COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

04/11/2024

Ordre du jour

- Point 1 : Validation du CR du 28/05/2024 *(pour vote)*
- Point 2 : Rapport Social Unique 2023 *(pour vote)*
- Point 3 : Référentiel Horaire des E-EC *(pour vote)*
- Point 4 : LDG mobilité et promotion *(pour vote)*
- Point 5 : Restauration Collective *(pour vote)*
- Point 6 : Prestations Inter-Ministérielles *(pour vote)*
- Point 7 : Expertise emplois 2025 *(pour info)*

POINT 1 :
VALIDATION DU CR DU 28/05/2024

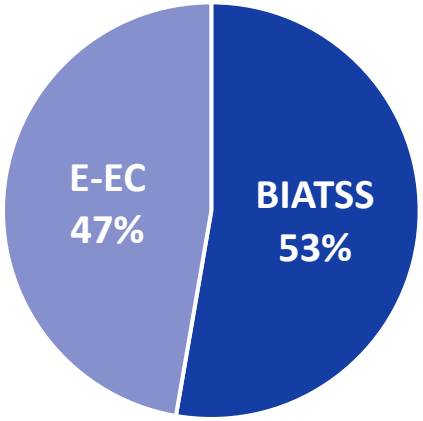
POINT 2 :
RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

RSU 2023

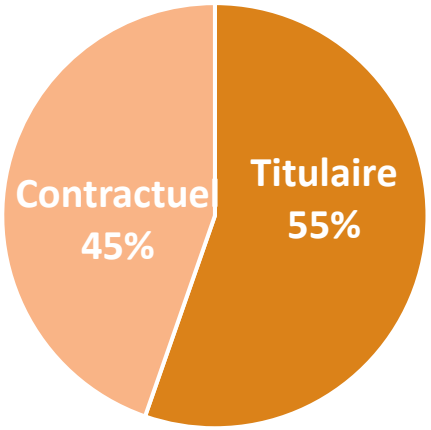
- Les effectifs de Toulouse INP au 31/12/2023

985 agents en activité => 963,70 ETP

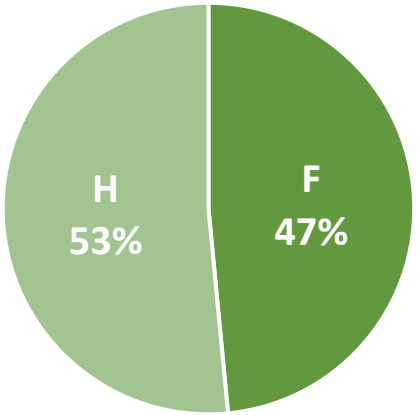
Effectifs par poste



Effectifs par statut

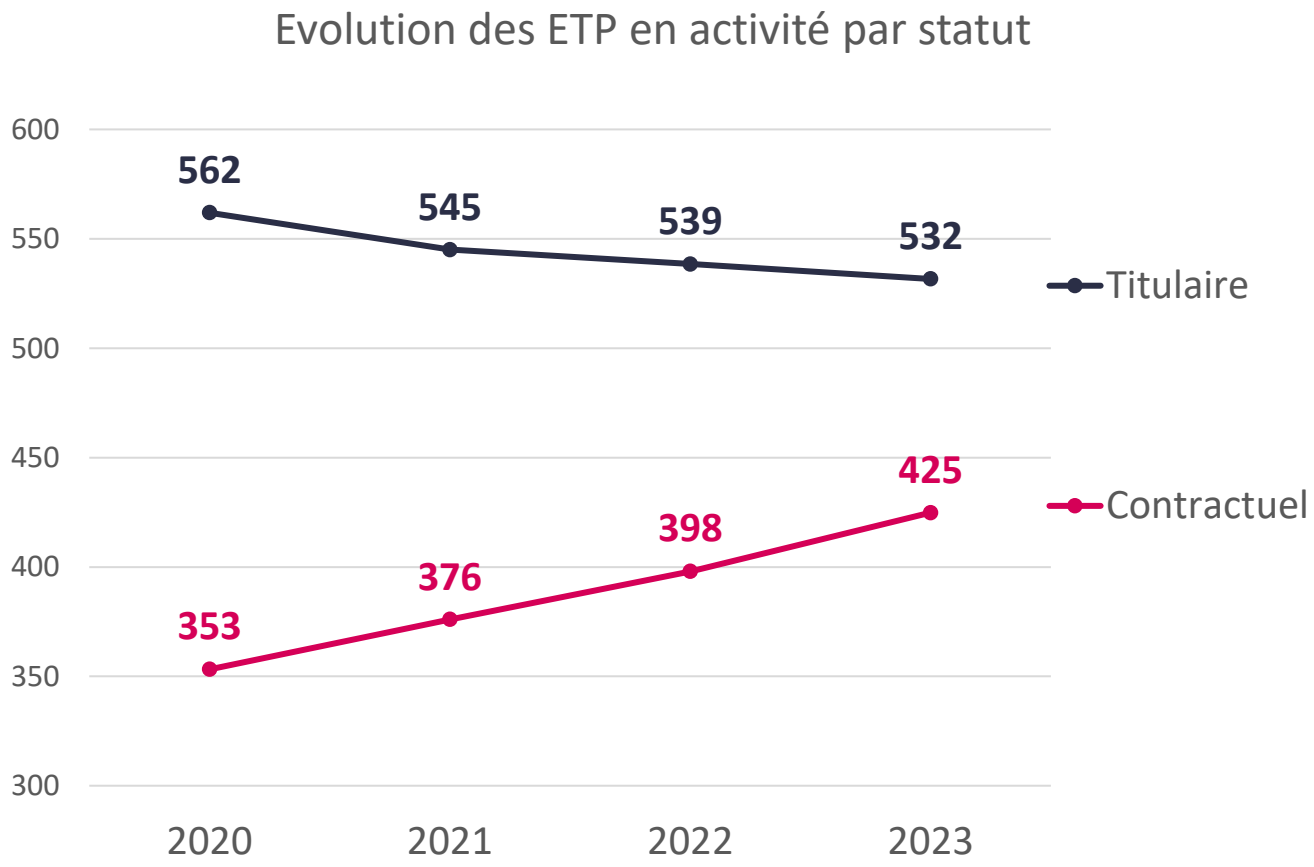


Effectifs par genre



RSU 2023

- L'évolution des effectifs



Baisse des effectifs titulaires : -30 ETP

38 Disponibilités ou détachements sortants au 31/12/2023 :

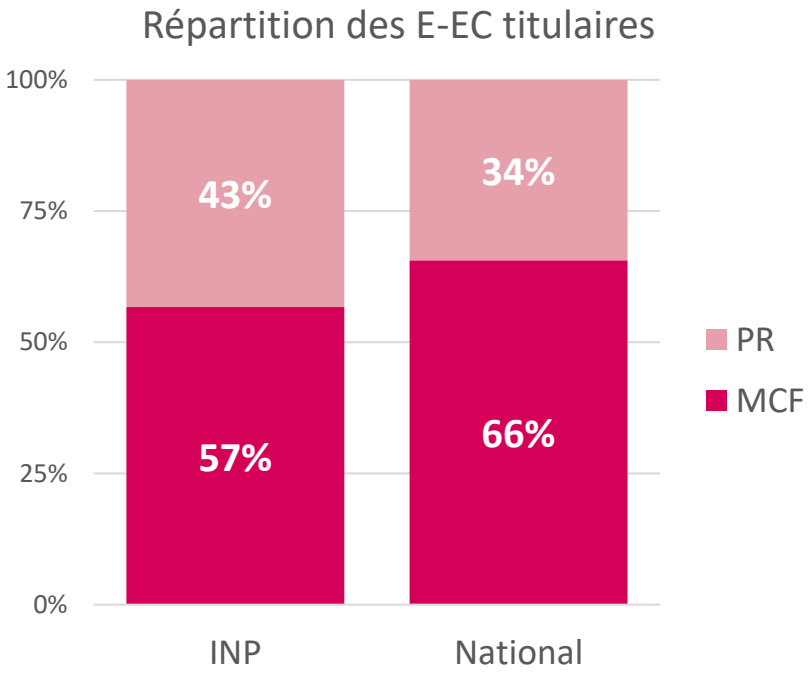
- 23 E-EC titulaires
- 15 BIATSS titulaires

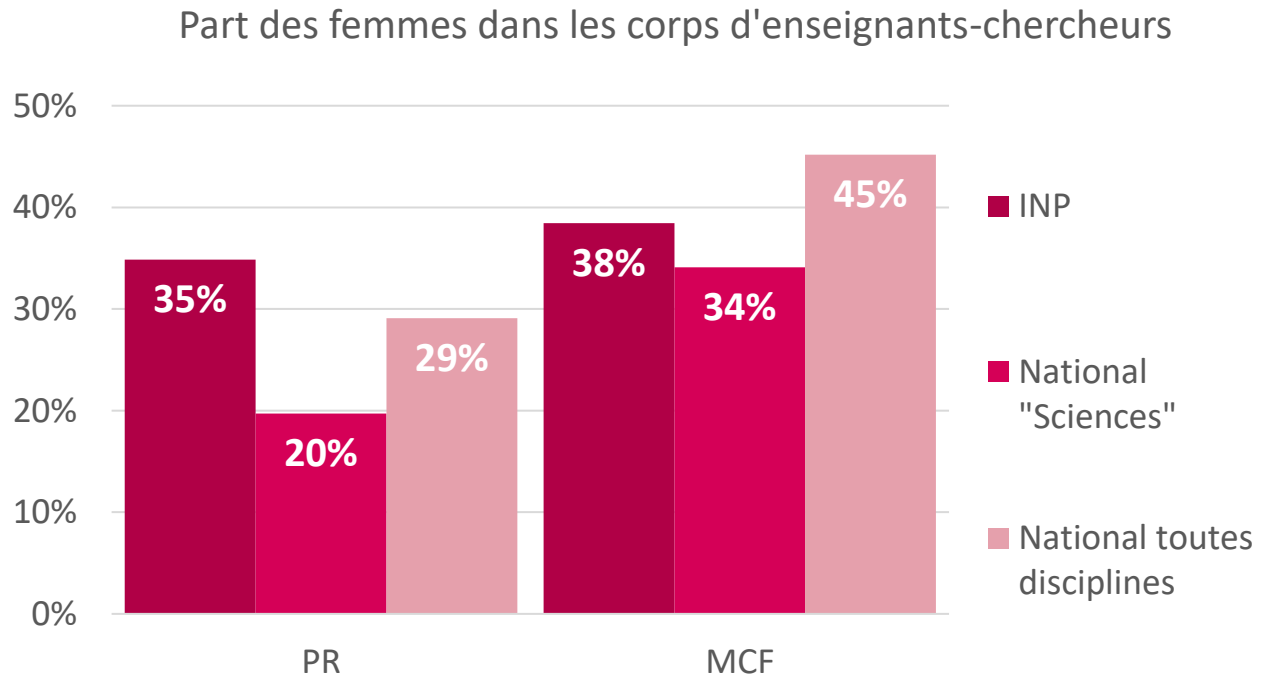
Hausse des effectifs contractuels : +72 ETP

- Compensation des disponibilités et détachements sortants
- Reprise post-covid des activités de recherche

RSU 2023

- Focus enseignants et enseignants-chercheurs





Toutes les sections CNU du domaine avec au moins 10 enseignants-chercheurs, possèdent au moins 40% de PR dans leurs effectifs.

