COMPTE RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION

Séance du 3 mars 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), Marie-Agnès MARCY (Cheffe du service développement RH et accompagnement des carrières), Isabelle CLARYSSE (Responsable du Pôle Formation Recrutement Concours), Daphnée DI PIRRO (Conseillère mobilité carrière), Vincent KOEHRET (Conseiller prévention), Cécile DAGUILLANES (Assistante du DGS).

Représentants des personnels élus :

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

Suppléants : Pierre ELYAKIME (SNPTES UNSA ITRF.BI.O), Béatrice PAILLASSA (SGEN-CFDT)

Secrétaire Adjoint : Ronan GUIVARCH

Ordre du jour :

1. Validation des CR du 28 juin - 4 novembre – 25 novembre – 3 décembre 2024 (vote)
2. Calendrier fermeture été 2025 (vote)
3. Règlement intérieur CSA+FS : publication des CR (vote)
4. Plan de formation et développement des compétences (vote)
5. Charte des formateurs (vote)
6. Offre 2025 d'accompagnement personnalisé d'évolution professionnelle (pour info)
7. RIFSEEP : point d'étape (pour info)

La séance est ouverte à : 14h05

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

Pour commencer la séance, la Présidente répond à un mail envoyé par les représentants des personnels indiquant des retards de paiement de vacations d'enseignement effectuées par des doctorants au titre de l'année 2023-2024. La direction des ressources humaines a cherché dans le système d'information mais, sans connaître la typologie des doctorants concernés, ce travail est difficile. Cela ne peut pas concerner les DCCE qui sont mensualisés mais plutôt les vacataires : il y a en effet des problèmes de remontées de service fait de la part des écoles ou de signature de contrat. Il y a quelques cas de doctorants qui font trop d'heures d'enseignement par rapport à leurs avenants : dans ce cas l'établissement ne peut pas payer ces heures complémentaires. Des alertes vont être faites vis-à-vis des directeurs des écoles et des directeurs de laboratoire.

Validation des CR du 28 juin - 4 novembre – 25 novembre – 3 décembre 2024

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

Le comité social d'administration approuve le compte rendu du CSA du 4 novembre 2024 avec 7 voix POUR et 1 abstention.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité le compte rendu du CSA du 25 novembre 2024.

Le comité social d'administration approuve le compte rendu du CSA du 3 décembre 2024 avec 7 voix POUR et 1 abstention.

Calendrier fermeture été 2025

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

Le SNPTES UNSA ITRF.BI.O indique que le fait d'avoir restreint le calendrier de fermeture de l'IMFT à deux semaines en été pose des problèmes aux informaticiens du laboratoire qui, eux, ont automatiquement dans Ohris 4 semaines de congés posés. La DRH répond qu'une fois que ce calendrier sera voté, un réajustement sera effectué dans Ohris par le service RH.

La CGT Ferc Sup indique qu'il y a beaucoup de disparités entre les sites en termes de congés imposés, il faudrait plutôt tendre vers une harmonisation, éventuellement avec une cible médiane.

La Présidente répond que les contraintes sont différentes pour les ouvertures de bâtiments recevant du public car cela nécessite de mobiliser du personnel comme des électriciens, des personnels assurant la sécurité incendie. L'IMFT n'a pas ces contraintes car il ne reçoit pas de public.

La DRH ajoute que cette réflexion d'harmonisation est juste et qu'il faudra la mener pour la période 2025-2026. Il faudra prendre en compte également l'aspect de rationalisation de l'énergie en été comme en hiver.

La CGT Ferc Sup ajoute que les périodes de fermeture des laboratoires permettraient aux doctorants de se régénérer notamment ceux qui ont des relations compliquées avec leurs encadrants.

La SGEN-CFDT demande si, pendant les périodes de fermeture, il y a des astreintes de la DSIN par exemple pour répondre aux parents lors des inscriptions à Parcoursup.

