COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT

Séance du 22 septembre 2022 :

Représentants de l'administration :

Titulaires : Catherine XUEREB (Présidente de l'INP)

Suppléant : Frederic BOUSQUET (Directeur Général des Services)

Membre expert permanent : Sandrine BOYAT (Secrétaire générale de l'INP ENSAT)

Invités : Julien MACE (Secrétaire Général de l'INP ENSIACET), Lionel GRATIAN (Secrétaire Général de l'INP ENSEEIHT), Aurélie DAUGEY (Formation personnels GPEC), Katia JAFFRES-RUNSER (Vice-Présidente CFVU)

Représentants des personnels élus :

Titulaires : Julie ALBAGNAC (CGT Ferc Sup), David RIBOUL (CGT Ferc Sup), Ludovic CASSAN (CGT Ferc Sup), Nathalie VASSAL (UNSA ITRF BIO)

Suppléants : Christian TAURINES (CGT Ferc Sup), Céline PERLES PICOTTO (SNPTES), Chamseddine NAIB (UNSA ITRF BIO), Virginie BUTHOD CUAM (SGEN-CFDT)

Ordre du jour :

1. Plan de développement de compétences (pour avis)
2. Référentiel équivalent horaire : évolutions 2022-2023 (pour information)
3. Evolution organisation DRH (pour avis)

La séance est ouverte à 9 heures.

La secrétaire de séance est Ludovic CASSAN (CGT)

Il est proposé de commencer par le point 2 :

Référentiel équivalent horaire : évolutions 2022-2023 (pour information)

La DRH informe les membres du CT qu'en raison des difficultés liées à al situation informatique et au fait qu'il a fallu refaire une version de travail du Référentiel équivalence horaire, il n'a a pas été possible de transmettre le document proposé pour information avant la séance. Ce document sera proposé pour avis au CA du 4 octobre.

K. Jaffre présente le travail qui fait suite aux séances de travail de la commission du référentiel en lien avec un GT constitué au printemps pour traiter du Régime Indemnitaires des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) lié à la LPR. Ce travail a été fait de façon à considérer des activités selon trois volets : recherche, pédagogique, et investissement dans l'établissement. Cette année, cette commission a mené une réflexion pour proposer un référentiel cohérent avec la création de la composante fonctionnelle C2 du RIPEC. Le premier changement concerne la manière dont le référentiel est présenté. Avant, les différentes activités et leur reconnaissance horaires étaient présentées par composante. La proposition actuelle est de travailler de manière plus synthétique ; il n'a pas été travaillé

à modification, mais de façon à mettre sur une même ligne les différentes missions qui sont du même ordre dans les composantes (N7, A7, ENSAT, Prépa, IPST -Cnam).

C'est un travail qui a cherché à définir des critères pour regrouper les activités des EC sur certaines fonctions. Il a été présenté aux composantes qui ont fait des retours.

Sur l'onglet activités pédagogiques, par exemple, la fonction de directeur de département diplômant a été distinguée en : plus de 100 élèves ou moins de 100 élèves (ca concerne par exemple 2 départements de lN7 et un département de A7).

Il n'y pas eu d'autres de changement par rapport au référentiel horaire 2021/2022 pour l'onglet activités pédagogiques.

D. Riboul demande quelle a été la composition de la commission REH.

K. Jaffre indique qu'il s'agit des membres volontaires du CAC. Il y a eu trois réunions au printemps, toutes les composantes ont été représentées. Cette proposition a été également présentée au BP, devant les directeurs des composantes.

Sur les activités de recherche, il y a eu un travail de rationalisation de la nature des décharges et des reconnaissances horaires proposées. Pour la direction des unités de recherche une distinction introduite entre des laboratoires de moins de 100 ou plus de 100 permanents. La reconnaissance peut rentrer dans le service de l'enseignant, ou, s'il dépasse son service, cela lui sera versé en heures complémentaires. Pour certaines fonctions, une prime sera également valorisée dans la composante C2 du RIPEC, en plus de la reconnaissance horaire prévue dans le référentiel.

De la même façon, il a été proposé une reconnaissance qui n'existait pas dans la version 2021/2022 : les directions adjointes de laboratoires, ventilées par la taille permettant de reconnaitre l'investissement des collègues sur des missions chronophages (96h pour un gros laboratoire et 64h pour un laboratoire inférieur à 100 permanents). La politique des autres établissements concernant la reconnaissance de cette fonction n'est pas homogène (souvent aucune reconnaissance). Elle est donc proposée cette année de manière expérimentale.

Pour la responsabilité de site d'unité de recherche, il est proposé trois niveaux de responsabilités : 16h, 32h ou 64h (dans la version précédente il s'agissait de listes nominatives avec des reconnaissance qui pouvaient être différentes). La correspondance fine entre le référentiel de l'an dernier et les trois niveaux proposés en 2022/2023 est à retravailler.

