

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, Ingénieure d'études
- Sarah DEBISSCHOP, Ingénieure d'études
- Damien SOULAT, Professeur des universités
- Maximilien SCHRUB, Doctorant
- Ludmilla BAUVIN, Technicienne
- Marion HOUYVET, Adjoint technique
- Ahmad Rashed LABANIEH, Maître de conférences

Le quorum est atteint : Mme FERREIRA, excusée, a donné procuration à M. SOULAT (8 votants).

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 Adjointe 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 novembre 2020**

**Procès-verbal de la séance du 20 novembre 2020**

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 novembre 2020 est adopté à l'unanimité.

**2 – Lignes Directrices de Gestion « promotions et valorisations des parcours »**

Madame GARRIGUES présente les Lignes Directrices de Gestion « promotions et valorisations des parcours ».

Elle rappelle que dans le cadre de la rénovation du dialogue social et notamment la suppression des commissions paritaires, il appartient à chaque établissement d'établir des Lignes Directrices de Gestion (LDG). Les premières LDG relatives à la

mobilité des personnels ont déjà été établies en février 2020 ; il convient maintenant d'établir celles relatives aux promotions et aux valorisations des parcours des personnels titulaires affectés à l'ENSAIT.

En adéquation avec les LDG des deux ministères de tutelle, le MESRI et le MEN, l'ENSAIT a donc établi des LDG adaptées aux spécificités de l'Ecole. Elle concerne les personnels enseignants-chercheurs, enseignants du second degré, personnels administratifs et techniques des filières ITRF et AENES.

Madame GARRIGUES explique que l'Ecole a souhaité ne pas modifier les modalités d'examen des candidatures aux promotions des enseignants-chercheurs dont les dossiers sont examinés par le Conseil National des Universités, de ceux des enseignants du second degré, des enseignants de l'ENSAM et des personnels administratifs de l'AENES dont les dossiers sont examinés par les commissions d'experts académiques et nationales.

Madame GARRIGUES propose donc d'échanger plus particulièrement sur la mise en place d'une commission interne d'experts qui sera amenée à participer à l'évaluation et au classement des dossiers de promotions, listes d'aptitude et tableaux d'avancements des personnels ITRF en lieu et place de l'ancienne commission paritaire d'établissement (CPE).

Madame GARRIGUES informe les représentants des personnels que le projet de commission interne d'experts a déjà été présentée aux élus de la CPE pour recueillir leurs avis et répondre à leurs questions.

Cette commission réunira le directeur, le directeur général des services, la directrice des ressources humaines ainsi qu'un personnel de catégorie A (1 titulaire+1 suppléant), un personnel de catégorie B (1 titulaire + 1 suppléant) et un personnel de catégorie C (1 titulaire + 1 suppléant). S'agissant de ces membres, un appel à candidature annuel sera effectué auprès des personnels de l'Ecole qui devront a minima s'engager pour une année universitaire complète.

A l'instar de la compétence détenue par les membres actuels de la CPE, Madame GARRIGUES souhaiterait que les candidats volontaires pour siéger au sein de la commission développent une réelle expertise dans l'exercice délicat du classement des dossiers d'avancement. Il serait par ailleurs dommageable que l'expertise détenue aujourd'hui soit perdue.

Monsieur SOULAT demande si les LDG ont été présentées à la réunion cadres. Madame GARRIGUES répond par la négative. Il s'agit de la première présentation des LDG. Seul le projet de commission interne d'experts a été présenté aux élus de la CPE.

Monsieur SOULAT demande si les agents contractuels sont également concernés par des évolutions de carrière.

Madame GARRIGUES répond que le réexamen de leurs salaires doit avoir lieu a minima tous les trois ans. Elle précise qu'il s'agit uniquement d'un réexamen mais pas d'une augmentation obligatoire. Ils ne sont pas concernés par les procédures d'avancement prévues pour les agents titulaires.

Monsieur SOULAT demande si la direction envisage de transposer ces procédures d'avancement aux personnels contractuels.

Monsieur MONFRIER rappelle que l'ensemble des personnels contractuels a été revalorisé en 2020 dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP qui ne concernait réglementairement que les personnels titulaires. La direction a néanmoins souhaité reconnaître les compétences des agents non titulaires au même titre que les fonctionnaires.

Monsieur SOULAT répond que c'est l'examen des carrières des agents contractuels par un collège d'experts qui lui semblerait intéressant de mettre en place au même titre que pour les agents titulaires.

Monsieur MONFRIER répond que c'est le but du rendez-vous prévu tous les trois ans avec les agents contractuels : faire un point sur leurs perspectives d'évolution professionnelle et éventuellement à la revalorisation de leurs salaires.

