COMPTE RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION

Séance du 3 juin 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), Denis CAVERIBÈRE (Directeur Adjoint des Ressources Humaines), Laure MÉSÉGUER (Cheffe de service des personnels enseignants), Cécile DAGUILLANES (Assistante du DGS).

Représentants des personnels élus :

Titulaires : Julie ALBAGNAC (CGT Ferc Sup), Olivier LIOT PETIT (CGT Ferc Sup), Dominique DELEFORGE (CGT Ferc Sup), Marion ALIGNAN (SNPTES UNSA ITRF.BI.O), Guillaume GENTILS (SNPTES UNSA ITRF.BI.O), Ronan GUIVARCH (SGEN-CFDT), Virginie VANDENBOSSCHE (SGEN-CFDT), Viviane MARCHAND (SGEN-CFDT).

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

Secrétaire Adjoint : Laurence ELISSALDE

Ordre du jour :

1. Validation CR du 3 mars 2025 (vote)
2. RIFSEEP – Dispositif CIA 2025 et grille IFSE (vote)
3. Charte des contractuels (vote) – 45 min
4. Bilan semaine 4,5 jours : Pérennisation du dispositif (vote)
5. Calendrier de fermeture 2025/2026 (vote)
6. Référentiel horaire et mise à jour LDG RIPEC (vote)
7. Modifications tarifications restauration CROUS, CNRS, INSEE (vote)

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

Validation CR du 3 mars 2025

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité le compte rendu du CSA du 3 mars 2025.

RIFSEEP – Dispositif CIA 2025 et grille IFSE

Présentation faite par Mihaela Caussidery.

La Présidente souhaite avoir la position des différentes organisations syndicales concernant la proposition 2025 de la gouvernance, à savoir :

- Maintenir la part fixe avec arrondi à la hausse du montant (400 €, soit +6,7%)
- Réaffecter la part variable du CIA dans l'IFSE (= 170 K€) pour redonner du pouvoir d'achat mensuel à tous

La CGT Ferc Sup soulève la question de la cartographie.
La DRH répond qu'elle sera partagée lorsque le travail avec les SG sera terminé.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O fait remarquer qu'un certain nombre de collègues sont insatisfaits de la part variable. Le principal problème vient de la communication car certaines personnes ont découvert que leur niveau de CIA était plus bas que celui sur lequel leurs responsables les avaient initialement placés.
La DRH répond que le problème n'est pas forcément un problème de communication mais il est inhérent au système qui a été proposé. Les demandes de tous les n+1 ont été remontées par exemple au niveau d'une école mais du fait qu'il faille respecter les équilibres, des réajustements ont dû être effectués sous forme d'allers-retours entre la gouvernance, les directeurs des écoles, les responsables des services. Ces ajustements ne pouvant pas être communiquées à chaque agent, la seule modalité était de faire un courrier concernant la décision finale.
Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O répond que même les n+1 n'étaient pas au courant des courriers envoyés aux agents.
La DRH répond qu'en effet des dysfonctionnements ont été constatés à ce niveau, du fait de la complexité du dispositif part variable.

La CGT Ferc Sup annonce être, sur le principe, plutôt favorable à une diminution de l'individualisation des primes donc le fait de supprimer la part variable du CIA va dans le bon sens. Par contre, ce qui est gênant est que l'enveloppe restante est majoritairement attribuée à ceux qui ont déjà les plus hauts revenus puisqu'en valeur absolue c'est l'IFSE des IGR qui augmente le plus. Il faudrait soit rééquilibrer les valeurs absolues des augmentations d'IFSE, soit augmenter la part fixe du CIA.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O répond que, depuis la mise en place des groupes de travail RIFSEEP, les syndicats ont toujours été contre l'individualisation des primes. Il serait intéressant de donner des parts fixes de CIA plus importantes aux personnels de catégorie C.
La DRH répond que la logique en 2023 étant justement d'arrêter de différencier les montants par catégorie et de dire que l'investissement est le même pour tous.

