CSA

28 juin 2024

Sommaire

1. RIFSEEP : phase 3 (avis)
2. Temps de travail des personnels non-enseignants (avis)
3. Modification « accord télétravail » (avis)
4. Charte « Droit à la déconnexion » (avis)
5. Réorganisation : organigramme général et DSIN (avis)
6. Expertise emplois 2025 (info)

POINT 1 :
RIFSEEP : PHASE 3

Rappel des objectifs 2024

Objectif 1 S2 2024

- Prendre en compte la situation des « faisant fonction » en attribuant une IFSE selon la catégorie de la fonction et non de l'agent.

Ex : un agent de catégorie C sur un poste coté B aura une IFSE de catégorie B.

Objectif 2 S2 2024

- Mettre en place des modulations d'IFSE pour prendre en compte différentes missions

Ex : responsabilité non reconnue dans la cartographie NBI, fonctions spécifiques secondaires (assistant de prévention, DPD, …). Liste non exhaustive pouvant être complétée en corrélation avec la cotation des postes

Objectif 3 S2 2024

- Mettre en place un IFSE pour les CDD

Des établissement du site toulousain ou au niveau national ont déjà proposé des forfaits, avec des montants inférieurs à ceux des titulaires.

1 –
FAISANT-FONCTION

Propositions

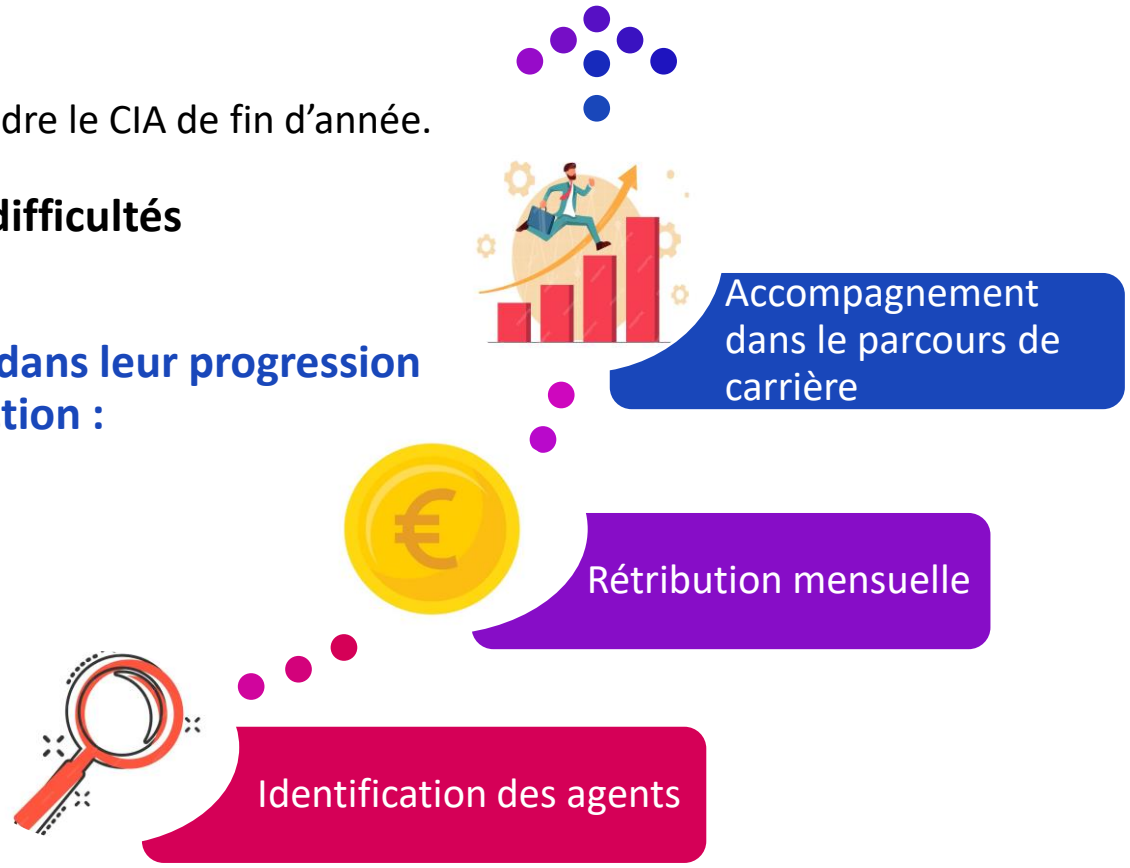
- **Identification d'une dizaine de situations dans la cartographie des fonctions**
  - Travail effectué avec les SG et les pilotes de fonction pour appréhender tous les postes
  - Ex. relevés : resp. de service de cat. B, ou encadrant de cat. C / technicité spécifique

