COMPTE RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION

Séance du 23 juin 2025

Représentantes et représentants de l'administration
Titulaires : Dominique POQUILLON (Présidente de Toulouse INP), Olivier GLÉNAT (Directeur Général des Services) et Mihaela CAUSSIDERY (Directrice Générale des Services Adjointe - Directrice des Ressources Humaines).

Invitées et invités : Ghislaine BERTRAND (Vice-présidente Conseil d'Administration), Denis CAVERIBÈRE (Directeur Adjoint des Ressources Humaines) et Albane NICODEME (assistante de la Présidente).

Représentantes et représentant des personnels élues et 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), Guillaume GENTILS (SNPTES UNSA ITRF.BI.O), Ronan GUIVARCH (SGEN-CFDT), Virginie VANDENBOSSCHE (SGEN-CFDT).

Suppléant : Pierre ELYAKIME (SNPTES UNSA ITRF.BI.O).

Secrétaire Adjoint : Olivier LIOT PETIT

Ordre du jour :

1. Validation du CR du 20 mai 2025 (pour vote)

2. Calendrier de fermeture 2025/2026 (pour vote)

3. Lignes directrices de gestion et de promotion : mise à jour (pour vote)

4. Rapport social unique (pour vote)

5. RIFSEEP - Dispositif CIA 2025 et grilles IFSE (pour vote)

La séance est ouverte à : 13h40

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

Après avoir déclaré la séance ouverte, la Présidente revient sur le fait que les échanges sont enregistrés dans un souci d'exhaustivité du compte rendu qui sera rédigé à l'issue et demande aux participants si cela leur convient. Aucune opposition n'est manifestée. S'ensuit la question du secrétaire de séance pour laquelle monsieur Olivier Liot Petit se porte volontaire.

A titre de rappel, la Présidente revient sur le fait que le 20 mai dernier se tenait un CSA exceptionnel dans le cadre de la construction de l'Université de Toulouse, au cours duquel avaient été présentés au comité, d'une part, la convention de site signée par l'ensemble des partenaires et, d'autre part, la co-accréditation et le règlement des écoles doctorales, passés au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), le 17 juin dernier à Paris.

La Présidente évoque également l'inquiétude, sur la place toulousaine, pour les collègues de l'Université de Toulouse mais, de manière particulièrement significative, pour ceux de la communauté d'universités et d'établissements (ComUE). La Présidente recontextualise alors la situation de la ComUE, engagée dans une phase expérimentale dont l'achèvement est arrêté à 2028, et qui doit réaliser un important travail dans le cadre de la subsidiarité qu'il est nécessaire de peu à peu organiser pour faire glisser les missions du collectif vers l'Université de Toulouse.

Validation du CR du 20 mai 2025

Ce premier point ne figurait pas à l'ordre du jour mais est présenté au vote afin d'alléger la prochaine séance du CSA.

La qualité de ce compte rendu (cf. annexe 1) est soulignée par les syndicats présents et un remerciement appuyé est dirigé à l'endroit des rédacteurs, le secrétaire de séance et l'assistante du DGS.

La DRH adresse ses remerciements aux membres des syndicats présents d'avoir accepté de voter ce point qui ne figurait pas initialement à l'ordre du jour.

Le comité social d'administration approuve le compte rendu du CSA du 20 mai 2025 avec 5 voix POUR et 1 abstention (CGT Ferc Sup).

13h46 : arrivée du second membre du SGEN-CFDT.

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

Calendrier de fermeture 2025/2026

Présentation faite par Denis Caveribère (calendrier : annexe 02).

A l'instar des années précédentes, l'ensemble des composantes a été consulté et cela a permis d'aboutir au calendrier présenté. L'IMFT n'est fermé que deux semaines (du 3 au 14 août 2026), tout comme l'IPST-CNAM, lors des vacances estivales.

Concernant le reste du calendrier, aucune particularité n'est à relever et l'ensemble demeure uniforme à l'instar des années universitaires précédentes.

