RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

TOULOUSE INP

COMPTE RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION

Séance du 28 juin 2024 :

Titulaires : Catherine XUEREB (Présidente), Olivier GLÉNAT (Directeur Général des Services), Mihaela CAUSSIDERY (Directrice des Ressources Humaines)

Invités : Denis CAVERIBÈRE (Directeur Adjoint des Ressources Humaines), Gaëlle PERRIER (Cheffe du service des personnels BIATSS).

Représentants des personnels élus :

Titulaires : Julie ALBAGNAC (CGT Ferc Sup), Alexandre FREULON (CGT Ferc Sup), Marion ALIGNAN (SNPTES UNSA ITRF.BI.O), Guillaume GENTILS (SNPTES UNSA ITRF.BI.O), Ronan GUIVARCH (SGEN-CFDT), Marc PANTEL (SGEN-CFDT), VANDENBOSSCHE Virginie (SGEN-CFDT).

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

Secrétaire Adjoint : Nesrine YAHI

Ordre du jour :

1 - RIFSEEP Phase 3 (pour avis).

2 - Temps de travail des personnels non-enseignants (pour information)

3 - Modification « accord télétravail » (pour avis)

4 - Charte « Droit à la déconnexion » (pour avis)

5 - Réorganisation : organigramme général et DSIN (pour avis)

6 - Expertise emplois 2025 (pour information)

La séance est ouverte à 14h30.
La séance est enregistrée pour les besoins du compte-rendu.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

TOULOUSE INP

1 – RIFSEEP Phase 3 (pour avis)

La Présidente de Toulouse INP ouvre la séance et donne la parole à la Directrice des Ressources Humaines.
La Directrice des Ressources Humaines informe les membres du CSA des particularités de cette séance. Elle s'excuse de ne pouvoir proposer le compte-rendu de la précédente séance qui n'a pu être achevé en raison d'une absence.
Pour le deuxième point à l'ODJ (temps de travail) La Directrice des Ressources Humaines indique avoir reçu les derniers retours avec de nouvelles questions mais que le délai très court et les obligations des agendas RH n'ont pas permis de pouvoir apporter l'ensemble des réponses.

Concernant le premier point, RIFSEEP, la Directrice des Ressources Humaines indique que la présentation est la même que lors de la dernière séance (28 mai). Le premier objectif de ce travail est de prendre en considération les faisant-fonction avec une IFSE en lien avec la fonction et non en lien avec le corps de l'agent. Liste exhaustive (12 agents concernés). Les postes seront identifiés et ils devront faire partis des postes prioritaires lors de la campagne de liste d'aptitude, (comme inscrit dans la lettre de cadrage envoyée début juin).

La Directrice des Ressources Humaines poursuit sa présentation et indique que le deuxième objectif et de permettre une reconnaissance des missions qui ne sont pas dans la fiche de poste initiale de l'agent. Elle précise que les missions ont été identifiées mais que la liste n'est pas exhaustive – besoin de revoir la cartographie. Elle suggère de voter sur le principe et propose que la liste des missions soit enrichie au fur et à mesure.

Enfin, la Directrice des Ressources Humaines indique que le troisième objectif visé concerne l'attribution d'une prime mensuelle pour les CDD. L'attribution se ferait selon un forfait par catégorie avec des montants majorés pour les BAP E.

Concernant les faisant-fonction, les représentants des personnels demandent des précisions sur le mode de recrutement.
La Directrice des Ressources Humaines prend comme exemple les offres de catégorie A pour des postes IGE pour lesquels des candidats sont ASI. Le choix du recrutement peut parfois se porter sur des ASI, en raison du manque de candidats IGE, ou en raison des compétences des candidats ASI qui correspondent au profil recherché.
Les représentants des personnels demandent pourquoi en prenant un emploi du niveau IGE, l'agent n'est pas classé IGE directement.
Le Directeur des Ressources Humaines Adjoint répond que pour les agents titulaires BIATSS, cela n'est pas possible.
Le Directeur Général des Services précise qu'il ne s'agit pas de postes ouverts à concours. Le candidat ne peut pas être promu lors de son recrutement.
La Directrice des Ressources Humaines indique que dans la filière ITRF, les procédures pour permettre le recrutement le sont par la voie des concours ou par les mutations inter-établissements. On peut proposer des postes au fil de l'eau.
La Directrice des Ressources Humaines indique que les agents ressentent un manque de reconnaissance immédiate.

