COMITÉ SOCIAL D’ADMINISTRATION

03/06/2025

Ordre du jour

- Point 1 : Validation du CR du 03/03/2025 *(pour vote)*
- Point 2 : RIFSEEP – Dispositif CIA 2025 et grille IFSE *(pour vote)*
- Point 3 : Charte des contractuels *(pour vote)*
- Point 4 : Bilan semaine 4,5 jours : Pérennisation du dispositif *(pour vote)*
- Point 5 : Calendrier de fermeture 2025/2026 *(pour vote)*
- Point 6 : Référentiel horaire et mise à jour LDG RIPEC *(pour vote)*
- Point 7 : Modifications tarifications restauration CROUS, CNRS, INSEE *(pour info)*

POINT 1 :
VALIDATION CR

CR DU 03/03/2025

POINT 2 : RIFSEEP

Contexte : rappel CSA du 28/06/2024 :

- Trois objectifs étaient prévus en 2024 :
  1. Prendre en compte la situation des « faisant fonction » en attribuant une IFSE selon la catégorie de la fonction et non de l'agent
  2. Mettre en place des modulations d'IFSE pour prendre en compte des responsabilités non reconnue dans la cartographie NBI, des fonctions spécifiques secondaires (ex : assistant de prévention)
  3. Créer une IFSE pour les CDD

- Calendrier initial 2024/2025 de réalisation des objectifs

A compter du 1er septembre 2024

- Prise en compte des situations de faisant-fonction
- Modulations des IFSE
- Révision de la cartographie NBI
- **Déploiement de la grille IFSE pour les CDD**

1er semestre 2025

- Révision de la cotation des postes
- **Révision quadriennale de l'IFSE**

Travail en cours - 2025

- Cartographie des postes pour la cotation IFSE et les modulations
  - Travail par école avec des experts métiers (BAP A, B et C) de janvier à mai 2025
  - Travail DRH / SG et experts BAP E, G, J sur juin/juillet 2025
  - Travail d'harmonisation DRH / SG / Experts de toutes BAP (juillet / septembre)
  - Envoi cartographie finalisée au CSA fin 2025

- Travaux restant à mener à partir de la cotation des postes (fin 2025)
  - Prise en compte des situations de faisant-fonction
  - Modulations des IFSE
  - Révision de la cartographie NBI

- Etapes à valider - juin 2025
  - A. Dispositif CIA à partir de 2025
  - B. Révision des montants IFSE

A-
MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU CIA À COMPTER DE 2025

Dispositif CIA à compter de l'année 2025

- Rappel de la situation 2023 et 2024 :
  - Deux composantes distinctes :
    - ➢ Une part fixe soclée pour tous de 375 €
    - ➢ Une part variable pour 50% des bénéficiaires **selon critères d'attribution évalués par le N+1** :
      - ✓ Les responsabilités supplémentaires d'un agent sur l'année de référence
      - ✓ La contribution à l'équipe sur l'année de référence
  - Enveloppe CIA 2024 = 400 K€ pour 500 bénéficiaires (soit +200 K€ et +100 bénéficiaires entre 2022 et 2024) :
    - ➢ **Part fixe = 230 K€**
    - ➢ **Part variable : 170 K€**

- Bilan du dispositif sur 2023 et 2024 :
  - ✓ Difficultés remontées par les N+1 à valoriser les différentes situations
  - ✓ Mécontentements remontés par des agents
  - ✓ Difficultés d'acceptation des critères d'attribution et des quotas imposés par palier.

- Proposition 2025 :
  - Maintenir la part fixe avec arrondi à la hausse du montant (400 €, soit +6,7%)
  - Réaffecter la part variable du CIA dans l'IFSE (= 170 K€) pour redonner du pouvoir d'achat mensuel à tous

B –
RÉVISION DES GRILLES IFSE

Evolution des grilles IFSE

- Eléments de contexte :
  - ✓ 2025 = Année de révision quadriennale pour l'établissement
  - ✓ Besoin de renforcer l'attractivité de l'établissement
  - ✓ Difficulté de recruter et de garder les agent.e.s, principalement sur la catégorie A
  - ✓ Contraintes et incertitudes budgétaires de 2025

- Propositions 2025 :
  - ✓ Revalorisation des grilles IFSE à coût constant pour l'établissement, en réaffectant la part variable du CIA
  - ✓ Dissocier les primes des titulaires et les primes des CDI
    - ➢ Proposition de proratisation de la prime des CDI sur la base de la prime des titulaires
      - Les primes CDI participent à 100% aux cotisations retraite contrairement aux titulaires (5%)
  - ✓ Mise en œuvre : au 1er janvier 2025, versement rétroactif sur la paie de septembre 2025

Proposition IFSE 2025

A/ Présentation des grilles 2025 titulaires

% évolution et comparatif avec les cibles 2027 du MESR

	Corps Grade	Groupe	IFSE actuelle	IFSE 2025	% évolution	Cible MESR 2027
Hors BAP E	IGR / AAE HC	G1	875 €	1 000 €	14%	89%
	IGR / AAE HC	G2	767 €	900 €	17%	89%
	IGR / AAE HC	G3	733 €	850 €	16%	84%
	IGE / BIB / AAE/ APAE	G1	733 €	825 €	13%	111%
	IGE / BIB / AAE/ APAE	G2	633 €	725 €	15%	106%
	IGE / BIB / AAE/ APAE	G3	583 €	650 €	10%	104%
	ASI	G1	500 €	600 €	20%	115%
	ASI	G2	483 €	550 €	14%	105%
	TECH / SAENES / BIBAS	G1	458 €	500 €	9%	108%
	TECH / SAENES / BIBAS	G2	433 €	460 €	6%	100%
	TECH / SAENES / BIBAS	G3	417 €	440 €	6%	102%
	ATRF / ADJENES	G1	350 €	370 €	6%	122%
	ATRF / ADJENES	G2	333 €	350 €	5%	120%

