COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

03/12/2024

Ordre du jour

- Point 1 : Validation du CR du 24/09/2024 *(pour vote)*
- Point 2 : Expertise emplois 2024 *(pour vote)*
- Point 3 : Organigramme général *(pour vote)*
- Point 4 : Montant de la Prime d'Incitation à la Recherche 2024/2025 *(pour vote)*
- Point 5 : Règlement intérieur de la COFORM *(pour vote)*
- Point 6 : Charte des formateurs internes *(pour info et échanges)*

POINT 1 :
VALIDATION DU CR DU 24/09/2024

POINT 2 :
EXPERTISE EMPLOIS 2025
ARBITRAGES

1.

ARBITRAGE ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Rappel des postes éligibles Enseignants

Corps	Vacants (dont disponibilités et détachements)	Susceptibles d'être vacants *(retraites potentielles)*	Total
PR	7	9	16
MCF	18	2	20
2nd degré	0	1	1
Total	**25**	**12**	**37**

Total disponibilités et détachements *Pour information*
7
15
1
23

Si l'ensemble des E-EC en disponibilités et détachement revenaient dans l'établissement, il resterait 2 postes vacants

Sur les 25 postes vacants d'EC (PR + MCF), 22 sont occupés par des ATER

Historique des concours

	2025 Demandes	2024	2023	2022	2021
PR	8	7 (9 demandes)	7	6	2
MCF	15	9 (17 demandes)	5	4	5
2nd degré	4	3 (5 demandes)	3	1	2
	27	**19 (31 demandes)**	**15**	**11**	**9**

Rappel :

- 37 postes vacants ou susceptibles de l'être dont 23 pour cause de disponibilités ou détachements et 12 pour des retraites potentielles (absences de dépôt de dossier)
- 22 des 37 postes sont occupés par des ATER

Arbitrage des demandes 2025 de titulaires (concours)

Demandes

Composante	PR	MCF	2nd degré	Total
ENSAT	2	3	-	**5**
ENSEEIHT	4	4	1	**9**
ENSIACET	2	5	-	**7**
IPST CNAM	-	3	1	**4**
DEPS	-	-	1	**1**
La Prépa	-	-	1	**1**
Total	**8**	**15**	**4**	**27**

Arbitrage

PR	MCF	2nd degré	Total	Observation
1	1	-	**2**	*1 PR – DYNAFOR/CRBE/LRSV en 66/68* *1 MCF – CRBE en 68*
2	2	-	**4**	*1 PR – IMFT en 60* *1 PR – LAAS en 61* *2 MCF - IRIT en 27 et 61*
1	3	-	**4**	*1 PR - LCA en 62* *1 MCF - LCC en 32* *2 MCF - LGC en 62*
-	1	-	**1**	*1 MCF - LAPLACE En 62/63*
-	-	1	**1**	
-	-	-	**0**	
4	**7**	**1**	**12**	

Détail des demandes contractuels

	Demandes			Arbitrage		
Composante	**ATER**	**Renouvellement de CDD**	**Total**	**ATER**	**Renouvellement de CDD**	**Total**
ENSIACET	8	-	**8**	5	-	**5**
ENSEEIHT	17	4	**21**	13	4	**17**
ENSAT	5	1	**6**	4	1	**5**
Total	**30**	**5**	**35**	**22**	**5**	**27**

2.

ARBITRAGE BIATSS

Rappel des postes éligibles BIATSS

Cat.	Corps	Vacants (dont disponibilités et détachements)	Susceptibles d'être vacants *(retraites potentielles)*	Total	*Total disponibilités et détachements* *Pour information*
A	IGR	1	3	4	2
	IGE	6	2	8	6
	ASI	3	-	3	-
	ConsBIB	1	-	1	-
	BIB	1	-	1	1
Total A		**12**	**5**	**17**	**9**
B	TECH	4	1	5	4
	SAENES	-	-	-	-
Total B		**4**	**1**	**5**	**4**
C	ADJENES	1	-	1	-
	ATRF	1	3	4	4
Total C		**2**	**3**	**5**	**4**
Total général		**18**	**9**	**27**	**17**

