

CONSEIL D'ADMINISTRATION

COMPTE RENDU

Mardi 8 octobre 2024 | 17 :00 | I202

Participants

Membres extérieurs (avec voix délibérative)

M. Eugène DELEPLANQUE
M. Eric STEVENS
M. Frédéric SAUVAGE
M. Louis MASQUELIER
M. Ludovic PIERRE
M. Jean-Marc VIENOT

Membres internes élus avec voix délibérative

M. Fabien SALAÛN
M. Vladan KONCAR
M. Cédric COCHRANE
M. Stéphane GIRAUD
M. Joseph LEJEUNE
Mme Alicia PINDI
Mme Sabine CHLEBICKI
Mme Marie-Pierre DELESPIERRE
Mme Oriane DAVID
Mme Marion WULFAERT
Mme Christel BEAUCOURT, Université de Lille
M. Maxime LECLERCQ
M. Cyrus DULUC
M. Jawad FARNANE

Membres invités permanents

M. Eric DEVAUX, Directeur
M. Marc-Emmanuel BOUCHE, Agent Comptable
M. Hugues BOCQUET, SRASUP Rectorat de Lille

Ont donné procuration

M. Eric MEZIN, procuration à M. VIENOT
M. Samuel SOLARSKI, procuration à M. DELEPLANQUE
M. Olivier MACAREZ, procuration à M. DELEPLANQUE
M. Laurent COGEZ, procuration à M. VIENOT
M. François BOUSSU, procuration à M. SALAUN
M. Xavier LEGRAND, procuration à M. KONCAR

Membres invités

Mme Sandrine VANDERDONCKT
M. Nolan JEHANNO, Responsable juridique
Mme Marie POTDEVIN, Directrice des Ressources Humaines

Étaient excusés

Mme Mady DORCHIES
M. Pierre-François LAZZARO
Mme Fabienne CHANTELOUP
Mme Virginie GUYODO
M. Olivier MACAREZ
M. Yves DUBIEF
M. Victor LEGRAIN
M. Naoufel MEZRARA
Mme Lilla SORREL, VPE

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à 17h05 par le Président, M. Eugène Deleplanque.

26 votants dont 6 procurations.

I. Préambule

Approbation du procès-verbal de la séance du 4 juin 2024

Maxime Leclercq s'était abstenu sur la partie concernant le règlement des études. Le PV de la séance du 4 juin 2024 sera donc modifié en conséquence.

Le PV du Conseil d'administration du 4 juin 2024 est soumis au vote.

Motion 1

Le PV du Conseil d'Administration du 4 juin 2024 est approuvé à l'unanimité (24 votants)

II. Thématiques Stratégiques

1. Point d'information sur les sujets stratégiques

▪ Audit CTI

Eric Devaux rappelle que cet audit est un enjeu fort pour l'établissement puisque c'est l'organisme qui donne l'habilitation à délivrer le diplôme d'ingénieur. Il remercie l'ensemble des intervenants lors de cet audit.

La version provisoire (DMAP) sera envoyée à l'école vers le 18 novembre et le dossier passera le 10 décembre en séance plénière. La version définitive (DMAD) arrivera au cours du 1^{er} trimestre 2025.

Les auditeurs ont effectué une restitution à chaud sous la forme d'un SWOT :

Les points forts :

- Ecole historique sur un secteur bien identifié.
- Ecole à taille humaine avec des conséquences : convivialité, proximité.
- Etablissement composante de l'université de Lille : excellent choix !
- Relation et implication de l'industrie par rapport à l'établissement quelle que soit la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.
- Sentiment d'appartenance fort qui ne va pas se dégrader avec le temps.
- Vraie interaction entre formation et recherche : harmonie et équilibre.
- Vraie stratégie en matière d'écoute et sur la dimension pédagogique. Les journées pédagogiques est un point fort dans une démarche de progrès.
- Formation à l'entrepreneuriat est à la fois pour la FISE et la FISA.
- Ancrage évident des besoins dans une démarche qualité.
- Vivier d'entreprises locales très ouvert pour accueillir les élèves.
- Très bonnes relations élèves/administration/alumni.