	Corps Grade	Groupe	IFSE actuelle	IFSE 2025	% évolution
BAP E	IGR	G1	1 201 €	1 350 €	11%
	IGR	G2	1 092 €	1 250 €	13%
	IGR	G3	1 059 €	1 200 €	12%
	IGE	G1	1 000 €	1 125 €	11%
	IGE	G2	900 €	1 025 €	12%
	IGE	G3	850 €	950 €	11%
	ASI	G1	717 €	850 €	16%
	ASI	G2	700 €	800 €	13%
	TECH	G1	638 €	700 €	9%
	TECH	G2	613 €	670 €	9%
	TECH	G3	596 €	640 €	7%

B/ Grilles 2025 titulaires et CDI

	Corps Grade	Groupe	IFSE actuelle	IFSE Tit	IFSE CDI*
Hors BAP E	IGR / AAE HC	G1	875 €	1 000 €	900 €
	IGR / AAE HC	G2	767 €	900 €	810 €
	IGR / AAE HC	G3	733 €	850 €	765 €
	IGE / BIB / AAE/ APAE	G1	733 €	825 €	743 €
	IGE / BIB / AAE/ APAE	G2	633 €	725 €	653 €
	IGE / BIB / AAE/ APAE	G3	583 €	650 €	585 €
	ASI	G1	500 €	600 €	540 €
	ASI	G2	483 €	550 €	495 €
	TECH / SAENES / BIBAS	G1	458 €	500 €	475 €
	TECH / SAENES / BIBAS	G2	433 €	460 €	437 €
	TECH / SAENES / BIBAS	G3	417 €	440 €	418 €
	ATRF / ADJENES	G1	350 €	370 €	370 €
	ATRF / ADJENES	G2	333 €	350 €	350 €

	Corps Grade	Groupe	IFSE actuelle	IFSE Tit	IFSE CDI*
BAP E	IGR	G1	1 201 €	1 350 €	1 215 €
	IGR	G2	1 092 €	1 250 €	1 125 €
	IGR	G3	1 059 €	1 200 €	1 080 €
	IGE	G1	1 000 €	1 150 €	1 035 €
	IGE	G2	900 €	1 050 €	945 €
	IGE	G3	850 €	950 €	855 €
	ASI	G1	717 €	850 €	765 €
	ASI	G2	700 €	800 €	720 €
	TECH	G1	638 €	700 €	665 €
	TECH	G2	613 €	670 €	637 €
	TECH	G3	596 €	640 €	608 €

*Les grilles des CDI sont revues à la hausse selon un pourcentage des grilles des titulaires :

- Catégorie A : IFSE CDI = 90 % IFSE Titulaire
- Catégorie B : IFSE CDI = 95 % IFSE Titulaire
- Catégorie C : IFSE CDI = 100 % IFSE Titulaire

Synthèse du coût de la réévaluation des grilles IFSE 2025

	Titulaires		Titualires BAP E		CDI		CDI BAP E	
	Coût	Nb agents	Coût	Nb agents	Coût	Nb agents	Coût	Nb agents
Cat. A	83 602 €	82	25 955 €	18	23 488 €	51	5 018 €	13
Cat. B	33 783 €	98	2 635 €	5	2 178 €	21	406 €	1
Cat. C	13 241 €	59			5 443 €	13		
Sous-totaux 1	130 625 €	239	28 589 €	23	31 109 €	85	5 424 €	14
Sous-totaux 2	159 215 € (soit gain moyen annuel par agent = +608 €)				36 533 € (soit gain moyen annuel par agent = +369 €)			
Total	195 748 € (soit gain moyen annuel par agent = +542 €)							

✓ Respect de l'enveloppe prévue (+25 K€ soit +15%)

POINT 3 : CHARTE CONTRACTUELS

À PARTIR DU 1ER SEPTEMBRE 2025

Objectifs de la charte

Fixer un cadre	▪ Rappeler la réglementation en vigueur ▪ Définir les modalités de gestion homogènes des différentes typologies de contractuels : Enseignants, BIATSS, doctorants, post doctorants, apprentis, etc. ▪ Proposer un document unifié, à destination des agents et des encadrants.
Apporter de la flexibilité et de la réactivité dans le recrutement	▪ Utiliser de dispositifs réglementaires nouveaux ou rénovés (contrat de projet, post-doct, CDI…)
Renforcer l'attractivité	▪ Reprise d'ancienneté dès le recrutement ▪ Définir les règles de rémunération ▪ Proposer un régime de rémunération accessoire pour les BIATSS et les Enseignants
Accompagner les agents	▪ Apporter de la clarté et de la transparence dans la gestion ▪ Informer sur les procédures en vigueur et les possibilités offertes ▪ Définir les règles de CDI-sation
Décliner la politique RH dans la gestion quotidienne	▪ Améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants ▪ Proposer des parcours de carrière selon les profils ▪ Définir les possibilités d'avancement et les modalités d'évolution

Présentation de la charte

Par axe

- Orientations stratégiques de la politique RH
- Déclinaison opérationnelle de la politique RH
- Accompagnement des parcours professionnels
- Les droits et obligations des agents contractuels

Par population

- BIATSS
- Apprentis
- Emplois étudiants
- Contractuels de recherche
- Doctorants contractuels
- ATER
- Enseignants associés (PAST)
- Enseignants

Par thématique

- Le recrutement
- Le contrat
- La rémunération
- Le parcours professionnel

Quelques chiffres

- **Nombre de contractuels EC + BIATSS : 45% du total des effectifs de Toulouse INP (effectifs ~1050)**
  - CDD : 393
  - CDI : 108

  - **Dont Contractuels BIATSS : 50% du total des effectifs BIATSS de Toulouse INP (nb BIATSS : ~550)**
    - CDD : 83
    - CDI : 72
    - Apprentis : 6
    - Contrats de recherche : 132 dont 28 CDI et 104 CDD

