Bordereau de signature

CR du CSA 27/02/2024

Signataire	Date	Annotation
Fanny Tarot, DRH - Secrétariat	13/05/2024	**Action : Visa**
Olivier Glenat, Direction générale des services	13/05/2024	**Action : Signature** Certificat au nom de Olivier GLENAT - iParapheur (31 - Haute-Garonne , Toulouse INP) , émis par AC Libriciel Personnel G2, valide du 08 janv. 2024 à 10:59 au 07 janv. 2027 à 10:59.
Fanny Tarot, DRH - Secrétariat	13/05/2024	**Action : Fin de circuit**

Dossier de type : Document PDF // Signature DGS

COMPTE RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION

Séance du 27 février 2024 :

Représentants de l'administration :

Titulaires : Catherine XUEREB (Présidente de Toulouse INP), Olivier GLÉNAT (Directeur Général des Services), Mihaela CAUSSIDERY (Directrice Générale des Services par intérim et Directrice des Ressources Humaines)

Invités : Denis CAVERIBÈRE (Directeur Adjoint des Ressources Humaines), Dominique ASTRUC (Vice-président du numérique), Irène GAILLARD (Vice-présidente Qualité et Vie au Travail), Gautier AUBOURG (Directeur IPST-CNAM), Jean-Christophe GUICHARD (Directeur du Patrimoine), Brigitte SOR (Directrice de la DSIN), Daphnée DI PIRRO (Conseillère mobilité carrières), Rosane HENRI (Gestionnaire QVT et correspondante Handicap), 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 (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)

Secrétaire Adjoint : Marc PANTEL puis Ronan GUIVARCH

La procuration suivante a été donnée :
Virginie VANDENBOSSCHE à Ronan GUIVARCH

Ordre du jour :

1. Approbation du compte rendu de séance du CSA du 04/12/2023 (avis) ;
2. Réorganisations : IPST-CNAM et DPI (avis) ;
3. Schéma Directeur du Numérique (avis) ;
4. Prise en charge des aides techniques (avis) ;
5. Offre d'accompagnement personnalisé d'évolution professionnelle (info) ;
6. Groupes de Travail 2024 : RIFSEEP, temps de travail et charte des contractuels (info) ;
7. Recrutement LPR (info) ;
8. Bilan CIA 2023 (info) ;
9. Schéma directeur « DDRSE » (info) ;
10. Formation des personnels : bilan 2023 et projection 2024 (info) ;
11. Questions diverses.

La séance est ouverte à : 9h10

Approbation du compte rendu de séance du CSA du 04/12/2023
(Annexe 01)

Les remarques de Julie Albagnac avant séance seront prises en compte.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité le compte rendu du comité social d'administration du 04/12/2024, sous réserve des modifications demandées avant séance.

Réorganisations : DPI et IPST-CNAM

La réorganisation de la DPI est présentée par Jean-Christophe Guichard.
La proposition vise à positionner Sylvie Serres en directrice adjointe de la DPI.

Guillaume Gentils demande si le poste sur la gestion des marchés immobiliers reste rattaché à la DPI.
Jean-Christophe Guichard répond qu'il y a une réflexion en cours avec la nouvelle responsable du service des marchés ainsi qu'avec le nouveau directeur de la DAF.

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité la réorganisation de la Direction du Patrimoine et de l'Immobilier.

La réorganisation de l'IPST-Cnam est présentée par Gautier Aubourg, directeur de l'IPST-CBAM depuis le 1er Octobre 2023.
Il y a aujourd'hui de la confusion dans les missions des agents qui demandent un repositionnement. Il n'y a pas de directeur des études, ni de poste en marketing et communication : un recrutement a été mené sur cette dernière fonction. L'institut est en déficit depuis quelques années car la personne en charge du développement avait recentré ses fonctions sur la direction des études. Il n'y a pas de management de proximité ce qui provoque des distorsions dans les redescentes d'informations.
Les cotutelles de l'institut sont maintenant présentes sur le nouvel organigramme ainsi que la présidence de Toulouse INP et la présence territoriale.
Le processus de travail pour construire ce nouvel organigramme s'est appuyé sur des visites d'écoles de l'enseignement supérieur, sur l'historique de toutes les réorganisations de l'IPST-Cnam et sur des rencontres d'homologues du CNAM en région. Ensuite ont eu lieu des ateliers avec les différentes équipes et des échanges avec la DRH de Toulouse INP. Le nouvel organigramme a été présenté en conseil d'administration de l'IPST-Cnam le 21 décembre 2023 qui a donné un avis très favorable à cette restructuration.
L'objectif est également d'uniformiser les méthodes de travail et d'apporter le même niveau de service à l'ensemble des auditeurs de l'IPST-Cnam au niveau des gestionnaires mais aussi des responsables de filière.