Sur les 18 postes vacants, 10 sont occupés par des CDD

Si l'ensemble des BIATSS en disponibilités et détachement revenaient dans l'établissement, il resterait 1 poste vacant

Historique des concours

	2025 Demandes	2024	2023	2022	2021
A	13	3 (20 demandes)	5	3	1
B	8	6 (19 demandes)	2	3	4
C	1	3 (3 demandes)	2	3	1
	23	**12 (42 demandes)**	**9**	**9**	**6**

Rappel :

- 27 postes vacants ou susceptibles de l'être dont 17 pour causes de disponibilités ou détachements et 9 pour des retraites potentielles (absences de dépôt de dossier)
- Sur les 18 postes vacants, 10 CDD ont été recrutés.

Présentation des arbitrages 2025

110 demandes
(dont 56 CDD)
75 arbitrages
(dont 61 CDD)

Demandes

Composantes	CDIsation	Concours	Création de CDD	Intégration	Total
ENSAT	1	1			2
ENSEEIHT	1	1	1		3
ENSIACET		3	2	1	6
IPST-CNAM	1	1	2		4
Labos	1	9	2		12
SC	7	8	12		27
Total	**11**	**23**	**19**	**1**	**54**

Certaines demandes de concours sont des demandes de repyramidage pour des agents déjà titulaires.

Arbitrage

Composantes	CDIsation	Concours	Création de CDD	Intégration	Total
ENSAT	-	1	-	-	1
ENSEEIHT	-	1	-	-	1
ENSIACET	-	2	1	1	4
IPST-CNAM	-	-	-	-	0
Labos	1	1	-	-	2
SC	4	3	1	-	8
Total	**5**	**8**	**2**	**1**	**16**

Les 56 demandes de renouvellement de CDD sont arbitrées favorablement sous réserve de nécessité pour les postes de renfort / surcroît d'activité.

Certaines demandes de concours arbitrés défavorablement ont été transformés en renouvellement / création de CDD (4 demandes en labo)

Focus arbitrages concours et CDI par corps

Corps	Concours	CDI
IGR	1 DGS – BAP J	
IGE / BIB	1 N7 (Dpt SN) – BAP E 1 SCD – BIB	1 DRIP – BAP J 1 RH – BAP J 1 RI – BAP J
ASI	1 A7 – BAP F	1 DPI – BAP G
TECH	1 IRIT – BAP E 1 Scolarité – BAP J 1 RH – BAP J	1 IMFT – BAP E
ATRF	1 ENSAT – BAP G	
Total	**8**	**5**

3.

MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOIS

Rappel du plafonds d'emplois de Toulouse INP

- Plafond d'emplois Etat de Toulouse INP : 776 postes, avec une consommation moyenne 2024 : 721 ETP

Cela ne signifie pas que 55 postes sont vacants car la consommation prend en compte la quotité de travail.

Par exemple, en août, 770 agents étaient recensés sur plafond Etat pour 722,9 ETP.