  - **Dont Contractuels Enseignants : 40% du total des effectifs des EC de Toulouse INP (nb EC ~500)**
    - CDD : 8 dont 1 CPJ
    - CDI : 8
    - PAST : 5
    - Doctorants : 161
    - ATER : 26

Propositions de la charte pour les BIATSS

Thématique	Proposition	Observations
1. Recrutement a) en contrat temporaire (= remplacement, renfort)	Plafonner la **durée totale** des contrats/renouvellements **à 4 ans**	- Ne doit pas déboucher sur une CDIsation - Affichage clair dès le recrutement pour l'agent et pour le service recruteur
b) besoin permanent	Si le poste est ouvert aux titulaires, si le candidat retenu est non-fonctionnaire alors un **CDI peut être proposé** (pas d'automaticité)	- Être plus attractif - Attirer éventuellement les CDI d'autres établissements publics - Eviter les publications de recrutement à répétition
2. Rémunération a) à l'embauche	- **Reprise d'ancienneté systématique** sur le même principe que les titulaires (75% secteur public et 50% secteur privé)	- Homogénéisation des pratiques : aujourd'hui la pratique est officieuse car on ne recrute plus au 1er échelon - Être à la fois attractif et équitable
b) évolution de la rémunération des CDD	- Possibilité de demander une **réévaluation indiciaire au bout de 3 ans (**mais au moment du renouvellement du contrat, pas d'avenant en cours d'un contrat), - Possibilité de demander un rehaussement de corps / catégorie si demande CDI = arbitrer en expertise emplois.	- Pas possible de demander une augmentation indiciaire chaque année (car sinon plus avantageux que titulaires ou CDI) - Cohérence des « promotions » de corps à l'échelle de l'établissement
3. Parcours professionnel a)passage de CDD à CDI	- Possible **à partir de 3 ans** minimum	- Combiner la possibilité de recruter en CDI dès l'embauche si le poste est un métier en tension ou instauration d'un seuil de 3 ans pour prendre la mesure des compétences de l'agent et de la pérennité du poste
b) évolution de carrière (CDI)	Evaluation en CEU, mais **interclassement unique (Tit/CDI)**	Un seul classement CDI/Tit : envoi MESR du classement tit (décidé au sein de l'interclassement) et proposition avancement local CDI (décidé par la Présidente dans l'ordre de l'interclassement)

Propositions de la charte pour les Enseignants & Enseignants-Chercheurs

Thématique	Proposition	Argumentaire
Recrutement	4.1.2 Contrat « Post-Doctorant » Mise en place du contrat post-doc tel que prévu par la LPR	Rendre contractuellement officiel le statut de post-doc
	8.1 Enseignant contractuel - Clarification des possibilités de recrutement : soit sur poste vacant soit via une ressource propre (= contrat temporaire) - Pas de recrutement CDI direct	Mieux maîtriser nos recrutements d'enseignants contractuels
Rémunération	8.3 Enseignant contractuel - Même méthode de reprise d'ancienneté que pour les titulaires 2nd degré - Mise en place d'une prime pour les CDD - Pour les CDI : Prime mensuelle au prorata de celle des titulaires 2nd degré	Parallélisme de forme entre BIATSS et Enseignant (reprise ancienneté, prime mensuelle)
Parcours professionnel	PAST / MAST : Au moment du renouvellement, l'agent doit apporter au CAC FR des éléments sur son activité d'enseignement ET de recherche	Ajout de la partie « Recherche » afin que le CAC FR prenne la mesure de l'ensemble de l'activité du PAST/MAST conformément à son statut
	8.4 Enseignant contractuel - Si sur poste vacant : possibilité de CDI après 3 ans de contrat - Si contrat temporaire : plafonnement des contrats à 4 ans - Possibilité d'avancement de carrière via une commission ad hoc	Même principe que pour les BIATSS

Réponses aux questions diverses

❖Contrat :

- Période d'essai : pourquoi l'instauration d'entretiens ?
  - Volonté de diffuser une culture pour mieux encadrer l'arrivée des nouveaux agents et la prise de fonction
- Pourquoi un plafonnement à 4 ans de l'ancienneté des CDD temporaires ?
  - Être transparent avec les agents dès le recrutement : dissocier le besoin permanent de celui temporaire qui n'a pas vocation à être CDIsé
- Contrat projet : pourquoi pas d'indemnité de fin de contrat ni de prise en compte de l'ancienneté pour un CDI ?
  - Réglementation du contrat de projet : Un contrat de projet est généralement conclu pour une mission pluriannuelle (= donc pas d'indemnité de fin de contrat) et temporaire (=donc pas de CDI).
- Apprentis : sont-ils recrutés pour assurer des missions pérennes ?
  - Non, mais le recrutement d'apprentis peut être apprécié au regard d'autres besoins à venir identifiés par le N+1 (départ prévisionnel à la retraite, création de poste, …)

❖Rémunération :

- La part fixe = INM, la part variable = prime/IFSE
- Réévaluation des CDD seulement à partir de 3 ans = ne pas être mieux disant que la progression de rémunération des titulaires
- Indemnité télétravail : ATER, Doctorants, Post-doct et enseignants = pas éligibles
- Contrat Post-doct (cadre LPR = profil junior): grille rémunération proposée = grille IGR (du 2e au 8e échelon).
  - Pour information, grille MCF : 3e échelon = 589 (échelon néo-MCF), 7e échelon = 774. Entre le 3e échelon et le 7e échelon = 14 ans
  - 25% des CDD recherche ont un INM < 491 (= 1er échelon de la grille proposée)
  - Seuls 3 CDD recherche ont un INM > 761 (= dernier échelon de la grille proposée) => ne sont pas éligibles au contrat post-doct car doctorat depuis + de 3 ans

Points spécifiques à voter

- Ajustement des conditions d'octroi de la prime pour les CDD BIATSS :
  - 6 mois de contrat requis (contre 12 mois actuellement).
  - Les montants restent identiques

