COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

02/12/2025

Ordre du jour

- Point 1 : Expertise Emplois 2026 *(pour vote)*
- Point 2 : Plan d’action égalité professionnelle femmes-hommes *(pour vote)*
- Point 3 : LDG promotion : Ajout IV. Enseignants second degré *(pour vote)*
- Point 4 : Plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre *(pour information)*
- Point 5 : Calendrier séances CSA 2026 janvier à août *(pour information)*

POINT 1 :
EXPERTISE EMPLOIS 2026

Calendrier des étapes de l'expertise emploi 2026

Juin

Envoi de la lettre de cadrage et recueil des besoins

Juillet

Retour et analyse des besoins

Août

Présentation BP Statistiques (demandes)

Septembre

BP – 08/09

Estimation financière de l'EE 2026

Septembre – Octobre

Dialogue de gestion écoles et labos

Séminaire RH (Conseil de composantes)

Arbitrage Gouvernance

Novembre - Décembre

Présentation au CAC (pour info) CSA (pour avis)

Vote par le CA

Lettre de cadrage

- **Priorités sur les postes d'Enseignants et enseignants-chercheurs :**
  - **Volet « formation » :** combler le déficit d'encadrement dans les filières en tension et résorber le volume d'heures complémentaires
  - **Volet « recherche » :** renforcer l'activité de recherche et anticiper les départs à la retraite
- **Priorités sur les postes de BIATSS :**
  - **Pérennisation des agents en situation précaire** (CDD) en poste sur des missions permanentes afin de les stabiliser et de limiter le turnover (concours ou CDI)
  - **Repyramidage :** ouvrir des perspectives d'évolution de carrière aux agents pouvant être identifiés comme faisant fonction
  - Engagement dans le **recrutement de BOE** (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi)

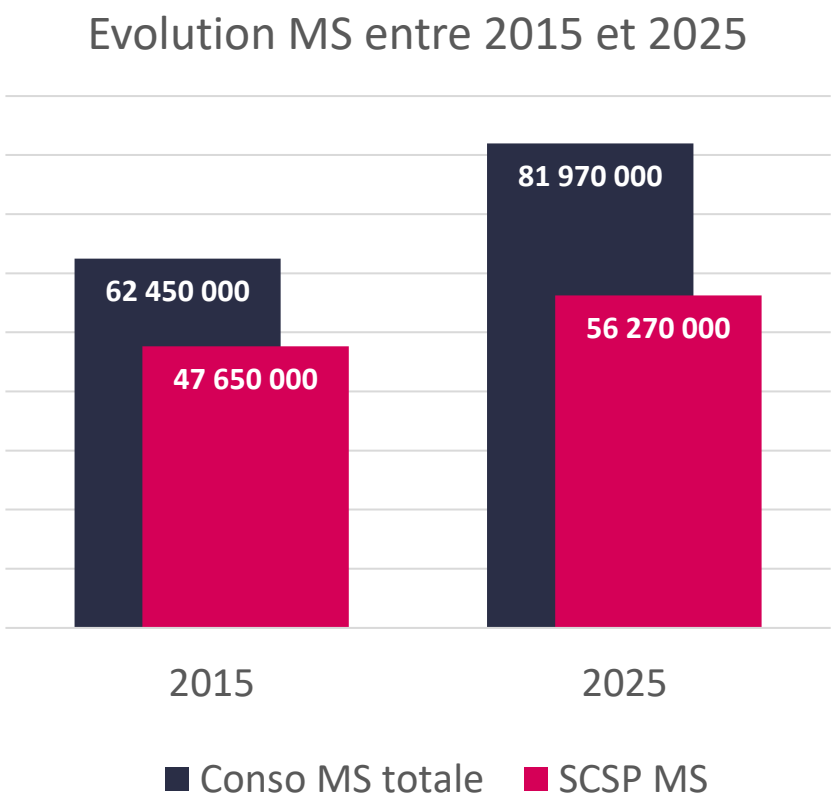
Contexte : nouveaux éléments pour 2026

- **Augmentation du CAS PENSION**
  - Augmentation du CAS PENSION en 2025 : **+ 4 pts** soit **+1,1 M€**
    - Compensation Etat 2025 = **0,9 M€**
  - Augmentation CAS PENSION en 2026 : **+ 4 pts** soit **~+1 M€**
    - Compensation Etat = inconnue à date

- **Protection Sociale Complémentaire**
  - Date de mise en œuvre = 01/05/2026
  - Estimation impact budget 2026 = ~200 K€ (sur 8 mois – estimation de 70% d'agents)
    - Compensation Etat = inconnue à date

Chiffres clés établissement

	Moyenne ETP 2015	Moyenne ETP 2025	Evolution en 10 ans
Notification plafond d'emplois Etat	**754**	**776**	+ 22
Conso ETP Plafond Etat	689 (91%)	739 (95%)	+ 50
Total ETP	915	1018	+ 103
Dont E-EC	416	475	+ 59
Dont Titulaires	*295*	*277*	*- 18 (-6%)*
Dont Doctorants DCCE	*65*	*157*	*+ 92*
Dont BIATSS	498	543	+ 45
Dont Titulaires	287	257	- 30
Dont CDI	47	99	+ 52



Nb étudiants	2015	2025	Évolution en 10 ans
Cycle ingénieur	2 769	3 303	534 (+19%)
Doctorants inscrits	534	497	-37
Total	3 303	3 800	497

+ 22 ETP sous plafond notifiés en 10 ans
+ ~9 M€ de SCSP MS notifiée en 10 ans

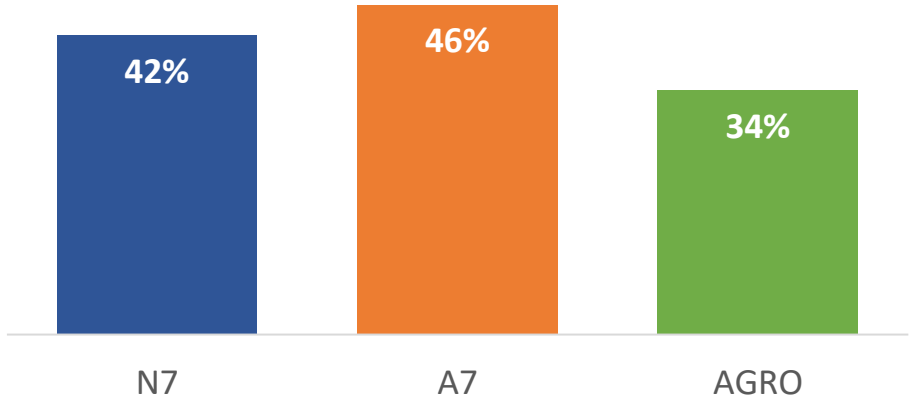
Mise en œuvre méthodologique

- **Recueil des besoins (composantes) et analyse des demandes (Gouvernance & RH) :**
  - Identification des postes « Etat » disponibles (RH)
  - Analyse des demandes des Ecoles, laboratoires, services (RH) :
    - Priorisation pluriannuelle (retour composantes juillet 2025)
    - Vérification RH des priorisations N-1 (et des éventuels arbitrages au titre de 2026)
    - Analyse RH par type de demande (créations, concours, renouvellements de CDD, transformations en CDI)
    - Identification des demandes de remplacement (retraites, mutations, …)
  - Détermination de la soutenabilité budgétaire de l'expertise emplois :
    - Etude conjointe avec la DAF

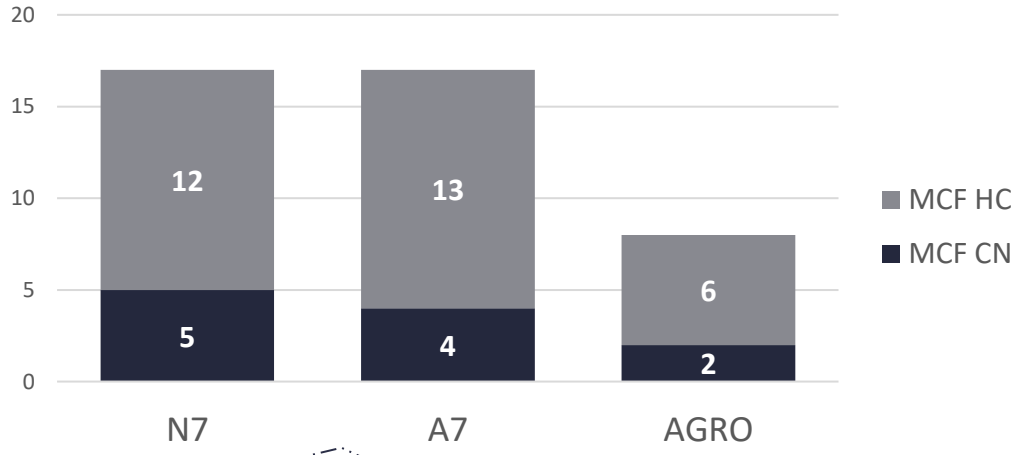
ENSEIGNANTS
ET
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Chiffres clés EC

Part des PR en activité par école

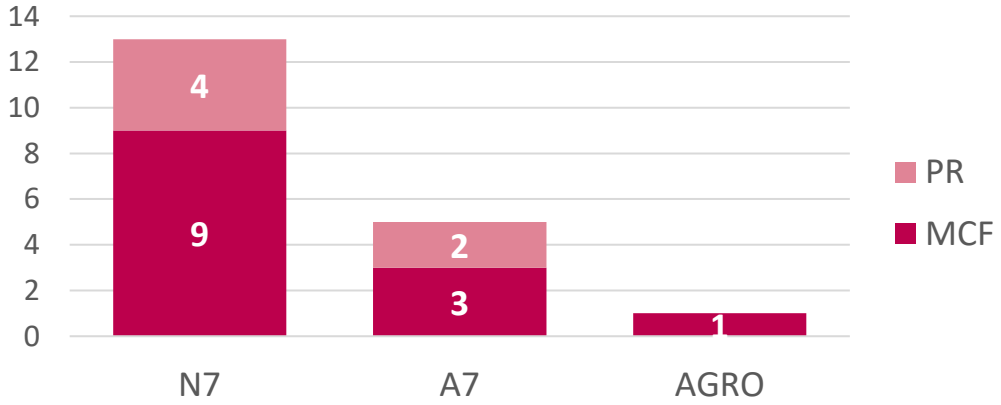


MCF avec HDR par école



Part des MCF titulaires HDR sur total MCF école :
-N7 : 29 % -A7 : 40% -AGRO : 23%

