CSA

27 février 2024

Sommaire

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

POINT 1 :

APPROBATION DU PV DE LA SÉANCE DU CSA DU 04/12/2023

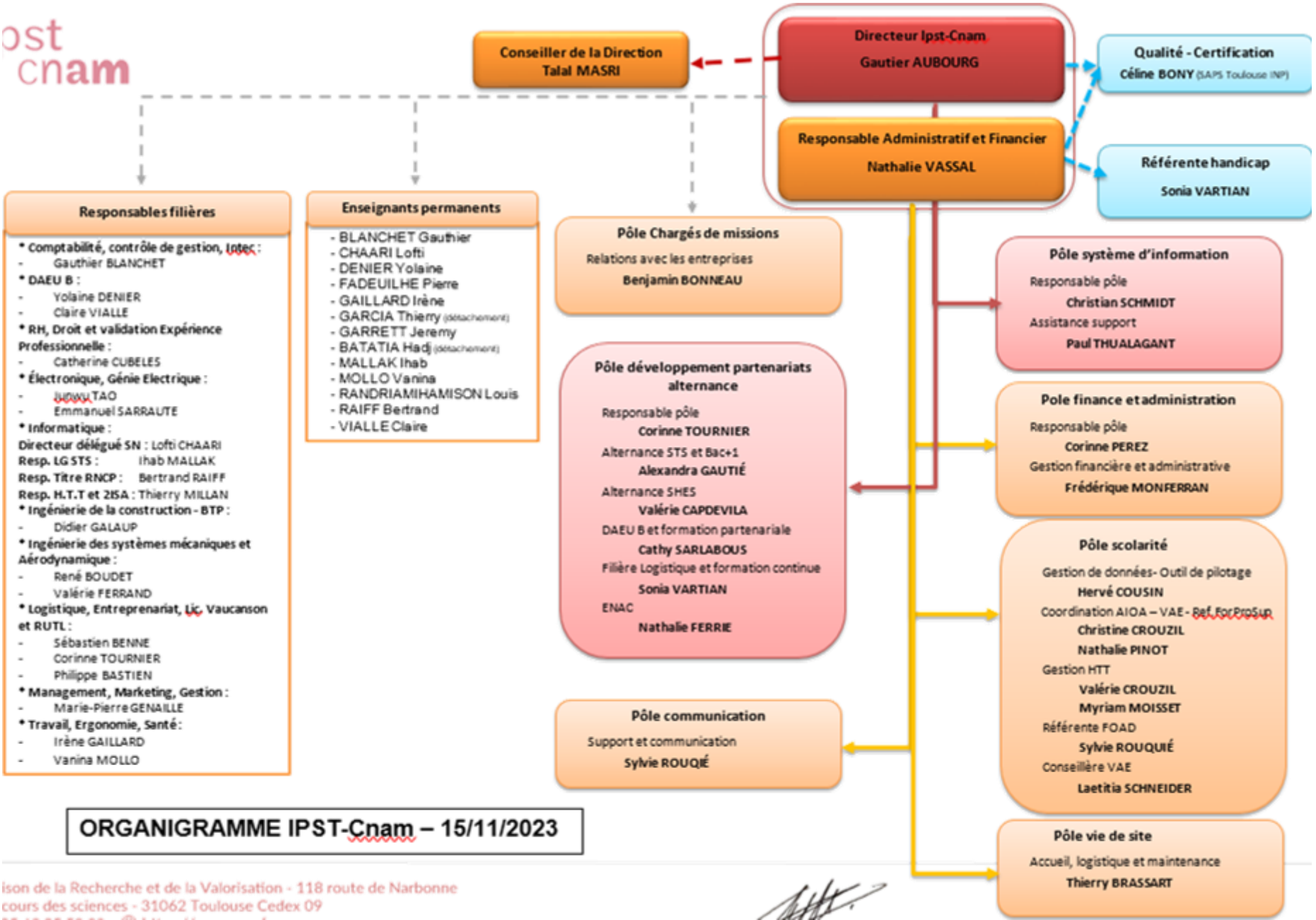
POINT 2 :
RÉORGANISATIONS

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

TOULOUSE INP

IPST-CNAM

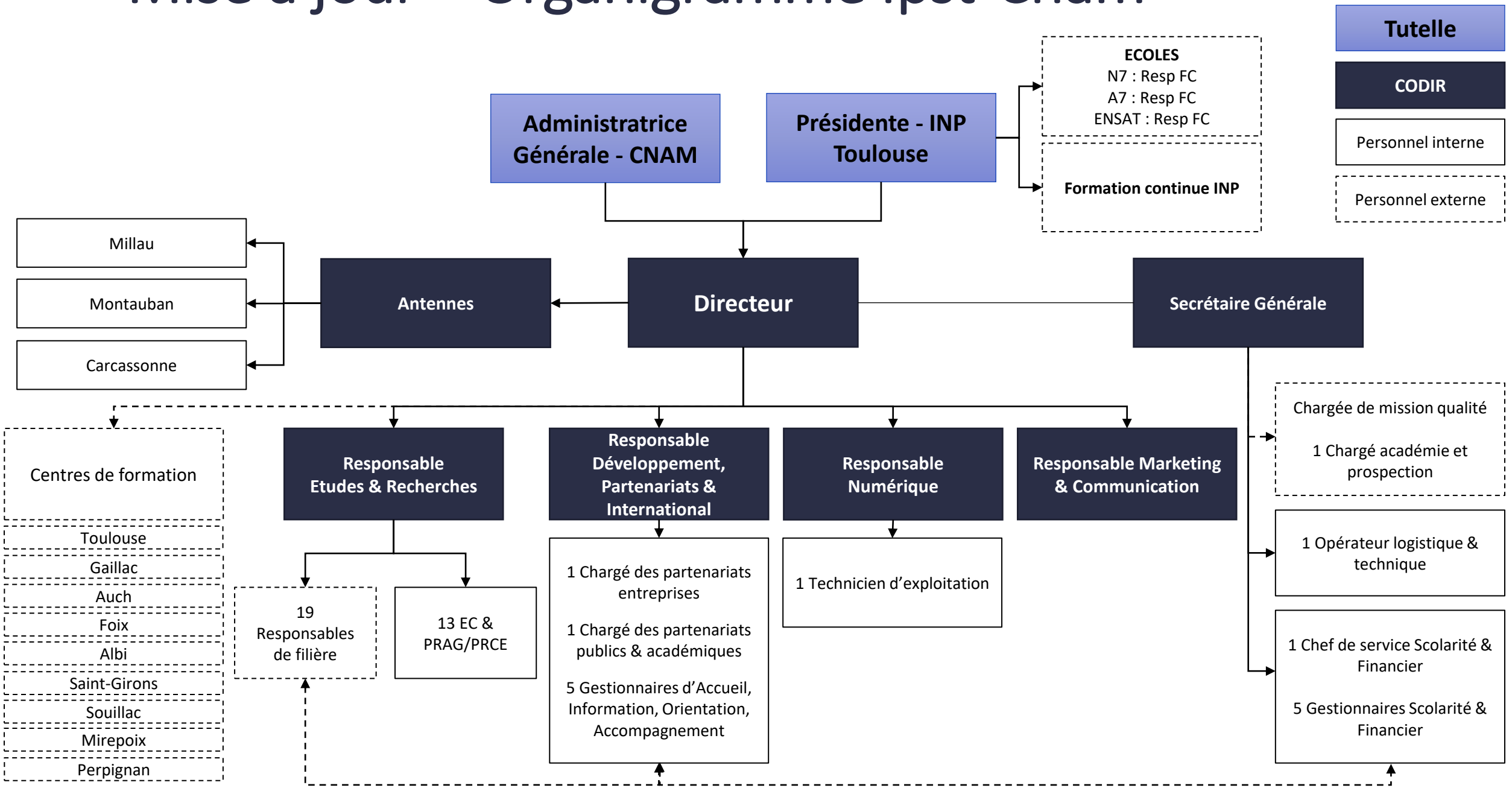
Mise à jour – Organigramme Ipst-Cnam



Constats

- Nom en **doublon**
- **Confusion** dans les missions
- **Tâches morcelées**
- **Marketing et communication** non présente
- **Directeur des études** non présente
- **Management de proximité** à asseoir
- **Différence sémantique** INP
- **Cotutelle & Présence territoriale** non présente

