COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT

Séance du 4 juillet 2022 :

Représentants de l'administration :

Titulaires : Catherine XUEREB (Présidente de l'INP), Mihaela CAUSSIDERY (Directrice des Ressources Humaines)

Suppléant : Frederic BOUSQUET (Directeur Général des Services)

Membres experts permanents : Vincent CHARVILLAT (Vice-Président Recherche Valorisation), Sandrine BOYAT (Secrétaire Général de l'INP-ENSAT)

Invité : Julien MACE (Secrétaire Général de l'INP-ENSIACET)

Représentants des personnels élus :

Titulaires : Julie ALBAGNAC (CGT Ferc Sup), David RIBOUL (CGT Ferc Sup), Ludovic CASSAN (CGT Ferc Sup), Nesrine YAHI (UNSA ITRF BIO), Marion ALIGNAN (SNPTES), Johnny GUIBERTEAU (SNPTES), Joseph GERGAUD (SGEN-CFDT)

Suppléants : Philippe DESTRAC (CGT Ferc Sup), Frédéric PEYRE (CGT Ferc Sup), Chamseddine NAIB (UNSA ITRF BIO)

Ordre du jour :

1. Complément indemnitaire annuel (CIA) 2022 (pour avis)
2. Modalité d'organisation de la campagne d'avancement ANT (pour avis)
3. Principes et trajectoire du chantier 07 de l'audit organisationnel et financier : « Construire une Direction de la Recherche, de l'Innovation et des Partenariats et développer l'animation » (pour information)
4. Organisation DR2I (pour avis)
5. Schéma directeur du handicap (pour avis)
6. Statuts de l'UT (pour avis)
7. Questions diverses

La séance est ouverte à 14 heures.

Secrétaire de séance : N. Yahi (UNSA).

La Présidente indique en début de séance que le point sur les statuts de l'UT, sera reprogrammé au CT de septembre, car UT1 n'a pas envoyé sa proposition.

Ensuite, les deux comptes rendus des séances du … sont soumis au vote (9 votants). Vote pour à l'unanimité.

1. Complément indemnitaire annuel (CIA) 2022 (pour avis)

Le DGS rappelle le report du vote de ce dispositif prévu initialement au CT du 26 juin. Il indique l'origine du travail mené avec le GT (lors de plusieurs séances de travail) : revoir le dispositif CIA car il ne satisfaisait pas l'ensemble des personnels ; parmi les écueils : hétérogénéité des modalités d'attribution au sein des composantes (certains agents ne se sentaient pas valorisés), différentes sources de financement (contractuels des laboratoires souvent exclus du dispositif et cela pose la question de la gestion des personnels pérennes).

Ce travail sur le CIA (la part variable) a été mené à la suite de la phase 1 du chantier RIFSEP (qui a débuté avec la revalorisation de la part fixe, l'IFSE). Il y aura ensuite un travail sur la cartographie des fonctions, permettant de revoir la grille actuelle (année universitaire prochaine) en s'intéressant à la redistribution des ressources et le niveau de classification de ces ressources.

La proposition de CIA 2022 est de ne pas distinguer les 3 catégories par des montants distincts, car il est question avant tout de saluer le mérite, sans lien avec le corps de l'agent, mais avec l'investissement. La campagne se déroule, comme les années précédentes, au dernier trimestre de l'année civile (avec observation sur l'année universitaire) avec un versement unique.

Cette proposition, rappelle FB, a fait l'objet, non pas d'un consensus, mais d'un arbitrage en Bureau de la présidence. On a inversé le dispositif : les responsables ne devaient plus nous indiquer les personnels éligibles, le CIA sera attribué par défaut à tous les agents, mais des critères d'inéligibilité étaient proposés (absence prolongée, insuffisance professionnelle). On conserve une enveloppe limitée, au niveau de la présidence, pour régulariser des situations individuelles des agents qui, malgré la revalorisation de la part fixe étaient perdant annuellement entre IFSE et CIA (16 agents concernés au moment de l'analyse, mais chiffre pouvant évoluer) ; enveloppe limitée en pourcentage.

