

**COMPTE-RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)  
du 19 juin 2025**

**Points à l'ordre du jour :**

- Approbation des comptes-rendus du 27/02/2025 et du 02/04/2025
- Statuts de l'UPHF
- Rapport Social Unique 2024 UPHF
- Rapport Social Unique 2024 INSA HdF
- Revalorisation de l'IFSE pour la catégorie A
- Ajout à la campagne d'emplois des enseignants
- Organigramme du SCD
- Points d'information
- Questions diverses

M. ARTIBA Abdelhakim, Président de l'UPHF,  
M. KABILA Abdelhak, Vice-Président délégué aux Ressources Humaines  
M. DE LA BOURDONNAYE Armel, 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, M. DENEUX Dominique,  
Pour UNSA EDUCATION avec le SNPTE, M. ANCEAU Jean Hubert, M. DUBOC Jean-Philippe,  
Pour la FSU, M. URBANIAK Rodolphe, M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier, M. ARNAL Thierry, Mme LEMAIRE Christelle, M. DISTINGUIN Maximilien

M. D'OLIVEIRA-REZENDE Olivier est nommé secrétaire adjoint de séance.

*Le quorum étant atteint, la séance débute à 09h35.*

M. URBANIAK demande en préambule de la séance que la présentation liée à l'organisation du SCD soit faite avant le point sur la revalorisation de l'IFSE des catégories A.

M. KABILA n'y voit pas d'inconvénient et accepte.

- **Statuts de l'UPHF**

M. ARTIBA Abdelhakim, Président de l'UPHF, présente le point sur les statuts de l'UPHF.

Il indique qu'il n'y a pas de changement de fond sur les statuts qui restent les mêmes que ceux votés l'an dernier, mais qu'il s'agit d'une harmonisation demandée par le Ministère au niveau des aspects juridiques.

M. GOICHOT remarque que l'âge limite de la fonction de Président est fixée à 73 ans. Y a-t-il une raison objective à cette modification ?

M. ARTIBA répond qu'il ne s'agit pas d'une mesure exceptionnelle car elle existe aussi dans d'autres universités comme l'Université Paris Sciences & Lettres (PSL). Cette limite d'âge faisait déjà partie des statuts votés l'an dernier.

M. BRICOUT précise que les statuts sont exactement les mêmes que ceux votés l'an dernier. Il s'agit juste d'ajouter des dates permettant d'obtenir une flexibilité supplémentaire afin d'éviter de repasser devant le Ministère en cas, par exemple, de création de nouveaux services partagés...

M. URBANIAK demande si les éventuelles modifications devront passer devant la commission des statuts de l'établissement.

M. BRICOUT répond qu'effectivement la commission des statuts se réunira en cas de modification de ceux-ci. Il précise que ces statuts ont été approuvés par la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) et le Ministère. Ces statuts passeront au Conseil d'Administration (CA) de l'ESAC le 25 juin, au CA de l'UPHF et au CA de l'INSA HdF le 3 juillet et au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) le 8 juillet. Ils passeront ensuite en commission interministérielle et au bureau du premier ministre avant la publication du décret.

M. GOICHOT indique avoir eu du mal à s'y retrouver entre les différentes versions des statuts et a comparé celle sur le site de l'Université (datant de 2019) et la version soumise au vote. La mise en forme de couleur rouge représente-t-elle les modifications apportées ?

M. BRICOUT répond que les statuts ont été modifiés par rapport à la version votée en 2024 (et non 2019) suite aux recommandations du Ministère.

M. GOICHOT remarque que la phrase sur la limite d'âge d'exercice du président est restée en rouge, est ce que cela a été modifié par rapport à l'an dernier ? Comment les modifications apportées ont-elles été indiquées dans le document ?

M. EDART répond que les corrections en rouge représentent des éléments déjà modifiés l'an dernier, il s'agit d'un nettoyage sur la forme et non sur le fond.

M. BRICOUT précise que ces éléments ont déjà été validés dans les instances de l'an dernier, l'objectif étant de respecter les recommandations du ministère concernant les terminologies (directeur/chef d'établissement, composante/laboratoire etc...)

M. GOICHOT s'interroge sur la date de vote des modifications l'an dernier.

M. BRICOUT répond que les statuts et la sortie de l'expérimentation ont été votés lors des instances (CSA du 20 juin 2024 – CA INSA HdF 24 juin 2024 – CA UPHF 27 juin 2024).

M. GOICHOT remarque qu'il n'y a aucun point mentionnant l'examen des statuts dans l'ordre du jour du CSA du 20 juin 2024. Les statuts ont-ils bien été examinés ?

M. BRICOUT répond qu'il est possible d'envoyer de nouveau les statuts votés l'an dernier aux membres du CSA.

M. URBANIAK indique avoir archivé les statuts et relève l'article 9 : « Le président est élu pour une durée de cinq ans (...) Son mandat est renouvelable une fois. (...) L'âge limite d'exercice de la fonction de président est fixé à 73 ans ».