Mise à jour – Organigramme Ipst-Cnam



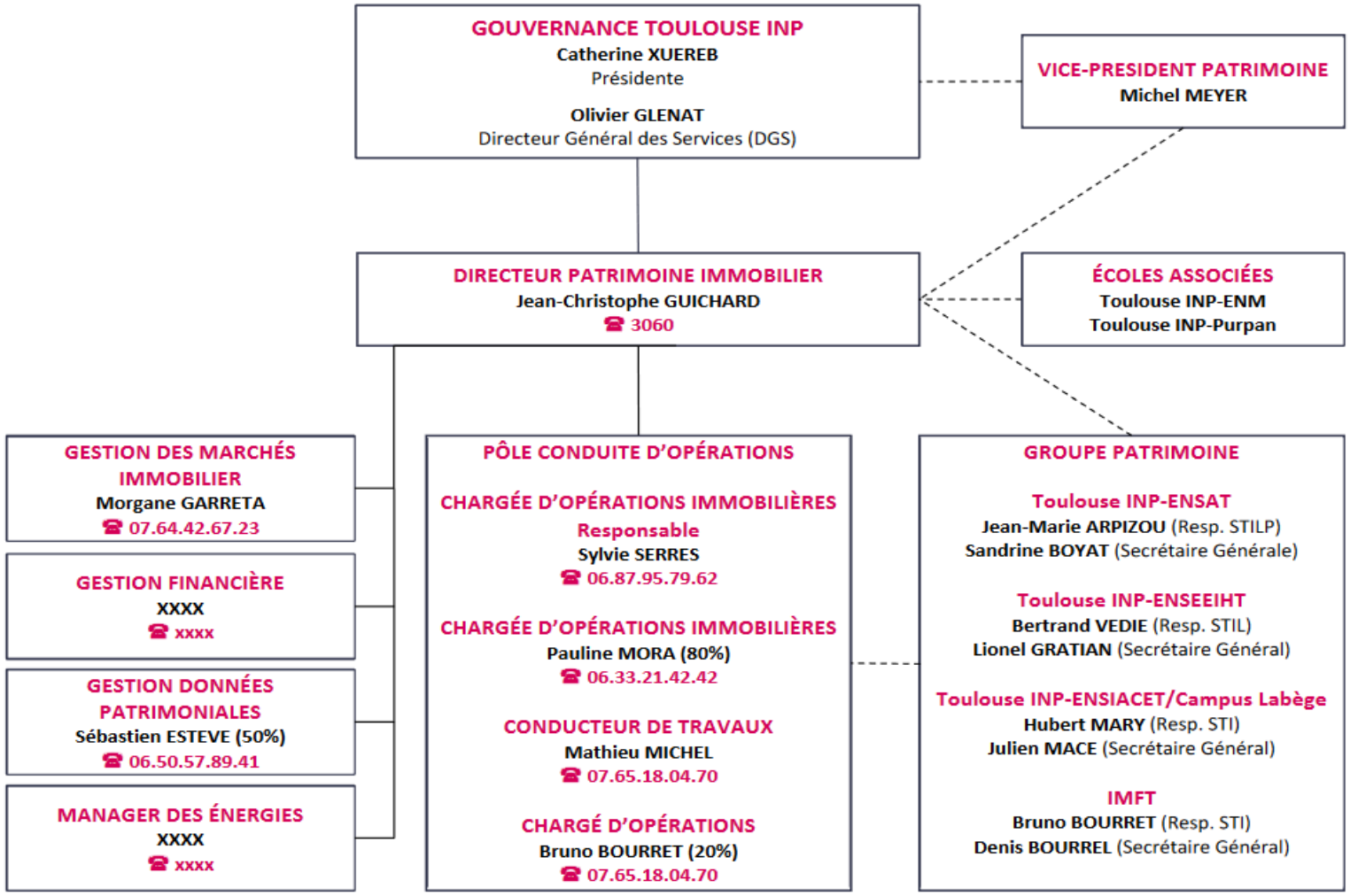
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

