

CONSEIL D'ADMINISTRATION

COMPTE RENDU

Mardi 9 décembre 2025 | 17 :00 | I202

Participants

Membres extérieurs (avec voix délibérative)

M. Eugène DELEPLANQUE
M. Eric STEVENS
M. Samuel SOLARSKI
M. Jean-Marc VIENOT
M. Ludovic PIERRE
M. Olivier MACAREZ
M. Gregory MARCHANT

Membres internes élus avec voix délibérative

Mme Christine CAMPAGNE
M. François BOUSSU
M. Xavier LEGRAND
M. Cédric COCHRANE
Mme Manuela FERREIRA
M. Stéphane GIRAUD
M. Nolan JEHANNO
Mme Elise TERNYNCK
M. Nicolas DUMONT
M. Timur-Can BULUT
Mme Suzon CHAMPALE
M. Cyprien PLANE
Mme Agnès ILIOU

Membre de droit

Mme Corinne ROBACZEWSKI

Membres invités permanents

Mme Virginie GUYODO
M. Marc-Emmanuel BOUCHE
M. Eric BILLOT

Ont donné procuration

M. Eric MEZIN, procuration à M. MACAREZ
Mme Céline FONTAINE, procuration à M. STEVENS
M. Frédéric SAUVAGE, procuration à M. DELEPLANQUE
M. Louis MASQUELIER, procuration à M. SOLARSKI
M. Ludovic KOEHL, procuration à M. BOUSSU
Mme Alicia PINDI, procuration à M. GIRAUD
Mme Dorothée MERCIER, procuration à M. JEHANNO

Membres invités

Mme Sandrine VANDERDONCKT
Mme Oriane DAVID

Etaient excusés

Mme Mady DORCHIES
M. Pierre-François LAZZARO
Mme Fabienne CHANTELOUP
M. Victor LEGRAIN
M. Julien PAYEN

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

28 votants dont 7 procurations.

I. Préambule

Approbation du procès-verbal de la séance du 7 octobre 2025

Il n'y a pas de remarque particulière.

Le PV du Conseil d'administration du 7 octobre 2025 est soumis au vote.

Motion 1

Le PV du Conseil d'Administration du 7 octobre 2025 est approuvé à l'unanimité (27 voix pour)

Mme Corinne Robaczewski entre en salle.

II. Thématiques Stratégiques

1. Point d'information sur les sujets stratégiques

Christine Campagne a pris ses fonctions le 1^{er} novembre dernier. Elle remercie le précédent Directeur, Eric Devaux, dont l'empreinte qu'il laissera est l'entrée de l'établissement au sein de l'EPE et la volonté d'augmenter les effectifs en apprentissage, challenge réussi avec une augmentation de 50%.

Cela a permis à l'établissement d'accéder à des outils numériques, de dynamiser et de créer la formation PRISME dont l'accord définitif du Ministère a été reçu ce jour. Le rectorat avait d'ailleurs appuyé fortement la démarche. Pour rappel, cette formation est en lien avec le lycée Baggio et l'Université de Lille.

Régis Bordet a été réélu au poste de Président de l'Université de Lille. Christine Campagne présente Corinne Robaczewski, 1^{ère} Vice-Présidente de l'Université de Lille et félicite également Elise Ternynck appelée aux fonctions de Vice-Présidente projet et communication en formation.

Concernant le BTS, un COPIL a eu lieu en octobre dernier. Pour rappel, cette formation a été ouverte sous la pression des entreprises textiles. Force est de constater qu'il n'y avait que 4 contrats signés avec les entreprises. Seuls 2 étudiants finalisent cette formation. Grâce à la mise en place du calcul des coûts P2CA, il faudrait que l'établissement ait 22 apprentis en un seul groupe pour être à équilibre. Il a finalement été décidé de stopper cette formation. Olivier Macarez indique que les profils des candidats ne correspondaient pas aux attentes des entreprises et que le besoin est toujours présent.

Il est envisagé 2 pistes pour pallier ce besoin :

- Licence professionnelle
- Formation professionnelle

Elise Ternynck indique que la formation de licence professionnelle ne serait pas ouverte chaque année mais plutôt en fonction de la demande.

L'école propose également des formations en FTLV afin de former du personnel des entreprises textiles sur un délai court mais elles sont non diplômantes.