Enseignants-chercheurs en disponibilités et détachements sortants au 01/09/2026

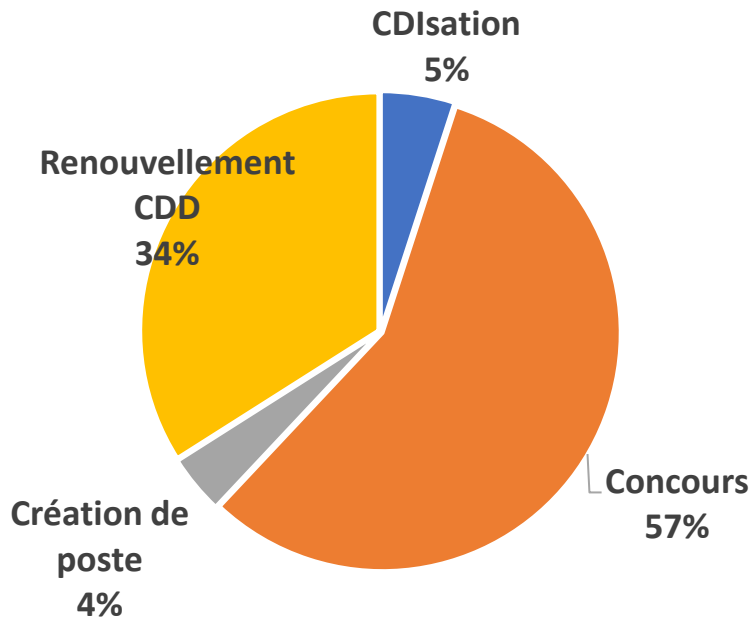


Part des EC titulaires hors INP (dispo / détachements)

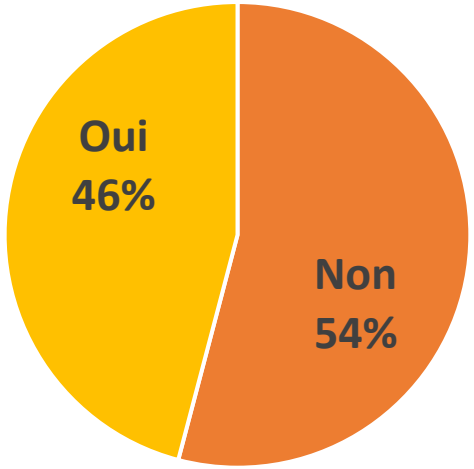
- N7 : 14 %
- A7 : 8%
- AGRO : 1%

Présentation des demandes E-EC

Répartition des demandes 2026 - 2028



Demande déjà exprimée en N-1



76% des demandes de 2026 sont en priorité 1

Rappel arbitrages concours EC expertises emplois 2022 à 2025

Composante / Labos	2022		Total 2022	2023		Total 2023	2024		Total 2024	2025		Total 2025	Total
	MCF	PR		MCF	PR		MCF	PR		MCF	PR		
ENSAT		**2**	**2**	**1**	**2**	**3**	**2**		**2**	**1**	**1**	**2**	**9**
AGIR		1	1										1
CRBE					1	1				1		1	2
DYNAFOR		1	1	1		1					1	1	3
GENPHYSE							1		1				1
LRSV					1	1	1		1				2
ENSEEIHT	**3**	**2**	**5**	**3**	**2**	**5**	**4**	**3**	**7**	**2**	**2**	**4**	**21**
IMFT	1		1		1	1	1		1		1	1	4
IRIT	1	1	2	2		2	2	2	4	2		2	10
LAAS					1	1					1	1	2
LAPLACE	1	1	2	1		1	1	1	2				5
ENSIACET	**1**	**2**	**3**	**1**	**3**	**4**	**2**	**3**	**5**	**3**	**1**	**4**	**16**
CIRIMAT					1	1	1		1				2
LCA		1	1	1		1		1	1		1	1	4
LCC					1	1				1		1	2
LGC	1	1	2		1	1	1	2	3	2		2	8
IPST-CNAM			**0**			**0**	**1**	**1**	**2**	**1**		**1**	**3**
IRIT							1	1	2				2
LAPLACE										1		1	1
Total	**4**	**6**	**10**	**5**	**7**	**12**	**9**	**7**	**16**	**7**	**4**	**11**	**49**

Mobilités : définitions

Situation de l'agent	Occupe le poste	Payé par l'INP	Contre partie financière	Durée
Mise à disposition (MaD)	Oui	Oui	Oui avec convention entre établissements	Max 3 ans renouvelable
Délégation	Oui	Oui	Oui avec convention entre établissements (en général partielle)	Max de 5 ans renouvelable
Détachement sortant (DS)	Non mais le poste ne peut pas être occupé par un autre titulaire	Non	/	Max de 5 ans renouvelable
Disponibilité (DSP)	Non mais le poste ne peut pas être occupé par un autre titulaire	Non	/	

Postes : stocks et occupation

Situation des Emplois entre 2011 (RCE) et 2025

	Situation 2011						Stock 2025	Evolution
	ENSEEIHT	ENSIACET	Agro	IPST-CNAM	Prépa	Stock 2011		
PR	52 (42,3%)	40 (42,5%)	20 (33,9%)	0	0	112	121	9
MCF	71	54	39	10		174	172	-2
2nd degré	7	5	5	5	8	30	33	3
	130 (dont 6 DS/DSP)	99 (dont 1 DS/DSP)	64 (dont 1 DS/DSP)	15	8	316 dont 8 DS/DSP	326	10

Occupation des emplois – Prévision retraites - Postes vacants au 01/09/2026

	Agents titulaires au 01/09/2025											
	ENSEEIHT	ENSIACET	Agro	IPST-CNAM	Prépa	DEPS	Total postes occupés	Stock d'emplois 2025	Retraites Départs 25-26	Postes "vacants" au 01/09/2026	*ATER sur postes vacants au 01/09/2025*	*CDI/CDD au 01/09/2025*
PR	**52** (43,7%) dont 3 DS/DSP + 1 MAD + 1 CPJ	**40** (46,5%) dont 2 DS	**20** (35,7%)	**1**	/	/	113	121	**4** (A7 + ENSAT+ N7)	12		
MCF	**67** dont 8 DS/DSP + 1 MAD	**46** dont 3 DSP	**36** dont 1 DSP	**9** dont 1 DS	/	/	158	172	**2** (ENSAT)	16	*23 dont 12 sur DS/DSP*	
2nd degré	**6**	**3**	**2**	**3**	**9** dont 1 DSP	**5** dont 1 DSP	29	33	**2** (DEPS)	6		*14 dont 7 CDI*
Total	125	89	58	13	9	5	300 dont 20 DS/DSP	326	8	34	*23*	*14*

Détails des demandes 2026

Composante	Section CNU	PR	MCF	2nd degré	CDIsation
AGRO	CNU 68	1 CRBE	1 AGIR + 1 LGC		
	CNU 67/68		1 AGIR		
	CNU 66	1 LRSV			
	Gestion de projets				1
A7	CNU 32	1 LCC	1 LCA		
	CNU 33	1 CIRIMAT (46-3)			
	CNU 33/62		1 LCA		
	CNU 62	2 LGC	2 LGC		
	Anglais				1
	Maths-info ou Physique/chimie			1	
N7	CNU 26/27	1 IRIT	1 IRIT		
	CNU 27		2 IRIT		
	CNU 60	1 IMFT	1 IMFT		
	CNU 61		1 IRIT + 1 LAAS		
	CNU 63	1 LAPLACE	1 LAPLACE		
	Langues			1	3
	Eco gestion			1	
DEPS	EPS			2	
Prépa	Physique Chimie			1	
	Informatique			1	
	Biologie			1	
IPST-CNAM	CNU 60		1		
	CNU 61		1		
	Anglais			1 CDD	

