

# CONSEIL D'ADMINISTRATION

## COMPTE RENDU

4 octobre 2022 | 17 :00 | 1202

### Participants

#### Membres extérieurs (avec voix délibérative)

M. Eugène DELEPLANQUE  
M. Pierre-François LAZZARO  
M. Eric MEZIN  
M. Olivier MACAREZ  
M. Louis MASQUELIER  
M. Ludovic PIERRE

#### Membres internes élus avec voix délibérative

M. Vladan KONCAR  
M. Xavier LEGRAND  
M. Fabien SALAUN  
M. Cédric COCHRANE  
M. Stéphane GIRAUD  
M. Joseph LEJEUNE  
Mme Alicia PINDI  
Mme Marie-Pierre DELESPIERRE  
Mme Emeline GALAMAND  
Mme Justine LEONARD

#### Membres invités permanents

M. Eric DEVAUX, Directeur  
M. Gaël MONFRIER, Directeur Général des Services  
M. Marc-Emmanuel BOUCHE, Agent Comptable  
M. Alexandre LE BRUN, SRASUP Rectorat de Lille

#### Ont donné procuration

M. Mohamed GACEM, procuration à M. DELEPLANQUE  
M. Laurent COGEZ, procuration à M. DELEPLANQUE  
M. Eric STEVENS, procuration à M. PIERRE  
M. Frédéric SAUVAGE, procuration à M. PIERRE  
M. Régis BORDET, procuration à M. MEZIN  
M. Yves DUBIEF, procuration à M. MEZIN  
M. Grégory MARTIN, procuration à M. MASQUELIER  
M. Samuel SOLARSKI, procuration à M. MACAREZ  
M. François BOUSSU, procuration à M. LEGRAND  
M. François DASSONVILLE, procuration à M. KONCAR  
Mme Sabine CHLEBICKI, procuration à M. KONCAR

#### Membres invités

M. Guy DUMORTIER  
Mme Orianne DAVID  
Mme Sandrine VANDERDONCKT  
M. Pierre HERVE, VPE

#### Etaients excusés

Mme Fabienne CHANTELOUP  
Mme Mady DORCHIES  
M. Jean-Marc VIENOT

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à 17h10 par le Président, M. Eugène Deleplanque.

### I. Préambule

Eugène Deleplanque met à l'honneur Olivier Macarez, nouveau Président de l'UITH Nord.

### Approbation du procès-verbal de la séance du 5 juillet 2022

Il n'y a pas de remarque particulière.

Le PV du Conseil d'Administration (CA) du 5 juillet 2022 est soumis au vote.

#### *Motion 1*

Le PV du Conseil d'Administration du 5 juillet 2022 est approuvé à l'unanimité (26 votants)

---

### II. Thématiques Stratégiques

#### 1. Informations générales

La rentrée universitaire s'est déroulée dans de bonnes conditions. Les promotions sont au complet aussi bien en apprentissage qu'en formation classique.

Concernant l'apprentissage, la promotion est de 45 jeunes pour 42 places, engendrant des frustrations à la fois auprès des étudiants et des entreprises en raison d'une demande plus importante que l'offre.

Pour la seconde année, la promotion est de 45, ce qui pose question sur l'avenir. Une étude est faite pour connaître les raisons de l'attrait de cette formation. Les aides de l'Etat risquant de ne pas être pérennes, une enquête a été réalisée auprès des apprentis jeunes diplômés concernant leur devenir. Environ 55% des apprentis restent dans l'entreprise initiale, ce qui indique un investissement sur du long terme de la part de l'entreprise.

Stéphane Giraud présente ensuite les chiffres de la rentrée 2022-2023.

Le nombre d'inscrits au concours est stable ces 2 dernières années avec un niveau très correct pour un nombre de 2687 inscrits cette année.

Concernant les admissions de 1<sup>ère</sup> année, l'école compte 45 apprentis pour 42 places. Concernant la formation classique, 75 places ont été ouvertes avec 73 étudiants entrés en formation.