Monsieur MONFRIER explique que les LDG fixent les procédures de promotions des agents titulaires qui entrent dans un cadre très normé et ne concernent pas les agents contractuels.

La seule procédure commune à tous les agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels, c'est celle des entretiens professionnels annuels qui permettent de faire un point régulier sur les fonctions occupées, les compétences détenues et les besoins de formation.

Madame CHLEBICKI fait remarquer qu'il sera difficile de développer une expertise si les personnels volontaires pour siéger dans la commission changent chaque année.

Madame GARRIGUES fait remarquer qu'aujourd'hui il est plutôt nécessaire de convaincre les agents de siéger dans les instances.

Aucune autre remarque n'étant faite, Monsieur DEVAUX soumet les LDG « promotions et valorisations des parcours » aux voix.

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

Les LDG « promotions et valorisations des parcours » sont adoptées à l'unanimité.

### 3 – Plan Egalité Femmes/Hommes à l'ENSAIT

Madame GARRIGUES présente le Plan Egalité Femmes/Hommes 2021-2023 des personnels de l'ENSAIT.

Ce plan d'actions consiste, après avoir réalisé un état des lieux chiffré des écarts de situation Femmes/Hommes parmi les personnels de l'ENSAIT, à déterminer des actions à mener pour traiter ces écarts. Il portera sur quatre grands axes : l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération, la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois, l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Un calendrier des actions à mener et des indicateurs sont prévus dans le plan. En effet, un bilan annuel des actions menées et des résultats obtenus devra être présenté tous les ans au conseil social d'établissement.

Madame GARRIGUES présente chaque axe du Plan :

- l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération :

Aucune question n'est posée.

- la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique :

Aucune question n'est posée.

- l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Aucune question n'est posée.

- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Aucune question n'est posée mais Monsieur SCHRUB acquiesce sur le fait que la Cellule de veille n'est pas connue, notamment auprès de la population des doctorants.

Monsieur SCHRUB intervient pour saluer le travail d'écriture de ce Plan notamment sur les deux derniers axes néanmoins il émet une réserve sur la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes car il estime que l'axe n'est pas bon. En effet, on vise à atteindre 50% de chaque sexe or cela n'est pas possible à cause du vivier, on ne peut donc pas mener une politique égalitaire ; on a une politique avec une visée résultats.

Monsieur SCHRUB considère que faire du sexe un critère de choix n'est pas satisfaisant.

Monsieur MONFRIER est tout à fait d'accord avec cette idée. Il rappelle que le mérite sera toujours le seul critère de recrutement ou de promotion, indépendamment du genre de la personne. Il faut davantage travailler sur les viviers de recrutement en menant des politiques incitatives afin que les femmes se présentent aux corps d'emplois supérieurs.

Monsieur SCHRUB estime qu'au sein des comités de sélection, l'action d'appliquer la règle de préférence à la personne qui appartient au sexe sous-représenté n'est pas souhaitable.

Madame BAUVIN approuve elle aussi de mettre en place des mesures incitatives plutôt que de chercher à obtenir 50% de chaque sexe dans chaque entité.

Monsieur SOULAT demande pourquoi cette action n'est pas menée pour toutes les catégories de population.

Madame GARRIGUES répond qu'il s'agit ici de rappeler les consignes données par le ministère, consignes qui ne concernent que les recrutements des enseignants-chercheurs.

Monsieur MONFRIER rappelle que la mixité existe parmi les personnels IAT contrairement à la population des personnels enseignants-chercheurs parmi laquelle les femmes sont sous-représentées.

Monsieur MONFRIER souhaiterait la retirer et il demande leur avis aux membres du comité technique.

Monsieur SOULAT alerte sur le fait de contraindre les présidents des comités de sélection à appliquer ces actions. La direction de l'Ecole devra assumer sa politique. Il n'appartient pas aux membres du comité technique de décider si cette action doit être maintenue dans le Plan.

Après plusieurs échanges, la direction annonce qu'elle va réfléchir à supprimer cette action avant le passage au conseil d'administration.

Aucune autre remarque n'étant faite, Monsieur DEVAUX soumet le Plan Egalité Femmes/Hommes aux voix.

Madame CHLEBICKI ayant quitté momentanément la réunion, il reste 7 votants.

Avis du CT	Nombre de votants :	Pour/Contre/Abstention
Représentants des personnels	7	7/0/0

Le Plan Egalité Femmes/Hommes de l'ENSAIT est adopté à l'unanimité.