RSU 2023

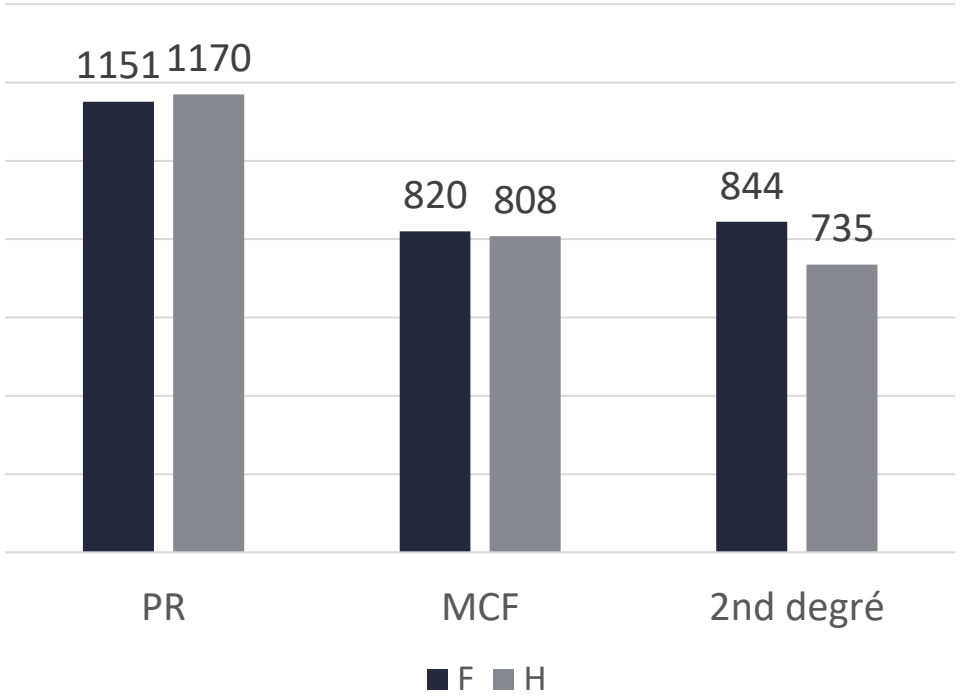
- Focus enseignants et enseignants-chercheurs

Progression comparée des carrières

Grade terminal	Femme	Homme
PR CE	45%	53%
MCF HC	47%	44%
2nd degré CE	42%	11%
Moyenne générale dans les grades terminaux	**46%**	**46%**

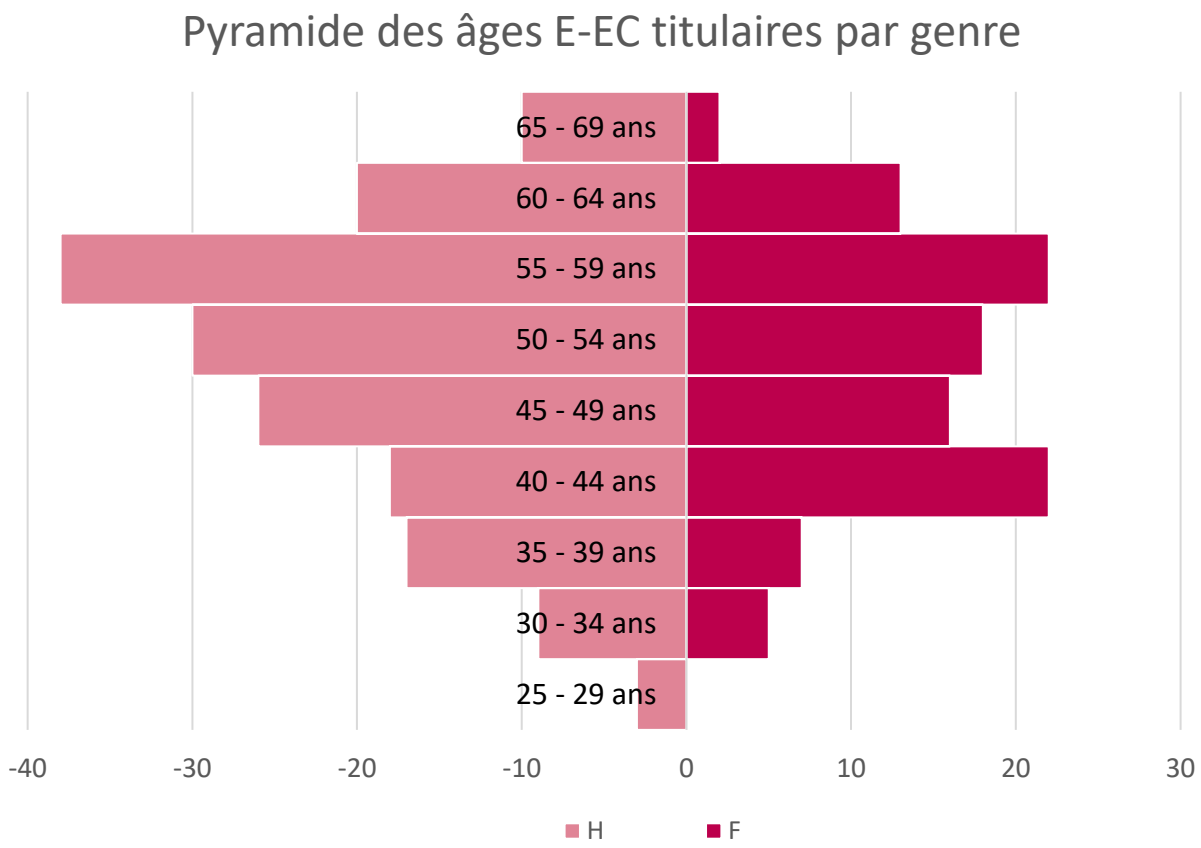
En 2022, 32% des femmes étaient dans les grades terminaux vs 43 % des hommes

Observation des INM moyen par genre



RSU 2023

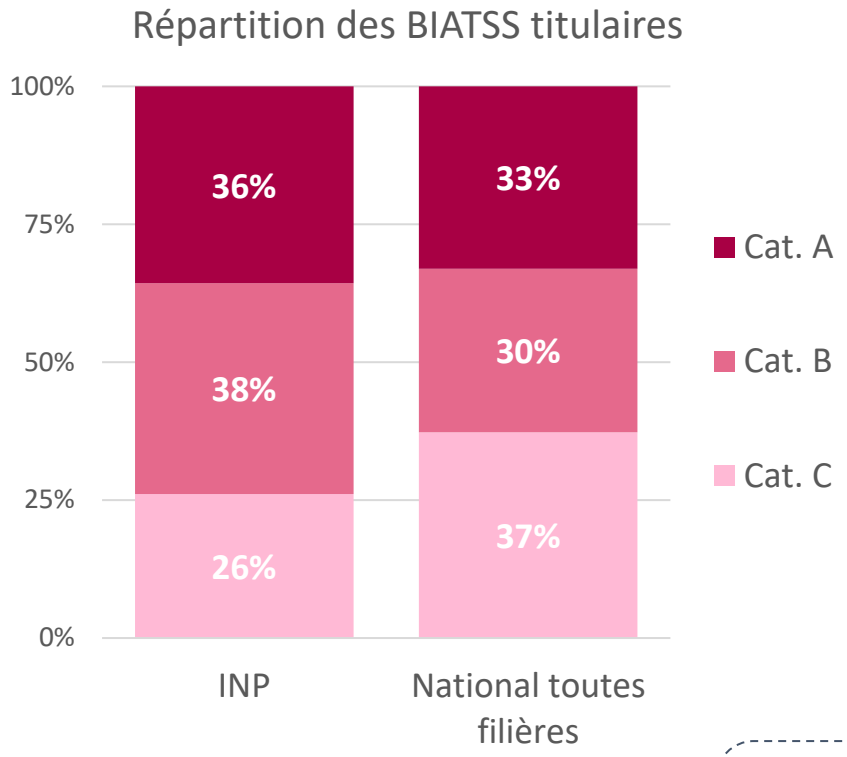
- Focus enseignants et enseignants-chercheurs

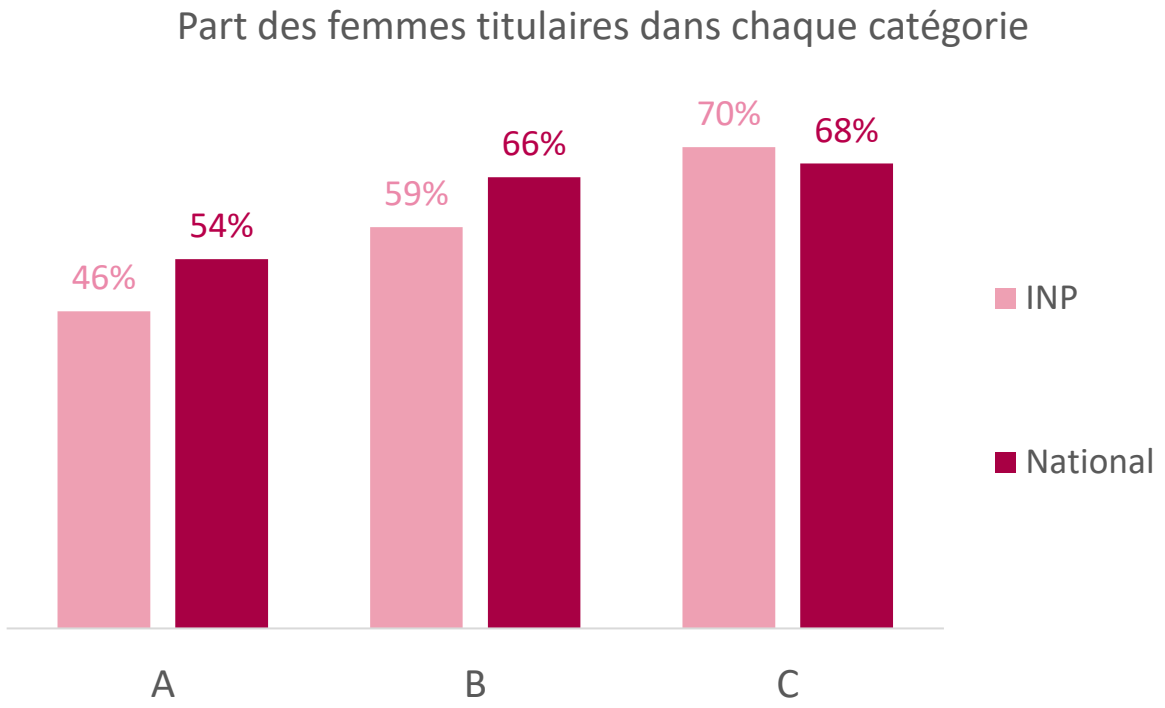


- Aujourd'hui :
  - Peu de départs à la retraite à court terme
  - 38 % des E-EC titulaires ont plus de 55 ans
  - 29 % des PR ont plus de 60 ans
- Demain (5 à 10 ans):
  - 35% des E-EC actuels sont susceptibles de partir à la retraite (~95 agents)

RSU 2023

- Focus BIATSS





Impact des métiers « genrés » :

- Les femmes représentent 30% des effectifs des BAP A à E alors que 61 % de ces postes sont de cat. A
- Les femmes représentent 84% des effectifs des BAP J alors que 33% de ces postes sont de cat. A

RSU 2023

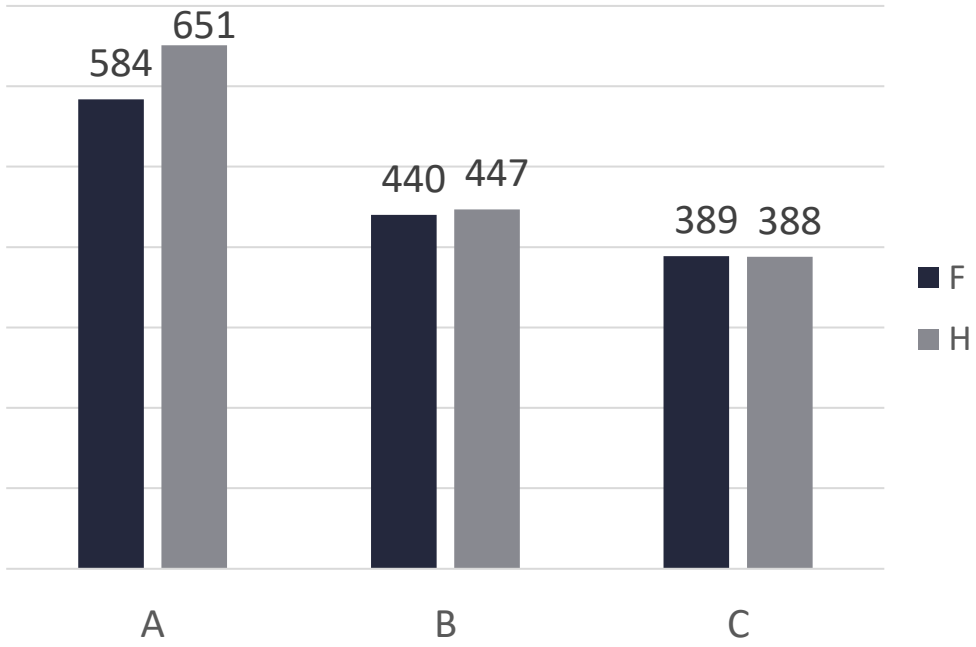
- Focus BIATSS

Progression comparée des carrières

Grade terminal	Femme	Homme
IGR HC / AAE HC	60%	40%
IGE HC / APAE	43%	31%
Cat. B - Classe Ex	23%	28%
Cat. C - 1ère classe	35%	38%
Moyenne générale dans les grades terminaux	**32%**	**32%**

