COMPTE RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION

Séance du 14 septembre 2023 :

Représentants de l'administration :

Titulaires : Mihaela CAUSSIDERY (Directrice des Ressources Humaines)

Suppléant : Frédéric BOUSQUET (Directeur Général des Services)

Invités : Pascale CHÂTEAU-TERRISSE (Vice-présidente du CA), Irène GAILLARD (Vice-Présidente QVT), Maria DAVID (Référente égalité F/H), Sandrine BOYAT (Secrétaire Générale de l'ENSAT), Julien MACÉ (Secrétaire Général de l'ENSIACET), Lionel GRATIAN (Secrétaire Général de l'ENSEEIHT), Denis CAVERIBÈRE (Directeur Adjoint des Ressources Humaines), 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 (CG Ferc Sup), Raphaël MAURIN (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)

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

Ordre du jour :

1. Approbation des comptes rendus des CSA du 10/05/2023, du 22/05/2023, du 01/06/2023 et du 12/06/2023 (pour avis) ;
2. Rapport Social Unique (RSU) 2021 et RSU 2022 (pour avis) ;
3. Règlement intérieur du CSA et de la FS (pour avis) ;
4. Réorganisation des services : DRH, ENSAT, COM, R2I et Service Logistique Labège (pour avis) ;
5. Modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) 2023 (pour avis) ;
6. Bilan du Plan égalité professionnelle F/H et stéréotype de genre (pour information) ;
7. Questions diverses

La séance est ouverte à : 9h10

1- Approbation des comptes rendus des CSA du 10/05/2023, du 22/05/2023, du 01/06/2023 et du 12/06/2023 (pour avis)
(Annexe 01)

Les représentants du personnel font plusieurs remarques : Marion Alliet indique qu'elle était absente le 22 mai ; le 1er juin la Présidente était absente, par contre Laurent Roy était présent.
Pour la séance du 12 juin, au point 2, il y a eu 5 abstentions alors qu'il n'y en a que 4 indiquées sur le compte rendu. Il faudra également ajouter comme invitée Cécile Daguillanes, assistante du DGS, chargée de rédiger les comptes rendus.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité les comptes rendus du comité social d'administration du 10/05/2023, du 22/05/2023, du 01/06/2023 et du 12/06/2023, sous réserve des modifications demandées en séance.

2- Rapport Social Unique (RSU) 2021 et RSU 2022 (pour avis)
(Annexe 02)

Présentation faite par Denis Caveribère

Marc Pantel demande si l'évolution des chiffres sur 10 ans pourrait être représentée.
Mihaela Caussidery répond que l'obligation du schéma pluriannuel Egalité F/H, nous impose de faire des bilans de situations comparées : à cette occasion pourraient être déterminés les indicateurs les plus pertinents. Ce travail de situation comparée pourra être fait pour mars 2024.

Il y a une majorité d'hommes dans les BAP scientifiques des BIATSS (BAP A à E) et 69% des catégories A de plus de 60 ans sont aussi dans ces BAP scientifiques : ces personnes vont donc prochainement partir à la retraite sur des postes où on a du mal à recruter notamment chez les jeunes.
Dans la BAP E il y a très peu de femmes ainsi que chez les IGR : une réalité observée est que beaucoup de femmes promouvables ne se portent pas candidates pour passer IGR.

Toulouse INP recrute encore peu de personnels en situation de handicap : l'objectif légal est de 6% de personnels BOE alors qu'en 2022, le taux de BOE dans l'établissement était de 3,6%. Les établissements versent une contribution au FIPHFP calculée selon la différence de leur taux avec le taux légal de 6%. Un des principaux axes du cadrage de la prochaine expertise emploi concerne le recrutement des personnels BOE.

Nesrine Yahi demande si la réflexion de la semaine à 4 jours ou à 4,5 jours est poursuivie. Mihaela Caussidery répond que les chantiers doivent être priorisés et que cette réflexion ne commencera qu'en 2024.
Nesrine Yahi demande quels sont les postes qui sont éligibles ou non au télétravail par rapport à leurs missions. Mihaela Caussidery répond que désormais le télétravail est ouvert pour tous, le chef de service indique que, dans le cadre d'un poste, tel type de mission est télétravaillable.

Beaucoup d'entretiens ont été réalisés par l'assistante sociale qui préconise une demi-journée de plus par semaine et peut-être un mi-temps.

Olivier Liot remarque que, sur la pyramide des âges des BIATSS des moins de 29 ans, il n'y a quasiment que des contractuels et demande si remplacer des titulaires par des contractuels est une politique de l'établissement.

Denis Caveribère répond qu'il n'y a pas de candidats de moins de 30 ans sur les concours. Les jeunes viennent moins sur la fonction publique en début de carrière. Une partie des doctorants embauchés hors contrats doctoraux (sous contrat recherche) apparaissent sur cette pyramide des BIATSS en tant que contractuels.