Les points faibles :

- Attractivité de l'école des étudiants CPGE en formation classique : point d'attention.
- Patrimoine : bâtiment historique complexe.
- Réflexion à mener et des arbitrages à faire autour des réalités économiques de l'entreprise : management, finance, gestion financière.
- Les objectifs de la démarche qualité sont à clarifier. La politique qualité n'est pas formellement établie. Pas d'objectifs définis par processus. Confusion entre processus et procédure.
- Démarche d'évaluation des enseignements par module ou par unités d'enseignement est à systématiser.

Les points de vigilance :

- Question du rythme d'alternance principalement si la formation prend de l'ampleur au détriment de la formation classique.
- Organiser la politique de l'école en cas de désalignement avec l'Université de Lille principalement en raison du changement futur de Directeur de l'école et du Président de l'Université de Lille.
- Politique liée à la césure.
- Revoir le règlement des études sur la valorisation de l'engagement associatif.

Le rapport définitif servir de feuille de route pour les 5 ans à venir.

▪ **Le BTS Innovation Textile**

Cette formation a démarré à la rentrée 2024. Pour rappel, dans les années 70, cette formation existait déjà et a été stoppée.

L'ENSAIT n'étant pas habilitée à délivrer le diplôme du BTS, ce projet a été porté par l'ESAAT en lien avec le GRETA.

Il s'agit d'une formation par apprentissage. L'UIITH a permis la prospection d'entreprises. Le rectorat a également soutenu ce projet.

Au mois de juillet, le comité de pilotage avait indiqué qu'il y avait 4 contrats signés et 3 en attente. La situation était identique en septembre. Les 4 jeunes ont donc été accueillis mais il y a eu un abandon le 1^{er} jour.

Il a finalement été décidé de poursuivre cette formation cette année alors que la situation est très déficitaire. Pour information, les 3 apprentis ne sont pas de la région Hauts-de-France.

Ludovic Pierre demande la raison pour laquelle il y a peu de candidats. La promotion a été faite auprès des entreprises et des lycées. Le problème existe également à Lyon où la formation est également proposée.

Il faudrait envisager une approche conjointe de la promotion de cette formation entre le service communication et des personnes sur le terrain pour attirer les candidats.

▪ **Projet de réalité virtuelle**

Le COMP et le CPER participent au financement de ce projet. L'objectif est de mettre en place un outil pédagogique au service des étudiants.

Une 1^{ère} phase démarre dans les prochains jours et l'idée à terme est de développer des logiciels spécifiques au textile.

Trois journées d'inauguration sont programmées :

- Le 21 novembre pour le personnel.
- Les 11 et 18 décembre pour les extérieurs.

Une réflexion est en cours pour valoriser économiquement cet outil qui pourrait être mis à disposition des industriels.

- **Informations diverses**

Rodrigo Cardin, parrain de promotion 2024-2025, sera accueilli le 5 novembre prochain dans le cadre d'une conférence qui se déroulera à l'ENSAIT. Eric Devaux invite les membres extérieurs du Conseil d'Administration à y participer.

A l'initiative de l'Université de Lille, un groupe de travail est en cours de constitution concernant les intelligences artificielles génératives ainsi que les transformations pédagogiques.

Mr Bodart, Vice-Président de l'innovation pédagogique, souhaite créer un groupe de travail spécifiquement dédié aux étudiants. Les représentants étudiants des instances de l'ENSAIT intéressés peuvent prendre contact avec Elise Ternynck pour être mis en relation.

2. Classe prépa intégrée (ENSAIT/Université de Lille/Lycée Baggio)

Le problème d'attractivité des CPGE est lié à plusieurs raisons :

- Désintérêt pour les filières scientifiques.
- Baisse démographique.

Il y a malgré tout des besoins d'ingénieurs sur le territoire national permettant aux écoles réputées prestigieuses de recruter plus de candidats.