- Création d'une prime mensuelle pour les CDD enseignants (assimilés 2nd degré) :
  - Contrat de 12 mois requis
  - Montant forfaitaire de 100€ / mois

🏳 **Coût annuel de la mesure = ~ 12 k€**

- Création d'une prime mensuelle pour les CDI enseignants (assimilés 2nd degré) :
  - Montant = le même % de la prime des CDI BIATSS Cat. A appliqué à la prime d'enseignement supérieur des enseignants 2nd degré

  🏳 **Coût annuel de la mesure = ~ 32 k€**

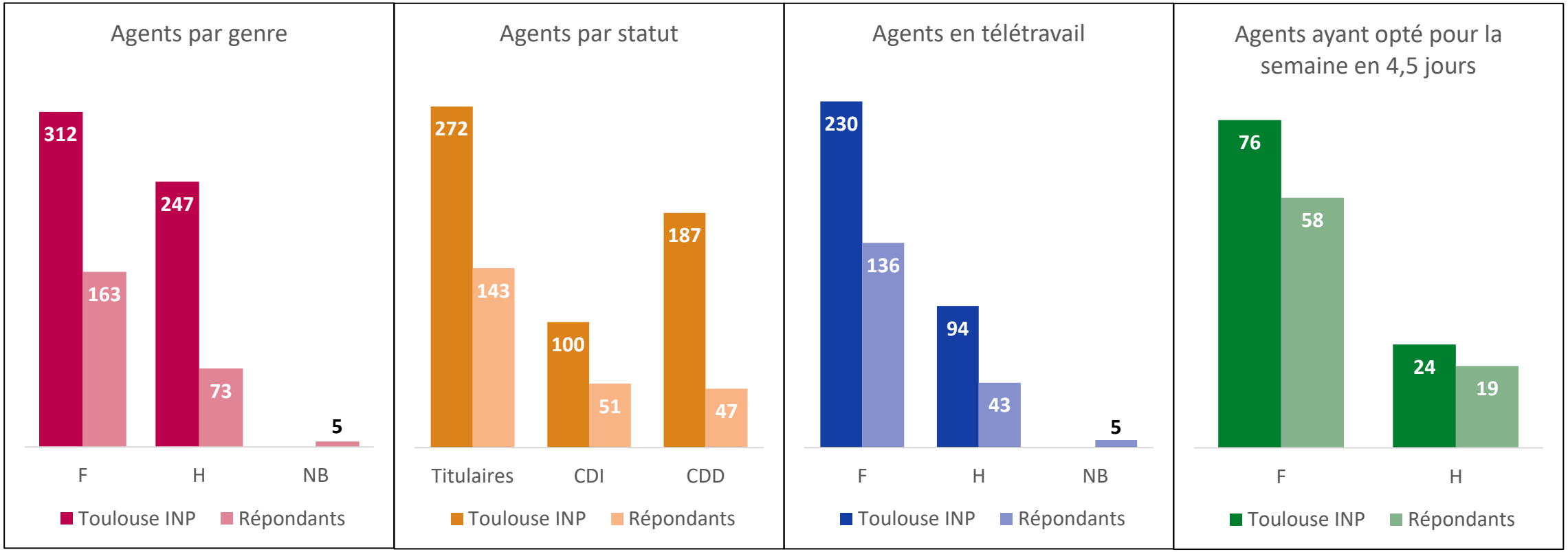
POINT 4 :
BILAN SEMAINE 4,5 JOURS

Contexte

- Semaine 4,5 jours
  - Mise en place depuis le 01/09/2024
  - Bilan attendu à l'issue de l'année expérimentale
  - Démarche RH d'amélioration continue : diffusion d'un questionnaire auprès des agents
- Retour d'expérience
  - Questionnaire diffusé à tous les BIATSS du 11 avril au 07 mai 2025
  - Thématiques abordées : semaine en 4,5 jours et télétravail
  - Approche quantitative (QCM) et qualitative (commentaires libres)
- Rappel du dispositif télétravail 2024/2025
  - Possibilité du télétravail fixe jusqu'à 2 jours par semaine ou flottant
  - Mise à jour de la charte télétravail en juin 2024 avec la possibilité de télétravailler la ½ journée dans le cadre de la semaine en 4,5 jours