Jean Marc Vienot propose de mutualiser les besoins pour organiser des sessions de formation, voire les faire financer par un organisme.

Corinne Robaczewski précise qu'un travail a été mené pour permettre à l'Université de Lille de proposer des formations à l'équilibre. La subvention pour charges de service public ne permet plus aujourd'hui de répondre à l'ensemble des besoins.

Concernant le COMP, la part 2025 ne sera pas versée à l'école comme initialement prévu.

S'agissant du budget initial 2026, il est rappelé que l'état a annoncé la non-compensation de mesures obligatoires ayant un impact sur la masse salariale des établissements d'enseignement supérieur. Pour mémoire, l'ENSAIT n'a pas fait le choix de passer aux RCE (responsabilités et compétences élargies). Si cela avait été le cas, un des postes d'enseignant-chercheur publiés en campagne d'emploi cette année n'aurait pas pu l'être.

2. Délégation de pouvoir

Cette délégation sert à transmettre le pouvoir du Conseil d'Administration à la Directrice de l'établissement.

Nolan Jehanno indique qu'elle reprend plusieurs points dont le projet a été envoyé en amont afin que les administrateurs en prennent connaissance. Elle est non nominative mais attachée à la fonction.

La délégation de pouvoir est soumise au vote.

Motion 2

La délégation de pouvoir est approuvée à l'unanimité (28 voix pour)

3. Election de Mathieu HUART au Conseil de Perfectionnement

Christine Campagne indique qu'il reste encore 3 sièges à pourvoir au Conseil de Perfectionnement. Mathieu Huart, vice-Président de l'AIENSAIT, a présenté sa candidature. Le CV a été envoyé en amont.

Pour information, il reste donc encore 2 sièges vacants. Idéalement, il faudrait trouver 2 candidats hors ENSAIT et 2 femmes pour respecter la parité.

La candidature de Mathieu Huart au Conseil de Perfectionnement est soumise au vote.

Motion 3

La candidature de Mathieu Huart au Conseil de Perfectionnement est approuvée à l'unanimité (28 voix pour)

4. Politique achats

Elle est réalisée dans un contexte de légalité des commandes publiques. Elle permet :

- De garantir la conformité aux dispositions du Code de la commande publique
- D'optimiser les dépenses publiques dans un souci d'économie, d'efficacité et de transparence,
- De favoriser une démarche responsable et durable
- De renforcer la cohérence et la professionnalisation des pratiques d'achat.

Elle s'applique à l'ensemble des achats réalisés à l'ENSAIT.

L'objectif est la simplification et la transparence des procédures pour permettre la performance des achats.

La politique achats est soumise au vote.

Motion 4

La politique achats est approuvée à l'unanimité (28 voix pour)

III. Finances

1. Budget Initial 2026

Le prévisionnel

Les dépenses sont réduites au strict minimum pour fonctionner et pour la mise en sécurité essentielle des bâtiments.

Il est prévu le maintien de l'engagement du COMP dernière phase, c'est-à-dire les rémunérations des 3 ETP et le remplacement des menuiseries.

Les investissements sur fonds propres sont réduits aux travaux de sécurité et au renouvellement indispensable des infrastructures informatiques.

Le solde budgétaire est en déficit de -412 881 €. Il correspond au prélèvement sur investissements et se décline comme suit :

Dépenses			Recettes	
	AE - BI 2026	CP - BI 2026	BI 2026	
Personnel	2 136 505	2 136 505	6 922 011	Recettes globalisées
			1 248 000	Subvention pour charges de service public
			0	Autres financements de l'Etat
			16 560	Fiscalité affectée
Fonctionnement et intervention	3 708 596	3 771 137	2 834 621	Autres financements publics
			2 822 830	Recettes propres
				Recettes fléchées **
				Financements de l'Etat fléchés
Investissement	1 403 700	1 427 250		Autres financements publics fléchés
				Recettes propres fléchées
TOTAL DES DÉPENSES	7 431 805	7 334 892	6 922 011	TOTAL DES RECETTES
		B		C
Solde budgétaire (déficit)		-412 881		

En droits constatés, le résultat 2025 est le suivant :