M. BRICOUT indique après vérification du compte rendu du CSA du 20 juin 2024, que la notion de l'âge limite de la fonction de Président a bien été abordée notamment par M. URBANIAK.

M. KABILA demande si M. GOICHOT était présent lors de ce CSA.

M. BRICOUT indique la présence de M. GOICHOT conformément à la retranscription du compte-rendu.

#### *Avis : 1 Contre (SGEN CFDT) 8 Pour*

M. GOICHOT insiste sur le fait qu'il ne s'est jamais prononcé sur ces statuts faute de temps pour pouvoir les consulter.

M. BRICOUT répond que l'abstention de M. GOICHOT a bien été notifiée dans le compte-rendu de l'an dernier et interroge les membres du CSA afin de savoir s'il y a des questions concernant la méthodologie ou le calendrier imposé.

M. URBANIAK demande si la sortie de l'expérimentation en grand établissement interviendra au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

M. BRICOUT indique qu'aucune date claire n'a été donnée par le Ministère sauf concernant l'avis consultatif du 8 juillet au CNESER. On peut imaginer une étude de la commission interministérielle à la rentrée puis une publication du décret dans la foulée sans toutefois aucune certitude.

#### **• Approbation des comptes-rendus du 27/02/2025 et du 02/04/2025**

##### Compte-rendu du 27 février 2025

M. GOICHOT remarque un oubli lors de son intervention à la page 4 concernant la licence Microsoft et souhaite que soit ajouté le fait que des agents continuent d'être formés sur des logiciels privés alors qu'il existe des licences libres. Il demande si les élections de l'IUT du 23 mai 2025 mentionnées à la page 11 ont bien eu lieu.

M. BRICOUT répond que les élections ont eu lieu et que Mme MASSA-TURPIN a été élue à l'unanimité. Les élections de l'INSA HdF auront lieu le 19 juin après-midi, celles de l'ISH le lendemain matin et celles de l'IT2S le 24 juin après-midi.

#### *Avis : Favorable à l'unanimité*

Compte-rendu du 2 avril 2025

M. GOICHOT remarque que la proposition de la GPEEC doit être soumise aux membres du CSA (page 3). Est-ce en cours ?

M. BRICOUT répond que la méthodologie de la GPEEC a été présentée au CODIR. Le dossier avait été pris en main par M. DELCROIX mais les travaux ne sont pas finalisés à l'heure actuelle. Ils peuvent toutefois être présentés lors du prochain CSA.

M. URBANIAK indique que le développement de la GPEEC est une recommandation de l'HCERES et il s'attend à ce que le chantier soit amorcé. Une demande de retour ayant déjà été formulée lors des précédentes séances, il souhaite que la GPEEC soit programmée à l'ordre du jour du prochain CSA.

M. KABILA répond que le choix n'est pas encore finalisé concernant les axes à prioriser pour le redéploiement et le recrutement.

M. BRICOUT ajoute qu'un état des lieux sera effectué en CSA mais que les travaux ne seront pas finalisés. Des indicateurs vont être envoyés au VP Formation et au VP Recherche afin qu'ils puissent définir leur stratégie sur les 5-6 prochaines années. Il informe les membres du CSA que le poste de M. DELCROIX ne sera pas remplacé avant la fin de l'année universitaire et qu'un moyen supplémentaire pourra être déployé en septembre.

M. URBANIAK demande si le support sera mis à la bourse à l'emploi.

M. BRICOUT informe que le poste n'aura pas les mêmes fonctions. Une réorganisation de la DRH est actuellement en cours et sera présentée lors du prochain CSA.

*Avis : Favorable à l'unanimité*

• **Rapport Social Unique 2024 UPHF**

M. BRICOUT met en évidence le travail de Mme LECOSSIER et de la DRH, un rythme classique de présentation du Rapport Social Unique (RSU) ayant désormais été atteint. Il informe que les questions remontées par les organisations syndicales seront traitées avant le prochain CSA et les remercie d'avoir pris le temps d'analyser avec attention les documents.

Mme LECOSSIER présente le RSU 2024 (cf. Annexe) et résume les grandes thématiques : les personnels, les dépenses liées au personnel, les parcours professionnels, l'organisation et le temps de travail ainsi que les départs et arrivées.

Quelques demandes des organisations syndicales ont été prises en compte avec une répartition enseignant/enseignant-chercheur par nationalité, l'ajout d'un volet prime et du nombre d'endorecrutement est dans la base de données sociales (BDS), l'ajout d'un volet santé sécurité.

M. URBANIAK apprécie le fait que les BDS ont été envoyées dans les délais impartis et indique qu'une réponse aux questions posées en amont n'est pas forcément attendue ce jour. Il s'interroge toutefois sur la proportion de BIATSS en augmentation par rapport aux enseignants.

M. BRICOUT explique que les appels à projets remportés par l'établissement (PRELUDE-EUROTOLL-EUNICE) sont en phase de démarrage et nécessitent des moyens humains essentiellement BIATSS. Il s'agit de recrutements temporaires financés sur projets, d'où l'augmentation des agents non titulaires mais également du nombre de chaires. Les enseignants-chercheurs sont en majorité contractuels car les départs en retraite ne sont remplacés qu'au bout d'un an et sont compensés dans l'attente, par des Articles 19, ATER etc..