- **Rétribution immédiate dès la prise de fonction * :**
  - l'agent perçoit ainsi une rétribution chaque mois plutôt que d'attendre le CIA de fin d'année.

- **Renforcement de l'attractivité lors des recrutements en cas de difficultés**
  - ex : 1 candidat ASI sur un poste IGE

- **Mise en place d'un programme d'accompagnement des agents dans leur progression de carrière pour être en adéquation avec la catégorie de la fonction :**
  - Ouverture de concours lors de l'expertise emplois
  - Prise en compte lors de l'avancement
  - Formations

** Pour les situations identifiées, valorisation à compter du 01/09/2024*



2 –
MODULATION IFSE ET NBI

Propositions d'évolution

1. **Attribution de la NBI aux fonctions identifiées dans l'organigramme général de l'établissement :**
   - Direction d'établissement,
   - Direction services centraux (Dir. et dir. Adj.), services communs, écoles et composantes (SG / RAF),
   - Services assimilés à une direction directement rattachés à la Direction Générale ou à la Gouvernance
   - Distribution de 910 pts sur une dotation de 1240 pts. Les 330 pts restants permettraient de valoriser d'éventuelles créations.

2. **Création d'une modulation IFSE aux autres fonctions à responsabilités :**
   - Encadrement (responsables et responsables adjoints)
   - Fonctions secondaires (assistants de prévention, délégué à la protection des données, …)
   - Technicité spécifique à l'échelle de l'établissement (référent métier / outil, …)
   - A minima, l'équivalent de 1080 pts est nécessaire pour rétribuer tous les agents identifiés

Conclusions :

- NBI (910 pts) + modulation IFSE (eqv. 1080 pts) = 1990 pts vs dotation de 1240 pts
- Attribution NBI à la fonction : si l'occupant est contractuel, la valorisation se fait via modulation IFSE en équivalent de pts

Proposition de cartographie NBI (situation actuelle vs projection)

Fonctions Services Centraux	Situation actuelle	Proposition
DGS	50	50
DGSA - DRH	40	40
Dir. Comptable	40	40
DAF	40	40
Dir. Patrimoine Immob.	30	40
DSIN	30	40
DRH Adj.	0	30
Dir. Comptable Adj.	0	30
DAF Adj.	30	30
Dir. Patrimoine Immob. Adj.	0	30
DSIN Adj.	0	30
Resp. DEVE	30	25
Resp. Communication	0	25
Resp. RI	20	25
Resp. Pilotage et Qualité	0	25
Resp. Achats et Marchés	25	25
Resp. Aff. Gén. et vie institution.	30	25

Fonctions Ecoles – Serv. Communs & Inter-U - Départements	Situation actuelle	Proposition
SG ENSAT	40	40
SG ENSEEIHT	40	40
SG ENSIACET	40	40
DRIP	0	40
Dir. SCD	0	40
Adj. Dir. SCD *	0	30
Resp. Formation Continue	0	25
SG IPST-CNAM	30	25
RAF SCCP	0	25

Fonctions rattachées à la Présidence	Situation actuelle	Proposition
Conseiller.ère de Prévention	25	30
Chef.fe de cabinet *	0	25

