de revalorisation ?

M. DULION Philippe, répond qu'un groupe de travail est prévu chaque année avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier. Il espère que l'état puisse continuer à accompagner l'établissement. L'objectif de 2027 est atteint pour la catégorie C, sera atteint en 2024 pour la catégorie B et qu'un travail reste à faire sur les catégories A. Il déplore que le régime indemnitaire rende difficile le recrutement d'agents de catégorie A.

En l'absence d'autres questions diverses, M. KABILA remercie les membres et lève la séance à 18h00.

La Secrétaire,

Le Secrétaire adjoint

Le Président,

Mme LECOMTE Christelle

M. URBANIAK Rodolphe

Pr. A. ARTIBA

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

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

x présents

X présents avec voix délibérative

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

ARTIBA Abdelhakim, Président	
DE LA BOURDONNAYE Armel, Directeur de l'INSA HdF	
EDART Cédric, Secrétaire Général par intérim de l'INSA HdF	x
KABILA Abdelhak, Vice-Président délégué aux Ressources Humaines	x
LECOMTE Christelle, Secrétaire de séance	x

MEMBRES DE DROIT

DULION Philippe, Directeur Général des Services	x
DELCROIX François, Directeur des Ressources Humaines	x

MEMBRES INVITES

PUDLO Philippe, Vice-président pour une université durable et inclusive	x
PICCIGALLO Maria-Stella Correspondante Handicap	x
LECOSSIER Sophie, Chargée de données statistiques	x
BRAEM Valérie, Responsable du développement des compétences et du conseil en mobilité carrière	x