M. URBANIAK constate l'écart entre les enseignants et les BIATSS. Est-ce une spécificité à l'UPHF d'avoir autant de personnel BIATSS ? Existe-t-il un seuil national ?

M. BRICOUT répond qu'il n'y a pas de seuil recommandé par le Ministère même si l'UPHF est un peu au-dessus de la norme. Il indique qu'il faut aller plus loin dans l'analyse, notamment sur les fonctions support et sur ce qui est externalisé. Il cite l'exemple de la DNUM ayant des fonctions qui pourrait être externalisées mais qui ne le sont pas et à l'inverse le ménage ou l'entretien des espaces verts qui eux sont déjà sous-traités. Il informe que les fonctions support soutien représentent 45 % des coûts de formation.

M. URBANIAK s'attend à ce que cette analyse soit faite dans le cadre des travaux liés à la GPEEC.

M. KABILA approuve et confirme que l'UPHF a gagné beaucoup de projets et que des recrutements BIATSS sont nécessaires pour que ces projets aboutissent. Certaines composantes ne veulent pas recruter directement et passent parfois par des articles 19 afin de s'assurer qu'il s'agit des bonnes personnes.

M. EDART ajoute que la GPEEC permettra la mise en évidence de la gestion des emplois.

M. URBANIAK déplore que certains indicateurs du RSU n'aillent pas dans le sens du plan d'égalité hommes/femmes et souhaite qu'un retour sur ces indicateurs soit fait avant la fin de l'année civile.

M. BRICOUT indique un retour sera fait par la DRH, il existe une volonté de l'établissement de rétablir l'équilibre mais la tâche n'est pas simple.

Mme WIART explique ce déséquilibre par les disciplines d'enseignement à dominante sciences et technologies qui ne comportent malheureusement pas de femmes.

M. EDART ajoute qu'il y aussi des typologies de métier chez les BIATSS qui comportent plus de femmes ou à l'inverse davantage d'hommes.

M. URBANIAK remarque plus de femmes chez les BIATSS, plus d'hommes chez les enseignants et que l'UPHF est à 10 points en dessous au niveau national.

M. BRICOUT répond qu'il faut effectuer la comparaison avec les établissements pluridisciplinaires hors santé avec une dominante sciences et technologies.

M. ARNAL s'interroge sur les contractuels. Le recrutement étant lié au contrat, que deviennent-ils dès que celui-ci prend fin ? Y a-t-il une volonté de les titulariser par la suite ?

M. BRICOUT indique qu'il y a plusieurs types de contractuels. Pour les contractuels sur projet, (il cite l'exemple de l'innovation pédagogique) l'objectif est de garder les agents une fois que les projets s'arrêtent. Pour que cela puisse se faire, il faut libérer des postes de titulaires et c'est à ce niveau que la GPEEC entre en jeu car il est difficile de trouver des supports et des financements.

M. KABILA donne l'exemple de l'apprentissage où des CDI sont recrutés car l'établissement est certain du financement. Il donne également l'exemple de la chaire sur le tourisme et le patrimoine entre l'UPHF et la communauté d'agglomération de la Porte du Hainaut qui doit s'arrêter en août mais dont le renouvellement est souhaité par le ~~directeur~~Président de la communauté d'agglomération..

M. BRICOUT ajoute que tout dépend de la typologie du projet et que, sauf exception, la règle est que le contractuel n'est recruté que pour la durée du projet.

M. URBANIAK indique qu'au-delà des contrats de projets, il faudrait pouvoir rappeler les règles en matière de politique contractuelle.

Mme WIART informe que la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) a été mise en place la semaine dernière, la deuxième étape est l'arrêt de la cellule juridique avant l'envoi aux membres mais également à tout le personnel de l'université. L'objectif étant d'informer le personnel contractuel sur le rôle des référents et sur les attributions de la CCPANT.

M. BRICOUT propose d'envoyer la présentation effectuée lors de l'installation de la CCPANT aux membres du CSA.

- **Rapport Social Unique 2024 INSA HdF**

M. BRICOUT explique les variations d'effectifs avec la création de l'IT2S en court d'année et le transfert de certains postes de l'INSA HdF vers l'IT2S. De ce fait, le périmètre au 31/02/2024 n'est pas le même que celui au 31/12/2023.

M. DENEUX s'interroge sur le degré d'automatisation de la collecte des indicateurs présentés et sur la charge de travail que cela implique.

Mme LECOSSIER indique qu'il s'agit d'un travail conséquent, de nombreux contributeurs envoyant par mail des indicateurs qu'il faut retranscrire. La complexité réside aussi avec le Ministère qui demande à ce que les 200 indicateurs demandés soient synthétisés en 100 indicateurs dans un tableau Excel de 80 colonnes. La fiabilisation des données devient de ce fait très ardue et le recours à l'intelligence artificielle pourrait être une solution.

