

COMPTE-RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA) du 3 décembre 2024

Points à l'ordre du jour :

- Approbation Compte rendu de la séance du 09 octobre 2024
- Rapport social unique 2023 UPHF - INSA HdF
- Réorganisation du Service Commun de Documentation
- Plan de développement des compétences et plan de formation
- Plan Biodiversité
- Campagne d'emploi UPHF - INSA HdF
- Nombre de semestres CRCT
- Charte du télétravail (mise en cohérence avec l'accord cadre ministériel)
- 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, Directeur Général des Services de l'INSA HdF

M. DELCROIX François, Directeur des Ressources Humaines,

Pour le SGEN CFDT, M. GOICHOT François, Mme BRISÉ Sophie, Mme DAIFI Nabilla, M. DENEUX Dominique

Pour UNSA EDUCATION avec le SNPTEs, M. ANCEAU Jean Hubert, Mme BLEUSE Valérie

Pour la FSU, M. URBANIAK Rodolphe, M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, Mme LEMAIRE Christelle, M. MARECHAL Christophe

Mme LEMAIRE Christelle est nommée secrétaire adjoint de séance.

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

Les organisations syndicales signalent que les documents étant envoyés hors des délais impartis, le vote de certains est reporté à la prochaine séance du CSA.

- **Approbation du compte rendu du CSA du 09 octobre 2024**

Le vote est reporté lors de la prochaine séance du CSA.

- **Rapport social unique 2023 UPHF - INSA HdF**

Mme LECOSSIER présente le Rapport Social Unique (RSU) 2023 de l'UPHF et de l'INSA HdF (cf annexe) et annonce les nouveautés pour 2023 :

- Des données comparées avec les deux années précédentes (2021 et 2022)
- Une nouvelle thématique : « la formation des personnels »
- L'ajout de quelques indicateurs : Forfait Mobilités Durables, Heures d'enseignement
- Un volet commentaire un peu plus développé

M. URBANIAK apprécie l'envoi des documents dans un délai raisonnable, mais regrette que la base de données sociale (BDS) soit transcrite dans un format (pdf) ne permettant pas l'extraction des données.

Mme LECOSSIER indique que la base est créée sous un format Excel plus lisible mais que ce fichier n'est pas envoyé aux membres pour des raisons de sécurité, des données confidentielles pouvant apparaître dans les tableaux croisés dynamiques. Elle demande à la gouvernance la possibilité de développer un logiciel en collaboration avec la DNUM afin de pouvoir être en mesure de fournir efficacement les indicateurs demandés par le ministère.

M. DULION répond que la requête peut être remontée mais que la DNUM travaille en effectif restreint et les demandes sont nombreuses. Une commission a été mise en place pour évaluer la priorité des demandes de développement.

M. URBANIAK souhaiterait que la référence de l'indicateur de la BDS repris dans le RSU soit indiquée afin de faire le lien. Par exemple, il est indiqué dans le RSU que l'EPE dispose de 1227 agents alors que ce chiffre n'apparaît dans aucune base.

Mme LECOSSIER répond que la demande doit être étudiée avec le comité de lecture car cela risque d'alourdir le RSU. Les 1227 agents indiqués concernent les agents entrants et sortants et il faut distinguer plusieurs périmètres : les agents en fonction (physiquement présents à l'UPHF) et les agents gérés (CLD, disponibilité...). Le ministère souhaite un décompte des agents gérés sans tenir compte

des détachements entrants afin d'éviter les doubles comptes au niveau national, or il s'agit d'agents travaillant physiquement à l'UPHF. En fonction des chapitres (emploi, recrutement...), le ministère demande la prise en compte d'un périmètre différent. La BDS étant complexe et chacun des 189 indicateurs demandant des critères différents, un guide a été établi afin d'en faciliter la lecture.

M. GOICHOT souhaiterait que ce guide soit transmis à l'ensemble des membres.

Mme LECOSSIER répond que cela sera fait et qu'elle ajoutera un fichier Excel comprenant les 15 indicateurs revus par le ministère.

