COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

03/03/2025

Ordre du jour

- Point 1 : Validation des CR du 28/06/2024, 04/11/2024, 25/11/2024 et 03/12/2024 *(pour vote)*
- Point 2 : Calendrier fermeture été 2025 *(pour vote)*
- Point 3 : Règlement intérieur CSA & FS *(pour vote)*
- Point 4 : Plan de formation et développement des compétences *(pour vote)*
- Point 5 : Charte des formateurs *(pour vote)*
- Point 6 : Offre d'accompagnement personnalisé d'évolution professionnelle *(pour info)*
- Point 7 : RIFSEEP : point d'étape *(pour info)*
- Point 8 : Questions diverses

POINT 1 :
VALIDATION DES CR

- 28/06/2024
- 04/11/2024
- 25/11/2024
- 03/12/2024

POINT 2 :

CALENDRIER FERMETURE ÉTÉ 2025

Fermeture Estivale 2025 : Ipst-Cnam

Fermeture du 4 au 16 août 2025

NECESSITE DE SERVICE



L'activité de la formation continue a une temporalité différente de la formation initiale

En 2024 la plateforme Mon Compte Formation (CPF) indique que « selon nos CGU, l'organisme de formation dispose de deux jours ouvrés pour répondre à votre demande »
La plateforme a été fermée pour l'Ipst-Cnam pendant presque 2 mois

Les salariés sont disponibles pendant leur période de congés et en recherche active d'information et d'inscription CPF