Une autre proposition a été de rajouter la fonction de directeur adjoint d'école doctorale, avec 24h de reconnaissance (par rapport à 48h pour le directeur).

La proposition n'est pas terminée pour la reconnaissance horaire pour des collègues qui ont des missions de montage de projet à fort impact ou qui ont des missions de diffusion de résultats de la recherche ou de culture scientifique et technique et d'échanges sciences et société. Sur les autres projets (ex. responsable d'un programme européen, porteur d'une ANR jeune chercheur etc…) une décharge peut être demandée dans le cadre du projet et donc financée par le programme. De fait, elle sera applicable en dehors du référentiel. Elle ne sera pas listée explicitement dans le référentiel.

D. Riboul demande si un responsable de site peut être directeur adjoint.

K. Jaffre confirme que cela est possible (à l'IRIT par exemple). Le responsable de site a délégation de signature, il fait le lien avec les équipes du laboratoire.

N. Vassal demande s'il y a un plafond d'heures à attribuer.

K. Jaffre rappel que chaque EC doit réaliser un service minimum de 64h, et peut faire maximum deux fois le service autorisé (192hEqTD*2). Il s'agit là d'une limite imposée par l'établissement.

Le dernier onglet, pilotage, les fonctions de directions ont été regroupées, ainsi que celle de vice-présidents, de chargés de missions. C'est une présentation qui regroupe pour toutes les composantes des missions de pilotage. En jaune il y a des missions qui ont également des primes proposées dans la

composante C2 du RIPEC, et une reconnaissance horaire. Par exemple, pour les directeurs de la Prépa, du service des concours ou de l'IPST Cnam, il y a un montant au titre de la C2 du RIPEC et une reconnaissance horaire dans le REH ; Il y a une proposition de réévaluation de la fonction de directeur de l'IPST Cnam (valorisée avant à 192h) à 200h EqTD.

Pour les VP statutaires, il y avait une prime équivalente à 72H. Il est proposé 92h. Dans les textes, les VP statutaires ont des décharges totales, de droit.

Il faudra proposer, pour la phase 2 du projet Centrale, un volant d'heures pour reconnaitre l'investissement des collègues dans l'animation des différents GT.

La prime C2 est une prime de fonctions (liste limitative), attribuée à des EC dans le cadre du RIPEC. Des LDG établissements, détaillant cette liste (et qui concerneront aussi les modalités d'attribution de la C3) seront présentées au CA de décembre. Elle est répartie en trois groupes : le Groupe 3 fonctions de direction (montant annuel maximum de 18 000 €), le Groupe 2 responsabilités supérieures (montant annuel maximum de 12 000 €) et le Groupe 1 responsabilités particulières ou missions temporaires (montant annuel maximum de 6 000 €). Il est proposé de réduire au maximum la liste des fonctions pour ces trois groupes, car la prime C2 n'est pas convertible en temps (ne peut pas être incluse dans le service). Les mêmes fonctions peuvent être valorisées dans le référentiel, également, sous forme d'heures.

1. Plan de développement de compétences (pour avis)

La DRH rappelle que le travail de production de ce plan a été mené par un GT, constitué de VP, de chargés de missions, de secrétaires généraux, de la DRH et qui s'est réunion de mai à juillet, en 3 réunions, co animé par A. Daugey (DRH) et par J. Macé (A7). L'objectif a été de proposer une homogénéisation de l'offre de formation, entre les composantes et les services centraux, offre qui sera plus équitable, permettant à tous les agents d'avoir accès à des formations communes.

Il y avait un budget central, au niveau de la DRH, de 45K€, mais l'offre n'était pas organisée par thématique ou par projet. Les demandes arrivaient au fil de l'eau et sans lien avec les entretiens professionnels ou les projets de services ou individuels. Dans les écoles il y avait également des budgets dédiés à des formations qui ne remontaient pas à la DRH. Il n'y pas eu d'outil permettant des les identifier et de les structurer. Parfois, pour une même formation, il y avait des prestataires différents, avec des coûts différents.

A la base du travail du GT, il s'agissait à la fois de suivre les préconisations faites par le cabinet Alenium, et de répondre aux exigences réglementaires (formations obligatoires), à la politique de l'établissement, mais également aux besoins et aux attentes exprimés par les agents et par leurs N+1. Il fallait proposer des actions de formation adaptées à ces besoins et permettant de professionnaliser le personnel sur les enjeux métiers et de l'établissement. Un autre enjeu commun était de sécuriser la mobilité des agents en leur permettant de développer les compétences relatives à leur nouveau poste. Et enfin, conseiller et soutenir les encadrants pour accompagner les évolutions de carrières des agents et animer leur service, unité.

Le travail du GT s'est basé sur une analyse de l'existant et sur des études comparées avec les autres établissements d'enseignements supérieurs : des remontées des entretiens annuels de formation (joints à l'entretien professionnel), des entretiens avec les directeurs et les services et sur des données statistiques. Le GT a proposé plusieurs solutions, validées par les VP (notamment par rapport aux orientations stratégiques.