M. DENEUX, se demande comment sera réalisé le RSU 2025 compte tenu du changement de périmètre et de mode de calcul des indicateurs par le ministère.

Mme LECOSSIER répond que c'est la raison pour laquelle la comparaison n'avait pas pu être faite pour le RSU 2021 qui reprenait des effectifs en fonction et non des effectifs gérés. Il ne s'agit pas de grands changements de la part du ministère mais plutôt des interprétations.

M. URBANIAK ajoute que le croisement de la BDS et du RSU côté INSA HdF est encore plus complexe car il n'est pas forcément question des mêmes données dans les deux documents. (Agents travaillant à l'INSA HdF et agents mis à disposition par l'INSA HdF)

M. DELCROIX précise que l'idée d'une base de données sociales était bonne mais que le ministère n'a pas donné les outils pour l'exploiter correctement. L'intérêt serait de pouvoir ressortir les agents qui travaillent réellement au sein de l'INSA HdF.

M. URBANIAK indique que ce document a vocation à être publié et relève des incohérences entre les indicateurs présents dans la base et les données reprises dans le RSU (tranches d'âge, libellé de fonction des apprentis, 32 services dans le RSU contre 33 dans la BDS...). Il propose de détailler les écarts et de faire une relecture avec Mme LECOSSIER avant la publication.

Mme LECOSSIER, répond que malgré les relectures des erreurs sont toujours possibles.

M. DULION annonce qu'un récapitulatif des incohérences sera envoyé à chacun avec le prochain compte rendu. Le vote du jour doit prendre en compte les futures modifications.

Avis : Favorable à l'unanimité

• Réorganisation du Service Commun de Documentation

Mme SCIARDIS Nelly présente le point d'information sur la réorganisation du service commun de documentation. (cf annexe)

Les lignes directrices de la réorganisation du SCD sont en lien avec l'ESR :

- Déploiement du dispositif Services Publics+
- Développement des activités et compétences autour du numérique et de la donnée, de la communication et de la qualité
- Politique forte de science ouverte
- Développement des partenariats sur les territoires et à l'international

La méthodologie adoptée comprend des points d'étapes réguliers en AG et réunions trimestrielles de dialogue social :

- Prioriser et classer les activités en lien avec la réorganisation et le futur schéma directeur de la documentation
- Repenser l'ensemble des interactions avec le public et les prioriser dans la future réorganisation
- Opportunités des promotions sur liste d'aptitude et des changements de missions avec les départs et arrivées en septembre 2024
- Fin des encadrements avec une logique de site pour plus de transversalité et de qualité

Organigramme-cible 2025 :

- Un schéma souhaitant concilier le pilotage, la gestion et le développement de moyens avec une organisation orientée vers des projets ambitieux
- Constitution d'un ensemble structuré et consolidé pour le pilotage, la gestion et le développement de moyens
- Ensemble autour de l'appui à la formation et à la recherche avec des équipes dédiées à constituer ou renforcer pour : le signalement et la valorisation
 - La sensibilisation et la communication ciblée
 - La formation
 - L'évaluation et la qualité

Les ressources documentaires, espaces et services sont appréhendés comme une offre globale qui fait la spécificité du SCD, la plus-value réside en particulier dans les moyens humains à disposition : l'équipe structurée, organisée et aux compétences en évolution constante accompagne les usagers dans leurs démarches

M. URBANIAK remarque que la réorganisation est en cours depuis 2023 et que l'effectif du SCD représente 40 agents. Cet effectif est-il constant compte tenu des promotions et des mouvements entrants et sortants ? Y a-t-il eu des évolutions au niveau des catégories A, B et C au regard des promotions et donc plus d'encadrants par rapport à un effectif constant ?

Mme SCIARDIS répond que l'effectif a toujours été de 40 agents même si des postes ont été fléchés pour la réalisation de projets. Il y a bien eu des évolutions dans les catégories mais les contractuels n'effectuent pas d'encadrement hiérarchique au sein du SCD.

M. URBANIAK se demande si la réorganisation aura un impact sur les collègues en télétravail, notamment en termes de jours télétravaillés.

