COMPTE RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION

Séance du 2 décembre 2025 :

Représentants de l'administration :

Titulaires : Dominique POQUILLON (Présidente de Toulouse INP), Olivier GLÉNAT (Directeur Général des Services), Mihaela CAUSSIDERY (Directrice Générale des Services Adjointe - Directrice des Ressources Humaines)

Invités : Ghislaine BERTRAND (Vice-présidente Conseil d'Administration), Laure MÉSÉGUER (Directrice Adjointe des Ressources Humaines), Nicolas ROUX (vice-président Transition écologique et sociétale), Marion ALLIET (chargée de mission égalité femmes-hommes et référente pour la lutte contre les VDHAS), Cécile DAGUILLANES (Assistante du DGS).

Représentants des personnels élus :

Titulaires : Dominique DELEFORGE (CGT Ferc Sup), Alexandre FREULON (CGT Ferc Sup), Olivier LIOT PETIT (CGT Ferc Sup), Marion ALIGNAN (SNPTES UNSA ITRF.BI.O), Ronan GUIVARCH (SGEN-CFDT), Virginie VANDENBOSSCHE (SGEN-CFDT), Marc PANTEL (SGEN-CFDT).

Suppléants : Laurence ELISSALDE (CGT Ferc Sup), Pierre ELYAKIME (SNPTES UNSA ITRF.BI.O).

Secrétaire Adjoint : Marion ALIGNAN

Ordre du jour :

1. Dossier « Création d'une école Centrale »
2. Expertise emplois (vote)
3. Plan d'action égalité professionnelle Femmes-Hommes (information)
4. LDG Promotions : Ajout IV. Enseignants second degré (vote)
5. Plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (information)

La séance est ouverte à : 14h10

TOULOUSE INP • 6 allée Emile Monso - BP 34038 - 31029 Toulouse Cedex 4, France • +33 (0)5 34 32 30 00 • www.toulouse-inp.fr

Dossier « Création d'une école Centrale »

La Présidente souhaite donner des informations aux membres du CSA concernant le dossier « Création d'une école Centrale ».
Le ministre avait envoyé une lettre datée du 05/09/25 demandant à l'établissement de conduire avec l'INP-ENSEEIHT un projet de création d'une école Centrale à partir d'une école interne issue de l'INP-ENSEEIHT. La Présidente avait demandé à la Rectrice des détails concernant les modes opérationnels et les calendriers : ces informations sont arrivées le 24 novembre 2025, elles précisent les deux étapes de création d'une école interne, puis de création d'une école externe ; elles précisent également le rôle de chacun, en explicitant énormément le rôle de l'INP-ENSEEIHT par rapport au rôle de Toulouse INP. La Présidente maintient sa position sur le fait que ce projet n'est pas porté par la gouvernance de Toulouse INP. Elle avait expliqué à la Rectrice que l'établissement a établi un projet sur sa trajectoire au sein de l'Université de Toulouse qui a fait l'objet d'un COMP validé par le ministère. Le projet de découpage de l'établissement par le ministère ne semble pas compatible avec cette trajectoire. Cette commande est ministérielle et est soutenue par le maire de Toulouse que la Présidente a rencontré le 14 novembre dernier.
Ces calendriers envoyés par la Rectrice vont être présentés dans les instances de l'établissement et les administrateurs pourront officiellement s'exprimer au CA du 11 décembre 2025. Le ministère a parfaitement le droit de prendre un arrêté pour créer une école Centrale dans Toulouse INP en école interne.
Ces nouveaux éléments vont provoquer beaucoup de stress dans l'établissement notamment à l'INP-ENSEEIHT. Le directeur de l'école a convoqué un conseil spécial le 15 janvier 2026 pour travailler sur la méthode sur ce projet Centrale.

Le SGEN-CFDT (voudrait connaître la date de renouvellement du conseil de l'INP-ENSEEIHT.
La Présidente répond que les élections auront lieu en avril 2027.