Le DGS rappelle également les avantages et les inconvénients : le versement unique peut créer une certaine démotivation, comment distinguer les différents niveaux de mobilisations…Cependant, le nombre d'agents éligibles a été porté de 411 (dont 74% avaient bénéficié d'un CIA) en 2021 à 450 en incluant les personnels rémunérés par les laboratoires (et dont tous en seront bénéficiaires, sauf exclusion selon critères énoncés). L'objectif, en termes d'enveloppe indemnitaire globale, est de ne pas dépasser un pourcentage de 9% de l'enveloppe IFSE.

Donc sur enveloppe d'environ 170K€, un montant unique, toutes catégories confondues, est proposé en 2022 à 375€ brut (300€ net), ce qui représente un effort qui est supportable pour l'établissement, dans les conditions d'augmentation des dépenses énergétiques.

Le dispositif 2022 sera mis en place à titre expérimental, avec l'engagement de faire un bilan et un retour en CT. Il est rappelé que les modalités proposées n'avaient pas reçu l'assentiment unanime des membres du CT lors de la séance de 22 juin. Possibilité sera laissée de revenir en 2023 avec des modifications.

C. NAIB salue le montant sans distinction selon la catégorie, cela correspond à une demande des représentants des personnels. Cependant, ne pas pouvoir distinguer les agents selon leur investissement ou ne pas distinguer des situations exceptionnelles, peut être problématique. Il signale également qu'à la moyenne annuelle de 322€ pour les catégories C, s'ajoutait la « prime Najat », de 100€, donc cela représenterait une baisse pour ces agents. De même pour les B (« prime Najat » à 50€).

La DRH explique qu'il s'agit d'une moyenne, mais que tous les agents de catégorie C ne touchaient pas de CIA, certains qui en ont bénéficié ont pu toucher moins que 375€, « prime Najat » incluse et d'autres n'ont touché que la « prime Najat ». Le nouveau dispositif permet justement de garantir un montant à tous les agents, y compris à ceux des laboratoires.

N. Yahi admet que c'est très bien d'avoir rajouté des agents des laboratoires, mais elle indique que ce nouveau dispositif ne permet pas de distinguer les agents, ni de reconnaître des situations de travail particulières (pour certains avec des charges de travail conséquentes…). Donc considère que le dispositif 2022 n'est pas équitable.

P. Destrac exprime son avis favorable, qui correspond à la demande. Ce qui le gène c'est qu'en tant que chef de service, au niveau de l'INP « on n'a pas de prise », contrairement au CNRS. Le CIA vient compenser des bas salaires, donc au CNRS ils avaient mis en place des versement variables, inversement proportionnel au salaire fixe.

Le DGS prend note des avis divergents, et admet qu'il y aurait d'autres modèles possibles. Il indique que le travail sur le volet indemnitaire sera repris, donc, par extension le CIA également. Le périmètre de solidarité sera au niveau de l'établissement, mais le modèle économique doit être pris en compte.

N. Yahi revient sur le « côté obscur » des modalités d'attribution du CIA, où certains chefs de service n'ont jamais communiqué les montants qu'ils ont attribué à leurs agents. Il n'y a jamais eu de consignes permettant de recevoir les agents et de leur faire des retours. Les règles étaient différentes selon les services (une grille pour les services centraux, mais aucune consigne pour les composantes qui avaient une enveloppe globale).

La Présidente constate qu'il n'y a pas consensus sur cette proposition et suggère que les modalités d'évolution du CIA restent inchangées cette année, avant qu'un travail d'ampleur, sur l'indemnitaire (cartographie, part variable...) ne soit rapidement entamé.

M. Alignan rappelle que le GT s'est réuni 3 fois et a validé cette proposition et souhaite que le projet soit soumis au vote. Les représentants des personnels ayant participé aux travaux ont pu consulter leurs collègues et donc toutes les propositions ont été discutées en GT. Il ne semblerait pas opportun de refaire le travail en CT ou revenir sur les propositions.

N. Yahi pense qu'il est important de discuter en CT, il sert aussi de lieu d'expression des avis.

J. Gergaud précise que le point positif c'est qu'il y aura une même règle partout, objectifs à garder pour la suite des travaux indemnitaires.

M. Alignan rappelle que certains agents de catégorie C touchaient 100€ de CIA (exemple personnels de ménage). Un montant de 375€ serait donc très bien perçu. En revanche, changer les modalités l'an prochain peut être envisagé.