TOULOUSE INP

DIRECTION DU PATRIMOINE IMMOBILIER

Organigramme actuel

PATRIMOINE IMMOBILIER

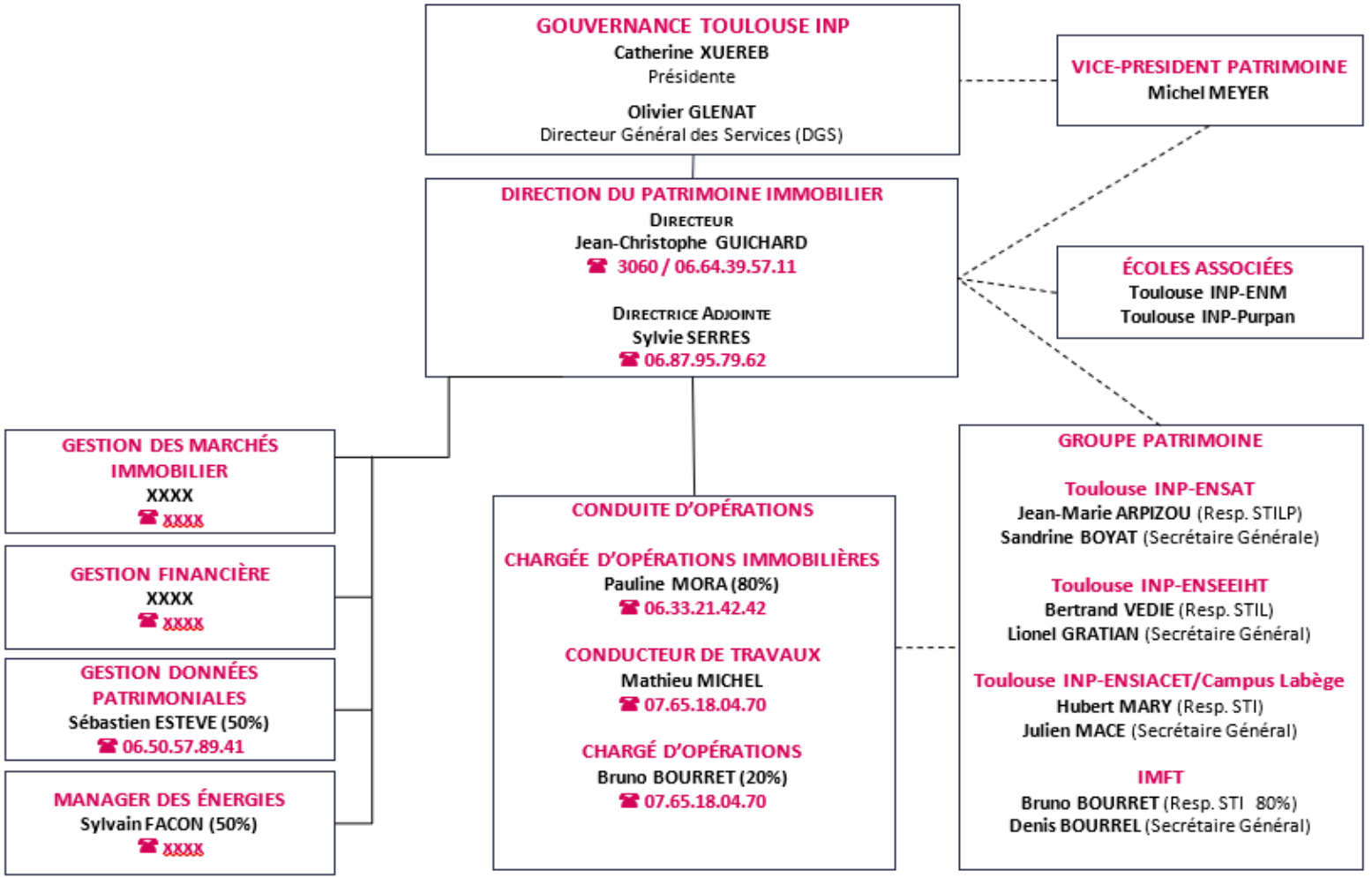


Proposition de création d'une direction adjointe (application mars 2024)

- Structuration du service pour répondre aux enjeux à court terme : SPSI, AAP, CPER…
- Visibilité du positionnement (enjeu externe)
- Reconnaissance professionnelle, avec élargissement de périmètre (enjeu interne)
- Création d'un binôme Directeur - Directrice Adjointe pour assurer soutien et permanence auprès de l'équipe
- Valorisation des agents du pôle conduite des opérations (accompagnement pour une montée en compétence)

Organigramme proposé en phase 1

PATRIMOINE IMMOBILIER



POINT 3 :
SCHÉMA DIRECTEUR DU NUMÉRIQUE

Schéma directeur de Toulouse INP 2024-2027

Des objectifs

- Définir la Stratégie Numérique de Toulouse INP
- Consolider la Gouvernance Numérique de l'Etablissement
- Définir un portefeuille de projets (hiérarchisés et chiffrés) à conduire durant les quatre ans pour parvenir aux objectifs de la stratégie
- Estimer les moyens à mobiliser (immobiliers, financiers, humains, formation des personnels,…)
- Consolider le fonctionnement de la DSIN

Une méthode

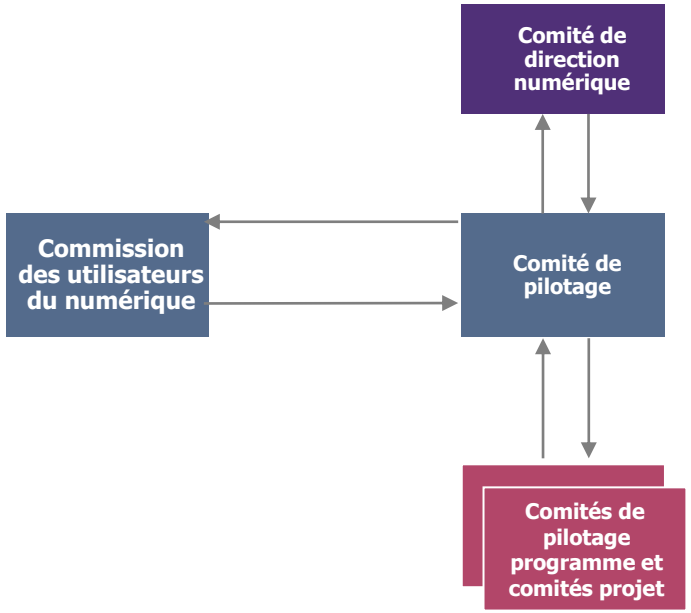
Information et large consultation des usagers et des personnels pour une réelle co-construction