M. BRICOUT confirme qu'il s'agit d'un travail chronophage et rappelle qu'il ne s'agit qu'une partie des missions de Mme LECOSSIER. Il s'agit d'un travail collectif qu'il faudra réorganiser.

Mme LECOSSIER précise qu'il s'agit d'un travail de cinq mois entre la collecte des données et la collaboration avec la graphiste.

M. GOICHOT apprécie l'amélioration régulière du RSU mais indique ne pas avoir trouvé le temps pour en prendre connaissance. Il évoque les années où les documents étaient fournis avant les vacances pour faire l'objet d'un vote à la rentrée universitaire. Pour que le rapport soit utile, il doit être lu et discuté lors des instances.

M. BRICOUT remarque que les documents ont été envoyés un mois avant et que le retard ayant été absorbé, il ne faudrait pas que les documents soient de nouveau votés tardivement. La FSU a remonté un nombre conséquent de questions qui seront synthétisées et abordées lors du prochain CSA.

M. KABILA ajoute que le RSU fait l'objet de nombreuses relectures par les membres de la CAP, de la DRH ainsi que les membres du comité de lecture. Le rapport est utile pour l'administration et la gouvernance.

M. BRICOUT propose de laisser le temps aux organisations syndicales d'étudier les documents et de remonter leurs questions avant le prochain CSA. Une synthèse pourra alors être effectuée et Mme LECOSSIER pourra revenir afin qu'elle puisse répondre aux interrogations.

M. URBANIAK indique qu'il faut être initié pour comprendre le RSU et travailler dans la BDS. La réglementation imposant que les BDS soient transmises un mois avant les instances, il est de la responsabilité des organisations syndicales de travailler ensemble en amont. Il propose de créer une intersyndicale.

*Avis : Favorable à l'unanimité*

- **Ajout à la campagne d'emplois des enseignants**

M. KABILA indique qu'il est ajouté à la campagne d'emploi 2025 le recrutement d'une chaire de professeur junior : « Fluides Complexes pour le Refroidissement des Systèmes Électriques » ainsi que le recrutement de la chaire « MatEriaux multifonctionnels Dédiés aux applICations actionneurs et capteurs IntelligentS » (chaire non pourvue en 2024).

Mme WIART explique l'arrivée tardive des chaires à cause du décalage du vote du budget. Sur les deux chaires proposées, une est réellement proposée car la chaire MEDICIS date de 2024 et n'avait pas été pourvue. Elle a donc été reportée sur cette année.

M. URBANIAK demande si cette arrivée tardive a été programmée dans la campagne d'emploi ATRIA.

Mme WIART indique avoir anticipé trois demandes de chaires. Sur les trois dossiers déposés, une chaire a été obtenue et une a été reportée de l'an dernier.

M. URBANIAK demande si les futurs documents prévisionnels de gestion prennent en compte cette intégration.

Mme WIART approuve.

*Avis : Favorable à l'unanimité*

- **Organigramme du SCD**

Mme SCIARDIS rappelle rapidement les éléments présentés lors du CSA de décembre 2024 et présente la suite de la réorganisation du SCD.

Étapes depuis 2025 :

- Consolidation collective de l'organisation de chaque ensemble toutes les semaines depuis octobre 2024 en conseil de direction.
- Passage en CSA le 3 décembre 2024 validant la méthodologie à poursuivre
- Bourse aux 87 missions pour les B et les C (mars-avril 2025) : les agents de catégorie B et C ont eu des vœux à formuler pour chaque mission, majeure, mineure, complémentaire ce qui a permis de varier les activités, de développer les compétences et d'identifier la priorisation du temps de travail sur telle ou telle mission

Une validation des choix a été faite en amont des entretiens professionnels afin d'effectuer une prise en charge des nouvelles missions en septembre 2025 et de planifier un programme de formations en interne pour le développement de nouvelles compétences en 2025-2026

Organigramme cible 2025 :

- Encadrement hiérarchique déterminé par la mission majeure attribuée à l'issue de la bourse aux missions
- Élaboration de documents de pilotage ; gestion et développement des moyens du SCD
- Synergie entre les collections, les espaces et les services afin de mieux accompagner les publics pour l'appui à la formation
- Synergie entre les collections et les services afin de mieux accompagner les publics pour l'appui à la recherche
- Construire la BU de demain en phase avec les enjeux sociétaux et de territoires

Travaux en conseil de direction :

- Exploitation des travaux animés par la société externe pour l'accompagnement des équipes

Pistes de solutions construites en conseil de direction et présentées en assemblée générale de mars 2025 :