La Présidente indique que si le vote est souhaité, il ne pourra pas être question de travailler l'an prochain en gardant l'acquis du montant uniforme et donc de garantir un versement à tous, en surenchérissant le montant. Il faudra donc voter en responsabilité, sachant que les modalités pourraient être revues et aucune garantie ne saura s'imposer. Changer les règles n'est jamais anodin. Il faudra pouvoir bien communiquer.

La proposition est soumise au vote : elle est adoptée avec 7 votes favorables, 2 votes défavorables.

2. Modalités d'organisation de la campagne d'avancement ANT (pour avis)

La DRH rappelle que c'est un sujet qui est régulièrement abordé en CT. Un engagement a été pris de faire 2 campagnes en 2022 (*au titre de 2020 et au titre de 2021*[1]), mais un retard a été pris à cause des travaux sur des chantiers réglementaires prioritaires.

Des LDG promotion ont été adoptées en novembre 2021 pour les personnels BIATSS titulaires, précisant que la compétence d'évaluation des dossiers d'avancement était recentrée sur un comité d'évaluation unique, les CPE n'étant plus compétentes en cette matière. Un décret de 25 avril 2022 précise les mêmes dispositions pour la CCP.

Il est donc proposé d'organiser des campagnes d'avancement pour les personnels contractuels (la terminologie « non titulaires » n'est plus utilisée dans la réglementation) en CDI sur le modèle du CEU

[1] Un erratum a été depuis ce CT fait par la DRH : il s'agissait en réalité des campagnes au titre de 2021 et au titre de 2022, car l'engagement pris en 2020 par la Présidente de Toulouse INP a été d'organiser des campagnes annuelles à compter de 2021 (dernière campagne organisée en 2019, l'année 2020, selon l'ancien rythme bi annuel, étant une année « blanche »).

des titulaires. Une même instance, avec les mêmes règles de fonctionnement et les mêmes critères énoncés dans les LDG titulaires, qui étudierait de façon autonome les dossiers des CDI. Un appel à volontariat serait lancé si la proposition était adoptée aux personnels CDI ou fonctionnaires qui constitueraient ce comité. Ils seront seuls habilités à lire les dossiers, par binôme. Des experts par bap sont identifiés pour aider les lecteurs en cas de besoin.

La proposition est soumise au vote : elle est adoptée à l'unanimité avec 9 votes favorables.

3. Principes et trajectoire du chantier 07 de l'audit organisationnel et financier : « Construire une Direction de la Recherche, de l'Innovation et des Partenariats et développer l'animation » (pour information).

M. Coureau présente le projet de la DRIP, dont le nom n'est pas stabilisé, c'est un service qui pourrait être opérationnelle au 1er janvier 2023, hors architecture budgétaire, car modifier la structure budgétaire actuelle demandera une année de travail (réunira les ressources état de la DRED et les ressources des contrats de recherche du SAIC). Mais chantier, piloté avec le VP recherche, est actuellement en cours. Elle présente un point d'étape sur le rapprochement des 2 services : le SAIC et la DRED. Le premier objectif est d'évaluer l'intérêt de maintenir un SACD (gestion déconcentrée du SIAC). Les 2 finalités sont de développer les services de la recherche et améliorer l'appui au SAIC.

Quelques chiffres : ~700 EC et chercheurs (tous laboratoires confondus) , 17 laboratoires, 9 écoles doctorales, 150 thèses soutenues et un flux annuel de 550 doctorants. En termes de budget : 4M€ dotation de l'état, 14M€ de contrats et 1M€ pour les prestations. 800 projets gérés par le SAIC 500 entreprises partenaires, avec 12 brevets déposés par an (confiés à la SATT pour la valorisation).

Les missions de la DRED (4 ETP ou 3,4 ETPT) : assurer la mise en œuvre de la politique de recherche, coordonner les instances (CAC, CR, COOPER), organiser la gestion administrative de la scolarité des doctorants et des HDR, assurer la gestion budgétaire de la politique scientifique de Toulouse INP (dotation des laboratoires, les appels à projet, le Préciput). Un rôle de représentation de l'établissement auprès des tutelles et collecte des chiffres à fournir lors des enquêtes.