La première a été la création d'un plan de développement des compétences déployé par année civile pour tous les personnels : BIATSS et Enseignants chercheurs, enseignants et chercheurs, avec un budget commun. Ce plan permettrait d'harmoniser les pratiques au sein de Toulouse INP, de promouvoir un traitement équitable pour tous, de développer et valoriser des compétences individuelles et collectives en lien avec les enjeux actuels et futurs, et bien sûr de favoriser une implication collective par le dialogue social. Il est proposé une orientation autour de 3 axes stratégiques : un établissement

attractif et inclusif, une culture de l'ouverture et de l'innovation, une capacite collective à répondre aux défis sociétaux et environnementaux.

La deuxième solution proposée et l'acquisition d'un outil de gestion de la formation pour pouvoir gérer le déploiement du plan de formation autour d'un processus commun (inscription, convocation, évaluation, attestations) et pour suivre le budget dédié au développement des compétences. Cet outil permettra également de centraliser les données formations et habilitations, d'historiser les parcours de formation de chaque agent. Il permettra à chaque agent et encadrant d'être autonome.

Une autre solution proposée par les membres du GT a été la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle, au sein d'un service spécialisé à la DRH (présentation dans le point suivant : évolution de l'organisation de la DRH). Ceci est également un enjeu nouveau, lié en partie l'évolution de la terminologie réglementaire : plan de formation qui devient plan de développement des compétences ; mais également à l'ambition de l'établissement et de la DRH d'accompagner les agents de manière coordonnée et systématisée.

La DRH présente la frise du projet depuis mai 2022 : aujourd'hui, nous sommes dans la phase recherche et contractualisation de partenariats et identification formateurs internes.

Dans ce sens, plusieurs prestataires nous ont présenté des outils, permettant de lier les données administratives de Siham, et de déverser ensuite les informations sur la formation dans un outil pour l'entretien professionnel. Certains de ces outils permettent un accès agent (qui pourra suivre et s'inscrire en direct à des formations, aura ses convocations et ses attestations) et un accès manager (qui aura la vision des formations suivis par les agents de sa structure).

La DSIN nous a beaucoup aidé depuis juin, et a procédé à des tests de compatibilité, en lien avec les prestataires, afin de sélectionner la meilleure option (en termes de fonctionnalités et de coût). La DRH déplore le fait que l'attaque informatique a malheureusement interrompu le processus, presque aboutit, ce qui risque très fortement de compromettre la mise en application dès janvier, comme il été initialement prévu.

Concernant le choix des formateurs internes, cela représenterait un double enjeu : professionnalisation des formateurs, qui pourraient valoriser ainsi leur parcours et intervenir dans toutes les écoles et gain financier pour l'établissement.

Le déploiement du plan devra commencer en début d'année, même en absence d'outil de suivi. Entre avril et juin, une phase de recensement des besoins, à travers notamment des EP permettra de préparer le catalogue de l'offre 2024. Cette année, il n'y a pas eu de lien direct entre EP et besoins de formations, mais cela devra être un exercice annuel obligatoire, avec des préconisations plus fortes.

La DRH indique ensuite que le travail de recensement des besoins pour 2022 a été mené différemment, selon la population. Pour les Enseignants chercheurs par exemple, on s'est basé sur les entretiens avec la direction de l'école et/ou du laboratoire (qui ne sont pas systématiques, mais ont lieu à la demande). On a également eu accès au catalogue de formation en pédagogie du SiUP. De manière générale, il s'agit d'un processus formel en pleine réflexion pour pouvoir proposer des formations généralistes. Pour les doctorants, il s'agit des entretiens avec le directeur de thèse (proposé en principe à l'arrivée du doctorant). L'UFTMiP propose également la réalisation d'un parcours de formation dédié à l'école doctorale. La gestion des besoins et demandes additionnelles pour cette population est également en réflexion, comme pour les post doctorants.

Il y a aussi un travail d'identification des besoins collectifs, avec la prise en compte de besoins en développement des compétences liés à la politique d'établissement et politique RH : Télétravail, Management, QVT, écologisation, prévention santé sécurité, formations de formateurs…C'est pour cela que le GT a proposé d'identifier des référents, parmi les VP et les chargés de missions, spécialistes des domaines stratégiques et des actions politiques de l'établissement qui nous accompagnes.

Ensuite la DRH présente les dispositifs de formations liés aux dispositifs règlementaires : le CPF, Compte Personnel de Formation, le CFP Congé de Formation Professionnelle, la VAE, Congé pour validation des acquis de l'expérience, le Bilan de compétences et l'Alternance ou période de

professionnalisation. Ces actions sont finançables en tout ou partie par le budget « Formation du personnel » et sont soumises à validation à la commission formation (COFOR, instance créée qui devra se réunir deux fois par an pour suivre les rythmes des sessions de formation). Tout ne pourra pas être financé, il y aura des priorisations et des propositions d'échelonner les projets dans le temps.