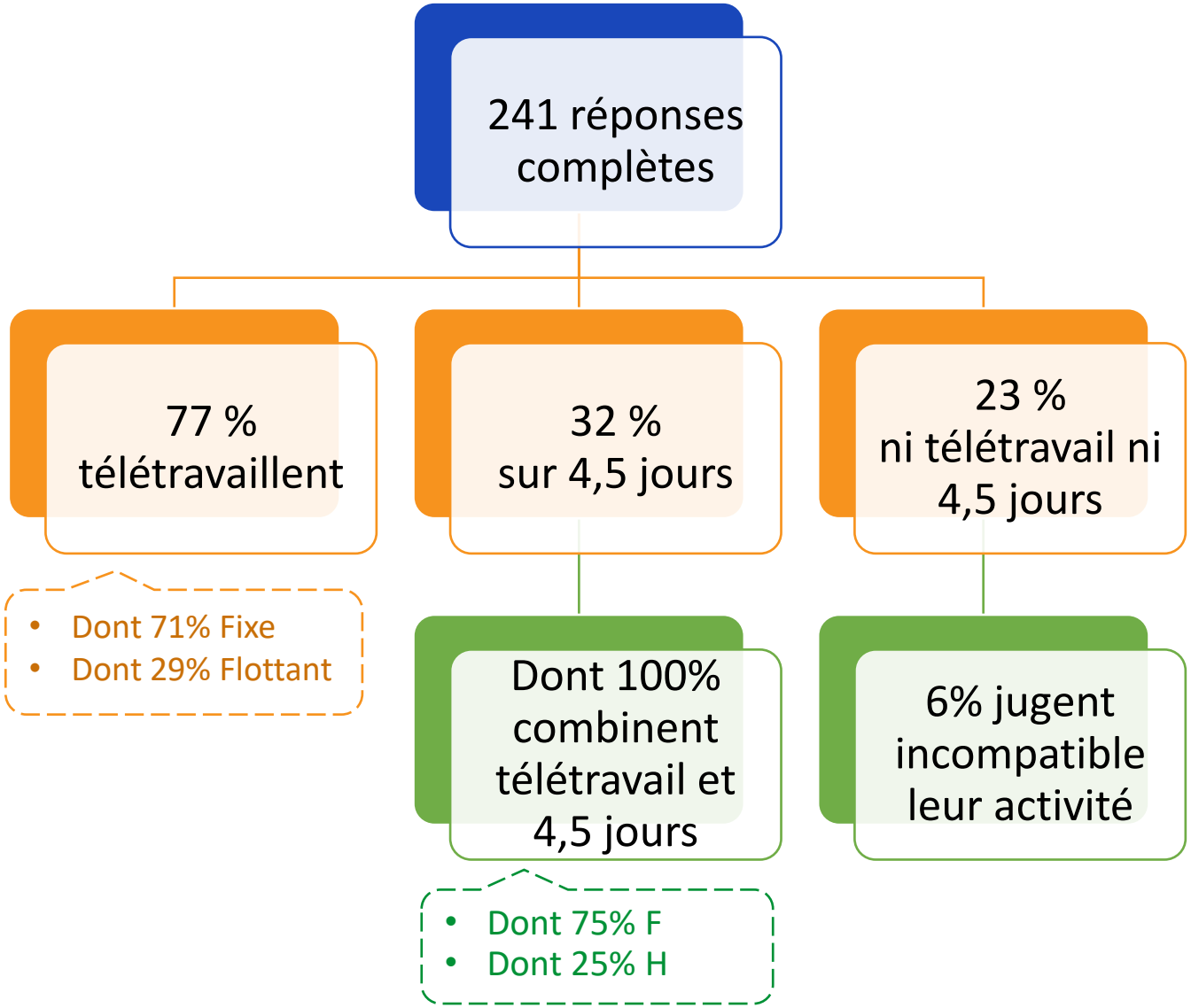
Chiffres clés

341 agents ont répondu au questionnaire. Seules les 241 réponses complètes sont analysées



69 encadrants parmi les répondants

Résultats du questionnaire : analyse des réponses



20 %

des agents n'ayant pas choisi les 4,5 jours en 2024/2025 souhaitent le demander en 2025/2026

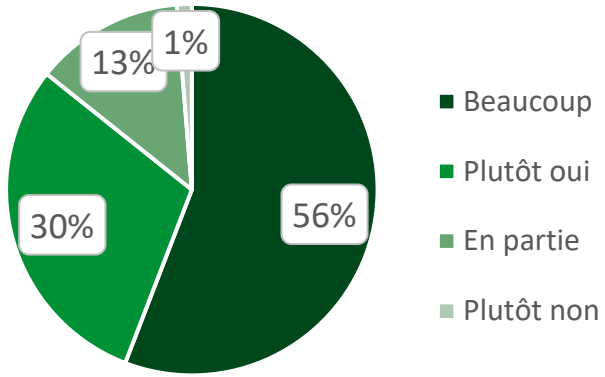
23 agents

ont pu reprendre une activité à 100% grâce à la semaine en 4,5 jours (91% de femmes)