13h48 : arrivée du troisième membre de la CGT Ferc Sup.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité (7 voix Pour) le calendrier de fermeture de l'année scolaire 2025/2026.

Lignes directrices de gestion et de promotion : mise à jour

Présentation faite par Denis Caveribère (Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels : annexe 03).

Ce troisième point concerne l'actualisation des lignes directrices de gestion (LDG) en lien avec la charte des contractuels votée au précédent CSA. Jusqu'à présent, le Comité d'évaluation unique (CEU) procède à deux classements :

- un classement du personnel titulaire ;
- un classement du personnel en contrat à durée indéterminée (CDI).

A partir du 1er septembre 2025, le CEU établira un seul classement réunissant les dossiers des titulaires et ceux des CDI.
Pour autant, cette évolution n'influence aucunement le nombre de dossiers de titulaires remontés au MESR et n'a donc aucun impact sur les possibilités de promotion des titulaires. Par exemple, si les premières places devaient être occupées par des personnels en CDI, les titulaires seraient alors remontés dans l'ordre de la liste nominative au MESR. En revanche, cet amendement offre une vision plus juste à la Présidence qui, dès lors, peut voir dans un classement unique où se situent les dossiers des CDI lors des campagnes de promotion.

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

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O s'interroge alors sur le traitement des CDI dans le cas où ce serait des titulaires qui occuperaient la tête du classement sur une liste de personnes promouvables.

A cette question, la Présidente explique que le choix de promotion CDI se fait à son niveau. A titre d'exemple, dans le cas courant où il y aurait une à deux promotions nationales dans un grade/corps, qu'une personne en CDI serait classée en troisième ou quatrième place, la commission d'évaluation unique (CEU) devra étudier la possibilité que le troisième du classement soit promu. La difficulté actuelle est le manque de recul sur ce fonctionnement au niveau national. Néanmoins, la Présidente précise que si le premier de la liste est un personnel en CDI, il est difficilement envisageable de ne pas en tenir compte. De plus, il est rappelé que les décisions finales du MESR sont contingentées par des considérations budgétaires et que cette logique est de facto inéluctable au niveau de l'INP.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O souhaite également savoir si le classement établi se fera par corps afin de connaître in fine le pourcentage d'admissions nationales par corps.

La DRH rappelle que la démarche souhaitée, a contrario, veut s'éloigner du carcan des quotas pour atteindre un cadre plus équitable, élargi, qui puisse induire des arguments supplémentaires. A titre d'exemple, si le personnel en CDI est classé quatrième, il sera plus aisé de lui expliquer pourquoi il n'a pas été promu. Il en va de même en termes d'opinion de la communauté qui n'a pas bénéficié de promotion. Qui plus est, ce classement est également source d'encouragement pour le personnel classé quatrième puisque cela témoigne de sa valeur et donc de l'intérêt de poursuivre en ce sens. L'évolution semble ainsi possible. Il en va de même pour l'agent classé premier mais qui n'est pas retenu par le MESR. Le message revêt tout de même un caractère positif source de motivation. Enfin, cela permet à la Présidence d'avoir une vision globale des dossiers proposés et ainsi une appréciation plus juste.

