

Procès-verbal de la séance du Comité Technique du 15 novembre 2019

Etaient présents :

Représentants de l'administration :

- Eric DEVAUX, Directeur de l'ENSAIT auprès duquel le comité technique est placé
- Gaël MONFRIER, Directeur Général des Services de l'ENSAIT
- Cécile GARRIGUES, Directrice des Ressources Humaines de l'ENSAIT

Représentants du personnel :

TITULAIRES

Sabine CHLEBICKI, Ingénieur d'études
Manuela FERREIRA, Maître de conférences
Damien SOULAT, Professeur des universités
Maximilien SCHRUB, Doctorant
Ludmilla BAUVIN, Technicien
Marion HOUYVET, Adjoint technique

SUPPLEANTS

Frédéric VEYET, Ingénieur d'études
Ali NAAB, Technicien
Ahmad Rashed LABANIEH, Maître de conférences

Madame Marie POTDEVIN, adjointe à la Directrice des ressources humaines, participe au Comité technique en qualité de membre invité.

Le quorum est atteint ; le Président procède à l'ouverture de la séance à 9h30

Le secrétariat sera assuré par Madame Cécile GARRIGUES tandis que Madame Ludmilla BAUVIN est désignée Secrétaire Adjoint de séance à l'unanimité.

Monsieur MONFRIER propose d'aborder le premier point à l'ordre du jour.

1 – Approbation du PV de la séance du CT du 20 septembre 2019

Procès- verbal de la séance du 20 septembre 2019

Aucune remarque n'est faite.

Avis du CT	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	8	8/0/0

Le procès-verbal du CT du 20 septembre 2019 est adopté à l'unanimité.

2 – Montants planchers RIFSEEP

Monsieur MONFRIER rappelle que la mise en place du RIFSEEP s'est faite en deux temps : la cotation des fonctions qui a été présentée au Comité technique puis au Conseil d'administration en juin 2019 et la fixation des montants planchers de l'Indemnité Forfaitaire de Sujétions et d'Expertise (IFSE) mensuelle associée à ces fonctions, qui est présentée à ce Comité technique puis au Conseil d'administration du 3 décembre 2019.

Il explique que les montants ont été établis en fonction du montant de la dotation indemnitaire allouée par le ministère pour l'année 2019. Cette dotation indemnitaire, habituellement notifiée en juillet, ne l'a été que début octobre après plusieurs relances effectuées par la direction. Trois mille euros supplémentaires ont été attribués contre les soixante mille euros supplémentaires initialement demandés pour mettre en place le RIFSEEP. Elle s'élève à 178 000 euros pour 2019. Au regard de cette dotation, des montants planchers ont été fixés en fonction des catégories, des corps, des grades et des fonctions. Ces montants augmentent de manière cohérente en fonction de tous ces éléments et en tenant compte des socles ministériels préconisés.

Monsieur MONFRIER explique que les primes mensuelles augmentent de 33% en moyenne pour les catégories C, de 31% en moyenne pour les catégories B et de 18% en moyenne pour les catégories A. Il a veillé à augmenter de manière plus importante les catégories C dont les traitements sont moins élevés.

Il explique qu'il s'agit de montants planchers qui pourront être augmentés si la dotation indemnitaire était revalorisée de manière significative.

Monsieur MONFRIER explique que les montants planchers ont été fixés dans le respect de la réglementation relative à chaque corps : cette réglementation fixe les montants planchers et les montants plafonds qui vont de 1 à 8.

Les montants de l'IFSE pour l'ENSAIT sont fixés au-dessus des montants planchers réglementaires tandis que les montants plafonds réglementaires sont inatteignables. Ce constat vaut pour tous les établissements.

Monsieur VEYET demande si les montants planchers sont susceptibles d'évoluer.

Monsieur MONFRIER répond qu'ils pourraient augmenter si la dotation ministérielle augmentait elle aussi de manière significative. Il explique qu'il est nécessaire de la consommer en totalité en année N pour que la dotation en année N+1 ne soit pas diminuée.