Les missions du SAIC (15 ETPT pour 14,6 ETPT) : gérer les activité industrielles et commerciales issues de la recherche, en garantissant les intérêts économiques, scientifiques et financiers de l'établissement. On développe les relations de l'établissement avec le monde industriel, négociation, formalisation des accords de collaboration ou de prestation, l'évaluation des couts, le montage de projet, assurer la valorisation et l'exploitation des droits en lien avec la SATT. Le SAIC organise des colloques scientifiques. Accompagner les laboratoires.

Pourquoi deux services ; améliorer le service rendu, en réunissant les personnes qui travaillent sur des sujets connexes et communs, dans une même unité de lieu physique et budgétaire. Chantier largement initié par le VP recherche (V. Charvillat) sur les modèles économiques et d'hébergement de nos laboratoires. Il est visé de limiter le nombre d'interlocuteurs et fluidifier la communication, réunir les moyens financiers au même endroit (avec une vision globale) développer des nouveaux services (les sciences ouvertes, importantes pour la société) et les chaires partenariales assez peu développées (modalités pérennes et transverses, inter thématiques). Dernier objectif : la mise en place de la PPST (protection scientifique et technologique du patrimoine).

Le travail a été fait de concert avec les collègues des deux directions réunis plusieurs fois depuis décembre 2021 dans un esprit de dialogue, proposer, écouter, participer, privilégier la concertation. On leur a présenté les conclusions de l'audit Alenium. Les collègues ont exprimé des attentes, donc le projet est construit dans des ateliers avec des points positifs et de vigilance. Un des objectifs et d'améliorer la communication avec les laboratoires (et réviser des modèles de dotation).

Par la suite il y aura 6 groupes de travail :

1. Evolution statuts du SAIC (DRIP SACD ?)
2. Budget recherche et finances
3. Renforcement service rendu
4. Relations partenariales et internationales
5. SO & SAPS
6. Valorisation/transfert

Les membres de la DRED et du SAIC participeront à ces GT, avec VP CR, VP RI, Dir SAIC, DGSA Finances et RH, Resp. finances SAIC, SG Ecoles et UMR, gestionnaires labos, Commissaires aux comptes.

La direction réunie DRIP devra compter 18 ETP et être organisée par activité : pilotage de la recherche et de la vie institutionnelle, le juridique, les finances, les études doctorales, le développement stratégique, les données de la recherche, la PSST.

C. NAIB demande où seront gérées les inscriptions des étudiants en troisième cycle : au sein de la nouvelle direction ou au sein d'une direction des études ? Et comment aider les collègues pour utiliser les outils ? (Apogée)

V. Charvillat répond qu'il serait pertinent, en raison de la spécificité des inscriptions en 3ème cycle (cotutelles, co financements), que le rattachement de cette activité reste à la DRIP. Il faudra effectivement partager les connaissances des outils Apogee et ADOUM avec une coordination au niveau du site et sécuriser le transfert des compétences (fragilités car une personne une compétence parfois). Deux personnes ce n'est pas beaucoup, mais il y a une tension saisonnière sur ces aspects, donc ils pourront dégager des moments pour acquérir les compétences. Et la tension saisonnière est soutenue par le recrutement des vacataires. Et la mutualisation des outils au niveau de l'AMUE les a beaucoup aidés.

C. Naib aborde la question de la récupération des droits d'inscription sur la DRED ne semble pas avoir de sens, par rapport à la valeur ajoutée. Cela fait partie du sujet masse salariale : le titrage de la recette devrait se faire à un endroit unique.

Le DGS ajoute que cela fait partie d'une réflexion plus large (exemple certains CDI qui sont rattachés budgétairement à des UB des écoles, alors que la dépense est financée par l'UB centrale, 900). Il faut remettre du sens dans ces opérations et réduire les actes de gestion liés à des rattachement budgétaires (recette ou dépenses).

J. Macé se pose la question du SACD.

Le DGS rappelle qu'à l'origine il y avait la question du TVA. Aujourd'hui, la TVA est à 0 pour le SAIC.

V. Charvillat ajoute que les modalités de discussions sur les dotations des laboratoires sont légitimes dans la mesure où une direction renforcée devra revoir ce modèle, allant vers plus d'efficience. Les deux premiers objectifs (Evolution statuts du SAIC/DRIP SACD et le budget recherche et finances) sont assez avancés, en travail en commun avec la DAFA et la DRH. Sur ces deux points il faut aller rapidement. Les décisions, aussi minimes soient-elle, doivent être prise rapidement, pour bien anticiper la réforme. On a une obligation de moyens, et non pas de résultats, les choses pourraient être revues si des trajectoires s'avéraient difficiles.