La CGT Ferc Sup pose alors la question des critères de choix en termes de nombre de dossiers proposés au MESR. Conjointement à la Présidente, la DRH explique que cela dépend du CEU, à l'instar de ce qui est fait pour les titulaires, et non en réponse à des quotas rigides. Ce sera toujours une comparaison à l'appréciation libre de la Présidente. De plus, même si la décision du MESR tarde à se faire connaître, l'expérience des années précédentes apporte le recul nécessaire à cet exercice. A titre d'illustration, pour les IGR, deux dossiers sont transmis à chaque campagne et pourtant nous n'avons bénéficié d'aucune promotion depuis une dizaine d'années. Il en est de même pour les ASI : si trois dossiers sont envoyés, nous savons déjà que seule une promotion sera retenue au maximum. L'objectif n'est donc pas de créer des garde-fous mais bien d'apporter un cadre lisible pour tous, y compris pour le personnel en CDI. La Présidente ajoute que la promotion du personnel en CDI ne se fera pas au détriment des titulaires.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O évoque alors le cas où, sur une liste d'IGE de quatre personnes, les trois premières étant titulaires, la moitié des IGE titulaires est promue mais que le CDI ne l'est pas forcément. La Présidente explique alors que ce CDI, en quatrième position, peut tout à fait passer mais qu'aucune garantie ne peut être donnée. En effet, la qualité du dossier sera prépondérante et il peut exister une différence notable entre le dossier du troisième candidat et celui du quatrième. Il s'agit avant tout d'un classement induisant des probabilités différentes de promotion, sauf si deux dossiers sont indistinctement aussi qualitatifs.

Néanmoins, bien qu'aucune garantie ne puisse être donnée, la liste unique permet une différenciation plus fine. Ainsi, ajoute la DRH, si le premier des CDI est en fait le deuxième de la liste globale de quatre candidats à la promotion, c'est important en termes d'équité et dans un esprit d'ouverture, de le savoir lors de l'étude des quatre dossiers. C'est d'ailleurs tout aussi important pour l'agent en CDI de savoir que son dossier a été étudié sur la base d'une liste unique et que son statut n'est pas un obstacle.

La Présidente renouvelle son soutien à ce mode de fonctionnement. Elle rappelle que personnel en CDI et personnel titulaire peuvent occuper les mêmes fonctions La question de l'équité de traitement dans le cadre de missions similaires est donc légitime. La Présidente ajoute également, qu'à l'heure actuelle, ce recours aux CDI convient parfaitement au MESR dans la mesure où il ne s'agit pas de la même compensation dans la subvention de charge de service public. Or, lorsque l'établissement s'engage, il lui faut le faire sur la base de quelque chose d'équitable et de soutenable. Il faut donc étudier les dossiers avec équité et il n'est pas envisageable de remettre en question le travail réalisé par le CEU.

Le comité social d'administration approuve les lignes directrices de gestion et de promotion avec 6 voix POUR et 1 abstention (SNPTES UNSA ITRF.BI.O).

Rapport social unique

Présentation faite par Denis Caveribère (BDS_2024 et RSU 2024 v3 : annexes 04a et 04b).

Une présentation succincte revient sur les principaux indicateurs :

- 1 030 agents en activité au 31 décembre 2024 pour 976,7 ETP ;
- 55% de personnel BIATSS et 45% d'enseignants chercheurs (EC) ;
- 47% de contractuels et 53% de titulaires ;
- 51% d'hommes et 49% de femmes.

Concernant l'évolution des effectifs, on observe une diminution de la proportion des titulaires : sur la période 2021-2024, il y a 9 EC et 10 BIATSS titulaires de moins en dépit de l'ouverture de concours. Ce constat s'explique notamment par les disponibilités, les détachements, la réglementation des retraites progressives qui conduit certaines personnes à travailler en temps partiel, ce qui influe sur la moyenne globale des ETP.

De plus, en prenant l'exemple des BIATSS, il y a certes moins d'ETP titulaires, mais une augmentation des CDI (+12,8 ETP sur la période), et donc une augmentation des emplois. Du côté du personnel contractuel, il faut savoir que 38% de l'évolution est liée aux doctorants, notamment depuis la fin de l'année passée, nombre d'entre eux étant sur des contrats de recherche financés par la DRIP. Sur les enseignants, les ATER et les doctorants représentent 97% des contractuels. Au niveau des BIATSS, 65% sont en CDI. Et enfin, au niveau des CDD sur fonds propres, à peu près 80% sont sur des contrats de recherche.