CHARGES	Montants	PRODUITS	Montants
Personnel	2 136 505	Subventions de l'Etat	1 248 000
		Fiscalité affectée	15 560
Fonctionnement autre que les charges de personnel et intervention	4 697 137	Autres subventions	1 818 421
		Autres produits	3 181 330
TOTAL DES CHARGES (1)	6 833 642	TOTAL DES PRODUITS (2)	6 264 311
Résultat prévisionnel : bénéfice (3) = (2) - (1)		Résultat prévisionnel : perte (4) = (1) - (2)	569 331
TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	6 833 642	TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	6 833 642

Les recettes

Les grands postes de recettes sont :

- Subventions diverses
- Apprentissage
- Subvention du Ministère
- Contrats privés
- Droits de scolarité

Les dépenses

Les grands postes de dépenses sont :

- Dépenses de fonctionnement
- Dépenses du personnel (74 % masse salariale Etat)
- Dépenses d'investissement

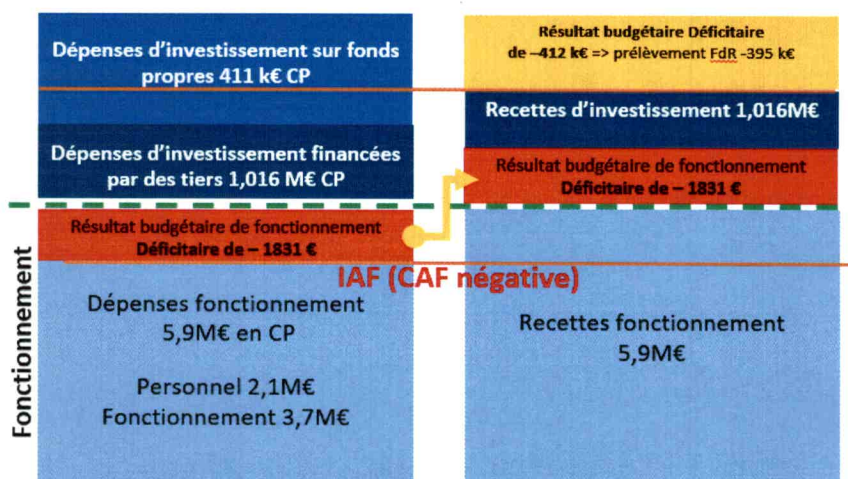
Concernant les dépenses de fonctionnement, on comptabilise une part importante des dotations aux amortissements. L'immobilier est concentré sur le strict nécessaire.

Le choix de Christine Campagne s'est porté sur un effort fait au budget alloué à la recherche.

Le prélèvement sur fonds de roulement est de 171k€ pour financer notamment les investissements indispensables au niveau de la direction du numérique et la rénovation des toilettes dans le bâtiment T. Il est également prévu une réserve pour faire face aux travaux de mise en sécurité.

Le niveau de fonds de roulement est de 1023 k€, soit 62 jours de fonds de roulement.

Marc-Emmanuel Bouche présente ensuite la synthèse budgétaire :



Les prévisions d'atterrissage sont les suivantes :

		résultat école	
dépenses au 30/11/25	1 851 363,86	recettes au 30/11/25	2 488 342,10
dépenses en décembre	220 000,00	neutra cc	180 000,00
rh	1 653 547,00	neutra cc rh	806 613,79
amortissements	850 000,00	reprise dotations amort	300 000,00
charges à payer	100 000,00	par	200 000,00
		reprise provision	350 000,00
		formasup	206 000,00
total	4 674 910,86	total	4 530 955,89
	résultat		- 143 954,97

Le budget initial 2026 est soumis au vote.

Motion 5

Le budget initial est approuvé à l'unanimité (28 voix pour)

2. Demande de subvention association En avants doctorants

Cette association a en charge l'accueil de nouveaux doctorants. Il est demandé un montant identique à l'année précédente de 1 200 €.

La subvention pour l'association en avant doctorants est soumise au vote.

Motion 6

La subvention pour l'association en avant doctorants est approuvée à l'unanimité (28 voix pour)

3. Demande de subventions associations étudiantes

Une enveloppe globale de 25 000 € est demandée pour les associations étudiantes. Les présidents des associations viendront présenter leur projet en mars prochain. Etant donné le renouvellement des bureaux en décembre, il est trop juste pour que ce soit présenté à ce Conseil d'Administration. Ce montant est constant depuis 2023.