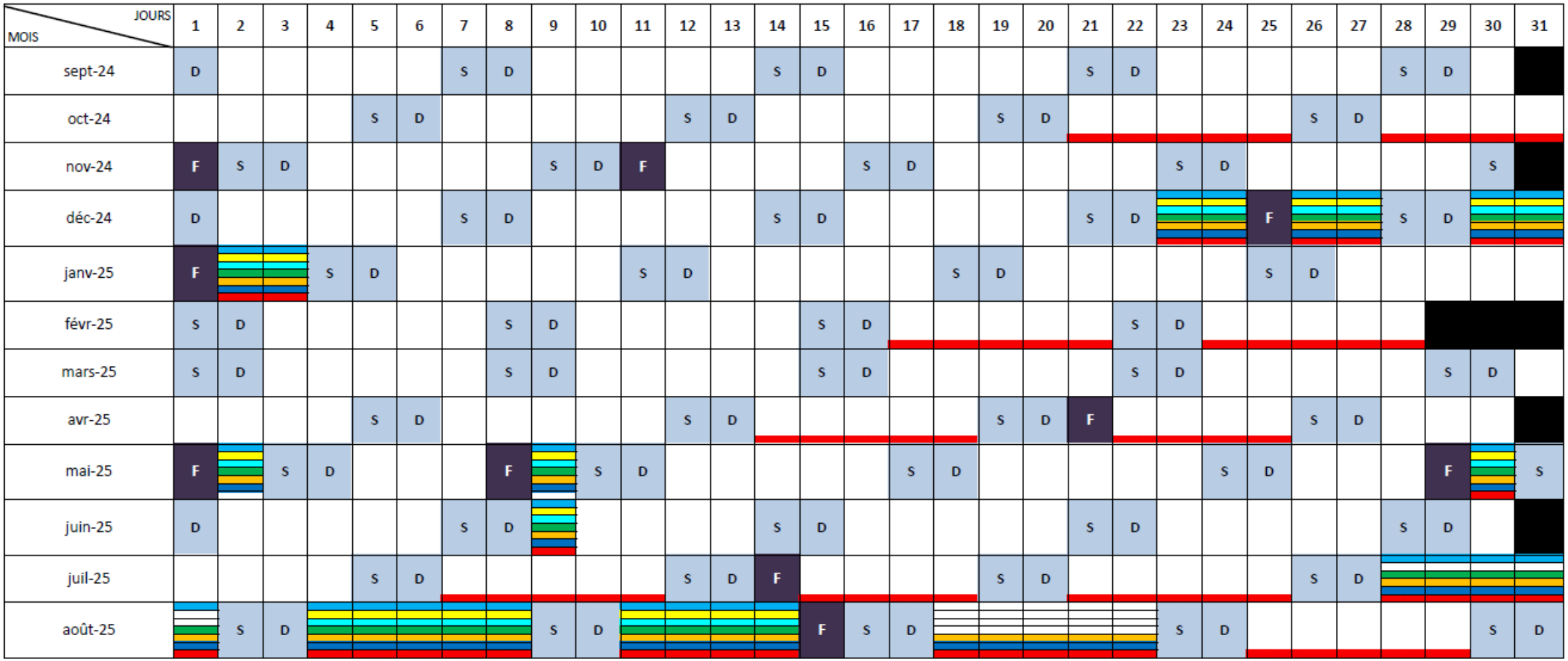
PERSONNEL

Offrir plus de liberté dans le choix des congés

Assurer une continuité d'activité pour limiter le stress du départ et du retour des congés lié à la charge de travail

Anticiper le pic d'activité de la rentrée pour lisser la charge de travail
(Au 13/02/25, 1351 inscriptions sur l'année universitaire 2024-2025. Sur septembre et octobre, il y a eu 1016 inscriptions réalisées, soit +75% de l'année universitaire à date)

Calendrier 2024/2025



POINT 3 :
RÈGLEMENT INTÉRIEUR
CSA & FS

Publication des comptes rendus

- **Point de départ** : débat lors d'une séance de la FS sur la publication des comptes rendus sur Mercure, notamment au regard de situations individuelles
- **Réflexion** : mise à jour du règlement intérieur du CSA & FS pour préciser l'aspect publication des comptes rendus

	CSA	FS
Situation actuelle	Publication des CR sur Mercure et relevés de décisions	Pas de publication des CR sur Mercure, seulement les relevés de décisions
Point d'attention	Aucun car pas de situation individuelle abordée en séance. Les noms des intervenants ne sont plus indiqués, seulement l'étiquette syndicale	Situations individuelles abordées
Proposition	Statut quo : publication des CR	Lors de la validation des CR en séance, vote spécifique sur les points qui seront publiés sur Mercure si aucun vote contre

POINT 4 :

PLAN DE FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de formation et développement des compétences

- Document pluriannuel sur 3 ans (2025-2027) s'appuyant sur :
  - ✓ La réglementation,
  - ✓ les orientations du Ministère (= schéma directeur de formation professionnelle),
  - ✓ les priorités de l'établissement,
  - ✓ les besoins de l'établissement en matière de formation des personnels,
  - ✓ des besoins des agents recensés notamment lors des entretiens individuels.
- Offre réactualisée tous les ans et enrichie au fil de l'eau en fonction des nouveaux projets et des besoins
- Des interlocuteurs adaptés :

La Direction des Ressources Humaines (via SDRHAC) → **Le Service Commun de Documentation (SCD)** → **La Dynamique Pédagogique (DyP)**

Les orientations stratégiques de l'établissement

Axe1 :

Un établissement attractif qui accompagne le développement professionnel de ses personnels

- Développement des parcours de formation « métiers »,
- Accompagnement des parcours et leurs projets professionnels ,
- Consolider la fonction managériale,
- Prévention des risques professionnels
- Qualité de vie au travail

Axe 2 :

Un établissement inclusif qui répond aux enjeux sociétaux et environnementaux

- Inclusion des personnes en situation de Handicap,
- Égalité professionnelle,
- Prévention contre les discriminations, les actes de harcèlement et les VSS
- Sensibilisation à la transition écologique

Axe 3 :

Un établissement ouvert qui soutient la recherche, l'innovation et la pédagogie

- Appui à l'enseignement
- Soutien de l'activité de recherche
- Sécurisation des usages du numérique,
- Sensibilisation à l'Intelligence Artificielle,
- Contribution à l'attractivité internationale.