En 2022, 25% des femmes étaient dans les grades terminaux vs 30 % des hommes

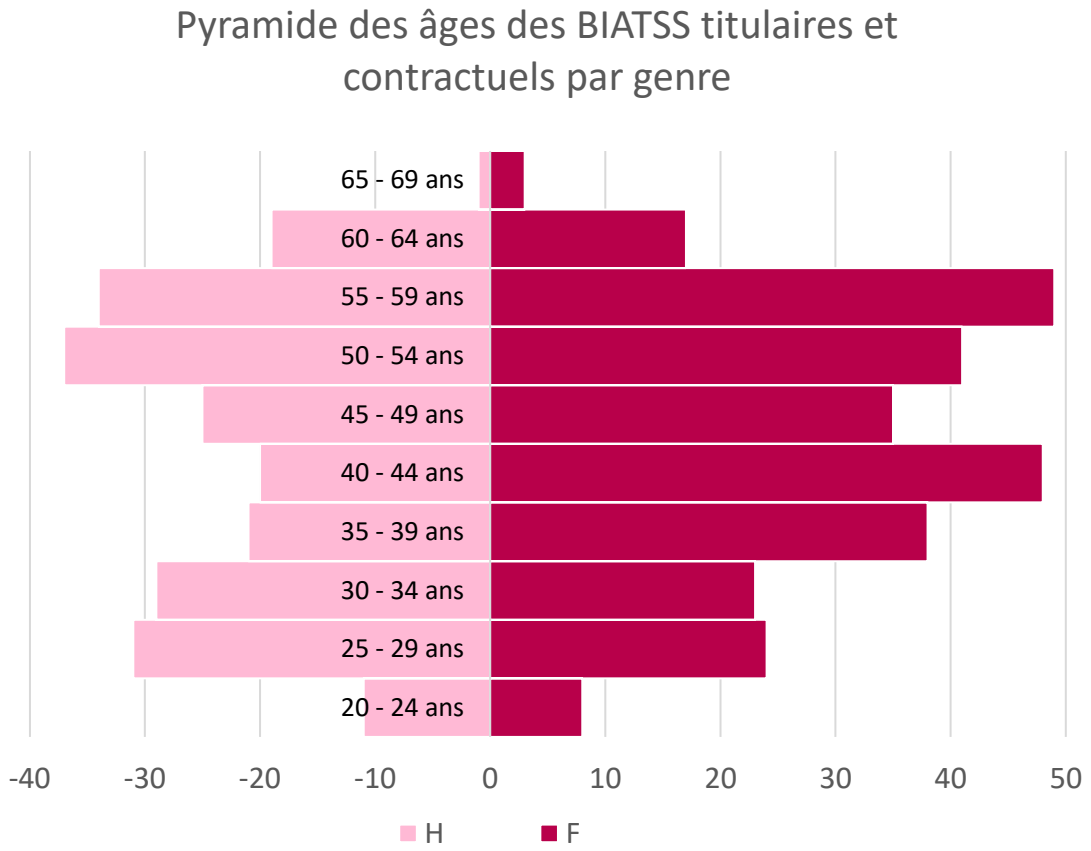
Observation des INM moyen par genre



La catégorie A regroupe 3 corps avec des grilles indiciaires très disparates : IGR – IGE - ASI

RSU 2023

- Focus BIATSS



- Aujourd'hui :
  - Peu de départs à la retraite à court terme
  - 8 % des BIATSS ont plus de 60 ans
- Demain (5 à 10 ans):
  - 22% des BIATSS actuels sont susceptibles de partir à la retraite (~115 agents)

RSU 2023

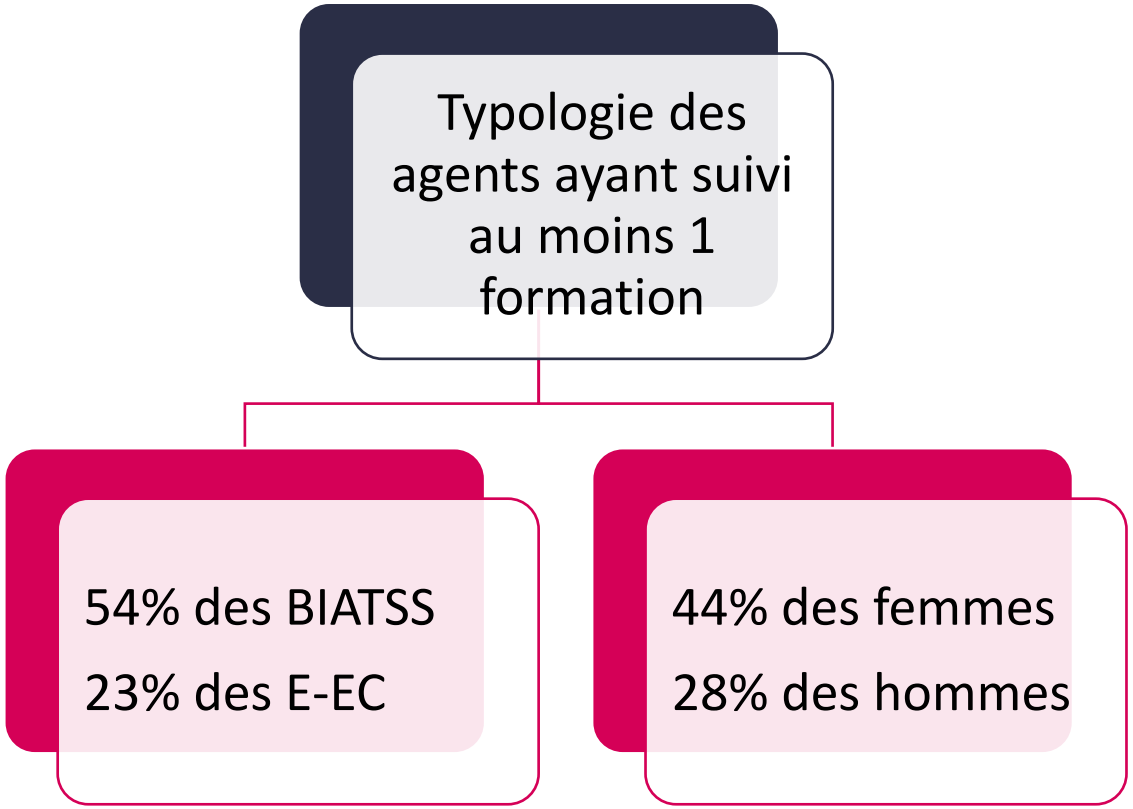
- Focus Formation

104 500 € de dépenses de formation en 2023

350 agents formés,
soit 36% de la population globale

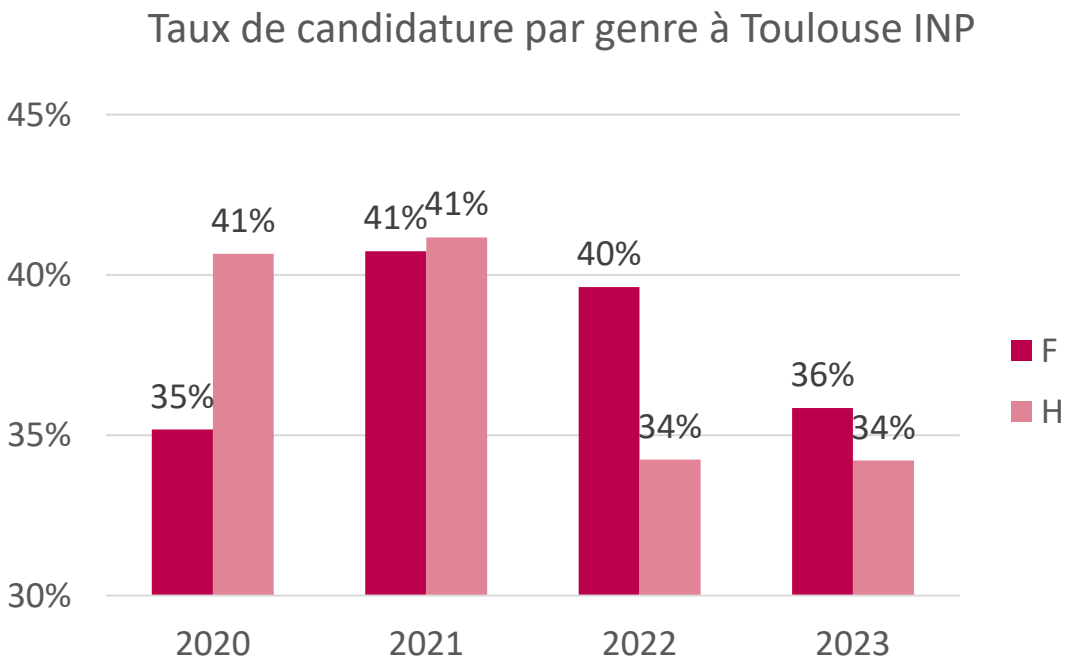
818 stagiaires,
soit au moins 2 formations par stagiaires

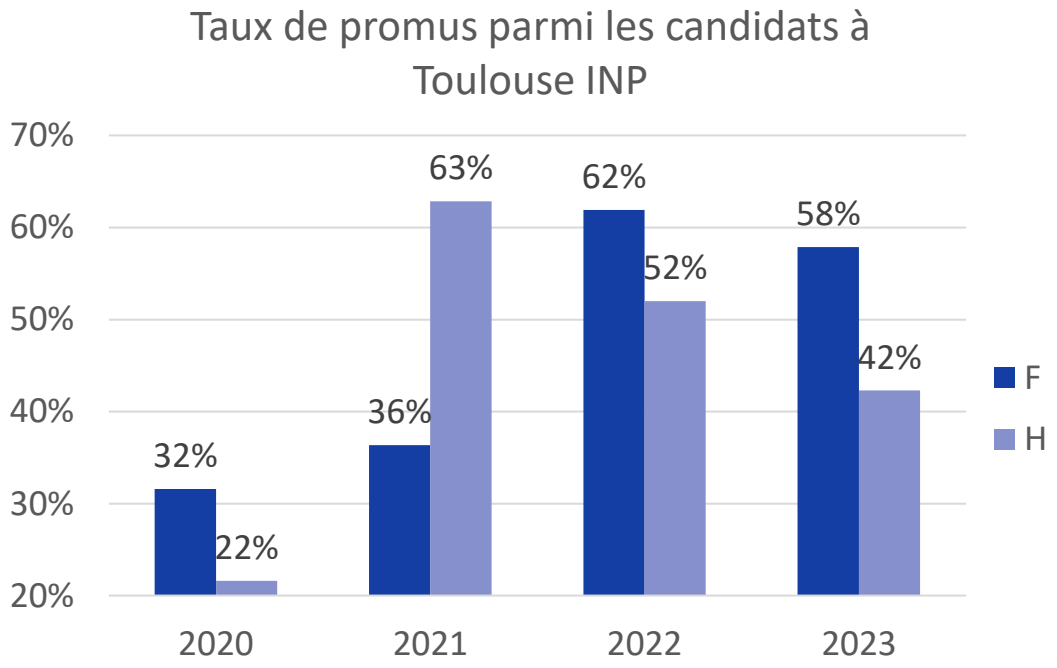
4 661 jours de formations



RSU 2023

- Focus carrière des Enseignants-Chercheurs
  - 34,9 % de candidats parmi les promouvables (vs 34,6 % au National)
  - 48,9 % de promus parmi les candidats (vs 41,7 % au National)





RSU 2023

- Focus carrière des BIATSS

	Titulaire ITRF (238 agents)	CDI (80 agents)
Tableau d'avancement		
% candidats parmi les promouvables	32 %	48 %
% promus parmi les candidats	63 %	29 %
% promus parmi promouvables	20 %	14 %
Liste d'aptitude		
% candidats parmi les promouvables	36 %	47 %
% promus parmi les candidats	14 %	22 %
% promus parmi promouvables	5 %	11 %

RSU 2023

- Focus Santé

	2020		2021		2022		2023	
Type d'arrêt	Jours	Nb agents	Jours	Nb agents	Jours	Nb agents	Jours	Nb agents
Congé ordinaire de maladie	3 862	155	2437	128	4 106	256	4 543	201
CLM / CLD / Grave maladie	3 164	8	1 675	8	1 642	6	1 683	7
Accident de travail / trajet	449	8	572	5	847	7	441	5
Total	**7 475**	**169**	**4 684**	**141**	**6 595**	**269**	**6 667**	**213**

En 2023 : 15 accidents de travail dont 11 accidents de trajets

Entre 2020 et 2023 :