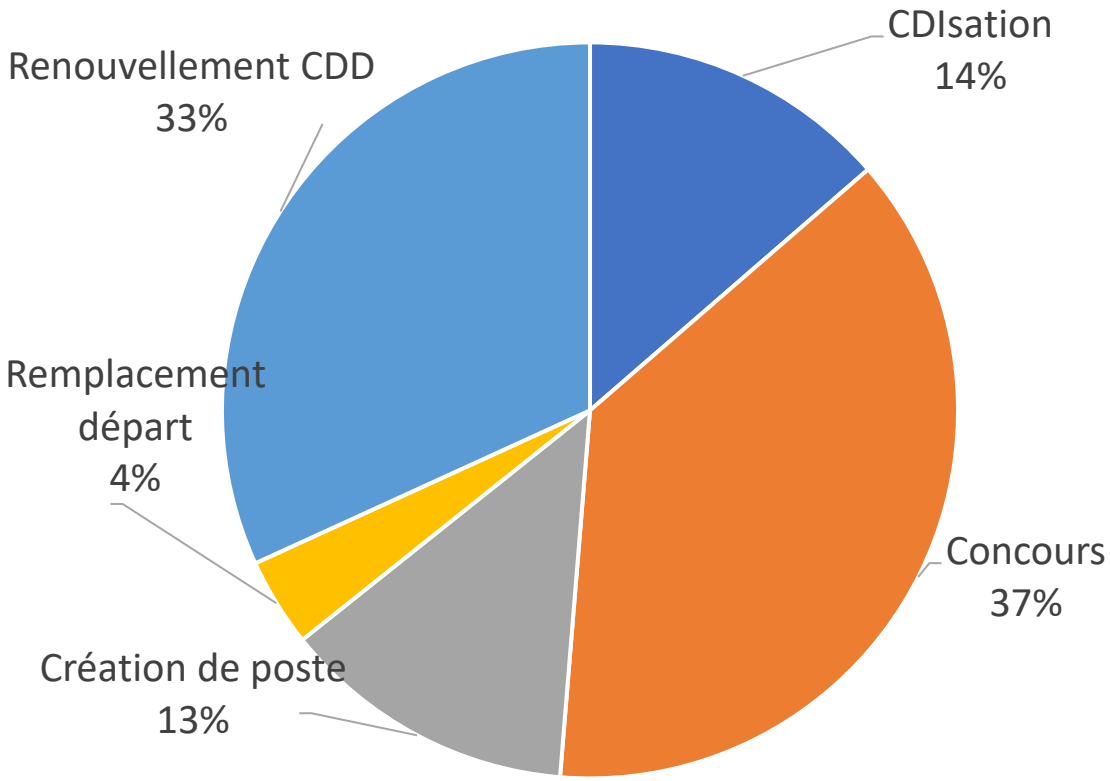
EE E-EC 2026 : synthèse et arbitrage

	Demandes exprimées	Rappel postes vacants	Postes arbitrés	Proposition arbitrage	
PR	9	12	6	Agro / LRSV / 66 A7 / LGC / 62 A7*46.3 / CIRIMAT / 33	N7*46.3 / IMFT / 60 N7*46.3 / IRIT / 26 N7 / LAPLACE / 63
MCF	14	16	9	Agro / AGIR / 68 Agro / AGIR / 67 A7 / LCA / 32-33 A7 / LCA / 32-62 A7 / LGC / 62	A7 / LGC / 62 N7 / IRIT / 27 N7 / IRIT / 61 N7 / LAAS / 61
2nd degré	8	6	3	DEPS / EPS DEPS / EPS	Prépa-IPST / Phys
Total	31	32			
CDI	*5*	*0*	*0*	En langues étrangères CDIsation à envisager dans le cadre de la constitution d'un département des langues INP à l'image du DEPS	
Création CDD	*2*	*0*	*0*		
Renouvellement CDD	*7 (5demandes CDI+2 CDD)*		*7*		

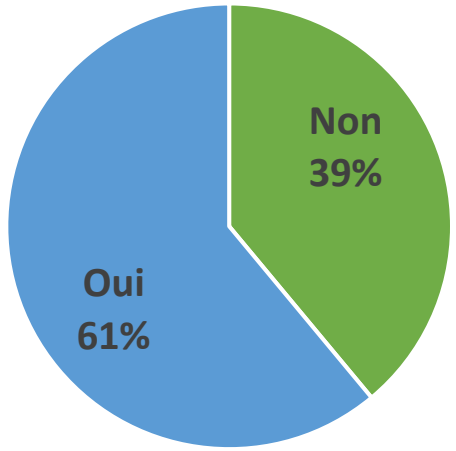
BIATSS

Présentation des demandes BIATSS

Répartition des demandes 2026 - 2028



Demande déjà exprimée en N-1



78% des demandes de 2026 sont en priorité 1

Rappel arbitrages concours expertises emplois 2022 à 2025

Composante / Labos	2022			Total 2022	2023			Total 2023	2024			Total 2024	2025			Total 2025	Total
	A	B	C		A	B	C		A	B	C		A	B	C		
ENSAT				**0**		**1**	**2**	**3**			**1**	**1**			**1**	**1**	**5**
Scolarité						1	1	2									2
STI							1	1							1	1	2
Labo (LGC)											1	1					1
ENSEEIHT	**2**	**1**	**2**	**5**	**1**	**1**	**1**	**3**	**2**	**1**	**1**	**4**	**1**	**1**		**2**	**14**
Finances									1			1					1
Scolarité							1	1									1
Communication										1		1					1
STI / Accueil		1	1	2							1	1					3
Labos (IMFT / IRIT / LAAS / LAPLACE)	2		1	3	1	1		2	1			1		1		1	7
Dpt SN													1			1	1
ENSIACET	**1**	**1**	**1**	**3**	**2**	**1**		**3**		**1**		**1**	**1**	**1**		**2**	**9**
Communication					1			1					1			1	2
Scolarité														1		1	1
H&S / STI			1	1						1		1					2
Labos (LGC / Cirimat)	1	1		2	1	1		2									4
Services centraux		**1**		**1**				**0**	**1**	**4**		**5**	**2**	**1**		**3**	**9**
Administration													1			1	1
Agence Comptable										2		2					2
DAF										1		1					1
DRH														1		1	1
DSIN (A7)		1		1													1
Bibliothèque (SC / N7)									1			1	1			1	2
H&S										1		1					1
Total	**3**	**3**	**3**	**9**	**3**	**3**	**3**	**9**	**3**	**6**	**2**	**11**	**4**	**3**	**1**	**8**	**37**

Postes : stocks et occupation

	Titulaires	**CDI**	Total postes occupés + DS/DSP	Stock d'emplois 2025	Retraites 2025-2026	Postes "vacants" au 01/09/2026	CDD hors Ress. Propres
A	114 dont 8 DS/DSP	48	162	164	3	5	14
B	116 dont 4 DS/DSP	14	130	136	6	12	42
C	65 dont 4 DS/DSP	11	76	81	2	7	8
Total	295	73	368 Dont 16 DS/DSP	381	11	24	64

Postes : définitions

Type de demande	Titulaire déjà en poste	Impact poste	Risque pour établissement	Alternative
Concours « Repyramidage »	Oui	0	Faible (IGE/IGR) Elevé si échec candidat interne	Liste d'Aptitude
Concours « pérennisation CDD »	Non	0 / +1	Elevé si lauréat externe / fin CDD en poste	CDI
Concours « remplacement départ »	Non	0	Modéré : lauréat externe	Recrutement au fil de l'eau
Concours « Création de poste »	Non	+1	Modéré : lauréat externe	Recrutement au fil de l'eau CDD/CDI (période d'essai)

Demandes 2026 : synthèse demandes et arbitrage

Composante	Concours (repyramidage / pérennisation)	Remplacement départ (titulaire /CDD fil de l'eau)	Création de poste (tit /CDD fil de l'eau)	CDI
A7 Ensiacet	**Demandes : 4 / Arbitrage : 2***	**Demandes : 4 / Arbitrage : 4**	**Demandes : 4 / Arbitrage : 2**	**Demandes : 2 / Arbitrage : 1**
CIRIMAT/LCA		1 (OK CDD B BAP C)		
CIRIMAT			1 (OK CDD ASI BAP B,)	
LCA				2 (OK 1 CDI TECH BAP B)
LGC	1 (NOK, OK renouvellement CDD B BAP J)	2 (OK TIT ou CDD : 1 cat C BAP G et 1 cat B bap J)	1 (OK CDD ASI BAP C)	
LGC/CIRIMAT		1 (OK CDD B, BAP C)		
A7 CommPI			1 (NOK, voir avec la FC)	
A7 Direction / BAIP			1 (NOK report)	
A7 Logistique campus	2 (1 OK ASI BAP G + 1 NOK, à privilégier sur avancement LA)			
A7 Scolarité	*1 (OK TECH BAP J, commun INP*)*			
AgroToulouse	**Demandes : 4 / Arbitrage : 1**		**Demandes : 1 / Arbitrage : 0**	**Demandes : 1 / Arbitrage : 1**
Agro - Com & RP	1 (OK, IGE BAP J)			1 (1 CDI ASI BAP F)
Agro - CRBE	2 (NOK, OK renouvellements CDD)			
GENPHYSE			1 (NOK, OK renouvellement)	
LRSV	1 (NOK, OK renouvellement CDD)			
Ipst-Cnam	3 (NOK, 1 OK CDD B BAP E)	2 (OK 1 CDD IGE BAP J)		1 (OK Cat B BAP J)

Arbitrage : OK = Favorable / NOK = Défavorable

Demandes 2026 : synthèse demandes et arbitrages

Composante	Concours (repyramidage /pérennisation)	Remplacement départ (titulaire /CDD fil de l'eau)	Création de poste (tit /CDD fil de l'eau)	CDI
N7 Enseeiht	**Demandes : 2 / Arbitrage : 2***	**Demandes : 5 / Arbitrage : 5**	**Demandes : 4 / Arbitrage : 3**	**Demandes : 4 / Arbitrage : 1**
IMFT		1 (OK 1 ASI BAP C déjà arbitré 2025) 1 (OK 1 CDD B BAP J)		
IRIT			1 (OK CDD B BAP J sur ressources propres)	1 (NOK CDI, OK renouvellement CDD B BAPJ)
LAPLACE		1 (OK CDD IGE BAP C)	1 ASI BAP J (NOK report)	
N7 Direction		1 (OK CDD C BAP J sous réserve départ)		
N7 Prévention Sécurité			1 (OK CDD B BAP G)	
N7 Service Scolarité	*1 (OK TECH BAP J commun à l'INP*)*			
N7 Service Financier				1 (NOK, OK renouvellement CDD B)
N7 STIL		1 (OK avec CDD C BAP G)		1 (OK cat C BAP G)
N7 RH				1 (NOK, OK renouvellement CDD B BAP J)
N7 Relations Entreprises			1 (OK CDD B BAP J déjà arbitré (recrutement en cours))	
N7 RI	1 (OK TECH BAP J)			

Demandes 2026 : synthèse demandes et arbitrage

Composante	Concours (repyramidage/pérennisation)	Remplacement départ (titulaire /CDD fil de l'eau)	Création de poste (tit /CDD fil de l'eau)	CDI
Services centraux	**Demandes : 8 / Arbitrage : 3**		**Demandes : 9 / Arbitrage : 3**	**Demandes : 13 / Arbitrage : 6**
Communication				1 (NOK, OK renouvellement CDD)
DAF			1 (OK CDD B BAP J)	
DEVE	1 (OK ASI BAP J)			1 (OK cat C BAP J)
DGS	1 (OK ASI BOE BAP J)			
DRH				1 (OK cat B BAP J)
Dir. Comptable	4 (NOK IGE/ASI mais privilégier l'avancement LA)		2 (NOK)	
DSIN			3 (NOK)	4 (2 OK 1 IGR 1 TECH BAP E)
Service des marchés			1 (OK , alternant en cours de recrutement)	1(NOK, OK renouvellement CDD B BAP J)
Dir. Patrimoine	1 (OK IGR BAP G)		2 (OK 1 CDD A BAP G, contrat de projet)	1 (OK cat A, BAP G)
Relations Internationales				1 (NOK, OK renouvellement CDD)
SCD				1 (NOK, OK renouvellement CDD)
DRIP	1 (NOK=renouvellement CDD)			2 (1 OK 1NOK=renouvellement CDD)