Le budget global sera proposé en fin d'année (estimation assez peu fiable, car manque d'outils, environ 100K€). En 2024 nous pourrons corriger cette estimation, avec le recul des projets menés en 2023. Des cette année, l'enveloppe 2022 (45K€) est utilisée également pour répondre à des demandes des écoles, dans un but d'harmonisation mais surtout de pouvoir identifier les besoins au niveau central.

La DRH fait un focus sur le recensement des besoins de formations des personnels BIATSS : seuls ~50% des EP nous sont remontés (cela continue d'arriver malgré le délai dépassé et les relances faites par la DRH). 317 besoins en formation ont été recensés à ce jour. 42% des besoins concernent des formations identifiées comme indispensables pour la réalisation des missions quotidiennes de l'agent (type T1). Seul 7% des besoins recensés par les entretiens de formation concernent une action prioritaire pour la politique d'établissement : Management / Conduite de projet (19 demandes), QVT (2 demandes). 4 personnes souhaitent effectuer un bilan de compétences et 3 personnes souhaitent acquérir un nouveau diplôme (CFP, VAE).

L'interlocuteur privilégié pour ces demandes est madame Daugey, qui depuis son arrivée à la DRH, en avril 2022, reçoit très régulièrement des demandes.

J. Macé complète les propos de la DRH et félicite Aurélie Daugey pour son travail remarquable. Il complète l'infirmation sur l'offre de formation type T2 : qui concernent surtout les orientations stratégiques (par exemple, des formations à l'usage numérique, qui seront proposées en lien avec la DSIN) et qui ne mobilisent pas les droits des agents (CPF..). Les formations de type T3 correspondent plus aux souhaits d'évolutions et aux aspirations des agents (une reprise d'étude pour changer de métier). La vraie valeur ajoutée de ce document est que nous aurons une vision de la formation au niveau de l'établissement, en proposant des parcours spécifiques. Il ne s'agit plus de répondre au cas par cas, avec des actions ponctuelles et individuelles (par exemple lors de la prise de responsabilité d'un agent). Mettre en place une logique de management collectif de l'offre de formations.

A.Daugey indique que certaines actions peuvent découler de plusieurs axes, et répondre à plusieurs enjeux (d'établissement, réglementaire ou personnel). On peut proposer une offre plus globalisante. L'idée est de créer des parcours par métier pour pouvoir faire monter en compétences les agents.

Les bilans de compétences et de carrière répondent aux besoins individuels : on va se baser sur le plan de développement, qui représente un socle commun, mais on ira plus loin, l'enrichir avec des besoins identifiés en cours d'année, notamment à travers ces dispositifs individuels.

C. Naib salue l'investissement de Toulouse INP qui propose ce plan. Il évoque la notion d'autocensure des agents qui, par manque de connaissance ou d'information, ne vont pas forcément solliciter des formations (y compris par rapport au coût également). Il attire l'attention sur les nouveaux arrivants pour les accompagner pour la prise de poste : exemple formation budget ou Sifac.

La DGS ajoute qu'il semble y avoir effectivement une hétérogénéité de niveau de compétences à l'arrivée des agents. Il s'agirait de cibler les réponses à apporter en termes de formation. Il faudra aussi faire des actions symboliques : exemple formation aux premiers secours.

N. Vassal propose qu'une information soit faite sur le CPF, montrer comment cela fonctionne.

C. Taurine revient sur la formation des nouveaux, et insiste sur la formation aux outils INP (elle intervient souvent plusieurs mois après l'arrivée des nouveaux collègues, ce qui rend difficile la continuité de service et pèse sur les collègues déjà en poste). Et il faudra prendre en compte la reconnaissance des formateurs internes (notamment les catégories C qui forment au logiciel SIFAC et qui sont rarement

valorisés via l'avancement). Et salue aussi l'importance de la formation de formateurs (proposée dans le PDC).

L. Gratian aborde l'aspect management et accompagnement des agents : il est important de communiquer sur ce dispositif, et pas de manière coercitive (par rapport au manque de l'EP annuel), mais incitative, car c'est un vrai outil de management.

V. Buthaud questionne sur les besoins de formation spécifiques et techniques des laboratoires (propres à leurs thématiques de recherche), qui est souvent peu connue. Comment cela pourrait être intégré dans le PDC INP ?

S. Boyat rappelle qu'il y a des correspondants formation dans les labos et qu'il est important de connaître ces besoins, et de les inscrire dans un outil. Certaines pourront être proposées à d'autres laboratoires, ou du moins, pourront être financées en central. Aujourd'hui, il y a très peu de retour sur les inscriptions et les attestations de suivi de ces formations.

A.Daugey indique que certains correspondants ont participé au GT et qu'ils seront systématiquement associés au travail.

