COMPTE RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION

Séance du 4 novembre 2024 :

Représentants de l'administration :

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

Invités : Ghislaine BERTRAND (Vice-présidente du Conseil d'Administration), Denis CAVERIBÈRE (Directeur Adjoint des Ressources Humaines), Laure MESEGUER (Cheffe de service des personnels enseignants), Rosane HENRI (Gestionnaire QVT et correspondante handicap), Maria DAVID (Chargée de mission égalité hommes femmes), Cécile DAGUILLANES (Assistante du DGS).

Représentants des personnels élus :

Titulaires : Julie ALBAGNAC (CGT Ferc Sup), Dominique DELEFORGE (CGT Ferc Sup), Alexandre FREULON (CGT Ferc Sup), Olivier LIOT (CGT Ferc Sup), Raphaël MAURIN (CGT Ferc Sup), Marion ALIGNAN (SNPTES UNSA ITRF.BI.O), Guillaume GENTILS (SNPTES UNSA ITRF.BI.O), Virginie VANDENBOSSCHE (SGEN-CFDT), Marc PANTEL (SGEN-CFDT).

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

Secrétaire Adjoint : Guillaume GENTILS

Ordre du jour :

1. Validation du Compte Rendu du CSA du 28 mai 2024 (avis) ;
2. Rapport social unique (RSU) 2023 (avis) ;
3. Référentiel Horaire des enseignants et enseignants chercheurs (avis) ;
4. Lignes directrices de gestion (LDG) : mobilité et promotion (avis) ;
5. Action sociale : restauration (avis) ;
6. Action sociale : Prestations Inter Ministérielles (PIM) (avis) ;
7. Expertise emploi 2025 (info) ;
8. Questions diverses.

La séance est ouverte à : 10h07

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

Validation du Compte Rendu du CSA du 28 mai 2024

Pour ce compte rendu du CSA du 28 mai 2024, les interventions ne sont pas anonymisées, elles le seront pour les compte rendus de la nouvelle gouvernance.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande si la cartographie des fonctions sera présentée aux membres du CSA.
La directrice des ressources humaines (DRH) répond que ce projet a été présenté à la vice-présidente du conseil d'administration (VP CA), les modalités seront peut-être revues. Certaines informations n'étant plus à jour, les secrétaires généraux ont été également sollicités. La cartographie travaillée est un inventaire des fonctions avec l'identification des missions. Le travail de cotation des fonctions fera partie du chantier RIFSEEP. Dès que ces derniers ajustements seront terminés, la cartographie pourra être présentée lors d'une prochaine séance de CSA.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité le compte rendu du CSA du 28 mai 2024.

Rapport social unique (RSU) 2023

Présentation faite par le directeur des ressources humaines adjoint (DRHA).

La CGT Ferc Sup indique que ce rapport est de bonne qualité et agréable à lire avec une comparaison sexuée quasi systématique. Le représentant de la CGT Ferc Sup suggère d'ajouter les données des candidatures pour la promotion, ce qui permettrait de voir une éventuelle auto-cesure. Le représentant de la CGT Ferc Sup demande s'il serait possible pour l'année prochaine de séparer les doctorants des enseignants-chercheurs et les postdoctorants des BIATSS qui ont des statuts un peu différents.
La DRH répond que cela sera possible car un travail a été mené notamment sur les contrats des postdoctorants ce qui permettra de mieux les identifier.
La CGT Ferc Sup fait remarquer qu'entre 2020 et 2023, il y a une forte augmentation des contractuels et une légère baisse des titulaires et demande si cela est lié à la loi de programmation de la recherche (LPR).
La DRH répond que cela est dû à une augmentation des départs en disponibilité et en détachement des titulaires : les carrières sont plus flexibles, il est plus facile aujourd'hui de changer de type de fonction publique. La problématique des contractuels est la même pour tous les établissements du site, les contractuels sont plus rapidement disponibles que les titulaires, notamment dans les filières techniques.