Demandes 2026 : synthèse et arbitrage

	Demandes exprimées	Impact des demandes sur postes	Rappel postes vacants	Proposition d'arbitrage
Concours (repyramidage titulaire)	12	12	24	6
Concours (pérennisation CDD) *	8**	8		1**
Remplacement départ (Titulaire / fil de l'eau)	11	0		10
Création de poste (Titulaire / fil de l'eau)	18	18		8
CDI *	21	21		10
Total	**70**	**59**		**35**

* Les CDD sont considérés sur le hors plafond : si titularisation ou CDI, impact sur le plafond Etat

** Le concours scolarité ne doit être décompté qu'une fois car commun à toutes les composantes

Focus arbitrages concours

	ENSIACET	AgroToulouse	ENSEEIHT	Services support
Repyramidage titulaire	1 ASI BAP G	1 IGE BAP J	1 TECH BAP J	1 ASI BAP J 1 ASI BOE BAP J 1 IGR BAP G
Pérennisation CDD	1 TECH BAP J (scolarité)			/
Total	**4**			**3**

COÛT DE L'EXPERTISE EMPLOIS 2026

Chiffrage pré arbitrage Expertise Emplois sur le budget 2026

(soit 4 mois Tit et CDD renouvelés à date)

	Coût expertise	Masse salariale libérée (retraite, disponibilité, fin de CDD, …)	Solde (impact sur 4 mois 2026)
BIATSS Titulaires	+ 292 000 €	- 226 000 €	+ 66 000 €
BIATSS Contractuels	+ 638 000 €	- 638 000 €	- 0 €
Sous total BIATSS	**+ 930 000 €**	**- 889 000 €**	**+ 66 000 €**
E-EC Titulaires	+ 330 000 €	-134 000 €	+ 196 000 €
E-EC Contractuels	+426 000 €	-398 000 €	+ 28 000 €
Sous-total E-EC	**+756 000 €**	**- 532 000 €**	**+ 224 000 €**
Total	**+1 686 000 €**	**-1 421 000 €**	**+ 290 000 €**

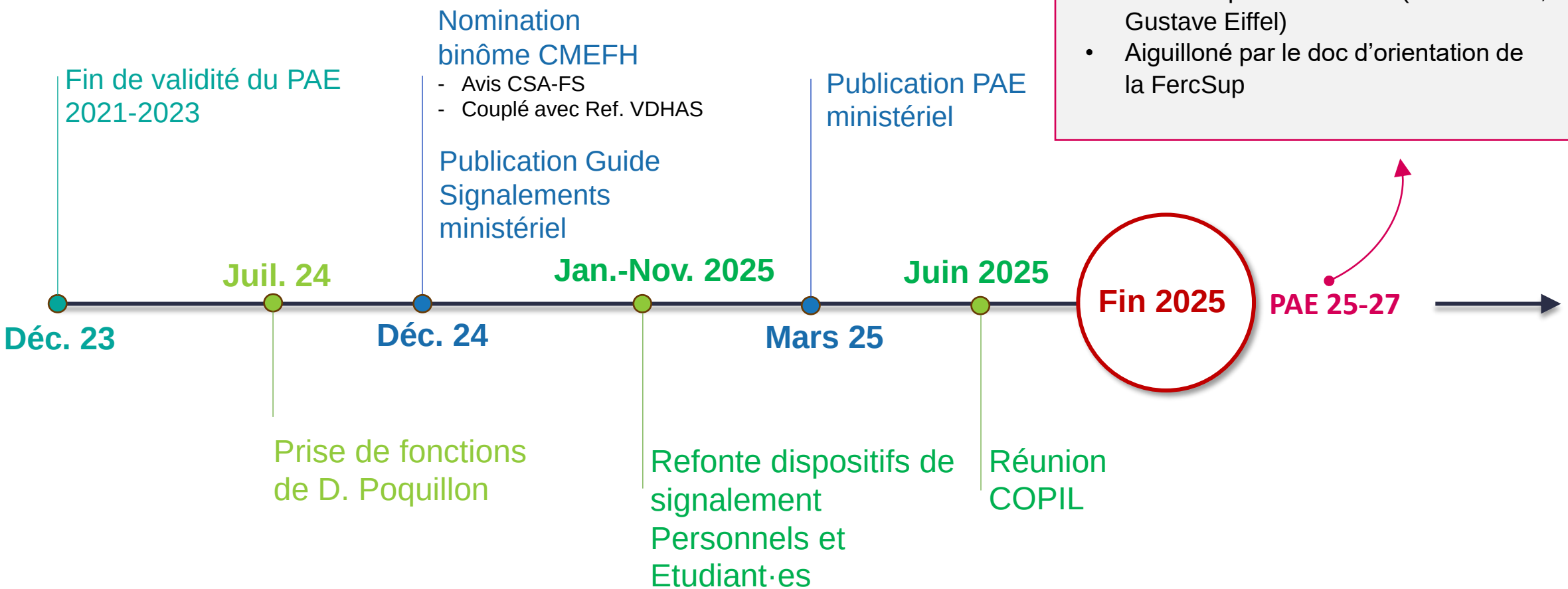
POINT 2 :

PLAN D'ACTION EGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES (PAE)

CALENDRIER

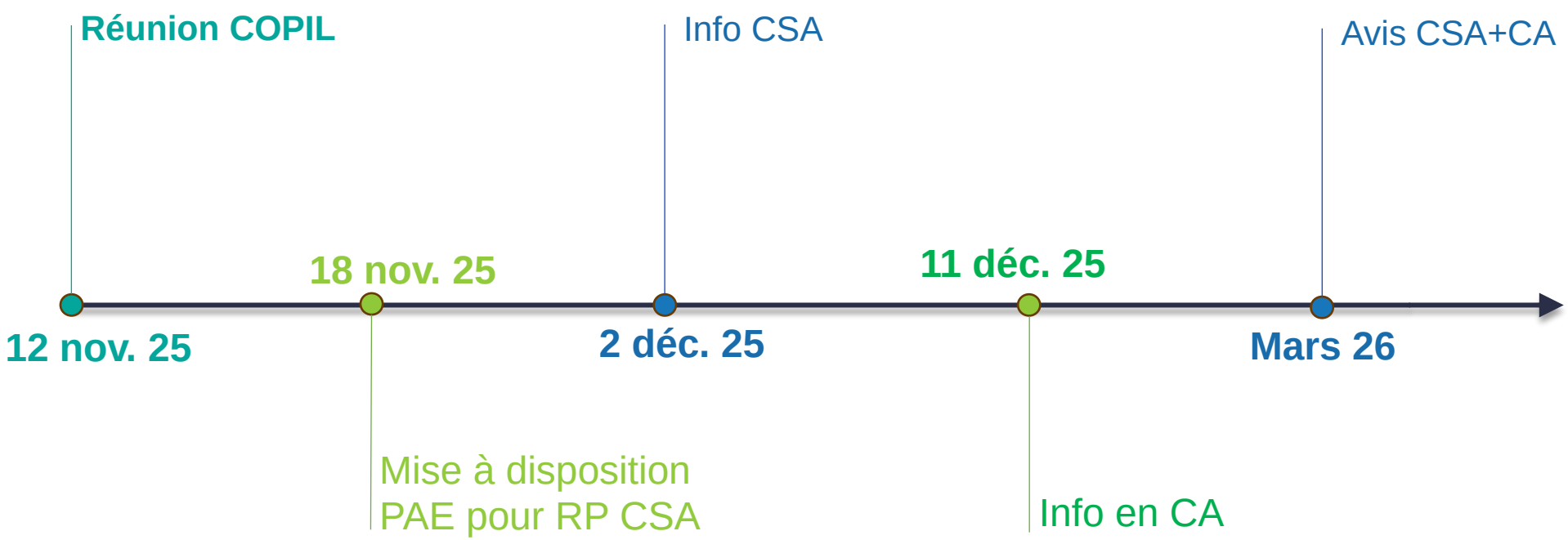
Historique :

- Prise en compte des discussions COPIL 06/25
- S'appuie sur PAE ministériel
- Alimenté par autres PAE (La Rochelle, Gustave Eiffel)
- Aiguilloné par le doc d'orientation de la FercSup



CALENDRIER (ZOOM)

Échéances passées et à venir :



CONSTRUCTION DU PAE 2025-2027

Méthode de travail :

- Débuté en janvier 2025 par les CMEFH (chargé.es de Mission Egalité Femmes-Hommes),
- Ralenti par les délais de publication du PAE ministériel (mars 2025),
- En parallèle du déploiement des dispositifs SAFE,
- En parallèle de l'encadrement d'une stagiaire de sociologie,
- Avec une discussion en COPIL

COPIL		
	DRH	Rosane Henri Marie-Agnès Marcy Mihaela Caussidéry
	RP	Julian Lebrun Sara Thiebaud
	Gouvernance	Marion Alliet Olivier Liot-Petit

CONSTRUCTION DU PAE 2025-2027

Philosophie :

- Une **ambition** assumée, portée par des CMEFH également RP
- Un **soutien** clair de la DRH
- Une volonté de discours **inclusif** *via* l'utilisation de différentes modalités d'écriture inclusive
- Travailler à la fois **quantitativement** *via* des indicateurs et **qualitativement** via des enquêtes
- Actions de **diagnostic**, actions de **réflexion**, actions **pratiques et concrètes**