Monsieur VEYET demande quels seront les critères retenus pour augmenter les montants planchers.

Monsieur MONFRIER répond que les critères dépendront avant tout de l'enveloppe de crédits disponible. Par exemple, une enveloppe augmentée pour un montant de 60 000 euros conduirait à revaloriser tous les montants planchers tandis qu'une enveloppe augmentée pour un montant de 3 000 euros conduirait à mettre en paiement un Complément Indemnitaire Annualisé (CIA) à quelques personnels seulement, en fonction d'une situation exceptionnelle constatée durant l'année considérée.

Monsieur MONFRIER explique qu'il souhaite rétablir une équité entre les personnels occupant des fonctions comparables ; ce qui n'est pas encore le cas aujourd'hui. Par ailleurs, il souhaite également que les primes mensuelles des personnels de l'ENSAIT soient augmentées pour se rapprocher des montants versés dans des établissements de taille comparables. Il s'agit d'une politique déjà initiée il y a trois ans.

Les montants planchers présentés aux instances garantissent également une transparence des montants versés aux agents.

Monsieur VEYET demande si les primes informatiques sont intégrées dans l'IFSE.

Monsieur MONFRIER répond qu'elles le sont ; il s'agit de la philosophie du RIFSEEP qui prévoit un régime de primes unique et commun à tous les personnels.

Il explique d'ailleurs que la garantie indemnitaire prévoit que les agents ne peuvent pas voir leur prime mensuelle baisser. Par conséquent, les personnels de la BAP E, qui percevaient une Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) ainsi qu'une Prime de Fonction Informatique (PFI), peuvent se voir attribuer une IFSE supérieure au montant plancher pour garantir le maintien de leurs primes initiales.

Aucun agent ne verra sa prime mensuelle baisser.

Monsieur VEYET demande si les pourcentages d'évolution du pouvoir d'achat ont été calculés. Il explique que plusieurs agents voient leur pouvoir d'achat baisser lorsqu'ils prennent en compte le montant de la prime exceptionnelle habituellement versée en fin d'année.

Monsieur MONFRIER explique que ce raisonnement est biaisé car, comme son nom l'indiquait, il s'agissait d'une prime exceptionnelle non garantie. L'IFSE concerne les primes mensuelles dont les montants, eux, sont garantis. Ce sont les montants de l'IFSE qui doivent être comparés aux anciennes PPRS, sans tenir compte d'une prime exceptionnelle.

Il y a eu une dérive dans le versement de cette prime exceptionnelle qui était versée à tous les agents pour lesquels elle était considérée comme garantie, tout comme étaient considérés comme garantis les montants perçus.

Monsieur VEYET rappelle que cette prime exceptionnelle était le reliquat de l'enveloppe indemnitaire qui n'avait pas été utilisée pendant l'année. Selon lui, il s'agissait, non pas d'une prime exceptionnelle mais d'une prime variable versée depuis douze ans.

Monsieur VEYET considère donc qu'il s'agit d'une baisse du pouvoir d'achat.

Monsieur MONFRIER explique que son souhait est de rétablir une équité des montants versés aux agents occupant des fonctions similaires et de mettre fin à une prime versée en fin d'année qui n'était plus un outil de management efficace puisque tous les agents la percevaient quel que soit leur investissement professionnel.

Monsieur MONFRIER explique que cette prime exceptionnelle pourra être remplacée par un CIA.

Monsieur SOULAT considère que la méthode utilisée par la direction n'a pas été transparente puisque ni les représentants des personnels membres du Comité technique, ni les cadres de l'ENSAIT n'ont été associés à la démarche.

Monsieur MONFRIER explique que la cotation des fonctions a été faite avec les chefs de service qui ont fait des propositions dans le cadre des réunions cadres.

S'agissant de la fixation des montants planchers, le travail a été effectué par la direction seule afin de garantir un traitement collectif équitable entre services ; ce qui n'était pas le cas pour la PPRS. On constatait de grandes disparités entre services.

Cette méthode a permis de garantir la fin de ces disparités.