Le point 3 est plutôt réflexif.

Sur les autres points aussi le travail est entamé, sur le SO/SAPS, Valérie Violleau a beaucoup travaillé avec F. Lauriac et S. Malotaux. Ça avance bien.

Le point 6 est plutôt technique.

J. Macé considère que le délai est très serré pour organiser les GT et que ce sera difficile de mobiliser les participants.

M. Coureau rappelle que tous les participants indiqués se sont portés candidats.

Mais on peut y arriver, sans multiplier les GT, et sans trop mobiliser les collègues (pour autant il faudra associer les collègues des laboratoires). Les collègues du SAIC et de la DRED sont motivés et ont envie de travailler sur ce projet stratégique de rénovation. Les retours sont plutôt statistiquement favorables.

P. Destrac si des représentants des autres tutelles ont été associés à la discussion.

Le DGS indique que le nouvel AC, qui vient du CNRS pourra donner son avis, avec un point de vue différent.

4. Organisation DR2I (pour avis)

La présentation du rattachement du pole colloques (du SAIC) à la DR2I a déjà été faite. Le CT a souhaité avoir une vue des organigrammes (avant, après) afin de mieux appréhender ce changement.

Il y a aujourd'hui des superpositions des pôles et des activités (entre relation internationales et la communication) ; plusieurs activités sont communes (notamment en termes de promotion), il serait donc intéressant de créer une structure mutualisée.

Le projet d'intégrer mme Giamporcaro et mme Douziech dans cette direction mutualisée est justifié par le rapprochement des activités (compétences et fonctions proches de la communication : des relations publiques en passant par l'organisation, les outils numériques…) et donc donne sens à une structuration dans des pôles autour d'une direction unique. Aujourd'hui, mme Mesones est responsable de la communication. Dans le nouvel organigramme elle sera, avec F. Lauriac, à la direction DR2I dont dépendront les différents pôles. M. Guet, qui était à la FC est venu rejoindre la direction DR2I pour des missions de communication/graphisme. L'intérêt pour les agents est la capacité de pouvoir œuvrer sur plusieurs choses à la fois, et sur des aspects différents de ceux qu'ils faisaient auparavant (par exemple l'organisation des colloques : 2 personnels, pour l'INP et pour des structures extérieurs était compliqué, car il ne faut pas « se louper »). Il faut assurer un service rendu de qualité. M. Bravi, à la Prépa, est venu à la direction, dans une logique de mutualisation (la journée portes ouvertes a été faite avec lui). Les services sont volontaires pour cette mutualisation

Pour le moment, reste à monter en puissance sur le projet de service, comment se développe la communication interne (qui fait quoi pour la communication des écoles) et vers l'extérieur. Il ne s'agit pas de reproduire à l'échelon centrale ce qui se fait déjà de manière qualitative dans les écoles (qui sont au plus près de leurs futurs étudiants). En interne nous avons cependant un déficit de moyens (Intrant en cours de déploiement).

Le pôle relation internationale aussi a des réalités à prendre en compte, il vit beaucoup sur des projets (Erasmus+), donc nous avons des difficultés avec à retenir les personnels non pérennes, payés sur ces projets là, ce qui nous fragilise. Il faut donc, là aussi, développer le partenariat avec les écoles, car eux aussi ont des relations internationales. Il faut faire plus « cause commune » et dégager des ressources pérennes.

C. Naib observe une baisse du nombre des colloques, secteur générateur de factures en recettes. Est-ce que, avec cette logique de mutualisation, les services comptables de la DR2I sont capables d'absorber cette surcharge.

Le DGS indique que la DAFA réfléchie à comment récupérer des actes de gestions « isolés » dans plusieurs services et ne plus laisser cette action à des agents qui pourraient avoir d'autres missions (pour le cas de la gestionnaire DR2I cela correspondrait également à un projet personnel de carrière).

On peut imaginer des pôles, ou une équipe dépenses/recettes soit créé afin de prendre le relais sur ces missions très inégales et isolées encore dans certains services (exemple le DEPS où cette compétence n'est plus disponible, mais où le besoin est très limité annuellement, bien que nécessaire, donc facilement transférable au niveau DAFA). On se retrouve souvent en situation de fragilité, alors qu'il faudra « faire famille » afin de mutualiser des taches qui sont très éparpillées (souvent quelques bons de commandes ou quelques actes seulement au niveau des agents qui ne font ça qu'à temps partiel).