Mme SCIARDIS répond que le nombre de jours en télétravail n'est pas aussi conséquent qu'au niveau de l'UPHF pour des raisons de permanence et de continuité du service public. Cependant dans le cadre de la réorganisation, il est important de montrer que les agents en télétravail peuvent également accompagner les usagers via la visio ou le chat. Elle déplore la comparaison permanente entre les agents physiquement présents et ceux en distanciel considérés comme « en vacances ».

M. URBANIAK remarque une adhésion totale de la part des agents du SCD à cette nouvelle organisation et s'interroge sur l'impact financier vis-à-vis des changements de mission. Les collègues auront-ils la possibilité de demander un changement de groupe IFSE ?

Mme SCIARDIS répond qu'on ne peut pas parler d'adhésion totale car un accompagnement externe a été mis en place pour faciliter la transition. Concernant l'IFSE, la marche de manœuvre est réduite, la filière bibliothèque bénéficiant déjà de deux groupes de fonctions contre trois dans les autres filières. Le fait de changer de missions n'impliquera pas forcément le passage dans un groupe supérieur.

M. URBANIAK indique que chaque fiche de poste doit mentionner le groupe IFSE, il est donc sous-entendu que des agents ne pourront pas demander à changer de groupe car leur mission ne sera pas qualifiée en tant que tel.

Mme SCIARDIS précise que certaines missions étaient déjà effectives sans qu'elles apparaissent dans l'organigramme. Il s'agit d'une régularisation. Par exemple, un magasinier référent DRS depuis 2023, a pu passer dans le groupe supérieur de fonctions alors que cela n'apparaissait pas officiellement. Il ne s'agit pas d'une révolution mais d'une clarification et d'une mise en cohérence de l'organisation du SCD.

M. DULION ajoute que toute demande d'un directeur quant à une fiche de poste peut faire l'objet d'une analyse et d'un rehaussement de l'IFSE. Il apprécie la réflexion profonde du SCD quant à la réorganisation de leur service et leur réelle interrogation du besoin de l'usager, d'autant plus que l'établissement s'est engagé dans l'obtention de la labélisation Services Publics +. Cette réorganisation a été concertée dans le temps et a pris en compte l'interservices au sein de l'établissement.

M. URBANIAK s'étonne que les agents ne réclament pas de contrepartie suite à leurs changements de mission.

M. DULION répond qu'il s'agit d'une meilleure organisation afin de rendre un service supplémentaire. Les effectifs n'ont pas diminué et la charge de travail n'a donc pas été reportée sur d'autres collègues. Le fait de réorganiser les fiches de postes a peut-être eu un lien avec les promotions obtenues cette année par le SCD.

M. KABILA se demande si des agents ont demandé à changer de poste suite à cette réorganisation.

Mme SCIARDIS répond que certains agents ont fait une demande et qu'une réponse leur sera apportée en février 2025.

M. GOICHOT se demande dans quelle mesure le SCD pourra tenir compte des évolutions futures.

Mme SCIARDIS indique qu'il s'agit d'une démarche qualité et que l'organisation doit être étudiée tous les 5 ans. Des formations seront mises en place notamment au niveau de l'intelligence artificielle.

M. GOICHOT propose que l'organigramme puisse indiquer les personnes en charge d'un projet même si elles ne sont pas encore capables d'y travailler entièrement.

Mme SCIARDIS répond que la mention apparaîtra dans l'intitulé de poste, chose qui n'apparaissait pas jusqu'à présent. Un référentiel des missions est d'ailleurs disponible afin d'orienter correctement les demandes vers le bon interlocuteur.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE s'étonne de ne pas avoir été mis au courant en amont de cette réorganisation et se demande pourquoi le SCD n'a pas attendu la version finalisée pour la présenter au CSA.

Mme SCIARDIS indique que ces changements ont été présentés lors des comités de direction et du dialogue social.

M. DULION répond que la présentation au CSA était une demande de sa part afin de faire un point d'étape sur cette importante réorganisation.