Monsieur SOULAT estime que cette méthode n'est pas considérée comme transparente pour les agents qui considèrent que leur pouvoir d'achat a baissé. Il regrette que les chefs de service et que les agents ne soient pas informés de cette méthode.

Monsieur MONFRIER répond que l'information est d'abord communiquée de manière collective aux instances avant que chaque agent soit individuellement informé par un courrier personnalisé.

Monsieur VEYET demande quand sera versée l'IFSE.

Monsieur MONFRIER répond qu'elle sera versée sur la paie de décembre avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

Monsieur VEYET constate donc que la paie ayant déjà été faite, les décisions d'attribution ont déjà été prises, sans avoir auparavant consulté les instances. Il considère donc que le dialogue social n'a pas eu lieu.

Monsieur MONFRIER explique que la dotation ayant été communiquée début octobre au lieu du mois de juillet, le calendrier a nécessité de finaliser le RIFSEEP avant la paie de décembre, soit avant le 15 novembre. Si les instances avaient été consultées a priori, l'enveloppe indemnitaire n'aurait pas été consommée, le versement rétroactif n'aurait pas été effectif et l'enveloppe indemnitaire de l'année N+1 aurait été diminuée.

Les contraintes du calendrier de la paie ont donc conduit la direction à agir de cette façon afin de garantir le versement de leurs primes aux personnels dès l'année 2019 et l'utilisation de la totalité de l'enveloppe.

Monsieur MONFRIER considère que la transparence est garantie par le versement des montants planchers équivalents pour tous les agents.

Monsieur VEYET aurait souhaité la réunion d'un Comité technique exceptionnel relatif au RIFSEEP.

Par ailleurs, il constate que la réglementation exigeait de mettre en place le RIFSEEP dès l'année 2014 et qu'un rappel a été fait pour une application en 2017 ; or, l'ENSAIT ne l'instaure qu'en 2019. Il estime que la rétroactivité devrait être effective au 1^{er} janvier 2017.

Monsieur MONFRIER explique que les discussions ont déjà eu lieu à l'ENSAIT et qu'elles ont nécessité des temps de réflexion entre les cadres et la direction. Par ailleurs, il explique qu'aucun établissement n'a procédé à un versement rétroactif au 1^{er} janvier 2017 qui aurait conduit mécaniquement à diminuer les montants mensuels perçus.

Monsieur MONFRIER informe également Monsieur VEYET que de nombreux établissements ne sont pas encore passés au RIFSEEP.

Monsieur VEYET intervient ensuite pour signaler que deux groupes ne respectent pas les socles ministériels : les Adjoints C1 et C2 en groupe 2 et les IGR en groupe 1.

Monsieur MONFRIER fait remarquer qu'il s'agit des corps et des groupes pour lesquels aucun personnel de l'ENSAIT n'est concerné et que les socles ministériels ne doivent pas être confondus avec les minima fixés dans les arrêtés.

Monsieur VEYET s'étonne de la progression des montants prévue entre les groupes 3 et 2 des IGE qui s'élève à 100 euros. Monsieur MONFRIER répond que l'exercice a consisté à mettre en place une progression la plus linéaire possible tout en tenant compte du montant de l'enveloppe indemnitaire attribuée.

Madame HOUYVET mentionne l'erreur de montant sur le groupe 3 des IGR HC. Le montant prévu de 570 euros sera corrigé.

Monsieur VEYET s'étonne de la différence des montants prévus entre les AAE et les APAE.

Monsieur MONFRIER répond que les corps d'IGE et d'AAE sont similaires tandis que les APAE sont comparables aux IGR 2C. Il explique que l'accès au grade d'APAE nécessite de passer un concours qui entraîne une mobilité à la fois géographique et fonctionnelle contrairement aux IGE qui changent de grade par tableau d'avancement sans mobilité contrainte.

Madame CHLEBICKI souhaite une précision : dans le bilan social 2018, le montant global de la PPRS et de la prime de fin d'année s'élève à 132 000 euros alors que l'enveloppe 2019 est d'un montant de 178 000 euros. Elle ne comprend pas la différence entre ces deux montants.