Dans ce contexte, un projet est en cours concernant un modèle unique qui n'est ni une CPES, ni une classe préparatoire intégrée. Ce projet est soutenu par le rectorat de Lille et serait en lien avec le lycée Baggio dont une classe prépa ferme à la rentrée prochaine. Le modèle pressenti serait :

- 75 % de la formation par Baggio et 25 % par l'EPE la 1^{ère} année,
- 50/50 la 2^{ème} année,
- 75 % pour EPE et 25 % pour le lycée Baggio la 3^{ème} année.

Cette classe d'une durée de 3 ans aboutirait à la possibilité d'intégrer l'une des écoles suivantes : l'ENSAIT, la faculté des sciences et technologies de l'Université de Lille, ou Polytech.

La particularité est que des jeunes moins sensibilisés à l'ingénierie auront 3 ans pour choisir leur voie.

Cette formation sera inscrite prochainement sur Parcoursup pour accueillir des candidats à la rentrée 2025.

Stéphane Giraud indique que cette formation est diplômante par une double licence.

Louis Masquelier demande si le choix sur 3 ans est le bon pour être concurrentiel de l'ICAM ou l'IMT par exemple, qui recrutent sur 2 ans. Ce choix se justifie par la diplomation en fin de cursus. Il est toujours possible d'intégrer un master dans les suites de cette formation.

La création de la classe prépa intégrée est soumise au vote.

Motion 2

La création de la classe prépa intégrée est approuvée à l'unanimité. (26 voix)

3. Calendrier des Conseils d'Administration

11 MARS 2025

17 JUIN 2025

16 SEPTEMBRE 2025 CA exceptionnel => Election du Directeur

7 OCTOBRE 2025

2 DECEMBRE 2025

Il est demandé de préciser le protocole pour l'élection du Directeur :

- Le mandat d'Eric Devaux se termine le 31 octobre 2025.
- Le poste sera déclaré vacant au 1^{er} novembre 2025 par le Ministère de tutelle.
- Un appel à candidature sera lancé.
- Une Assemblée Générale est organisée en amont du CA pour que les candidats puissent faire la présentation de leur profession de foi.

Alicia Pindi demande à quelle date les candidats seront connus. Un processus électoral sera mis en place avec un appel à candidature en amont.

Vladan Koncar indique que l'ENSAIT sort de l'EPE en 2027. Il demande si la situation actuelle peut être reconduite. Au niveau fonctionnel, il n'y aura pas de changement mais ce ne sera plus un EPE, mais un Grand Etablissement.

Le calendrier des Conseils d'Administration est soumis au vote.

Motion 3

Le calendrier des Conseils d'Administration est approuvé à l'unanimité (26 voix)

4. Calendrier de fermeture de l'école 2024-2025

Vacances de Noël 2024	Du samedi 21 décembre 2024 au dimanche 05 janvier 2025 inclus
Vacances d'été 2025	Du samedi 19 juillet 2025 au dimanche 17 août 2025 inclus
Pont de l'Ascension 2025 (journée du directeur non décomptée sur les jours de congé)	Le vendredi 30 mai 2025

Eric Devaux indique que ces dates de vacances d'été posent problème pour certains services tels que l'apprentissage et une procédure de télétravail exceptionnel sera proposée.

Le calendrier de fermeture de l'école est soumis au vote

Motion 4

Le calendrier de fermeture de l'école 2024-2025 est approuvé à l'unanimité (25 voix).

5. Résultats des enquêtes de satisfaction étudiants et apprentis 2023-2024

Sandrine Vanderdonckt présente les résultats des enquêtes qui ont été réalisées entre décembre 2023 et mai 2024.

Le taux de réponses est de 96 % pour les apprentis et de 84 % pour les étudiants, ce dernier chiffre en forte baisse alors qu'il s'agit d'un temps défini dans leur emploi du temps.