** Sous réserve de validation des organigrammes*

Modulation IFSE

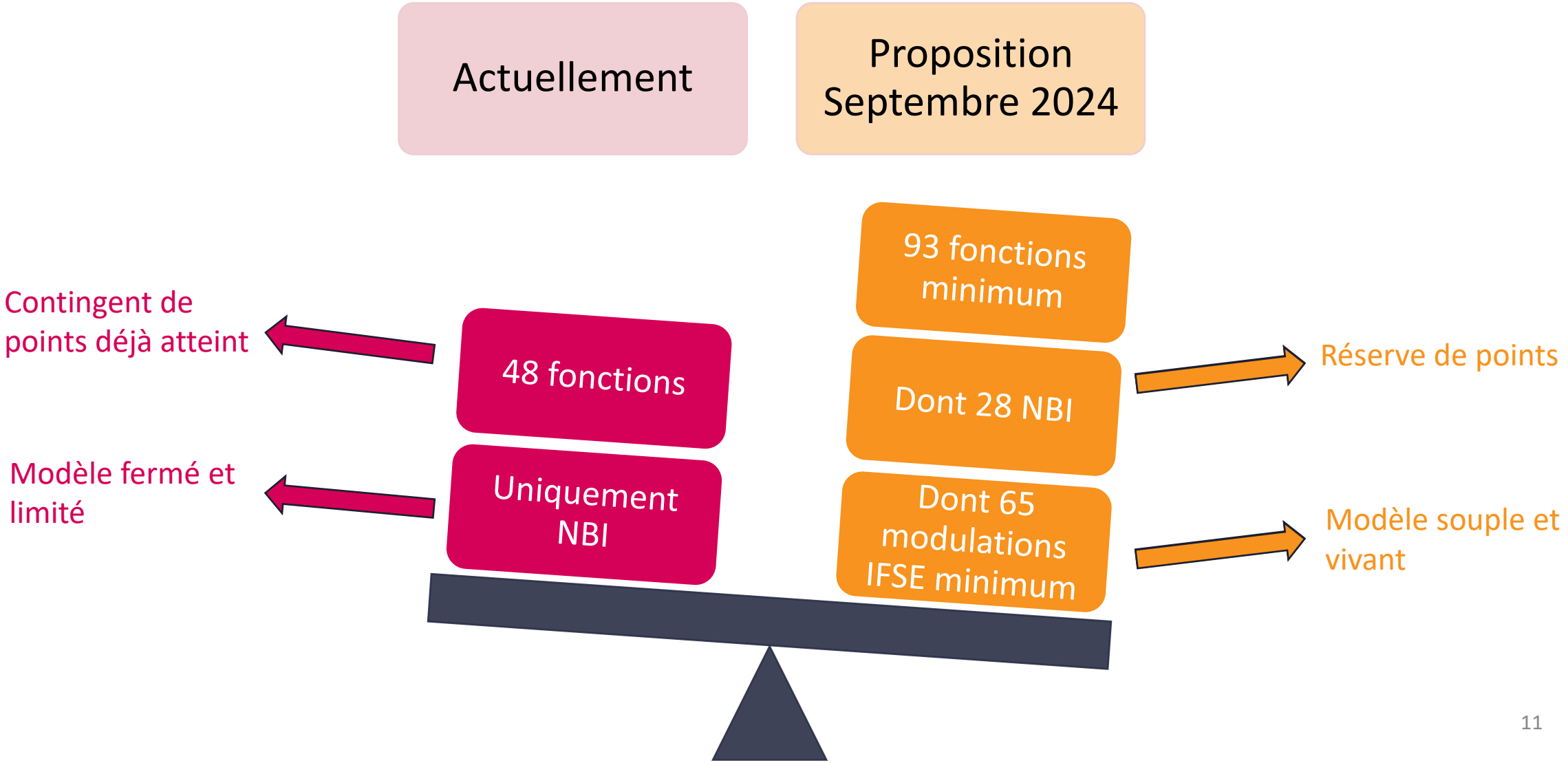
Fonctions Services centraux, communs et écoles	Équivalent pts NBI	Nb d'agents
Resp. de service / technique	20	30
Resp. Bibliothèque de site	20	3
Resp. Prévention	20	3
Resp. adjoint de service	15	8
Resp. de pôle / chef d'atelier	15	6
Assistant de prévention	10	14
Délégué à la Protection des Données	10	1
Référent outil / métier	10	À déterminer*

Objectif de la modulation : rendre le système plus clair et adaptable aux organisations

- Pour une même fonction une même rétribution de même valeur et avec la même modalité
- La modulation IFSE peut être versée en paie dès la prise de fonction ou la création d'une fonction