Olivier Liot remarque qu'il serait intéressant d'ajouter, dans les informations sur les promotions BIATSS, le nombre de candidats et pas uniquement le pourcentage de promouvables et de promus. Mihaela Caussidery répond que cette donnée est disponible dans la base sociale et qu'elle sera ajoutée dans le document de présentation.

Olivier Liot voudrait savoir ce qui explique l'effondrement de la part des femmes promues chez les enseignants-chercheurs en 2021. Denis Caveribère explique que le nombre de femmes promues en 2020 et 2021 est pratiquement le même, c'est le nombre d'hommes promus en 2021 au niveau du CNU qui a fortement augmenté, ce qui explique la chute de la part des femmes promues cette année-là.

Pierre Elyakime trouve inquiétante la pyramide des âges inversée des BIATSS entre les contractuels et les titulaires. Mihaela Caussidery répond que, chez les contractuels, il y a une part non négligeable de personnels en CDI qu'il faudra faire apparaître sur le document de présentation car cette donnée figure dans la base sociale.
Frédéric Bousquet ajoute que les préoccupations des jeunes générations ne sont pas les mêmes que les générations des plus de 50 ans : le statut de la fonction publique et la sécurité de l'emploi ne sont plus aujourd'hui les priorités des moins de 30 ans.
Marc Pantel remarque qu'aujourd'hui beaucoup de personnels sont en CDI, contrairement à, il y a quelques années, certains personnels pouvaient faire une carrière en cumulant des CDD.

Olivier Liot remarque que beaucoup d'agents ont plus de 60 ans. Dans le cas de départs à la retraite d'enseignants-chercheurs, les remplacements n'ont lieu qu'un an plus tard : il y a un réel manque d'anticipation. Frédéric Bousquet répond qu'il est difficile de demander directement aux agents la période de leur départ à la retraite et qu'organiser des tuilages représente un coût. Des dispositifs de cessation progressive d'activité sont en train de se mettre en place qui pourront peut-être permettre de mieux anticiper.
Mihaela Caussidery ajoute que certaines personnes tardent à déposer leurs dossiers retraite alors qu'ils sont en âge limite et n'ont plus de dérogation. Chez les BIATSS, peuvent être proposés des binômes pour éviter la perte de compétences, il faudrait réfléchir aux modalités d'organisation du transfert de compétences chez les enseignants-chercheurs.

Une discussion s'ensuit sur les demandes de CRCT et de temps partiels de la part des enseignants-chercheurs qui peuvent avoir une barrière de l'ordre de la conscience professionnelle due au fait que ces départs peuvent entraîner des problèmes dans les départements d'enseignement.
Mihaela Caussidery ajoute qu'il y a un vrai sujet de réflexion à avoir sur les temps partiels : les enseignants à temps partiels ne devraient pas faire des heures complémentaires.
Frédéric Bousquet ajoute qu'il y a une stratégie RH à développer au niveau des enseignants vers plus de collectif, notamment pour les enseignants en langues ; l'établissement pourrait faire appel également à des enseignants venant d'autres universités comme le cas des modules en économie.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité les rapports sociaux uniques 2021 et 2022.

3- Règlement intérieur du CSA et de la FS (pour avis)
(Annexe 03)

Présentation faite par Denis Caveribère : : les points présentés dans la première version du document (version proposée par l'administration, complétée des propositions des OS) et qui ont nécessité des discussions et/des modifications lors des deux réunions du GT.

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

4- Réorganisation des services : DRH, ENSAT, COM, R2I et Service Logistique Labège (pour avis)
(Annexe 04)

Présentation de la réorganisation de la DRH par Mihaela Caussidery
Le poste de suivi de la masse salariale est maintenant situé à la DAFA. Un service de développement RH et d'accompagnement des carrières a été créé et sera rattaché directement à la DRH (qui sera le N+1). Muriel Randon ayant pris sa retraite, la gestionnaire RH de l'ENSAT, Chrystelle Métaireau, s'est proposée pour être référente retraite ; elle mettra en place des permanences sur chacune des écoles. Le poste d'adjoint à la DRH devient DRH adjoint. La DRH et le DRHA encadrent ensemble des deux services de gestion.

Nesrine Yahi fait remarquer que les agents de la DRH sont ravis de cette réorganisation.

Présentation du la réorganisation du service scolarité ENSAT par Sandrine Boyat
Cette réorganisation du service a été menée en prévision du départ à la retraite de l'adjointe du chef de service et du départ d'un personnel du service.
Le service a été renommé en service d'appui à la formation et à l'accompagnement des élèves.

Ronan Guivarch remarque que le nom de chargé de mission handicap est réservé à l'établissement : il faudrait le renommer en référent handicap pour les écoles.