Le sujet est de continuer à être prescripteur du besoin, l'acte en soi ne devrait pas être forcément fait au niveau de chaque service.

N. Yahi demande comment la démarche s'est faite : est-ce qu'un retour d'expérience a été fait sur la jonction entre les services Communication et Relations internationales, où est-ce suite à des nouveaux besoins (le nouveau pôle éditorial, qui n'existait pas avant, Sudio Crea non plus)

Le DGS précise que cet affichage est une ambition, tous les moyens ne sont pas encore disponibles. Oui, il a une un retour d'expérience sur l'activité de la DR2I. Aujourd'hui, des collègues nous ont fait part de leur souhait d'évoluer vers des missions en lien avec la communication en plus de ce qu'ils faisaient

au niveau des colloques. Il faut aussi responsabiliser les acteurs, la question du leadership se pose également. Mais cela reste encore une ambition. La trajectoire pourra être ajustée (comme ça a été le cas pour le pôle doctorats avec la DEVE). La problématique des locaux sera abordée également.

Cet organigramme est mis au vote : il est adopté à l'unanimité avec 9 votes favorables.

5. Schéma directeur du handicap (pour avis)

La DRH fait la présentation transmise par J. Fasson : cela représente le travail d'actualisation du schéma directeur handicap 2015-2020. Un GT s'est réuni, avec le chargé de mission du handicap, la VP vie étudiante, la VP QVT, la DRH pour mettre à jour ce document en matière de politique de handicap, avec une validité jusqu'en 2025.

La situation statistique aujourd'hui, côté étudiant : 41, dont 4 doctorants et pour les personnels le taux d'emploi direct est de 3,42%, en dessous des 6% préconisé par la FIPHFP et en dessous de la moyenne de la FP (4,4%). L'ambition de schéma est de faire évoluer cette situation dans les années à venir.

Le travail a été structuré autour de 3 axes : un lié aux étudiants, un lié aux personnels et un concernant l'accessibilités des locaux. Pour chacun des ces axes le schéma propose un objectif, des actions et des indicateurs. Donc il y a 3 fiches actions et plusieurs indicateurs. Ce travail s'inscrit dans la continuité du précédent schéma, car certaines actions ont déjà été mise en place, tandis que d'autres sont à faire. Il s'agissait de proposer des améliorations et des évolutions.

Pour les étudiants il s'agit de leur assurer des conditions de réussite dans leur cursus universitaire et après, par l'intégration dans le monde du travail. Plusieurs actions, dont l'animation de la cellule handicap (avec la reconnaissance de la fonction de référents handicap, la rédaction d'une fiche de mission, la formation des référents et Elaboration d'un guide du référent) ; la formalisation d'une procédure commune d'accompagnement personnalisé de l'étudiant en situation de handicap (informer les étudiants et présenter la cellule handicap, leur donner accès aux procédures, accompagnement, simplification...) ; favoriser l'inclusion des étudiants en situation de handicap (sensibiliser, impliquer des étudiants accompagnants, favoriser l'inclusion dans la vie scolaire, associative, sportive et professionnelle).

Pour les personnels l'objectif est de permettre à Toulouse INP d'améliorer le recrutement des personnels en situation de handicap, de permettre l'adaptation de leur poste de travail à leur handicap et d'assurer leur intégration dans la vie des campus et universitaire.

Plusieurs actions proposées :

Action 1: Recruter des personnels en situation de handicap (sensibiliser en interne les recruteurs, diffuser les offres d'emploi).

Il faudra sensibiliser les recruteurs. Il faudra également recruter un référent handicap à la DRH, projet évoqué avec le DGS.

Action 2 : Suivi des personnels en situation de handicap et maintien dans l'emploi (mettre en place un référent pour le personnel, programmer le maintien dans l'emploi et accompagner la mobilité comme la reconversion professionnelle)

Action 3 : Sensibiliser et informer pour changer le regard de tous sur la question du handicap (informer les personnels des dispositions en matière de handicap, améliorer les vecteurs de communication, sensibiliser).