Schéma directeur de Toulouse INP 2024-2027

Un porte feuille de projets :

- 3 grandes ambitions
  - S'appuyer sur le numérique pour faire Etablissement
  - Faire du numérique un atout au service des métiers et de la transversalité
  - Développer une culture du numérique responsable et inclusif
- 7 Programmes
- 51 Projets

Un nouveau Schéma de gouvernance :



POINT 4 :

PRISE EN CHARGE AIDES TECHNIQUES

Contexte

- Création du Service développement RH et accompagnement des carrières et recrutement de la nouvelle correspondante handicap fin 2022
- Mise en place d'une relation suivie entre le service RH et la médecine de prévention
- Entretiens personnalisés entre la correspondante handicap et les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Conséquences

- Illustration du nombre de demandes de prise en charge d'aides techniques :
  - Dépense 2023 pour des agents BOE : 13 548 €
  - Dépense 2023 pour des agents non BOE : 2 608 €
  - Budget ouvert au BI 2024 : 30 000€
- Nécessité de mise en place d'une procédure de prise en charge des aides techniques

Agents BOE

- **Aide technique de compensation du handicap (audioprothèses, fauteuil roulant, orthèses et prothèses externe)**

= Prise en charge sur facture acquittée du reste à charge total par le service RH dédié, après déduction de la prise en charge Sécurité sociale, mutuelle, prestation compensatoire du handicap et participation FIPHFP (Fond d'Insertion de la Fonction Publique pour les Personnes Handicapés)

- **Aide technique (équipement de matériel)**

= Sur préconisation médicale, prise en charge totale par le service RH dédié

Agents non BOE

- **Aide technique (équipement de matériel)**

Sur préconisation médicale :

➢ Pour les demandes inférieures à 250€ = prise en charge totale par le service RH dédié (ce forfait correspond à la moyenne observée sur les demandes 2023)

➢ Pour les demandes supérieures à 250€ = arbitrage DRH pour une prise en charge totale, partielle ou nulle du service RH dédié

➢ Priorisation pourrait être faite pour les aménagements état de grossesse

POINT 5 :
OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

A - PRÉAMBULE

Pôle RH dédié à l'accompagnement

Création d'un pôle dédié à l'accompagnement, au sein du service Développement RH et accompagnement des carrières (SDRHAC)

En adéquation avec le projet de l'établissement en matière de QVT et le projet de service RH

Missions clés :

- Poursuivre les missions déjà conduites : accompagnements des personnels en situations professionnelles sensibles, bilans de carrière, etc.
- Mettre en place d'autres types d'accompagnements, notamment sur l'évolution professionnelle, en réponse aux nouvelles dispositions législatives et réglementaires

0,7 ETP dédié à cette activité (contre environ 0,3 ETP en 2022)

Types d’accompagnement

Les accompagnements opérationnels

Accompagner les personnels en difficulté dans leurs situations de travail

- En place depuis 2022, contribution dans une approche pluridisciplinaire

Accompagner l’évolution professionnelle des personnels

- **Offre d’accompagnement soumise ce jour pour information**
- Communication générale de l’offre auprès des agents
- *Pour information, 8 agents accompagnés ou en cours d’accompagnement depuis octobre 2023*

Types d'accompagnement

Les axes de réflexion pour fin 2024 / 2025

Accompagner la transition « emploi-retraite »

- Accompagnement administratif assuré par Chrystelle Metaireau, GRH ENSAT
- A venir : accompagnement à l'élaboration d'un projet de retraite

Accompagner le retour à l'emploi des agents

- Congé longue maladie, fin disponibilité ou mobilité, congé maternité, etc.

Accompagner la résolution de conflits par la médiation

- Echanges réalisés avec 4 cabinets de médiateurs externes *(références)*
- A venir : ½ journée de présentation de ce dispositif

Accompagner individuellement ou collectivement un changement

- Ex : prise de nouvelles fonctions, définition d'un projet de service, difficultés relationnelles, gestion du temps, amélioration des processus de travail, etc.
- Via le coaching individuel ou d'équipe (prestataires externes certifiés)
- Via le conseil RH (interne ou externe)

B - L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Cadre législatif et réglementaire