De même, il existe un ratio entre maîtres de conférences (MCF) et professeurs (PR) à notre avantage par rapport aux données nationales.

Au niveau de la pyramide des âges, vieillissante, on observe que 39% des EC ont plus de 55 ans et 35% des PR ont plus de 60 ans. Il y a donc de fortes probabilités d'assister à de nombreux départs à la retraite au niveau des PR.

Carrière des enseignants-chercheurs

Sur le plan de la carrière des EC, on note que le nombre de candidats et de promus diminue depuis 2022, malgré une augmentation des promouvables. Il y a donc une diminution des candidats à la promotion. En conséquence, en 2024, il y a eu le plus bas niveau de candidatures dans l'établissement (31%). En revanche, il est intéressant de noter que le taux de candidatures des femmes est supérieur à celui des hommes.

Quant aux promotions, en lien avec le taux de candidatures, il s'agit du taux le plus bas des quatre dernières années. Et là aussi, il est intéressant de noter qu'au cours des trois dernières années, le nombre d'hommes promus était égal à celui des femmes promues et que, proportionnellement, les femmes ont eu un meilleur taux de promotions. Sur les personnels BIATSS, si nous comparons aux données nationales le nombre de catégorie C dans l'établissement, nous sommes à 24% contre 37% au niveau national. Force est de constater les efforts de l'établissement de ne plus recruter des catégories C, de repyramider au maximum : les catégories A et B sont donc majoritaires. Pour information, au niveau des contractuels, 65% sont catégorie A contre 9% de catégorie C.

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

Enfin, au niveau de l'âge, on observe une pyramide plus écrasée chez les enseignants du fait d'une forte population contractuelle. Et chez les contractuels, 60% ont moins de 40 ans, alors que parmi les titulaires, 85% ont plus de 40 ans. Les BIATSS contractuels sont également souvent plus jeunes.

Progression de carrière du personnel BIATSS

Un focus est fait sur la population des ITRF parce que les données la concernant sont exhaustives et parce que c'est la filière la plus représentée dans l'établissement. Le constat est le suivant :

- Le pourcentage des promouvables parmi les titulaires est beaucoup plus important sur liste d'aptitude parce que le système veut que l'on soit d'abord promouvable au corps avant d'être promouvable au grade. Ainsi, presque 80% du personnel BIATSS est promouvable à la liste d'aptitude alors que les promotions sont peu nombreuses.
- Finalement, seuls 39% se portent candidats sur liste d'aptitude pour 10% au final qui sont promus.
- Les pourcentages entre titulaires et CDI sont équivalents en termes de rapport promus / candidats.
- Côté titulaires, il y a plus de promotions mais ce sont des promotions sur les catégories C et B.
- Côté CDI, nous retrouvons surtout des catégories A et 75% des promotions sont sur la catégorie A.

Congés maladie

Au niveau des différentes absences entre 2021 et 2024, la période post-Covid avait généré une augmentation des arrêts maladie, chiffre qui diminue en 2024. Reste la particularité, constatée dans plusieurs établissements, que 25% des absences sont de longue durée. Finalement, peu d'agents concentrent beaucoup d'absences parce qu'ils sont parfois absents toute l'année.

A noter également que 18% des absences sont dues à des accidents du travail, avec comme particularité, pour Toulouse INP, que ces accidents interviennent majoritairement sur le trajet domicile-travail-domicile. Enfin, la moyenne des congés de maladie ordinaire est de 19 jours, et elle augmente chaque année. Par ailleurs, les BIATSS concentrent 84% de ces absences. Ce delta est notamment expliqué par le fait que, fréquemment, les EC ne déclarent pas leur arrêts maladie et préfèrent décaler leurs cours. A cet énoncé, la VP CA rappelle que c'est pourtant obligatoire, indépendamment de la durée du congé maladie. La CGT Ferc Sup demande à ce que cette règle soit rappelée parce qu'il semblerait que peu d'EC l'appliquent, soit par méconnaissance, soit pour prévenir une perte de salaire.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O se dit alors surpris par cette moyenne élevée de 19 jours. Le DRH adj. explique que certains congés ordinaires de maladie peuvent atteindre jusqu'à quatre mois, ce qui

impacte directement la moyenne du nombre de jours de ces arrêts. A cet argument, la CGT Ferc Sup suggère d'utiliser à l'avenir la médiane dans la mesure où la moyenne est très impactée par les points d'extrémité, contrairement à la médiane qui correspond davantage à un échantillon représentatif.