A la question « connaissez-vous les activités de l'AIENSAIT ? », 75% des 2^{ème} et 3^{ème} années ont répondu oui contre seulement 55 % en 1^{ère} année. Il est rappelé que l'enquête auprès des 1^{ère} année s'est faite avant le pot Chti.

Concernant la vie étudiante, les résultats sont très satisfaisants pour 79 % des étudiants et 83 % des apprentis.

Concernant les instances, seuls 62 % des étudiants et apprentis connaissent le Conseil de Discipline, 75 % le Conseil d'Administration et 61 % le Conseil des Etudes.

Il leur a été demandé à quelle fréquence ils lisent leurs mails : 66 % tous les jours, 30 % 1 à 2 fois par semaine, 3 % 1 à 2 fois par mois et 1 % jamais.

L'ENT n'est utilisé que par 50 % des étudiants et apprentis.

Alicia Pindi propose de mettre en place un processus pour expliquer comment installer la boîte mail sur un smartphone. Un représentant des étudiants indique que M. Tao le fait en 1^{ère} année.

Cyrus Duluc demande si la migration de Zimbra est toujours à l'ordre du jour. La migration est en cours. Le fait de changer de serveur encouragera peut-être les étudiants à lire leurs mails.

74 % des étudiants et apprentis indiquent que l'équipe de Direction est facilement accessible mais demandent plus de proximité.

Concernant le service des études, le relationnel avec l'équipe du service des études est satisfaisant avec 78 % pour les étudiants et 94 % pour les apprentis. 80 % sont satisfaits de l'organisation des jurys.

Les étudiants et apprentis ont eu la possibilité de s'exprimer librement :

- Ecoute
 - Communication
 - Transparence
 - Emplois du temps surchargés
 - Meilleur suivi des athlètes
 - Plus de retours sur les instances
 - Système de justification d'absence trop strict
-
- Apprentissage
- Formation classique

L'école propose le recours à un suivi médical par le biais d'organismes extérieurs tels que Apsytude et Qare. 30 % des apprentis et 37 % des étudiants en formation classique en ont bénéficié. Le taux de satisfaction des offres proposées est de 85 %.

Concernant le service communication, 20 % des apprentis et 50 % des étudiants ont eu contact avec l'équipe, principalement pour de la prospection, des impressions et l'organisation d'événements. Les commentaires confirment les chiffres très satisfaisants :

- Très disponible et accessible
- Réactivité et sympathie

Il est tout de même demandé plus de considération pour les apprentis sur les réseaux sociaux et plus de réunions préalables pour motiver à participer aux forums.

Dans les ateliers et laboratoires, l'interlocuteur en fonction du problème rencontré est identifié proportionnellement à l'année de promotion. Les techniciens sont compétents et disponibles et l'école offre un large choix de machines. Par contre, il est demandé plus de chaises et le manque de propreté est remonté.

Concernant la prévention et la sécurité, la conseillère de prévention n'est pas connue pour 73 % des étudiants et apprentis et 22 % ne connaissent pas les consignes de sécurité. Il est également remonté le manque de lunettes et de gants en ennoblement.

84 % des étudiants et apprentis sont satisfaits de l'accueil du personnel d'accueil. Les contacts se font pour l'emprunt de clés ou le dépôt de bagages.

Concernant les espaces d'apprentissage, les commentaires sont identiques à l'année précédente :

- Manque de place et de confort en amphi.
- Manque de prises de courant.
- Sensibilité des détecteurs de lumière.
- Problème de micro => demande d'oreillettes pour les enseignants.

Un focus est fait sur la bibliothèque. L'enquête compte 81 répondants. La bibliothèque est peu fréquentée principalement par les apprentis en raison de leur emploi du temps très chargé. C'est principalement pour la consultation d'ouvrages et pour trouver un lieu de travail au calme que la bibliothèque est utilisée. Une série de questions concernant le catalogue en ligne ne sont pas exploitables et le questionnaire sera revu pour la prochaine session 2024-2025.