Les subventions aux associations étudiantes sont soumises au vote.

Motion 7

Les subventions aux associations étudiantes sont approuvées à l'unanimité (28 voix pour)

4. Mise à jour des tarifs événementiels

Virginie Guyodo présente les nouveaux tarifs.

Xavier Legrand est surpris de certains montants mais cela correspond à la réalité des prix pratiqués.

Coût horaire de gardiennage	35€/h/agent
Bureau et remise	240€ HT
Salles avec équipement spécifique type labo	360€ HT
Couloir	384€ HT
Place de parking	150€ HT

Il est également prévu d'appliquer des frais de gestion calculés sur le coût total du devis dans la limite de 50% et de pouvoir appliquer une remise commerciale à hauteur de 50% ou d'accorder la gratuité sur décision de la Directrice.

La mise à jour des tarifs événementiels est soumise au vote.

Motion 8

La mise à jour des tarifs événementiels est approuvée à l'unanimité (28 voix pour)

IV. Ressources Humaines

1. BDS / RSU

Orianne David présente la base de données sociales (exclusivement statistiques) et le Rapport Social Unique reprenant 189 indicateurs répartis en 10 catégories :

- Emploi
 - ⇒ 55 personnels IATS (31 titulaires et 24 contractuels)
 - ⇒ 62 enseignants chercheurs (31 titulaires et 31 contractuels)
- Recrutement
 - ⇒ Titulaires IATS : 2 entrées et 2 sorties
 - ⇒ Contractuels IATS : 7 entrées et 3 sorties
 - ⇒ Contractuels recherche : 8 entrées et 5 sorties
- Parcours professionnels
- Formation
- Rémunération
- Santé et sécurité au travail
 - ⇒ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent : 22.67
 - ⇒ Part des agents ayant fait l'objet d'au moins un arrêt maladie : 34.2%
- Organisation du travail
 - ⇒ Nombre de CET : 41 jours
 - ⇒ Temps plein : 93%
- Action et protection sociale
 - ⇒ Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant : 26.16€ par jour
 - ⇒ Colonie de vacances
 - ⇒ Centre de loisir
 - ⇒ Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans : 183€ par mois
- Dialogue social
- Discipline.

Gregory Marchant demande si une comparaison est faite entre l'ENSAIT et l'Université de Lille.

Le BDS et le RSU sont soumis au vote.

Motion 9

Le BDS et le RSU sont approuvés à l'unanimité (28 voix pour)

2. Plan de formation

Orianne David présente le plan de formation pour l'année 2026.

Les points marquants de la formation en 2025 sont :

- Gel du budget
- Partenariat avec l'Université de Lille
- Parcours de formation spécialisé pour les ateliers

Budget total en 2025 : 41 812,20 €

Montant engagé en 2024 pour 2025 : 8 486.40 €

Partenariat ULille : 7 000 €

L'accès à GEFORP a été ouvert en cours d'année. C'est ouvert aux BIATSS et aux enseignants-chercheurs avec un catalogue vaste.

Orianne David rappelle la méthodologie de construction du plan de formation qui se fait après la campagne d'entretiens professionnels et est validé en novembre/décembre au moment des demandes de budgets.

Concernant les actions 2026, Elles sont présentées service par service.

Le plan de formation est soumis au vote.

Motion 10

Le plan de formation est approuvé à l'unanimité (28 voix pour)

3. Plan égalité

Il s'agit d'une priorité nationale renforcée par plusieurs lois dont les objectifs sont :

- Lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle
- Favoriser le partage des responsabilités et améliorer l'articulation des temps de vie
- Améliorer l'insertion professionnelle des femmes et promouvoir l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes
- Prévenir et lutter contre le sexisme, les discriminations, les violences à l'encontre des femmes dans le champ du travail
- Evaluer régulièrement et de manière transversale les avancées en matière d'égalité professionnelle.