La formation professionnelle tout au long de la vie

Les typologies d'actions de formation

- La **formation professionnelle statutaire** :
  - statuts particuliers,
  - obligatoire,
  - connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent

- La **formation continue** :
  - maintenir ou parfaire les compétences en vue d'assurer une adaptation immédiate au poste de travail
  - adaptation à l'évolution prévisible des métiers
  - développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications

- Les **préparations aux concours et examens professionnels**

Les dispositifs d’accompagnement

Les dispositifs d’aide à l’élaboration d’un projet professionnel

- L’accompagnement personnalisé du projet d’évolution professionnelle
- La période d’immersion professionnelle
- Le congé pour bilan de compétences

Les dispositifs au service du projet professionnel des agents

- Le congé pour Valorisation des Acquis de l’Expérience (VAE)
- Le Congé de Transition Professionnelle
- Le Congé de Formation Professionnelle
- Le Compte Personnel de Formation (CPF)

La Commission de Formation des personnels

- Composée de représentants de l'administration et de représentants du personnel
- Se réunit 2 fois dans l'année
- Examine :
  - Des demandes individuelles
  - Selon un projet d'évolution professionnelle ou de reconversion
  - Nécessitant la mobilisation de dispositifs de formation professionnelle particuliers
- Rend un avis collégial :
  - sur l'opportunité des demandes et éventuellement sur le montant du financement accordé.
  - conforme aux règles de mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle et d'accompagnement des agents publics prévues par la réglementation en vigueur
  - adapté aux axes prioritaires et stratégiques fixés par l'établissement

L’offre globale de formation

Politique RH de l’établissement
- Analyse des **entretiens individuels de formation**
- Analyse des **besoins collectifs de formation**



Besoins particuliers
Organismes de formation

AMUE, MEDIAD’OC, MENTOR, SAFIRE, SiUP, URFIST Occitanie, Réseau inter-établissements du site toulousain

Présentation de l’offre collective de formation 2025

Focus sur les nouveautés

- **Préparation aux concours et examens professionnels**

  Organisation d’oraux blancs pour les admissibles aux concours ITRF et AENES dès la session 2025

- **Culture administrative et environnement professionnel**

  Refonte de l’offre de formation sur l’environnement professionnel

  Création d’un parcours de formation à destination des membres élus pour les accompagner dans leur rôle.

- **Usages numériques et bureautiques**

  Nouvelle structuration de l’offre de formation bureautique

Présentation de l’offre collective de formation 2025

- **Management :** création d’un **« parcours Management »**

5 Modules obligatoires

1- Les fondamentaux du Management

2- Les compétences RH de l’encadrant et ses responsabilités en santé et sécurité au travail (RPS et handicap)

3- La gestion du temps et des priorités

4- La conduite de l’entretien professionnel et les techniques d’entretien

5- Sensibilisation aux biais de genre et aux VSS

2 Modules au choix parmi:

- La gestion des conflits
- La gestion du stress
- Conduire efficacement une réunion
- Déléguer efficacement
- La communication non violente
- La formation à l’intelligence collective
- Atelier interne : « Le feedback comme outil de motivation »
- Rédaction du rapport d’aptitude

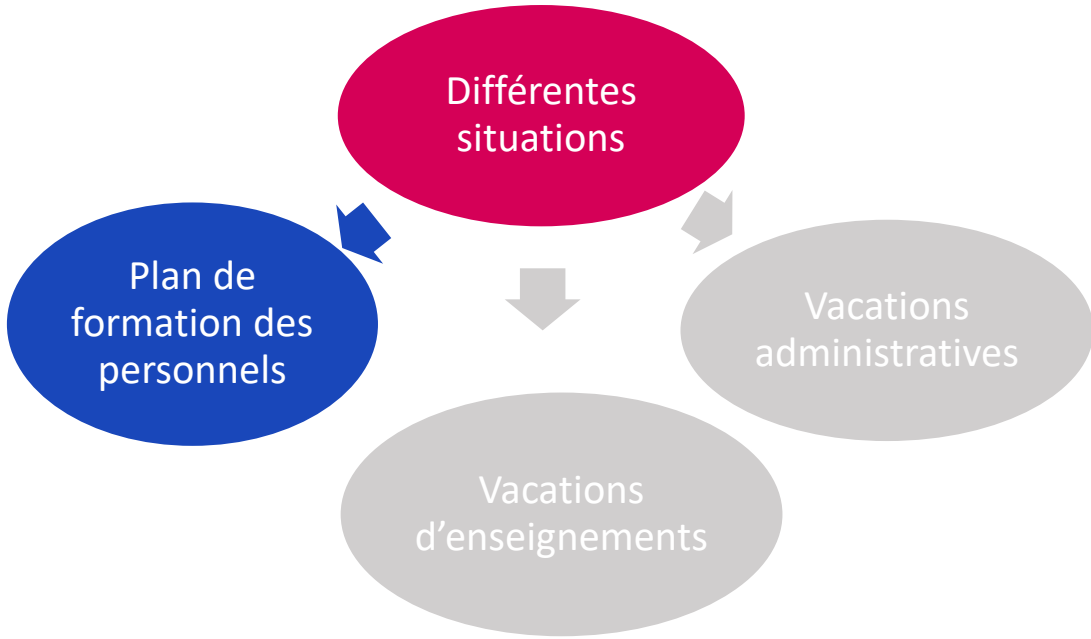
Présentation de l'offre collective de formation 2025