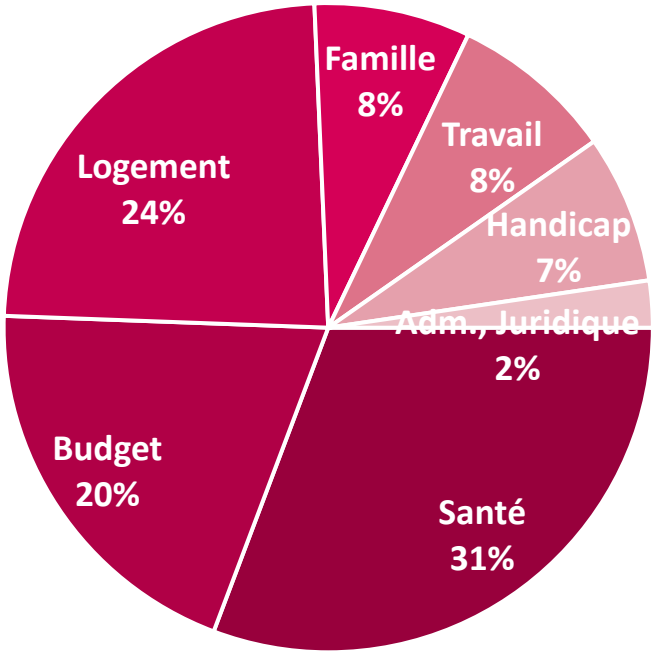
- Les absences sont en baisse de 2% et nombre d'agents arrêtés est en hausse de 26%.
- Les longues absences sont en baisse de 47% alors que les absences de courte durée sont en hausse de 17%

RSU 2023

- Focus accompagnement social

Activité de l'assistante sociale en 2023

49 agents rencontrés pour 257 entretiens



Accompagnement du Handicap

- Augmentation du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emplois : 41 agents soit 4% des personnels
- 16 accompagnements personnalisés (matériel, interprète, …) pour un montant de 13 548 €

POINT 3 :
RÉFÉRENTIEL
HORAIRE DES E-EC

Référentiel d'équivalences horaires (REH) 2024-2025

Constat : référentiel complexe, avec des disparités et certaines irrégularités réglementaires

Décision de travail en deux temps :
1 – résorber les irrégularités et réviser le REH 2024-2025
2 – débuter un travail de fond au premier semestre 2025 en vue du REH 2025-2026 de remise à plat de l'ensemble du REH en intégrant le RIPEC à la réflexion

Etapes de mise à jour du REH 2024-2025 :

- 07/2024 : Demande aux composantes de leurs souhaits de modification du référentiel pour 2024-2025 > retours mi-septembre
- 09/2024 : intégration des demandes des composantes dans le fichier REH, travail sur des pistes d'évolution du REH
- 26/09/2024 : Commission référentiel : présentation des pistes d'évolution, échanges
- 10/2024 : Arbitrages
- 04/11/2024 : CSA et CAC FR
- 12/11/2024: CA restreint

Rappel de certains principes liés au référentiel

Le référentiel définit une liste d'activités susceptibles d'être prises en compte dans les obligations de service d'enseignement des enseignants et enseignants-chercheurs.

Le service (service complet : 192heqTD pour un enseignant-chercheur / 384heqTD pour un enseignant) peut ainsi être composé de :

- Cours/TD/TP : liste établie depuis l'edt
- Heures recensées dans le référentiel comme « activités pédagogiques »
- Reconnaissances horaires pour des responsabilités recensées dans le référentiel (maximum 2/3 du service)

- Minimum de service (réalisé sous forme de cours/TD/TP et heures recensées dans le REH comme « activités pédagogiques ») :
  - Enseignants-chercheurs : 64heqTD
  - Enseignants second degré : 128heqTD

- Heures complémentaires (quelle que soit la composante où les heures sont effectuées ou la nature des heures (formation initiale ou formation continue) dans les limites suivantes:
  - Enseignants-chercheurs : maximum de 192heqTD complémentaires
  - Enseignants second degré : maximum de 384heqTD complémentaires

- Décharges « statutaires » : président, vice-présidents statutaires (CA, CR, CFVU), directeurs d'école
  Décharge totale = pas d'heure complémentaire

Propositions d'évolution du référentiel

- Suppression des heures « Hors Plafond » : transparence du décompte des heures réalisées

Une seule reconnaissance horaire globale pour chaque mission du référentiel (addition des heures « RH » et « HP »)

- Plafonnement à 128hetd du volume global de chaque reconnaissance horaire

Incidence sur certaines reconnaissances horaires supérieures à 128hetd (et potentielle réduction en cascade pour certaines fonctions)
Proposition année d'expérimentation pour les fonctions avec fortes reconnaissances

Deux options :

Option 1 : reconnaître certaines fonctions de direction, vice-présidences et chargés de mission par une indemnité fonctionnelle C2
→ service de 192hetd à assurer
→ ou conversion de tout ou partie de l'indemnité en décharge mais impossibilité d'être rémunéré pour des heures complémentaires

Option 2 : maintenir ces fonctions dans le REH avec plafonnement à 128HETD
→ service de 64heqtd minimum, possibilité d'effectuer des heures complémentaires

POINT 4 :
LDG MOBILITÉ ET PROMOTION

LDG Mobilité

- Mise à jour des LDG pour clarifier le processus de recrutement BIATSS

A. Examen des candidatures

- Publication de tous les postes (CSP, Intranet, Internet) : fiches de poste inclusives
- Respect des critères obligatoires et de non-discrimination : handicap, égalité des genres, …
- Priorisation des candidatures internes (si profil adapté et à prestation/valeur équivalente)

B. Commission de recrutement

- Composition
- Sensibilisation aux critères de priorisation et de non-discrimination

LDG Promotion

BIATSS :

- Comité d'Evaluation Unique (CEU) :
  - Clarification de la composition et du fonctionnement du comité
  - Focus sur les lecteurs : rôles, appel à candidature, mixité CDI et titulaires
  - Focus sur les CDI : des promotions **peuvent** être prononcées par la Présidente
  - Démarche d'amélioration continue des candidatures : démarche personnelle des auprès du service BIATSS pour recueillir les commentaires des lecteurs et l'avis rendu par le CEU
  - Bilan des promotions des titulaires et des CDI dans le RSU

Enseignants-chercheurs :

- Commission Interdisciplinaire (CID)
  - Mise à jour de la composition (nb de PR et MCF) et du fonctionnement (= nb de réunions)

POINT 5 :
RESTAURATION COLLECTIVE

1ère étape : Convention CROUS au 01/01/2024 (vote CA 2023)

INM	Coût Formule « entrée / plat / dessert »	PIM	*Rappel Subvention INP du 01/01/2024 au 31/07/2024*	Subvention INP depuis le 01/08/2024	Part agent
Tarif 4 INM < ou = à 400	8,45€	1,47€	*4,55*	4,95€	**3,50€**
Tarif 5 INM entre 401-539		1,47€	*3,65*	4,05€	**4,40€**
Tarif 6 INM entre 540-700		0	*2,45*	2,85€	**5,60€**
Tarif 7 INM > 700		0	*1,39*	1,79€	**6,66€**
Tarif 8 Apprentis		0	*4,55*	4,95	**3,50€**

Proposition d'évolution de l'offre restauration

Diversification des prestataires :

- INSEE (IMFT) : conventionnement à mettre en place
- INRAE (ENSAT+LCA) : conventionnement à mettre en place
- CNRS (multi-sites) : quelle évolution ?

Choix de subvention :

- Option 1: l'INP finance la même subvention/par agent que la convention CROUS
- Option 2: L'INP finance une subvention permettant un même reste à charge que la convention CROUS

- **Proposition: L'INP finance une subvention permettant un même reste à charge que la convention CROUS**

Restauration INSEE

- Tarif total minimum : 15,06 € (8,02 € frais d'admission + 7,04€ minimum repas complet)
- Nombre d'agents BIATSS + EC IMFT : 90

INM	Nbre d'agent	Subvention	part agent	coût théorique (3 repas par semaine par agent)	Coût ajusté au taux de fréquentation « CROUS »
< 400	3	11,56 €	3,50 €	4 161 €	2 081€
401-539	46	10,66 €	4,40 €	58 843 €	29 421€
540-700	18	9,46 €	5,60 €	20 433 €	10 216€
> 700	23	8,40 €	6,66 €	23 184 €	11592€
TOTAL pour 90 agents				**106 622 €**	**53 310€**

Actuellement, des agents utilisent la prestation CROUS et/ou CNRS.

Une partie du coût « INSEE » viendrait donc en déduction du coût « CROUS » et « CNRS »

Restauration INRAE

- Tarif total minimum: 12,43€ (8€ frais d'admission + 4,43€ minimum repas complet)
- Nombre d'agents BIATSS et EC (labos ENSAT concernés + LCA) : 84

INM	Nbre d'agent	Subvention	part agent	coût théorique (3 repas par semaine par agent)	Coût ajusté au taux de fréquentation « CROUS »
< 400	13	8,93 €	3,50 €	14 930 €	6 965€
401-539	22	8,03 €	4,40 €	21 200 €	10 600€
540-700	10	6,83 €	5,60 €	8 200 €	4 100€
> 700	39	5,77 €	6,66 €	27 000 €	13 500€
TOTAL pour 102 agents				**70 330 €**	**35 165€**

Actuellement, des agents utilisent la prestation « CROUS ».

Une partie du coût « INRAE » viendrait donc en déduction du coût « CROUS »

Restauration CNRS

- Tarif : 11,72€ / Nombre d'agents BIATSS + EC communiqué par le CNRS : 102
  - Convention actuelle

INM	Nbre d'agents	Subvention	part agent
< 540	35	7,90 €	3,82 €
> = 540	67	6,37 €	5,35 €

Dépenses 2024 (prévisionnel) : 25 000 €
Dépenses 2023 : 19 214 €
Dépenses 2022 : 12 059 €

  - Proposition de révision de la convention avec un même reste à charge pour l'agent

INM	Nbre d'agents	Subvention	part agent	coût théorique (3 repas par semaine par agent)	Coût ajusté au taux de fréquentation « CNRS »
< 400	13	8,22 €	3,50 €	12 823 €	4 275 €
401-539	22	7,32 €	4,40 €	19 326 €	6 442 €
540-700	11	6,22 €	5,60 €	8 078 €	2 693 €
> 700	56	5,06 €	6,66 €	34 003 €	11 333 €
TOTAL pour 84 agents				**74 330 €**	**24 743 €**

Projection budgétaire

	2024	2025	Observation
CROUS	50 000 €	50 000 €	Budget prévisionnel = 200 000 € lors du lancement. REX : tous les agents ciblés ne vont pas au CROUS et/ou pas à une fréquence de 3x par semaine
CNRS	25 000 €	11 000 € et 25 000 €	Sous réserve de modifier la convention actuelle
INSEE	0 €	17 000 € à 53 000 €	Selon REX CROUS : tous les agents n'iront pas toute l'année 3x par semaine à l'INSEE
INRAE	0 €	15 000 € à 35 000 €	Selon REX CROUS : tous les agents n'iront pas toute l'année 3x par semaine à l'INRAE
Total	**75 000 €**	**93 000 € à 163 000 €**	Le budget « Restauration » 2024 est de 200 000 €

Objectifs des conventionnements

- Apporter une offre :
  - ✓Adaptée à l'ensemble des personnels tout en permettant des facilités et un confort pour les sites multi-tutelles (ex : ENSAT / INRAE)
  - ✓Couvrant l'ensemble des sites de Toulouse INP
- Proposer une offre équitable et transparente à tous les personnels avec le même reste à charge pour tous
- Respecter l'enveloppe budgétaire initiale (200 000 €)
- Réaffecter l'éventuel reliquat budgétaire vers d'autres actions en faveur des personnels (Actions sociales, culturelles, sportives, … à budget constant).

POINT 6 :
PRESTATIONS
INTER-MINISTÉRIELLES

Qu’est-ce que les PIM?

Réglementation : circulaire n°1931 du 15/06/1998.