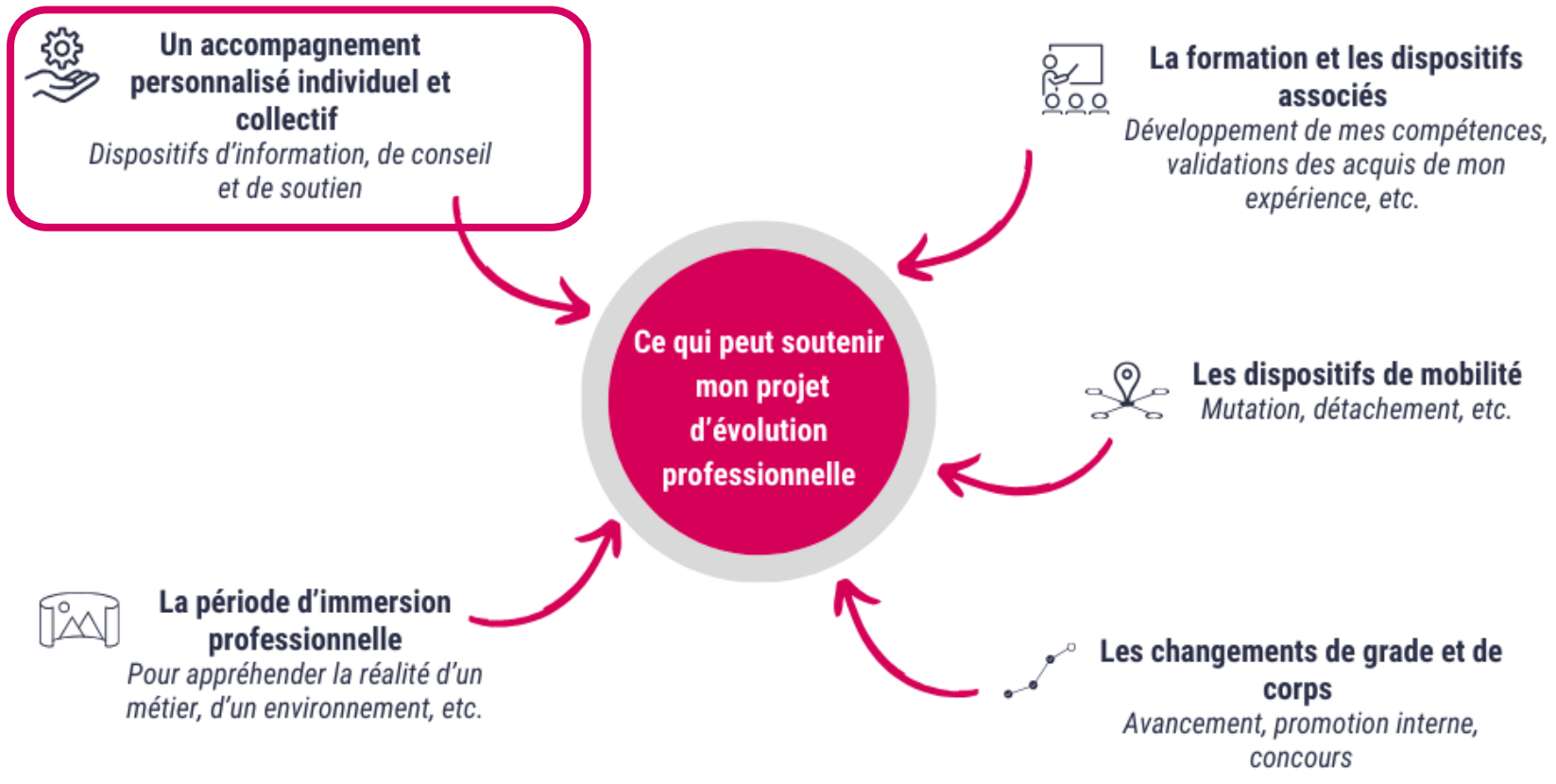
- *Code général de la fonction publique (Articles L421-3 et L422-3)*
  - **A sa demande, agent pouvant bénéficier d'un accompagnement personnalisé** destiné à l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel. **Accès prioritaire pour certaines catégories d'agents.**
- *Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 (article 50)*
  - **Débat du CSA au moins 1 fois/2 ans sur les orientations générales** relatives à l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle (2°)
  - **A ce titre, présentation d'un 1er bilan en 2025**
- *Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 (article 6)*
  - **Elaboration par l'employeur d'un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé** (dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation), et **précisant les modalités d'accès**. Document accessible par voie numérique. **Donne lieu à une information du CSA**.
- *Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 (articles 7 et 8) et arrêté du 1er août 2023 (articles 7 à 13)*
  - Création de 2 nouveaux dispositifs : **le bilan de parcours professionnel et le plan individuel de développement des compétences**.