Le taux de remplissage est très bon au niveau des CPGE, soit 68 candidats pour 69 places.

Le taux global de classes préparatoires, apprentis et formation classique confondus, est de 66%, taux identique à l'année précédente avec un pourcentage de femmes en hausse dans la dernière promotion.

Concernant l'origine des admis, apprentissage et formation classique confondus, le recrutement a porté sur plus d'étudiants provenant de physique-chimie, moins de PSI et de PT. Les chiffres sont stables sur les autres filières. Concernant les DUT, la réforme passant la formation de 2 ans à 3 ans, entrainera une baisse lors de la future rentrée universitaire. La CTI tolère cette année que les écoles d'ingénieurs recrutent des étudiants provenant de ce futur BUT 2<sup>ème</sup> année alors qu'ils n'auront pas terminé leur

cursus. Idéalement, il ne faudrait pas dépasser 50% du nombre de places habituel afin de ne pas assécher les BUT.

Ludovic Pierre demande quelles sont les filières principalement recrutées en DUT. Chimie, physique, et mécanique sont privilégiées, le principal étant qu'il s'agisse d'une filière scientifique.

Les chiffres sont stables concernant les double diplômés.

Guy Dumortier demande comment est expliquée l'augmentation de la population féminine. Les étudiantes de l'établissement sont actives dans la promotion de l'école auprès de leur ancien établissement et attirent donc des étudiantes plutôt que des étudiants.

Cette année, la Marraine de promotion a été choisie dans la promotion 1992, Malika Bendali. Suite à un changement d'orientation professionnelle en raison d'un accident, elle est candidate aux Jeux Paralympiques de Paris en 2024. C'est un symbole en terme de volontarisme et de pugnacité. Des projets vont être développés en partenariat et en particulier l'accueil des personnes en situation de handicap au sein de l'école. Malika Bendali est très active dans son rôle de Marraine.

Eric Devaux évoque le rapprochement de l'ENSAIT avec l'Université de Lille.

L'ENSAIT est établissement composante de l'Etablissement Public Expérimental et participe au développement et au fonctionnement global de l'Université au même titre que Sciences Po, l'école de journalisme et l'école d'Architecture. La personnalité morale et juridique est maintenue. Les principaux sujets de discussion actuels sont la facture énergétique et la gestion des postes d'enseignants et enseignants-chercheurs.

A l'ENSAIT, la réhabilitation énergétique a permis de réaliser une économie de 40 % limitant le surcoût à 60 000 euros. Le surcoût pour l'Université de Lille s'élève à environ 20 millions d'euros.

Un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens est en cours d'écriture. Il sera présenté lors du CA du 6 décembre prochain. Une réunion a lieu le 27 octobre pour finaliser le dossier.

Il est fait part du besoin des entreprises du secteur pour le recrutement de personnels de niveau bac +2 avec la création d'une formation adaptée. Le BTS serait porté par l'ESAAT, faute d'habilitation de l'ENSAIT. Des moyens humains et matériels doivent être dégagés pour mettre en place cette formation. L'objectif est d'ouvrir cette formation à compter de la rentrée 2023 mais le rectorat tarde à répondre. L'effectif total sera limité à 15 étudiants dont 7 ou 8 dès la première année. Alexandre Le Brun se charge d'intervenir au sein du rectorat pour faire accélérer le projet. La réussite d'un tel projet repose sur la communication qui doit être faite très rapidement auprès des lycées professionnels cibles.

Olivier Macarez demande s'il est possible de proposer cette formation à des personnels d'entreprise qui souhaiteraient évoluer au sein de l'entreprise. Le prérequis est d'avoir le Bac.

Concernant les étudiants diplômés en Mastère MIM, sur les 19 ayant finalisé la formation, 15 ont obtenu un contrat immédiatement après la soutenance.