#### **4 – Echanges autour des propositions d'attribution d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) en 2021**

Monsieur MONFRIER présente les premières propositions qui ont été faites par les chefs de service en ce début d'année civile. Il rappelle les trois critères votés par le comité technique en 2020, auxquels s'ajoute l'impact de la crise du COVID sur les activités professionnelles. Il explique qu'il s'agit de mettre en place un dialogue entre la direction et les chefs de service sur ce sujet toujours très délicat. Deux rendez-vous sont donc prévus : en janvier et en novembre de chaque année civile. En janvier, il s'agit de premières propositions qui ne sont bien sûr pas exhaustives puisque tous les événements ne peuvent pas être connus en début d'année.

Monsieur SOULAT comprend la présentation de la colonne de gauche mais pas celle de la colonne de droite. Il entend qu'il s'agit de propositions faites par les chefs de service et ne comprend pas comment peuvent être figées en janvier les directions qui seront impactées par le COVID.

Monsieur MONFRIER répond que rien n'est figé. Il s'agit uniquement de communiquer les premières propositions des chefs de service ; bien sûr, d'autres propositions seront faites en fin d'année. La liste des propositions n'est pas exhaustive ; il s'agit d'une première photographie qui permet d'échanger avec les chefs de service et les membres du comité technique.

Monsieur SOULAT souhaite s'assurer que les demandes de versement d'un CIA donnent bien lieu à l'écriture d'un rapport justificatif qui démontre que les missions identifiées n'entrent pas dans les fiches de poste des agents.

Monsieur MONFRIER répond que les chefs de service justifient leurs demandes par mél auprès de la direction.

## **5 – Point COVID**

Monsieur MONFRIER fait état de la reprise progressive des enseignements en présentiel depuis le mois de janvier 2021.

A peu près 30% des étudiants sont de retour sur site. Parallèlement au retour de ces étudiants, il a été demandé aux personnels d'être présents deux jours par semaine minimum.

Il rappelle qu'il y a trois catégories de personnels : les personnels qui occupent des fonctions non télétravaillables et qui sont donc présents dans l'Ecole, les personnels dont les fonctions sont télétravaillables mais qui préfèrent travailler sur site et les personnels qui souhaitent télétravailler. Cette dernière catégorie devait être présente un jour par semaine jusqu'au mois de janvier et depuis cette date, elle doit être présente deux jours par semaine. Il s'agit à la fois de conserver des liens professionnels essentiels dans le respect des consignes sanitaires mais aussi de répondre aux besoins des étudiants qui reviennent sur site.

Monsieur SOULAT demande pourquoi la direction, avant d'exiger un retour à deux jours en présentiel, n'a pas, comme l'exige la loi, réuni un CT.

Monsieur MONFRIER répond que cette question est légitime et justifiée néanmoins la gestion de la crise du COVID exige une réactivité qui ne permet malheureusement pas de réunir les instances à chaque changement.

Monsieur SOULAT répond qu'il y a eu des CT réunis de manière exceptionnelle pour l'examen de textes importants ; il considère que l'organisation du travail des agents est un sujet qui justifie la même pratique. Il rappelle qu'il s'agit d'une obligation légale.

Monsieur DEVAUX rappelle que l'objectif premier est de maintenir une qualité de service pour les étudiants qui, il le rappelle, justifient par leur inscription et leur présence à l'Ecole, tous les emplois de l'ENSAIT. Il est donc primordial de leur assurer le meilleur accueil et le meilleur accompagnement. Par ailleurs, les conditions de travail des personnels permettent leur retour sur site. Les chiffres le prouvent : il n'y a pas eu de contamination liée au travail sur site. Les personnels jouissent, pour la grande majorité d'entre eux, d'un bureau individuel ; les masques, les lingettes et les gels hydro alcooliques sont disponibles et permettent d'assurer la sécurité des agents.

Monsieur MONFRIER informe ensuite les membres du comité technique qu'avec le retour en présentiel des étudiants, une campagne de dépistage est organisée par Pôle Santé Travail pour les personnels volontaires ; celle-ci aura lieu sur rendez-vous tous les jeudis après-midi.

S'agissant des étudiants, la liste des pharmacies de proximité pouvant réaliser des tests de dépistage leur est communiquée. Par ailleurs, l'ARS examine la possibilité d'organiser une campagne de dépistage collectif pour les étudiants.

## **6 – Point Etablissement Public Expérimental (EPE)**

Monsieur DEVAUX présente le projet d'EPE tel qu'il l'a déjà fait lors d'une assemblée générale en début de semaine.

Il rappelle qu'il a également transmis à tous les personnels l'interview qu'il avait donnée à l'AEF sur le même sujet.

L'ENSAIT est inscrite depuis un an dans la construction de l'EPE en partant du principe qu'elle a un intérêt objectif à y participer : l'accès à un certain nombre d'infrastructures et de moyens pour les personnels et pour les étudiants.