- Eviter la fragmentation du travail : cohérence, regroupement des activités définies lors de la bourse aux missions
- Équilibrer la répartition des agents sur les sites : poursuite des emplois du temps inter-sites et projet de développement du logiciel Planno
- Clarifier la répartition et les dépenses budgétaires : document de synthèse expliquant les stratégies budgétaires
- Visibilité de l'avancement des projets : outil de visualisation des projets menés simultanément et report des informations pour tous les agents sur le cloud UPHF
- Clarifier l'organisation des réunions : document explicatif (quelles réunions, pour qui, quelle fréquence, quelles attentes)
- Valoriser / rendre visible les compétences des agents : développement de séquences régulières « portrait d'un agent »
- Donner du sens à l'organisation en cours : rédaction du schéma directeur en lien avec les retours des entretiens individuels et les axes stratégiques du futur Grand Etablissement
- Améliorer la diffusion, la compréhension des informations internes : autres modalités de communication
- Rééquilibrer les fiches de poste / améliorer l'équité de la charge de travail : répartition des missions majeures, mineures, complémentaires afin d'identifier les priorités et ajuster la quotité de travail
- Impliquer les équipes « réellement » : réactivation des GT projets en plus grand nombre
- Améliorer la QVT (bienveillance confiance écoute) : réunions de dialogue social trimestrielles
- Développer les compétences des agents : plan de formation et développement des compétences

M. URBANIAK demande si tous les entretiens professionnels ont été réalisés au SCD.

Mme SCIARDIS répond qu'ils ont tous été réalisés mais qu'il existe un retard dans les relectures respectives car un travail d'harmonisation est en cours afin que tous les comptes-rendus aient la même équité de rédaction.

M. URBANIAK souhaite savoir si des changements de groupes IFSE vont être proposés aux agents changeant de fonctions suite à cette réorganisation.

Mme SCIARDIS évoque la particularité de la filière bibliothèque, certains corps ayant seulement deux groupes de fonctions au lieu de trois et évoque le cas des BIBAS se trouvant dans le groupe 2 car le groupe 3 n'existe pas. Une réflexion nationale est actuellement menée (par le pilote de l'association métier des directeurs des BU) sur la filière bibliothèque afin de mettre à plat l'IFSE par groupe de fonctions dans tous les établissements de l'enseignement supérieur. La réorganisation du SCD se mettra progressivement en place à la rentrée, la bourse aux missions sera réactivée en février et la situation des agents sera beaucoup plus claire lors des prochains entretiens professionnels.

M. URBANIAK remarque le corps de quatre bibliothécaires identifiés comme « responsables » dans le nouvel organigramme du SCD. Est-ce une nouveauté ?

Mme SCIARDIS indique qu'un travail de définition des intitulés de fiches de postes a été effectué sur le modèle des autres bibliothèques universitaires. Certaines définitions ont été arrêtées afin de donner le titre de responsable uniquement aux cadres ayant des responsabilités (Catégorie A) et les fonctions d'appui (Catégories B et C).

M. URBANIAK relève la présence de deux groupes dans le corps bibliothécaire et le rattachement des bibliothécaires uniquement au groupe 2. Selon la délibération de 2018, les bibliothécaires pourraient prétendre au groupe 1 ; un changement est-il prévu étant donné que leur responsabilité est définie ?

Mme SCIARDIS répond que certains bibliothécaires ont été promus ou ont été lauréats d'un examen professionnel ce qui change la donne dans le cadre de la réorganisation du SCD. Des éléments seront à consolider et un regard sera apporté à chacun des corps.

*Avis : Favorable à l'unanimité*

• **Revalorisation de l'IFSE pour la catégorie A**

M. BRICOUT indique en préambule qu'il paraissait compliqué de stopper l'augmentation de l'IFSE même si la situation budgétaire est difficile ; toutefois la proposition faite à ce jour ne pourra pas s'aligner sur les précédentes (ayant coûté plus de 150 000 €). Il rappelle que les catégories C et B et une partie des catégories A (Assistants-Ingénieurs), ont atteint les cibles de 2027.

Mme WIART procède à une présentation du tableau de revalorisation de l'IFSE (cf. annexe) et indique qu'une concertation a eu lieu avec les organisations syndicales afin qu'un écart entre chaque niveau et dans chaque groupe soit gardé et un lissage entre les 3 filières soit réalisé.

M. BRICOUT ajoute qu'avec cette proposition étalée sur deux ans, tout le monde atteindra les cibles du ministère en 2026. Les finances pourraient être retouchées à partir de 2027 sur les autres catégories si le budget le permet.

M. URBANIAK souhaite préciser que ces précédentes remarques sur la filière bibliothèque lors de l'intervention de Mme SCIARDIS ont été faites afin de révéler une anomalie qui existe depuis longtemps et ajoute que les organisations syndicales sont, certes intervenues lors du groupe de travail sur la revalorisation de l'IFSE, mais n'approuvent pas pour autant la proposition qui est faite.

M. DUBOC rappelle que les premiers travaux sur l'IFSE remontent à 2017 et qu'il s'agissait d'une harmonisation des 3 catégories entre elles et au niveau national. Des groupes inexistants ont alors été créés mais n'ont toujours pas, à ce jour, de valeur de référence 2027. Il faut fixer des objectifs pour les groupes qui n'en ont pas.