M. ANCEAU se demande si les sites délocalisés sont concernés par cette réorganisation.

Mme SCIARDIS répond par l'affirmative et indique que des agents se rendent régulièrement sur les sites de Cambrai et Maubeuge afin de renforcer le personnel sur place et améliorer ainsi le service public.

M. URBANIAK se demande si ces agents sont défrayés et si cela rentre dans leur fiche de poste.

Mme SCIARDIS indique que la mission est prise en charge, que leurs emplois du temps sont inter-sites et que des ordres de mission sont établis en conséquence.

- **Plan de développement des compétences et plan de formation**

Le vote est reporté lors de la prochaine séance du CSA.

- **Plan biodiversité**

Le vote est reporté lors de la prochaine séance du CSA.

- **Campagne d'emploi UPHF - INSA HdF**

M. DULION présente la campagne d'emplois BIATSS de l'UPHF.

Sur les 34 demandes d'ouverture au concours formulées, 26 ont été acceptées en priorité pour remplacer des postes de départ à la retraite ou de mutation. Concernant les demandes refusées, soit un accord a été trouvé pour une mutation plutôt qu'une ouverture de concours, soit la fiche de poste présentée ne correspondait pas à des missions nécessitant un changement vers une catégorie supérieure.

Les 26 demandes d'ouvertures correspondent à 15 concours externe (possibilité de titularisation), 9 concours interne (non ciblés) et 2 concours réservés BOE.

Sur ces concours, la filière AENES comprend 4 postes : 2 en catégorie A (assistantes sociales) et 2 en catégorie C, la filière ITRF comprend 1 poste d'IGR, 9 postes d'IGE, 1 poste d'ASI, 6 postes de TECH et 5 postes d'ATRF.

M. URBANIAK ne relève pas les mêmes chiffres, il compte 36 demandes d'ouverture et 28 demandes acceptées (2 postes sur une même ligne).

M. DULION, répond qu'une demande concernait un poste à mi-temps ce qui est impossible sur un concours et une demande d'une composante (LAMIH) pour un ASI sur un poste d'assistant de direction qui a été réfléchi UPHF.

M. URBANIAK s'interroge sur le poste INSA HdF- UPHF, s'agit-il d'une mise à disposition ?

M. EDART répond par l'affirmative, il s'agit d'un cas de titularisation.

M. DULION relève l'effort financier effectué pour la titularisation des contractuels malgré la situation financière à venir préoccupante. Sans élément fiable de l'état, une marge de manœuvre est encore possible. Il regrette les demandes de postes répétées ne tenant pas compte des besoins des autres services, agissant de manière possessive et non dans une logique d'effectifs constants. Dans le cadre de Service Public +, l'accueil est la première vision de l'établissement, il faudrait revoir l'importance et la catégorie de ces postes et mettre des agents plus qualifiés à l'accueil.

M. URBANIAK souhaite plus d'explications sur les 15 concours externes. Dans le cas où une personne extérieure au service obtient le concours, que devient le contractuel ? Le concours sera-t-il rendu infructueux ?

M. DULION répond que malgré la politique d'emploi en faveur des contractuels, il y a toujours un risque qu'un candidat plus compétent prenne le poste. La vision de l'UPHF est la stabilisation des postes, les agents doivent se préparer au mieux afin de mettre toutes les chances de leur côté pour réussir le concours.

M. EDART ajoute que le risque est mesuré, une ouverture de poste ne se fait pas au hasard et que les compétences de l'agent contractuel sont normalement connues.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE remarque un poste de TECH sur support vacant au niveau du SCD, à quoi correspond-il ? Il déplore le manque de présence de la filière AENES comparée à la filière ITRF.

M. DULION répond que les postes qui n'ont pas été mis au concours relevaient d'une volonté de mutation et concernaient la filière AENES.

M. GOICHOT s'interroge sur la transformation d'un poste d'IGR en IGE à la DNUM.

M. DULION indique qu'il s'agit d'une concertation avec le directeur de la DNUM afin de pouvoir recruter plus facilement sur les postes sensibles. Cela permettra à l'avenir des possibilités de promotions.