La Présidente répond que la permanence est assurée par Renater pour les problèmes de mail et qu'il y a également une permanence à la DSIN ainsi qu'à la gouvernance. Mais la charte du droit à la déconnexion doit être respectée. Il faut s'organiser pour mieux communiquer sur les périodes de fermeture de chaque service. Au niveau individuel, des outils existent pour signaler par un message automatique notre absence lors des périodes de vacances. Cela permet à nos interlocuteurs d'être prévenus et de ne pas attendre de réponse pendant ces périodes.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité le calendrier de fermeture de l'été 2025.

Règlement intérieur CSA+FS : publication des CR

La Présidente rappelle que la gouvernance est pour une transparence maximale tout en respectant les cas de problèmes de confidentialité pour des situations individuelles, d'où la discussion de ce qui peut être publié au niveau des comptes rendus des CSA et des CSA-FS.

Pour les CSA est acté le fait de ne mentionner que le nom de l'organisation syndicale dans les comptes rendus qui sont publiés sur Mercure.

Pour les CSA-FS, actuellement les comptes rendus ne sont pas publiés sur Mercure mais uniquement les relevés de décisions et parfois certains supports de présentation.

Le conseiller de prévention explique que les représentants du personnel ont demandé à ce que les comptes rendus des CSA-FS soient publiés : ces comptes rendus étant très proches du verbatim, cela pose problème en cas de points sensibles. Il propose de publier ces comptes rendus avec certains points explicités et d'autres non et que ce choix soit fait lors du vote du compte rendu en séance.

La CGT Ferc Sup explique que cette demande était motivée par le fait que certains points traités en CSA-FS, même s'ils partaient d'un signalement individuel, avaient une portée collective en termes de conditions de travail et méritaient d'être partagés avec l'ensemble des personnels.

Le SGEN-CFDT demande si le travail effectué en CSA-FS ne peut pas plutôt être intégré dans le rapport social unique (RSU).

La Présidente répond que le RSU relève purement de l'administratif alors que les débats qui ont lieu en CSA-FS relèvent du dialogue social, on ne peut pas mélanger les deux.

Après discussion, il est proposé que, lors de la validation en séance des comptes rendus des CSA-FS, soit fait un vote spécifique sur les points qui seront publiés sur Mercure. Chaque point sera voté et publié si **aucune voix** ne s'y oppose

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité le règlement intérieur du CSA et du CSA-FS.

La directrice des ressources humaines (DRH) propose que désormais les comptes rendus des CR soient plus synthétiques avec moins de verbatims : les représentants des personnels sont d'accord avec cette proposition.

Elle demande aussi si les supports de présentation des CSA peuvent être transmis aux secrétaires généraux et aux directeurs des écoles : les représentants des personnels sont d'accord avec cette proposition.

Plan de formation et développement des compétences

Présentation faite par Marie-Agnès Marcy (présentation : annexe 04).

Des discussions ont lieu sur le fait de proposer des formations de type parcours management aux enseignants-chercheurs (EC) qui ont des responsabilités d'encadrement : ce type de formation est ouvert aux EC et il est prévu d'aller plus loin pour cibler l'encadrement recherche en général qui concerne également les ingénieurs de recherche. L'idée est de proposer des modules plus courts qui puissent convenir aux EC. Il ne faut cependant pas que cette obligation de formation mettent en difficulté ces nouveaux responsables. Ces formations peuvent être mentionnée dans leurs lettres de missions.

Le site Mercure va être amélioré pour remettre à jour les contacts et modifier complètement la présentation de l'offre de formation pour que ce soit plus lisible et d'un accès beaucoup plus facile.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité le plan de formation et développement des compétences.

Charte des formateurs

Présentation faite par Marie-Agnès Marcy (présentation : annexe 05).

La SGEN-CFDT demande comment adapter le temps de travail des BIATSS qui dispensent des formations aux autres personnels de l'établissement.

La DRH répond que les formations dispensées par les BIATSS se feront sur les plages horaires de travail de l'agent en prenant en compte, s'il y a lieu, la semaine de 4,5 jours.

La SGEN-CFDT demande si les heures de préparation des supports de formation peuvent être rémunérées. La Présidente répond par la négative, ce sont uniquement les heures de face à face qui sont comptées et sont considérées comme des heures de vacation et pas des heures supplémentaires.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité la charte des formateurs.