La CGT Ferc Sup fait remarquer que sur le document envoyé par le rectorat sur la répartition des tâches, beaucoup de phases sont déléguées au conseil de l'INP-ENSEEIHT comme l'attribution des personnels par exemple. La Présidente répond que tant que le périmètre est une école interne, les personnels sont employés par Toulouse INP, ce n'est pas le cadre du droit d'option. Dans ce projet, il n'y aura pas d'étudiants dans cette école interne avant 2028 donc certains personnels pourront faire cours à l'INP-ENSEEIHT sans qu'ils fassent cours dans l'école interne.
La VP CA précise que la répartition et le changement d'affectation des emplois doit être prononcé par le CA de Toulouse INP.

La CGT Ferc Sup demande quelle sera la stratégie de l'établissement lors des phases de consultation en 2026 et 2027. La Présidente répond que, pour l'instant, il n'y a pas de projet de l'INP-ENSEEIHT sur cette école interne, la direction de l'école doit travailler sur un projet complet. Il faut savoir ce que veulent faire les personnels de l'INP-ENSEEIHT, il y a une indépendance pédagogique au niveau des écoles.

Le SGEN-CFDT précise que les directeurs des départements de l'école avaient régulièrement demandé à travailler sur un projet INP-ENSEEIHT et cela avait été refusé par la direction précédente et par la direction actuelle, c'est la raison pour laquelle il n'y a qu'un projet « Centrale ».

La CGT Ferc Sup demande comment se passera le détachement de l'école interne pour la création d'une école Centrale. La Présidente que ce sera de la décision du ministère qui peut créer une école ex nihilo en lui attribuant des moyens. Ensuite les personnels pourront exercer leurs droits d'option ou pas pour y être affectés. La difficulté est qu'il n'y a pas de moyens supplémentaires, il faut donc découper l'INP-ENSEEIHT et localiser l'école Centrale à l'INP-ENSEEIHT.

La CGT Ferc Sup fait remarquer qu'à aucun moment les documents ne prévoient un vote contre de la part du CA de Toulouse INP. Le DGS répond que le CA donne un avis et que le ministre n'est pas lié par cet avis. La CGT Ferc Sup ajoute que c'est un déni de la démocratie.

Le SGEN-CFDT fait remarquer que ces documents envoyés par le rectorat ne sont pas des arrêtés, des décrets mais des invitations, des propositions : c'est du vent pour l'instant, ce n'est pas juridiquement contestable. Ces propos sont considérés par les pro-Centrale comme du harcèlement car ils mettent en doute leur rêve de réaliser une école Centrale.

La Présidente ajoute que la gouvernance a fait attention à travailler de manière équilibrée dans l'établissement. Une équipe de 14 personnes pro-Centrale a été reçue par la Rectrice au mois de novembre mais il n'y a pas eu de demande d'un autre projet, d'une autre équipe ; il faudrait savoir comment veulent s'organiser les autres personnels de l'INP-ENSEEIHT, comment ils voient leur futur. L'école est en ce moment en phase de rédaction de leur dossier CTI, la trajectoire est certes portée par la direction, mais c'est aussi peut-être le moment pour entendre des nuances avec une autre offre de formation que ce qu'elle a actuellement.

Le SGEN-CFDT répond que des réflexions ont été menées sur la création de nouveaux diplômes, à d'autres alternatives que Centrale, le problème est que les pro-Centrale n'en veulent pas, ils veulent créer cette nouvelle école.

La CGT Ferc Sup demande si quelqu'un porte le projet « ENSEEIHT Prime ». La Présidente répond qu'il a été renommé « Nouvel ENSEEIHT » et le ministère répond qu'il est censé être porté par le directeur actuel de l'école.