Présentation de la réorganisation du service technique, immobilier, logistique, prévention (STILP) par Sandrine Boyat
Le service a été réorganisé suite au départ du chef de service : l'ancien adjoint, Jean-Marie Arpizou, prend la responsabilité du service.

Présentation de la réorganisation du service logistique Labège par Julien Macé
Les différents services de l'ENSIACET (technique et immobilier, magasin, logistique, prévention-sécurité-sûreté) élargissent leur périmètre sur tout le campus de Labège, ce qui permet de simplifier et mutualiser les différents actes administratifs.

Présentation de la réorganisation du service R2I par Frédéric Bousquet
La Direction du Rayonnement Institutionnel et de l'Internationalisation (DR2I) se scinde en deux services distincts : le service communication sous la responsabilité de Manon Mesones, et le service relations internationales sous la responsabilité de Alexandra Laliberté de Gagné.
Il a été décidé de réduire les activités de communication évènementielle car il n'y a qu'une seule personne qui peut assurer ce service.
Les bons de commandes du service communication seront réalisés par la DAFA.

Guillaume Gentils fait remarquer que le fait qu'il n'y ait qu'une seule personne chargée de communication évènementielle pose problème.
Frédéric Bousquet répond que ce service a un coût, les laboratoires n'ont pas exprimé de volonté de financer ce service. Il faudrait peut-être se tourner vers d'autres structures pour pouvoir organiser des colloques de taille conséquente. Tant au niveau communication qu'au niveau des relations internationales, il faudrait mieux se coordonner entre acteurs des services centraux, des écoles et des laboratoires pour construire un projet collectif.

Ronan Guivarch demande où en est le projet du service DRIP (rapprochement entre le SAIC et la DRED).
Frédéric Bousquet répond que le service va bien être constitué et que vont se tenir la semaine prochaine des entretiens pour recruter le/la futur responsable du service. Anne Idkowiak a été recrutée comme correspondante budgétaire. Le SAIC va s'éteindre au 1er janvier 2025.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité la réorganisation des services DRH, ENSAT, COM, R2I et du Service Logistique Labège (avec les nouveaux organigrammes).

5- Modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) 2023 (pour avis)

(Annexe 05)

Présentation faite par Mihaela Caussidery.

Un groupe de travail s'est constitué (DRH, SG et représentants du personnel) pour faire un retour d'expérience du CIA 2022 et proposer une évolution du CIA pour 2023. Plusieurs remarques des N+1, des agents ou encore des chefs de service ont fait émerger des besoins d'évolution du dispositif 2022 qui comprenait une part fixe pour tous les agents BIATSS, indépendamment de la catégorie FP. Afin de mieux valoriser l'investissement de l'agent et permettre aux managers de faire du CIA un outil de management (tel que prévu par le décret de 2014) une part variable (individuelle et non garantie d'une année sur l'autre) est proposée.

Julie Albagnac demande si la part fixe sera proratisée pour les agents partant à la retraite. Mihaela Caussidery répond que les agents doivent en faire la demande pour percevoir la part fixe.

Julie Albagnac demande si les pourcentages concernant la part variable seront répartis par catégorie A, B, C. Mihaela Caussidery répond par la négative et que l'établissement fera attention à ce qu'il n'y ait pas que des agents de catégorie A bénéficiant de la part variable maximale.

Julie Albagnac demande quelles sont les mesures préconisées par le ministère. Mihaela Caussidery répond que le CIA est individualisé, non reconductible et non garanti. Avec la mise en place d'une part fixe, garantie à tous les agents, Toulouse INP a fait le choix de se désolidariser des règles préconisées par le ministère ; le CIA n'est pas garanti et son montant ne doit pas dépasser un certain volume de la prime mensuelle. Elle rappelle que d'autres établissements n'en versent plus et qu'en matière indemnitaire, Toulouse INP a proposé une politique ambitieuse. Un tableau comparatif des différents établissements de l'Université de Toulouse a été présenté lors de la lettre de cadrage de l'UT qui montre que Toulouse INP se classe deuxième après l'ISAE en termes de primes les plus élevées.

Nesrine Yahi demande comment les agents vont être informés de ces modalités du CIA 2023. Mihaela Caussidery répond qu'une information sera diffusée sur intranet ainsi que sur la newsletter du mois d'octobre.

Marion Alliet demande si les analyses des grilles d'évaluation par les secrétaires généraux est un dispositif transparent ou pas. Mihaela Caussidery répond que les secrétaires généraux seront réunis pour préparer la commission d'harmonisation où chacun rend compte de la répartition entre catégories sur les 3 taux de la part variable. A la suite de cette réunion préalable, la commission d'harmonisation décidera de l'attribution individuelle, en prenant en compte les argumentaires et les analyses des SG .