Un représentant de la CGT Ferc Sup ne comprend pas pourquoi les recrutements sont effectués prioritairement par mutation car des supports de fonctionnaires sont gelés.
La DRH répond qu'il n'y a pas de supports de fonctionnaires gelés par contre chaque année sont ouverts des postes par voie de concours : ces dernières années l'établissement a fait des efforts sans précédent. l'établissement recrute beaucoup plus de titulaires par voie de mobilité que par voie de concours car cette dernière est un dispositif national difficile à appréhender.
La CGT Ferc Sup répond qu'un certain nombre d'enseignants-chercheurs étant partis en détachement, cela devrait permettre à l'établissement d'ouvrir des postes au concours.
La Présidente répond que les personnes en détachement peuvent revenir dans l'établissement à tout moment et qu'il n'est donc pas possible de recruter des fonctionnaires sur ces postes

La VP CA ajoute qu'il faudrait distinguer au sein des contractuels les CDI des CDD. Le directeur adjoint des ressources humaines ajoute que dans ce chiffre sont également inclus les doctorants sous contrat avec Toulouse INP.
La Présidente indique qu'il y a une partie contractuelle qui est liée au mode de fonctionnement de l'ESR sur appels d'offre (ANR, AMI, Ingé+). Elle voudrait également regarder la typologie des CDI comme ceux sur des missions pérennes de l'établissement ou dans des laboratoires de recherche.
La DRH ajoute que la baisse des titulaires est due à des départs, pas seulement des départs à la retraite mais il y a eu aussi des ruptures conventionnelles.

La CGT Ferc Sup fait remarquer qu'il y a une augmentation des enseignants non titulaires dans le plafond propre de 2020 à 2023 et voudrait savoir si cela correspond à des doctorants contractuels en charge d'enseignement (DCCE), à des ATER.
Le DRHA répond que cette hausse correspond à la reprise d'activité recherche post-covid, ces chiffres ne concernent que des doctorants contractuels chargés d'enseignement ou non financés par les crédits recherche.

La CGT Ferc Sup remarque qu'à la page 11 du RSU est indiqué que la proportion des femmes au sein de Toulouse INP est largement supérieure aux moyennes nationales dans le domaine « Sciences » : pour lui, il faudrait nuancer ce propos car cela dépend fortement des sections CNU qu'il faudrait pouvoir comparer.

La CGT Ferc Sup note que la population est vieillissante et demande quelle politique va être menée pour anticiper les départs et faire un transfert de compétences.
La DRH répond qu'il faut effectivement s'interroger sur comment attirer de nouveaux collaborateurs jeunes : cette réflexion est menée également nationalement au niveau du MESR. Malgré tout, l'établissement arrive à garder une certaine attractivité car les concours ne sont pas infructueux. Mais pour les concours BIATSS, au niveau de l'académie, il y a une baisse du nombre de candidats et une baisse de niveau.

La CGT Ferc Sup observe aussi que les EC se forment très peu par rapport aux BIATSS et que les femmes se forment plus que les hommes et demande quelles actions pourraient être menées pour pallier à ces problèmes.
La DRH répond que la part des enseignants-chercheurs (EC) formés (23%) est en augmentation par rapport aux années antérieures, notamment dans les domaines des transitions écologiques et sociétales (TES) ou les violences sexistes et sexuelles (VSS). Tous les nouveaux maîtres de conférences (MCF) ne suivent pas entièrement leurs formations obligatoires et ne viennent pas à l'accueil des nouveaux personnels.
La Présidente ajoute que les nouveaux MCF sont accueillis dans les écoles et les laboratoires mais la partie établissement les intéresse moins.

Le SGEN-CFDT demande si, pour les EC qui ont des fonctions administratives, ne pourrait-il pas y avoir une forme de contrainte pour suivre des formations.
La Présidente répond qu'un travail avait été réalisé en ce sens au sein du CNRS mais cela n'a pas eu un grand succès.
La CGT Ferc Sup ajoute qu'il faudrait également conditionner la possibilité de diriger une thèse à suivre une formation.
La Présidente répond que ce travail est conduit au niveau de l'école des docteurs de l'Université de Toulouse. Le rôle de l'établissement est de rendre ces formations plus attractives en termes de durée pour ne pas bloquer les personnes sur plusieurs jours et en termes de pertinence.
La DRH ajoute que la formation à la gestion administrative concerne également les BIATSS IGE et IGR des BAP A et E.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande si un graphique montrant l'évolution des mises à disposition pourrait être publié.
La DRH prend en compte cette remarque pertinente pour le RSU de l'année prochaine.

La CGT Ferc Sup remarque qu'il y a plus de femmes MCF hors classe que d'hommes et voudrait savoir si cela est lié à leur difficulté d'être promues professeurs d'université.
La Présidente répond qu'il faudrait comparer les proportions d'HDR et l'âge moyen des HDR.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité le rapport social unique (RSU) 2023.

Référentiel Horaire des enseignants et enseignants chercheurs

Présentation faite par la VP CA.

