

Procès-verbal de la séance du Comité Social d'Administration du 17 mai 2024

Etaient présents :

Représentants de l'administration :

- Eric DEVAUX, Directeur de l'ENSAIT auprès duquel le Comité Social d'Administration est placé
- Virginie GUYODO, Directrice Générale des Services de l'ENSAIT
- Marie POTDEVIN, Directrice des Ressources Humaines de l'ENSAIT

Représentants du personnel :

TITULAIRES

Ludmilla BAUVIN, Technicien Recherche et Formation

Sabine CHLEBICKI, Ingénieur d'Etudes

Frédéric LIRA, Agent contractuel

Céline PETREAUX, Agent contractuel

Claire PINCHON, Agent Contractuel

SUPPLEANTS

Valérie DESLE

Sébastien MOORS

Alicia PINDI

Frédéric VEYET

INVITES

Orianne DAVID, Chargée de missions RH

Marc-Emmanuel BOUCHE, Agent Comptable

Marion WULFAERT, Responsable Administrative et Financière du service des Etudes

Le quorum est atteint. Le Président procède à l'ouverture de la séance à 09h40.

Le secrétariat sera assuré par Madame Orianne DAVID, tandis que Madame Ludmilla BAUVIN est désignée Secrétaire Adjointe de séance à l'unanimité.

1 – Approbation du PV du CSA du 17/05/2024

Aucune remarque particulière.

Avis du CSA	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	5	5/0/0

2 – Point d'informations générales

Eric DEVAUX prévient que l'année universitaire sera remplie d'audits avec la CTI, l'HCERES début 2025, et l'audit CGE pour le mastère MIM.

Il rappelle que l'audit CTI aura lieu le 25 septembre et qu'à cette occasion les auditeurs rencontreront la Direction, certains membres du personnel, étudiants, anciens étudiants, et entreprises afin de déterminer si l'ENSAIT est à nouveau habilitée à délivrer le diplôme d'ingénieur pour les 5 années à venir (au maximum).

Il aborde le sujet du BTS qui a démarré cette semaine avec 3 étudiants. Eric DEVAUX dit avoir alerté et être en cours de recherche d'une solution pour un équilibre financier de la formation car 3 apprentis ne suffisent à le garantir aujourd'hui.

Frédéric VEYET rapporte des questions au sujet des vacances spécifiques au personnel BIATSS dans le cadre du BTS ; il demande s'il y a la nécessité de poser des congés lorsque les vacances pour le BTS se font hors horaires. Virginie GUYODO répond que non. Il demande aussi s'il est autorisé de venir travailler sur son lieu de travail en étant en congé. Virginie GUYODO répond que dans le cadre de l'autorisation de travail accessoire c'est une autorisation de cumul qui couvre. Elle alerte sur le fait de faire un calcul afin de voir ce qui est le plus avantageux financièrement tout en faisant attention aux tranches d'imposition.

Frédéric VEYET demande ce que comprend la vacation BTS (uniquement l'intervention ou bien l'intervention en tant que support). Virginie répond que c'est l'intervention seule.

Frédéric VEYET précise que l'accès aux machines risque d'être bloqué en raison du contenu des cours BTS qui seront principalement de la maintenance sur machine car une maintenance machine peut immobiliser sur plusieurs jours voire semaines. Eric DEVAUX n'a pas de réponse immédiate et n'a pas connaissance de la maquette pédagogique, lui et Virginie GUYODO s'engagent à prendre contact avec Guillaume TARTARE qui a monté la formation pour mieux connaître les contenus. Eric DEVAUX précise en parler au moment de l'Assemblée Générale prévue la semaine suivante.

3- Campagne d'emploi 2024-2025

Marie POTDEVIN présente la campagne d'emplois 2024/2025. Elle précise que le processus de construction est complexe et participe à la structuration de l'activité de l'ENSAIT, et nécessite des arbitrages qui prennent en compte les différentes réalités des services et qui se basent sur les dialogues de gestion RH mis en place à partir de cette année, avec tous les responsables de service sur les recrutements, concours, et évolutions de carrière.

Pour la campagne BIATSS il y a :

- La création d'0,5 ETP au service des Etudes, et d'1 ETP au service juridique, I
- La modification du nombre d'ETP en RH de 2,5 à 3, et à la Direction des Affaires Financières de 3 à 2,5,
- Le recrutement d'un Technicien en Bonneterie en anticipation d'un départ à la retraite fin 2025,
- Le renouvellement d'un CDD au sein du Patrimoine, d'un CDD à la DRE, d'un CDD 50% au service des études (COMP), de 2 CDD au sein de la Direction du numérique (COMP), et une CDIisation d'un BIATSS au service des études qui a cumulé 6 ans d'ancienneté.
- Un départ en retraite courant novembre 2025
- Deux ouvertures de concours : 1 ingénieur de recherche responsable de la communication, 1 technicien de recherche et formation assistant des ressources humaines en interne
- En demandes de repyramidage à formuler d'ici fin octobre : 2 supports de TECH en ASI sur les fonctions d'Assistant de direction responsable qualité, et la fonction RAF de la direction du patrimoine et de la logistique. Ce repyramidage permettra plus de cohérence support/fonction.