Les représentants des personnels demandent s'il n'y a que 12 agents concernés par cette situation.
La Directrice des Ressources Humaines répond qu'un agent a récemment obtenu un avancement sur la liste d'aptitude, il est sorti de cette liste et qu'il ne reste effectivement plus que 12 agents identifiés

après un travail coordonné avec les secrétaires généraux des écoles. Si les représentants des personnels ont connaissance d'autres agents qui seraient dans cette situation, il est préconisé de faire remonter les informations pour permettre d'étudier les situations. Aujourd'hui c'est le principe qu'elle demande de voter.
Les représentants des personnels demandent s'il est fréquent d'avoir des candidats qui postulent sur des postes supérieurs à leur corps ?
La Directrice des Ressources Humaines répond que ce n'est pas fréquent mais que cela arrive. Il faut regarder les proportions (12 agents pour 550 BIATSS dans l'établissement).
Les représentants des personnels insistent et se demandent s'il n'y a vraiment que 12 agents concernés car ils voient beaucoup d'autres situations similaires comme le cas des gestionnaires financières qui pour la plupart sont catégorie C.
La Directrice des Ressources Humaines répond qu'il s'agit là d'une situation générale à tous les établissements. Aujourd'hui, il n'est plus préconisé de recruter des agents en catégorie C à Toulouse INP, sauf pour la BAP G (agents logistiques pour des missions d'accueil ou d'entretien) ou F (magasiniers).
La Directrice des Ressources Humaines répond que le travail se poursuit pour éventuellement retravailler la grille RIFSEEP.

Les représentants des personnels répondent qu'il faut peut-être réfléchir davantage avant de faire un vote.
La Directrice des Ressources Humaines répond qu'il s'agit ici d'une étape intermédiaire avant la mise en place de la phase 3 du RIFSEEP.

Proposition de modulation de la prime mensuelle.
Aujourd'hui il n'y a que 48 fonctions éligibles à la NBI. Avec le nouveau dispositif, il s'agirait au minimum de 93 possibilités. 28 valorisées à travers la NBI, les autres avec une modulation de l'IFSE. La liste peut également évoluer.
Les représentants des personnels avaient demandé l'impact sur les retraites – Le service des ressources humaines n'est pas en capacité de répondre sur des cas individuels précis mais peut apporter des éléments sur le bénéfice de la NBI sur la retraite et l'impact de l'IFSE sur le pouvoir d'achat à l'instant T.
Les établissements n'ont pas d'accès au calculateur du SRE et de plus, cela dépend également de la situation individuelle de chaque agent.
Les représentants des personnels demandent si les fonctions éligibles à la NBI sont déterminées par arrêté.
Le Directeur des Ressources Humaines Adjoint répond qu'il y a un arrêté pour la fonction publique territoriale mais pas pour l'enseignement supérieur. Cela est donc à la discrétion de l'établissement.