M. URBANIAK s'interroge sur la mention d'un repyramidage TECH au niveau du LARSH.

M. DULION répète que la fiche de poste mentionnait des missions de catégorie C incohérentes avec un poste de catégorie B.

M. EDART présente la campagne d'emplois BIATSS de l'INSA HdF

Il s'agit d'un des trois postes de catégorie C transféré de l'UPHF à l'INSA HdF pour un/une secrétaire pédagogique.

M. ANCEAU relève des lacunes dans les autres catégories

M. EDART indique ne pas avoir d'autres supports que celui d'ATRF.

M. URBANIAK relève que l'indicateur BOE n'atteint toujours pas les 6% au niveau de l'INSA HdF. Pourquoi ne pas proposer un recrutement dans ce cadre cette année ?

M. EDART répond qu'une personne a été recrutée l'an dernier et qu'un agent contractuel dispose également d'un contrat pour la période 2024-2025.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE se demande s'il y a une sanction de la part du FIPHP quand le taux d'emploi BOE n'atteint pas les 6%.

M. EDART répond par l'affirmative, l'INSA HdF a été exonérée pendant 3 ans mais elle est pénalisée à partir de la 4^{ème} année.

M. KABILA présente la campagne d'emplois des enseignants – chercheurs de l'UPHF et de l'INSA HdF

Il s'agit d'une réponse à hauteur de 50% à l'ensemble des demandes formulées par les composantes. Il s'agit d'un choix volontariste compte tenu du contexte économique actuel, des incertitudes subsistent concernant le budget alloué par le ministère.

6 postes ont été accordés à l'ISH, 6 postes pour l'INSA HdF et 1 poste pour l'IUT. Les postes concernent majoritairement des départs à la retraite.

M. URBANIAK se demande si les supports étaient existants pour accepter 100% des demandes. Est-ce la même charge de travail, ou peut-on faire une économie sur cet aspect ?

M. KABILA répond que les supports existaient mais qu'il s'agissait d'un choix de l'établissement de geler les postes. Il est cependant possible d'affecter des contractuels sur les postes vacants, selon la situation. Il faut faire des économies. Il s'agit d'une situation particulière cette année mais il n'y aura aucune incidence sur le service rendu aux étudiants.

M. MARECHAL déplore une surcharge de travail. 50% d'heures d'enseignement sont supprimées et donc reportées sur d'autres collègues.

M. KABILA évoque le recrutement de vacataires et fait remarquer la baisse des effectifs. La nouvelle accréditation laissera une marge de manœuvre pour un éventuel redéploiement dans les axes stratégiques que l'université adoptera.

M. EDART présente la campagne d'emplois enseignants-chercheurs de l'INSA HdF

Il s'agit de la transformation d'un support MCF en PR pour la section 61

M. GOICHOT relève une coquille pour la campagne d'emplois UPHF il s'agit d'un recrutement de CNU 64 et non PR 64.

M. KABILA indique que cela sera corrigé.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Nombre de semestres CRCT**

M. KABILA présente le nombre de semestres CRCT au titre de l'année 2025-2026.

Le nombre de Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) accordé est fixé à 6 semestres par l'établissement à l'ensemble des personnels de l'UPHF et de l'INSA Hauts-de-France au titre de l'année universitaire 2025-2026.

Avis : Favorable à l'unanimité

- **Charte du télétravail**

M. DELCROIX présente la charte du télétravail, il s'agit d'une version actualisée, mise en cohérence avec l'accord cadre ministériel (cf. annexe).

Un groupe de travail de préparation de l'actualisation de la charte du télétravail a été réuni. Ce groupe était constitué de représentants de l'administration et des représentants du personnel élus au CSA. L'essentiel de la mise en cohérence de notre charte du télétravail avec l'accord cadre ministériel du 3 juillet 2023 n'a pas suscité de remarques particulières.