Accompagnement social et handicap

En 2024, l'assistante sociale a accompagné 52 agents au moyen de 156 entretiens. Le domaine de la santé prime : 30% des entretiens concernent la santé des agents. Ses sollicitations sont plus soutenues, notamment parce qu'elle est désormais bien identifiée.

Sur le volet handicap, Toulouse INP atteint son plus haut taux d'emploi de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) avec 5%. Pour rappel, l'objectif légal est de 6% minimum. L'évolution du nombre de personnels BOE est majoritairement lié à des agents déjà en poste, mais qui ne s'étaient pas déclarés. Le travail de la correspondante handicap (réseau, communication) et l'évolution des dispositifs au sein de Toulouse INP ont incité les agents à entamer une démarche de déclaration.

La Présidente rebondit sur ce sujet en rappelant que dans la société, de manière générale, parler des handicaps, les visibles et les non-visibles, est difficile et que l'INP Toulouse doit travailler en ce sens pour que disparaissent les tabous et que les gens se sentent bien au travail. Le DRH adj. ajoute que c'est parfois par méconnaissance des dispositifs que les agents ne se déclarent pas or, par exemple, en leur expliquant qu'il existe une prise en charge de 100% des prothèses auditives, les agents y voient alors leur intérêt.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande alors quelle communication est faite au sein de l'INP pour l'accompagnement du handicap. La Présidente précise que ce sujet est évoqué :

- dans les newsletters de l'INP ;
- via la cellule dédiée (drh-correspondant-handicap@toulouse-inp.fr) ;
- par la sensibilisation des nouveaux arrivants ;
- avec l'aide de l'assistante sociale ;
- par le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- en accompagnant le personnel dont la santé se dégrade ou est dégradée pour qu'il puisse bénéficier d'un soutien dans l'aménagement du poste de travail.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O demande également s'il est impératif pour les agents de posséder une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour bénéficier d'une aide dans la mesure où cette reconnaissance est longue à obtenir.

La DRH précise alors que la RQTH n'est pas l'unique situation permettant de bénéficier d'une aide. Toulouse INP a également voté en faveur d'aides pour les personnes qui n'ont pas ce statut mais une préconisation médicale. Toutes les aides par exemple, en dessous de 250 euros, sont automatiquement accordées. Dans d'autres cas de figure, une étude RH est réalisée et, jusqu'à présent, toutes les aides ont été acceptées.

La Présidente ajoute que l'accompagnement du personnel en situation de handicap requiert des relais d'information. Certes, d'une part, il ne faut pas être stigmatisé, c'est un élément de vie privée tout à fait compréhensible, mais, d'autre part, les aides financières, le matériel, etc., sont d'un grand soutien. Il peut également y avoir des aménagements du poste de travail, ainsi que différentes mesures qui ne sont pas anodines et participent tant au bien-être au travail de la personne en situation de handicap, qu'au bien-être des collègues puisque les potentielles répercussions néfastes du handicap sont évitées (fatigue, irritabilité, isolement, etc.). Néanmoins, cela demeure une démarche qui doit être volontaire.