La proposition de plan de développement des compétences pour l'année 2023 est soumise au vote : adopté à l'unanimité.

3. Evolution organisation DRH (pour avis)

La DRH présente d'abord l'état des lieux fait à la suite des préconisations de l'audit ALENIUM en novembre 2021. Il tient compte des évolutions réglementaires et des besoins nouveaux, correspond au plan de transformation de l'établissement (voté en novembre 2021) et répond aux priorités RH de l'établissement.

Ensuite, sur la base du constat de l'organisation actuelle de la DRH, il sera proposé une évolution, avec une nouvelle organisation.

La présentation début avec le rappel des missions de la DRH (gestion individuelle et collective, paie, accompagnement des agents, animation de la vie des instances, pilotage de la masse salariale, suivi des emplois, production des documents internes (ex.RSU).

La DRH fournit quelques indicateurs de la DRH : 16 ETP affectés à la DRH en 2022. Effectifs gérés : 1050 ETP permanents + 900 chargés d'enseignement et vacataires. Une moyenne d'agents gérés par gestionnaire : 125 (cela représente +10% d'effectifs depuis RCE).

Elle rappelle également que le nombre des séances des instances est en constante croissance, pour s'adapter aux évolutions réglementaires qui nous imposent davantage de prise de décision et d'organisation de dispositifs en local (notamment des LDG). Il y aura 14 CT prévus en 2022, 5 CHSCT, 10 CAC FR, 10 réunions CEU BIATSS (TA, LA, et pour traiter des dispositifs nouveaux comme la LA ex, ou répondre à un engagement annuel pour l'avancement CDI).

Il y a beaucoup d'évolutions réglementaires (LPR, RIPEC, repyramidage) qui mobilisent les agents de la DRH et les représentants du CT (car nous avons travaillé dans des GT ensemble). Il s'agit d'un transfert des missions par la tutelle et de la complexification des modalités de gestion des RH. Des dispositifs nouveaux sont venus s'ajouter en 2022 (indemnité précarité, rupture conventionnelle).

L'analyse du cabinet Alenium a abouti à la préconisation de 4 chantiers RH avec 2 plans d'actions pour 2022/2023 : un plan de développement des compétences / formation répondant aux besoins de l'établissement et aux attentes des personnels (document présenté au point précédent) et une gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et compétences (GPEEC) (et qui désormais devra être cohérente aussi avec le projet Centrale Toulouse et les besoins nouveaux).

La DRH indique que le poste de chargé de formation et des compétences a été créé à la DRH à la suite de cette préconisation et cela a donc permis de produire déjà le plan d'action en matière de formation et d'accompagnement. Le chantier GPEEC sera le suivant.

La plan de transformation de l'établissement préconise de renforcer le pilotage des grandes fonctions support dont les Ressources humaines. Il s'agit donc d'améliorer la compréhension de l'organisation des SC : « Qui fait quoi ? Qui répond ? » ; de développer les compétences des agents et d'améliorer le service rendu aux personnels.

Cela a amené une réflexion sur la structuration interne de la DRH qui doit s'accompagner par des changements déployés dans la durée et à travers un dialogue pour permettre aux agents concernés d'adhérer et de contribuer aux évolutions envisager. Il faudra surtout associer les ressources humaines des composantes à l'ensemble des missions de la DRH (leur force est réelle et permet d'assurer le lien avec les agents des composantes).

Il y a également les priorités RH de l'établissement :

- Evolution du cadre de gestion des personnels contractuels.
- Transformation de l'organisation du travail : charte ANT, ARTT, télétravail, dématérialisation des procédures.
- Déclinaison des politiques publiques (schéma directeur handicap, plan égalité femmes-hommes, lutte VSS et politique RPS, QVT et action sociale, prestations interministérielles)
- Evolution de l'organisation de l'établissement dans le cadre du projet Centrale Toulouse.

La DRH présente ensuite le constat de l'organisation actuelle de la direction des ressources humaines, constat basé sur le retour des agents, sur l'analyse interne et sur l'incapacité de répondre à certains projets, parmi ceux évoqués. Elle rappelle cependant le contexte atypique des dernières années (avec du travail à distance, des modifications des pratiques…). Un premier constat c'est l'insuffisance structurelle des effectifs affectés aux pôles de gestion, générant des retards dans la gestion des dossiers et un allongement des délais de traitement. Cela induit une continuité de service fragile avec une difficulté croissante à décliner efficacement les évolutions réglementaires et provoque des dysfonctionnements en lien avec les Ecoles, Labos et services, compte tenu du volume croissant de missions. Il y a des objectifs non atteints et surtout une surcharge de travail qui génère un fort turn over, une fatigue et un stress significatif dans les équipes RH. La proposition d'amélioration sur ce point et de renforcer l'équipe de gestion (+ 2 ETP) pour plus de fluidité.