Les étudiants en semestre international ont également été sollicités pour répondre à une enquête réalisée avec le service des Relations Internationales. On comptabilise 44 répondants sur 50, soit un taux de réponse de 88 %. Ils sont très satisfaits de :

- | | |
|--|------|
| ▪ Leur intégration | 86 % |
| ▪ Buddy Program | 73 % |
| ▪ Assistance fournie par le service R.I. | 95 % |

91 % sont hébergés en logement privé et 9 % en logement CROUS. 84 % ont obtenu leur logement avec l'aide du service R.I et 93 % sont très satisfaits du logement proposé.

98 % ont travaillé en groupe. 60 % n'ont pas choisi le groupe dans lequel ils ont été intégrés et 79 % auraient préféré choisir.

Il leur a été demandé de classer par ordre de préférence leur parcours à l'ENSAIT. Ce sont les activités hors modules qui arrivent en tête (cours de français, « be my guest » et buffet international).

Les suggestions d'amélioration proposées sont :

- Plus d'interactions avec les étudiants français.
- Moins de changements dans les emplois du temps.
- Plus de solutions de restauration dans l'école.

III. Finances

1. Budget rectificatif n°1 2024

La commission de sécurité est passée en mars dernier et la Mairie de Roubaix a donné un avis défavorable pour l'exploitation du site. Il faut donc prévoir des travaux à réaliser au plus tard au printemps prochain.

Le budget rectificatif est donc représentatif de cette situation avec un déficit prévisionnel de 267,5 k€.

Le Budget Rectificatif (BR) n°1 présente en situation patrimoniale :

- Une augmentation des charges de 594 k€,
- Une augmentation des produits de 524 k€,
- Un résultat déficitaire de - 337 k€ (+ 69 k€ de déficit en plus par rapport au BI),
- Un prélèvement complémentaire sur fonds de roulement de 271 k€.

Le prélèvement sur fonds de roulement 2024 après BR1 est de 1 047 k€ et le niveau de fonds de roulement (après prélèvement) est de 1 202 k€ soit 80 jours de fonds de roulement.

Un mail est arrivé ce jour du rectorat donnant son accord de principe pour le prélèvement sur fonds de roulement. La signature du courrier devrait intervenir dans les jours à venir.

Le budget rectificatif n°1 2024 est soumis au vote.

Motion 5

Le budget rectificatif n°1 2024 est approuvé à l'unanimité (26 voix)

IV. Ressources Humaines

1. Campagne d'emplois

C'est un processus de concertation qui participe à la structuration de l'activité et à l'organisation des services de l'ENSAIT. Elle nécessite des choix et des arbitrages. Elle a été élaborée en prenant en compte les réalités des services.

Concernant les BIATSS :

Créations/modifications de postes et recrutements

- Création et recrutement d'1/2 ETP au sein du service des Etudes (apprentissage) : octobre 2024.
- Création et recrutement d'1 ETP « assistant juridique » au 1^{er} janvier 2025.
- Modification du nombre d'ETP à la Direction des Ressources Humaines avec 3 ETP au lieu de 2,5.
- Modification du nombre d'ETP à la Direction des Affaires Financières avec 2,5 ETP au lieu de 3.
- Recrutement d'un « technicien en bonneterie » à prévoir dans le cadre d'un départ en retraite fin 2025.

Renouvellement et CDI

- Renouvellement d'un CDD au sein du service Patrimoine et Logistique.
- Renouvellement d'un CDD au sein de la direction des relations externes.
- Renouvellement d'un CDD 50 % au sein du service des Etudes (financement COMP).
- Renouvellement de deux CDD au sein de la direction du Numérique (financement COMP).
- CDIisation d'un BIATSS au sein du service des Etudes au 1^{er} janvier 2025.

Départs en retraite

- Aucun départ en retraite n'est prévu pour l'année universitaire 2024/2025.
- Un départ est prévu « courant » novembre 2025. Pour cela, un tuilage est prévu en amont avec le recrutement d'un BIATSS afin de préparer au mieux le partage des connaissances.