Guillaume Gentils indique qu'il est allé voir les agents de l'IPST-Cnam qui ne sont pas contre le changement mais pensent que la méthode employée pose problème. Les agents ont participé aux ateliers mais leur retour n'a pas été pris en considération. Des fiches de poste leur ont été présentées afin de se positionner mais celles-ci ne présentaient pas de missions précises ni de supérieur hiérarchique attitré auquel l'agent serait rattaché. Guillaume Gentils a ressenti un mal-être assez général auprès des agents par rapport au rythme imposé par cette restructuration. Les enseignants-chercheurs n'ont pas été associés à ce travail alors qu'ils travaillent en proximité avec les administratifs.

Guillaume Gentils pense qu'il est difficile de se prononcer sur ce nouvel organigramme, en tant que représentant du personnel, car il n'indique pas de nom, il n'est pas encore abouti. Pour avoir l'adhésion du personnel, il faudrait mettre en place un accompagnement, notamment en ce qui concerne la formation si les missions des agents changent.

Gautier Aubourg répond que les enseignants-chercheurs ont bien été invités aux ateliers même si leur taux de présence était inférieur à celui des administratifs.
Les agents se sont exprimés lors des ateliers sur leurs activités qui ont ensuite été répertoriées et catégorisées : ils ont été invités à se projeter et à travailler avec la direction sur les fiches de postes mais ceux-ci ont répondu que ce n'était pas à eux de les rédiger. Ces fiches ont été présentées et corrigées durant des entretiens au cours des ateliers et un consensus a été trouvé. Ces fiches de postes ont été envoyées avec le nouvel organigramme où les noms des responsables apparaissaient : les agents avaient une dizaine de jours pour se positionner ; ils se sont déjà quasiment tous positionnés, avant même que le positionnement soit demandé. Trois cas particuliers sont accompagnés et reçus régulièrement par Gautier Aubourg.
Celui-ci ne cache pas qu'il y a un mal être à l'IPST-Cnam qui est une vieille institution où bientôt neuf départs à la retraite vont avoir lieu ; le taux d'ancienneté du personnel est de 17 ans. Beaucoup de changements vont intervenir mais le directeur souhaitait aussi remettre en place des règles : certains agents se sont vus retirer des avantages qui n'étaient pas légaux ; les équipes n'appliquaient pas les plages horaires de Toulouse INP et n'étaient jamais toutes présentes sur site en même temps.
Le rythme a été ralenti mais cela est souhaité pour ne pas laisser penser que les choses vont rester telles qu'elles L'objectif, aujourd'hui, est de se mettre en ordre de marche pour pouvoir faire du développement, pour accueillir plus d'auditeurs et revenir à l'équilibre financier.

Guillaume Gentils indique également que certains agents qui avaient 2 jours de télétravail par semaine, n'en ont plus qu'un. Gautier Aubourg répond qu'il voulait que les managers de proximité n'aient qu'un jour de télétravail par semaine, ces jours sont accordés sous validation du n+1. Mihaela Caussidery répond que ces modifications doivent normalement intervenir à la prochaine campagne de télétravail et ne doivent pas intervenir en cours d'année. La DRH se tient à disposition des agents de l'IPST-Cnam pour les accompagner dans ces changements.

Alexandre Freulon ne voit pas très bien le but de la réorganisation et demande si c'est pour revenir à l'équilibre financier.
Dominique Deleforge demande sur quel domaine repose le déficit de l'IPST-Cnam.
Gautier Aubourg répond que l'IPST-Cnam fonctionnait auparavant avec des subventions régionales de l'ordre de 2,5 millions €. Aujourd'hui le montant de cette subvention est adossé à des résultats qui ont chuté depuis 10 ans car il n'y a plus de formations inter-entreprises ni de préparation aux concours. Le montant de la subvention régionale a diminué de 65 % en 10 ans, donc l'IPST-Cnam est devenu déficitaire depuis le changement de règles de distribution de la subvention régionale.
Comme dans les autres établissements, les subventions s'obtiennent aujourd'hui par appels à projets ce qui n'est pas dans la culture de l'institut. Il faut diversifier les sources de financement, chose qui a commencé à être faite depuis 5 ans avec le développement de l'alternance ; il faut apporter aux entreprises plus qu'une offre de formation, qu'on sache définir leurs besoins de formation pour leurs équipes et développer des services connexes. L'IPST-Cnam de Toulouse est le dernier IPST en France car la formation continue, aujourd'hui, s'est beaucoup développée dans les universités et les écoles d'ingénieurs qui ont ainsi développé leurs propres sources de revenus. Les IPST ont été vues comme de la concurrence, il faut donc aujourd'hui un changement de paradigme et s'appuyer sur le Cnam qui est doté de 750 parcours de formation.
Ce qui peut être travaillé est la notion de double-diplômes qui est de plus en plus recherchée par les étudiants.