M. BRICOUT répond qu'il n'y a pas de valeurs cibles car il s'agit de groupes créés. L'objectif est de garder l'écart entre le groupe 0 et le groupe 1.

M. DUBOC relève une disparité : un groupe de catégorie A bénéficie de 147 € de dépassement. Il relève également un problème d'harmonisation entre les groupes : l'objectif à atteindre est de 625 € et la revalorisation est annoncée à 695€ pour les bibliothécaires (groupe 2) contre 640€ pour les attachés (groupe 4) et IGE (groupe 3) à responsabilités égales.

M. BRICOUT répond que ces groupes peuvent être augmentés et harmonisés mais cela se fera au détriment des autres groupes et de ce fait, les cibles ne seront pas atteintes pour 2027. Il indique qu'une erreur a peut-être été faite lors de la revalorisation du régime indemnitaire de la filière bibliothèque.

M. EDART révèle avoir participé au groupe de travail sur le régime indemnitaire en 2017 où l'objectif était d'augmenter les groupes proportionnellement afin de garder l'attractivité sur les fonctions de responsables.

M. URBANIAK rappelle que le principe d'équité est essentiel et qu'il faut retravailler sur les groupes pour lesquels il n'y a aucune valeur de référence. Une contrainte budgétaire étant évoquée, il faudrait commencer par corriger l'anomalie des bibliothécaires en les basculant du groupe 2 vers le groupe 1. Il propose d'ajuster les groupes les plus bas et de donner le reliquat aux groupes supérieurs.

M. BRICOUT répond ne pas être parti des mêmes cibles et indique avoir pris en compte les valeurs de 2027 alors que les organisations syndicales souhaiteraient atteindre les valeurs de la filière bibliothèque qui elles, dépassent les valeurs de 2027. Il insiste pour que l'écart entre les groupes soit respecté.

M. DUBOC souhaite acter la proposition pour 2025 et propose qu'un lissage dans le temps soit effectué afin de se rapprocher d'une harmonisation en 2026 et 2027.

M. URBANIAK insiste sur l'anomalie existant dans la filière bibliothèque où les agents sont mal répartis dans les groupes.

M. EDART répond que les agents concernés doivent se concerter avec leur responsable lors des entretiens professionnels, l'appréciation reste tout de même aux chefs de services.

M. BRICOUT demande qu'une proposition chiffrée soit faite par les organisations syndicales.

M. URBANIAK reconnaît les contraintes budgétaires et souhaite réhausser à hauteur de ce qui se fait chez les bibliothécaires afin d'équilibrer les fins de groupes et faire la même chose sur les niveaux supérieurs.

M. BRICOUT et Mme WIART effectuent des simulations en direct et révèlent que les cibles ne seront pas atteintes dans ce cas de figure et que l'enveloppe sera vite épuisée.

M. EDART propose de laisser les valeurs pour 2025 et qu'un travail soit effectué l'an prochain afin d'harmoniser les groupes sous réserve de l'enveloppe attribuée par le ministère.

M. BRICOUT acte la simulation pour 2025 et indique que les valeurs cibles vont être modifiées en 2026 afin d'atteindre celles de la filière bibliothèque. Il insiste sur le fait que cela se fera au détriment des autres groupes.

M. DUBOC rappelle qu'il est important d'avoir des objectifs sur les groupes créés.

M. EDART s'interroge sur l'utilité de fixer des objectifs sur ces groupes puisqu'il n'existe pas de référence.

M. DUBOC répond que l'établissement peut fixer ses propres objectifs.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE rappelle que les valeurs de référence à atteindre datent de 2021 et doivent se faire par corps et grade, et non par groupe.

M. EDART répond que la partie grade a été supprimée lors du groupe de travail sur le régime indemnitaire car beaucoup d'agents avaient des missions qui n'étaient pas en adéquation avec le grade renseigné. La notion de groupe a alors été intégrée.

M. BRICOUT répond favorablement à la requête de changer les cibles du groupe 3 (780€) et du groupe 4 (695€). Il remarque toutefois qu'il s'agit d'éléments ayant été votés lors des CSA des années précédentes et dont on demande le changement maintenant. Il aurait fallu se manifester à l'époque et ne pas les voter.

M. URBANIAK relève le problème d'attractivité à l'UPHF. Il ne s'agit pas de tout remettre en question mais de mettre en évidence un système perfectible où des agents sont classés dans les mauvais groupes.

M. BRICOUT répond qu'il est de la responsabilité du chef de service de proposer une évolution aux agents concernés. Les cas particuliers ne pourront pas être réglés avec cette grille de revalorisation si les responsables ne jouent pas leurs rôles. Ces exceptions doivent être réglés par une ouverture au concours, un tableau d'avancement ou encore une liste d'aptitude.

M. DUBOC ne remet pas en cause les précédents votes et met en évidence une dérive qui n'a pu être corrigée auparavant. Il alerte sur une disparité alors qu'il devait y avoir une harmonisation au départ. Est-il possible d'anticiper le travail en 2026 et ne pas provoquer un groupe de travail peu de temps avant le CSA ?