## **2. Enquête Qualité 2020-2021 et 2021-2022**

Sandrine Vanderdonckt présente les résultats des enquêtes réalisées en début d'année civile 2021 et 2022 auprès des étudiants en formation classique, des apprentis et des étudiants étrangers.

Le taux de participation est similaire pour les deux années avec un pourcentage de 91 et 99% pour les apprentis et 60 et 61% pour les étudiants en formation classique. La raison de la disparité correspond à

la différence de collecte des résultats. Les apprentis étaient en présentiel en amphi alors que les étudiants en formation classique avaient déjà quitté l'établissement pour faire leur stage.

95% des étudiants et apprentis sont satisfaits du relationnel avec l'ensemble du personnel de l'ENSAIT.

Les instances dans lesquelles les étudiants sont représentés sont connues en dehors du Conseil de Perfectionnement qui fera l'objet d'une communication prochainement.

Concernant les activités de l'AIENSAIT, les réponses sont en hausse passant de 63% à 75%. Plusieurs raisons à cela :

- Présence de l'AIENSAIT sur les réseaux sociaux
- Participation des jeunes diplômés aux activités de l'association

Les étudiants et apprentis disent ne pas connaître la conseillère de prévention mais connaissent cependant bien les consignes de sécurité de l'école.

Pour la partie informatique et moyens de communications, Aurion donne pleine satisfaction contrairement à l'ENT qui est vieillissant et de moins en moins utilisé. Les étudiants ne lisent pas leurs mails tous les jours privilégiant les réseaux sociaux.

Olivier Macarez indique que dans l'entreprise, les moyens de communication se sont développés et les emails sont de moins en moins utilisés.

Le service communication est connu principalement pour ses activités de prospection et d'organisation d'événements. Les participants sont très enthousiastes quand on leur demande ce qu'ils pensent de ce service.

Concernant les relations internationales, le public visé était les étudiants en formation classique dans le cadre des échanges vers l'étranger. 85% sont satisfaits des services proposés et 69% du relationnel avec le personnel du service.

Quant au service des études, les étudiants et apprentis estiment être bien accompagnés avec cependant un chiffre en baisse, passant de 88 à 49% en formation classique. L'explication est que le questionnaire a été réalisé à la fin de la période COVID avec moins de personnels en présentiel en raison du télétravail et du départ de certains agents.

Les consultations médicales ont été utilisées par 26% des apprentis et 33% des étudiants en formation classique avec un taux de satisfaction proche de 100%. Cela concerne l'offre faite par Apsytude et Qare.

Concernant la vie étudiante, les étudiants en formation classique sont satisfaits à 86% contre 75% pour les apprentis. Cette différence s'explique par le fait que les apprentis n'étaient pas associés à la semaine d'intégration.

Les étudiants souhaiteraient une présentation de l'équipe du service des études en début d'année. Ce sera mis en place à compter de la rentrée 2023.

Des questions portaient sur les salles de cours. Les salles de coworking remportent un grand succès. Les salles de cours sont propres (100% de satisfaction) et confortables (76%). Par contre, les amphithéâtres restent le point faible en terme de confort et d'espace. Emeline Galamand demande ce qu'il en est des travaux de ventilation qui devaient être réalisés en amphis B et C. Gaël Monfrier indique que le financement demandé a été obtenu dans le cadre du CPER mais que la notification officielle n'a pas encore été transmise. Les travaux concernent la rénovation des salles informatiques et la ventilation des amphis. Ils devraient débuter en 2023. Dans les laboratoires et ateliers, la propreté des locaux reste la faille malgré une nette amélioration entre 2020 et 2021 suite au changement de prestataire.

Les étudiants avaient la possibilité d'apporter des idées pour améliorer les conditions de travail dans les salles de cours et ont donc fait remonter les éléments suivants :

- Plus de micros
- Déclenchement des lumières inadapté
- Manque de prises pour les ordinateurs dans les amphis
- Chauffage
- Horloges dans les salles de cours

Concernant les ateliers, les points forts sont le personnel attentif et pédagogue ainsi que la large gamme d'équipements avec des machines accessibles en autonomie. Les axes d'amélioration sont l'affichage du nom des interlocuteurs dans chaque atelier, ainsi que le manque de briefing aux règles de sécurité par les enseignants.