Objectifs :

- Instaurer **une véritable culture de l'égalité professionnelle**
- Traiter **de concert** l'égalité professionnelle et le lutte contre les VSS
- Toutes les facettes et composantes de l'établissement cont concernées
- Intégrer des actions **à destination des doctorant·e·s et étudiant·e·s**

AXES DU PAE 2025-2027

- **Axe n°1** : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme
- **Axe n°2** : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur
- **Axe n°3** : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- **Axe n°4** : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
- **Axe n°5** : Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- **Axe n°6** : Agir pour la santé des femmes au travail et en études **(NOUVEAU)**
- **Axe n°7** : Communication, sensibilisation, formation **(NOUVEAU)**

AXE 1 : GOUVERNANCE

ACTION N°2 : Poursuivre le fonctionnement avec un comité de pilotage **(RECURRENT)**

ACTION N°3 : Créer un réseau des acteurs et actrices en charge des questions d'égalité et de lutte contre les VSS à Toulouse INP **(FAIT)**

ACTION N°7 : Identifier les besoins humains pour la mise en place du PAE et plus largement le traitement des questions d'égalité Femmes-Hommes et de diversité **(NOUVEAU)**

- **Prolongation du** COPIL porté par la DRH : vision globale des actions et suivi du PEA.
- Réflexion nécessité **soutien RH supplémentaire** pour Egalité FH
- Mettre en réseau les acteurs et actrices de l'égalité à Toulouse INP (labos, composantes, services, …)
- DRH, 2 agentes DRH, 2 personnels nommés par les OS, binôme CMEFH/VDHAS
- Recrutement ou redéploiement ?
- **Permettre le partage des pratiques, le soutien, l'entraide**
- 2 réunions par an **au moins**
- Double tutelle RH + CMEFH
- Demi-journée de rencontre du réseau à planifier
- **Bilan annuel en CSA**

AXE 2 : MIXITE, CARRIERES

ACTION N°1 : Mesurer les écarts entre les femmes et les hommes en termes de recrutement et de promotion **(RECCURENT)**

ACTION N°3 : Limiter les biais de genre lors des recrutements **(NOUVEAU)**

ACTION N°4 : Limiter les biais de genre lors des promotions **(RECURRENT)**

- Sensibilisation des membres des jurys de recrutement de personnel BIATSS à la question du genre (formation en ligne et/ou réunion) **(NOUVEAU)**
- Intégration de données par filière/BAP/section CNU – comparaison aux réservoirs **(NOUVEAU)**
- Sensibilisation de tous les membres des jurys de recrutement E/EC (visionnage vidéos de sensibilisation disponibles en ligne) **(NOUVEAU)**
- Approche longitudinale avec expérimentation de la méthode Clerc pour étudier les trajectoires chronologiques **(NOUVEAU)**
- Mise en place d'un ou d'une référente égalité F/H - discrimination dans chaque comité de sélection d'E/EC **(EN COURS)**

- Facilitation de l'adaptation des épreuves orales de concours pour les femmes enceintes (visioconférence à la demande de la femme enceinte, assises spécifiques, ...) **(NOUVEAU)**

AXE 3 : REMUNERATIONS

ACTION N°1 : Identifier les écarts de rémunération **(RECCURENT)**

ACTION N°3 : Déployer des méthodes innovantes pour mesurer les écarts de rémunérations tout au long de la carrière **(NOUVEAU)**

ACTION N°5 : Etablir des actions visant à remédier aux écarts de rémunérations

- Promouvoir auprès des femmes les possibilités de primes et de promotions **(RECCURENT)**
- Photographie des écarts de rémunération dans le RSU **(RECCURENT)**
- Eléments de rémunération dans la charte de contractuelles et contractuels **(NOUVEAU)**
- **Approche longitudinale** nécessaire, pour prendre en compte tous les aspects de la carrière => **méthode**
- Séparation traitements indiciaire et indemnitaire **(primes)** **(NOUVEAU)**
- **Genre (NOUVEAU)**
- Revoir les lignes directrices de gestion pour les promotions et primes pour éviter pénaliser le femmes (en particulier lors de congés maternité/adoption/parental ou des temps partiels) **(NOUVEAU)**
- Statistiques genrées d'attribution des CRCT/CPP **(NOUVEAU)**
- Inclure une partie égalité des genres dans les formations à destination des managers (notamment dans les conseils et le suivi des promotions) **(EN COURS)**
- Réflexion sur les primes dites « au mérite » si celles-ci pénalisent la rémunération des femmes et réaffection des enveloppes budgétaires de manière égalitaire ; suppression part variable CIA **(NOUVEAU/FAIT)**

AXE 4 : ARTICULATION VIE PRO-VIE PERSO

ACTION N°3 : Créer des dispositifs de soutien à la parentalité **(NOUVEAU)**

ACTION N°5 : Aller au-delà des dispositifs existants de soutien aux personnes aidantes **(EN COURS)**

- La DRH accompagnera les futurs parents notamment via la production d'un document recensant les différents droits qui sont attachés à la parentalité **(NOUVEAU)**
- **Promouvoir les dispositifs** liés au temps de travail existants : dons de congés, temps partiels de droit **(EN COURS)**
- Entretien systématique mis en place par la DRH suite à un congé maternité/adoption/parental **(FAIT)**
- **Promouvoir les dispositifs** de soutien existants : assistant·e social·e, convention PAS MGEN, médecine du travail **(EN COURS)**
- Déterminer les besoins de **salles d'allaitement** sur le lieu de travail, permanentes ou temporaires **(NOUVEAU)**
- **Autres pistes** : CRCT ou CPF automatique/financement de recherche en retour de congé maternité, d'adoption ou parental ; mise en place de mesures d'accompagnement de retour au travail pour les personnels BIATSS ; promouvoir la prise complète du congé paternité.
- Mettre en place un dispositif permettant des réductions horaires d'enseignement pour les E-EC (dons d'heures, décharges…) **(NOUVEAU)**

AXE 5 : LUTTE CONTRE LES VDHAS

ACTION N°4 : Prévenir la présence de VDHAS au sein de Toulouse-INP **(EN COURS)**

ACTION N°7 : Secourir et réparer suite à des VDHAS **(EN COURS)**

ACTION N°8 : Faire évoluer les dispositifs de lutte contre les VDHAS **(FAIT)**

- Sensibiliser de l'ensemble du personnel aux risques de VSS au travail **(NOUVEAU)**
- Prévoir une partie concernant les VSS dans la formation à destination des managers **(EN COURS)**
- Appui sur le réseau de référents du dispositif SAFE Toulouse INP **(EN COURS)**
- **Former spécifiquement les doctorantes et les doctorants** lors de leur première inscription, via un travail avec l'Ecole des Docteurs de Toulouse et les Ecoles Doctorales concernées **(NOUVEAU)**
- Communication auprès des personnels sur la santé mentale **(EN COURS)**
- **Conditionner une nouvelle direction** ou encadrement de thèse **au suivi** d'une formation sur les VDHAS **(NOUVEAU)**
- Faciliter le **changement de direction** et l'**aboutissement de la** thèse dans le cas de doctorantes et doctorants victimes de VDHAS de la part de leur encadrement **(NOUVEAU)**
- Intégrer les risques VSS aux DUERP et aux plans de prévention **(NOUVEAU)**

AXE 6 : SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL

ACTION N°1 : Evaluer et analyser
ACTION N°2 : Prendre en compte la santé des femmes dans les politiques de prévention
ACTION N°3 : Réfléchir à la mise en place de congés menstruels
ACTION N°4 : Mieux prendre en compte la grossesse
ACTION N°5 : Prendre en compte les autres spécificités de santé des femmes dans les politiques de prévention
ACTION N°6 : Communiquer

- RSU : données genrées sur CMO, CLM, CGM, AT-MP
- Risques liés à la santé des femmes dans le DUERP (symptômes sexués, exposition grossessse, ménopause, …)
- **Réflexion sur les modalités** de la mise en place d'un congé menstruel
- **Meilleure information sur les droits (temps de travail, adaptation)**, réflexion sur l'accompagnement des IMG, fausses couches, AMP. Accompagnement lors du retour de grossesse (reprise progressive, facilités horaires pour la rééducation, allaitement)
- Prise en compte des troubles liés à la **ménopause et à l'endométriose** (télétravail, aménagement du poste, RQTH, …)

AXE 7 : COMMUNICATION, SENSIBILISATION

ACTION N°1 : Développer une communication de Toulouse INP favorisant l'inclusion des femmes à tous les niveaux **(RECURRENT)**

ACTION N°2 : Former les personnels **(RECURRENT/NOUVEAU)**

- **Identification** des formations à l'égalité professionnelle FH et **incitation** des personnels à se former (en plus des formations obligatoires) **(NOUVEAU)**
- Supports de comm sans stéréotype de genre **(RECURRENT)**
- Mise en valeur de la mixité des métiers, en particulier dans les fiches de poste **(FAIT)**
- **Prise en compte** de ces formations dans **les lignes directrices générales** de promotion **(NOUVEAU)**
- Assurer la visibilité des femmes dans les manifestations, événements et la communication de l'établissement **(RECURRENT)**
- **Formation** des personnes écoutantes assurée par des prestataires reconnus sur le sujet **(RECURRENT)**
- **Formation des doctorantes et doctorants et encadrantes et encadrants** à l'égalité professionnelle et aux VSS (via par exemple un outil en ligne certificatif) **(NOUVEAU)**
- Abandon du « masculin neutre » pour utiliser des méthodes d'écriture inclusive variées avec attention portée aux personnes ayant des difficultés à la lecture / « dys » **(NOUVEAU)**

POINT 3 :
LDG PROMOTIONS

AJOUT IV. ENSEIGNANTS SECOND DEGRÉ

LDG Promotions

Ajout d'une section « IV. La procédure d'avancement des enseignants du second degré » (p.28)

- Campagnes d'avancement régies par les LDG et circulaires académiques *(conditions statutaires d'éligibilité, critères d'évaluation, modalités pratiques et calendrier des campagnes annuelles)*
  - La DRH informe les candidats éligibles et les composantes