La CGT Ferc Sup demande quelle est la stratégie de la gouvernance. La VP CA répond que L'État ne posant pas de question, ne donnant pas d'injonction, il n'y a donc pas de réponse à apporter. La Présidente précise qu'une première demande du ministère a été qu'elle pilote le projet ce qu'elle a refusé. Le mandat électif a défini une trajectoire d'établissement qui a été précisée dans le dossier HCERES ainsi que dans le COMP que le ministère a validé.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O fait remarquer que la volonté du ministère est que les étudiants soient équitablement répartis entre l'école Centrale et le nouvel ENSEEIHT et que les moyens alloués en soient de même : le ministère obligera-t-il les personnels à partir ? La Présidente répond que les personnels ne peuvent pas changer d'employeur sans avoir exercé leur droit d'option. Jusqu'en 2028, l'école reste interne et l'affectation des emplois est prononcée par le conseil d'administration de l'établissement.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande si l'État devra publier un décret pour la création de l'école interne. La Présidente répond que cela est prononcé par arrêté après avis du CSA, du CA et du CNESER.

Expertise emplois

Présentation faite par Mihaela Caussidery.

Il est précisé sur l'arbitrage des postes d'enseignants-chercheurs que les postes PR de type 46.3 ne sont pas ouverts à la mutation : il s'agit de promotions, les postes de MCF ne seront pas libérés.

Le SGEN-CFDT demande s'il existe des règles liées au rapprochement de conjoints pour des MCF qui viendraient d'ailleurs et qui seraient prioritaires sur ces postes PR 46.3. La DRH adjointe répond que la règle de rapprochement de conjoints vaut lors de mutations mais pas pour les concours.

A la demande des représentants des personnels, des précisions sont apportées par la DRH concernant la campagne emplois des BIATSS, notamment sur le détachement ascensionnel et les repyramidages. Le détachement ascensionnel est un concours local avec un jury local réservé aux personnels RQTH et qui permet d'accéder au corps supérieur ; ce type de concours a été fructueux les trois dernières années pour l'établissement, cette année est ouvert un concours d'ASI BAP J. Les repyramidages LPR sont une autre forme de concours qui sont contingentés par le ministère qui n'a pas encore notifié le nombre de postes pour 2026. Ces demandes n'impactent pas énormément la masse salariale et permettent à des titulaires déjà en poste à Toulouse INP d'être valorisés, ceux-ci occupent en principe déjà des postes du niveau demandé depuis plusieurs années. Les demandes de repyramidage qui n'ont pas été retenues concernent souvent des personnels qui sont très bien classés dans les travaux du comité d'évaluation unique et donc a priori ont des chances d'être promus par ce dispositif.

La VP CA ajoute qu'un poste ne figure pas dans les documents présentés : il s'agit d'un poste de conservateur des bibliothèques qui a été négocié tardivement et sera ouvert au concours fin 2026. La directrice actuelle du SCD est conservatrice des bibliothèques mais est un personnel UT, le poste de conservateur Toulouse INP est vacant depuis plusieurs années et aura pour rôle de diriger le SCD de l'établissement.

La CGT Ferc Sup fait remarquer que sur les documents présentés ne figurent pas pour les BIATSS les postes par catégorie et par corps. La DRH répond que cette vision est contre-productive car depuis l'autonomie des universités, l'établissement dispose d'un stock de postes avec un plafond global, à l'intérieur duquel il est possible de modifier la structure des emplois : cela permet donc d'être agile et de répondre aux priorités.

Une discussion s'ensuit sur le calcul des coûts de la campagne emplois. N'ont pas été prévus dans ces coûts les risque que des titulaires ne réussissent pas les concours de repyramidage ou que des CDD ne réussissent pas les concours de titularisation ; pour les titulaires, il y aurait une personne en plus à gérer et pour les CDD, la personne ayant échoué, verrait son contrat non renouvelé. D'où l'importance de bien préparer les personnels aux concours.