Il est également proposé la création de deux services de gestion (BIATSS et EC) pour créer une cohérence dans les procédures, mettre en place des binômes et sécuriser les processus (plus d'agent « isolé »). Il y aujourd'hui un faible lien avec les GRH de proximité : il est proposé de renforcer ce lien fonctionnel, et de les associer aux processus et à l'utilisation des outils.

La DRH rappelle le déficit de compétence dans l'utilisation du SIRH, un aspect très important, car le référent métier doit coordonner les actions de fiabilisation des outils (ex.SIHAM). Il y un réel besoin de montée en compétence des gestionnaires (actions de formation coordonnées par le référent métier). Une piste d'amélioration serait le repyramidage du poste référent actuellement vacant (ASI vers IGE).

Comme les membres du CT l'ont parfois souligné, il y un retard important dans l'envoi et la production des documents pour les instances. Il est envisagé de rajouter une ressource supplémentaire de 0,5 ETP dédié.

Enfin, il est proposé la création d'un service dédié à la DRH en charge du Développement humain et de l'accompagnement des carrières pour permettre le déploiement des axes stratégiques et des actions présentés par les VP et les chargés de mission QVT, Handicap, égalité femmes/hommes qui aujourd'hui ne sont pas mis en place au niveau de la DRH.

Le DGS ajoute qu'il y a d'autres actions aussi à déployer au niveau de l'établissement, par uniquement dans la sphère RH, comme la communication vers tous les personnels via les téléphones personnels pour les prévenir d'un danger immédiat (comme aurait été utile de le faire à la suite de l'attaque informatique). Cela n'est pas possible dans l'état actuel des choses, par manque de ressources et des moyens humains.

La DRH présente l'organigramme actuel (plusieurs pôles dont un de gestion, avec 6 bureaux, et avec des agents isolés). Ensuite est présenté le nouvel organigramme.

L'objectif de l'organisation proposée est d'avoir une direction renforcée, plus visible et plus réactive, pour répondre aux projets et aux évolutions réglementaires, avec une montée en compétence, à travers des recrutements gestionnaires, et une meilleure coordination avec les GRH. Il faudra mettre en place des services organisés en binômes, par thématiques RH, avec intégration des agents isolés dans ces services. Enfin, il est proposé la création d'un service de Développement RH et accompagnement des carrières afin de suivre les différentes étapes de la vie d'un agent : recrutement, formation, QVT, Accompagnement carrière organisé en quatre pôles : recrutement, (concours et mobilité), formation, accompagnement des carrières (entretiens de formation, bilan de compétences, bilan de carrière…), QVT/handicap (déclinaison des actions et des politiques établissement et publiques et des prestations interministérielles). Il y aura également trois cellules : SIRH, Paie, Suivi MS et emplois. Elles communiquent de manière naturelle avec les services de gestion, avec un lien fonctionnel. Un binôme DRH/ADRH et un assistant de direction qui pourra organiser l'animation de la vie des instances. L'objectif est de +5 ETP.

C. NAIB questionne sur la place disponible pour accueillir ces 5 agents.

La DRH précise que cet objectif est théorique : le lien renforcé avec les GRH de proximité qui interviendraient sur des thématiques précises pourrait répondre à ce besoin, partiellement. Il n'y aura pas nécessairement 5 nouveaux agents.

Le DGS ajoute que ceci est effectivement une cible qui devra s'inscrire dans le temps. Aujourd'hui, après la crise informatique, en travaillant en mode dégradé par manque d'outils, on découvre que certains fonctionnements (entre la drh, les grh et les services par exemple) ne sont pas entièrement sécurisé ni efficaces. Des améliorations (y compris avec gain de temps) pourraient être apportées.

Cette problématique est valable pour les autres services. Il s'agit également de mieux respecter les délais, mieux fonctionner avec une compréhension mutuelle (cela évite de multiplier les gestes administratifs et les mails de relance). Concernant la place et les bureaux, c'est également une problématique générale : bureaux très denses, avec des projets de travaux. Il faut se poser la question de comment on s'organise, comment on intègre le télétravail dans la réflexion, comment on distribue les ressources ; avec de l'agilité et une analyse de l'existant on pourra envisager des solutions.

C. Perles Picotto interroge sur l'impact de cette organisation sur les laboratoires ?

La DRH indique qu'il s'agit d'abord de construire le lien (trop distendu). Ensuite il y aura des réunions entre la DRH et les secrétaires généraux, où cette question sera abordée. Des pratiques mises en œuvre les derniers jours pour répondre aux besoins en mode dégradé pourront être pérennisées : création de dossiers partagés avec les grh et qui pourraient intégrer les laboratoires et faciliter les échanges et réduiront les délais. Aujourd'hui, l'accueil physique des écoles et labos est fait auprès des GRH, mais le traitement des problématiques administratives est effectué par la drh. Ceci peut être remis en question, avec un meilleur accompagnement des grh (qui seront formées au même titre que les gestionnaires de la drh). Ils seront un relai bien plus actif.