Ouverture de concours

- Ingénieur de Recherche au service communication.
- Technicien de recherche et de formation au service des Ressources Humaines.

Demande de repyramidage 2025

- Assistante de Direction/responsable de la qualité.
- Responsable administrative et financière du patrimoine et de la logistique.

Concernant les enseignants-chercheurs

Création de postes et recrutement

- Aucune création de poste pour l'année universitaire 2024-2025.
- Recrutement d'un ATER Ministériel au 1^{er} septembre 2025, section CNU à définir.
- Recrutement d'un ATER en section CNU 61, le recrutement se fera lors de la campagne 2024-2025.
- Recrutement d'un enseignant contractuel à prévoir dans le cadre d'un départ en retraite fin 2025.

Renouvellement et CDI

Renouvellement de 2 CDD enseignants PRAG.

Départ en retraite

- Aucun départ en retraite n'est prévu pour l'année universitaire 2024/2025.
- Deux départs en retraite prévus fin 2025 impacteront les décisions RH (recrutement d'un ATER en section CNU 61 et d'un enseignant contractuel).

Ouvertures au concours

Ouverture d'un concours de Maitre de Conférences en section CNU 33/62 au 1^{er} septembre 2025

C'est une volonté de l'établissement de répondre aux besoins des différents services avec des arbitrages qui engendre une augmentation de la masse salariale sur ressources propres permettant de combler les besoins de certains services. Il est prévu des financements dans le cadre du COMP.

La campagne d'emplois est soumise au vote.

Motion 6

La campagne d'emplois est approuvée avec 3 abstentions et 23 voix pour

2. Index score ENSAIT

Cela fait suite à une loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Elle instaure notamment un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Cette nouvelle obligation s'applique à toutes les administrations de plus de 50 agents.

Les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche doivent ainsi calculer chaque année un index égalité prenant en compte plusieurs critères relatifs aux rémunérations et à la promotion des femmes et des hommes.

Cet index correspond à une note sur 100 points tenant compte de trois indicateurs distincts :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires. Ce calcul se fonde sur la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes à corps, grade et échelon équivalent (noté sur 40 points).
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels. Ce calcul se fonde sur la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par catégorie hiérarchique équivalente (noté sur 40 points).
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (noté sur 20 points).

Index égalité professionnelle ENSAIT 81/100 en 2022.

Index égalité professionnelle ENSAIT 78/100 en 2023.

A l'ENSAIT, la majorité de l'écart de rémunération F/H repose sur l'effet de ségrégation des corps c'est-à-dire le fait que les hommes sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés.

Selon les chiffres du dernier RSU de l'ENSAIT, les hommes sont majoritaires au sein de l'établissement, ils représentent 53,57 % de l'effectif total. Chez les EC, les femmes ne représentent 20 % de l'effectif.

En ce qui concerne l'Index égalité professionnelle si l'on regarde à corps, grade et échelon équivalent, le score est de 39/40 en 2022 et de 39 /40 en 2023 pour les fonctionnaires. Concernant les contractuels, le score est de 38/40 en 2022 et de 36/40 en 2023.

Enfin, si l'on regarde la proportion de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations on trouve seulement 2 femmes en 2022 soit un score de 4/20 et 1 femme en 2023 soit un score de 2/20. C'est en particulier sur cet élément qu'il faudra proposer des améliorations.

Vladan Koncar demande la moyenne nationale. Les résultats sont publiés sur le site du Ministère. Les résultats de l'ENSAIT sont plutôt bons par rapport aux autres établissements.

L'index score ENSAIT est soumis au vote.

Motion 7

L'index score ENSAIT est approuvé à l'unanimité (26 voix)

3. Politique indemnitaire BIATSS (RIFSEEP)

L'ENSAIT réaffirme la réévaluation triennale qui tient compte de la manière de servir de l'agent au moment de l'entretien professionnel.

La rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans. Cette réévaluation tient compte de la manière de servir de l'agent, mesurée notamment au moment de

l'entretien professionnel. En conséquence, tous les trois ans, l'ENSAIT procédera à l'identification des agents n'ayant pas fait l'objet d'une augmentation de leur rémunération.