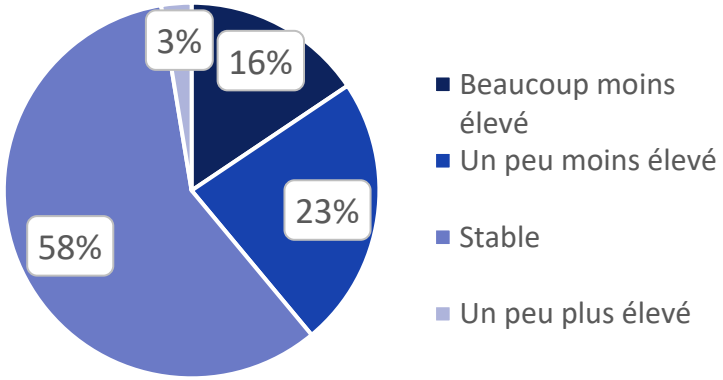
Questionnaire : analyse des réponses

- Focus semaine en 4,5 jours

Réponse aux attentes

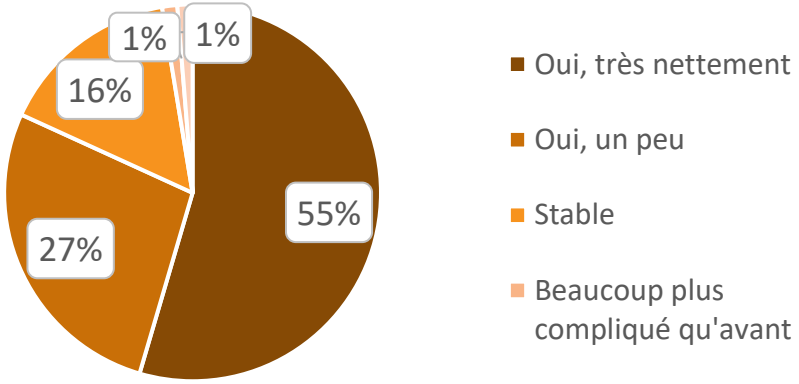


Impact sur le stress

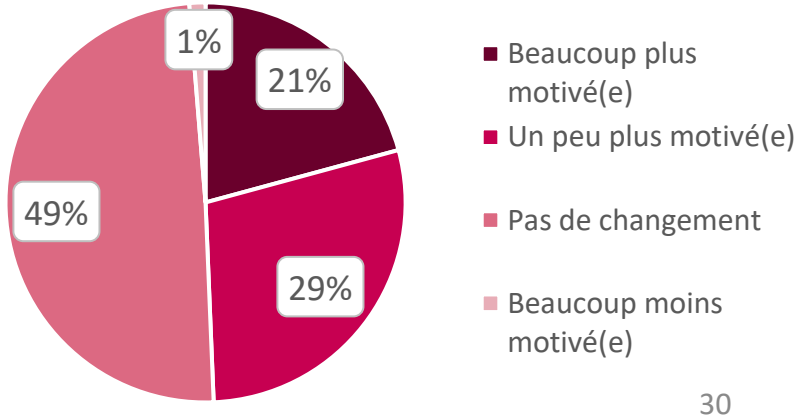


Un dispositif
qui répond aux attentes (86%)
en permettant un meilleur équilibre vie privée/vie pro (82%),
en diminuant le stress (39%)
et en agissant positivement sur la motivation (50%)

Equilibre vie privée / vie pro avec semaine 4,5 jours



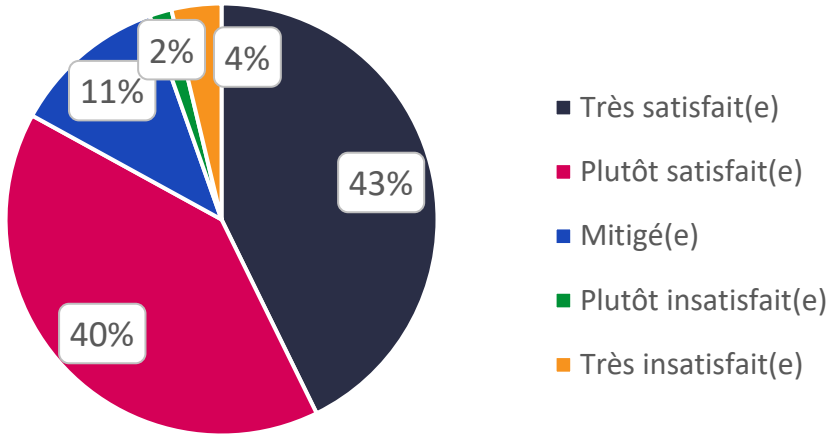
Impact sur la motivation



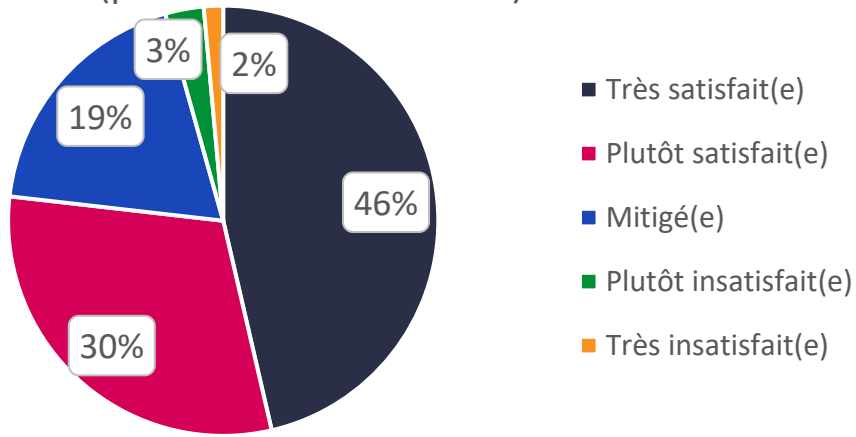
Questionnaire : analyse des réponses

- Satisfaction globale du télétravail et de la semaine en 4,5 jours

Satisfaction globale sur dispositif télétravail + 4,5 jours



Satisfaction globale sur dispositif télétravail + 4,5 jours (point de vue encadrant)



- Analyse des remarques remontées

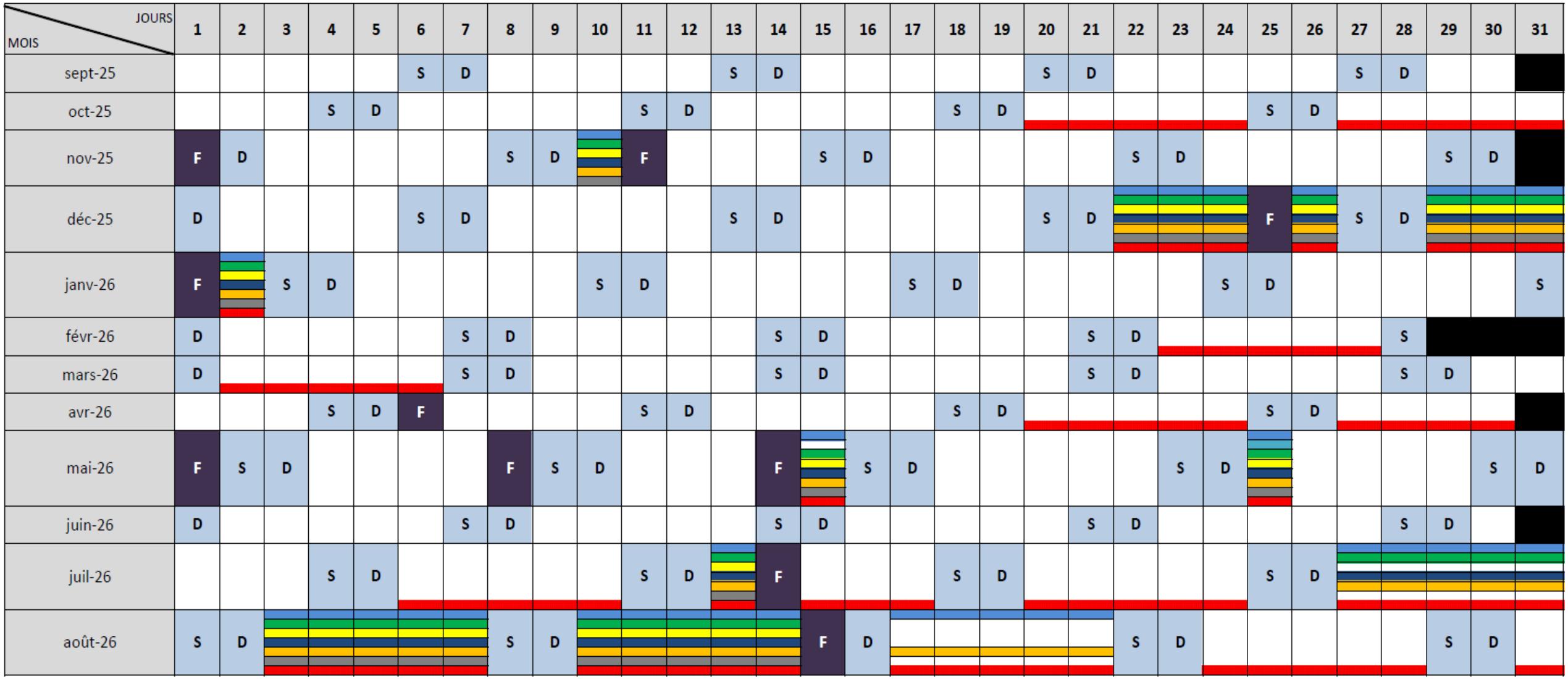
- Le télétravail et la semaine en 4,5 jours nécessitent un temps d'adaptation pour l'agent, pour son responsable et pour l'équipe
- Dans certaines structures, besoin de clarifier le fonctionnement du télétravail et notamment le cumul télétravail / semaine en 4,5 jours (disparité d'application des règles, ajout de contraintes, …)
- Les responsables de service ont besoin de temps pour s'emparer des dispositifs pour mieux organiser leurs équipes, leur activité et assurer la continuité de service et le service aux usagers (ex : temps sur site commun à toute l'équipe)