S. Boyat ajoute qu'une professionnalisation des GRH permettra de créer des binômes avec les gestionnaires DRH, comme cela a été le cas, depuis août avec la paie (la GRH de L'Ensiacet a pris en charge le contrôle paie à al suite du départ de la titulaire du poste).

Le DGS souhaiterait que l'outil de ticketing puisse être mis en place à la DRH, comme cela a été fait à la DAFA. Ainsi, la compétence ne sera plus liée à la localisation géographique. En termes de communication interne il y a des progrès à faire, pour tous les services. Il faudra organiser des temps d'information sur site, avec des informations humaines, pour expliquer les principales mesures, campagnes, etc…

La DRH explique que le fait de mettre en copie des destinataires multiples, drh, grh…fait que la réponse est retardée, car la prise en charge des questions n'est pas directe (aucun interlocuteur n'est directement interpelé). Mettre ne place des binômes derrière chaque thématique, dans un système autre que le mailing pourrait être efficace, et assurer un traitement plus rapide.

J. Albagnac interroge sur la méthode utilisée pour mesurer le déficit humain dans la direction, et pour rendre compte de la tension qui pèse sur les collègues et qui génère du stress, de la perte de sens et des retards. Ce type d'analyse semblerait nécessaire dans le cadre de la campagne emplois, à faire donc pour tous les services et les missions pérennes, pas uniquement pour la DRH. Car il est difficile

pour les membres du CT d'avoir une vision claire, d'ensemble des besoins humains et de la distribution des ressources au sein de l'établissement en étudiant uniquement la situation à la DRH.

La DRH admet que la question est légitime, amis que le travail de l'inventaire des ces besoins et de l'analyse des ressources existantes devrait être fait justement par la DRH. La direction n'est actuellement pas suffisamment équipée pour mener ce travail de fond. La mise en place de la GPEEC doit tenir compte de la cartographie des compétences au niveau de l'établissement pour les mettre au profit des projets communs. Il y a des sphères de compétences identiques dans des services, des laboratoires, des écoles…il faut arriver à faire cette analyse et proposer du travail qualitatif.

J. Albagnac souhaite une explication sur le lien entre la proposition d'évolution de l'organisation DRH et le projet Centrale. Il semblerait qu'il y est un amalgame et/ou un lien direct, alors que le projet vient juste d'avoir le Go (et que le sentiment d'adhésion au projet n'est pas partagé par tous les acteurs).

La DRH répond que le projet Centrale n'a été mentionné qu'à titre d'illustration pour les enjeux établissement. La DRH doit évoluer et se réorganiser, et cela indépendamment de ce projet, qui n'est qu'un exemple parmi d'autres.

C. Taurine demande si le CT doit se prononcer sur les + 5 ETP, et quel lien cela a avec la campagne emplois 2023.

La DRH répond que seul le projet de réorganisation de la direction est proposé au vote, avec la création d'un nouveau service et la nouvelle répartition par services de gestion et cellule (avec les agents actuellement en poste). Les ETP indiqués représentent une cible, et non pas une demande au titre de la campagne emplois.

C. Naib interroge sur la valorisation (à travers le régime indemnitaire) des collègues qui seront désormais en situation d'encadrement d'équipe (les deux chefs de services gestion EC et BIATSS). Comment sera réévaluer leur niveau indemnitaire sur la grille actuelle.

La DRH profite de cette question pour pointer une des difficultés de l'exercice mené lors de la première étape du travail de refonte du RIFSEEP : il a été proposé une réévaluation des montants, mais pas des groupes de fonction de la grille. L'ancienne grille, avec les groupes identifiés sur les critères adoptés en 2017 est encore en place. Il s'agit donc de poursuite le travail, lors de la phase 2, avec une cotation de postes et une réinterprétation de la grille. Aujourd'hui, les collègues cités sont déjà en groupe 1 TECH, il ne peut donc y avoir une évolution de leur régime indemnitaire sur cette grille. Cette problématique est générale, d'autres agents ayant pris des responsabilités nouvelles ou croissantes se retrouvent dans la même situation. D'où l'importance de refaire la cartographie, dans le cadre du GT, et avec prise en compte d'indicateurs nouveaux.

Le DGS ajoute qu'il y a des réalités (y compris techniques, de taille d'équipe, d'expertise) qu'on n'a pas pros en compte lors de la constitution de la grille.

D. Riboule observe que les critères qui pourraient être utilisés devraient être en cohérence avec ceux pris en compte lors de l'évaluation dans le cadre des campagnes d'avancement.

La DRH admet que ceci est très pertinent, et que le travail mené pour la rédaction des LDG avancement constitue précisément des prémices qui devront être intégrées dans la prochaine cartographie IFSE.

Le projet d'évolution de l'organisation de la Direction des ressources humaines est proposé au vote et est adopté à l'unanimité.