Le SGEN-CFDT demande si pour un EC ayant une décharge liée à une activité hors de l'établissement, les 64h sont une obligation ou cela devient un pourcentage de ce qu'il lui reste.
La cheffe de service des personnels enseignants répond que les 64h peuvent être validées par sa délégation.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande si un enseignant aurait pu être directeur de la Prépa.
La VP CA répond par l'affirmative et que ce référentiel horaire s'applique aussi aux enseignants. Les reconnaissances sont indépendantes du statut de la personne qui prend la fonction.
Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O ajoute qu'un EC peut moduler ses activités de recherche dans les périodes d'investissement collectif alors qu'un enseignant ne le peut pas.
La VP CA répond qu'un EC est contraint de le faire mais il ne devrait pas le faire. Le cas des enseignants sera à rediscuter car, pour l'instant, il n'y a pas d'enseignant dans cette situation. Cette question sera abordée lors du prochain référentiel.

La CGT Ferc Sup annonce qu'elle est satisfaite de la disparition des heures hors plafond.

Le SGEN-CFDT fait la remarque que les 2 options proposées ne sont pas à égalité.
La Présidente répond que, pour cette année de transition, les 2 options sont à choisir mais que le référentiel sera à retravailler l'année prochaine. Le souci pour cette année était d'enlever des situations non réglementaires : quelle que soit la ou les fonctions ouvrant droit à une décharge, il y a un minimum réglementaire de 64 h de service d'enseignement à effectuer.

La CGT Ferc Sup trouve choquant que 50% de charges d'enseignement en plus de la charge normale soit autorisée aux EC car cela veut dire que cela se fait au détriment de la recherche et que cela entraîne des risques psychosociaux (RPS).
La Présidente répond que l'établissement, à l'heure actuelle, ne peut pas fonctionner sans les heures complémentaires. La VP CA ajoute qu'avec ce nouveau référentiel, l'établissement est sur une bonne trajectoire, que pourront être analysées des situations globales, des maquettes pédagogiques pour aller vers une trajectoire plus respectueuse des deux missions des EC et de leurs conditions de travail.

La CGT Ferc Sup indique qu'il y a de grandes différences au niveau des activités pédagogiques, entre, par exemple, la Prépa et l'ENSAT et voudrait comprendre pourquoi.

La Présidente répond que les écoles sont autonomes ; le travail d'harmonisation et de cohérence sera à faire en 2025 dans le cadre notamment de l'évaluation par la CTI. La VP CA ajoute que des bilans par école ont été produits et qu'aucune dérive n'a été constatée ; ces différences s'expliquent par exemple par des restructurations des activités pédagogiques au sein de l'ENSAT.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité le référentiel horaire des enseignants et enseignants chercheurs.

Lignes directrices de gestion (LDG) : mobilité et promotion

Présentation faite par la DRH.

Un représentant de la CGT Ferc Sup n'a pas vu, dans les critères d'évaluation de promotion, la participation aux différentes instances.
La DRH répond que les critères pris en compte ne sont pas exhaustifs.
La CGT Ferc Sup rétorque que, de ce fait, les lecteurs des dossiers de promotion pourraient évaluer la participation aux instances de façon positive ou négative.
La DRH répond qu'en travail collectif sont présentées les évaluations des deux lecteurs : s'il y a une trop grande différence entre ces évaluations, sont précisés les critères utilisés par chaque évaluateur et la façon dont ils ont été notés. Ce critère est bien pris en compte dans les LDG du Ministère.
La CGT Ferc Sup a l'impression que les critères plus pris en considération sont l'encadrement hiérarchique ou la mobilité avant la participation aux instances. Ce qui gêne le représentant de la CGT Ferc Sup est que dorénavant les lecteurs des dossiers n'ont pas une vision d'ensemble de tous les dossiers puisqu'ils n'en évaluent que quelques-uns.
Un représentant du SNPTES UNSA ITRF.BI.O ayant participé au groupe de travail pour la mise en place de ces LDG, indique que la place des experts dans le comité d'évaluation unique (CEU) est assez importante et demande s'il a été difficile d'en trouver.
La DRH répond que plusieurs experts se sont portés volontaires et ont été sollicités pour des dossiers de BAP E, A et J. Elle ajoute que le CPE n'étant plus habilité à évaluer les dossiers de promotion, l'établissement doit faire appel à du bénévolat et donc on doit limiter le nombre de dossiers à faire évaluer par chaque bénévole. On essaie de mettre en place des binômes de lecteurs qui évoluent sur les mêmes populations, donc dans la mesure du possible, ils ont une base de comparaison d'une année sur l'autre et d'une population à l'autre.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande quelle est la place des directeurs de laboratoires.
La DRH répond que peuvent être invités aux réunions d'harmonisation, les SG ou un représentant de composantes si se posent des questions de neutralité ou des points sensibles qui sont identifiés dans une campagne. Le rôle des secrétaires généraux est de s'assurer que les deux lecteurs ont bien été entendus, que le classement correspond à ce qu'ils ont dit, à ce que le comité dans sa globalité a approuvé. La RH met à disposition des candidats non promus (sur demande des agents) une synthèse des avis des deux lecteurs et propose aussi de les accompagner pour pouvoir améliorer leurs dossiers.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité les Lignes directrices de gestion (LDG) mobilité.