En principe, l'agent contractuel se verra attribuer une rémunération correspondant à l'échelon supérieur de la grille à laquelle il appartient.

L'augmentation de la rémunération est également possible dans la mesure où elle constitue la contrepartie d'une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

L'évolution de la rémunération peut également être opérée dans le cadre de politiques ministérielles.

Le CIA ainsi que la prime exceptionnelle de fin d'année peuvent être versés aux agents une fois par an, afin de prendre en compte et reconnaître l'exercice de certaines missions, les résultats professionnels et la contribution au collectif de travail ainsi qu'au bon fonctionnement de l'ENSAIT.

Ils pourront être versés, sous réserve de soutenabilité budgétaire, sur la base :

- D'une demande du responsable hiérarchique, en cohérence avec le dernier compte-rendu de l'entretien professionnel (la réalisation de ce dernier conditionnant donc un éventuel versement).
- D'une appréciation par la Direction de la valeur professionnelle de l'agent, de son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, de son sens du service public, de sa capacité à travailler en équipe et de sa contribution au collectif de travail.

Les enveloppes financières du CIA et de la prime de fin d'année sont déterminées annuellement. Le versement n'est pas automatique.

Ces dispositifs sont composés de deux parts : une part fixe et une part variable. La part fixe correspond à un montant unique applicable par catégorie de l'agent.

Explications :

- Les responsables de service se verront attribuer chaque année un montant fixe pour chacun des agents de leur équipe.
- Les responsables de service devront dans un premier temps, valider le montant de la part fixe pour chaque agent de leur équipe.
- Chaque agent pourra donc se voir attribuer 100% de la part fixe ou moins que la part fixe. Toute décision devra être justifiée par le responsable de service auprès de la DRH.

Montants fixes cibles (sous réserve de l'enveloppe de crédits de MS)

Catégorie C : 600 €

Catégorie B: 900 €

Catégorie A:

ASI: 1 200 €

IGE: 1600 €

IGR: 2000 €

Lorsque ces attributions seront renvoyées à la DRH le responsable de service devra, dans un second temps, indiquer quel(s) agent(s) pourrai(en)t prétendre à une part variable.

Les agents concernés pourront donc recevoir un versement complémentaire sans toutefois pouvoir dépasser + 100 % de la part fixe (exemple pour un C : part fixe 600 €-part variable max 600 €).

Le versement de la part complémentaire est motivé par la réalisation des missions de l'agent qui peut s'apprécier au regard des critères non exhaustifs suivants :

- Dépassement des objectifs attendus,
- Qualité du travail effectué,
- Engagement exceptionnel dans l'accomplissement des missions,
- Capacité à prendre des initiatives et améliorer ses pratiques,
- Surcroît momentané d'activité n'ayant pas donné lieu à récupération,

La direction de l'ENSAIT a également la possibilité, de façon discrétionnaire, de verser un complément à tout agent ayant exercé des missions en lien avec un portage complexe, spécifique et/ou stratégique pour l'établissement.

La politique indemnitaire BIATSS (RIFSEEP) est soumise au vote.

Motion 8

La politique indemnitaire BIATSS (RIFSEEP) est approuvée à l'unanimité (26 voix)

4. Cartographie et cotation des postes

En 1^{ère} étape, il s'agit d'une mise à jour de la cartographie qui n'a pas été réalisée depuis le 17 septembre 2021 suite aux différentes réussites aux concours et aux promotions sur listes d'aptitude, examen professionnel et repyramidage exceptionnel.