Les étudiants et apprentis indiquent être en possession des équipements nécessaires pour se protéger en TP avec un bémol concernant le réapprovisionnement du papier absorbant et lunettes en composites.

Concernant la bibliothèque, 10% des étudiants en formation classique s'y rendent au moins une fois par mois principalement pour la consultation et l'emprunt d'ouvrages. Depuis le confinement, les étudiants ont appris à travailler différemment. La bibliothèque est aujourd'hui fortement sollicitée pour les ressources en ligne.

Concernant l'accueil, les étudiants s'y rendent principalement pour :

- L'emprunt de clés
- La réception de courriers et colis
- La garde de bagages
- L'orientation dans l'école.

Cette dernière arrivant loin derrière, il en est ressorti que les étudiants sont bien renseignés en début d'année et que les panneaux d'affichage sont suffisants pour s'orienter dans l'établissement.

L'équipe de Direction est facilement accessible et 94% sont satisfaits du relationnel.

Un focus est fait sur le label Happy Index at School dont l'ENSAIT est 1<sup>ère</sup> au classement 2022 des écoles d'ingénieurs. Ce label, composé de 21 questions à destination des étudiants, permet d'évaluer leur épanouissement au cours de leur cursus. L'école est très fière de ce résultat et remercie les étudiants.

Concernant les étudiants étrangers, le taux de participation est de 59% avec 23 participants. Tous sont satisfaits de leur intégration à l'ENSAIT ainsi que de l'assistance proposée par le service des Relations Internationales. 61% auraient préféré choisir leur groupe mais 72% sont tout de même satisfaits du groupe attribué. Leur endroit préféré pour travailler reste les salles de coworking. Le bémol reste les zones de restauration en nombre insuffisant. 39% sont logés dans des résidences du CROUS et 61% dans des logements privés. Ils sont tous satisfaits de l'aide apportée dans leur recherche de logement et dans le logement par lui-même. 90% vont au moins une fois par mois à la bibliothèque mais autant ne connaissent pas les ressources en ligne. Sur ce point, un travail conjoint entre le service des Relations Internationales et la bibliothèque sera fait dès la rentrée prochaine pour faire la promotion de ces ressources. Un peu plus de la moitié est satisfait de l'emploi du temps avec cependant une insatisfaction concernant les jeudis après-midi. Sur 12 jeudis, 10 ont été bloqués pour des enseignements. Dans ces conditions, il leur a été difficile de connaître les associations étudiantes et de bénéficier des activités de groupe.

Pierre Hervé fait un aparté concernant le semestre 8 où les étudiants sont inquiets de ne pas recevoir les informations et dossiers d'inscription pour certains pays. Marie-Pierre Delespierre indique les modalités d'inscription différent selon les pays.

Eric Mezin demande si cette démarche entre dans le cadre des critères obligatoires pour la visite CTI. Elle a été mise en place dans le cadre d'une amélioration continue mais n'entre pas dans les critères obligatoires de la CTI. Par contre, elle fait partie intégrante de la certification Qualiopi.

### III. Ressources Humaines

#### 1. Référentiel d'activités Enseignants et Enseignants-Chercheurs 2022-2023

Orianne David, chargée des Ressources Humaines, présente le référentiel d'activités qui a déjà été voté mais qui a dû être légèrement modifié en page 2 avec un ajout dans la colonne observations du point II.1.6 : « SI » et E2-30h pour innover ».

Fabien Salaun demande à ce qu'il y ait une modification concernant la première page avec la suppression de la ligne « les activités prises en compte dans le service statutaire ne peuvent donner lieu à l'attribution d'une prime type PRP ou PCA », ces primes n'existant plus.