Evolution professionnelle

Principaux leviers d'élaboration et de mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle

Offre d'accompagnement :

- Document formalisant l'offre, conformément au décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022
- Point de départ : offre qui sera amenée à évoluer
- Agent acteur/actrice de son parcours professionnel



Points de précision sur l'offre

- ***Sur le bilan de parcours professionnel***
  - Conformément à l'arrêté du 1er août 2023, et aux recommandations de la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP), bilan conduit prioritairement sous format collectif.
  - Vu avec la plateforme RH d'Occitanie, **parcours collectif détaillé attendu pour le 2nd semestre 2024**.
  - Intégration prévue dans l'offre de l'INP à cette échéance-là.
  - *Nota : la durée du bilan (collectif et individuel) précisée d'ici un an, après retours d'expérience.*

- ***Sur le plan individuel de développement des compétences***
  - Introduit par le décret 2022-1043 du 22 juillet 2022, consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle.
  - Objectif principal : réduire l'écart entre les compétences attendues pour l'emploi visé et les compétences détenues.
  - Actions de différentes natures : formation, accompagnement ou encore aménagement de l'organisation du travail.
  - A échéance 2025, et après sensibilisation des N+1 à ce dispositif : proposition d'un accompagnement à l'élaboration de ce plan

POINT 6 :
GROUPES DE TRAVAIL
2024

Groupes de travail 2024

- **GT RIFSEEP** : finaliser les travaux du GT (phase 3) avec une réunion à prévoir en mars 2024.

- **GT temps de travail** : proposition de planning à définir avec les membres du GT :
  - Phase 1 : Mettre en place la semaine en 4 ½ jours (validation 1er semestre 2024)
    Articulation avec le télétravail.
  - Phase 2 : Modalités et gestion du temps de travail et des congés (possibilité 2025, à valider)

- **GT charte des contractuels** : proposition de planning à définir avec les membres du GT :
  - Phase 1 : définir les modalités de CDIsation (début 1er semestre, validation fin 2024)
  - Phase 2 : définir les modalités d'avancement, le régime indemnitaire (2024/2025).

Nous remercions les membres du CSA, volontaires pour participer aux travaux à lancer.

POINT 7 :
RECRUTEMENT LPR

Repyramidage TECH vers ASI

Rappel des principes :

Reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou d'appui à l'enseignement.

4 650 emplois ITRF requalifiés d'ici 2027 :

- 2 500 ATRF vers TECH par liste d'aptitude exceptionnelle
- 1 450 TECH en ASI par examen professionnel => le contingent national diminue à partir de 2024 (242 postes vs 362 en 2022 et 2023)
- 600 ASI en IGE par liste d'aptitude exceptionnelle
- 100 IGE en IGR par liste d'aptitude exceptionnelle

Pour les examens professionnels TECH vers ASI, chaque année :

1. Le Ministère octroie un contingent de postes ASI à chaque établissement
2. Chaque établissement procède à la coloration des emplois types mis à l'examen professionnel

Repyramidage TECH vers ASI

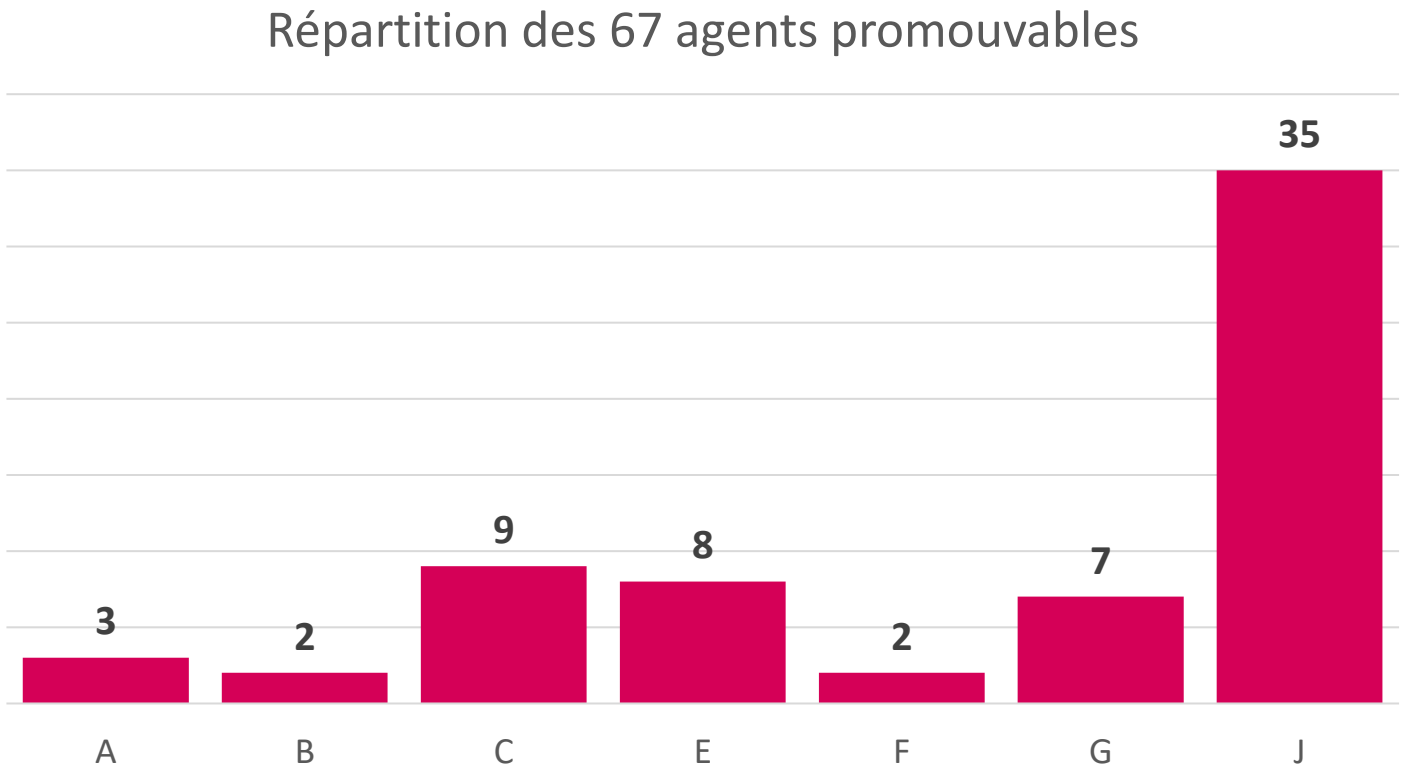
Retour d'expérience - Toulouse INP :

