Procès-verbal de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration de Toulouse INP

Séance du 18 février 2025 :

Représentants de l'administration :
Dominique POQUILLON (Présidente de Toulouse INP), Olivier GLÉNAT (Directeur Général des Services), Mihaela CAUSSIDERY (Directrice des Ressources Humaines).

Représentants des personnels élus :
Titulaires : Julie ALBAGNAC (CGT Ferc Sup), Marion ALLIET (CGT Ferc Sup), Alexandre FREULON (CGT Ferc Sup), Ronan GUIVARCH (SGEN-CFDT), Béatrice PAILLASSA (SGEN-CFDT), Gilles VIDAL (CGT Ferc Sup), Viviane MARCHAND (SGEN-CFDT),

Suppléants : David RIBOUL (CGT Ferc Sup),

Invités :
Ninon BERTHIER (Expert – Cabinet USIDE), Denis CAVERIBERE (Directeur des Ressources Humaines Adjoint), Carine DAROLLES (Technicienne de Prévention), Florence GALATRY-BOUJU (Médecin du travail de l'établissement), Vincent KOEHRET (Conseiller de Prévention), Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE),

Excusés :
Marion ALIGNAN (SNPTES UNSA ITRF.BI.O), Dominique DELEFORGE (CGT Ferc Sup), Corinne LEBRETON (CGT Ferc Sup), Olivier LIOT (CGT Ferc Sup), Laurent ROY (Inspecteur Santé Sécurité au Travail).

Ordre du jour :

1. Validation du PV de la séance du 14 janvier 2025 (Pour avis).
2. Désignation de Mme Julie ALBAGNAC comme secrétaire de la FS par intérim – de mars à septembre 2025 (Pour avis)
3. Retour Enquête RPS – Cabinet USIDE (Pour information)

La Présidente de Toulouse INP ouvre la séance à 13h05.
La séance est enregistrée pour les besoins du compte-rendu.

1 – Validation du PV du 14 janvier 2025

La Présidente ouvre la séance et demande s'il y a des remarques sur le compte-rendu de la précédente séance.
Le Conseiller de Prévention indique que toutes les remarques des représentants des personnels ont été prises en compte à l'exception d'une qui semble plus être la conclusion de l'idée traitée mais qui n'a pas été formulée telle qu'elle en séance.
La CGT Ferc Sup indique que c'est elle qui a fait la remarque et qu'il s'agit peut-être de ses notes en séance.
Il est convenu de ne pas modifier cette partie du CR.

La Présidente propose de mettre le texte du PV de la séance du 14 janvier 2025 au vote.

Les représentants des personnels valident la proposition de PV, avec 6 voix pour, 0 contre, 1 abstention.

2 - Désignation de Mme Julie ALBAGNAC comme secrétaire de la FS par intérim – de mars à septembre 2025 (Pour avis)

Le Conseiller de Prévention indique qu'en raison de l'absence du secrétaire de la formation spécialisée pour la période allant de mars à septembre 2025, il faut nommer un secrétaire de séance par intérim.
La candidature de Julie ALBAGNAC a été proposée en amont de la séance.
Le Conseiller de Prévention propose de passer au vote s'il n'y a pas de débat.

Les représentants des personnels valident la proposition, à l'unanimité des votants présents, soit 7 voix pour, 0 contre, 0 abstention.

3 - Retour Enquête RPS – Cabinet USIDE (Pour information)

Damien VAILLANT et Ninon BERTHIER - experts du cabinet USIDE - sont en visioconférence.

Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) commence la présentation des résultats de l'enquête qu'ils ont mené, il rappelle le questionnaire mis en ligne et le sommaire de la présentation.

La CGT Ferc Sup demande comment a été définie la taille d'une maille sachant que Toulouse INP est une petite université et que certains services sont composés de 10 agents ou moins.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) indique que c'est un seuil. Ils se sont engagés à ne pas communiquer les résultats pour garder l'anonymat. C'est un seuil utilisé, stable, pour toutes les organisations et les entreprises.
La CGT Ferc Sup demande comment a été conçu le questionnaire, et si par exemple, ils ont conçu ce questionnaire après lecture du rapport d'expertise du cabinet LG Conseil.