La DRH insiste à nouveau sur la dimension relationnelle et les caisses de résonance : cela fonctionne en réseau, y compris au niveau RH, parce qu'il y a des personnes en difficulté qui vont voir leur conseillère de proximité qui détecte le problème et les oriente vers l'assistante sociale ou la référente handicap. Certaines personnes ont sollicité les RH mais ensuite ont voulu cesser la démarche, trop lourde. La RH les a alors aidées et la démarche s'est faite naturellement. Il y a désormais moins de réticence de la part des agents, plus d'aide aussi, et l'incitation par l'assistante sociale de se manifester. Enfin, c'est devenu plus facile d'accéder à l'information et de savoir de quelle manière procéder.

Qui plus est, Toulouse INP a eu aussi, grâce aux décisions dans les précédentes expertises emplois, trois postes de repyramidage (détachement ascensionnel), en soutien à des personnels BOE, pour des avancements de corps, alors que c'est extrêmement peu utilisé par les établissements, peut-être par méconnaissance. Or, grâce à ce dispositif de détachement ascensionnel, trois collègues ont pu être promus dans le corps avec cette voie beaucoup plus facilitante que la voie classique. A titre d'exemple, pour un titulaire de catégorie C en situation de handicap, l'établissement peut demander au ministère l'ouverture d'un concours de catégorie supérieure. Jusqu'à présent, toutes les demandes formulées en expertise emplois ont été accordées : deux collègues C sont passés B et un collègue B est passé A.

A une question de la CGT Ferc Sup, il est précisé qu'il n'existe ni quota, ni concours classique. En d'autres termes, la personne en situation de handicap n'est pas en concurrence avec d'autres agents. C'est un jury interne. C'est beaucoup plus accessible pour l'agent comme situation de mise en pratique du concours qui n'en est finalement pas un. C'est également une façon de valoriser ces

agents qui parfois, pour des raisons liées au handicap, ne peuvent pas passer les concours classiques.

Départs

Enfin, la CGT Ferc Sup demande s'il a été possible de commencer à évaluer l'impact de la dernière réforme des retraites sur le GVT, l'âge de départ moyen des enseignants chercheurs ? La DRH répond que jusqu'alors, il n'avait pas été possible techniquement de réaliser cette analyse mais que cela faisait partie des chantiers à venir. La VP CA souligne alors la complexité d'une telle étude du fait de la difficulté à obtenir une information exhaustive et donc une cartographie exacte en dépit des inconnues relatives aux départs en retraite.

La CGT Ferc Sup revient sur l'évolution des effectifs BIATSS en soulignant l'augmentation significative du nombre de contractuels, avec, parallèlement, une baisse tendancielle, à peu près linéaire, avec le temps, du nombre de titulaires. Cela donne l'impression que nous ne parvenons plus à contrer ce remplacement des titulaires par des contractuels.

La Présidente précise alors l'importance de définir les CDI et les CDD qui sont sur des missions récurrentes de l'établissement, ce que nous appelons le plafond-État.
La CGT Ferc Sup souhaite donc confirmer à nouveau que la baisse des titulaires est surtout induite par une augmentation des mises à disposition, des détachements, etc. Ce à quoi la Présidente répond que 10% des enseignants-chercheurs ne sont pas devant les étudiants, du fait des mises à disposition, des délégations et des détachements, sans pour autant dire que c'est l'unique cause. A cela s'ajoutent la vision politique du DGESIP qui souhaite davantage « d'agilité et d'adaptabilité » et le manque d'attractivité des concours au profit d'une préférence pour l'accès à un emploi de manière contractuelle. A titre d'exemple, la DRH cite l'ouverture de deux postes A en CDI induisant la réception d'une quarantaine de CV, contre l'ouverture d'un concours pour le même profil pour lequel seuls cinq candidats se sont inscrits. Autre constat, dans les concours externes, la majorité des candidats est déjà titulaire.

La CGT Ferc Sup demande également si, en plus du détail des répartitions par CNU des EC et MCF, et par genre, il serait possible d'obtenir la comparaison avec les sections CNU au niveau national. Le DRH adj. explique alors que le ministère a deux ans de retard sur le RSU et qu'il est difficile de comparer les données qui, de plus, sont parfois erronées.