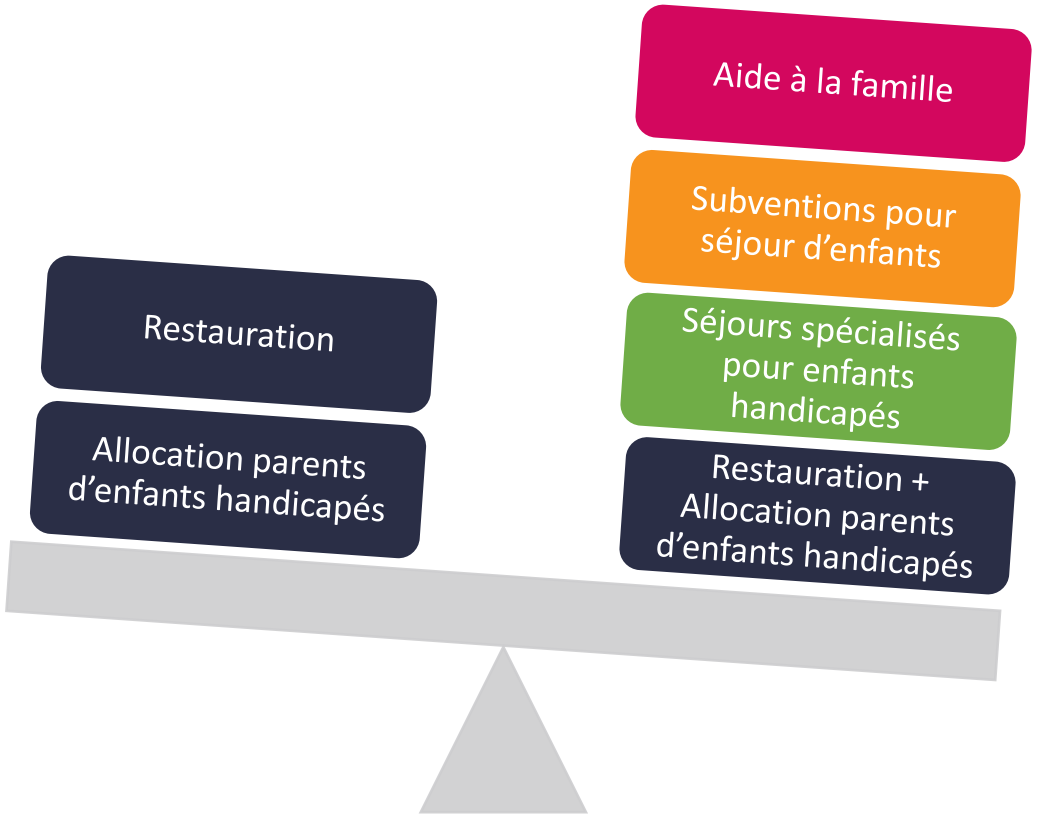
Objectif : améliorer les conditions de vie des agents publics et de leur famille, dans le domaine de la restauration, de l’enfance et du handicap.

Situation de Toulouse INP : aujourd’hui, l’établissement prend en charge des PIM liées à la restauration et à l’allocation parents d’enfants handicapés de moins de 20 ans.

Proposition d'évolution des PIM

Aujourd'hui

Proposition d'évolution



Aide à la famille	Subventions pour séjour d'enfants	Enfants handicapées
• Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	• colonies de vacances • centres de loisirs sans hébergement • maisons familiales de vacances et gîtes • séjour mis en œuvre dans le cadre éducatif • séjour linguistiques	• Séjours centre de vacances spécialisés

Taux applicables à compter du 1er janvier 2024

Montants réévalués chaque année civile par circulaire

PRESTATIONS	Montants 2024
AIDE A LA FAMILLE	
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	26,16€/jour
SUBVENTIONS POUR SEJOUR D'ENFANTS	
En colonie de vacances	
Enfants de moins de 13 ans	8,40€/jour
Enfants de 13 à 18 ans	12,70€/jour
En centres de loisirs sans hébergement	
Journée complète	6,06€/jour
Demi-journée	3,06€/demi-journée
En maisons familiales de vacances et gîtes	
Séjour en pension complète	8,84€/jour
Autre formule	8,40€/jour
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	
Forfait pour 21 jours ou plus	87,05€/séjour
Pour les séjours d'une durée inférieure, par jour	4,14€/jour
Séjours linguistiques	
Enfants de moins de 13 ans	8,40€/jour
Enfants de 13 à 18 ans	12,71€/jour
ENFANTS HANDICAPES	
Séjours en centres de vacances spécialisés	23,96€/jour

Cadre de la proposition pour 2025

- Situation Toulouse INP :
  - Nombre d'enfants handicapés : 7 en 2024
  - Nombre d'enfants 6-18 ans : 368

- Conditions pour bénéficier des subventions :
  - Aide à la famille et subventions aux titre des enfants handicapés =
    - Aucune condition de revenu
    - Prise en charge de 100% de la facture dans la limite du plafond
  - Subvention pour séjour d'enfant =
    - Quotient familial de l'année N-2 inférieur ou égal à 18 000€*
    - Prise en charge de 100% de la facture dans la limite du plafond

* *(pour information le quotient familial = revenu brut global du ménage / le nombre de parts fiscales. Le plancher légal est de 12 400 €)*

Process de gestion

Agent

- Etablit la demande via le formulaire dédié
- Fournit les pièces justificatives nécessaires

Le Pôle action sociale de la DRH

- Etudie la recevabilité de la demande
- Informe l'agent
- Transmet le dossier complet et signé par la DRH à la DAF

DAF-AC/DC

- La DAF établit un certificat de dépense
- Transmission à l'AC/DC du certificat de dépense + attestation
- Mise en paiement de l'agent

POINT 7 :
EXPERTISE EMPLOIS 2025

Sommaire

A - Méthodologie de l’expertise emplois 2024

B - Expertise « Enseignants »

C - Expertise « BIATSS »

D - Soutenabilité de l’expertise emplois

A – MÉTHODOLOGIE DE L'EXPERTISE EMPLOIS 2025

Lettre de cadrage

- **Priorités sur les postes d'Enseignants et enseignants-chercheurs :**
  - **Volet « formation » :** renforcer l'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 (rappel : 28% des PR ont plus de 60 ans)
- **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)
  - **Evolution de notre typologie d'emplois** avec des ouvertures de concours par domaine d'activité selon le travail mené dans le cadre du travail de la cartographie des fonctions.
  - Prise en compte de la **situation des « faisant-fonction »** identifiés dans le cadre du travail de la cartographie des fonctions
  - Engagement dans le **recrutement de BOE** (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi)

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 2024)
    - Vérification RH des priorisations N-1 (et des éventuels arbitrages au titre de 2025)
    - 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 de plusieurs scénarios selon l'analyse d'opportunités

Calendrier

Janvier – Juillet

Cartographie des fonctions

Mai

- Envoi de la lettre de cadrage et recueil des besoins
- Présentation du socle au CSA

Juin - Juillet

- Analyse des besoins
- Dialogue avec les labos

Septembre - Octobre

- Estimation financière de l'EE 25
- Présentation BP
- **Séminaire RH *(composition à déterminer)***
- Arbitrage final

Novembre - Décembre

- Présentation au CSA de l'EE 25 (pour avis)
- Vote de l'EE 25 par le CA

Rappel définition d'éligibilité des postes

- **Postes éligibles à l'expertise d'emplois**
  - Vacant : poste vacant au 01/09/2025 (y compris si occupé par un contractuel).
  - Susceptible d'être vacant : poste sur lequel l'occupant ouvrira ses droits à la retraite au cours de l'année 2025.
  - Disponibilité - Détachement : 5 ans max renouvelable, l'agent n'occupe plus son poste et la masse salariale est libérée. Le titulaire peut réintégrer son emploi à sa demande avec un préavis de 3 mois.

- **Postes non éligibles à l'expertise d'emplois**
  - Mise à disposition - Délégation : Support d'emploi et masse salariale non disponibles. L'établissement est remboursé du salaire de l'agent.

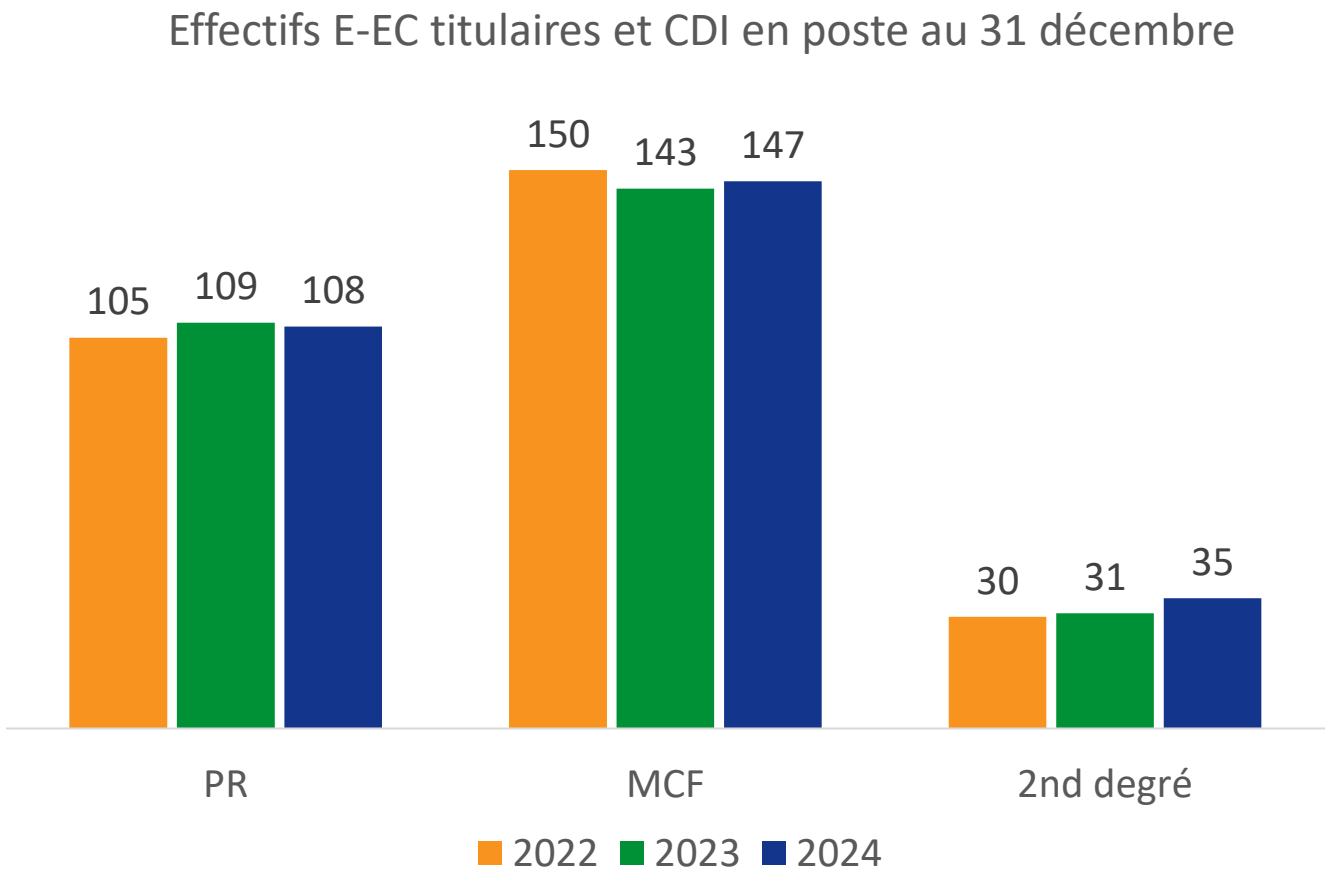
Postes non éligibles

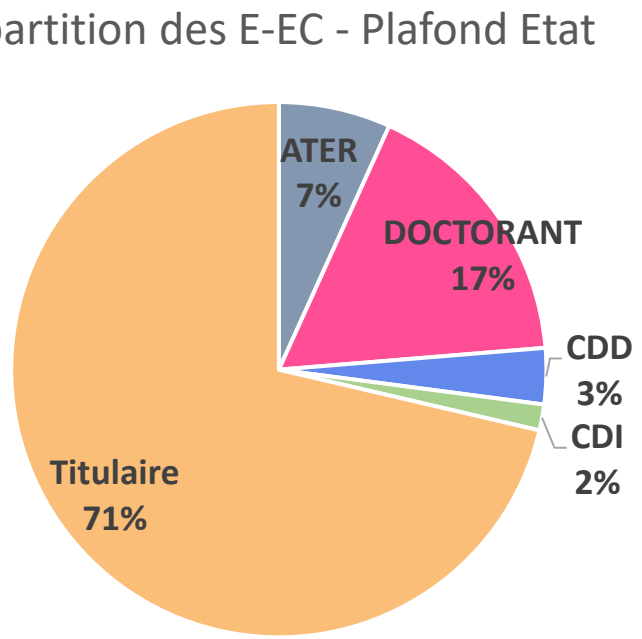
Enseignants-chercheurs & BIATSS			
Corps	Délégation	Mise à disposition	Total
PR	4	1	5
MCF	-	-	-
IGR	-	2	2
Total	4	**3**	7