- Situation actuelle à Toulouse INP transcrite dans les LDG :
  - Avis recueillis par la DRH auprès des directeurs de composante
  - Réunion de la commission d'interclassement locale, présidée par la Présidente de Toulouse INP, pour classement des dossiers
  - Avis et classement de l'établissement transmis au Recteur qui établit la liste des promus

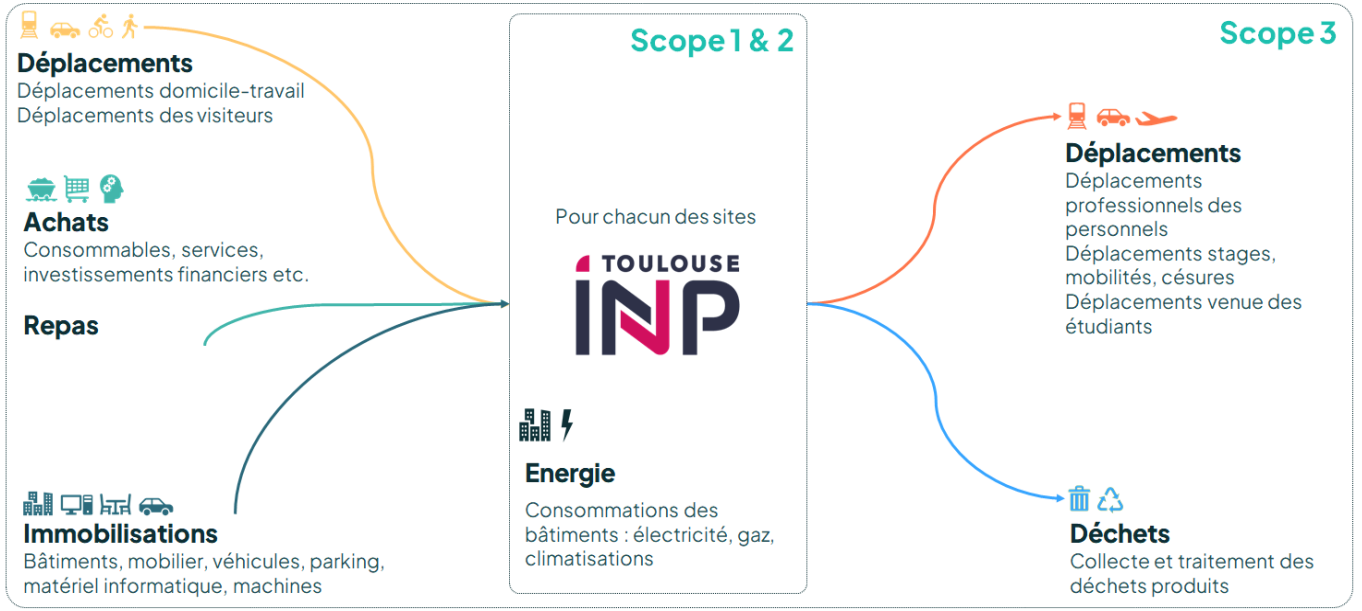
Cette procédure s'applique aux :

- enseignants titulaires du second degré (professeurs agrégés, certifiés et EPS)
- enseignants en CDI (assimilés aux enseignants du second degré) : proposition d'appliquer aux enseignants en CDI de Toulouse INP des modalités de promotions similaires à celles des enseignants titulaires du second degré (mêmes dispositions que pour les BIATSS).

POINT 4 :
PLAN DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

1er BEGES de Toulouse INP

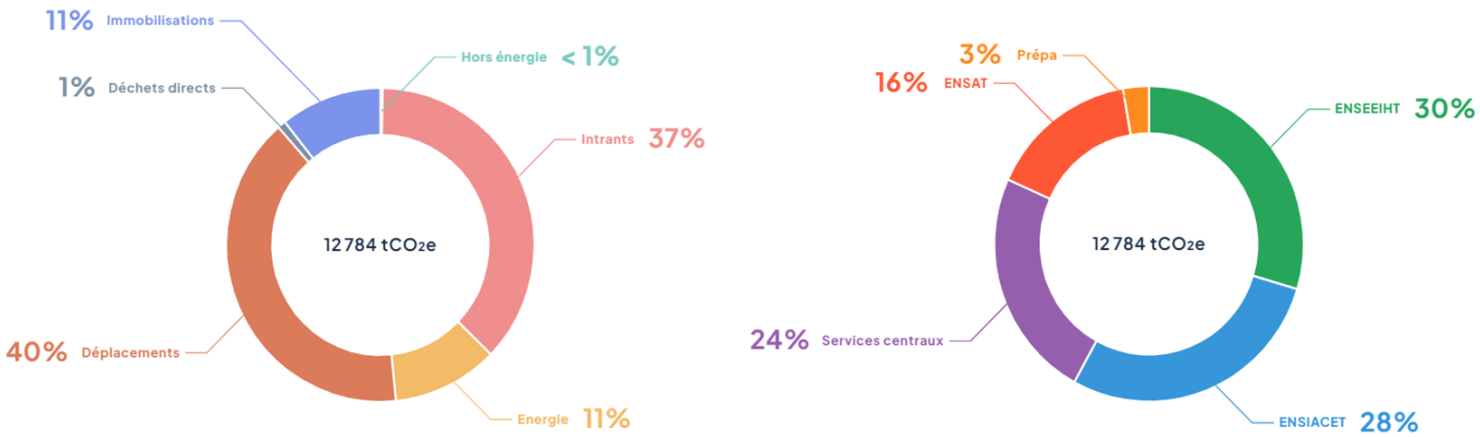
- Périmètre du BEGES



- La recherche est exclue (les laboratoires font leur propre bilan)
- Objectif d'une actualisation annuelle

1er BEGES de Toulouse INP

- Bilan global



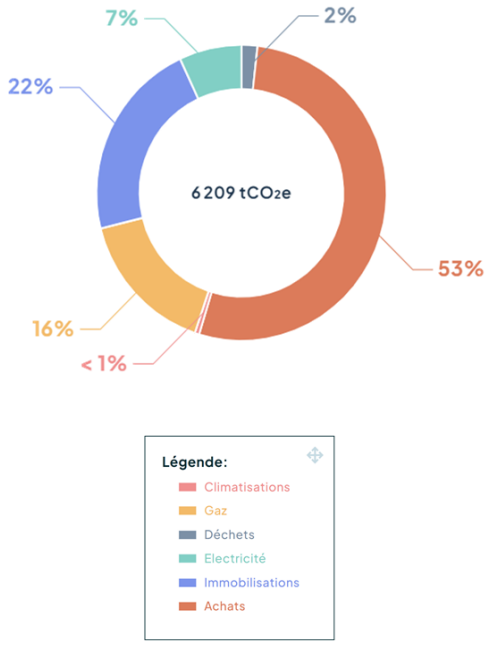
3 tCO_2e par personne

1er BEGES de Toulouse INP

- Analyse par pôle

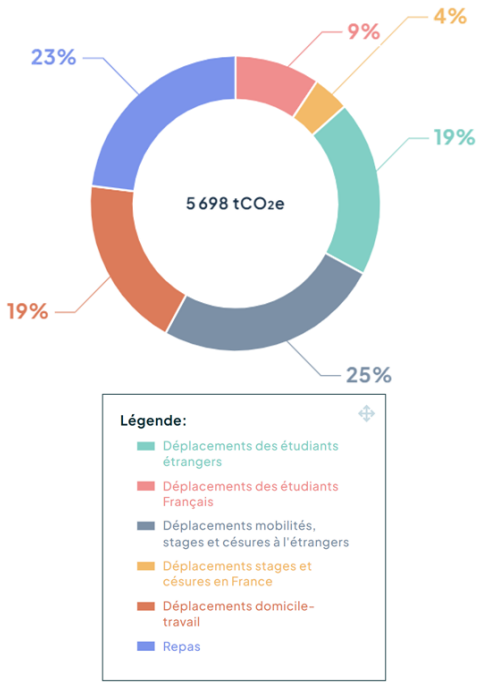
Infrastructures

4 222 personnes
1,5 tCO2e/personne



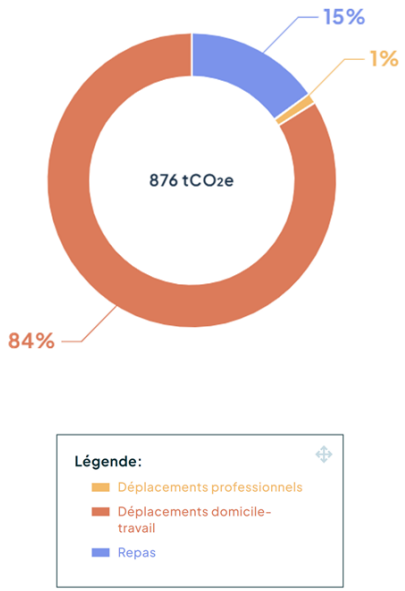
Etudiants

3 898 étudiants
1,5 tCO2e/étudiants



Personnels

324 personnels
2,7 tCO2e/personnel



Plan de réduction des émissions GES

- Calendrier :
  - mars : ateliers de réflexion ouverts à tous les personnels et usagers pour définir des actions possibles
  - avril – juillet : mise en forme et évaluation de l'impact des actions proposées, élaboration de différents scénarios (comité TES) : 44 actions identifiées regroupées dans 4 scénarios
  - septembre : présentation des scénarios et échanges et discussions ouverte à tous les personnels et usagers
  - novembre : consultation des personnels et usagers sur les scénarios (jugement majoritaire)
  - décembre : validation de la feuille de route par les instances de Toulouse INP