M. BRICOUT approuve le changement des valeurs cibles sur plusieurs années et rappelle que les démarches n'ont pu être engagées qu'au moment de la notification budgétaire reçue tardivement cette année. Il propose que plusieurs scénarios soient effectués par les organisations syndicales (en tenant compte de l'enveloppe budgétaire qui n'évoluera pas à la hausse) afin qu'ils soient examinés lors d'un prochain CSA.

#### *Avis : Favorable à l'unanimité*

#### • Questions diverses

M. ANCEAU remarque des disparités dans la distribution des journaux de la Voix du Nord entre les bâtiments et révèle qu'il y a des jours où les étudiants n'ont pas accès aux journaux car le stock a déjà été dévalisé (bâtiment Claudin Lejeune 3).

M. BRICOUT répond qu'il s'agit d'un abonnement gratuit en faveur des étudiants (et non du personnel) et qu'il est fort probable que cette convention s'arrête l'an prochain. Afin de pallier aux dérives, un accès numérique devrait être communiqué à l'ensemble des étudiants si toutefois un accord est trouvé entre les communautés d'agglomération.

M. URBANIAK s'interroge sur la bourse à l'emploi interne et souhaite avoir un retour sur la notion de catégorie C+/B+ qui pourrait avoir une incidence sur la promotion des agents.

M. BRICOUT répond que le bilan n'a pas encore été fait mais qu'il sera envoyé par la DRH.

M. URBANIAK souhaite connaître le nombre de contrats concernés par la nouvelle politique de recrutement des contractuels.

Mme WIART répond que 79 contrats sont concernés.

M. URBANIAK souhaite savoir où en est l'enquête sur le télétravail.

Mme WIART indique que l'enquête sera lancée en septembre et que Mme LECOMTE est actuellement en formation afin d'être la référente SPHINX de la DRH.

M. URBANIAK aimerait avoir la liste des supports vacants non utilisés par filière et par corps.

M. BRICOUT répond qu'il y a deux parties : BIATSS et Enseignant/Enseignant-Chercheur. Il rappelle une époque où des postes (essentiellement d'enseignants) ont été gelés afin d'assurer la stabilité financière de l'établissement (35 sont encore gelés à l'heure actuelle) et indique que tous les départs sont compensés pour les enseignants. Concernant les BIATSS, il reste 8 supports vacants.

M. URBANIAK précise que 1186 emplois sont notifiés au support état et que 90 supports sur consommés coté INSA HdF, 1090 coté UPHF. Le delta révèle donc qu'il y a plus d'une centaine d'emplois non utilisés. Il indique qu'il faudrait avoir une visibilité par filière des postes vacants afin de voir qu'elles sont les possibilités de promotion des agents dans l'établissement.

M. BRICOUT répond que les postes gelés des enseignants représentent un chiffre inférieur entre les postes utilisés et le plafond d'emplois. Il explique que l'état notifie par exemple un plafond d'emploi financé en moyenne 65 000 € et que notre structure d'emplois fait qu'en moyenne un Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) coûte 72 000 €. Le plafond d'emploi ne pourra jamais être atteint sinon l'établissement sera en déficit.

L'écart entre nos postes et le plafond d'emplois ne correspond pas forcément à des postes disponibles, les postes gelés correspondent aux postes ouverts à un instant T.

M. URBANIAK comprend le raisonnement et indique que des postes peuvent continuer à être utilisés puisqu'ils sont vacants mais qu'il y a des postes qui ne le sont plus et souhaite connaître la différence de nombre entre les deux afin que le ministère puisse arrêter de les notifier.

M. BRICOUT indique que le ministère notifiera toujours le même plafond car l'établissement est autonome. Il est de notre responsabilité d'ajuster les salaires en fonction du plafond d'emplois. Il revient sur la revalorisation de l'IFSE et indique qu'il faudra faire le choix de supprimer des postes et de flécher cette masse salariale sur les primes si l'établissement souhaite atteindre les montants attribués par le rectorat.

M. EDART ajoute que ce sont des éléments qui seront notifiés dans la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

M. URBANIAK souhaite connaître la position de l'établissement concernant la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

M. BRICOUT répond qu'il s'agit de savoir si la NBI a toujours lieu d'exister au vu du nouveau régime indemnitaire mis en place. Il propose que la NBI soit supprimée au fur et à mesure que les collègues partent. Il existe des NBI réglementaires données par le ministère et des NBI qui doivent être remplacées par des groupes.

M. DUBOC mentionne le cas d'un IGR de 45 ans dans le groupe 0 et qui touche la NBI.

M. D'OLIVEIRA-REZENDE indique qu'il y a un double emploi avec l'IFSE et propose de compenser la NBI en effectuant un changement de groupe.

M. GOICHOT s'interroge sur les élections professionnelles de 2026. S'agit-il d'une plateforme nationale ou locale ?

M. BRICOUT indique avoir été sollicité et avoir postulé afin d'être sur le marché de la plateforme nationale mais n'as pas eu de retour.

M. DENEUX s'interroge sur le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Une composante devait être revalorisée, qu'en est-il ?