4. Questions diverses.

1. La situation informatique.

La Présidente informe que l'attaque est massive et qu'elle a demandé la création d'une équipe de pilotage de crise, formée de 3 personnes : F. Bousquet, B. Sor, D. Astruc qui chacun dans leur périmètre ont des missions qu'ils coordonnent (actions de gestion, de communication. Il y a une entreprise INTERSEC qui nous aide (agréée par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes informatiques), bien que cela ait été très compliqué d'en trouver, car elles sont toutes surchargées en ce moment (trois agences ont refusé de nous accompagner). Le travail sera long pour analyser les ~350 serveurs et 2000 ordinateurs. Certains informaticiens internes à l'INP seront associés à ce travail, selon leurs compétences. La Présidente attire l'attention sur le fait que pendant cette période l'accompagnement

des équipes DSIN sera assez inégal en fonction des sites : les informaticiens qui aideront l'entreprise seront prioritairement mobilisés par cette activité, d'autres, n'ayant pas ces compétences, ne devront pas intervenir, donc pourront être disponibles par ailleurs, selon les marges de manouvres possibles. Des AG seront organisées entre 12 et 14h, sur les 3 sites, pour répondre à des questions pratiques des collègues. Quelles actions seront menées : lesquelles prioriser ou décaler dans le temps (exemple, pour la paie, il sera mis en place des modalités alternatives pour la maintenir en mode dégradé, mais la réparation de l'outil de paie n'est pas prioritaire…). L'enseignement sera la priorité numéro 1.

Le DGS pense qu'il faudra en tirer les enseignements sur nos pratiques en matière de sécurité informatique. Il n'y a pas de stratégie commune (des serveurs isolés ont été découverts). Il faudra prendre de bonnes habitudes (mots de passe à changer, achats coordonnés, utilisation ordinateurs professionnels).

C. Naib demande si le compte financier pourra être présenté dans ces conditions.
La Présidente informe qu'elle a contacté le Recteur et qu'il l'a rassuré qu'ils seront compréhensif sir les délais. On pourra produire des états simplifiés si on n'a pas accès aux outils dans les temps. On pourra affiner lors du BR1. Pour le moment on ouvrira les lignes budgétaires.

2. Point projet Centrale.

La Présidente présente les diapos qui ont été présenté pour information au CA du 13 septembre, pour que le CT soit au même niveau d'information. La présentation officielle de la méthodologie pour la phase 2 sera faite au CA du 4 octobre. Il s'agit donc d'une pré réflexion.

La proposition de pilotage partira d'une structuration en groupes de travails, assez nombreux, mais qui ne démarreront pas en même temps (tous n'auront pas la même urgence) : formation, recherche, vie étudiants, autres…. Ils seront très ouverts, avec une participation souhaitée très mixte (personnels gouvernance, élus, étudiants…). Des niveaux de pilotage qui seront adaptés. Il pourra y avoir des lettres de missions, mais les GT adapteront leur travail. Ils seront pilotés par un COPIL qui redescendra au niveau de la gouvernance pour préparer les décisions à l'attention des conseils des écoles, le CSA, le CAC, le CA. On avait demandé aux élus du CA de participer à la rédaction du cahier des charges.

On aura un vivier d'experts qui pourront faire des retours d'expérience sur certains volets (les aspects statutaires d'un établissement, sur la fusion d'établissements…). Il y aura également un observatoire de transition qui a été annoncé dans le document de cadrage qui s'assurera au fil des étapes que les engagements sont tenus pour atteindre les objectifs.

L'équipe d'animation permettra de faire remonter des propositions au COPIL opérationnel (pas politique) qui fera le lien avec les instances. Le COPIL (6 personnes) représente la diversité de notre établissement (les 3 écoles, l'expertise qualité, la transition environnementale). Il y aura des GT thématiques avec des équipes d'animation et des experts. Menés avec des outils et méthodes de co construction (méthodologie d'ateliers) dans l'intelligence collective pour embarquer les étudiants, les personnels et tenir les délais. Le GT sur les domaines devra être lancé rapidement : la « carte d'identité » de Toulouse INP. Le GT CRD (centres de ressources disciplinaires) sera amené à évaluer selon les conclusions du GT domaines. Sur le sujet des contours des spécialités dans Toulouse Centrale, cela devrait être connu en fin d'année. Ce travail concret sera mené au sein des écoles (caractère interdisciplinaire et inter écoles). Il y aura un GT sur l'international, un sur les parcours recherche, un sur la vie étudiante, un sur les statuts. Le pilotage gouvernance c'est le Bureau de la Présidence (actuellement les lundi matin). Sa composition sera élargie autant que nécessaires (VP, COPIL, directeurs…). La phase 2 se passe aussi avec l'expertise et le travail conjoint avec l'école Centrale :une rencontre est prévue à Nantes, le 7 octobre.

La séance est levée à

Toulouse, le 22/09/2022

La Présidente de TOULOUSE INP,

Catherine XUEREB