La 2^{ème} étape est de valoriser les fonctions qui jouent un rôle stratégique pour l'établissement et de faire une proposition de cotation comme suit :

Catégorie A :

- Fonction de Chargé-e des Affaires Juridiques en groupe 1 IGE
- Fonction de Conseiller-ère de prévention en groupe 2 IGE
- Fonction de Responsable administratif-ve du GEMTEX en groupe 2 IGE
- Fonction d'Ingénieur-e en élaboration de matériaux massifs en groupe 2 IGE
- Fonction de Directeur-trice de la Communication en groupe 3 IGR
- Fonction de Directeur-trice de la Formation en groupe 2 IGR
- Fonction d'Assistant-e de direction/responsable qualité en groupe 1 ASI
- Fonction de Responsable Administratif-ve et Financier-ère DPL en groupe 1 ASI
- Fonction de Chargée de Communication en groupe 2 ASI

Catégorie B :

- Fonction de chargé-e de planification en groupe 1 TECH
- Fonction de chargé-e de missions apprentissage en groupe 1 TECH
- Fonction de chargé-e aménagement et travaux courants en groupe 1 TECH

La cartographie et cotation des postes est soumise au vote.

Motion 9

La cartographie et cotation des postes est approuvée à l'unanimité (26 voix)

5. Politique indemnitaire Enseignants-Chercheurs (RIPEC)

Marie Potdevin fait un point sur les principaux changements.

- ↳ *Création d'une charte du rapporteur* que chaque rapporteur devra signer afin de garantir le principe d'impartialité et d'équité.

Le rapporteur désigné par la direction des RH s'engage donc à ne pas prendre part à l'évaluation d'une candidature :

- Si le rapporteur est candidat à une prime individuelle auprès de l'ENSAIT
 - Si le rapporteur a un lien proche de parenté ou d'intimité avec le candidat
 - Si le rapporteur a ou a eu des relations personnelles, professionnelles ou hiérarchiques conflictuelles avec le candidat
 - S'il existe un conflit d'intérêt manifeste entre le rapporteur et le candidat (direction de thèse, exercice partagé d'une activité lucrative, co-publications récentes, ...)
- ↳ *Création d'une commission d'harmonisation* composée si possible de l'ensemble des rapporteurs et de la directrice de la Formation afin d'échanger sur l'ensemble des dossiers et de rédiger un rapport de consensus en prenant en compte les rapports (et avis) des rapporteurs.

Au vu de l'avis et de la délibération de la commission d'harmonisation, le Conseil d'Administration en formation restreinte rend un avis définitif sur le dossier de chaque candidat

Joseph Lejeune souhaite intervenir concernant la condition sur les co-publications récentes. Il est très rare de ne pas être dans ce cas de figure au sein de l'ENSAIT.

Vladan Koncar propose de mutualiser avec l'Université de Lille afin que ce soit des enseignants extérieurs qui puissent être rapporteur. Marie Potdevin indique qu'il est difficile de trouver des volontaires provenant de l'Université de Lille.

Eric Devaux, conjointement avec Christel Beaucourt, indique qu'il est envisageable de mutualiser avec l'Université de Lille. Ce point sera évoqué prochainement avec les deux parties.

La politique indemnitaire Enseignants-Chercheurs (RIPEC) est soumise au vote.

Motion 10

La politique indemnitaire Enseignants-Chercheurs (RIPEC) est approuvée à l'unanimité (26 voix)

V. RELATIONS INTERNATIONALES

1. Convention avec l'Université de Toronto

Un projet de recherche est en cours entre le GEMTEX et l'Université de Toronto.

L'Université de Lille est ravie de cet échange puisque l'Université de Toronto est au 3^{ème} rang mondial concernant les applications médicales.

Il est envisagé d'envoyer des étudiants au semestre suivant.

Eugène Deleplanque indique que Dickson Constant peut aider l'ENSAIT à approcher d'autres établissements aux Etats Unis.

La convention avec l'Université de Toronto est soumise au vote.

Motion 11

La convention avec l'Université de Toronto est approuvée à l'unanimité (24 voix)

VI. Questions diverses

Le prochain Conseil d'Administration aura lieu le 10 décembre 2024.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance à 19h15.

Fait à Roubaix, le 8 octobre 2024

Le Président du Conseil d'Administration



Eugène DELEPLANQUE