La Présidente répond qu'il s'agit d'un questionnaire type pour ne pas être discutable avec ajout de questions ouvertes. Ces questions ouvertes ont été travaillées par un certain nombre de volontaires de la CSA-FS.
Le Conseiller de Prévention précise qu'effectivement c'est un questionnaire standard que l'on peut retrouver sur le site de l'INRS avec quelques adaptations pour le projet Centrale.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) indique que ce sont des éléments que l'on peut retrouver dans les questionnaires de GOLLAC et BODIER.

La CGT Ferc Sup indique que dans le début de la présentation, il a été dit que les résultats étaient comparés avec d'autres populations. Elle demande qui est cette population ?
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond que cela sera présenté un peu plus tard mais que globalement, ils ont au sein de USIDE un benchmark de référence et que c'est auprès d'eux que sont comparés les résultats.
La CGT Ferc Sup demande si de ce fait, il peut y avoir un biais dans l'interprétation des résultats eu égard de l'appartenance des personnes qui font appel à eux (secteur privé ou public).
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond qu'ils accompagnent des organisations et des entreprises qui ne sont pas nécessairement dans un contexte de difficulté. Il précise que c'est une obligation réglementaire et légale de la part des organisations et des entreprises de mettre à jour annuellement un document d'évaluation des risques. Et dans ce cadre-là, des entreprises font le choix annuellement de passer par un questionnaire en ligne et d'ouvrir beaucoup plus largement aux questions QVCT et pas uniquement à l'action des risques psychosociaux. Il précise cependant que le benchmark reste un indicateur qui est perfectible. Ce n'est pas un indicateur absolu, c'est un point de comparaison avec les limites que cela peut avoir. Toutefois, il a pour objectif d'avoir une vision la moins biaisée possible. Le benchmark utilisé est réalisé à partir des enquêtes menées dans le secteur public.
La CGT Ferc Sup demande si cela veut dire qu'il n'y a pas de résultats issus d'enquêtes similaires réalisées dans une autre université ?
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond qu'il n'y en a pas suffisamment pour permettre la réalisation d'un benchmark propre aux organisations d'enseignement.

Ninon BERTHIER (Expert – Cabinet USIDE) poursuit la présentation.
La CGT Ferc Sup indique qu'il aurait été intéressant de mettre le nombre de personnes par campus pour avoir des proportions.
Le Conseiller de Prévention indique que le questionnaire a été envoyé à 1900 destinataires. Les contraintes RGPD n'ont pas permis d'affiner ce nombre et le fichier transmis au prestataire ne comportait que des adresses mail. Le périmètre souhaité était, les personnels de l'établissement, mais également des personnels hébergés. Le taux de réponse est à mettre en perspective de cette contrainte.
La Présidente précise que la répartition par campus est réalisée sur la base des réponses déclaratives effectuées par les répondants et qu'au regard des chiffres présentés, le taux de réponse est cohérent sur chaque campus.
Le Conseiller de Prévention indique qu'il faut réassocier dans les résultats, l'IMFT avec l'INP-ENSEEIHT. Ils ont été traités par sites géographiques mais l'IMFT est un laboratoire associé à l'INP-ENSEEIHT.
La question ne se pose par sur l'INP-ENSIACET puisque tous les laboratoires sont hébergés sur le même site.

Ninon BERTHIER (Expert – Cabinet USIDE) reprend la présentation.

Le Conseiller de Prévention précise sur cette partie qu'il s'agit de réponses déclaratives. Par exemple, en fonction de leurs sensibilités, les Enseignants-Chercheurs (EC) ont pu se déclarer soit côté enseignement, soit côté recherche.

Ninon BERTHIER (Expert – Cabinet USIDE) poursuit la présentation.
La CGT Ferc Sup demande quel test a été utilisé ?
Ninon BERTHIER (Expert – Cabinet USIDE) répond qu'il s'agit du test KHI DEUX.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) précise que le test statistique permet de dire si l'écart de pourcentage mis au regard de la taille de la population est significatif, ou est-ce que l'on peut considérer en sciences humaines et sociales que cela est dû au hasard.