Pérennisation de la semaine en 4,5 jours

Vote sur la pérennisation du dispositif selon les mêmes conditions que l'année expérimentale

POINT 5 :
CALENDRIER DE FERMETURE 2025/2026

CALENDRIER DE FERMETURE
2025-2026



	SC	CC	A7	ENSAT	IPST	N7	IMFT
Nombre de jours de	32	1	32	27	22	27	22

Samedi et Dimanche — Vacances scolaires — Jour férié

POINT 6 :
RÉFÉRENTIEL HORAIRE ET MISE À JOUR LDG RIPEC

Référentiel Horaire et liste des fonctions C2

- Commission du référentiel :

Constitution : Présidente, VP CA, VP CFVU, VP CR, directeurs/directeurs des études de chaque composante (ENSAT, ENSEEIHT, ENSIACET, IPST, Prépa, DEPS), élus du CA, de la CR et de la CFVU (3 élus collège A et 3 élus collège B), 1 élu enseignant ou EC du CSA, 1 ESAS de la Prépa

Objectifs : clarification – simplification – identification des fonctions pérennes – cotation des fonctions/responsabilités/activités

Cible : référentiel et liste des fonctions C2 stables pour une mandature permettant :

- de produire des FAP les plus complètes possibles en début d'année universitaire
- de maitriser les coûts associés aux fonctions et responsabilités = pilotage gouvernance et composantes

- Séances de travail : 8 février, 8 avril, 29 avril et 19 mai

Entre les séances : propositions par la gouvernance, lectures-reprises du fichier xls par les composantes

Documents partagés : un fichier xls contenant le REH + C2 et un ppt

Référentiel Horaire et liste des fonctions C2

au 31/12/24

Toulouse INP c'est 274 EC = 159 MCF (58% - 36% de femmes) + **115 PR** (42% - 36% de femmes)

dont délégation=6; CRCT=2; disponibilité=13; détachement=9

STATUTAIRE

indemnité liée au grade

cible en 2027

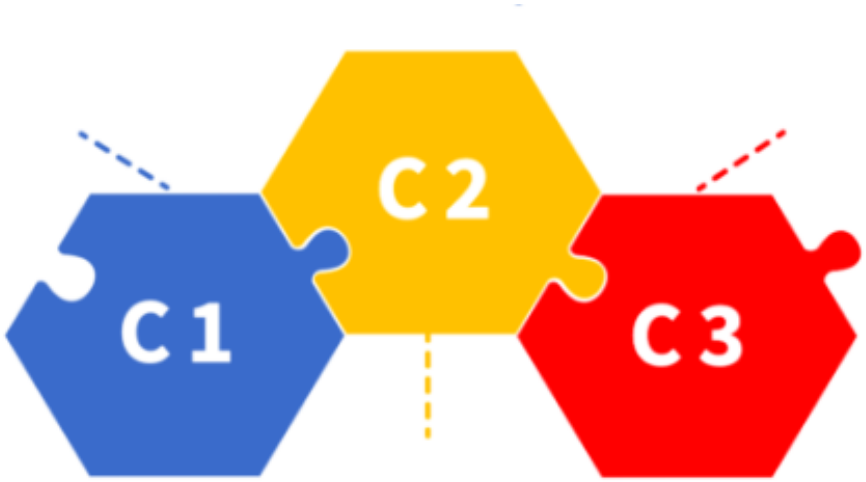
6 400 €/EC

en 2024

4 200 €/EC

246 EC

1 033 200 €



INDIVIDUELLE

Prime liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel au titre des missions

Cible 2027

45% des EC = 124

30% C1 ~ 530 k€

Montant plancher 3 500 €

(soit pour 124EC, 434 k€)

en 2024

entre 3 132€ et 8 352€ /EC

5 EC

Total 26 100€

FONCTIONNELLE

indemnité liée à certaines fonctions ou responsabilités particulières

Cible 2027

35% des EC = 96

20-30% C1 ~ 350-530 k€

en 2024

4 300€ / EC

86 EC >Total 369 800€

(+ PEDR : MCF 4330€ et PR 5200€

28 EC >Total 131 680€)

Référentiel Horaire et liste des fonctions C2

Révision de la liste des fonctions inscrite en C2

Modalités globales dont options, fonctions retenues dont répartition en 3 groupes, cotations de chacune