Bilan du plan 2021-2023 :

- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
 - ⇒ Réduction significative des écarts
 - ⇒ Promotion des agents
 - ⇒ Congés familiaux et égalité de traitement au retour

- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
 - ⇒ Rappel des objectifs fixés par le MESRI aux présidents des comités de sélection
 - ⇒ Présidence mixte des comités de sélection
 - ⇒ Respect d'une proportion minimale de 40% de chaque sexe dans les jurys de concours
 - ⇒ Accompagnement des carrières via les entretiens professionnels
 - ⇒ Encourager les doctorantes à se qualifier et à se présenter aux concours de MCF

- Articulation entre vie personnelle et professionnelle
 - ⇒ Neutralité des recrutements concernant la situation familiale
 - ⇒ Sensibiliser les personnels à leurs droits en tant que chargés de famille et notamment les hommes sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant

- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
 - ⇒ Information des publics sur le harcèlement sexuel et les voies de recours
 - ⇒ Communication régulière sur l'existence et le rôle de la cellule de veille

Le plan égalité 2024-2027 se décline sous 5 axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques de l'égalité
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Mieux accompagner les situations de maternité, parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Renforcer la prévention et la lutte contre les VSS.

Le plan égalité est soumis au vote.

Motion 11

Le plan égalité est approuvé à l'unanimité (28 voix pour)

4. *Mise à jour de la politique sociale*

La modification porte sur la prise en charge des frais directement par l'ENSAIT et non pas l'AIENSAIT de la politique sociale.

La mise à jour de la politique sociale est soumise au vote.

Motion 12

La mise à jour de la politique sociale est approuvée à l'unanimité (28 voix pour)

5. Mise à jour RIPEC C2

Christine Campagne présente son organigramme et annonce la création de deux missions complémentaires :

- Directeur de la stratégie de recrutement
- Directeur des relations institutionnelles

Xavier Legrand demande qui assure la responsabilité de l'apprentissage. Christine Campagne garde cette mission.

La mise à jour RIPEC C2 est soumise au vote.

Motion 13

La mise à jour du RIPEC C2 est approuvée à l'unanimité (28 voix pour)

6. Référentiel d'activités 2025-2026

Il s'agit d'une proposition de modification afin de préciser la valorisation des encadrements de projets en 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} années.

Le référentiel d'activités 2025-2026 est soumis au vote.

Motion 14

Le référentiel d'activités 2025-2026 est approuvé à l'unanimité (28 voix pour)

7. Grilles de rémunération des agents contractuels de recherche à compter du 01/01/2026

Les grilles de rémunération proposées sont les suivantes :

DOCTORANTS

Type de financement	Salaire brut	Salaire net	Coût total employeur mensuel
Ressources propres	Contrat débutant à compter du 1 ^{er} juillet 2023 : 2 074,78 €* 	1 666,67 €	2 900 €
	Contrat débutant à compter du 1 ^{er} janvier 2024 : 2 100 €* 	1 686,87 €	2 940 €
	Contrat débutant à compter du 1 ^{er} janvier 2025 : 2 200 €* 	1 767,26 €	3 080 €
	Contrat débutant à compter du 1 ^{er} janvier 2026 : 2 300 €* 	1 847,49 €	3 220 €

* Traitement brut hors activité complémentaire d'enseignement, hors remboursement partiel des frais de transports et de mutuelle.

* Montant indexé sur l'évolution des rémunérations de la fonction publique.

POST-DOCTORANTS

Nb d'année (de mois) d'expérience après la thèse	Salaire brut	Salaire net	Coût total employeur (sur la base d'un contrat ≥ 1 an, soit un taux de charges patronales de 40%)	% d'augmentation minimum
Contrat ou avenant (sous réserve des crédits RH disponibles dans le cadre du projet) à compter du 1er janvier 2026				
Expérience < 2 ans	3002 € INM 604	2 412,10 €	4 250€ (Ajouter 10%du montant si contrat inférieur à 1 an)	+ 9.78 % (salaire brut appliqué à tous les post-doctorants avant le 1 ^{er} janvier 2026 : 2 734.60 €)
Expérience ≥ 2 ans < 5 ans	3 206 € INM 645	2 575,56 €	4 500€ (Ajouter 10%du montant si contrat inférieur à 1 an)	
Expérience ≥ 5 ans	3 504 € INM 705	2 815,44 €	4 920 € (Ajouter 10%du montant si contrat inférieur à 1 an)	