Ninon BERTHIER (Expert – Cabinet USIDE) reprend la présentation.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) demande si les résultats de cette partie reflètent les idées que l'on pouvait se faire de la situation pour ces deux campus ?
La Présidente répond qu'elle pouvait s'attendre à ces résultats mais précise que les situations sur ces deux campus sont totalement différentes, qu'il ne s'agit pas des mêmes problématiques. L'un est en lien avec le projet Centrale quand l'autre est en lien avec une réorganisation de toutes les missions
Le SGEN-CFDT indique que la problématique est quand même assez similaire sur les deux campus puisqu'il s'agit des missions des agents.
La Présidente répond que les questions sont effectivement sur « ma composante, où suis-je, où vais-je, que vais-je devenir ? » mais pour être plus claire, elle ne pense pas que ce soit le Projet Centrale qui soit la problématique pour la composante IPST-Cnam.

La CGT Ferc Sup s'étonne des résultats et, une statistique qui indique que 42 % des personnels en sur-stress est une situation normale, la déconcerte.
La Présidente demande la significativité. Est-ce qu'il est classique d'avoir 43-46% de personnels en sur-stress ?
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond qu'indépendamment des résultats de Toulouse INP, la question est plutôt de se dire, est-ce différent par rapport à d'autres organisations ? En fonction du contexte, on voit que les indicateurs évoluent dans le même sens que le Benchmark. Depuis 7-8 ans les statistiques se stabilisent autour de 40%. Cela veut dire qu'il y a des sujets qui vont dépasser l'organisation et que le sur-stress n'est pas spécifique à la vie professionnelle. Il y a aussi des choses qui traduisent un contexte socio-économique, voir un contexte personnel.

Ninon BERTHIER (Expert – Cabinet USIDE) reprend la présentation.
La Présidente indique que l'on pouvait se déclarer ou en enseignement ou en recherche pour cette partie. Elle demande si le cabinet a d'autres études similaires pour savoir si le stress provient plus de la partie Enseignement que de la partie Recherche.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond qu'ils n'ont pas à l'heure actuelle un Benchmark significatif.
La CGT Ferc Sup indique que pour elle, le fait de choisir le côté Recherche par rapport au côté Enseignement dépend de celui qui lance l'enquête. Ici, l'enquête étant réalisée par sa tutelle enseignement, elle a répondu avec sa casquette enseignement.

Ninon BERTHIER (Expert – Cabinet USIDE) reprend la présentation.
La Présidente demande si les effets de genre sont aussi marqués habituellement ?
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond que oui toujours. Ils font des études depuis plus de 30 ans et l'échelle montre les effets de sur-stress chez les femmes. Il précise qu'il peut y avoir plein

d'hypothèses diverses et variées et en particulier l'impact de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle - qui reste encore un sujet prédominant aujourd'hui - qui peuvent venir expliquer cette différence marquée entre les genres.

Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) reprend la suite de la présentation.
La CGT Ferc Sup demande pourquoi le campus de Rangueil est classé contrairement à celui de l'INP-ENSEEIHT alors que les problématiques semblaient similaires.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond que c'est un choix de méthode car il leur semblait plus intéressant d'avoir une vision transversale sur de plus gros effectifs.

Ninon BERTHIER (Expert – Cabinet USIDE) reprend la présentation.
La CGT Ferc Sup remarque que sur les planches présentées, pour les EC, les tensions ne ressortent pas comme étant liées aux échanges avec les étudiants ou sur le fait d'aller enseigner.
La Présidente fait la même remarque mais note en revanche que les thématiques de stress et les relations entre collègues ressortent très bien.
Il y a des problématiques dans les pédagogies mais au sens projet plus qu'au sens conflit avec les étudiants.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) indique que c'est un point qu'ils ont trouvé intéressant.
Au sein de Toulouse INP, les questions liées à la relation interne, dans l'établissement, avec les collègues, et pas nécessairement avec les étudiants, ressortent comme étant des situations de difficultés. Ce qui est assez différent de leur Benchmark de référence où, comparativement, ce sont plus les questions de l'intensité au travail qu'ils retrouvent fréquemment dans les autres organisations.
La Présidente précise que cela ne la surprend pas et que cela fait aussi partie des choses qui ont généré la demande d'enquête.