Monsieur MONFRIER explique qu'à ce montant de 132 000 euros s'ajoutent les montants des autres primes et indemnités versées : IAT, IFSE, PFI...

Monsieur SCHRUB demande si le bilan de l'utilisation de l'enveloppe indemnitaire 2019 pouvait être faite aux élus afin qu'ils s'assurent de la transparence de son utilisation.

Monsieur MONFRIER répond que ce sera le cas dans le prochain bilan social qui est généralement présenté aux instances au mois de juin de l'année N+1.

Monsieur VEYET relaye l'avis des chefs de service qui regrettent la suppression des primes de fin d'année qui permettaient de motiver les agents dont l'investissement professionnel était très important. Ces derniers considèrent que les seuls agents qui ne bénéficiaient pas de cette prime sont satisfaits par le passage au RIFSEEP. Tous les autres agents voient leurs primes baisser quel que soit leur investissement.

Monsieur MONFRIER répète qu'il n'est pas opposé au versement d'une prime de fin d'année mais selon le principe du CIA qui est versé à une minorité d'agent et de manière véritablement exceptionnelle, c'est-à-dire sans garantie de versement et sans garantie de montant.

Monsieur MONFRIER explique qu'il sollicitera les cadres et les élus du Comité technique pour fixer des critères objectifs à l'appui du versement du CIA.

Monsieur NAAB demande si la prime SAIC est comprise dans l'enveloppe.

Monsieur MONFRIER répond qu'elle n'en fait pas partie. Il s'agit d'une prime d'intéressement collectif calculée sur le montant global des contrats privés signés et dont une partie est versée à tous les personnels quel que soit le corps ou le statut (titulaire ou contractuel) et pour un même montant. En 2019, cette prime s'élève à 168.85 euros brut.

L'autre partie de cette prime SAIC est versée aux opérateurs de projets : enseignants-chercheurs et personnels techniques des ateliers qui ont travaillé directement sur les contrats de recherche.

Monsieur VEYET demande à avoir davantage de chiffres pour illustrer notamment le pourcentage d'agents qui voient leur pouvoir d'achat baisser, en tenant compte de la prime de fin d'année.

Monsieur MONFRIER répond que 95 % des agents voient leur prime mensuelle augmenter lorsqu'on ne prend pas en compte la prime de fin d'année, qui, rappelle-t-il était exceptionnelle et non garantie.

Si la prime de fin d'année doit être prise en compte, Monsieur MONFRIER explique qu'il faut également prendre en compte la prime d'intéressement collectif et la prime individuelle sur contrats privés.

Monsieur MONFRIER soumet les montants planchers du RIFSEEP au vote.

Avis du CT	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	8	0/8/0

Monsieur MONFRIER annonce qu'une nouvelle réunion du Comité technique sera organisée avant le Conseil d'administration.

3 – Plan de formation 2020

Madame POTDEVIN présente le plan de formation 2020.

Elle rappelle que ce plan s'adresse à tous les personnels de l'Ecole, qu'ils soient enseignants, enseignants-chercheurs ou IATS, agents titulaires ou contractuels. Il est déterminé à la fois par les axes stratégiques de l'Ecole, les besoins des personnels (obtenus après analyse des comptes rendus d'entretiens et rencontres avec les personnels concernés et les chefs de service) et les priorités interministérielles et ministérielles précisées par des circulaires annuelles.

Le plan est présenté par service :

-Bibliothèque : convention Médialille avec l'Université de Lille qui permettra de former les personnels à ALMA PRIMO, UNIMARC SUDOC et à la stratégie documentaire.

-Service formation/études : formation au module Planning du logiciel AURION.

-Service financier : formations « maîtriser la passation de marché de travaux », « affirmation de soi et gestion de son image », « suivi financier des marchés publics de travaux ».

-Service ressources humaines : formations « mettre en place un plan de formation », « pilotage de la masse salariale ».