- S'ajoute le plafond établissement (hors titulaires). En 2024 : 245 ETP

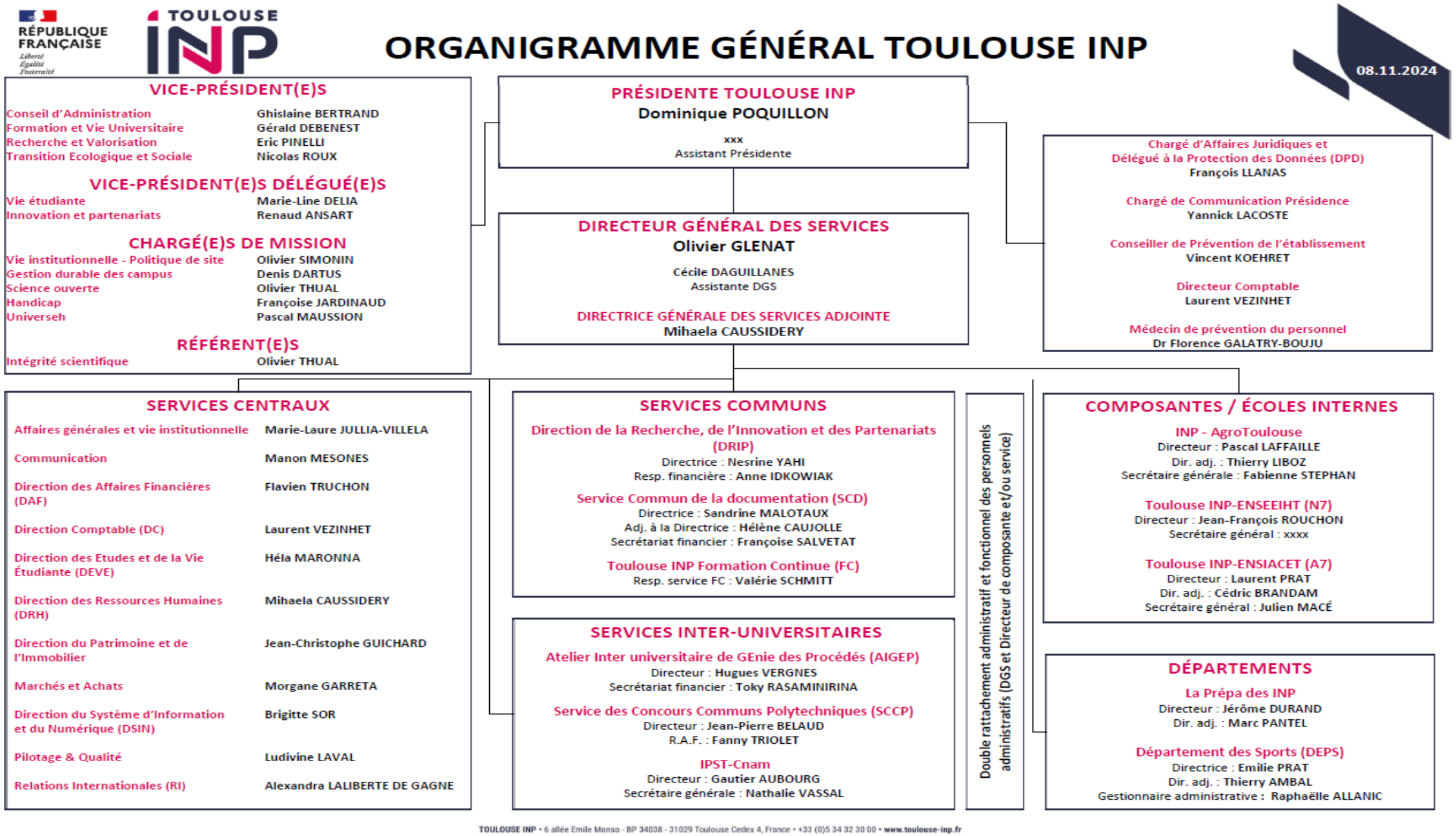
Coût de la campagne emplois

- Estimation des départs en 2025 (retraites + mobilités sortantes) = **- 1,18 M€**
- Arbitrages entrées/repyramidages expertise emplois (de septembre à décembre 2025) = **+ 1,31M€**
- Solde 2025 entrées/départs, impact budgétaire de l'expertise emplois sur 2025 = **+ 130K€**
- Impact budgétaire de l'expertise emplois sur 12 mois : **+ 390K€**