Ninon BERTHIER (Expert – Cabinet USIDE) poursuit la présentation.
La Directrice des Ressources Humaines souhaite apporter une nuance aux résultats affichés car selon elle, le sur-stress des managers de petites équipes ne concerne pas que des BIATSS. Focaliser le résultat sur cette seule population semble trop facile et l'action de l'établissement pour y répondre va être trop dirigée.
Elle demande également ce qui est entendu par « direction » est-ce qu'il s'agit de la gouvernance, de l'équipe de direction d'un département, d'un laboratoire, ou encore d'une école ?
Elle ne souhaite pas que tout se focalise uniquement sur la population des BIATSS.
La CGT Ferc Sup ne comprend pas la remarque sur le focus des BIATSS qu'il ne voit pas dans la présentation.
La Directrice des Ressources Humaines répond qu'en enseignement, il n'y a pas de lien hiérarchique, il faut donc mettre en rapport avec l'encadrement d'équipes.
La Présidente répond qu'effectivement il y a de l'encadrement sans rôle hiérarchique chez les EC au sens classique mais du management qui peut aussi générer du stress ou du sur-stress.
La CGT Ferc Sup indique qu'elle n'avait pas du tout lu les résultats de cette façon car pour elle, avec sa casquette EC, elle n'avait pas imaginé que des BIATSS pouvaient être concernés par du management de petites équipes.
La Présidente indique qu'avec les enquêtes RPS qui sont réalisées dans les laboratoires, on parle de ce problème lié au rôle d'encadrant de stagiaire, de doctorants. Elle conclue que finalement, chacun interprète selon ce qui le touche mais cela reste complémentaire.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) indique qu'il faut pouvoir remettre en rapport la réalité vécue par rapport à la réalité perçue en termes de contacts et de missions. Ici, on voit que les

encadrants de proximité et en particulier les encadrants de 1 à 4 personnes, ont un taux de sur-stress supérieur qu'ils soient EC ou BIATSS.
La CGT Ferc Sup indique que les experts ont évoqué le fait de développer et renforcer le rôle de l'encadrement et de la direction. Elle remarque que ce qui est beaucoup demandé, c'est un mode de gestion plus soutenant, plus participatif et plus respectueux.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond qu'il y a bien deux aspects dans le management qui sont remontés. Le premier pour le côté gestion opérationnelle pour le cadre, la priorisation, la communication et la clarté et l'autre, plus dans le comportement avec les postures de soutien, de reconnaissance, de participation, de prise de décisions mais aussi sur la notion d'exemplarité.

Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) poursuit et présente les préconisations à mettre en place.
La Présidente indique qu'il y a déjà des formations en place pour le management, elles font parties du plan de formation. Mais souvent compte-tenu de la surcharge de travail, les agents ne se forment pas. Elle s'interroge sur comment motiver les gens qui sont en stress ou en sur-stress à aller se former.
La CGT Ferc Sup indique qu'au-delà de se former, comment avoir des formations adaptées et motivantes.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond que cette question revient souvent. Ce qui semble bien fonctionner ce sont les mises en situations, parce qu'il faut partager un langage commun et sensibiliser les acteurs dans leur rôle d'encadrant au sujet des RPS, pour pouvoir pratiquer, parce que c'est en pratiquant avec des pairs, que l'on va visualiser les bonnes pratiques à avoir, identifier les avantages et les limites des différents scénarios et in fine pouvoir mobiliser ces compétences-là sur le terrain.

La CGT Ferc Sup indique qu'il y avait des questions complémentaires pour les personnels qui avaient répondu appartenir à l'INP-ENSEEIHT. Il demande si les résultats seront présentés également.
Ninon BERTHIER (Expert – Cabinet USIDE) rappelle les cinq questions posées uniquement aux agents ayant coché appartenir à l'INP-ENSEEIHT et/ou à l'IMFT et présente les résultats obtenus.
La Présidente indique que les résultats sont clairs et que les éléments pourront être communiqués si besoin. Ils ne sont pas en opposition avec d'autres éléments obtenus par ailleurs.
La CGT Ferc Sup demande si ce sont ces questions qui ont été critiquées par la direction de l'INP-ENSEEIHT
La Présidente répond que ce qui était critiqué, c'était le fait que le directeur de l'école concernée n'ait pas été mis dans la boucle pour discuter de ces questions mais rappelle que l'essentiel était les 26 questions qui venaient du sondage GOLLAC et BODIER et que des représentants des personnels de la tutelle concernée avaient été associés au travail de rédaction des questions concernant spécifiquement l'INP-ENSEEIHT.
Le Conseiller de Prévention répond que pour les questions spécifiques, ils ont travaillé avec le cabinet USIDE pour faire attention aux questions posées. L'objectif était de recueillir des informations sur les ressources et connaître quels éléments pourraient caractériser le fait de savoir si les agents étaient prêts à s'engager dans un projet de transformation.