Un point a donné lieu à débat. La charte accordait déjà la possibilité de travailler 2 jours par semaine et sous-entendait 3 jours de travail en présentiel par semaine. L'administration a souhaité formaliser cette durée d'au moins 3 jours de travail en présentiel. Les représentants du personnel ont souhaité connaître les choix actuels des agents à temps partiel et leur choix de nombre de jours télétravaillés avant de valider cette obligation de 3 jours minimum de travail hebdomadaire en présentiel.

Voici le choix actuel des agents à temps partiel en ce qui concerne le nombre de jours télé-travaillés :

Pour les agents à 90%, 3 agents ont choisi 1 jour de télétravail et 1 agent a choisi 0.5 jour de télétravail avec l'accord du chef de service.

Pour les agents à 80 %, 1 agent a choisi 0.5 jour, 14 agents ont choisi 1 journée et 1 agent a choisi 2 jours de télétravail et ne respecte pas la condition des 3 jours de présence sur site.

Enfin pour le télétravail en jours flottants, le forfait annuel passera de 10 jours à 20 jours à compter du 1^{er} octobre 2025.

M. URBANIAK remarque la volonté de l'établissement d'un temps de présence minimal dans l'établissement à 3 jours. La charte est adaptée suite à l'accord cadre du ministère, or cette disposition n'apparaît pas dedans.

M. DULION, va dans le même sens concernant les 2 jours de télétravail de la charte contre 3 jours dans l'accord cadre. Après discussion lors des groupes de travail, aucune demande précise des organisations syndicales n'a été formulée.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE relève la spécificité du SCD concernant l'amplitude horaire. Certains agents effectuent des amplitudes horaires plus conséquentes en télétravail qu'en présentiel, il faudrait limiter l'amplitude horaire maximale lors d'une journée de télétravail (inférieure à 7h36).

M. DULION répond qu'un agent à 80 % effectuant 2 jours en télétravail sera impacté négativement car il ne sera pas suffisamment présent avec ces collègues. Il existe cependant des cas particuliers où la situation de l'agent peut être réexaminée.

M. DELCROIX ajoute que l'amplitude de télétravail doit correspondre à celle indiquée dans l'emploi du temps normal et qu'il est de la responsabilité du chef de service de vérifier que l'amplitude horaire télétravaillée soit la même que celle en présentiel.

M. DULION soulève aussi le cas des personnes qui posent des congés quand elles sont en présentiel et jamais quand elles sont en télétravail et ajoute qu'un lien sera fait avec la semaine de travail en 4 jours actuellement à l'étude en groupe de travail.

M. MARECHAL remarque que les activités d'enseignements ne relèvent pas du télétravail. Certains enseignants effectuent des visioconférences, est-ce du télétravail ? Que signifie l'obligation réglementaire de service ? Les heures complémentaires sont-elles télétravaillables ?

M. KABILA répond que les visio ne relèvent pas du télétravail et que les enseignants n'ont pas vocation à télétravailler.

M. DELCROIX ajoute que l'enseignant-chercheur a une obligation d'effectuer 192 heures dans l'année peu importe leur planning, soit une obligation de service annuel, contrairement aux BIATSS qui ont un emploi du temps hebdomadaire.

Avis : Favorable à l'unanimité

• Questions diverses

M. URBANIAK déplore ne pas avoir de retour concernant les questions déjà posées lors des précédents CSA. Il s'interroge sur l'HCERES qui souhaitait la présence de référents INSA HdF à partir du moment où il y avait des services partagés.

M. EDART répond qu'une première réunion avec l'ensemble des responsables des services partagés a eu lieu et que la moitié des réponses a été remontée concernant la nomination des référents INSA HdF. Leur identité sera donnée lors d'un prochain CSA.

M. DULION indique que les remarques de l'HCERES étaient liées à la sortie en grand établissement et qu'à l'heure actuelle, la date de sortie n'est pas encore connue.

M. URBANIAK, s'interroge concernant le renfort annoncé à l'IT2S pour les relations internationales et les relations entreprises.

M. DULION répond que c'est prévu mais pas d'actualité. Malgré la rapide mise en place de l'IT2S, il y a un retour très positif du personnel travaillant à l'IT2S.