Le comité social d'administration approuve les Lignes directrices de gestion (LDG) promotion avec 4 voix POUR et 5 ABSTENTIONS.

Action sociale : restauration

Présentation faite par la Gestionnaire QVT et correspondante handicap.

Un représentant de la CGT Ferc Sup ne comprend pas pourquoi certaines personnes déjeunant au CNRS vont devoir désormais payer plus cher leur repas.
La DRH répond que c'est par souci d'équité, il a fallu harmoniser les tarifs des repas sur tous les sites de restauration (le CROUS, le CNRS, l'INRAe et l'INSEE). Le budget de 200 k€ n'était qu'un budget prévisionnel pour la première année ; depuis d'autres actions sociales ont été mises en place comme la prise en charge des aménagements sur préconisation médicale.

Le SGEN-CFDT demande si, pour le site Camichel, l'établissement pourra signer des conventions avec les restaurants administratifs de la Préfecture ou du Rectorat.
La DRH note cette demande et étudiera la question.

La CGT Ferc Sup fait remarquer que les personnes allant au restaurant administratif du CNRS prennent la voiture ce qui va à l'encontre des mesures TES : comment faire en sorte de rendre plus attractif le restaurant CROUS de Labège en améliorant notamment la qualité des repas ?
La VP CA répond qu'il y a eu une amélioration au CROUS de l'ENSAT et qu'il faudra faire de même pour les autres sites.

Le comité social d'administration approuve l'action sociale concernant la restauration avec 7 voix POUR et 2 ABSTENTIONS.

Action sociale : Prestations Inter Ministérielles (PIM)

Présentation faite par la Gestionnaire QVT et correspondante handicap.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande si les PIM sont prises en charge par l'établissement.
La DRH répond par l'affirmative.

Le SGEN-CFDT demande si une action de formation pourrait être menée auprès du personnel en ce qui concerne les handicaps invisibles comme les troubles psychiques ou les troubles du neurodéveloppement car ces handicaps sont plus difficiles à reconnaître.
La Présidente répond qu'au niveau de l'Université de Toulouse existe le programme Atypie-Friendly.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité l'action sociale concernant les Prestations Inter Ministérielles (PIM).

Expertise emploi 2025

Présentation faite par la DRH.

La CGT Ferc Sup demande s'il y a une marge de manœuvre pour recruter des MCF.
La Présidente répond qu'il n'y a que 2 possibilités, les 18 autres postes sont occupés par des ATER car ils correspondent à des postes de personnes en disponibilité ou en détachement.
La CGT Ferc Sup demande s'il est possible de demander au ministère l'augmentation du plafond d'emplois de l'établissement.
La Présidente répond que cela est demandé chaque année mais que cela est bloqué par le ministère de l'économie et des finances.

Toulouse, le 04/03/2025

Signé électroniquement par : Dominique Poquillon
Date de signature : 25/03/2025
Qualité : Présidente de Toulouse INP

La Présidente de Toulouse INP,
Dominique POQUILLON

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

Annexe 01 - Compte rendu CSA du 28 mai 2024
Annexe 02a - RSU 2023
Annexe 02b - Base de données sociales 2023
Annexe 03a - Référentiel équivalences horaires Toulouse INP 2024-2025 – option 1
Annexe 03b - Référentiel équivalences horaires Toulouse INP 2024-2025 – option 2
Annexe 03c - Répertoire missions du référentiel 2024-2025
Annexe 04a - LDG Mobilité 2024
Annexe 04b - LDG Promotion 2024
Annexe 05 - Evolution offre restauration collective
Annexe 06 - Proposition d'élargissement PIM
Annexe 07 - Expertise Emplois 2025