Le SGEN-CFDT indique les remarques qu'elle avait fait remonter. Ces remarques concernaient le terme « transformation ». Selon elle, à ce moment-là, ce n'était pas assez clair. Elle demande s'il y aura d'autres questionnaires sur ce type de choses.
La Présidente répond que l'objectif maintenant c'est de mettre en place les actions, de travailler sur les pistes d'améliorations, pour diminuer le sur-stress.

Au-delà, elle ajoute que l'enquête montre bien que le respect est une notion importante pour les personnels, respect que l'on doit aux personnes et dans les instances. C'est un élément important de sérénité.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) ajoute qu'il peut y avoir des cristallisations autour d'une situation ou d'une relation. Il ajoute qu'au regard des résultats, ils ont pu constater que les agents de Toulouse INP avaient une forte ancienneté (plus de 15 ans), ceci peut être un élément de corrélation. En effet, quand on est dans une organisation avec une forte ancienneté, une situation qui n'a pas été traitée, réglée peut se cristalliser et avoir un fort impact sur le sur-stress.

La CGT Ferc Sup demande à qui les résultats ont été communiqués.
Le Conseiller de Prévention répond qu'il y a eu une pré-restitution à la gouvernance pour préparer la réunion de la FS de ce jour. Cela a permis de faire remonter quelques observations, questions. Les experts ont ainsi pu adapter leur présentation. Dans la poursuite du processus, un travail de communication va être réalisé auprès de l'ensemble des personnels.
La Présidente ajoute qu'une communication vers l'ensemble des personnels va être mise en place. Plus de 600 personnes ont répondu à l'enquête, il lui semble normal de mettre les résultats à disposition. Elle veut profiter de cette communication pour rappeler les différents dispositifs qui existent en lien avec les RPS (Registre SST, Cellule d'écoute, …)

La Directrice des Ressources Humaines ajoute que pour l'aspect formation, la temporalité est décalée et c'est un peu dommage car le plan de formation a été validé, même s'il reste dynamique et qu'il va donc être enrichi. Elle indique que ces actions sont très chronophages mais le service des ressources humaines va essayer de répondre très rapidement.
La Présidente précise que la réponse à cette préconisation sur les formations est de dire qu'on va l'intégrer dans le plan de formations.

La Directrice des Ressources Humaines demande quelle attitude, collectivement, doit être adoptée car sur plusieurs slides, la population à risque est clairement identifiée. Pour cette population précisément, elle appréhende les réactions très fortes et en chaine. Elle souhaite anticiper les besoins de réponses.
La Présidente indique qu'effectivement le sur-stress est le même sur les deux structures identifiées mais que par la suite les données n'ont pas été traitées de la même manière.
La CGT Ferc Sup propose de rassembler les deux populations.
La Directrice des Ressources Humaines indique que cela serait déjà moins stigmatisant. La situation est suivie depuis plus d'un an pour la structure concernée et si les agents voient les planches telles quel, ils vont avoir une réaction.
La Présidente ajoute qu'elle est gênée que deux populations avec les mêmes résultats soient séparées.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond qu'ils peuvent les remettre ensemble si c'est ce qui est souhaité. Il ajoute que l'enjeu était au niveau de la taille du collectif. Pour le campus de Rangueil, le nombre de répondants était trop petit et ne leur permettait pas de creuser pour affiner les résultats.
La Présidente répond que selon elle, il ne faut pas ressortir une population localisée mais bien deux.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond qu'ils vont regarder si cela a un impact significatif sur les autres populations.
La Présidente demande pourquoi les populations des deux campus doivent être exclues des autres données.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) indique qu'ils n'ont pas présenté le détail de la méthodologie. L'objectif de cette slide était de s'assurer qu'une personne n'était pas comptée deux fois.