Pour la campagne d'emplois EEC il y a :

- Le recrutement d'un ATER ministériel au 1^{er} septembre (section CNU à définir),
- Le recrutement d'un ATER en section 61,
- Le recrutement d'un enseignant contractuel pour combler un départ en retraite fin 2025,
- Le renouvellement de 2 CDD enseignants PRAG,
- Aucun départ en retraite n'est prévu sur 2024/2025, mais deux départs en retraite fin 2025,
- L'ouverture d'un concours de Maître de Conférences en section 33-62 au 1^{er} septembre 2025,

Avis du CSA	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	5	5/0/0

4 – Présentation de l'index score de l'ENSAIT 2022 et 2023

Orianne DAVID présente pour les premiers index scores de l'ENSAIT ; ce dispositif a pour but de renforcer l'accès aux femmes dans la Fonction Publique. Le calcul repose sur trois grandes parties pour total de 100 points : l'écart global de rémunération femmes/hommes fonctionnaires sur 40 points, l'écart pour les agents contractuels sur 40 points, et le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations sur 20 points. Un score en dessous de 75/100 sur 3 années d'affilée entraîne le paiement d'une pénalité d'un pour cent de la masse salariale.

Virginie GUYODO explique que les établissements RCE, ayant le contrôle sur leur masse salariale ont une forme de souplesse sur les rémunérations.

En 2022 l'ENSAIT a eu 81/100 et en 2023 78/100. Les scores sont plutôt bons, même comparés à d'autres établissements du MESRI. Le détail des notes révèle que la 3^{ème} partie est celle où l'ENSAIT perd le plus de points (4/20 en 2022 et 2/20 en 2023) en raison d'un manque de femmes PU, la catégorie la mieux rémunérée.

Marie POTDEVIN précise que dans l'état actuel des choses, à moins d'augmenter considérablement plusieurs personnes sans autre raison que la note, il faudra attendre plusieurs années et départs en retraite pour que cette partie du score s'améliore. Elle indique que l'ENSAIT ne prévoit pas de pratiquer de forme de discrimination à l'emploi ou autre dans le but d'améliorer son score.

Virginie GUYODO précise que notre score global est très bon par rapport d'autres établissements et surtout sur la partie de rémunération des contractuels grâce à la politique de rémunération des contractuels à l'ENSAIT.

Orianne DAVID ajoute que ce score est publié sur le site internet de l'ENSAIT et du Ministère car c'est une obligation légale.

Avis du CSA	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	5	5/0/0

5 – Politique de rémunération des BIATSS

Marie POTDEVIN parle du réexamen triennal de la rémunération des BIATSS contractuels : la rémunération des contractuels fait l'objet d'une réévaluation tous les 3 ans qui tient compte de la manière de servir de l'agent. L'ENSAIT

identifiera les agents n'ayant pas fait l'objet d'une augmentation. Les augmentations annuelles de l'IFSE prévues jusqu'à 2027 ne sont pas prises en compte car elles sont indépendantes et ne constituent pas une augmentation individuelle.

L'agent contractuel se verra attribuer une rémunération correspondant à l'échelon supérieur de la grille à laquelle il appartient. Une augmentation plus élevée peut être envisagée s'il y a une évolution des tâches, ou une évolution de la qualification de l'expérience professionnelle acquise par l'agent si le poste évolue avec plus de responsabilités. Il existe également des possibilités d'évolution dans le cadre de politiques ministérielles.

Marie POTDEVIN propose le nouveau mode de calcul du CIA et des primes de fin d'année. Elle rappelle qu'ils peuvent être versés aux agents une fois par an pour prendre en compte et reconnaître l'exercice de leurs missions, les résultats professionnels, la contribution au collectif de travail et au bon fonctionnement de l'ENSAIT mais que le versement n'est pas obligatoire. Ce nouveau système découle d'un travail effectué avec les encadrants suite à l'arrivée de Virginie GUYODO en tant que DGS afin que le système réponde mieux aux attentes des managers.

Le CIA ou la prime pourront être versés sous réserve de soutenabilité budgétaire sur la base d'une demande du responsable hiérarchique en cohérence avec les comptes-rendus d'entretiens professionnels, et d'une appréciation par la Direction de la valeur professionnelle, de l'investissement de l'agent et de sa contribution au collectif de travail.