- Les métiers de la gestion financière et comptable (ex : SIFAC +, …)
- Les métiers des Ressources Humaines (ex : SIHAM, …)
- Les métiers de la scolarité (ex : PEGASE, …)
- Innovation, Recherche
- Langues (ex : programme Erasmus +, …)
- Développement personnel et qualité de vie au travail (ex : télétravail, …)
- Hygiène, santé et sécurité au travail (ex : santé mentale, RPS, …)
- Transition écologique et sociale (ex : fresque du climat, …)
- Formations à la pédagogie (ex : DyP, SiUP, …)
- Formations spécifiques aux métiers des bibliothèques

POINT 5 :
CHARTE DES FORMATEURS

INTERVENANT DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION DES PERSONNELS

Pistes de réflexion présentées en CSA le 03/12/2024.



Références règlementaires:

- ***Décret n°2010-235 du 5 mars 2010*** relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement.
- ***Arrêté du 07 mai 2012*** fixant la rémunération des intervenants participant à titre d'activité accessoire à des activités de formation des personnels relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
- ***Arrêté du 09 août 2012*** fixant la rémunération des intervenants participant à titre d'activité accessoire à des activités de formation et de fonctionnement de jurys relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur

Rappel

Intérêt pour l'établissement

- Déployer et faire vivre le plan de formation
- Faciliter la transmission des compétences en interne
- Valoriser les agents : BIATSS, E-EC
- Alimenter et structurer le vivier des formateurs internes
- Assurer l'équité de traitement : temps de travail, rétribution
- Respecter le cadre réglementaire

Plan de la charte

1. Profil et recrutement du formateur interne
2. Missions
3. Conditions d’exercice: moyens mis à disposition et obligations du formateur
4. Rémunération
5. Déontologie du formateur

1. Profil et recrutement du formateur interne

- **Personnel Toulouse INP:**

Volontariat ou
Appel à candidature ou
Sollicitation directe de la DRH

→

Accord de la hiérarchie du formateur nécessaire si BIATSS

→

Recrutement **validé** par la DRH

- **Formateur externe à Toulouse INP:**

Personnel titulaire ou non titulaire de la Fonction Publique:

Déclaration de cumul d'activités adressée à son employeur principal et taux de rémunération identiques à ceux de nos formateurs internes.

→ **Critères de choix** liés à l'**expertise** du formateur dans le domaine enseigné (CV, qualifications diverses, fiche de poste …), ses **compétences pédagogiques** et ses **qualités relationnelles**.

2. Missions du formateur

Mission principale:

Animer une session de formation devant un groupe avec des méthodes pédagogiques appropriées.

Et toutes ou partie des **missions complémentaires** suivantes :

- Participer à la préparation et à la formalisation de l'action de formation.
- Rédiger ou participer à la rédaction du support pédagogique.
- Réaliser une évaluation « à chaud » (orale) à l'issue de la session de formation.
- Assurer si nécessaire un suivi post formation auprès des stagiaires (ex formateurs SIFAC)

3. Conditions d'exercice

☞Activité **compatible avec les nécessités de service** et **charge de travail** : **l'activité principale** du formateur est **prioritaire.**

- **Moyens mis à disposition du formateur par Toulouse INP**

➢Toulouse INP **propose une formation de formateur**:

Si la **formation** est **récurrente** (=reconduite dans l'offre de formation) elle devient **obligatoire** pour le formateur qui a 2 ans pour la suivre.