Les anciens directeurs ont minimisé au maximum les dépenses. Ce qu'il faut travailler se sont les recettes en développant l'offre de formation qui répond aux besoins territoriaux, en répondant aux appels à projets (notamment auprès des opérateurs de compétences (OPCO) pour renouveler le matériel informatique).

Dominique Deleforge demande si en termes d'heures complémentaires, les enseignants de l'IPST-Cnam sont au même niveau que ceux de Toulouse INP. Gautier Aubourg répond que l'ancien directeur a remis les règles en place où un double service n'est plus possible, ce qui entraîne la nécessité de recruter des enseignants vacataires mais l'institut manque d'une politique structurée sur ce volet.

Guillaume Gentils répète que le nouvel organigramme présenté n'est pas assez précis car il ne contient pas de noms de personnes, il ne peut pas le voter en l'état.
Marc Pantel ajoute que, dans le fonctionnement actuel, il y a une dispersion des personnes sur différentes fonctions et on a besoin de voir comment à travers ce nouvel organigramme, a été géré ce problème qui est difficile à régler quand on a un petit nombre de personnels et de nombreuses fonctions différentes. Les enseignants n'ont pas été forcément présents lors des discussions, n'ont pas mesuré l'importance de leur présence mais ils ressentent un stress des personnels administratifs par rapport à ces changements.

Dominique Deleforge ajoute que cela paraît surprenant de combiner dans un même service les parties scolarité et finances. Gautier Aubourg répond que la scolarité et le financier sont extrêmement liés puisque les recettes sont liées à une activité qui est la scolarité. La personne, qui aujourd'hui est à 100% sur la scolarité, est très enthousiaste à pouvoir faire aussi du financier car elle à l'occasion de monter en compétences.
Le point de questionnement des équipes est plutôt sur le contact avec les entreprises, les auditeurs : les missions des équipes accueil, information, orientation et accompagnement vont devenir des fonctions commerciales ; certaines personnes vont d'un autre côté perdre le contact avec les auditeurs car elles seront plus sur des missions de traitement administratif, c'est sur ce point qu'il y a le plus d'inquiétudes. Il sera remis en place un système de standard téléphonique qui puisse prendre en charge les auditeurs du début à la fin.

Gautier Aubourg annonce qu'il est prêt à décaler de deux mois jusqu'au prochain CSA, la validation du nouvel organigramme et demande aux élus quelles sont leurs attentes.
Guillaume Gentils ajoute qu'il n'y a pas que 2-3 personnes qui refusent de se positionner mais que c'est une position collective.

Catherine Xuereb propose de ne pas attendre le prochain CSA pour valider le nouvel organigramme car il y aura à cette période une rentrée à préparer. Il faudrait prévoir un mois de plus pour que les personnels puissent se positionner et prévoir des accompagnements pour les personnes qui souhaitent se former : cela pourrait être fait avant les vacances du mois d'avril.
Gautier Aubourg va envoyer aux élus une fiche de poste d'un gestionnaire qui fait du financier et partager la feuille de route 2024 qui a été présentée en conseil d'administration de l'IPST-CNAM en décembre 2023.

Le vote est reporté début avril 2024.

Schéma Directeur du Numérique (Annexes 02)

La présentation est faite par Dominique Astruc.

Ronan Guivarch demande s'il y a un moyen d'assurer à l'avance le nombre de personnes à embaucher pour pouvoir mener à bien ce SDN. Dominique Astruc répond qu'ont été chiffrés dans ce schéma les besoins nécessaires du côté des métiers et du côté DSIN en plus du fonctionnement normal : ceci est un cadre, il faut ensuite l'opérationnaliser annuellement.