Suite à la question du SNPTES UNSA ITRF.BI.O de savoir si le personnel en CDI était payé sur fonds propres, il est rappelé que la masse salariale globale de nos permanents, titulaires comme CDI, est supérieure à la dotation du MESR et, qu'in fine, nous devons financer par nous-mêmes quatre à six millions d'euros, et ce annuellement. Raison pour laquelle il y a parfois un gel des postes pour respecter l'enveloppe dédiée à la masse salariale.

La CGT Ferc Sup souligne qu'il y a plus de femmes en catégories B et C chez les BIATSS alors qu'il y a plus d'hommes en catégorie A. Elle demande alors confirmation que cela est dû au BAP J par rapport aux BAP techniques et souhaite savoir si nous recrutons en catégorie A en BAP J (secrétaires généraux, etc.). Le DRH adj. explique que, proportionnellement, dans la BAP J, il y a beaucoup de B et de C, alors que sur les BAP techniques, nous avons proportionnellement beaucoup de catégories A. En conséquence, dès que nous recrutons sur les BAP techniques où les hommes sont majoritaires, nous aurons de nombreux A et peu de femmes.

La CGT Ferc Sup remarque également que le nombre de mutations a fortement augmenté (8 en 2022, 16 en 2023, 17 en 2024). La DRH explique que cet aspect est très positif. Nous avions, en effet, 36 concours ouverts, mais, en même temps, des postes ouverts au fil de l'eau.

La CGT Ferc Sup note également (page 23) une baisse du taux de candidature des EC et, de facto, du taux de promotion (40-41% en 2021-2022 de taux de candidature à 35%, puis 31%-32%). Une piste d'explication envisagée concerne l'aspect chronophage de la rédaction d'un dossier au regard du temps que les EC ont dû consacrer au projet Centrale. **La Présidente souhaite que nous soyons vigilants et surveillions cette tendance pour voir si elle s'inverse.**

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité le rapport social unique.

RIFSEEP - Dispositif CIA 2025 et grilles IFSE

La Présidente revient sur les grandes lignes évoquées au précédent CSA, à savoir :

- Dans l'indemnitaire, pour le personnel BIATSS, il y a l'IFSE et le CIA ;
- Dans le CIA, il y a le socle (375€/agent) et une part variable, correspondant à 170 K€ dans le budget de 2024 ;
- Le CIA variable requiert que les chefs de service en fassent l'attribution, avec des critères qui doivent être les mêmes pour tous les services et toutes les composantes. 50% de bénéficiaires, dans ces 50% de bénéficiaires, il y en aura 5% qui auront le plus haut niveau, puis le reste était attribué suivant deux autres paliers. Cette campagne d'attribution demande un travail significatif, pour les chefs de service, d'instruction, de classement, et génère parfois de la frustration.
- Il ne s'agit pas d'une évaluation de la performance : cela concerne des situations exceptionnelles, ponctuelles telles que le remplacement d'un collègue, une mission spécifique, etc.

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

- En conséquence, lors du précédent CSA, il a été voté de reverser cette part variable à l'IFSE.

Il s'agit donc aujourd'hui de définir comment répartir les 170 K€ précédemment attribués au CIA variable à l'occasion de la revoyure. La proposition était de maintenir la part fixe avec un arrondi qui permettait de passer à 400 euros, ce qui faisait une augmentation de 6,7%, et de réaffecter la part variable du CIA dans l'IFSE sur une grille de répartition entre catégories, corps et grades proposée par les syndicats, suite à celle proposée en amont par la gouvernance.

La DRH intervient pour informer les syndicats que la décision de mettre fin au CIA variable avait mécontenté trois chefs de service. La DRH précise avancer cette information pour que le CSA puisse en mesurer l'impact et l'importance.