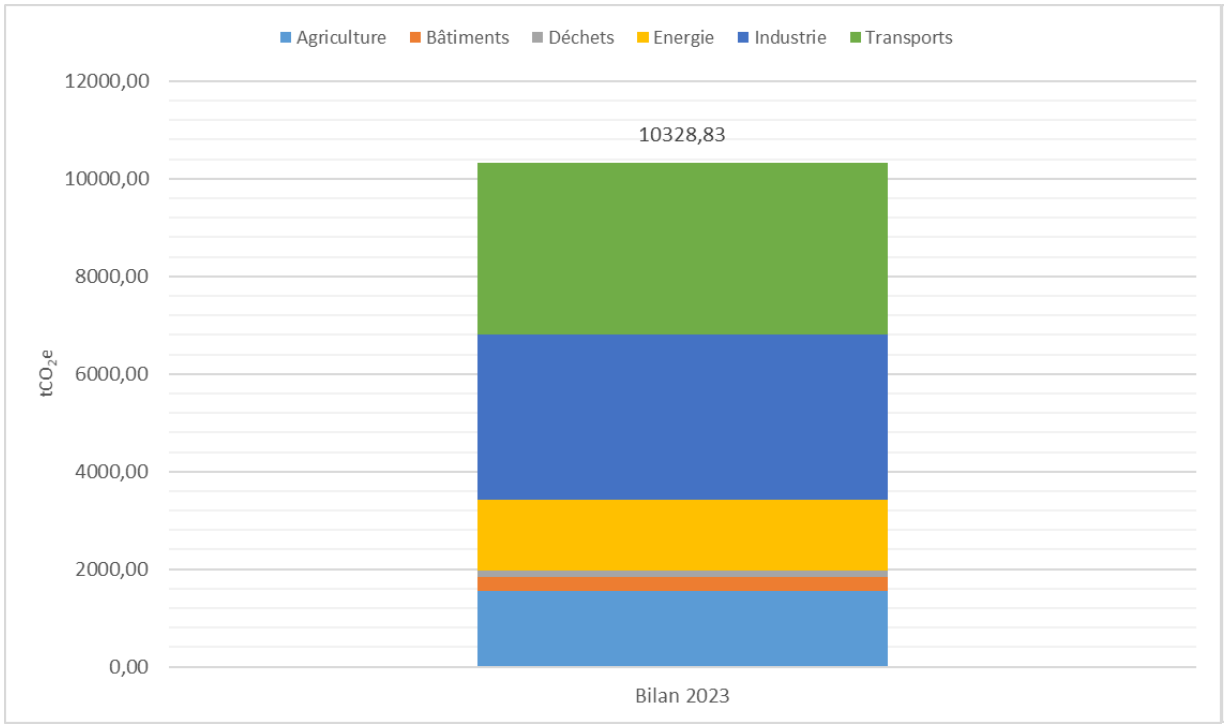
Plan de réduction des émissions GES

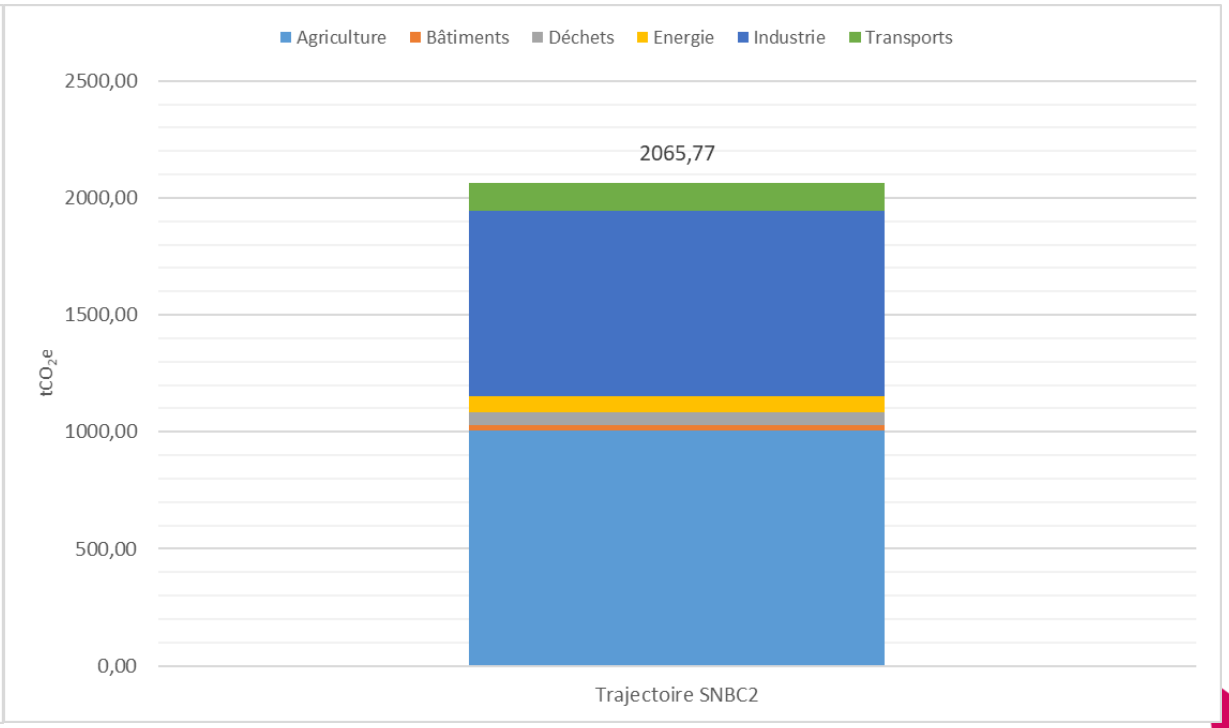
- Une partie des émissions sont incompressibles et sont donc exclues du plan de réduction :
  - Déplacements des étudiants pour venir étudier à Toulouse : 1650 tCO_2e soit 12,9% de notre BEGES
  - Immobilisation bâtiments déjà construits : 805 tCO_2e soit 6,3% de notre BEGES

  - Total des incompressibles : 2455 tCO_2e soit 19% de notre BEGES
  - Total des émissions hors incompressibles de l'INP : **10 329 tCO_2e**

Plan de réduction des émissions GES

- Choix de la trajectoire de réduction :
  - Trajectoire de la SNBC2 (Stratégie Nationale Bas Carbone 2) qui applique des efforts différentiés selon les secteurs d'émissions