Marion Alliet remarque qu'il n'y aura pas de représentants du personnel lors de l'évaluation des dossiers. Mihaela Caussidery répond qu'ils interviendront en cas de situations de recours devant la CPE ou CCP-ANT. Si le recours hiérarchique ne satisfait pas à la demande de l'agent, le recours est porté auprès de l'instance paritaire qui le représente.

Raphaël Maurin indique que 40% de l'enveloppe totale est variable et 60% est fixe : 40 % est un chiffre élevé. Frédéric Bousquet répond que l'établissement essaie de mettre un point d'équilibre par rapport aux directives du ministère. Mihaela Caussidery indique qu'auparavant chaque école avait une enveloppe budgétaire, distribuée de manière peu transparente.

Le comité social d'administration approuve les modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) 2023, avec 4 voix POUR, 1 voix CONTRE et 4 ABSTENTIONS.

6- Bilan du Plan égalité professionnelle F/H et stéréotype de genre (pour information)

(Annexe 06)

Présentation faite par Mihaela Caussidery.

Marion Alliet indique que des études sur les élèves-ingénieurs ont montré que les hommes ont des revendications plus importantes sur les salaires que les femmes du fait d'entretiens d'embauche orientés sur la possibilité de maternité pour ces dernières.
Lionel Gratian ajoute qu'il y a une certaine forme d'auto-censure de la part des femmes lors des entretiens de recrutement par exemple.
Mihaela Caussidery répond que, lors des entretiens, la question sur les prétentions salariales est maintenant systématiquement posée aux candidats.

Marion Alliet demande si les personnels des cellules d'écoute du personnel et des étudiants et du groupe d'amélioration ont été formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel (VSS). Mihaela Caussidery et Irène Gaillard répondent par l'affirmative. Sandrine Boyat ajoute que le ministère a lancé une communication spécifique à destination des doctorants.

Olivier Liot remarque que les comités de sélection (COS) des enseignants-chercheurs pourraient être une cible sur la sensibilisation aux biais de genre. Mihaela Caussidery répond que la composition des COS est très encadrée ; il a des réunions annuelles avec les animateurs des sections qui sensibilisent aux biais de genre.

Raphaël Maurin demande si ces formations aux VSS peuvent être rendues obligatoires pour tout le monde et pas seulement pour les nouveaux personnels. Mihaela Caussidery répond qu'il n'y a pas de notion d'obligation pour les enseignants-chercheurs et que cela est difficile pour les EC les plus âgés. Des campagnes de sensibilisation sont mises en place sur les différents sites et des de formations sur ces thématiques sont

régulièrement proposées par la DRH. Il faudrait réfléchir à mettre en place ces formation dans les parcours managers (déjà prévu) et dans le parcours d'intégration des MCF. Le COPIL Egalité égalité professionnelle F/H et stéréotype de genre, constitué en juin, pourra proposer ces dispositifs. Il est demandé aux OS de proposer d'autres participants au COPIL car seul un collègue était présent à la réunion de septembre. Marion Alliet se propose pour la CGT Ferc Sup.

7- Questions diverses

Pierre Elyakime indique, qu'au CNRS, il y a la possibilité de poser des demi-journées de télétravail et voudrait savoir si cela serait possible à Toulouse INP.
Mihaela Caussidery répond que l'établissement va étudier des pistes sur la répartition du temps de travail sur 4 ou 4,5 jours et cette question pourra être traitée à cette occasion. Il est possible aussi de reporter sa journée de télétravail en cas de réunion.

Dominique Deleforge signale un manque de distributeurs d'eau à l'ENSIACET. Lionel Gratian ajoute qu'il en manque également à l'ENSEEIHT.

Pierre Elyakime signale des problèmes à l'IMFT lors de fortes chaleurs, tous les bâtiments ne sont pas climatisés ; les conditions de travail commencent à devenir dures et aucune solution n'est proposée.
Frédéric Bousquet répond que, dans l'établissement, il y a 2 passoires thermiques : à l'IMFT et au pôle de biotechnologie végétale à l'ENSAT. Toulouse INP n'a pas la possibilité financière de rénover l'IMFT sans l'aide de l'état.

La séance est levée à : 12h30

Toulouse, le 07/12/2023

Signé par: Catherine XUEREB
Date: 07/12/2023
Qualité: Présidente de Toulouse INP

La Présidente de Toulouse INP,
Catherine XUEREB

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

Annexe 01 - Comptes rendus à approuver
Annexe 02 - RSU 2021 et 2022
Annexe 03 - Règlements intérieurs CSA et FS
Annexe 04 - Réorganisation des services
Annexe 05 - Complément Indemnitaire Annuel (CIA)
Annexe 06 - Bilan du Plan égalité professionnelle F/H et stéréotype de genre