Offre 2025 d'accompagnement personnalisé d'évolution professionnelle

Présentation faite par Daphnée Di Pirro (présentation : annexe 06).

La CGT Ferc Sup demande si un protocole existe lorsque le service d'accompagnement des carrières reçoit des personnes en souffrance au travail : par exemple les accompagne-t-on pour faire des dépôts dans le registre santé et sécurité au travail ou pour les aider à contacter les représentants du personnel du CSA-FS.

Daphné Di Pirro et la DRH répondent que des solutions sont apportées au sein de la DRH suivant les cas qui restent particuliers et individuels. Un protocole global ne peut pas être écrit puisque chaque situation est particulière mais le service essaie de trouver les bonnes voies et les bons interlocuteurs.

La DRH indique qu'aujourd'hui le service n'est plus en capacité de répondre à des problèmes au sein d'un service ou d'un collectif et de traiter les enquêtes internes. Il faudra peut-être faire appel à des médiations externes sous forme de prestations.

RIFSEEP : point d'étape

Présentation faite par Mihaela Caussidery (présentation : annexe 07).

Questions diverses

La gouvernance répond au SGEN-CFDT sur leurs questions concernant le processus d'avancement des BIATSS en fournissant des statistiques.

Le directeur des ressources humaines adjoint présente des statistiques concernant les comités d'évaluation unique (CEU) qui ne travaille pas par composante. Il y a des lecteurs de toutes les composantes, des femmes et des hommes. Un lecteur n'évalue pas un dossier d'un agent de sa composante. L'appel à volontaire est fait chaque année, plusieurs fois par an. La Présidente arbitre les classements qui sont établis par les lecteurs présentant le classement des propositions aux promotions. Les secrétaires généraux des écoles sont présents à toutes les réunions d'harmonisation et ont la parole pour exposer des particularités ou pour questionner.

Les statistiques concernant les agents proposés et les agents promus montrent que les lecteurs ne travaillent pas par composante mais par rapport aux dossiers des agents indépendamment de leur affectation.

La SGEN-CFDT demande comment les personnels sont préparés à la rédaction de leurs dossiers car il peut y avoir un biais, pas dans le traitement du dossier, mais dans la préparation du dossier.

La DRH répond que depuis 2023, il y a moins d'agent de l'ENSEEIHT qui se sont inscrits aux formations d'aide à la préparation des dossiers d'avancement. A l'ENSIACET, la GRH et le secrétaire général relisent tous les dossiers de leurs agents ce que la DRH a encouragé à faire à l'ENSEEIHT.

La CGT Ferc Sup fait remarquer que beaucoup de n+1 ne se forment pas à la rédaction des rapports d'aptitude, qu'il y a beaucoup de disparités.

Le DGS ajoute que ces voies de promotion par avancement de grade ou de corps sont des systèmes nationaux où il y a de moins en moins de possibilités de promotion. Cela crée énormément de frustrations. Il y a d'autres possibilités de promotions comme les concours ou les examens professionnels pour les changements de grade sur lesquels se positionnent assez peu les agents de manière générale.

Toulouse le 14 Mai 2025

Ronan Guivarch
secrétaire de séance

Toulouse, le 13/05/2025

Signé électroniquement par : Dominique Pogudion
Date de signature : 14/05/2025
Qualité : Présidente de Toulouse INP

La Présidente de Toulouse INP,
Dominique POGUDION

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

Annexe 01a - Compte rendu CSA du 28/06/2024
Annexe 01b - Compte rendu CSA du 04/11/2024
Annexe 01c - Compte rendu CSA du 25/11/2024
Annexe 01d - Compte rendu CSA du 03/12/2024
Annexe 02 - Proposition de fermetures de l'établissement 2024-2025
Annexe 03 - Règlements intérieurs du CSA et du CSA-FS
Annexe 04 - Plan de développement des compétences et de formation 2025
Annexe 05 - Charte du formateur interne
Annexe 06 - Offre d'accompagnement personnalisé 2025
Annexe 07 - RIFSEEP – Point d'étape