La Présidente répond qu'il lui semble plus juste de séparer les deux idées, mais elle pose la question à l'ensemble des membres de la FS.
La CGT Ferc Sup indique que les causes n'étant pas les mêmes, il lui semble plus juste de séparer les deux populations.
La Présidente répond qu'elle ne veut pas les regrouper, elle indique qu'il y a deux problèmes localisés.
La CGT Ferc Sup répond que cela lui semble important car les deux problématiques sont complétement différentes. La causalité est très importante et c'est une des raisons qui a généré le lancement de la procédure d'enquête.

La CGT Ferc Sup demande si la slide est modifiée en fonction des répondants de l'INP-ENSEEIHT par rapport au reste des résultats sur Toulouse INP ?
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond que cela risque de modifier très légèrement les statistiques oui puisqu'une partie de la population va être ajoutée aux réponses transversales.
La Directrice des Ressources Humaines indique qu'il y a déjà une diapositive qui montre que les deux campus sont en sur-stress. Pourquoi ne serait-il pas possible de ne laisser que les trois populations transversales sur l'autre diapositive ? Pourquoi a-t-on besoin d'analyser au local puisque cela a déjà été fait dans le tableau ?
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) indique que c'était un point d'attention. En refaisant la slide, ils vont nécessairement modifier les résultats communiqués ce jour.
La Présidente répond que selon elle, un indicateur de vigilance a été effacé.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond que ce n'était absolument pas dans leurs intentions. Cela ne les dérange pas de réintégrer un campus dans les données.

Le SGEN-CFDT indique que les formations ont été beaucoup abordées comme préconisations. Elle trouve que les EC ne sont pas assez associés. Cela est culturel pour les BIATSS et pour les jeunes EC, les nouveaux entrants, mais cela est peu développé pour le reste de la population EC.
La Présidente répond qu'il existe des formations à l'encadrement pour les EC offertes par le service inter-universitaire de pédagogie (SIUP).
Le SGEN-CFDT répond que cela ne fait pas parti de leur culture. Certains commencent à s'y intéresser.
La CGT Ferc Sup répond qu'elle reçoit beaucoup d'offres de formations, même plusieurs fois par mois. Cette offre est même parfois trop importante.
Le SGEN-CFDT répond qu'effectivement depuis un ou deux ans, il y a davantage de propositions cependant, comme cela a été remonté, ces formations ne sont pas toujours adaptées.
La CGT Ferc Sup répond que ce sont les formations au management qui ne sont pas forcément adaptées. Celles pour les EC, sont adaptées.
La CGT Ferc Sup répond qu'au contraire, il faut faire de la publicité pour toutes les formations, c'est un élément important. Effectivement, la culture de la formation chez les EC n'est pas très développée. Elle ajoute que le métier d'encadrant s'apprend quel que soit le nombre d'années d'études. Elle ne trouverait pas choquant que la présidence impose certaines formations qui seraient obligatoires dans le parcours de l'EC encadrant des agents.
En parallèle, elle revient sur le débat de départ de savoir si l'on peut diffuser la présentation telle quelle aux agents et des difficultés que chacun pourrait rencontrer à comprendre les éléments sans la restitution orale. Elle indique qu'il n'est peut-être pas opportun de laisser certains agents faire une lecture autonome des planches et que peut-être il faut aller à la rencontre des agents pour leur expliquer les résultats.
La Présidente répond qu'elle ne veut pas de traitement différent d'un campus à un autre.
La CGT Ferc Sup répond que bien-sûr il faut aller au plus proche de tous les agents, quel que soit le service. Elle indique que certains sont peut-être à traiter de manière prioritaire.