Les représentants des personnels demandent pourquoi il y avait 48 fonctions éligibles à la NBI et qu'il n'y en a plus que 28.
La Directrice des Ressources Humaines explique cela d'abord par rapport à l'enveloppe, et ensuite par rapport à la disparité de traitement, pour des mêmes fonctions, entre les écoles. Si toutes les fonctions identifiées actuellement étaient valorisées à travers la NBI, l'enveloppe INP serait largement dépassée.
Les représentants des personnels demandent si cela veut dire que certains agents qui avaient la NBI vont se la voir supprimer.
La Directrice des Ressources Humaines confirme.
Les représentants des personnels répondent que symboliquement, il n'est pas du tout similaire d'avoir la NBI que d'avoir l'IFSE. Par ailleurs, les représentants des personnels indiquent que la NBI ne valorise que des missions d'encadrement et qu'il faudrait peut-être aussi valoriser des fonctions d'expertises.
La Directrice des Ressources Humaines confirme et indique que des ajustements vont continuer à être mis en place. Elle demande d'acter aujourd'hui le principe.
Les représentants des personnels indiquent qu'il va être difficile pour un agent qui avait la NBI de se la voir retirer.

La Directrice des Ressources Humaines répond que la NBI est liée à une fonction, elle n'est pa[illegible]
De la même manière, certains agents se sont vus retirer ou modifier leur CIA avec plus ou mo[illegible]s de difficultés. C'est un argument pour le cadrage, pour que tout le monde l'adopte. La politique est affichée, claire, connue de tous.
La répartition actuelle ne permet pas de satisfaire ni les attentes des collègues ni d'accueillir de nouveaux agents. C'est une étape qui se rajouterait à la cotation des postes ou au réajustement des grilles.
Il y aura encore du travail mais cela se fera avec des experts de chaque BAP et avec les représentants des personnels.

Primes des CDD

Les représentants des personnels demandent si la mise en place se fera pour les anciens CDD ?
La Directrice des Ressources Humaines répond qu'il n'y aura pas d'avenant sur des contrats anciens. La solution sera applicable au 1er septembre 2024, même pour les contrats en cours, mais sans rétroactivité.
Les conditions d'attribution sont d'avoir un contrat d'un an ou plus sans condition d'ancienneté, et l'attribution sera faite dès le 1er septembre 2024.

Les représentants des personnels demandent une suspension de séance.

Les représentants des personnels demandent la possibilité de voter point par point.

- Faisant-fonctions : les représentants des personnels, à la vue du nombre réduit d'agents concernés, demandent une cartographie complète des postes.
  Le Directeur des Ressources Humaines Adjoint demande ce que les représentants des personnels attendent de la cartographie ?
  Les représentants des personnels demandent si les postes identifiés ne sont que des postes d'encadrement ?
  Le Directeur des Ressources Humaines Adjoint répond que non, ce sont des postes variés de C vers B, B vers ASI et ASI vers IGE.
  Les représentants des personnels demandent si les responsables d'unités ont été interrogés pour faire cette cartographie.
  La Directrice des Ressources Humaines répond que ce sont les secrétaires généraux qui ont été sollicités.
  Les représentants des personnels indiquent qu'il serait peut-être plus judicieux de présenter une cartographie finalisée pour pouvoir la mettre au vote. Ils indiquent également que certains agents font des missions ponctuelles et que ces missions ne sont pas forcément reconnues.
  La Directrice des Ressources Humaines demande la désignation d'un.e ou plusieurs représentant.e.s pour la mise en place d'un groupe de travail pour traiter ces questions. Le fait de les traiter par mail ne s'est finalement pas avéré efficace.
  Les représentants des personnels décident de repousser le vote pour un prochain CSA.

- Modulation IFSE et valorisation des fonctions secondaires : Les représentants des personnels estiment qu'ils n'ont pas obtenu les réponses à leurs questions.
  Les représentants des personnels décident de repousser le vote jusqu'à l'obtention des réponses à leurs questions.

- Primes CDD : création d'une prime mensuelle pour les CCD à compter du 1er septembre 2024.
  Les représentants des personnels approuvent à l'unanimité ce point.

2 - Temps de travail des personnels non-enseignants (pour information)

La Directrice des Ressources Humaines donne la parole au Directeur des Ressources Humaines adjoint et à la cheffe du service des personnels BIATSS pour présenter ce point.