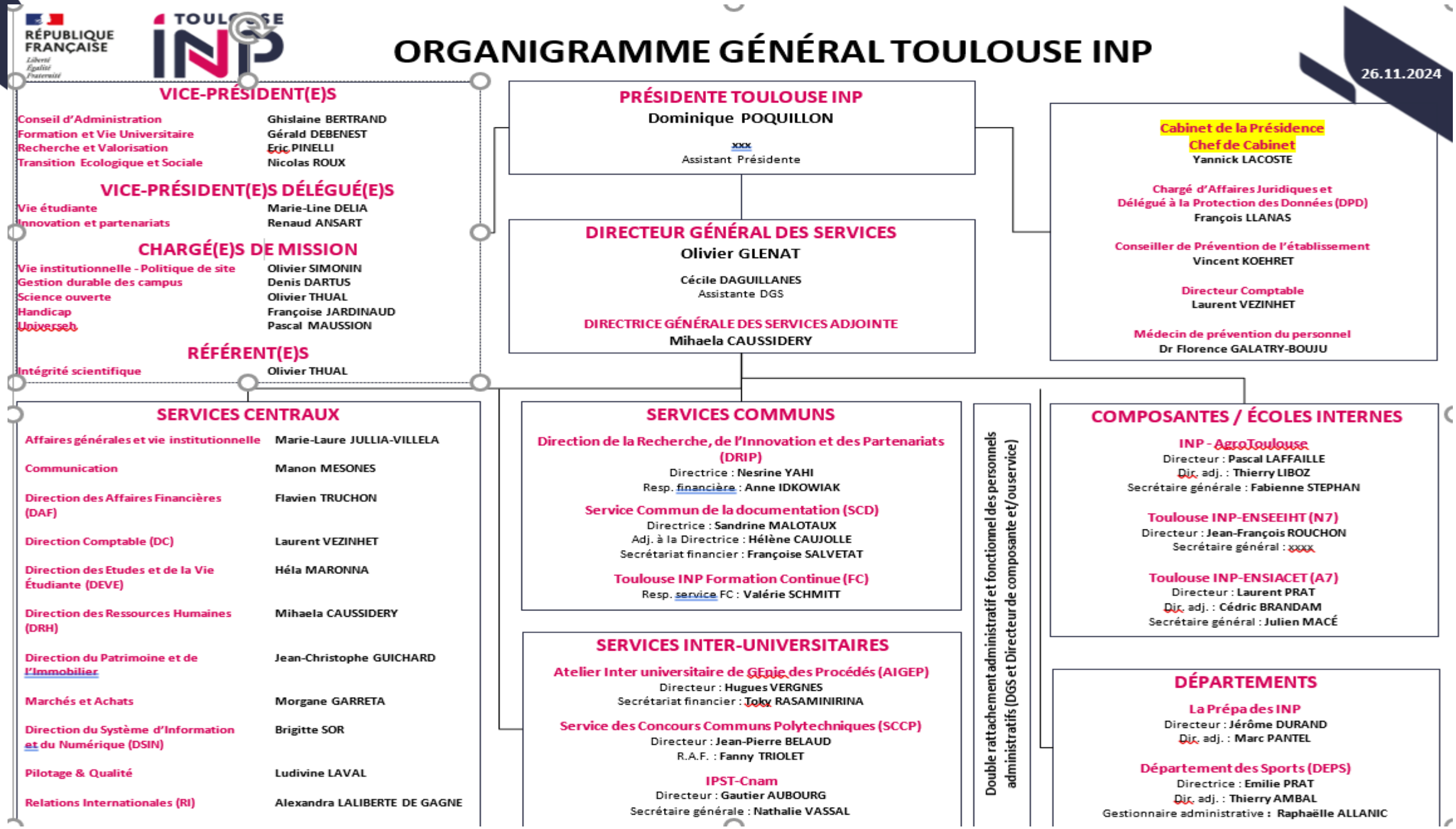
POINT 3 :

ORGANIGRAMME GÉNÉRAL

Organigramme actuel



Proposition de création : Cabinet de la Présidence



POINT 4 :

MONTANT DE LA PRIME D'INCITATION À LA RECHERCHE (PIR) 2024/2025

Rappels PEDR

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) est progressivement remplacée par la prime individuelle, composante C3 du RIPEC, au fur et à mesure que les cohortes de bénéficiaires de la PEDR arrivent à la fin de leur période de 4 ans d'attribution.

A Toulouse INP, la PEDR est d'un montant annuel de 3 500€ brut et est versée mensuellement.

La PEDR est encore versée à une cohorte de bénéficiaires :
Cohorte 2021-2025 : 29 bénéficiaires (17 MCF et 12 PR)

Ces derniers bénéficiaires de la PEDR la percevront jusqu'au 30 septembre 2025.

La Prime d'Incitation à la Recherche (PIR)

Depuis plusieurs années à Toulouse INP, la PEDR est complétée d'une Prime d'Incitation à la Recherche (PIR), dont le montant est voté annuellement par le Conseil d'Administration, après avis de la Commission Recherche.