Les enveloppes financières (une sur le budget de l'Etat une sur le budget des Ressources Propres) sont déterminées annuellement, et le versement n'est pas automatique. Sur 2024 ces deux dispositifs auront une part fixe et une part variable :

- Part fixe : montant unique applicable selon la catégorie/corps de l'agent. Les managers se verront attribuer un montant fixe et devront valider le montant de la part fixe (entre 0 et 100% de la part fixe). Un chef de service peut donc choisir d'attribuer moins que la part fixe en fonction de la manière de servir de l'agent. Pour attribuer moins que 100%, le chef de service devra justifier son choix auprès de la DRH afin de garantir une cohérence.
 - o Montants de la part fixe : C 600€, B 900€, ASI 1200€, IGE 1600€, IGR 2000€
- Part variable : le chef de service peut se voir attribuer une enveloppe pour la part variable. Il doit déterminer si l'agent peut prétendre à une part variable qui ne peut pas faire plus de 100% de la part fixe. Il n'est pas obligatoire que l'enveloppe soit utilisée au complet. Le versement de cette part variable peut se faire au regard de critères tels que dépassement des objectifs attendus, la qualité du travail effectué, l'engagement exceptionnel dans l'accomplissement des missions, la capacité à prendre des initiatives et à améliorer ses pratiques, le surcroît momentané d'activité n'ayant pas donné lieu à récupération.
- La Direction a également la possibilité de verser de façon discrétionnaire un complément à tout agent ayant exercé des missions en lien avec un portage complexe spécifique et/ou stratégique pour l'établissement.

Frédéric VEYET revient sur la question de la récupération et demande si le paiement de vacances pourrait être envisagé lors d'événements tels que les journées portes ouvertes qui donnent aujourd'hui uniquement droit à récupération. Virginie GUYODO lui répond que ça dépend de la capacité financière de l'établissement car en fonction du nombre d'agents le coût peut être trop élevé pour que ce soit envisageable. Marie POTDEVIN complète en disant que ça dépend aussi des conditions de participation à l'événement (prévu par la fiche de poste ou non) mais qu'elle fera une simulation chiffrée.

Avis du CSA	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	5	5/0/0

6 – Cartographie et cotation des postes (mise à jour au 1^{er} septembre 2024)

Marie POTDEVIN explique les changements prévus. Dans un 1^{er} temps il y a eu la mise à jour de la cartographie des postes et fonctions qui n'avait pas été faite depuis le dernier Comité Technique qui a eu lieu le 17/09/2021. Dans un 2nd temps il y a eu une proposition de modifications de cotations de fonctions afin de valoriser une dizaine de fonctions suite à des changements dans leur expertise.

Les modifications suivantes sont donc proposées pour les catégories A :

- Chargé des affaires juridiques en groupe 1 IGE,
- Conseillère de prévention en groupe 2 IGE,
- Responsable administrative GEMTEX en groupe 2 IGE,
- Ingénieur en élaboration des matériaux massifs en groupe 2 IGE,
- Directrice de la communication en groupe 3 IGR,
- Directrice de la formation groupe 2 IGR,
- Assistante de direction responsable qualité groupe 1 ASI,
- Responsable administrative et financière de la DPL en groupe 1 ASI,
- Chargée de communication en groupe 2 ASI.

Et les suivantes sont proposées pour les catégories B :

- Chargée de planification service études en groupe 1 TECH,
- Chargée de mission apprentissage en groupe 1 TECH,
- Chargé d'aménagement et de travaux courants en groupe 1 TECH.

Ces fonctions sont différentes des supports des supports d'emploi ; une fonction peut être cotée en catégorie supérieure au support d'emploi, mais pas l'inverse.

Avis du CSA	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	5	5/0/0

7 – LDG RIPEC (mise à jour au 1^{er} septembre 2024)

Marie POTDEVIN introduit les changements sur les lignes directrices de gestion interne : proposition de création d'une charte rapporteur à faire signer à que chaque rapporteur qui évalue le dossier déposé par un candidat interne afin de garantir le principe d'impartialité et d'équité. Les EEC ne pourront pas prendre part à une évaluation dans les cas suivants :

- S'il est déjà candidat d'une prime individuelle auprès de l'ENSAIT,
- S'il y a un lien proche de parenté ou d'intimité avec le candidat,
- S'il a ou a eu une relation personnelle, professionnelle ou hiérarchique conflictuelle avec le candidat,
- S'il existe un conflit d'intérêt manifeste entre le rapporteur et le candidat.

Il y a également la proposition de création d'une commission d'harmonisation composée si possible de tous les rapporteurs afin d'échanger sur l'ensemble des dossiers et de rédiger un rapport de consensus afin de permettre d'avoir un avis commun réfléchi sur la note et le critère retenus, après échange avant de passer en conseil d'administration restreint.

Marie POTDEVIN rappelle que les rapporteurs ne peuvent pas appartenir à un corps inférieur à celui du candidat.