Le Directeur des Ressources Humaines Adjoint présente les modalités du temps de travail.
Il rappelle que le temps de travail actuel est 37h30 par semaine, avec une amplitude de 7h30 par jour avec 20 minutes de pause pour 5 jours par semaine.
Il est proposé de raccourcir les plages de présence obligatoire pour permettre aux personnels de mieux articuler vie privée/vie professionnelle. Il poursuit avec la proposition d'aménagement du temps de travail et la modification de la pause méridienne qui passe à 50 minutes. Cette action permet de garder les 45 jours de congés et 6 jours de RTT soit 51 jours de congés par an.
Cette mesure concerne également les doctorants et les post-doctorants. Il est indiqué qu'à ce jour, 1 ou 2 laboratoires ne posent pas du tout les congés dans l'outil RH.
Les représentants des personnels répondent que cela dépend de l'employeur.
Le Directeur des Ressources Humaines Adjoint répond qu'il ne parle que des cas où l'employeur est TOULOUSE INP.
Un représentant des personnels indique que cette gestion est compliquée car les doctorants sont des personnels particuliers car étudiants. Ils ont un double statut et que de plus en plus, ils n'effectuent un temps de travail que de 37h30 par semaine contre avis européen qui indique que les doctorants doivent travailler 55h/semaine. Il y a une baisse significative du temps de travail. Ne faut-il pas changer leur statut ?
La Présidente répond que le temps de travail des doctorants se calque sur le temps de travail des enseignants et que ce n'est pas parce qu'ils ne sont pas dans les locaux, qu'ils ne travaillent pas.
Un représentant des personnels demande s'il ne peut pas y avoir un forfait jours comme pour les élèves ingénieurs.

Le Directeur des Ressources Humaines Adjoint poursuit la présentation et propose la mise en place de la semaine en 4.5 jours à compter du 1er septembre pour les BIATSS qui pourraient ainsi effectuer 37h30 sur 9 demi-journées. Cette proposition pourra être couplée avec la demande de télétravail à la demande de l'agent et validée par le N+1.
La mesure pourra également être couplée avec le télétravail sur des demies-journées, en notant que si l'agent a 2 jours de télétravail, la demie journée non travaillée sera sur un jour de télétravail. Il est demandé de garder 3 jours de présentiel sur site.
Les congés restent les mêmes, en notant qu'une semaine de congés représente toujours 5 jours posés.

Le Directeur des Ressources Humaines Adjoint présente la mesure pour la rémunération des heures supplémentaires à la suite de plusieurs demandes des services. Notamment pour le travail sur les week-ends ou sur les jours fériés (il donne l'exemple des salons étudiants, ...).
Il indique que paiement des heures est fait selon les taux de vacations règlementaires en fonction des catégories. Il est rappelé que la règle de base reste la récupération des heures supplémentaires.

Les représentants des personnels interrogent sur les missions des doctorants. Dans le cas où ils partent en mission le dimanche par exemple.
La Directrice des Ressources Humaines répond que c'est le même cas qu'un personnel qui partirait passer un concours ou participer à une formation. Il n'a pas de récupération de ce temps.
Le Directeur des Ressources Humaines Adjoint précise que le paiement doit rester exceptionnel.

Les représentants des personnels interrogent sur le temps de travail et sur le calcul proposé.