Mihaela Caussidery ajoute que le travail a commencé dès janvier 2024 avec Brigitte Sor et les 3 secrétaires généraux des écoles ; des indicateurs et une synthèse ont été réalisés ce qui permet d'avoir au moins une projection annuelle.

Marc Pantel indique qu'il serait intéressant de cerner des personnels motivés qui seraient prêts à se former sur deux ans car ce type de formation est assez long. Mihaela Caussidery répond qu'il y aura certainement un travail à faire pour modifier la répartition des missions au sein des pôles, il faut accompagner les agents et cela nécessite des moyens importants.
Brigitte Sor ajoute que la DSIN a accueilli cette année 4 apprentis ce qui demande un effort d'encadrement, malheureusement le niveau de certains des apprentis est en dessous des attentes.

Alexandre Freulon fait remonter une inquiétude sur la disparition du conseil des usagers au profit du conseil des utilisateurs du numérique ainsi que le fonctionnement dégradé de certains services informatiques de proximité.
Dominique Astruc répond que l'idée est de conserver une commission locale et de se doter d'une commission établissement qui aurait le recul nécessaire pour définir une politique d'établissement.

Le comité social d'administration approuve le Schéma Directeur du Numérique à l'unanimité.

Prise en charge des aides techniques (Annexe 03)

La présentation est faite par Rosane Henri, correspondante handicap des personnels.

Marion Alignan demande quels sont les critères d'arbitrages pour les agents non BOE qui demandent une aide technique dont le montant est supérieur à 250 €.
Rosane Henri répond que cela dépendra de la typologie de matériel, du montant des devis, en fonction du budget restant. Mihaela Caussidery ajoute qu'il y a des préconisations par le médecin du travail qui tient compte des besoins spécifiques de l'agent au regard de sa santé.

Marc Pantel demande si une réflexion a été engagée à l'échelle de l'établissement pour avoir des préconisations sur l'achat de matériels qui prenne en compte les résultats des 20 dernières années en termes d'ergonomie des postes de travail. Mihaela Caussidery répond que ce sujet a déjà été initié avec le conseiller de prévention concernant des bureaux ajustables ou des souris ergonomiques pour être plus efficace en termes de coûts. Notre infirmier dédié a déjà proposé des ateliers de sensibilisation aux troubles musculosquelettiques (TMS).

Le comité social d'administration approuve à l'unanimité la prise en charge des aides techniques.

Offre d'accompagnement personnalisé d'évolution professionnelle (Annexe 04)

La présentation est faite par Daphnée Di Pirro.

Marc Pantel demande si l'axe de réflexion concernant l'accompagnement individuel ou collectif au changement pourra s'appliquer à l'IPST-Cnam.
Mihaela Caussidery répond que dans le projet de création du pôle dédié à l'accompagnement au sein du service Développement RH et accompagnement des carrières, l'accompagnement individuel a tout d'abord été priorisé en lien avec la VP QVT. Aujourd'hui l'ambition est d'ouvrir ce service à l'accompagnement collectif. L'idée est que l'on puisse être en capacité, soit en RH avec la conseillère mobilité, de pouvoir accompagner le service demandeur, soit de se tourner vers des structures externes qui ont l'habitude de le faire. Le service RH va organiser des forums sur les différents sites pour présenter ces nouveaux services aux agents.

Marc Pantel s'interroge sur les cas où les agents ne souhaitent pas que leur n+1 soit informé de leurs démarches auprès du pôle dédié à l'accompagnement. Daphné Di Pirro répond que les premiers entretiens peuvent se faire hors du temps de travail mais qu'ensuite les formations qui pourraient être conduites, doivent se faire sur les heures de travail donc le n+1 est forcément informé. Mihaela Caussidery précise que le dispositif présenté est dans le cas où il y a un projet de développement où le n+1 est moteur ; si un agent a des difficultés, d'autres leviers sont à activer.

Ronan Guivarch demande si le document intitulé « Offre d'accompagnement personnalisé de l'évolution professionnelle des agents » va être mis à jour annuellement.
Daphnée Di Pirro répond que le document pourra être réactualisé et les ateliers proposés pourront être réévalués annuellement.

Ronan Guivarch demande si le pôle est en lien avec les autres établissements de l'enseignement supérieur.
Daphnée Di Pirro répond qu'elle fait partie du réseau des Conseillers mobilité carrière (CMC) à l'échelle de l'Occitanie : un groupe de travail a été créé notamment pour travailler sur le plan individuel de développement des compétences.