M. KABILA ajoute que l'IT2S a été présenté au CODIR et qu'un projet de statut a été amendé. Mi-décembre, le conseil provisoire de l'IT2S se réunira afin de voter les statuts. La passation de pouvoir avec les STAPS s'est très bien passée, un logo a été créé et les journées portes ouvertes se préparent. L'IT2S sera présentée lors d'un prochain CSA.

M. URBANIAK demande des précisions quant à la publication d'un poste de catégorie B (responsable des secrétariats pédagogiques) qui serait passé en dehors de la procédure habituelle en lien avec les statuts.

M. DELCROIX indique que la demande va être examinée pour le prochain CSA.

M. URBANIAK évoque les transferts de poste de l'UPHF vers l'INSA HdF. Y a-t-il eu un retour officiel du ministère quant au budget ?

M. DULION répond être en attente de la notification budgétaire définitive qui devrait bientôt arriver.

M. URBANIAK souhaite également un retour sur la campagne des entretiens professionnels 2023-2024.

M. DELCROIX indique un taux de retour de 78% sur les services et composantes au niveau des titulaires, 54% pour les CDI et 61% pour les CDD.

M. URBANIAK s'interroge concernant la revalorisation des contractuels. Cette politique a-t-elle été profitable aux collègues ? Quel impact a-t-elle engendré sur notre masse salariale ?

M. DULION, répond que les agents n'ont pas perdu d'argent, les nouvelles règles de recrutement ont impacté de manière différente les contractuels en place.

M. URBANIAK souhaite savoir où en est l'enquête QVCT.

M. ANCEAU répond que la maquette est prête et qu'un rendez-vous doit être pris pour la transférer à la CAP.

M. DULION rappelle que la CAP accompagnera mais ne réalisera pas l'enquête.

M. URBANIAK se demande s'il possible de prévoir un bilan sur le télétravail lors de la prochaine instance, notamment au niveau de la satisfaction globale.

M. DELCROIX répond qu'il faudra créer une enquête afin d'évaluer le ressenti des agents.

M. URBANIAK souhaite également un retour sur les actions mises en place suite au vote du nouveau plan égalité hommes femmes.

M. DELCROIX indique que depuis 2023, les administrations sont tenues de produire un index d'égalité professionnelle.

Cet index mesure l'égalité de rémunération dans 3 rubriques :

- égalité de rémunération pour les fonctionnaires
- égalité de rémunération pour les contractuels
- égalité sur les dix plus hautes rémunérations

Pour l'UPHF, l'index personnalisé était de 81/100 en 2022, et 79.5/100 en 2023, la perte de points se situant au niveau de l'égalité entre les hommes et les femmes sur les dix plus hautes rémunérations. En effet en 2023 il n'y a qu'une femme parmi les plus hautes rémunérations. Concernant l'INSA HdF, l'index personnalisé était de 75/100 en 2022 et 78/100 en 2023, le gain de points se faisant sur l'égalité entre les hommes et les femmes sur les dix plus hautes rémunérations.

M. URBANIAK fait suites aux indicateurs expliqués, faudra-t-il produire un indicateur sur 2024 ?

M. DELCROIX répond que l'établissement est tenu de produire un indicateur sur 2024 qui devra être publié avant le 30 septembre de l'année qui suit et communiqué au ministère avant le 31 décembre.

M. URBANIAK s'interroge concernant le régime indemnitaire 2025. Qu'est-il programmé pour que la catégorie A évolue et atteigne le seuil ?

M. DULION rappelle qu'un effort a été annoncé pour que les catégories A atteignent le plafond en 2025 voire 2026 conformément aux décisions prises dans les groupes de travail. Il rappelle toutefois que le ministère a prévu d'augmenter le taux de pension des fonctionnaires de 4 points (1.3 millions d'euros à la charge de l'établissement) et qu'aucune compensation ne sera accordée.