➢La **DRH** :

- ✓**Transmet** au formateur toutes les informations nécessaires à l'élaboration de la formation (**cahier des charges**).
- ✓**Convoque** les **stagiaires et assure l'organisation matérielle** de la formation
- ✓**Fournit** au formateur les **listes d'émargement**, une **attestation d'intervention** à la demande du formateur.
- ✓**Atteste** du service fait (au vu des feuilles d'émargement) et **suit** le **dossier de la rémunération éventuelle** du formateur.

3. Conditions d’exercice

- **Obligations pour le formateur**:

➢ **Rédige** une **fiche descriptive** de la formation selon le modèle fourni par la DRH.

➢ **Prépare** son intervention et **exprime ses besoins matériels**.

➢ **Accueil** les stagiaires et les fait émarger

➢ **Respecte** le **calendrier**, la **durée** et le **contenu** de la formation planifiée avec la DRH.

➢ Respecte les règles de **déontologie** du formateur.

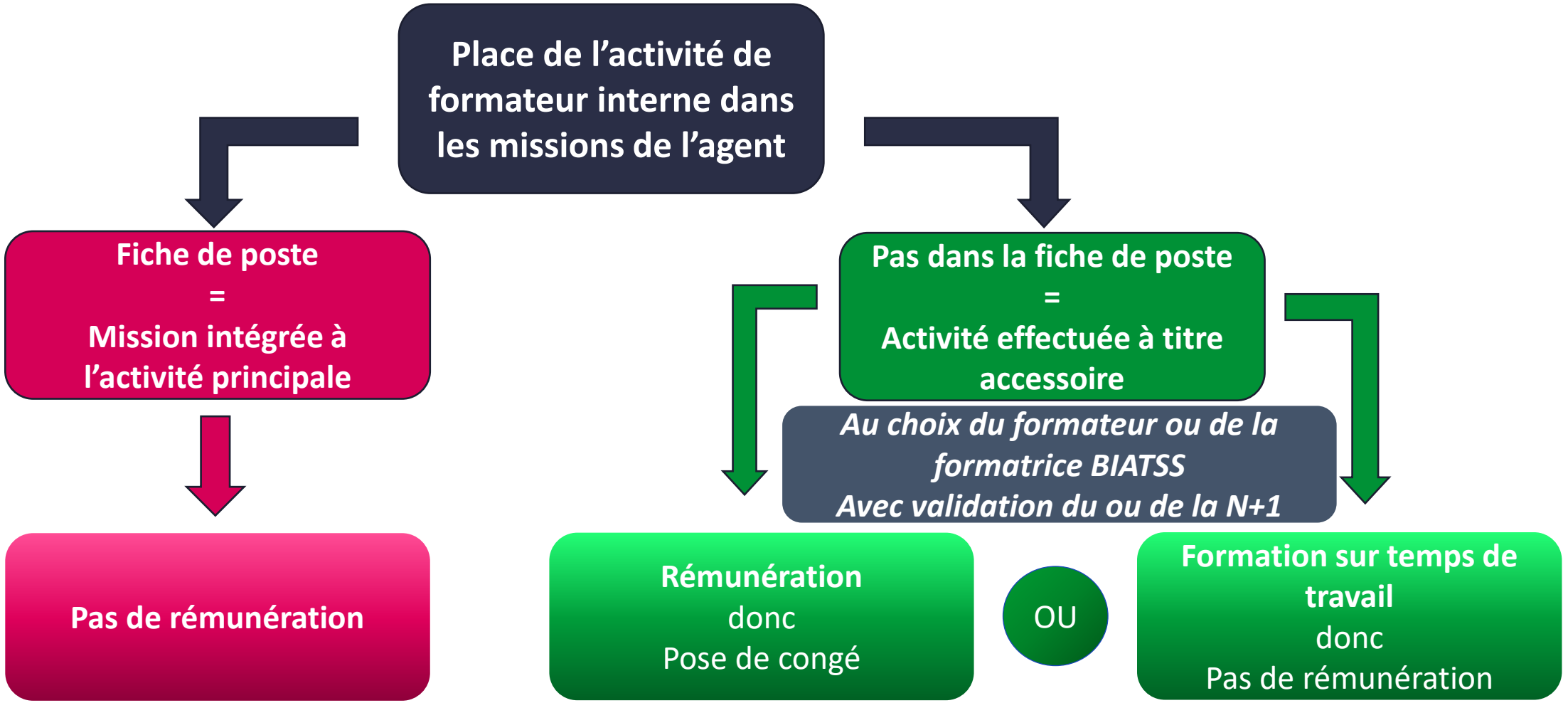
➢ Fait un **bilan** écrit ou oral de la réalisation de l’action de formation avec la DRH.