Le Référentiel d'activités Enseignants et Enseignants-Chercheurs 2022-2023 est soumis au vote après modification.

##### *Motion 2*

Le Référentiel d'activités Enseignants et Enseignants-Chercheurs 2022-2023 est approuvé à l'unanimité (27 votants)

#### 2. Lignes Directrices de Gestion repyramidage et indemnitaire RIPEC

Ces repyramidages permettent de faciliter l'avancement des personnels administratifs avec un repyramidage de catégorie ainsi que le passage des enseignants-chercheurs de maître de conférence à Professeur des universités. Chaque liste d'aptitude exceptionnelle a ses conditions spécifiques qui varient en fonction de la catégorie de départ et du corps atteint.

Ces lignes sont obligatoires au niveau national et doivent être adaptées à l'établissement. C'est pour cette raison qu'elles sont présentées en Conseil d'Administration.

Concernant le RIPEC, il se divise en 3 parties :

- L'indemnité statutaire, revalorisée et versée mensuellement, s'élève à 2800 euros par an et atteindra 6400 euros par an d'ici 2027.
- L'indemnité fonctionnelle (chaque montant est voté en CA) qui remplace l'ancienne PCA
- La prime individuelle (ancienne PEDR) sera attribuée pour une période de 3 ans, suivie d'une année de carence dans le cas d'une attribution de cette prime pour le même critère.

Originellement, les enseignants-chercheurs, au titre de leurs activités de recherche, pouvaient percevoir une PEDR. Les critères scientifiques, pédagogiques et activités collectives sont évalués avec la problématique de la carence après 3 ans, obligeant l'enseignant-chercheur à postuler sur un autre critère que celui pour lequel il a bénéficié de la prime. Au final, le Directeur a pour mission de trancher sur le choix du critère en fonction des notes attribuées et validées lors du Conseil d'Administration restreint.

Fabien Salaun revient sur le tableau présenté en indiquant qu'il n'y aura aucune homogénéité des notes en raison de la différenciation des A et des B. Vladan rappelle que le tableau impose de passer de 6 notes à 2 notes finales et que les règles ne sont pas clairement définies. Eric Devaux étant décisionnaire du choix final, il prendra contact avec l'enseignant-chercheur concerné pour trouver le meilleur compromis.

Les Lignes Directrices de Gestion repyramidage et indemnitaire RIPEC sont soumises au vote.

**Motion 3**

Les Lignes Directrices de Gestion repyramidage et indemnitaire RIPEC sont approuvées à l'unanimité (27 votants)

### 3. Rapport Social Unique et Base de Données Sociales 2021

Le rapport social unique remplace le précédent bilan social. Il reprend toutes les données en terme de ressources humaines comprenant 189 indicateurs répartis en 10 catégories.

Concernant l'emploi, l'ENSAIT comptabilise 66 titulaires et 45 contractuels. Le taux de titulaires par rapport au taux de contractuels est plus faible que le taux du MESRI. Le nombre d'effectifs physiques est en baisse comptabilisant 111 personnes en 2021 contre 116 en 2020.

Concernant l'égalité femmes/hommes, le pourcentage de femmes est de 45.9%. Ce taux est légèrement réduit par rapport à l'année précédente. On constate une majorité d'hommes chez les titulaires et 51 % de femmes chez les IATS.

Concernant le recrutement :

STATUT		ENTREES	SORTIES
Titulaires	IATS	0	4
	EEC	2	0
Contractuels	IATS	8	4
	Recherche	18	22

Les dépenses de formation des personnels ont été de 38700 euros avec 25 formations dispensées, soit 492 heures et 29 agents formés. La majeure partie des formations portait sur l'environnement professionnel ainsi que sur l'hygiène et la sécurité.