- **2022 : 2 postes *dont 1 infructueux***
  - BAP A - A3D47 : Assistant ingénieur en études d'environnements géo-naturels et anthropisés = *pourvu*
  - BAP C - C3D47 : Assistant ingénieur en réalisation mécanique = *infructueux*
- **2023 : 4 postes *dont 1 infructueux***
  - BAP A : A3A43 : Assistant ingénieur en biologie, sciences de la vie et de la terre = *infructueux*
  - BAP C - C3B41 : Assistant ingénieur en instrumentation et techniques expérimentales = *pourvu*
  - BAP E - E3A41 : Gestionnaire d'application / assistance support = *pourvu*
  - BAP J - J3C44 : Assistant en gestion administrative = *pourvu*
- **2024 : 3 postes**

Repyramidage TECH vers ASI

Chiffres clés de la situation 2024 :

L'INP bénéficie de 3 postes ASI pour 67 promouvables :



Attention, au sein d'une BAP :

- les agents ne sont pas tous sur le même emplois-types
- des agents sur le même emploi-type de TECH ne prétendront pas au même emploi-type ASI

Repyramidage TECH vers ASI

Objectif : limiter les risques de résultat infructueux :

1- S'appuyer sur le retour d'expérience 2022 et 2023, tant local que national

La BAP J représente 23% des postes proposés en 2023, soit la BAP la plus plébiscitée

2- Ne pas représenter un emploi-type ayant abouti à un résultat infructueux

Exemple des BAP A et C

3- Combiner qualité et profondeur de vivier

Prise en compte des classements des dernières CEU, identification du nombre de promouvables par emploi-type

Repyramidage TECH vers ASI

Proposition de coloration 2024 :

- **Poste 1 ASI - BAP B : B3B42 - Assistant ingénieur en synthèse chimique**

Aucun examen professionnel exceptionnel en BAP B proposé sur les derniers exercices. Potentiel solide avec 1 agent classé dans le top 3 à la Liste d'Aptitude par le CEU depuis 2 ans

- **Poste 2 ASI - BAP E : E3B42 - Gestionnaire d'infrastructures**

Vivier de candidats et opportunité de permettre une progression de carrière à des agents sur un métier en tension

- **Poste 3 ASI - BAP J : J3C44 - Assistant en gestion administrative**

52 % des promouvables sont en BAP J. L'emploi-type visé permet la candidature de tous, aussi bien les profils finances, scolarité, RH, et administratif au sens large

Rappel : l'an passé une gestionnaire financière a été promue

Chaires de Professeurs Junior (CPJ)

- **Republication de la CPJ non pourvue en 2022 et 2023 :**
  - Thématique «Étude et modélisation multi-échelle du vieillissement des piles à combustible de puissance »
  - CPJ pluridisciplinaire concernant 4 UMR : LAPLACE, CIRIMAT, IMFT, LGC
  - Dernière chance pour cette CPJ d'être pourvue, ne pourra pas être republiée en 2025

- **Demande d'une nouvelle CPJ en 2024 formulée auprès du Ministère en décembre 2023.**
  - Thématique « Agronumérique »
  - Au 08/02/24: pas encore de réponse favorable ou défavorable sur l'ouverture de cette CPJ (arrêté d'ouverture des CPJ 2024 prévu fin février)

POINT 8 :
BILAN CIA 2023

POINT REPORTÉ AU PROCHAIN CSA

POINT 9 :
SCHÉMA « DDRSE »

POINT REPORTÉ AU PROCHAIN CSA

POINT 10 :
FORMATION DES PERSONNELS

POINT REPORTÉ AU PROCHAIN CSA