Groupes de Travail 2024 : RIFSEEP, temps de travail et charte des contractuels

Mihaela Caussidery sollicite les élus pour participer aux différents groupes de travail concernant le RIFSEEP, le temps de travail et la charte des contractuels. Plusieurs dates vont être proposées pour engager les travaux. Elle précise que les participants à ces groupes de travail ne seront pas forcément des élus mais des personnes souhaitant s'investir sur ces sujets.

Olivier Liot demande si l'on peut réfléchir au temps de travail et aux congés des enseignants-chercheurs et des doctorants. Mihaela Caussidery répond que dans l'établissement il n'y a pas de visibilité des congés pour ces typologies d'agents ; également le dispositif de télétravail ne peut pas s'appliquer.
Catherine Xuereb ajoute qu'il a été choisi dans l'établissement de laisser la liberté aux enseignants-chercheurs de s'organiser comme ils le souhaitent, le télétravail non officiel existe depuis longtemps. L'acceptabilité et l'acculturation sont à travailler auprès des enseignants-chercheurs.

Recrutement LPR

La présentation est faite par Denis Caveribère

Marion Alliet demande pourquoi pour les campagnes 2022 et 2023 de repyramidage de technicien vers assistant ingénieur, deux postes ont été infructueux. Denis Caveribère répond que cela dépend du vivier et que les sélections se font au niveau national dans les règles de l'examen professionnel.
Olivier Glénat ajoute qu'il y a eu un manque de visibilité des règles du jeu de la part du ministère sur la promouvabilité des agents.

Catherine Xuereb présente le dispositif de Chaires de Professeurs Junior (CPJ).

Julie Albagnac fait remarquer que conditions de prises de poste des CPJ sont différentes que celles des enseignants-chercheurs classiques : elle demande si des discussions dans les différentes instances ont été engagées pour évaluer les points positifs ou négatifs de ce dispositif.
Catherine Xuereb répond par l'affirmative : Toulouse INP n'a pas réussi à recruter pour pouvoir faire des expérimentations du dispositif. On compte qu'avec ces profils de junior-senior, il puisse y avoir une émulation et une activité qui soient créées. La typologie de la personne accueillie doit correspondre aux critères de la CPJ c'est-à-dire un profil particulier de niveau plutôt début HDR. Normalement, la personne atterrit sur un poste de professeur qui lui est réservé : pour ce faire, elle doit il faut qu'elle puisse avoir fait les preuves de son insertion dans le laboratoire où elle a été accueillie. Les profils des CPJ sont interdisciplinaires et donc inter-laboratoires, cela veut dire qu'il faut qu'il y ait du dialogue qui soit mené, accepté, bien conduit entre deux directions de laboratoire pour une stratégie partagée.

Olivier Liot demande à quel niveau de salaire est recrutée une CPJ.
Catherine Xuereb répond que c'est à un niveau de maître de conférences et sont pris en considération l'ancienneté et la reconstruction de carrière.
Olivier Liot demande le montant du budget alloué.
Catherine Xuereb répond qu'il s'élève à 200 k€ donnés par le ministère. L'idée des CPJ lorsqu'elles ont été lancées, était d'aider au rapatriement de jeunes docteurs partis à l'étranger en début de carrière et qui avaient envie de rentrer au bout de quelques années.

Olivier Liot demande quels sont les critères de validation d'une CPJ pour sa titularisation.
Catherine Xuereb répond que c'est à la discrétion de l'établissement sur les mêmes critères qu'un comité de sélection de professeur des universités.

Bilan CIA 2023

Le point est reporté au CSA du 28 mai 2024.

Schéma directeur « DDRSE »

Le point est reporté au CSA du 28 mai 2024.

Formation des personnels : bilan 2023 et projection 2024

Le point est reporté.

Toulouse, le 13/05/2024

Signé électroniquement par : Olivier Glenat
Date de signature : 13/05/2024
Qualité : Direction générale des services

Directeur Général des Services de Toulouse INP,
Olivier GLENAT

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

Annexe 01 - Projet de compte rendu du CSA du 04/12/2023
Annexe 02a - Schéma Directeur du Numérique Toulouse INP 2024-2027
Annexe 02b - Annexe du Schéma Directeur du Numérique Toulouse INP 2024-2027
Annexe 03 - Procédures aides techniques
Annexe 04 - Offre d'accompagnement individualisé