Monsieur DEVAUX informe les membres du comité technique que les statuts vont être soumis aux instances après qu'ils aient été modifiés pour garantir notre autonomie en tant qu'établissement composante. L'ENSAIT bénéficiera du label de l'Université de Lille qui est bien plus lisible au niveau international. L'idée est également de préserver le label I-Site au niveau de la métropole car les projets collaboratifs seront préférentiellement fléchés vers les projets I-Site et IDEX. La dotation I-Site d'un montant final de 500 millions d'euros irriguerait potentiellement l'ensemble du site.

Monsieur DEVAUX explique que durant cette expérimentation, les établissements composantes qui gardent leur personnalité morale et juridique, ont toute latitude pour sortir s'ils considèrent que cela est dangereux pour leur propre évolution. Les conseils d'administration des établissements composantes restent souverains.

Monsieur MONFRIER informe qu'un comité technique spécial se réunira début avril pour qu'il se prononce sur les statuts. Le 22 avril 2021 aura lieu un conseil d'administration spécial sur le même ordre du jour.

La mise en application de l'EPE aura lieu le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Monsieur SOULAT se dit satisfait que les directions des établissements composantes soient représentées au conseil d'administration de l'EPE.

Monsieur MONFRIER explique que les 4 directions siègeront : l'une aura voix délibérative (en alternance) et les trois autres auront voix consultative.

Monsieur SOULAT demande comment seront attribués les budgets.

Monsieur DEVAUX explique qu'il y aura deux budgets : un premier budget directement attribué aux établissements comme c'est le cas aujourd'hui et un second budget attribué à l'ensemble des établissements au titre de l'EPE.

Les établissements disposent également de leurs ressources propres.

Madame CHLEBICKI demande si l'ENSAIT va passer aux responsabilités et compétences élargies.

Monsieur DEVAUX répond qu'en effet il s'agit d'une hypothèse future mais qu'il faut être en capacité d'assumer ces responsabilités. Les indicateurs théoriques sont au vert.

Monsieur DEVAUX ajoute que le Président de l'Université a proposé d'accompagner l'ENSAIT dans la démarche en soutenant le dossier auprès du ministère et en attribuant des moyens humains pour y accéder.

## **7 – Questions diverses**

Monsieur SOULAT alerte la direction concernant le nombre de représentants des personnels élus au CT et au CHSCT qui, initialement élus à 16 membres titulaires et suppléants, ont vu leurs effectifs diminuer à 12 membres à la suite des départs de Stéphane LEPRETRE, Neda HOSSEINI, Ali NAAB et Lucas PUTIGNY. Lors des prochaines réunions, Louis MARISCHAL et Maximilien SCHRUB ne feront eux aussi plus partie des effectifs. A court terme les élus ne seront plus que 10.

Monsieur SOULAT demande si la direction est toujours contre l'organisation d'élections pour procéder à un renouvellement partiel des élus.

Monsieur MONFRIER rappelle que les élections seraient obligatoires si le nombre de membres titulaires et suppléants était inférieur à 8. Le quorum est à 4.

Monsieur SOULAT est inquiet car en plus des CT et des CHSCT, les membres sont également sollicités dans la tenue de différents groupes de travail qui leur demandent beaucoup de temps en plus de leurs activités professionnelles.

Monsieur MONFRIER comprend que cela pourra être un peu compliqué mais il rappelle que le renouvellement des instances, et notamment la mise en place des Comités Sociaux d'Etablissements (CSE) sont prévus en 2022.

Même si le renouvellement des instances est prévu en 2022, Monsieur SOULAT craint que le quorum ne soit pas assuré à l'avenir, notamment à l'occasion des instances qui se tiennent au premier semestre, semestre au cours duquel les enseignements sont très nombreux.

Monsieur SOULAT souligne aussi qu'il n'est pas aisé de réunir les représentants des personnels lorsque le calendrier des réunions, fixé en début d'année universitaire, est modifié.

Monsieur MONFRIER répond qu'il y réfléchit et qu'il reviendra vers les élus à ce sujet lors du prochain CT.

Madame GARRIGUES intervient ensuite pour informer les membres du comité des résultats de la campagne d'emploi 2021 : le ministère a validé les deux demandes de repyramidage effectuées : un support d'ATRF (Direction de la communication) sera repyramidé en TECH et un support de TECH (Direction du patrimoine) sera repyramidé en ASI. Il s'agit de deux belles opportunités pour l'Ecole.

Après épuisement des points à l'ordre du jour, le Président remercie les membres du comité technique et lève la séance à 12 heures 30.

Le Président de séance

La Secrétaire permanente

La Secrétaire de séance

Eric DEVAUX



Cécile GARRIGUES



Ludmilla BAUVIN