Néanmoins, CGT Ferc Sup et gouvernance s'accordent sur la difficulté d'appliquer avec justesse le CIA variable, incompatible par essence avec un caractère exceptionnel, notamment du fait des quotas et ne reviennent pas sur le fait de le reverser à l'IFSE. Les syndicats sont alors invités à présenter leur travail, leur logique de réflexion et leurs propositions concernant la ventilation du CIA variable vers l'IFSE.

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O commence par l'historique de la mise en place de l'IFSE, contre laquelle étaient les syndicats. La logique syndicale avait alors été de privilégier les catégories C et B pour compenser les faibles salaires. Suite aux négociations nationales qui ont induit les cibles ministérielles, il a fallu progressivement tendre vers l'atteinte de ces dernières pour chaque corps. En conséquence, il y a quatre ans, les syndicats avaient privilégié l'augmentation de l'IFSE des IGE, très éloignée de la cible ministérielle.

Dans cette logique, la proposition du SNPTES UNSA ITRF.BI.O est que les IGR soient plus augmentés cette année pour qu'ils atteignent progressivement la cible ministérielle, étant donné que les autres catégories l'ont atteinte, et d'harmoniser entre CDI et titulaires, ce qui induit des augmentations moindres pour l'ensemble du personnel. Enfin, le SNPTES UNSA ITRF.BI.O propose la même augmentation pour tous les BAP, y compris informatique. De cette configuration découle une somme restante pour le CIA, somme redistribuée de manière inversement proportionnelle à la catégorie (440€ pour les C, 420€ pour les B et 400€ pour les A).

Le SGEN-CFDT partage cette vision.

A la demande du SNPTES UNSA ITRF.BI.O, la VP CA précise que la cible ministérielle n'est pas une obligation mais une recommandation. A titre de rappel, le personnel en CDD touche le CIA mais pas l'IFSE.

Concernant l'approche de la CGT Ferc Sup, sont avancées trois propositions : une linéaire, la seconde convexe et la troisième plate. La cible ministérielle n'est pas entrée en ligne de compte parce que la CGT Ferc Sup estime que celle-ci maintient les inégalités de salaire.

- La première proposition consiste en une augmentation linéaire de l'IFSE avec des pourcentages allant de 4% pour les IGR à 15% pour les catégories C. En revanche, pour respecter l'enveloppe allouée, cela implique de baisser le CIA de 375€ à 350€. La DRH souligne toutefois les conséquences, en termes d'attractivité, de ce choix sur les IGR, puisque s'il y a équité entre les salaires, il n'y a pas d'équité entre les activités.
- La seconde proposition, parabolique, passe de 3% à 21%, induisant un CIA à 375€.
- La troisième proposition consiste à augmenter l'ensemble des catégories de 40€ avec un CIA à 400€.

Le premier point de convergence ressortant du CSA est l'accord des syndicats pour que titulaires et CDI bénéficient d'une égalité de traitement tant pour l'IFSE que pour le CIA.

L'enjeu suivant est de poursuivre une politique favorable aux C sans perdre en attractivité vis-à-vis des A. Après plusieurs simulations de calculs, tant pour l'IFSE que pour le CIA, l'option retenue est une augmentation 10% de l'enveloppe globale IFSE qui se traduit par un montant unique de 41 euros mensuels de l'IFSE et un CIA passé à 400€ pour tout le monde, ce qui induit, en proportionnalité, une augmentation plus importante pour les C (cf. annexe 5).

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité les modalités d'attribution du CIA à compter de 2025 et la révision des grilles IFSE.

Toulouse, le 3 juillet 2025

Le Secrétaire de séance
Olivier Liot Petit

La Présidente de Toulouse INP,
Dominique PONCET

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

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

Annexe 1 :	compte rendu du CSA du 20 mai 2025
Annexe 2 :	calendrier de fermeture 2025/2026
Annexe 03 :	Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels
Annexes 04a et 04b :	BDS_2024 et RSU 2024 v3
Annexe 5 :	RIFSEEP proposition 2025_CS

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