Avis du CSA	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	5	5/0/0

8 – Présentation du projet d'organigramme de la DAF au 1^{er} septembre 2024

Marc-Emmanuel BOUCHE présente le projet d'organigramme de la DAF au 1^{er} septembre 2024. Il revient sur sa double casquette agent comptable/responsable du service financier, et sur le fait qu'il est manager à la fois d'une collègue côté agence comptable, ainsi que de trois autres personnes qui constituent le côté ordonnateur, indépendants l'un de l'autre.

Les missions de la DAF vont évoluer : dans ce cadre il y aura la mise en place d'un service facturier pour fluidifier la chaîne de la dépense avec un contrôle simplifié sur les dépenses récurrentes. L'état estime que le gain de temps est plus bénéfique que le contrôle systématique des EJ par exemple. Toutes les dépenses inférieures à 1000€ ne représentent pas un risque suffisamment élevé pour y passer trop de temps en contrôles. Le contrôle reste existant mais a posteriori.

L'identification de la volumétrie actuelle et prévisionnelle de l'activité permet de dégager un demi-poste. La nouvelle organisation prévoit donc 2,5 ETP au lieu de 3 actuellement sur le côté ordonnateur

Avis du CSA	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	5	5/0/0

9 – Présentation du projet d'organigramme de la Direction de la Formation au 1^{er} septembre 2024

Marion WULFAERT présente le nouvel organigramme de la Direction de la Formation avec la création d'un mi-temps assistant apprentissage sous la responsabilité de la chargée de mission apprentissage elle-même placée sous la direction de l'apprentissage au cœur du service des études. Ce changement est dû à l'augmentation de la charge de travail avec la mise en place de 2 à 3 promotions d'apprentis pour un total de 45 apprentis et à la modification du suivi des apprentis avec l'obligation de justifier de 35h par semaine dans leur emploi du temps.

Alicia PINDI demande qui vérifie la présence des apprentis, Marion WULFAERT répond que c'est l'assistant apprentissage qui s'occupera de cette partie avec le suivi des signatures des apprentis sur la plateforme dédiée à la justification des heures.

Ce mi-temps a également pour but de permettre l'innovation ainsi que de récupérer l'intégralité des missions auparavant effectuées par l'assistante de direction pour soulager le service apprentissage.

Les missions du 50% créé sont les suivantes :

- Participation à la gestion administrative du pôle apprentissage
- Gestion des PFE soutenances et réservations
- Jurys
- Suivi du service fait des enseignants actuellement réalisé par la directrice de l'apprentissage
- Participation au recrutement des apprentis
- Gestion de CVthèque
- Echanges avec les milieux industriels et institutionnels
- Echanges avec CFA

Alicia PINDI demande si le recrutement est déjà lancé. Marie POTDEVIN répond qu'il le sera dès que le sujet sera voté au CSA.

Sabine CHLEBICKI demande où sera placée cette personne. Marion WULFAERT répond qu'elle sera dans le bureau de la chargée de mission apprentissage actuelle pour créer un pôle physique apprentissage. La personne occupant actuellement cette place sera dans le bureau de la chargée de planification où un deuxième bureau est disponible.

Sabine CHLEBICKI demande comment sera financé ce demi-poste. Marie POTDEVIN répond que c'est sur fonds propres. Virginie GUYODO ajoute que l'apprentissage est l'une de nos plus grosses ressources de fonds propres et qu'à terme le demi-poste devrait s'auto-financer car il y a un reste à charge au taux maximum aux entreprises qui n'était pas fait avant mais qui devrait pouvoir être réalisé.

Avis du CSA	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	5	4/0/1

10 – Présentation du projet d'organigramme simplifié de la Direction au 1^{er} septembre 2024

Virginie GUYODO présente le projet d'organigramme simplifié de la Direction ; le principal changement se situe au niveau du rattachement hiérarchique du responsable santé et sécurité au travail au Directeur, alors qu'il était auparavant rattaché à la Direction Générale des Services. Lors de leur visite l'ISST ont expressément demandé un changement de rattachement hiérarchique pour des raisons de politique et de responsabilités pénales.

Frédéric VEYET remarque qu'il y a aussi l'apparition d'un intitulé de chargé de missions développement durables ; un référent a été choisi au sein de l'école pour recenser ce qui se fait dans d'autres établissements et proposer une feuille de route sur les points de recherche, formation, fonctionnement, administratif etc. Son cadre d'intervention est en train d'être défini.

Avis du CSA	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	5	5/0/0

Après épuisement des points à l'ordre du jour, le Président remercie les membres du Comité Social d'Administration et lève la séance à 11 heures 20.

Le Président de séance

Eric DEVAUX



La Secrétaire

Oriane DAVID



La Secrétaire adjointe de séance

Ludmilla BAUVIN