Le personnel des enseignants et des chercheurs sont rarement déclarés.

Plusieurs indicateurs pourraient être utilisés pour essayer d'améliorer le taux d'emploi direct.

- Nombre d'agents en situation de handicap recrutés (taux direct)
- Nombre d'aménagements de poste de travail
- Etude de satisfaction du personnel en situation de handicap vis à vis de la mise en place des aménagements de son poste de travail....

Il faudra étudier la possibilité, déjà évoquée dans le précédent schéma, d'un conventionnement avec le FIPHFP). Cet organisme nous accompagne au quotidien.

L'axe 3, concernant l'accessibilité : des sales de cours, des locaux, du site internet…

Action 1: L'adaptation du patrimoine immobilier aux différentes situations de handicap (bilan des différents adaptions effectuées, retours sur l'accessibilité du site).

Action 2: Développer les nouveaux usages des services numériques pour permettre l'accès à tous (analyse du besoin d'adaptation des différents usages numériques pour les cours, rédiger un guide des bonnes pratiques).

Action 3: Favoriser les achats en secteur protégé (identifier les activités sous-traitées ou à sous-traiter, déterminer le mode de collaboration le plus adapté).

La DRH ajoute que pour les personnels, plusieurs formations seront proposées, en lien avec A. Daugey, y compris pour les formations obligatoires ou conseillées (accueil des agents en situations de handicap). Les managers surtout devraient être formés à l'accueil et l'intégration des personnels en situation de handicap.

P. Destrac reconnait qu'il serait très utile d'avoir une formation globale, au niveau de l'INP, car chaque service met actuellement en place des actions isolées et cela reste difficile. Il demande si ce schéma sera présenté au CHSCT.

La DRH confirme, qu'il sera présenté au CSCHT du 13 octobre. Elle précise qu'il a été présenté en CAC, le 9 juin.

Le schéma est mis au vote : il est adopté à l'unanimité avec 9 votes favorables.

7. Questions diverses

a) Le repyramidage : le stress généré pour les agents de devoir déposer leur dossier en en temps trop court.

La DRH rappelle que ces délais ont été imposés : il a fallu attendre la publication du décret et de la circulaire le 28 mai. Les campagnes démarraient quasiment une semaine après. Il a fallu donc s'adapter, proposer des délais serrés et associer ce nouveau dispositif avec les travaux d'évaluation pour les campagnes de droit commun.

Il a été donc été important de mobiliser pendant cette période, avant les vacances, le comité d'évaluation et ajouter les nouveaux dossiers à étudier. La DRH également s'est mobilisée plus que d'habitude, et notamment G. Perrier qui est remerciée pour son investissement particulier lors de cette campagne.

La DRH comprend bien le stresse que cela a généré aux personnels.

b) Primes inflation et la compensation mutuelle sont actuellement prises en charge par les laboratoires. Est-ce que l'INP prend en charge la compensation ?

Le DGS et la Présidente répondent que cela rejoint la logique de mutualisation des ressources. Il ne peut pas être question de « décortiquer les salaires » et imposer plusieurs financements. Le périmètre de solidarité devait certes être l'INP, mais les ressources aussi devraient être mutualisées. Il faut accepter une logique intégrative, de globalisation, aller plus vers le collectif.

c) L'indemnité journalière pour les personnels qui ne télétravaillent pas : pourrait on prendre en charge les indemnités kilométriques domicile / travail.

Le DGS réponde que cela ne peut pas être mis en place, aucun dispositif réglementaire ne le permettant. La question de doubler le forfait télétravail (suggéré par certains) a été discutée avec les autres université : aucune ne l'a mis en place, par manque de moyens.
Il peut être considéré que l'augmentation des 3,5% de la valeur du point pourra servir à compenser cela, bien que la réponse soit très incomplète. Il pense que cela pourrait passer par une réflexion sur l'organisation du temps de travail, la semaine de 4,5 jours, avec révision du nombre des congés. Il

faudra institutionaliser la souplesse, dans un règlement intérieur revu. Ce chantier pourra être proposé prochainement (mais après les élections de la nouvelle instance CSA). De manière générale, les chantiers RH (dont charte ANT) seront reportés en janvier.

La séance est levée à 16h50.

Toulouse, le 04/07/2022

La Présidente de TOULOUSE INP,

Catherine XUEREB