Le montant de la PIR est différencié selon le corps d'appartenance des bénéficiaires de la PEDR (montants en vigueur depuis 2018) :

- MCF: 830 € brut par an
- PR : 1 700 € brut par an

Les bénéficiaires de la PEDR perçoivent donc annuellement les montants suivants :

- MCF : 4 330 € (PEDR 3 500€ + PIR 830€)
- PR : 5 200 € (PEDR 3 500€ + PIR 1 700€)

A titre d'information, le montant annuel de la prime C3 versé à Toulouse INP est de 4 300€ brut (montant identique pour les MCF et pour les PR).

Question soumise à l'avis du CSA

Proposition de maintenir les montants de la PIR aux montants des années précédentes pour la période du 1er octobre 2024 au 30 septembre 2025 (dernière année).

« Approuvez-vous le maintien des montants de la PIR pour la période du 1er octobre 2024 au 30 septembre 2025, à 830€ brut par an pour les MCF et 1 700€ brut par an pour les PR ? »

POINT 5 :
RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COFORM

Nouveau Règlement Intérieur de la COFORM

Intérêt pour l'établissement d'adopter un Règlement Intérieur (Rappel)

- Accorder de la visibilité et de la clarté sur le fonctionnement de la COFORM vis-à vis des personnels
- Permettre une meilleur compréhension du travail de la commission (nature des demandes étudiées)

Pourquoi un nouveau Règlement Intérieur?

- Eviter la redondance d'information avec d'autres documents (plan de développement des compétences et de formation des personnels, pages Mercure)
- Alléger et recentrer le contenu sur les règles d'organisation et de fonctionnement de la COFORM propres à Toulouse INP.

Nouveau Règlement Intérieur de la COFORM

Les modifications

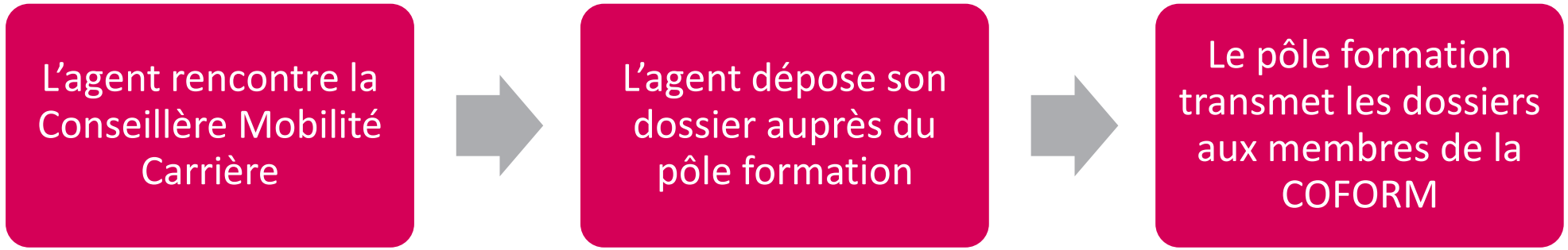
- Suppression des informations liées à une règlementation qui évolue et qui sont susceptibles de rendre le RI caduque à courte échéance (suppression de l'article 6)
- Nouvelle articulation des règles autour de 6 articles au lieu de 10 précédemment:
  - Art.1 relatif aux missions de la COFORM
  - Art.2 relatif aux bénéficiaires
  - Art.3 relatif à la composition de la COFORM
  - Art.4 relatif au fonctionnement et au calendrier
  - Art.5 relatif aux modalités de dépôt des demandes
  - Art.6 relatif aux modalités d'évaluation par la COFORM et à la décisions de l'établissement

Nouveau Règlement Intérieur de la COFORM

- **Article 1 :**
  - La COFORM examine:
    - ➢ Des demandes individuelles
    - ➢ Selon un projet d'évolution professionnelle ou de reconversion
    - ➢ Nécessitant la mobilisation de dispositifs de formation professionnelle particuliers
  - Elle rend un avis collégial
- **Article 2 :**
  - **Tous** les personnels
- **Article 4 :**
  - 2 commissions par an : 2ème trimestre et 4ème trimestre

Nouveau Règlement Intérieur de la COFORM

- Article 5:



- Article 6:
  - Avis conforme :
    - ➢ Aux règles de mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle et d'accompagnement des agents publics prévues par la réglementation en vigueur
    - ➢ Aux axes prioritaires et stratégiques fixés par l'établissement

POINT 6 :

CHARTE DES FORMATEURS

Objectifs de la mise en place de la charte

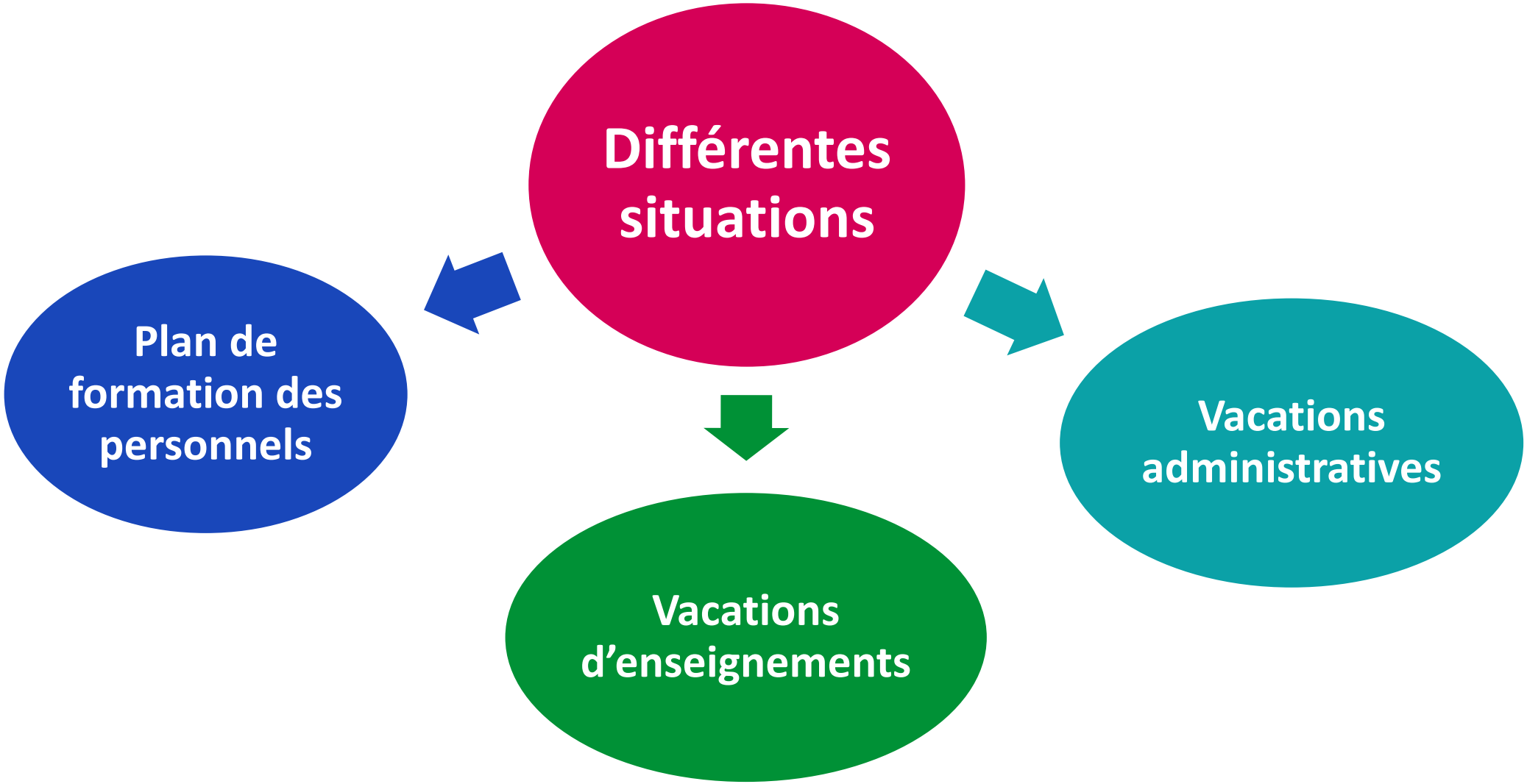
Intérêt pour l'établissement

- 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

Un cadre clair dans le respect de la réglementation

- Identifier et prendre en compte les différentes situations : BIATSS / E-EC, type d'activités(formation des personnels, vacations d'enseignements ou administratives)
- Rappeler le cadre réglementaire : autorisation de cumul, temps de travail, missions principales ou accessoires (mise en adéquation des fiches de poste)
- Assurer l'équité de traitement : temps de travail, rétribution