Une discussion s'ensuit sur le principe que la part fixe du CIA n'est pas attribuée à un agent s'il est absent ou si son travail est jugé insuffisant. Ce principe est toujours en vigueur et il n'y a pas eu en 2023 et en 2024 de cas d'insuffisance remontés.

Le SGEN-CFDT est d'accord avec la CGT Ferc Sup de garder la part fixe du CIA et de basculer sa part variable dans l'IFSE en discutant des montants.

Il est décidé de voter le principe d'abandonner la part variable du CIA à partir de l'année 2025-2026.

Le comité social d'administration est favorable à l'abandon de la part variable du CIA à partir de l'année 2025-2026 avec 8 voix POUR et 1 ABSTENTION (SNPTES UNSA ITRF.BI.O). Le montant de la part fixe reste à déterminer.

La proposition de la gouvernance est de dissocier les primes des titulaires et les primes des CDI en proratisant la prime des CDI sur la base de la prime des titulaires car les primes CDI participent à 100% aux cotisations retraite contrairement aux titulaires (5%).
o Catégorie A : IFSE CDI = 90 % IFSE Titulaire
o Catégorie B : IFSE CDI = 95 % IFSE Titulaire
o Catégorie C : IFSE CDI = 100 % IFSE Titulaire

Des discussions ont lieu concernant l'introduction, d'après les représentants des personnels, d'une inéquité entre les CDI et les titulaires qui n'existait pas auparavant.

Suite à discussion, le point concernant la grille IFSE est reporté et remis à l'ordre du jour du CSA du 23/06/2025.

Charte des contractuels

Présentation faite par Mihaela Caussidery.

Des discussions s'engagent concernant le nombre de séances de CSA nécessaires pour traiter les différents questionnements sur cette charte des contractuels. La notion d'équité de rémunération entre les différents agents est également redébattue : la gouvernance indique que l'équité ne veut pas dire égalité. L'équité entre les contractuels et les titulaires veut dire que la prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération est au même niveau.

Le SGEN-CFDT demande ce qu'est l'entretien annuel réalisé par le n+1 pour les doctorants. La Présidente répond qu'il s'agit du comité de suivi individuel organisé par chaque école doctorale.

Le SGEN-CFDT demande si l'entretien avant la période d'essai d'un doctorant est bien réalisé par son directeur de thèse. La Présidente répond que cela n'est jamais fait alors que le droit du travail l'impose. Il faudra en informer les directeurs de thèse lorsque la charte des contractuels sera votée.

La CGT Ferc Sup a des questionnements concernant les interclassements des dossiers d'avancement des titulaires et des CDI lors des commissions d'évaluation unique.
La DRH répond que cela ne pénalisera pas les titulaires puisque leurs dossiers seront remontés au ministère comme auparavant. En revanche, cela permettra d'avoir une meilleure vision de l'ensemble des dossiers afin d'apporter des éléments supplémentaires d'appréciation à la Présidence quant aux promotions des CDI.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande si une liste des métiers en tension a été publiée par le ministère. La vice-présidente du CA répond qu'elle vient d'être publiée le 22 mai 2025 et qu'elle ne concerne pas spécifiquement l'enseignement supérieur

La CGT Ferc Sup demande comment sont considérés les doctorants. Le DRH adjoint répond qu'ils doivent avoir soutenu leur thèse depuis moins de 3 ans, au-delà ils sont recrutés en CDD en tant que chercheurs contractuels.

Le SGEN-CFDT fait remarquer que limiter la durée de contrat des post doctorants à 3 ans peut poser problème car certains risquent de ne pas obtenir leur diplôme en cas de difficultés pédagogiques.

La Présidente indique qu'elle veut absolument faire voter pendant cette séance les différents points de la charte des contractuels car beaucoup d'agents sont en attente notamment les enseignants contractuels qui, actuellement, ne touchent pas de prime mensuelle.

La CGT Ferc Sup explique que les représentants du personnel n'ont pas la volonté de freiner les votes concernant cette charte des contractuels mais sont frustrés de ne pas pouvoir approfondir les points un par un.

La DRH remercie les représentants des personnels pour leur lecture et leurs remarques sur les différents documents proposés par son service qui sont prises en compte et traitées mais aujourd'hui les agents attendent des résultats depuis 4 ans.