Les délégations et mises à disposition permettent de récupérer en tout ou partie la rémunération des agents. Pour 2025, l'estimation de la MS prise en charge par les établissements d'accueil est d'environ 525 000 €

B – EXPERTISE « ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS»

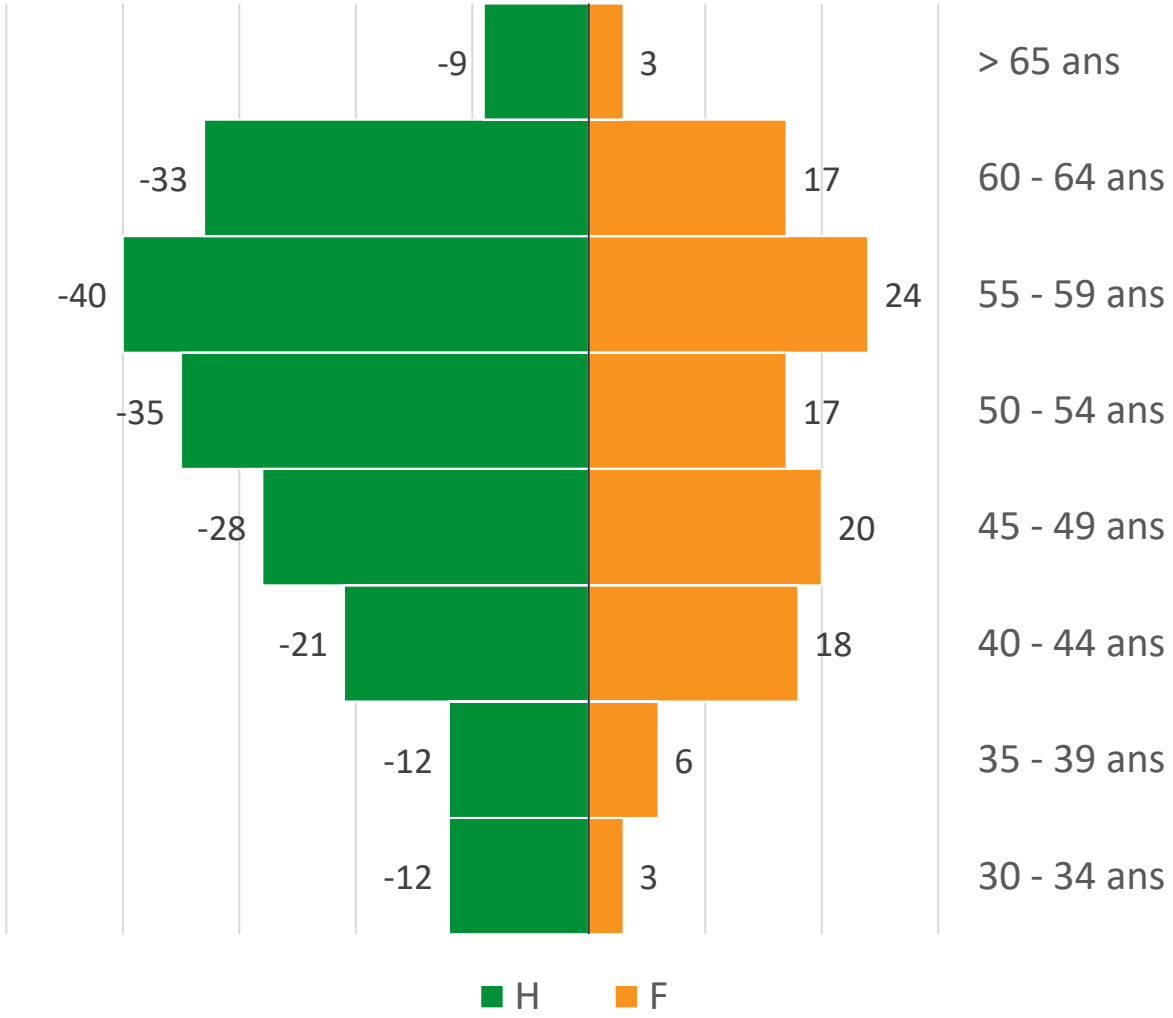
Evolution des effectifs E-EC titulaires et CDI





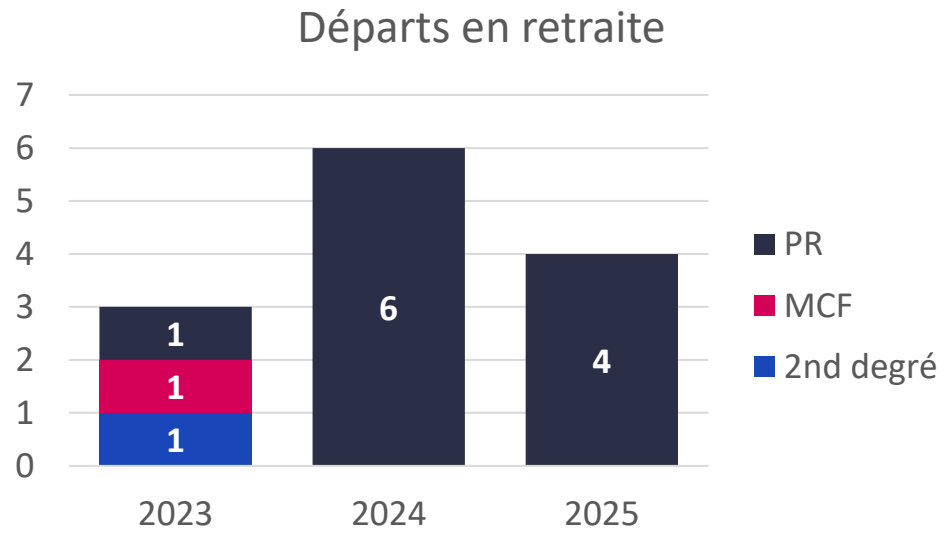
23 E-EC en disponibilités et détachements en 2024 non comptabilisés

Pyramide des âges E-EC titulaires et CDI (projection 31/08/2025)



Chiffres clés

- 21% des E-EC titulaires/CDI ont plus de 60 ans
- 68% des E-EC titulaires/CDI ont entre 40 et 60 ans
- 11% des E-EC titulaires/CDI ont moins de 40 ans



Sont recensés les départs certains auxquels s'ajoutent des probabilités : 5 PR, 2 MCF, 1 2nd degré

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

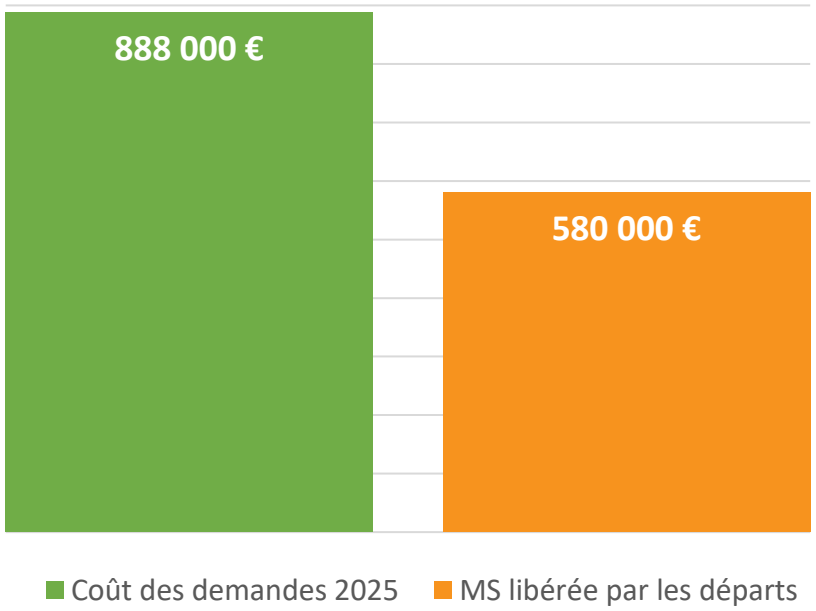
	2025 Demandes	2024	2023	2022	2021
PR	8	7 (9 demandes)	7	6	2
MCF	15	9 (17 demandes)	5	4	5
2nd degré	4	3 (5 demandes)	3	1	2
	27	**19 (31 demandes)**	**15**	**11**	**9**

Rappel :

- 37 postes vacants ou susceptibles de l'être dont 23 pour cause de disponibilités ou détachements et 8 pour des retraites potentielles (absences de dépôt de dossier)
- 22 des 37 postes sont occupés par des ATER

Présentation des demandes

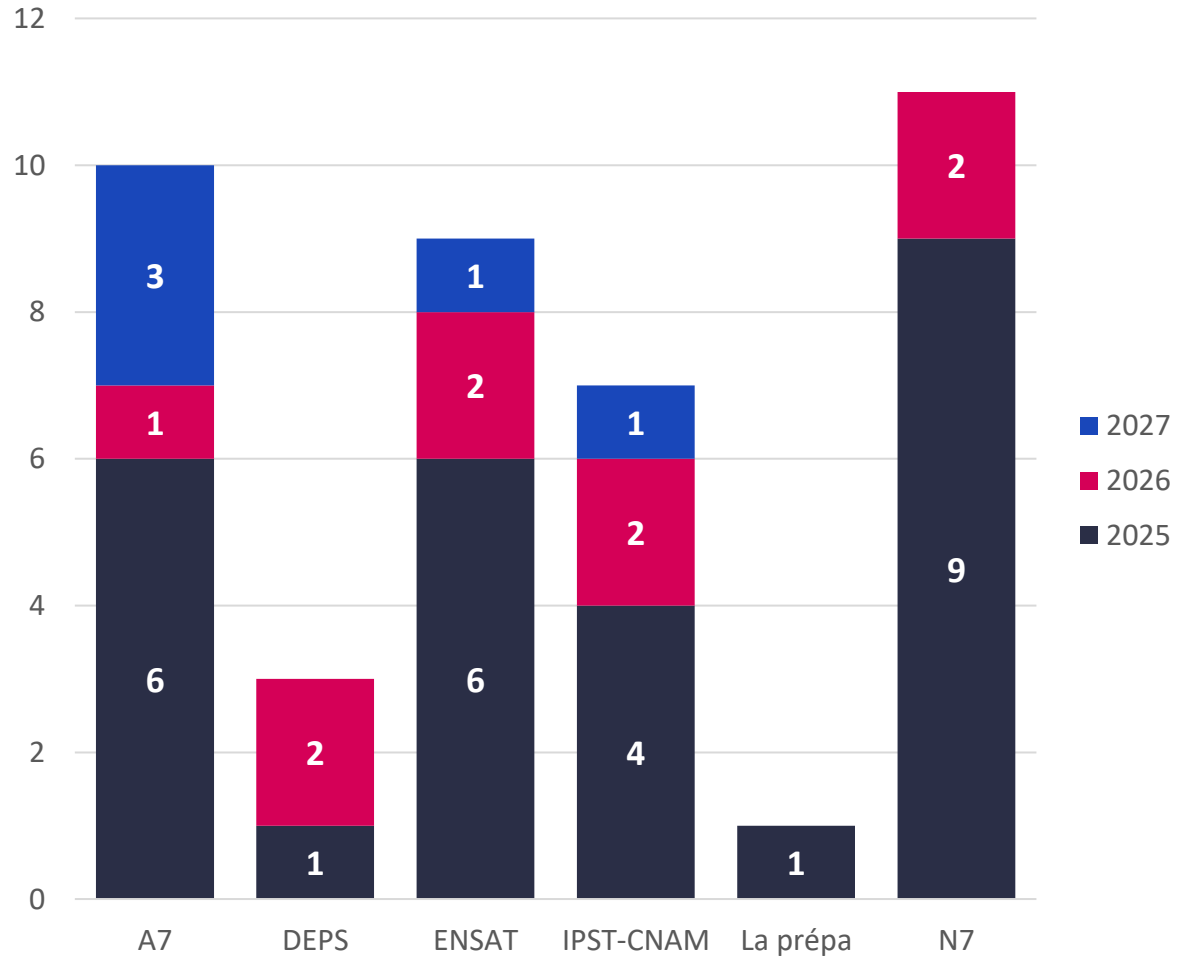
Impact budgétaire des demandes



La masse salariale libérée est représentée uniquement par les départs à la retraite (dont sorties ATER).