➢ **Retourne** les **feuilles d’émargement signées** à la DRH.

➢ Transmet à la DRH les éléments nécessaires à sa rémunération.

4. Rémunération

Principe général :



4. Rémunération

Principes de rémunération :

- Montant du taux de rémunération: **Taux unique 45€ / heure**

  ☞doit faire l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration

- Taux de **rémunération forfaitaire** basé sur le **nombre d'heures face aux stagiaires** :

Une heure de formation rémunérée comprend :

  - La préparation de la formation et l'ingénierie pédagogique
  - Le face-à-face pédagogique
  - Le suivi post formation des stagiaires

- Si binôme : pas de division de la rémunération
- Si le formateur ou la formatrice travaille sur 4,5jours et que la formation n'a pas pu être planifiée un autre jour que le demi-jour travaillé, la règle de rémunération reste inchangée.
- Plafond d'heures pour les BIATSS : 35 heures/an (soit environ 1 semaine: 5j)

5. Déontologie du formateur

Le formateur s'engage à :

- **Respecter les valeurs du service public** : neutralité, discrétion professionnelle, respect des stagiaires :
  - Ne pas prendre de position politique, syndicale ou religieuse
  - Ne pas communiquer à des tiers des informations relatives à des **situations individuelles** ou des **données confidentielles**
  - **Anonymiser** toute donnée professionnelle revêtant un caractère personnel ou confidentiel dans des supports de cours ou documents présentés ou distribués lors de la formation
  - Ne formuler **aucune remarque d'ordre personnel** qui pourrait mettre en difficulté un stagiaire

- Ne pas porter atteinte à l'image de l'établissement et de la fonction publique
- Transmettre des **connaissances actualisées**
- Citer ses sources et à respecter les **règles de la propriété intellectuelle**

POINT 6 :

OFFRE 2025 D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Rappel du contexte

En 2023, création d'un pôle dédié à l'accompagnement des carrières (0.7 ETP), au sein du service de développement RH et accompagnement des carrières (SDRHAC)

En 2024, mise en place d'une offre d'accompagnement personnalisé *de l'évolution professionnelle*

Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 (article 6)

- Elaboration par l'employeur d'un **document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé**.
- **Information auprès du CSA.**

Offre 2024 présentée au CSA du 27/02/2024 - *3 volets*

- Volet 1 - Accompagnement individuel (3 niveaux d'accompagnement)
- Volet 2 - Accompagnement collectif (ateliers)
- Volet 3 - Mise à disposition de ressources documentaires

⇒ Après une année de fonctionnement, **présentation d'un premier bilan** et **proposition d'ajustements de l'offre**

Accompagnement des carrières – Bilan 2024

Volet 1 - Accompagnement individuel

27 personnes accompagnées

(7 accompagnements encore actifs sur 2025)

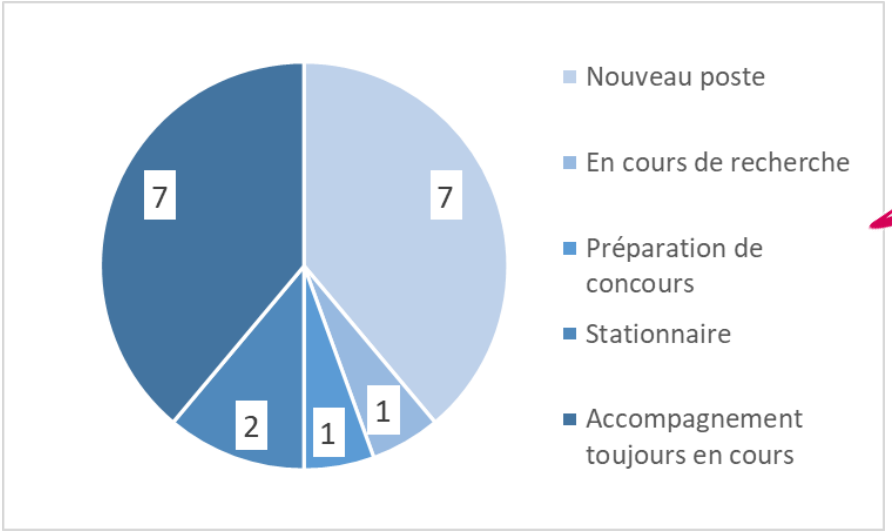
Temps consacré à un accompagnement : de 2 à 40 h/agent