-Service informatique : formations « Active Directory », « Administration avancée Protectsys Studio ».

-Service administratif du GEMTEX : formations « la gestion de projet européen H2020 », « l'accueil des chercheurs étrangers »

-Direction des relations externes : formation « parrainage, mécénat, sponsoring : mode d'emploi ».

-Direction du patrimoine et de la logistique : formations « électricité courant fort : mise en pratique », « électricité courant faible : mise en pratique », « management d'une équipe opérationnelle », « management du BIM », « gestes et postures ».

-Hygiène et sécurité : formations « formation correspondant handicap », « chargés d'évacuation », « manipulation d'extincteurs », « assistants de prévention ».

-Service relations internationales : formations « AURION », « Intranet », « Excel ».

-Plateaux techniques : formations « physico-chimie des polymères », « SOLIDWORKS approfondi », « électronique industrielle/automatisme ».

-Formation pédagogique à destination des enseignants-chercheurs : MOODLE.

-Formations collectives : « anglais professionnel », « préparation au concours ».

Madame FERREIRA demande si les formations prévues pour un agent peuvent être proposées à d'autres collègues.

Madame POTDEVIN répond qu'il s'agit de demandes de formations spécifiques recueillies auprès des personnels et qui, pour certaines peuvent coûter autour de 1500 euros ; il apparaît donc difficile de les proposer à d'autres agents sans les avoir prévues au budget initial.

A l'inverse, des formations de type « excel » peuvent être proposées à plusieurs agents.

Madame FERREIRA demande s'il est suffisant qu'un seul agent du service des études soit formé au module Planning d'AURION. Quelle sera la continuité de service si cet agent formé est absent ?

Madame POTDEVIN explique que cette demande de formation émane de la cheffe de service qui a décidé de l'organisation du service en distinguant bien les missions confiées à chacun des personnels. Elle rappelle que cette compétence « planning » était déjà détenue par une seule personne : Madame DELCROIX mais que la cheffe de service elle-même, maîtrise l'outil AURION.

Enfin, elle ajoute que tous les personnels du service des études ont été formés sur le logiciel socle d'AURION. Le relai sera donc assuré.

Monsieur VEYET intervient pour confirmer l'importance de la formation en langue anglaise à destination des personnels techniques qui doivent quotidiennement échanger en anglais dans le cadre de leurs missions.

4 – Organisation de la Direction des relations externes

Monsieur DEVAUX rappelle que la Direction des Relations Externes (DRE) est un service stratégique pour l'établissement.

Monsieur DEVAUX a le souhait de la restructurer pour la rendre plus efficace.

Il rappelle que Monsieur Stéphane LEPRETRE quitte officiellement ses fonctions de Directeur de la DRE le 31 décembre 2019. A cette occasion, les missions de Nathalie DOUMENG seront revues dans le cadre de son positionnement en qualité de nouvelle directrice de la DRE. Cette direction doit traiter non pas seulement des contrats privés mais aussi de la recherche, de l'international, des stages et de la taxe d'apprentissage.

Monsieur DEVAUX souhaite qu'il s'agisse d'un service véritablement transverse.

Par ailleurs, afin de développer les capacités d'autofinancement de l'Ecole, Monsieur DEVAUX a décidé de procéder au recrutement d'un chargé de développement des ressources propres. Il s'agit de développer le mécénat, la taxe d'apprentissage, le réseau des alumni, l'évènementiel et la formation continue.

Madame DOUMENG deviendra officiellement Directrice des relations externes au 1^{er} janvier 2020. Elle participera donc au recrutement du Chargé de développement qui arrivera également en janvier 2020.

Monsieur VEYET poursuivra ses activités pour réaliser les devis dans le cadre des projets privés.

Monsieur MONFRIER explique que le développement des ressources propres permettrait de procéder au recrutement d'autres personnels au sein de cette direction stratégique.

Monsieur SOULAT demande sur quel support sera recruté le Chargé de développement.

Monsieur MONFRIER lui répond qu'il s'agira du support libéré par Monsieur DEVAUX.