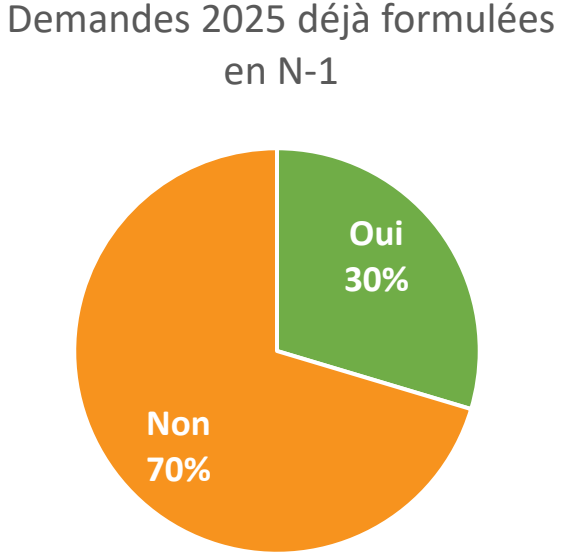
L'impact budgétaire est calculé sur les 4 derniers mois de 2025 (recrutements au 01/09/2025 et départs à la retraite principalement au 31/08/2025).

Pluriannualité des demandes par composante



Analyse des demandes 2025 de titulaires

Composante	PR	MCF	PRAG	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**



Détail des demandes contractuels

Composante	ATER	Renouvellement de CDD	Total
ENSIACET	6 à 8	-	**6 à 8**
ENSEEIHT	17	4	**21**
ENSAT	5	1	**6**
Total	**28 à 30**	**5**	**33 à 35**

Projection des heures complémentaires 2025

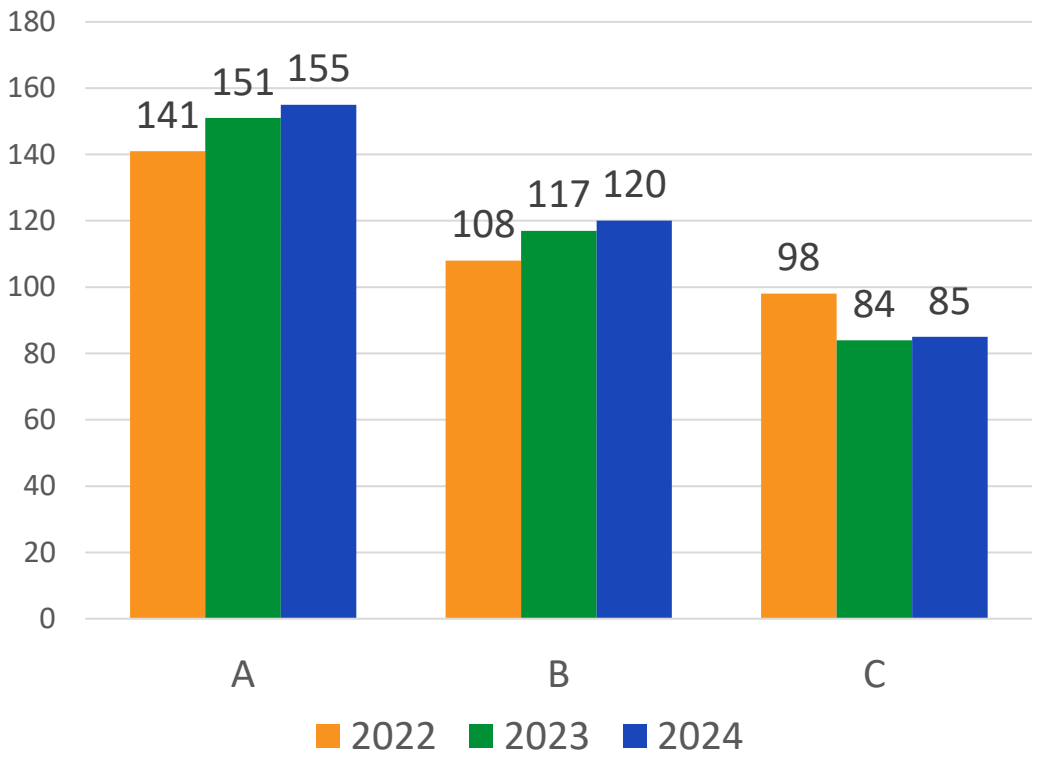
Les données sont fournies par chaque composante. Le potentiel net représente le service statutaire des enseignants (ATER, CDD et PAST compris) prenant en compte les décharges et quotités de travail (temps partiel) :

Composante	Charge d'enseignement	Potentiel net	Nb HCC	*Observations*
ENSAT	16 130	12 677	**3 453**	*Données mises à jour suite 2e envoi*
ENSEEIHT	49 442	26 972	**22 470**	*Données mises à jour suite 2e envoi*
ENSIACET	31 129	17 998	**13 131**	*Données mises à jour suite 2e envoi*
IPST-CNAM	15 360	3 552	**11 808**	*Note IPST-CNAM : 10 320 HC réalisées par des extérieurs*
DEPS	3 730	1 748	**1 982**	
Prépa	9 670	3 299	**6 371**	*Note Prépa : La charge comprend 1 000 h de jurys et 1 200 de référentiel*

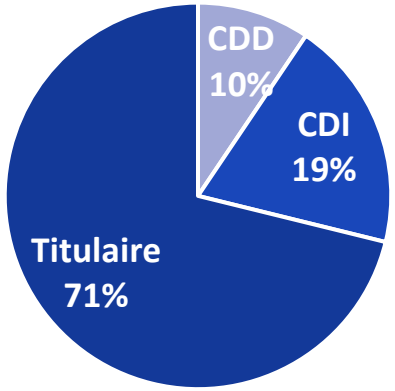
C – EXPERTISE « BIATSS »

Evolution des effectifs BIATSS titulaires et CDI

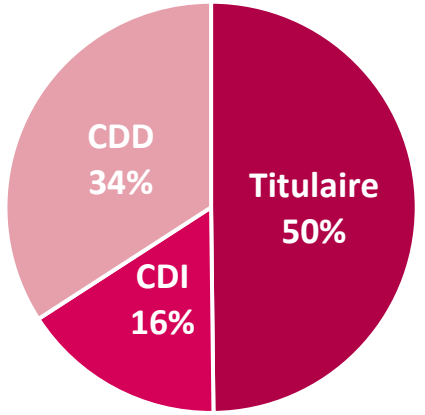
Effectifs BIATSS titulaires et CDI en poste au 31 décembre



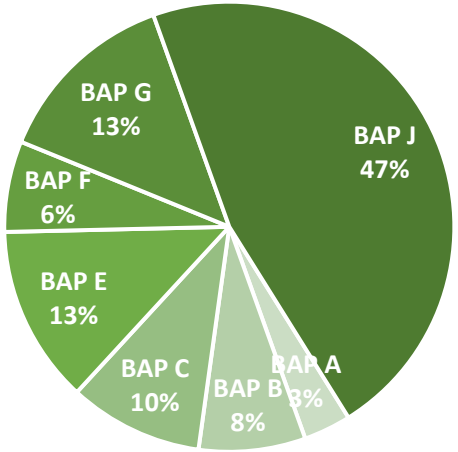
Répartition des BIATSS - Plafond Etat



Répartition globale des BIATSS

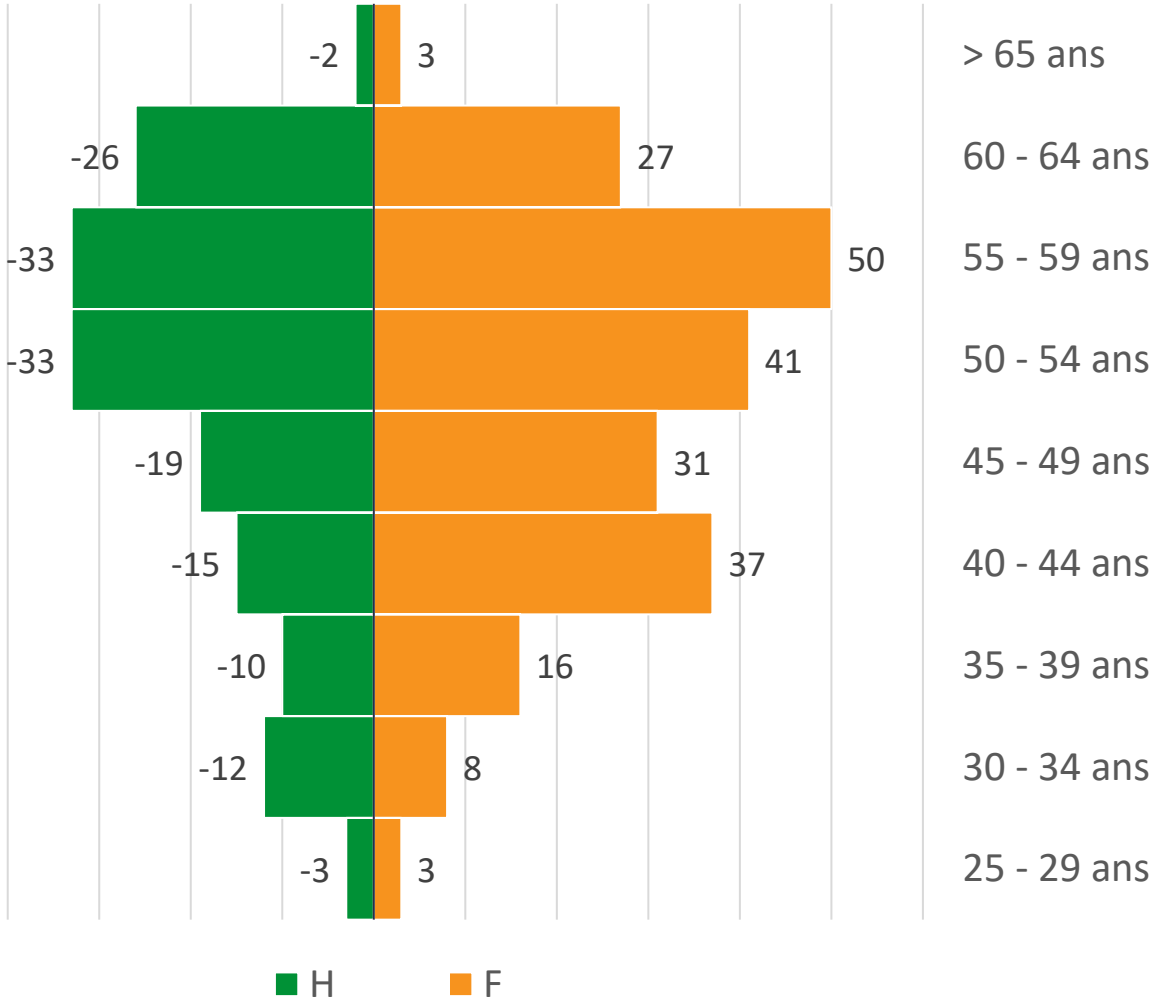


Répartition des BIATSS titulaires et CDI



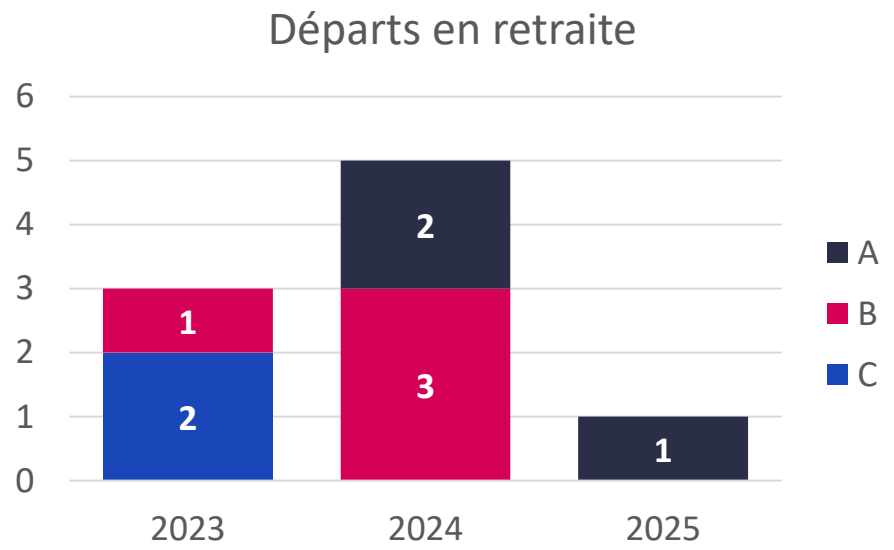
21 BIATSS en disponibilités et détachements en 2024

Pyramide des âges BIATSS titulaires er CDI (projection 31/08/2025)