(entretiens programmés en face-à-face, **échanges informels de soutien**, préparation des entretiens, recherche d'informations, rédaction de synthèse, etc.)

Evolution professionnelle – 18 agents

- Pour du conseil, de l'information ou préparation COFORM (niveau 1) → **9 agents**
- Pour un accompagnement court, 10h en moyenne (niveau 2) → **6 agents**
- Pour un bilan de parcours professionnel, 24h (niveau 3) → **3 agents**

Situations sensibles et retour à l'emploi → **9 agents**



7 mobilités, dont 6 en interne

Accompagnement des carrières – Bilan 2024

Volet 1 - Accompagnement individuel (suite)

- 6 EC et assimilé(e)s / 21 BIATSS
- 9 services centraux, 8 A7, 5 N7, 1 ENSAT, 2 Prépa, 2 IPST CNAM
- 8 H / 19 F
- 10 A et A+ / 11 B / 6 C
- 10 prises de contact directes (dont 3 suite à ateliers collectifs)

- Une majorité de BIATSS
- EC et assimilés : accompagnement de niveau 1 (informations, COFORM)
- Site de Labège – 70% des accompagnements
- 63% orientés (SG, N+1, DRH, médecine du travail, collègues)

Volet 2 - Accompagnement collectif

- 4 ateliers de 3 h en présentiel proposés (initier son évolution professionnelle, compétences, réseaux)
- **1 webinaire de 1h, pour toucher plus d'EC et assimilés et les agents de l'ensemble des sites**

Profil des personnes inscrites

- **16 EC et assimilé(e)s (contre 2 aux ateliers en présentiel)**/ 20 BIATSS
- 16 site de Labège, **13 N7 (contre 4 aux ateliers en présentiel)**, 4 ENSAT, 2 IPST CNAM

Nouvelle offre 2025 – Principales modifications

Accompagnement individuel (volet 1)	• **Simplification - 2 niveaux d'accompagnement**
	  • Communication d'informations (niveau 1), lors de l'entretien préalable et/ou par mail
	  • Séances de travail (niveau 2) – Sous forme de :
	  • Un accompagnement court (jusqu'à 12h et non plus 10h)
	  • Un bilan de parcours professionnel (BPP)
	• BPP individuel : **suppression de la nécessité de passer en COFORM** pour y avoir accès, car le volume d'accompagnements observé sur 2024 permet de prendre en charge ce type d'accompagnement (le passage en COFORM était un levier de gestion du plan de charge de l'activité CMC)

Accompagnement collectif (volet 2)	• Introduction des webinaires et **programme 2025 des ateliers et webinaires** (anticipation pour faciliter la participation des EC et assimilé(e)s notamment)

Pistes de réflexion 25/26 (entre autres)

- Renforcer les actions pour mieux faire connaître cette offre
- Proposer des ateliers sur d'autres sites que celui de Labège
- Etayer l'offre pour mieux répondre aux besoins des EC et assimilé(e)s
- Proposer des accompagnements complémentaires, notamment pour la gestion des situations sensibles

POINT 7 :
RIFSEEP, POINT D'ÉTAPE

Point d'étape

- Etape 1 (en cours) : Cartographie et cotation des postes :
  - **Périmètre école + laboratoire** : chaque SG travaille en binôme avec un expert technique (IGR des BAP A, B et C)
  - **Périmètre services centraux / IPST-CNAM / Prépa / SCCP** : plusieurs binômes d'experts identifiés apportent leur expertise selon leur BAP (E, F, G, J)