Le SGEN-CFDT indique que selon elle, diffuser les résultats bruts, en les mettant sur Mercure, peut être mal interprété. Elle propose de les accompagner d'un message de la gouvernance qui indique que les préconisations sont prises en compte et que des actions vont être mises en place.
La Présidente répond qu'il faut trouver la bonne solution pour ne pas ajouter de sur-stress tout en gardant la transparence car c'est un point sur lequel elle s'est engagée et qui lui semble vraiment important.
La CGT Ferc Sup et le Médecin du travail de l'établissement se demandent si le cabinet USIDE ne pourrait pas être mandaté pour faire une restitution en AG avec un lien disponible pour tous les agents.
Le Conseiller de Prévention répond que l'enregistrement de la séance ne peut pas être le support de restitution. Il ajoute que si le projet est de demander aux intervenants du Cabinet de faire une restitution, il s'agit simplement d'un accord commercial.
La Présidente s'interroge sur une restitution sur l'ensemble des sites ou de manière spécifique pour certains ?
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) indique, comme préconisation, de ne surtout pas diffuser les résultats en l'état à l'ensemble des agents. Il faut avoir deux niveaux de communication. La première, à l'échelle globale, sur les indicateurs de Toulouse INP, resensibiliser sur ce que l'on a voulu évaluer et pourquoi, dans quel cadre, etc… La seconde de manière plus localisée, périmètre par périmètre.
La Présidente demande si la présentation peut être découpée jusqu'à la planche 17 pour en faire un support de présentation.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond qu'il faut retravailler le support complètement pour en faire un support de communication à l'ensemble des personnels. Il faut accompagner le message avec une slide pédagogique avec les grands indicateurs et ensuite localement, campus par campus avec les résultats spécifiques.
La Présidente indique qu'il lui semble risqué de communiquer les 60 planches aux agents et demande aux membres de la FS leurs sentiments concernant la communication des supports. Il ressort que l'ensemble des membres est du même avis.
Dans un second temps, elle remarque qu'il y a un gros travail de communication à faire maintenant et demande quel est le meilleur moyen pour revenir vers les directeurs de composantes.
La Directrice des Ressources Humaines souhaite être associée aux restitutions car pour le campus de Rangueil, les résultats sont attendus pour mettre en place de nouvelles actions.
La Présidente demande aux experts s'ils peuvent nous donner un délai pour faire le résumé, la synthèse de l'enquête pour assurer la diffusion.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) demande une précision pour savoir qui fait la restitution.
La Présidente répond que ce serait le cabinet d'experts.
Damien VAILLANT (Expert – Cabinet USIDE) répond que le support va être coconstruit. Ils peuvent faire une première proposition en huit jours.
La Présidente demande aux membres de la FS si les délais leurs conviennent.
Le Conseiller de Prévention confirme aux experts que les délais sont tout à fait acceptés.

La Présidente reprend les éléments du débat.

- Il n'y a pas de diffusion des supports présentés à la séance de ce jour.
- Travail engagé avec le cabinet pour coconstruire un support de communication
- Réflexions sur les actions pour lesquelles Béatrice PAILLASSA et Gilles VIDAL sont associés puisqu'ils étaient dans le groupe de travail de départ.

La Présidente et le Conseiller de Prévention remercient les experts du cabinet pour leurs interventions.
Les experts quittent la visio-conférence.

La CGT Ferc Sup indique qu'elle est gênée par l'approche qui ressort et qui sous-entend qu'il suffit de se former pour palier aux déséquilibres. Elle ne pense pas que les formations soient la seule réponse adaptée.
Le Conseiller de Prévention indique que les formations ne représentent qu'un seul des éléments du plan d'actions à mener. Il ne s'agit pas de former les agents à encaisser plus de stress.
La Présidente ajoute qu'il y a aussi un aspect de surcharge des enseignements. Il faut réduire les enseignements. Ce sont des réflexions qui doivent être menées au niveau des écoles et il y a d'autres éléments à regarder aussi.

Le SGEN-CFDT demande ce qu'il en est de l'envoi du rapport concernant le service du Softskills Center ?
La Présidente répond que le rapport a été envoyé aux agents et que la direction du service a utilisé son droit de réponse en ajoutant un courrier indépendamment du rapport.

Le Conseiller de Prévention indique que pour la prochaine séance du 27 mars, les représentants des personnels devraient avoir identifié les services dans lesquels ils souhaitent effectuer une visite.

L'ordre du jour est épuisé.
La Présidente remercie les membres de la formation spécialisée pour le travail effectué et clôture la séance.

La séance est levée à 16h00.

Toulouse, le 10 mars 2025

Raphaël MAURIN	Dominique POQUILLON
Secrétaire de la FS	Présidente de Toulouse INP