S'agissant de la santé et la sécurité :

Arrêt maladie ordinaire	582 jours
Autorisation pour enfant malade	19 jours
Arrêt suite à accident du travail	96 jours
Congés maternité	113 jours
Congés paternité	0 jours

Les 2/3 des arrêts maladie sont inférieurs à 5 jours. 28% des agents ont fait l'objet d'au moins un arrêt maladie.

Concernant l'organisation du travail, 91.89% des agents sont à temps plein. 29 CET sont existants avec 141 jours versés en 2021 et 60 jours indemnisés. 92% des agents travaillent selon l'option A, soit 37h30 par semaine pour 53 jours de CP/RTT.

Concernant l'action et la protection sociale :

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfants	23,95€ par jour
En colonie de vacances	7,69€
• enfants de moins de 13 ans	11,64€
• enfants de 13 à 18 ans	
En centre de loisirs sans hébergement	5,55€
• journée complète	2,80€
• demi-journée	
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	167,54€ par mois

Le Rapport Social Unique et la Base de Données Sociales 2021 sont soumis au vote.

#### Motion 4

Le Rapport Social Unique et la Base de Données Sociales 2021 sont approuvés à l'unanimité (27 votants)

### 4. Campagne d'Emplois 2023

La campagne d'emplois 2023 est présentée par Oriane David.

Concernant les IATS, il est proposé de renouveler les CDD positionnés sur un support Etat jusqu'en 2025. Il n'est pas possible de pérenniser ces postes en CDI en raison du grand nombre de personnels en détachement ou en disponibilité.

BUDGET ETAT						
N° du support	Corps	SAP	Affectation	Motif de la vacance	Date de la vacance	Propositions Objectifs 2022-2023
1380E	TECH	B	Ateliers	Détachement sortant	01/09/2020	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 31/08/2023
30667J	TECH	B	Ateliers	Retraite	01/05/2022	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 30/04/2025
4508A	ASI	A	Ateliers	Disponibilité	08/01/2021	Recrutement en cours
57074M	TECH	E	ORIA	Détachement sortant	01/05/2022	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 31/08/2023
9326	ASI	E	ORIA	Refusite au concours	01/12/2022	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 30/11/2025
53920J	TECH	J	Direction	Retraite	01/09/2021	CDI
44648D	TECH	F	Direction de la communication	Refusite au concours	01/09/2019	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 31/08/2023
59831J	IGE	J	Direction des relations externes	Dotation COMUE	01/01/2019	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 31/12/2025
59796	ASI	J	Direction des Ressources Humaines	Disponibilité	01/05/2021	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 30/04/2023
58884E	IGE	J	Direction des Ressources Humaines	Disponibilité	01/05/2021	CDI
32355U	ASI	G	Direction du patrimoine	Retraite	01/09/2020	CDD jusqu'au 31/10/2022
72628L	IGR	G	Direction du patrimoine	Mutation sortante	01/01/2020	CDI
21142F	TECH	J	Service des études	Retraite	01/02/2020	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 31/08/2025
47156G	TECH	J	Service des études	Mutation sortante	25/04/2022	Recrutement d'un CDD jusqu'au 31/08/2025
5632E	IGE	J	Service des études	Démision	09/01/2022	Recrutement d'un CDD jusqu'au 31/08/2025
59938A	IGE	J	Service Juridique	Transformation	01/09/2022	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 31/08/2023
082265-Temps incomplet	ADJAENES	J	Direction des Relations Internationales	Détachement sortant	01/09/2022	CDI

  

BUDGET RESSOURCES PROMES/RTP						
Niveau du contrat	SAP	Affectation	Emploi	Date de fin de contrat	Propositions Objectifs 2022-2023	
B	G	Direction du Patrimoine	Agent d'accueil/tivementiel	31/08/2022	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 31/08/2023	
C	J	DRE-DRH	Assistant administratif	31/08/2022	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 31/08/2023	

Deux concours seront également ouverts en 2023 :

- Service administratif du GEMTEX : technicien en gestion administrative – interne
- Service juridique : chargé des affaires juridiques – externe.