Monsieur SOULAT rappelle que cette période de l'année est une période particulièrement difficile pour la DRE. Il souhaite que la vacance de poste ne dure pas trop longtemps car il s'agit d'une Direction stratégique. Il ajoute qu'il faut un temps non négligeable pour s'imprégner des domaines traités par ce service.

Monsieur SOULAT demande si Madame DOUMENG deviendra Directrice du SAIC.

Monsieur MONFRIER lui répond qu'elle le deviendra officiellement après le vote du Conseil d'administration réuni le 3 décembre 2019.

Madame CHLEBICKI demande ce qu'il advient du support libéré par Madame FLORIDIA.

Monsieur MONFRIER explique qu'il est occupé par Monsieur MOORS, agent contractuel recruté jusqu'au 31 décembre 2019. Un soutien administratif sera maintenu à la DRE même si les modalités ne sont pas encore arrêtées.

Les besoins et les missions confiées seront étudiés avec Madame DOUMENG et en fonction du profil du personnel recruté pour le développement des ressources propres.

Monsieur VEYET regrette que les fiches de postes et que le projet de restructuration n'aient pas été co-construits avec les personnels concernés, notamment avec Madame DOUMENG.

Monsieur DEVAUX répond que ce projet fait l'objet d'une réflexion depuis plusieurs mois et plus particulièrement depuis le mois de juin au cours duquel il a mené les entretiens professionnels. Monsieur DEVAUX a rencontré Madame DOUMENG à plusieurs reprises pour s'assurer qu'elle souhaitait prendre la direction de la DRE.

5 – Questions diverses

Monsieur SOULAT demande si une réflexion va être menée pour réattribuer la NBI auparavant versée à Madame DELCROIX ;

Monsieur MONFRIER rappelle que l'intéressée est officiellement affectée jusqu'au 31 décembre 2019 et que les points de NBI ne pourront être réattribués qu'à partir du mois de janvier 2020.

Cette réflexion sera donc présentée au prochain Comité technique.

Monsieur MONFRIER invite les représentants des personnels à faire des propositions pour réattribuer les 20 points de NBI disponibles pour le prochain Comité technique qui aura lieu au printemps 2020.

Monsieur SOULAT souhaite que les cadres soient associés à la réflexion.

Monsieur MONFRIER explique qu'il leur en parlera à la prochaine réunion cadres. Ces derniers seront également invités à faire des propositions.

Monsieur VEYET demande ensuite des informations concernant le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies et notamment la réponse donnée par le ministère à la suite de la décision de ne pas intégrer Centrale Lille Institut le 1^{er} janvier 2020.

Monsieur DEVAUX l'informe qu'aucune réponse n'a été donnée à son courrier. Une réunion au ministère aura lieu le 28 novembre 2019 au sujet de la contractualisation (vague E).

Monsieur DEVAUX explique que s'agissant du passage aux RCE, la réflexion nécessite d'être menée avec soin. Le service des ressources humaines a finalisé un gros travail de chiffrage du budget de la masse salariale sur les cinq prochaines années. Reste à prendre en compte l'environnement de l'Ecole, notamment dans le cadre de la construction de l'I-Site et de l'Université de Lille. Il convient d'y réfléchir pour pouvoir prendre une décision éclairée sur un sujet aussi impactant pour l'établissement.

Si la décision était prise de passer aux RCE, la demande officielle serait faite auprès du ministère après que le Comité technique et le Conseil d'administration se soient prononcés.

Après épuisement des points à l'ordre du jour, le Président remercie les membres du comité technique et lève la séance à 11 heures 55.

Le Président de séance

La Secrétaire permanente

La Secrétaire de séance

Eric DEVAUX

Cécile GARRIGUES

Ludmilla BAUVIN

A blue ink signature of Eric Devaux, consisting of a stylized 'E' and 'D' followed by a long horizontal stroke.A blue ink signature of Cécile Garrigues, featuring a circular loop followed by a horizontal line.A blue ink signature of Ludmilla Bauvin, showing a complex, swirling pattern of lines.