M. URBANIAK s'interroge sur les campagnes d'avancement des RF et AENES. Il souhaite avoir connaissance du calendrier mis en oeuvre et d'avantage de précisions concernant le rôle des experts et la communication effectuée envers les agents. Les agents ont-ils connaissance des défauts de leur dossier ? Y a-t-il un arbitrage entre l'administration et les experts ?

M. DELCROIX répond que le vivier des experts vient d'être renouvelé pour 3 ans. Un point a été effectué avec les experts afin d'expliquer comment fonctionnait l'examen des dossiers, les grilles d'analyse et les LDG de l'établissement. Les agents qui ont fait la demande peuvent être reçus afin d'avoir plus d'explications en cas de refus de leur dossier. Il n'y a pas d'arbitrage entre l'administration et les experts, la lecture et l'analyse se fait par les experts, une commission reprend les dossiers remontés (dossiers à proposer prioritairement, dossiers proposables et dossiers à consolider) et effectue une sélection parmi ces dossiers. La liste des agents figurant sur la liste des agents promouvables est ensuite proposée au président de l'UPHF et au directeur de l'INSA HdF pour validation avant envoi au ministère.

M. URBANIAK se demande si les experts sont habilités à faire un retour directement aux agents.

M. EDART répond que seule l'appréciation générale peut être communiquée aux agents.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE ajoute que le nom des experts ne doit pas être connu et que ces derniers ne peuvent pas évoquer les autres dossiers.

M. KABILA indique que c'est le rôle de la DRH de donner davantage d'explications quant aux dossiers refusés.

M. URBANIAK souhaite savoir s'il est possible d'obtenir plus d'explications quant aux critères d'analyse des dossiers afin de pouvoir communiquer aux agents qui en font la demande.

M. DULION répond que la liste des critères peut être communiquée, l'expérience professionnelle et les compétences étant analysés majoritairement.

M. ANCEAU se demandent si les dossiers bénéficient d'une double analyse.

M. KABILA, précise que les experts sont organisés par binôme et qu'un agent ne peut pas être jugé par son supérieur hiérarchique.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE explique le cas du SCD où les binômes sont composés d'un agent interne et d'un agent externe au service. Les experts donnent une appréciation générale et l'établissement classe les dossiers.

M. DULION ajoute qu'un retour aux experts est effectué quant au choix effectué par l'établissement.

M. URBANIAK indique avoir sollicité le président et qu'une rencontre est prévue le 17 décembre afin de développer la thématique du retour sur les promotions.

Mme BLEUSE s'interroge sur le nombre d'experts du côté de l'administration. Elle déplore le manque d'échanges sur les dossiers sélectionnés par les binômes. Une harmonisation est nécessaire.

M. DELCROIX répond qu'il est recommandé d'organiser une réunion des experts pour harmoniser la remontée des dossiers.

Mme LEMAIRE indique étudier tous les dossiers afin de pouvoir en discuter avec son binôme.

M. DELCROIX ajoute que pour la filière bibliothèque, les experts étudient l'ensemble des dossiers alors que la filière RF comporte d'avantage de dossiers et nécessite une répartition entre les experts.

En l'absence d'autres questions, M. KABILA remercie les membres et lève la séance à 17h45.

La Secrétaire,


Mme LECOMTE Christelle

La Secrétaire adjointe,


Mme LEMAIRE Christelle

Le Président



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	X
HENON Pierre		DAIFI Nabila	X
UNSA-EDUCATION avec le SNPTES			
ANCEAU Jean-Hubert	X	DUBOC Jean-Philippe	
REVAUX Thierry		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	X
ARNAL Thierry		DRUBA Nadège	

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	
HARMAND Souad, Vice-Présidente du Conseil d'Administration	
M. 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

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

MEMBRES INVITES

LECOSSIER Sophie, Chargée de données statistiques	
PUDLO Philippe, Vice-Président délégué pour une université durable et inclusive	
RUTKOWSKI Pascal, Chargé de mission « biodiversité et mobilité »	

BRAEM Valérie, Responsable Mobilités Carrière	
SCIARDIS Nelly, Directrice, Bibliothèques universitaires UPHF	