La CGT Ferc Sup a peur qu'avec le projet Centrale, beaucoup de postes d'enseignants-chercheurs de l'INP-ENSSEIHT échappent à l'établissement. Ne serait-il pas possible de geler ces 4 nouveaux postes MCF affectés à l'INP-ENSEEIHT le temps que le projet Centrale soit finalisé ou en les affectant à l'INP-ENSIACET ou à l'INP-AgroToulouse. La Présidente répond qu'il n'y a aucune garantie que ces postes restent à Toulouse INP ; lors du séminaire, cette question ne se posait pas. La VP CA retient ces deux solutions avec une préférence pour le gel des postes, car leur réaffectation dans une autre école paraît délicate.

Le SGEN-CFDT demande si les postes de la future école Centrale externe à Toulouse INP seront pris n'importe où dans l'établissement ou uniquement sur les postes affectés à l'INP-ENSEEIHT ou à l'école interne ; donc quels postes est-il possible de geler. La Présidente répond qu'il n'est pas possible aujourd'hui d'apporter une réponse à cette question. La VP CA répond que le gel des postes affectés à l'INP-ENSEEIHT serait un signal envoyé aux personnes voulant quitter l'établissement en leur disant que cela ne peut pas être gratuit comme réflexion et qu'il peut y avoir des conséquences.

Le SGEN-CFDT ajoute que ce gel de postes peut risquer de faire basculer certains personnels vers Centrale.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande quand interviendrait le gel de postes s'il devait être décidé. La Présidente répond que seul le CA de l'établissement peut l'acter. Le CSA peut faire un commentaire au CA aujourd'hui en documentant son avis.

La CGT Ferc Sup demande quelle est la politique de la gouvernance concernant le grand nombre de disponibilités et de détachements chez les enseignants-chercheurs. La Présidente répond qu'un travail est en cours sur les détachements à l'ISAE.

La CGT Ferc Sup demande ce que fait France Universités pour faire pression sur le ministère par rapport au désengagement de l'État des universités. La Présidente répond qu'un lobbying sur les parlementaires est engagé de la part de France Universités.

Une suspension de séance est demandée par les représentants des personnels.

La CGT Ferc Sup indique que le syndicat est favorable à ce que l'établissement gèle les postes d'enseignants-chercheurs affectés à l'INP-ENSEEIHT. Cette campagne d'emploi s'inscrit dans un contexte national problématique puisque l'État se désengage des universités qui s'appauvrissent (70% des universités sont en déficit budgétaire) ce qui a pour but de faire augmenter les droits d'inscription. Dans l'établissement, il y a encore trop de postes en CDD et en CDI, notamment chez les BIATSS. Les demandes de disponibilités et de détachements chez les enseignants-chercheurs ont augmenté ces dix dernières ce qui oblige l'établissement à recruter des ATER et pose de plus en plus de problèmes dans les départements d'enseignement.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O s'associe à l'explication de vote de la CGT Ferc Sup.

Les représentants du SGEN-CFDT ne sont pas tous d'accord sur le point concernant le gel des postes mais s'associent à la CGT Ferc Sup sur les autres points.

Le comité social d'administration désapprouve l'expertise emplois 2026 avec 1 voix POUR (SGEN-CFDT), 3 voix CONTRE (CGT Ferc Sup) et 5 ABSTENTIONS (2 SGEN-CFDT, 1 CGT Ferc Sup, 2 SNPTES UNSA ITRF.BI.O).

Plan d'action égalité professionnelle Femmes-Hommes

Présentation faite par Marion Alliet.

Le précédent plan égalité femmes-hommes ayant pris fin en décembre 2023, la construction du nouveau plan 2025-2027 a débuté en janvier 2025 avec la nomination des chargés de mission égalité femmes-hommes. Un CoPil a été constitué et une stagiaire en sociologie a été embauchée pour travailler sur ce plan. Le bilan du PAE 2021-2023 qui a été mené a montré que les objectifs ont été remplis.