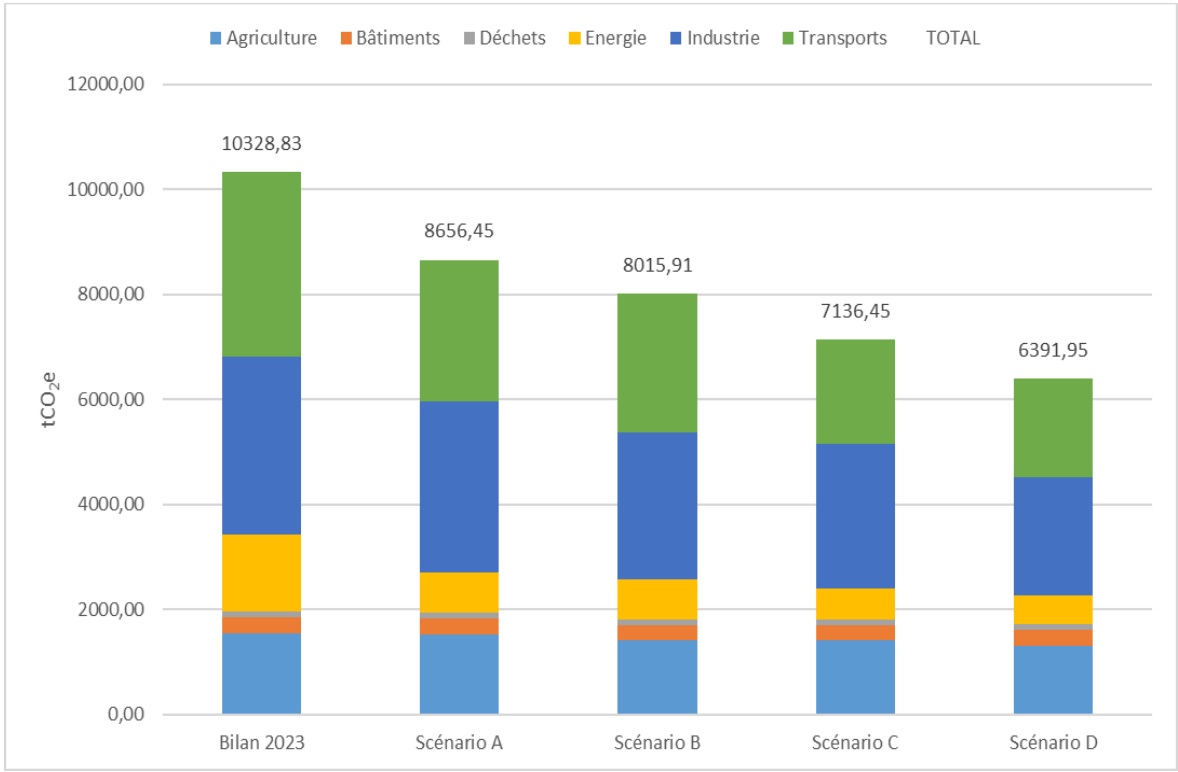




Plan de réduction des émissions GES

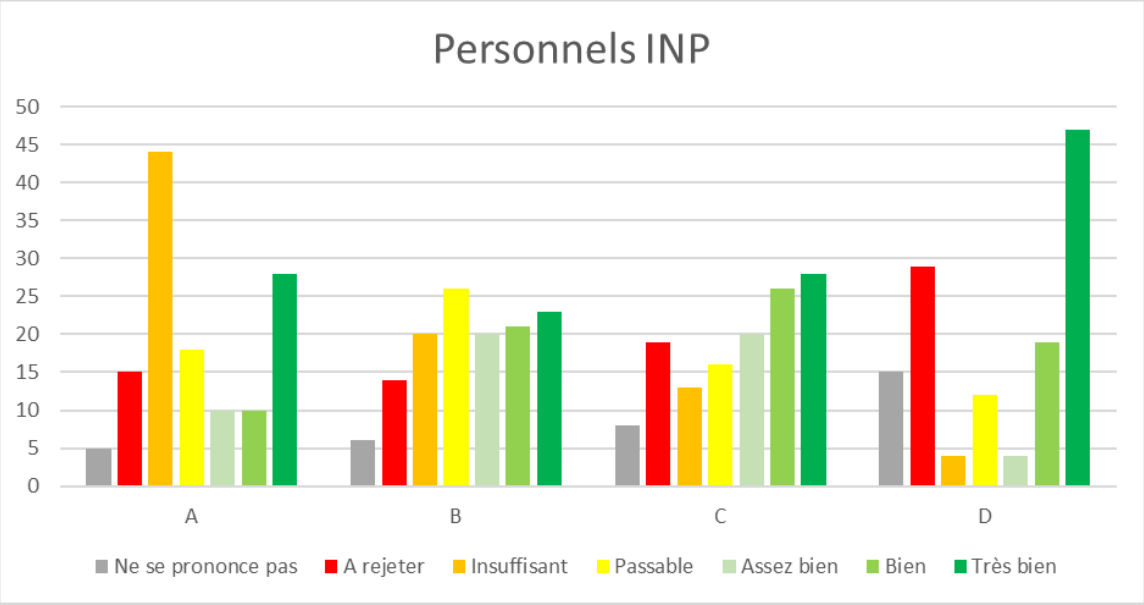
- Présentation des scénarios

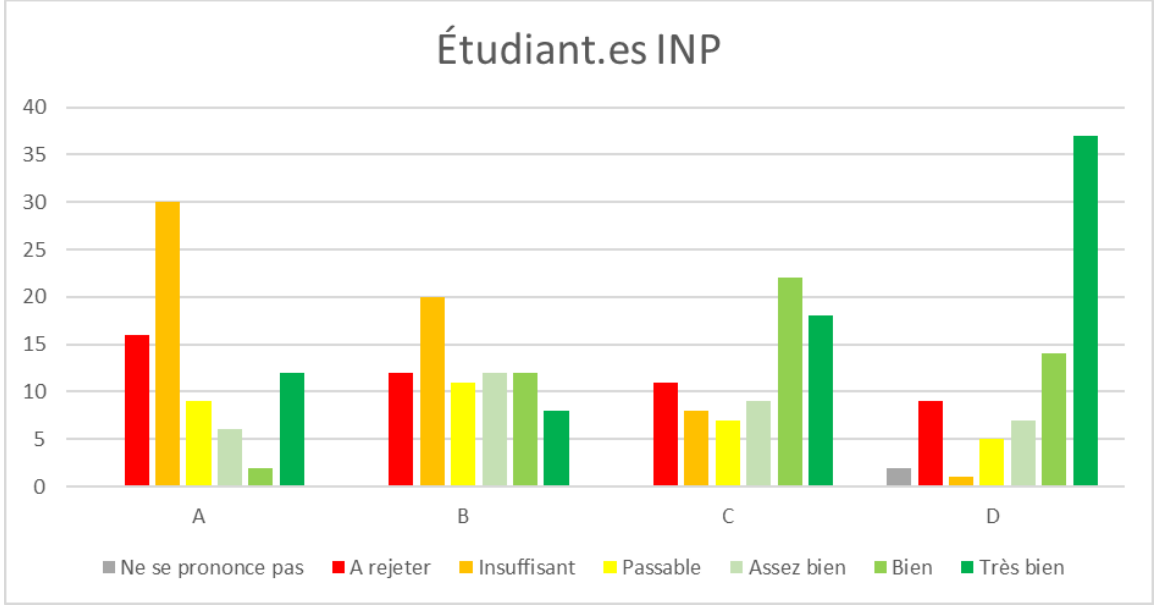
Scénarios	Description	Part de l'effort de réduction
A	Le plan d'actions s'appuie majoritairement sur les actions déjà entreprises dans l'établissement	20,2%
B	Le plan d'actions intègre de nouvelles actions nécessitant un changement de pratique	28,0%
C	Le plan d'actions intègre des actions qui nécessitent un changement de pratique ainsi que certaines qui ont besoin de prévoir un plan de financement spécifique	38,6%
D	Le plan d'actions intègre un changement plus profond des pratiques et plusieurs actions nécessitent un plan de financement spécifique	47,7%



Plan de réduction des émissions GES

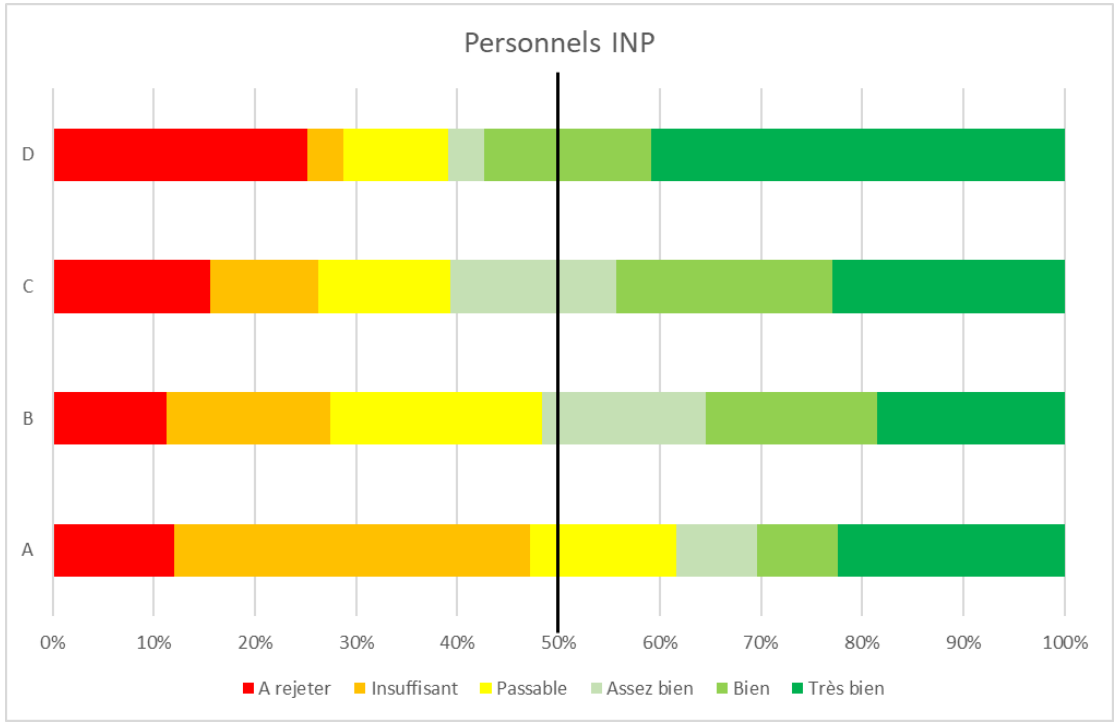
- Résultats de la consultation
  - 205 soumissions validées (130 personnels et 75 étudiant·es)

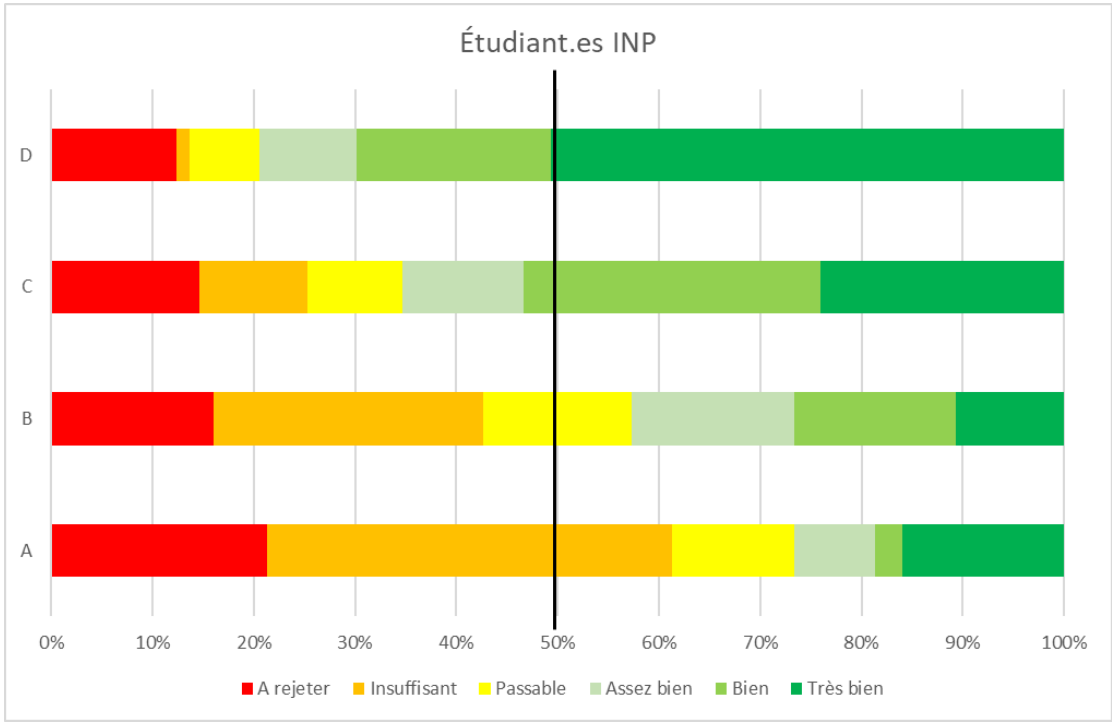




Plan de réduction des émissions GES

- Résultats de la consultation





- Dans les 2 cas, la mention majoritaire est le scénario D.

POINT 5 :

CALENDRIER SÉANCES CSA JANVIER À AOÛT 2026

Calendrier séances CSA janvier à août 2026

Séances du CSA prévues entre janvier et août 2026

- **mardi 17 février 2026 (14-17h)**
- **jeudi 28 mai 2026 (9h-12h)**
- **mardi 30 juin 2026 (14h-17h)**

QUESTIONS DIVERSES