- Etape 2 (mars) : croiser les analyses de l'ensemble des écoles et services centraux pour :
  - Avoir une lecture homogène
  - Identifier les spécificités, les responsabilités, les expositions locales

- Etape 3 (avril/mai) : proposer en CSA une cartographie complète de l'établissement permettant une réflexion sur les IFSE, modulations et NBI

POINT 8 :
QUESTIONS DIVERSES

Comité d'Evaluation Unique

- Répartition des lecteurs

Composantes	Femmes	Hommes	Total	Répartition des lecteurs (%)	*Nb BIATSS (Tit et CDI)*	*Répartition des BIATSS (%)*
ENSAT	2	1	3	13%	*39*	*10,4%*
ENSEEIHT	4	1	5	22%	*74*	*19,8%*
ENSIACET	3	1	4	13%	*91*	*24,3%*
IPST	2	1	3	13%	*12*	*3,2%*
SC	6	2	8	35%	*138*	*36,9%*
SCCP	1		1	4%	*20*	*5,4%*
Total	18	6	24	100%	*374*	*100%*

- Membres

Les secrétaires généraux des écoles sont présents aux réunions d'harmonisation

- Statistique promouvables/promus/proposés/Campagnes ITRF LA (2023/2025)

2025

PROMOUVABLES

Corps cible	ENSAT	ENSEEIHT	ENSIACET	IPST	PREPA	SC	SCCP	Total général
IGR	4	7	12	2		29		54
IGE	3	3	4	1		8	1	20
ASI	7	21	13	3		19		63
TECH	8	7	18	4	1	9		47
Total général	22	38	47	10	1	65	1	184

CANDIDATS

Corps cible	ENSAT	ENSEEIHT	ENSIACET	IPST	PREPA	SC	SCCP	Total général
IGR	1	2	2			7		12
IGE	1		2	1		5		9
ASI	3	8	5	1		5		22
TECH	5	6	11		1	6		29
Total général	10	16	20	2	1	23		72

PROPOSES

Corps cible	ENSAT	ENSEEIHT	ENSIACET	IPST	PREPA	SC	SCCP	Total général
IGR			1			1		2
IGE			2			1		3
ASI	1					1		2
TECH	3	1	2		1	2		9
Total général	4	1	5		1	5		16

2024

PROMOUVABLES

Corps cible	ENSAT	ENSEEIHT	ENSIACET	IPST	PREPA	SC	SCCP	Total général
IGR	8	10	14	1		18		51
IGE	1	5	4	1		8	1	20
ASI	7	23	17	3		15		65
TECH	9	6	20	4	1	10		50
Total général	25	44	55	9	1	51	1	186

CANDIDATS

Corps cible	ENSAT	ENSEEIHT	ENSIACET	IPST	PREPA	SC	SCCP	Total général
IGR		2	3	1		5		11
IGE	1	2	3	1		5		12
ASI	2	6	6	3		6		23
TECH	5	6	10	1	1	6		29
Total général	8	16	22	6	1	22		75

PROPOSES

Corps cible	ENSAT	ENSEEIHT	ENSIACET	IPST	PREPA	SC	SCCP	Total général
IGR			1			1		2
IGE						2		2
ASI	1					2		3
TECH	1	1	4		1	3		10
Total général	2	1	5		1	8		17

2023

PROMOUVABLES

Corps cible	ENSAT	ENSEEIHT	ENSIACET	IPST	SC	SCCP	Total général
IGR	8	10	10	1	13		42
IGE	1	5	8		4		18
ASI	8	27	18	4	12		69
TECH	8	10	21	4	13		56
Total général	25	52	57	9	42		185

CANDIDATS

Corps cible	ENSAT	ENSEEIHT	ENSIACET	IPST	SC	SCCP	Total général
IGR		2	2		5		9
IGE	1	2	3		2		8
ASI	3	10	5	2	4		24
TECH	4	3	12	1	8		28
Total général	8	17	22	3	19		69

PROPOSES

Corps cible	ENSAT	ENSEEIHT	ENSIACET	IPST	SC	SCCP	Total général
IGR		1					1
IGE			1		1		2
ASI			1		3		4
TECH		1	6		2		9
Total général		2	8		6		16