3 options sont retenues :

<table>
<tr><th colspan="3">option n°1</th><th colspan="4">option n°2</th><th colspan="2">option n°3</th></tr>
<tr><th colspan="2">Indemnité C2</th><th rowspan="2">Aménagement de services - décharge (HeTD)</th><th colspan="4">Si conversion de l'indemnité C2 en décharge</th><th colspan="2">Si conversion de l'aménagement de service en indemnité C2</th></tr>
<tr><th rowspan="2">Montant</th><th rowspan="2">Correspondance HETD</th><th rowspan="2">Conversion max en décharge</th><th colspan="2" rowspan="2">Reste en indemnité C2</th><th rowspan="2">Reste en décharge</th><th rowspan="2">Montant</th><th rowspan="2">HETD</th></tr>
<tr><th>HETD</th><th>Montant</th><th>HETD</th><th>HETD</th></tr>
</table>

Inscription de nombreuses fonctions dans la liste C2 ➡ des modifications dans deux onglets du REH

I. Pilotage 2025-2026

IV. Activités Recherche

Référentiel Horaire et liste des fonctions C2

Travail de simplification et de clarification conduit sur deux onglets :

validation de la structure et des intitulés des fonctions

II. Responsabilités Pédagogiques (5 domaines)

Directeur/directrice de département diplômant
Responsables de semestre/parcours/masters
Responsables de plateforme pédagogique, TP, projets
Responsables SHS, langues
Référent/référente EPS (par promotion, au prorata des effectifs)

III. Activités Pédagogiques (4 domaines pour « Encadrement étudiants en formation initiale sous statut étudiant ou apprenti »)

Tuteur/ tutrice apprenti
Encadrement / tutorat projet ou pédagogie APP ou ASM
Suivi stage de fin d'études (FISE)
Accompagnement orientation étudiant (référent, e-portfolio)

Mise à jour des LDG RIPEC

Les Lignes Directrices de Gestion RIPEC détaillent les modalités de mise en œuvre du RIPEC à Toulouse INP :

- votées par le CA du 13 décembre 2022
- modifiées par le CA du 12 décembre 2023

Proposition de révision des LDG RIPEC de Toulouse INP pour :

- les mettre en adéquation avec le travail de révision du référentiel d'équivalences horaires et des fonctions éligibles à l'indemnité C2 (composante fonctionnelle du RIPEC)
- les simplifier et renvoyer à l'annexe "indemnité C2 et aménagement de service"

POINT 7 :
ÉVOLUTION DE L'OFFRE DE RESTAURATION COLLECTIVE

Restauration CNRS

Information du CNRS concernant l'augmentation des tarifs de restauration à compter du 14 avril 2025. Le prix d'un repas complet passe de 11,72€ à 12,66€.

Il est proposé que cette augmentation soit prise en charge par l'établissement pour tous les personnels. La part agent reste inchangée.

INM	Subvention au 01/01/2025	Coût estimé sur la base de 3 repas par semaine par agent (ajusté au taux de fréquentation « CROUS »)	Subvention à partir du 14/04/2025	Coût réestimé	part agent
< 400	8,22 €	2 081€	**9,18 €**	4 773€	3,50 €
401-539	7,32 €	29 421€	**8,26 €**	7 268€	4,40 €
540-700	6,22 €	10 216€	**7,06 €**	3 106€	5,60 €
> 700	5,06 €	11 592€	**6,00 €**	13 440€	6,66 €
TOTAL pour 84 agents		**24 743€**		**28 587€**	

Coût de la mesure : ~ 4 000 €

Restauration INSEE

- Information de l'INSEE concernant la modification des tarifs de restauration. Surtarification dans la convention initiale :
- Tarif 2024: 15,06€ = entrée/plat/accompagnement*/dessert/frais d'admission
- Tarif 2025: 13,10€ = entrée/plat/dessert/frais d'admission

*L'accompagnement ne doit pas être compté dans la mesure où il correspond à un plat unique végétarien.

INM	Subvention au 01/01/2025	Coût estimé sur la base de 3 repas par semaine par agent (ajusté au taux de fréquentation « CROUS »)	Subvention à partir du 1er août 2025	Coût estimé sur la base de 3 repas par semaine par agent (ajusté au taux de fréquentation « CROUS »)	part agent
< 400	11,56 €	2 081€	**9,60€**	1 728€	3,50 €
401-539	10,66 €	29 421€	**8,70€**	24 012€	4,40 €
540-700	9,46 €	10 216€	**7,50€**	8 100€	5,60 €
> 700	8,40 €	11592€	**6,44€**	8 887€	6,66 €
TOTAL pour 84 agents		**53 310€**		**42 727€**	

Restauration CROUS

- Information du CROUS concernant le maintien du tarif d'un repas à 8,45€ pour l'année 2025/2026.
- Le CROUS nous informe qu'à compter du 1er août 2025, **seul le menu complet (entrée/plat/dessert) sera éligible à la subvention** de l'employeur. Précédemment, le menu Duo et le plat seul étaient éligibles.
  - Selon l'URSSAF, le prix d'un repas est estimé à 5,45 €. L'agent doit en payer au moins la moitié, soit 2,73 €. Les subventions appliquées au menu Duo et au plat seul ne remplissaient pas cette conditions.
  - Communication à diffuser auprès de tous les agents
- Pas d'impact financier pour l'établissement

Information: restauration INRAE

Suite à un changement de marché, l'INRAE a suspendu le travail sur toutes les conventions restauration avec plusieurs établissements dont Toulouse INP.

Nous attendons leur retour pour une signature de la convention au plus vite, dans les conditions votées en 2024.