Pistes de réflexion



Plan de formation des personnels

- Etat des lieux :
  - ~30 formateurs internes (récurrents)
    - Sur différents domaines : SIFAC, TES, culture administrative, habilitations
    - De différentes populations : principalement des BIATSS mais quelques E-EC
    - De différentes catégories : A, B, C
  - Différentes modalités d'organisation et de valorisation :
    - Activités incluses ou non dans la fiche de poste
    - Temps de travail et rémunération : pose ou non de congés, paiement ou non des heures
- Aujourd'hui : absence de cadre qui entraîne une disparité de situations

Exemple : certains agents sont rémunérés (au taux HeTD) et d'autres non, certains posent des congés et d'autres non.

Plan de formation des personnels

Place de l'activité de formateur interne dans les missions de l'agent

Fiche de poste = intégrée à l'activité principale

- Comment identifier les formateurs ?
- Obligation de suivre la formation des formateurs ?
- Quelle type de valorisation ? Prise en compte du statut/catégorie ?
- Quelle fréquence / récurrence de l'activité de formateur? (ex : 1 formation par an, par trimestre, …)
- Quelle limite (plafond d'heures) ? Pour préserver l'activité principale de l'agent pour laquelle il est rémunéré

Pas dans la fiche de poste = activité accessoire

Autorisation de cumul d'activité obligatoire
Rémunération selon le service fait
Aspect réglementaire :

- Non cumul activités principale + accessoires sur le même temps de travail = pose de congés
- Plafond de l'activité accessoire

Vacations d'enseignements

Etat des lieux	Pistes des réflexion
~40 BIATSS chaque année : • Autorisation de cumul d'activité faîte • 1/3 des BIATSS sont récurrents > 64 HeTD • Absence d'information pour comparer réellement date/heure de la vacation • Certains le font sur leur temps de travail • Cumul vacations enseignements + formation des personnels	Rappel du cadre réglementaire : • Non cumul des activités principale + accessoires sur le même temps de travail = pose de congés => mise en place d'un formulaire adapté faisant apparaître le calendrier prévisionnel des vacations ? • Quelle modalité de recrutement par la composante : validation par le N+1, validation par le Cac ? Quid des récurrences de vacations au-delà de 64 HeTD ? Quelle adéquation avec l'activité principale ?
Règles internes jusqu'à 2023/2024 : • Pas de pose de congés jusqu'à 64 HeTD => hors cadre réglementaire • Pas de réel plafonnement à 96 HeTD => aujourd'hui, nous constatons des dépassements jusqu'à 180 HeTD	Quid des agents faisant des vacations sur leur temps de travail et sans rémunération ? Quel plafonnement ?

Vacations administratives

Etat des lieux	Pistes des réflexion
Instauration d'un cadre pour les heures supplémentaires dans la charte du temps de travail adoptée en 2024 : • Définition du cadre • Modalités de récupération et de paiement • Plafond identifié	RAS
Certains agents ont des cumuls d'activité pour des vacations administratives au sein de Toulouse INP : • Surveillance d'examens	Quel intérêt pour l'établissement ? Quel plafonnement ? Quelle adéquation avec l'activité principale ?

Benchmarking Toulouse

- Problématiques similaires avec des modalités très hétérogènes
- Traitement « au cas par cas »
- Pas de cadre très clair, pas de limite d'heures homogène (Ex : 43h max pour un établissement, 50h max pour un autre)
- Globalement le recrutement des formateurs internes est encouragé et utilisé comme un moyen supplémentaires de valorisation des agents
- Les cumuls d'activités sont soumis à l'avis du N+1, mais les activités accessoires sont souvent réalisées pendant les heures de travail sans pose de congés systématique.
- Pas de paiement systématique, ou alors au forfait (une journée de formation = paiement de 2HeTD).