Chiffres clés

- 15% des BIATSS titulaires/CDI ont plus de 60 ans
- 71% des BIATSS titulaires/CDI ont entre 40 et 60 ans
- 14% des BIATSS titulaires/CDI ont moins de 40 ans



Sont recensés les départs certains auxquels s'ajoutent des probabilités : 4 A, 1 B et 3 C

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

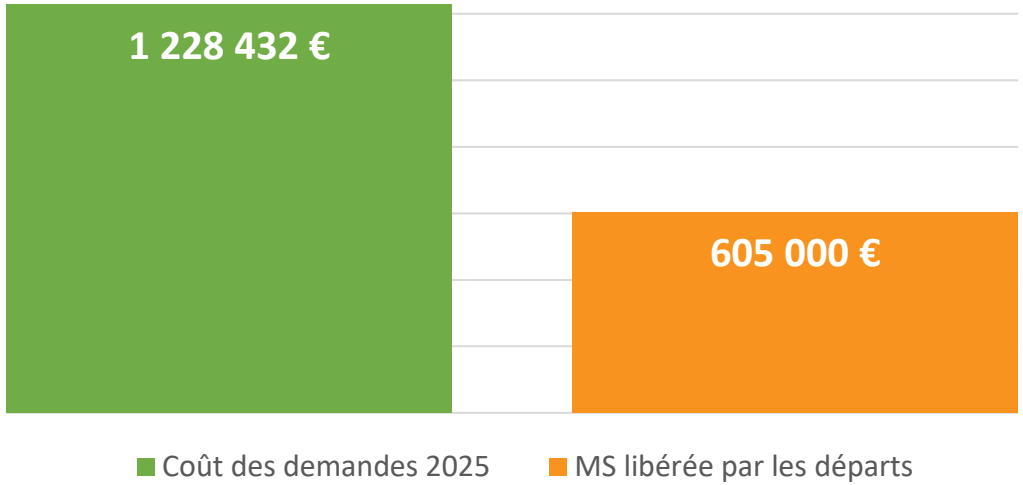
	2025 Demandes	2024	2023	2022	2021
A	13	3 (20 demandes)	5	3	1
B	8	6 (19 demandes)	2	3	4
C	1	3 (3 demandes)	2	3	1
	22	**12 (42 demandes)**	**9**	**9**	**6**

Rappel :

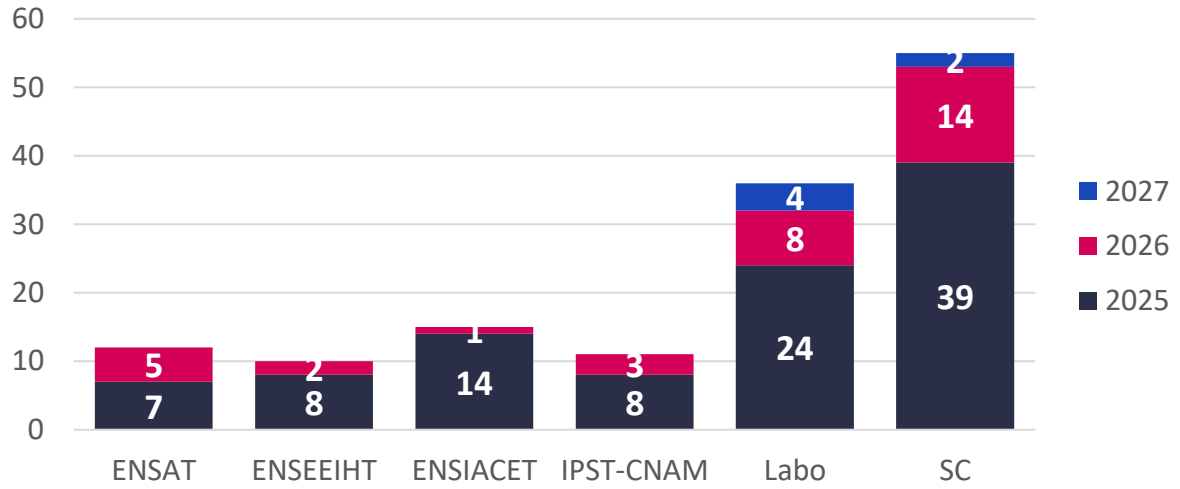
- 27 postes vacants ou susceptibles de l'être dont 17 pour causes de disponibilités ou détachements et 8 pour des retraites potentielles (absences de dépôt de dossier)
- Sur les 18 postes vacances, 10 CDD ont été recrutés.

Présentation des demandes

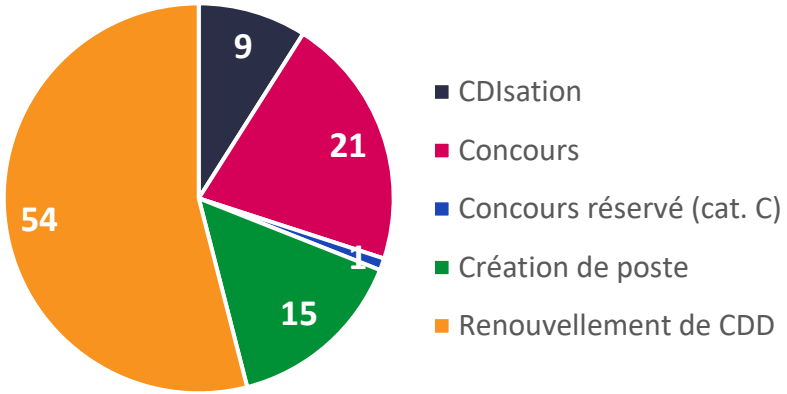
Impact budgétaire des 100 demandes sur 2025



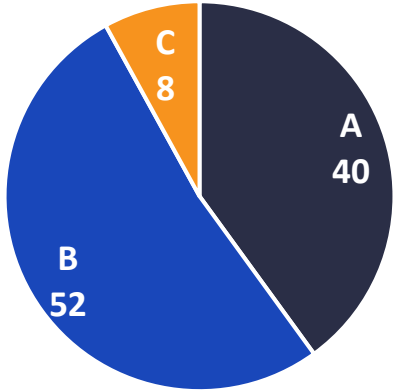
Pluriannualité des demandes par composante



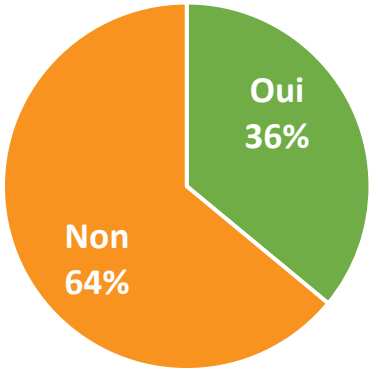
Répartition des 100 demandes 2025



Demandes 2025 par catégorie



Demandes 2025 déjà formulées en N-1



Présentation des demandes 2025

Composantes	CDIsation	Concours	Concours réservé	Création de poste	Renouvellement de CDD	Total
ENSAT	1		1		5	7
ENSEEIHT	1	1		1	5	8
ENSIACET		3		2	9	14
IPST-CNAM	1	1		2	4	8
Labos	1	8		2	13	24
SC	6	9		8	18	41
Total	**10**	22	1	15	54	102

- 1/3 des demandes des labos sont des concours
- Les SC regroupent 40% des demandes (dont ~50% de renouvellement de contrat), les écoles et IPST-CNAM 36% et les labos 24%

BAP	CDIsation	Concours	Concours réservé	Création de poste	Renouvellement de CDD	Total
A		1			1	2
B	1	1		1	4	7
C		3			4	7
E		2			4	6
F		1		1	6	8
G	3	3	1	1	5	13
J	6	10		9	26	51
BIB		1		3	4	8
Total	**10**	22	1	15	54	102

- 50 % des demandes sont en BAP J (47% des BIATSS de l'établissement sont en BAP J)
- 1/3 des demandes en BAP techniques (A à E) sont des concours

D – SOUTENABILITÉ DE L'EXPERTISE EMPLOIS

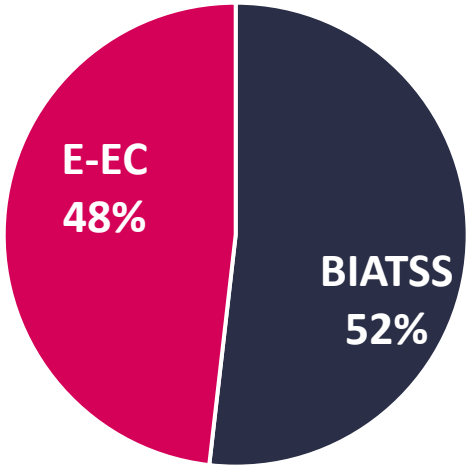
Plafonds d’emplois

La dotation (SCSP) repose principalement sur le plafond d’emplois accordé à l’établissement.

- Plafond d’emplois Etat de Toulouse INP : 776 postes
- 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.

Répartition des effectifs titulaires et CDI



Gestion de la masse salariale

La soutenabilité budgétaire est un facteur essentiel dans l'arbitrage de l'expertise emplois.

Le GVT reste la variable majeure pesant sur le budget :

- Environ **+ 745 K€ / an**
- Non compensé par l'Etat
- Le GVT prend en compte d'une part les avancements d'échelons, de corps, de grade et d'autre part le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont la rémunération est généralement supérieure à celle des remplaçants

Eléments majeurs impactant le budget 2025 :

- Politique indemnitaire BIATSS de Toulouse INP **= +250 K€**
- Révision quadriennale du RIFSEEP : travail à venir
- Mesures nationales à venir (compensées partiellement par l'Etat) : augmentation du CAS pension, SMIC, …

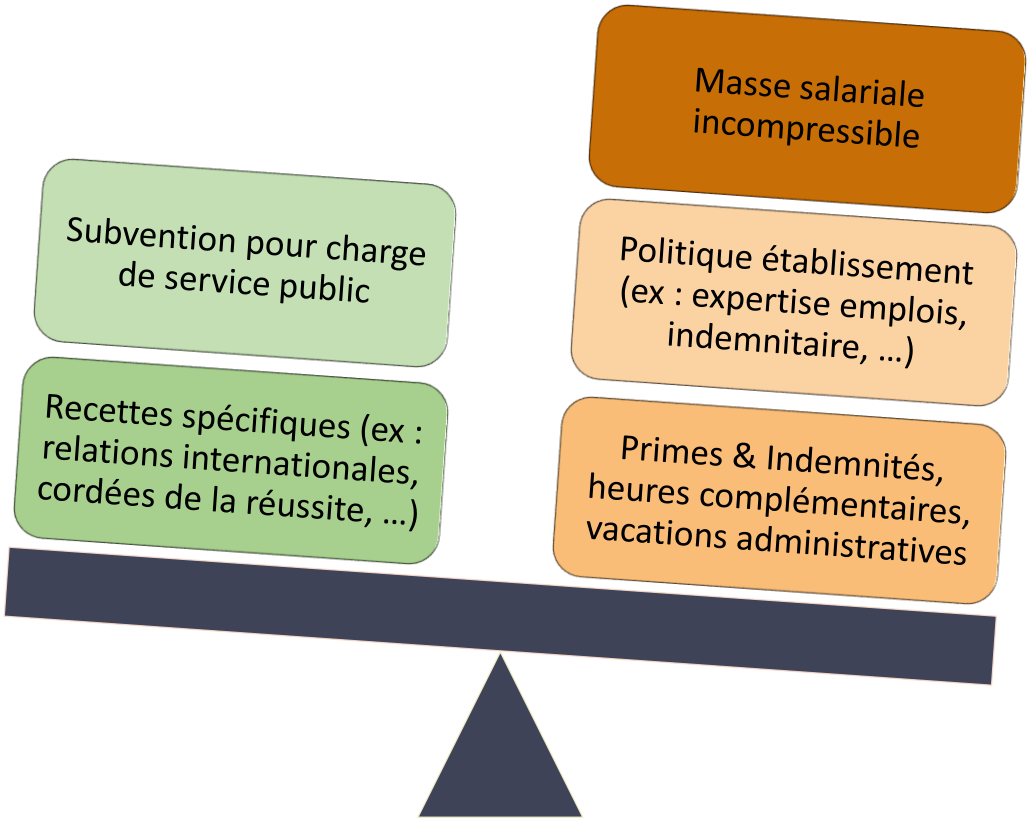
Estimation de la masse salariale 2025 *(UB 900)*

Recettes

56 300 000 €

Dépenses

62 900 000 €



Soit

6 600 000 €

de recettes à inscrire pour atteindre l'équilibre global
(ex : taxe d'apprentissage, formation continue, RP composantes)