Mme WIART répond que le décret est sorti pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré mais pas pour les enseignants chercheurs, il ne devrait pas tarder à être publié.

M. ANCEAU évoque la COM'RH sur les mouvements du personnel et souhaite savoir si une communication est prévue.

Mme WIART indique que beaucoup de mouvements ont eu lieu et qu'un point global sera fait courant juillet. Un point sera fait mensuellement sur l'intranet de la DRH.

M. DUBOC revient sur le tableau de l'IFSE et sur la mise en paiement.

M. BRICOUT répond que le paiement se fera en septembre avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

M. URBANIAK souhaite savoir où en est l'expérimentation du dispositif sur la semaine de travail en 4 jours.

Mme WIART indique qu'un travail a été effectué par la DRH et que le groupe de travail devrait de nouveau se réunir afin d'étudier la question. Un passage devant les instances se fera en octobre pour une mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

M. BRICOUT aimerait que l'expérimentation se fasse avec un service ayant accès au télétravail et un service n'en bénéficiant pas, afin de voir si les agents se positionnent ou non.

M. URBANIAK effectue un constat sur le manque d'activités sportives proposées aux étudiants le site de Maubeuge.

M. DUBOC répond que dans le cadre du dialogue budgétaire, une mise à l'arrêt de l'activité est demandée quand elle ne fonctionne pas. Des outils ont permis de quantifier les inscriptions et ont mis en évidence que seulement deux personnes étaient inscrites sur l'activité en question (taekwondo). L'enseignant qui s'occupait des activités physiques et sportives par le passé habitait Maubeuge et a déménagé, une relance de l'activité a été effectuée mais n'as pas fonctionné (même en module où les étudiants ont une obligation d'inscription). Pour les mêmes raisons, il n'y a plus d'activités physiques proposées en faveur du personnel.

M. URBANIAK revient sur la politique contractuelle et des besoins sur les métiers en tension.

Il souhaite obtenir la liste des métiers en tension en lien avec le dispositif de recrutement des agents non titulaires au 1<sup>er</sup> septembre 2024 ainsi que la liste des contrats engagés sur des supports vacants entre le 1<sup>er</sup> septembre 2024 et le 31 août 2025.

Mme WIART répond qu'il n'y a eu que deux contrats : un chargé de développement partenariat et un chargé de projet EQUIS. Elle indique qu'il y aurait 55 contrats engagés pour l'UPHF et 3 pour l'INSA HdF.

M. URBANIAK remarque qu'il doit y avoir la validation d'une commission (constituée du VP RH, du DGS, du VP Recherche, du DRH, d'un directeur de composante et d'un représentant du personnel au CSA) à partir du moment où l'établissement souhaite recruter un agent pour un métier en tension. Il remarque également que le contrat qui n'est pas en tension devient un contrat à durée déterminée d'un an et s'en suit le recrutement d'un titulaire. Cela impose la publication du poste au mouvement ou à la bourse et si le poste est infructueux, le contractuel est renouvelé. Ces démarches ont-elles été effectuées ?

Mme WIART répond qu'en règle générale, les postes sont publiés en interne et sont ouverts aux titulaires et aux contractuels. Sur les trois postes mis au mouvement, seul un agent est arrivé, des contractuels arrivent donc sur des supports vacants non pourvus.

M. EDART ajoute que le recrutement de personnel sous tension ne se fait pas forcément sur des postes vacants, il peut se faire sur des ressources propres.

M. URBANIAK déplore que les agents qui ne sont pas sur des métiers en tension soient renouvelés alors que le cadre n'est pas respecté.

M. KABILA reconnaît que le travail n'a pas été fait au niveau de la commission des métiers sous tension, il indique néanmoins qu'une pression est exercée afin de recruter les agents le plus rapidement possible.

En l'absence d'autres questions, M. KABILA remercie les membres et lève la séance à 12h20.

La Secrétaire,

Le Secrétaire adjoint,

Le Président,

Mme LECOMTE

M. D'OLIVEIRA-  
REZENDE

Pr. A. ARTIBA



**REPRESENTANTS DES PERSONNELS DE L'UPHF ET DE L'INSA HDE**

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

x présents

X présents avec voix délibérative

**REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION DE L'UPHF ET DE L'INSA HDE**

ARTIBA Abdelhakim, Président	
DE LA BOURDONNAYE Armel, Directeur de l'INSA HdF	
HARMAND Souad, Vice-Présidente du Conseil d'Administration	
EDART Cédric, Directeur Général des services de l'INSA HdF	x
KABILA Abdelhak, Vice-Président délégué aux Ressources Humaines	x
LECOMTE Christelle, Secrétaire de séance	x

**MEMBRES DE DROIT**

BRICOUT Eric, Directeur Général des Services	x
WIART Karine, Directrice des Ressources Humaines	x

**MEMBRES INVITES**

LECOSSIER Sophie, Chargée de données statistiques	x
SCIARDIS Nelly, Directrice du Service Commun de Documentation	x