Concernant les enseignants et enseignants-chercheurs :

BUDGET ETAT					
Année 2022/2023					Propositions Objectifs rentrée 2022/2023
N° du support	Corps	Section/Discipline	Motif de la vacance	Date de la vacance	Observations
20	PU	33	Décharge de direction	01/08/2015	Renouvellement d'un CDD jusqu'au 31/12/2023
2-Temps incomplet 30%	PRAG	Anglais	Fin de CDD	02/04/2014	CDI au 1er septembre 2023
2-Temps incomplet 30%	PRAG	Marketing	Fin de CDD	02/04/2014	CDI
14	PRAG	Anglais	Fin de CDD	01/10/2007	CDI
40	ATER	60	Fin de CDD	31/08/2022	Recrutement d'un ATER ministériel jusqu'au 31/08/2023
082265-Temps incomplet	ADJAENES	Entrepreneuriat et innovation	Détachement sortant	01/08/2022	Recrutement d'un CDD jusqu'au 31/08/2023

La campagne d'emplois 2023 est soumise au vote.

**Motion 5**

La campagne d'emplois 2023 est approuvée à l'unanimité (27 votants)

## IV. Recherche

### 1. Gestion des frais d'environnement dans le cadre des projets de recherche collaborative

Marc-Emmanuel Bouche présente une délibération qui a pour objet de proposer un mode de calcul dans le cadre des projets collaboratifs. Certains génèrent des frais de gestion (dont le montant est fonction du financeur), également appelés overheads.

Jusqu'à présent, ces frais étaient perçus par l'établissement dans le cadre des projets de recherche pour couvrir une partie des frais généraux qui sont essentiels au fonctionnement de l'école. Il est proposé une nouvelle clé de répartition de ces frais afin qu'un retour soit fait de la tutelle vers le laboratoire GEMTEX.

Deux modes de calcul sont mis en place :

- Le premier s'applique uniquement aux projets européens (type Horizon Europe).

<b>Mode de calcul 1 : projets européens (Horizon Europe)</b>			
<b>Calcul 1 : 25% du coût EC si les salaires EC sont pris en charge dans le calcul des Overheads mais non financés</b>	<b>Calcul 1bis: 25% des autres couts (10% retour école couts de fonctionnement-8% retour école admin-7% retour labo )</b>		
<b>25%</b>	<b>10,0%</b>	<b>8,0%</b>	<b>7,0%</b>

- Le second s'applique à tous les autres projets qui génèrent des frais de gestion (ANR, INTERREG...) sur la base :
  - 20% du montant des frais de gestion pour le laboratoire GEMTEX
  - 80% du montant des frais de gestion pour l'école.

Sont pris en compte tous les contrats actifs au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Des conditions d'utilisation sont appliquées : les crédits non utilisés dans les 2 ans ne seront pas reconduits. Les crédits ouverts sont des crédits de fonctionnement.

Ce projet fait suite à des réunions où il a été mis en avant le fait que le GEMTEX est le seul laboratoire qui ne récupère pas ces crédits. Les pourcentage ont été calculés sur la base d'une répartition de l'ANR.

Vladan Koncar demande à ce que le document soit modifié pour clarifier les termes employés en remplaçant « tutelle » par « école ». Les enseignants-chercheurs présents au Conseil d'Administration n'ont pas compris le mode de calcul proposé mais valident la démarche. L'objectif serait de faire évoluer ce document par la suite.

La gestion des frais d'environnement dans le cadre des projets de recherche collaborative est soumise au vote

*Motion 6*

La gestion des frais d'environnement dans le cadre des projets de recherche collaborative est approuvée à l'unanimité (27 votants)

---

## QUESTIONS DIVERSES

Aucune question n'a été ajoutée à l'ordre du jour.

Celui-ci étant épuisé, le Président lève la séance à 19h20.

Fait à Roubaix, le 4 octobre 2022

Le Président du Conseil d'Administration



Eugène DELEPLANQUE