La Directrice des Ressources Humaines répond que selon l'enquête menée par la Cour des comptes, il est ressorti que beaucoup d'universités n'avaient pas atteint les 1607h/an. Certains établissements ont travaillé sur la réduction des jours de congés. Toulouse INP n'a pas fait ce choix.
La cheffe du service des personnels BIATSS précise que la pause de 20 minutes est une pause obligatoire pour les agents qui travaillent plus de 6 heures consécutives, et qu'elle ne peut pas être considérée comme temps de travail. Ainsi, cela allonge l'amplitude de présence sur une journée de 20 minutes, mais pas le temps de travail effectif.
Elle indique qu'avec cette mesure les agents effectueront 1515h/an.
Les représentants des personnels indiquent que la base sur laquelle ils ont travaillé est différente et que l'argumentaire présenté ne les convainc pas. Ces explications ne changent rien.
Le Directeur Général des Services indique que les textes utilisés par les représentants des personnels ne sont pas en rapport avec la proposition faite.
Les représentants des personnels considèrent qu'il ne s'agit là que d'une subtilité.
La Directrice des Ressources Humaines précise qu'il s'agit d'une obligation de la fonction publique que de respecter les 1607h ou d'essayer de s'en rapprocher.
Les représentants des personnels font part de leur sentiment d'un manque de transparence.
La Directrice des Ressources Humaines répond qu'il n'y a pas de manque de transparence, que les documents comportant ces propositions ont été envoyés en l'état dès le 22 avril.
La Directrice des Ressources Humaines rappelle que la présentation de ce point est la même que lors de la dernière séance du CSA mais elle comprend également la position des représentants des personnels.
Les représentants des personnels ne sont pas d'accord. Ils demandent dans quelle mesure l'argument du rapport de la Cour des comptes a sous-tendu la modification de l'amplitude horaire. Ce n'était pas clair pour eux et demandent à ce qu'on leur fournisse les textes.
Ils ajoutent que les personnels pensaient qu'ils faisaient leurs horaires quand ils remplissent leurs fiches de présence.
La Présidente indique que certains personnels font leurs heures et même plus.
La cheffe du service des personnels BIATSS indique que le calcul était présent dans les documents. Elle pensait que c'était limpide.
Les représentants des personnels répondent que ce n'est pas le cas.
Les représentants des personnels demandent si les 50 minutes de pause méridienne proviennent d'une décision de l'établissement ? Ils demandent également si cette augmentation fait suite à une demande de la Cour de compte et si elle est définitive ? Ils demandent si une compensation est prévue ?
La Présidente répond qu'il y a l'aspect règlementaire. Elle indique que la Cour de compte préconise des mesures d'accompagnement. Mais c'est décorrélé. Aujourd'hui, il faut aller vers le règlementaire.

Les représentants des personnels indiquent que c'est un point fondamental. C'est normal qu'il y ait du débat et indiquent que factuellement plein d'agents font déjà les 1607h/an. Qu'il y a l'amplitude horaire dans les textes et ensuite la vie réelle. C'est vrai partout dans le public comme dans le privé. Ils indiquent que d'une certaine manière, ce chiffre est faux car il est calculé sur une amplitude horaire stricte.
La Directrice des Ressources Humaines répond qu'il n'est pas faux, mais théorique.
Les représentants des personnels indiquent que s'il y avait une pointeuse, on serait bien plus haut en moyenne.
Les représentants des personnels indiquent que le temps de travail va augmenter de façon mécanique et que cela va impliquer une baisse de salaire. Couplée avec le fait que le point d'indice n'augmente pas même s'ils reconnaissent les bénéfices de la nouvelle modalité d'aménagement de la semaine sur 4.5jours.
Ils demandent s'il est possible de décorréler les 2 points ?

La Présidente répond que du coup cela n'aura pas d'impact sur les agents qui effectuent déjà leurs heures.
Les représentants des personnels répondent qu'il y aura un impact psychologique.

La Présidente répond que l'on peut l'accompagner d'un texte expliquant que cela n'aura qu[illegible] d'impact parce que nous sommes persuadés que la plupart des agents de l'établissement fon[illegible] déjà beaucoup plus.