Ingénieur de Recherche

Nb d'année (de mois) d'expérience	Salaire brut	Salaire net	Coût total employeur (sur la base d'un contrat ≥ 1 an, soit un taux de charges patronales de 40%)	% d'augmentation
Contrat ou avenant (sous réserve des crédits RH disponibles dans le cadre du projet) à compter du 1er janvier 2026				
1 ^{ère} année de contrat	2 435 € INM 490	1 956,83 €	3 450 € (Ajouter 10%du montant si contrat inférieur à 1 an)	Salaire brut maximum appliqué avant le 1 ^{er} janvier 2026
2 ^{ème} et 3 ^{ème} année de contrat	2 560 € INM 515	2 056,67 €	3 600 € (Ajouter 10%du montant si contrat inférieur à 1 an)	+ 5.08%
Après 3 ans de contrat	2 675 € INM 538	2 148,52 €	3 750 € (Ajouter 10%du montant si contrat inférieur à 1 an)	+ 9.8%

Technicien de Recherche

% d'augmentation : pas de recrutements avant 2026 permettant de comparer les grilles.

Nb d'année (de mois) d'expérience	Salaire brut	Salaire net	Coût total employeur (sur la base d'un contrat ≥ 1 an, soit un taux de charges patronales de 40%)
Contrat ou avenant (sous réserve des crédits RH disponibles dans le cadre du projet) à compter du 1er janvier 2026			
1 ^{ère} année de contrat	2 038 € INM 410	1 637,28 €	2 900€ (Ajouter 10%du montant si contrat inférieur à 1 an)
2 ^{ème} et 3 ^{ème} année de contrat	2 162 € INM 435	1 737,19 €	3 050€ (Ajouter 10%du montant si contrat inférieur à 1 an)
Après 3 ans de contrat	2 277 € INM 458	1 828,91 €	3 200 € (Ajouter 10%du montant si contrat inférieur à 1 an)

Gregory Marchant indique qu'il est préférable de réaliser une mise à jour régulière plutôt que proposer 10% d'augmentation d'un coup.

Pour rappel, ces grilles de rémunération sont applicables à l'ensemble des personnels y compris pour les contrats privés. Une exception s'applique pour les thèses CIFFRE.

Les grilles de rémunération des agents contractuels de recherche à compter du 01/01/2026 sont soumises au vote.

Motion 15

Les grilles de rémunération des agents contractuels de recherche à compter du 01/01/2025 sont approuvées à l'unanimité (28 voix pour)

V. Formation et Vie Etudiante

1. Organisation du concours

Comme chaque année, la notice relative à l'organisation du recrutement pour la formation d'ingénieur de l'ENSAIT est présentée au Conseil d'Administration. Il n'y a pas de modification significative pour l'année 2026.

L'organisation du concours est soumise au vote.

Motion 16

L'organisation du concours est approuvée à l'unanimité (28 voix pour)

2. Modification du Règlement des Etudes et des Examens 2025

Pour donner suite à une demande des étudiants, il est proposé de diminuer le nombre de semaines du stage 2A de 12 semaines à 8 semaines. Cela reste dans les recommandations de la CTI.

La modification du REE 2025 est soumise au vote.

Motion 17

La modification du REE est approuvée à l'unanimité (28 voix pour)

VI. Projets de recherche

Ils ont été présentés et validés en Conseil Scientifique. Christine Campagne félicite les enseignants-chercheurs pour les 20 projets en cours :

- IReCaF
- OPTIFLORE
- TREECOOL-PACK
- VIGICCLO
- PHOTONATEX
- ECOPERFORM
- MONI2
- AIAFC
- PHC
- PHC-BANTOU
- PHC-BOSPHORE
- PHC-RILA
- PROTEXUS
- SmartHealthTex
- TEXTILOGIC
- ERGOAI
- MEWA
- SMARTCARE
- SOFTIE
- FLEXTRAINEU
- INSEED
- Carbo-loop
- Better sleep
- France BIOsutur
- COOLTEX
- BIO-ARTEX
- GREICAF

Les projets de recherche sont soumis au vote.

Motion 18

Les projets de recherche sont approuvés à l'unanimité (28 voix pour)

VII. Questions diverses

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

Fait à Roubaix, le 9 décembre 2025

Le Président du Conseil d'Administration



Eugène DELEPLANQUE

Handwritten signature or scribble.