Les objectifs du plan 2025-2025 sont :

- D'instaurer une véritable culture de l'égalité professionnelle,
- De Traiter de concert l'égalité professionnelle et la lutte contre les VSS,
- D'intégrer des actions à destination des populations doctorante et étudiante.

Voici les axes du nouveau plan :

- Axe n°1 : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme.
- Axe n°2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur.
- Axe n°3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.
- Axe n°4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.
- Axe n°5 : Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- Axe n°6 : Agir pour la santé des femmes au travail et en études (NOUVEAU).
- Axe n°7 : Communication, sensibilisation, formation (NOUVEAU).

Le SGEN-CFDT fait remarquer que beaucoup de choses sont faites dans les laboratoires multitutelles. Marion Alliet répond qu'un des travaux de la stagiaire a été de cartographier ce réseau de différents acteurs ; l'étape suivante est de pouvoir échanger avec ces acteurs des autres tutelles.

La Présidente indique qu'elle s'est informée sur ce qui se faisait dans d'autres universités. Ce plan comporte beaucoup d'actions dont certaines demandant des moyens supplémentaire, chose qu'il sera difficile d'obtenir. Certaines actions ont une tonalité VSS trop forte par rapport à la commande du ministère. Il faudra également créer des indicateurs sur quelques actions qui soient faciles à suivre. Ce n'est pas sur le fonds que ce document doit être retravaillé mais sur la forme. Ce n'est pas une remise en question du travail mais il faut savoir ce que l'établissement est capable de faire et comment il doit le faire. Les actions doivent être hiérarchisées et priorisées. De ce fait, le plan doit être retravaillé pour qu'il puisse être soumis aux votes du CSA et du CA.

La Présidente et Marion Alliet aimeraient avoir les retours des représentants du personnel sur ce document.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O considère ce document comme une avancée concernant la santé féminine, les congés menstruels, la ménopause. La Présidente répond que beaucoup d'actions sont extrêmement pertinentes mais ce qui l'importe est l'image de l'établissement que l'on donne au ministère à travers ce document. Il ne peut pas débuter avec une citation d'une doctorante discriminée par exemple.

La VP CA demande aux représentants du personnel de faire un retour écrit sur le document. Certains mots de vocabulaire devront être explicités, comme la ségrégation horizontale ou verticale, qui ont pu choquer certaines personnes. La Présidente ajoute qu'il faut trouver le juste milieu entre un document militant et un document formel et administratif.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande si un plan égalité femmes-hommes ne peut pas comporter également une partie qui puisse rassurer les hommes notamment les jeunes hommes qui ne savent plus comment se comporter par rapport aux femmes, qui ont peur de se faire accuser à tort de harcèlement.

Il est demandé aux représentants du personnel da faire un retour sur le document d'ici fin janvier 2026.

LDG Promotions : Ajout IV. Enseignants second degré

Présentation faite par Laure Méséguer.

Les enseignants du second degré est une population qui n'était pas traitée dans les lignes de gestions Promotions : les règles d'avancement sont gérées par le rectorat ou le ministère. La part dévolue à l'établissement est de donner un avis sur les dossiers d'avancement par l'intermédiaire d'une commission locale qui est constituée annuellement pour chaque campagne ; pour les campagnes d'avancement de corps, l'établissement doit également classer les dossiers par discipline.

La CGT Ferc Sup demande combien de personnels sont concernés par ce dispositif. Laure Méséguer répond que cela concerne une vingtaine de personnes pour une dizaine de candidats par campagne.

Les dossiers des enseignants du second degré en CDI seront classés avec les dossiers des enseignants titulaires comme ce qui a été fait pour les CDI BIATSS : ces demandes sont remontées suite aux visites de la Prépa et des Softs Skills.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité les lignes directrices de gestion Promotions.

Plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Présentation faite par Nicolas Roux.

L'établissement a réalisé puis publié son premier bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) en décembre 2024 en partenariat avec la société take[air]. Il intègre les données des années 2021 à 2023. Ce bilan doit être accompagné d'un plan d'actions de réduction des émissions, présenté ici.