La CGT Ferc Sup redoute le remplacement des fonctionnaires par des contractuels.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité la modification des conditions de versement de la prime mensuelle des personnels BIATSS CDD, hors contrat de recherche (6 mois de contrat requis contre 12 mois actuellement), avec application à compter du 1er septembre 2025.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité la création d'une prime mensuelle pour les enseignants en CDD (contrat de 12 mois requis), avec application à compter du 1er septembre 2025.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité la création d'une prime mensuelle pour les enseignants en CDI (assimilés 2nd degré, avec application à compter du 1er septembre 2025. Le montant reste à déterminer.

Le comité social d'administration approuve la charte des contractuels avec 4 voix POUR (3 SGEN-CFDT, 1 SNPTES UNSA ITRF.BI.O), 2 ABSTENTIONS (2 CGT Ferc Sup) et 3 REFUS DE VOTE (2 CGT Ferc Sup, 1 SNPTES UNSA ITRF.BI.O).

Bilan semaine 4,5 jours : Pérennisation du dispositif

Présentation faite par Mihaela Caussidery.

La CGT Ferc Sup demande si une alternance d'une semaine en 4 jours et une semaine 5 jours peut être envisagée.
Olivier Glénat répond que souvent la demi-journée de la semaine en 4,5 jours est télétravaillée.
La DRH ajoute que l'alternance de semaines 4j/5j doit être travaillée au niveau de l'organisation des services ainsi que sur le fait qu'il faille travailler beaucoup plus pendant la semaine de 4 jours.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité la pérennisation du dispositif de la semaine à 4,5 jours.

Calendrier de fermeture 2025/2026

Le point est reporté au CSA du 23/06/2025.

Référentiel horaire et mise à jour LDG RIPEC

Présentation faite par Ghislaine Bertrand.

La CGT Ferc Sup fait remarquer que ce qui est critique est la rémunération par rapport à la surveillance des examens. La vice-présidente du CA répond que les participations à des jurys de diplômes font partie intégrante de la mission des enseignants chercheurs et ne sont donc pas considérées dans le référentiel.

La CGT Ferc Sup fait remarquer que ce référentiel est plus visible que l'ancienne version et qu'il y a un peu plus de justice entre les composantes. La co-direction du département MFEE à l'ENSEEIHT est très peu payée. La vice-présidente du CA répond que cela s'est fait d'un commun accord entre les directeurs de départements.

La CGT Ferc Sup remarque qu'il y a une baisse de la reconnaissance des apprentis. La vice-présidente du CA répond que cela est dû notamment à un alignement de l'ENSAT avec les autres composantes.
Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande si Toulouse INP peut faire un effort pour rehausser les primes des enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS). La vice-présidente du CA indique que cela n'est pas possible pour la prime C1 mais que, si un ESAS occupe une fonction inscrite dans le référentiel, l'établissement lui attribuera une prime de charge administrative équivalente en termes de montant à la prime C2 des enseignants-chercheurs.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité le référentiel horaire.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité la mise à jour LDG RIPEC.

Modifications tarifications restauration CROUS, CNRS, INSEE

Présentation faite par Mihaela Caussidery.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité les modifications des tarifications de restauration CROUS, CNRS, INSEE.

Toulouse, le 29/09/2025

Signé électroniquement par : Dominique Poquillon
Date de signature : 29/09/2025
Qualité : Présidente de Toulouse INP

Secrétaire de séance,
Laurence ELISSALDE

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 du CSA du 03/03/25
Annexe 02a - Présentation RIFSEEP
Annexe 02b - Proposition RIFSEEP 2025
Annexe 03a - Présentation Charte des contractuels
Annexe 03b - Charte des contractuels
Annexe 04 - Bilan de la semaine 4,5j
Annexe 05a - LDG RIPEC révision 2025
Annexe 05b - Référentiel équivalence horaires 2025-2026
Annexe 05c - Présentation du référentiel équivalence horaires 2025-2026
Annexe 06 - Evolution de l'offre de restauration collective