Les représentants des personnels indiquent que plusieurs expériences sociologiques montrent que ces types de mesures sont considérées comme un manque de confiance.
La Présidence répond qu'il s'agit au contraire, de faire confiance. Avec la modification de la règlementation de l'établissement, on reconnait l'investissement et on se rapproche de la circulaire de l'État en évitant, entre autres, une éventuelle réduction de la masse salariale de la Cour des comptes.
Elle précise que la mesure est collective et qu'elle s'ajoute à l'aménagement des plages horaires de présence obligatoire qui est assouplie et qui offre donc une meilleure organisation possible pour les agents. Le gain est évident au final et c'est une avancée majeure.
Les représentants des personnels répondent qu'ils vont avoir du mal à expliquer cette mesure aux collègues. Ils reprennent un exemple d'UT1 Capitole où un personnel qui effectue un temps plein a 56 jours de congés.
Le Directeur Général des Services répond que ce modèle n'est pas conforme à la réglementation.
Les représentants des personnels demandent une compensation et indiquent qu'augmenter le nombre de jours de congés serait nécessaire.
La Présidente répond que ce n'est pas envisageable.

Une partie des représentants des personnels indiquent que la mesure visant à faire la semaine des 4.5 jours est accueillie très positivement et il serait dommage de ne pas pouvoir avancer sur cette question.
Ils demandent si on ne peut pas réduire le temps de pause obligatoire de la pause méridienne car des collègues ne peuvent pas modifier leurs amplitudes horaires du matin ou du soir.
La cheffe du service des personnels BIATSS répond que la pause méridienne ne peut pas être inférieure à 30 minutes, sinon elle est considérée comme temps de travail.
La Directrice des Ressources Humaines intervient et souhaite à l'avenir davantage de co-construction en évitant, dans la mesure du possible les injonctions ou des marques de méfiance. Elle demande à ce qu'il y ait plus de dialogue, dans le respect. Elle indique avoir compris le sens des demandes des représentants des personnels.
A la suite d'échanges, le Directeur des Ressources Humaines Adjoint indique que si on enlève les 20 minutes de pause, on peut faire 7h30 sur la même amplitude. La pause de 20 minutes n'étant obligatoire que si un agent effectue plus de 6 heures consécutives de travail, ce qui n'arrive pas dans nos situations de travail.
Les représentants des personnels demandent s'ils peuvent voter les points séparément ?
La Directrice des Ressources Humaines répond que non, car cela ne serait pas un signal positif pour les collègues.

Les représentants des personnels demandent une suspension de séance.

Les représentants des personnels proposent de supprimer la pause de 20 minutes pour garder l'amplitude horaire. En revanche, il y a encore beaucoup de questions et veulent poursuivre le travail par la suite, pour l'année suivante.
La Directrice des Ressources Humaines répond que la mesure est proposée à titre expérimental car il y a d'autres idées également côté RH comme la semaine de 4.5 jours en fonction des semaines paires ou impaires.
Les représentants des personnels indiquent que cela serait intéressant car les agents n'ont pas toujours les mêmes obligations en fonction des semaines.
La Directrice des Ressources Humaines souhaite faire un compromis sur la formule expérimentale.

Les représentants des personnels acceptent de voter la modification avec la suppression de l[illegible]s 20 minutes.

Les représentants des personnels approuvent cet avis à 6 votes pour et 3 absentions.

Modalité télétravail : Les représentants des personnels approuvent ce point à l'unanimité.

Tous les autres points sont reportés.

4 - Questions diverses

Les représentants des personnels posent une question sur l'organigramme de la DSIN.
Ils indiquent qu'ils ont interrogé les personnels du service et qu'ils ont eu comme réponse « vous nous apprenez qu'il y a un organigramme ». Les agents interrogés indiquent qu'ils auraient pu être associés au travail.
La Directrice des Ressources Humaines va faire passer le message sur le fait qu'il faut davantage de communication mais ajoute que cela pourra prendre un certain temps. C'est une situation qu'elle souhaite régler mais d'autres services sont également dans son plan de charges, cela sera donc compliqué de le finaliser avant les congés.

L'ordre du jour est épuisé.
La séance est levée à 17h50.

Toulouse, le 28 juin 2024

	Olivier GENAT
Secrétaire du CSA	Pour la Présidente de Toulouse INP et par délégation Olivier GLENAT Directeur Général des Services Direction Général des Services INP