Le périmètre considéré est celui de l'enseignement, les laboratoires effectuant leur propre BEGES. Cela intègre les 3 écoles historiques (Toulouse INP-AgroToulouse, Toulouse INP-ENSEEIHT et Toulouse INP-ENSIACET), ainsi que la Prépa et les services centraux. Côté personnel, un enseignant-chercheur n'est compté qu'à 50%, la moitié de son temps de travail étant côté recherche. Cela s'applique à ses déplacements domicile-travail ainsi qu'à ses repas. Le bilan global de l'INP s'élève à 12 784 tCO2e (tonne équivalent CO2).
Concernant la trajectoire de réduction, les préconisations du Ministère se basent sur une division par 5 des émissions d'ici 2050.

Dans ce plan de réduction, le comité TES a identifié 44 actions qui ont été regroupées dans 4 scenarios différents.
Les scénarios sont progressifs, ce qui veut dire que le scénario suivant intègre l'ensemble du scénario précédent auquel de nouvelles actions sont ajoutées. Voici un bref descriptif de chaque scénario :
• Scénario A : le plan d'actions s'appuie majoritairement sur les actions déjà entreprises dans l'établissement.
• Scénario B : le plan d'actions intègre de nouvelles actions nécessitant un changement de pratique.
• Scénario C : le plan d'actions intègre des actions qui nécessitent un changement de pratique ainsi que certaines qui ont besoin de prévoir un plan de financement spécifique.
• Scénario D : le plan d'actions intègre un changement plus profond des pratiques et plusieurs actions nécessitent un plan de financement spécifique.
Ces scénarios sont envisagés pour 10 ans avec un point d'étape en 2035.

La Présidente précise que les scénarios C et D nécessiteront des budgets supplémentaires.

Une consultation a été menée auprès des personnels et des usagers le mardi 4 novembre 2025 où était demandé un niveau d'adhésion pour chaque scénario. Le résultat a été une mention majoritaire pour le scénario D chez les étudiants et chez les personnels. Au final, le CA choisira le scénario lors de la séance du 11 décembre prochain.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande comment vont être mises en place les fiches actions. Nicolas Roux répond qu'une fois la trajectoire adoptée par le CA, le comité TES va travailler sur la mise en œuvre de ces actions à travers des indicateurs mais aussi sur l'accompagnement au changement.

Un débat s'ensuit concernant l'action visant à supprimer la viande rouge. La VP CA relève toute la difficulté de construire ces plans d'actions qui ne soient pas au final coercitifs mais plutôt incitatifs.

Vus les problèmes de budget, seuls les scénarios A et B sont soutenables financièrement. Une discussion s'ensuit sur si l'établissement est prêt à instaurer des taxes carbone pour les personnels ne respectant pas le règlement des missions et l'incitation à favoriser le train plutôt que l'avion. Il faudrait également faciliter l'emploi du temps des personnes qui prennent le train. Si l'on veut mettre en place des actions coercitives, il faudra que les systèmes d'information comme SIFAC+ permettent de réaliser des BGES.

Toulouse, le 27/01/2026

Signé électroniquement par : Dominique Pouilloux
Date de signature : 28/01/2026
Qualité : Présidente de Toulouse INP

La Présidente de Toulouse INP
Dominique POUILLOUX

Secrétaire Adjointe de séance,
Marion ALIGNAN

Vous retrouverez l'ensemble des documents annexes sur le Porte-documents (Briefcase) de CSA sur PARTAGE.

Annexe 01 - Expertise emplois 2026
Annexe 02 - Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes
Annexe 03 - LDG Promotions – enseignants du 2nd degré
Annexe 04a - Réduction GES - Document de présentation du plan d'action
Annexe 04b - Réduction GES - Fiches descriptives des actions
Annexe 04c - Réduction GES - Présentation des résultats de la consultation