** À consolider dans la cotation des postes : des fonctions supplémentaire pourraient être identifiées*

Synthèse NBI, modulation IFSE



Pour information : simulation entre NBI et IFSE

	Exemple d'impact de la NBI sur la pension de retraite					
	10 pts NBI			20 pts NBI		
	Gain mensuelle sur la pension	Cotisation mensuelle pendant la carrière (à déduire)	Gain net mensuel	Gain mensuelle sur la pension	Cotisation mensuelle pendant la carrière (à déduire)	Gain net mensuel
10 ans de NBI	8,76 €	- 5,38 €	3,38 €	17,53 €	- 10,77 €	6,76 €
20 ans de NBI	17,53 €	- 5,38 €	12,15 €	35,00 €	- 10,77 €	24,23 €

Ecart net entre modulation IFSE et NBI sur le salaire

	IFSE net mensuelle	NBI net mensuelle	Ecart net mensuel
10 pts / 50 €	45,23 €	39,05 €	6,18 €
20 pts / 100 €	90,47 €	78,10 €	12,37 €

- Pour les contractuels, les cotisations sur l'IFSE sont identiques à leur traitement de base.
- Pour les titulaires, l'IFSE compte pour la RAFP

3 –
PRIME MENSUELLE POUR LES CDD

Création d'une prime mensuelle pour les CDD

Mise en place à compter du 1er septembre 2024

- **Instaurer une grille IFSE forfaitaire**, par catégorie, pour les CDD administratifs et techniques (hors contrats doctoraux et post-doct) :
  - 200 € / mois pour les CDD cat. A (tous corps confondus) + 50 € pour les agents de BAP E
  - 150 € / mois pour les CDD cat. B + 50 € pour les agents de BAP E
  - 100 € / mois pour les CDD cat. C

- Conditions : **avoir un contrat d'un an ou plus** (pour les contrats en cours, application de la mesure au 01/09/2024)
- L'ancienneté cumulée ne sera pas prise en considération.
  - *Ex : un agent a un 1er contrat de 6 mois puis un renouvellement de 6 mois = pas d'IFSE*
  - *Ex : un agent a un 1er contrat de 6 mois puis un renouvellement de 12 mois = IFSE à compter du renouvellement, pas de rétroactivité possible*

- Enjeux pour l'établissement :
  - **Renforcer l'attractivité** lors du processus de recrutement
  - **Réduire le décalage** entre l'expérience reprise de l'agent et l'INM proposé (cohérence avec les grilles des titulaires)
  - **Diminuer le sentiment d'inéquité** par rapport aux CDI et titulaires

Création d'une prime mensuelle pour les CDD

Catégorie	Prime mensuelle	Nb d'agents concernés (en poste)	Impact masse salariale sur 12 mois
Cat. A	200 € + 50€ BAP E	50	120 000 €
Cat. B	150 € + 50€ BAP E	30	54 000 €
Cat. C	100 €	10	12 000 €
Total		**90**	**186 000 €**

90 agents actuellement en poste vont bénéficier de cette prime dès le 1er septembre 2024 générant une hausse de leur rémunération entre 5% et 10%.

3 -
CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Mise en œuvre opérationnelle de l'IFSE et de la NBI

A compter du 1er septembre 2024

- Prise en compte des situations de faisant-fonction
- Modulations des IFSE
- Mise en œuvre de la cartographie NBI (avec passage en CA)
- Déploiement de la grille IFSE pour les CDD (contrat >= 1 an)

Au 1er janvier 2025

- Mise en œuvre du circuit de révision de l'IFSE (entretien professionnel)

1er semestre 2025

- Révision de la cotation des postes pour redonner de la cohérence à la répartition dans les groupes
- Révision quadriennale (simplification, lisibilité, attractivité)

POINT 2 :

TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS

A/ L'organisation du temps de travail

Temps de travail



37h30 par semaine

Aussi bien pour la semaine en 5 jours que 4 jours et demi

(soit l'équivalent de 7h30 par jour incluant une pause de 20 min pour 1 semaine de 5 jours)

Equilibre vie privée – vie professionnelle



Plages de présence obligatoire revues

9h-11h30 et 14h-16

Vs

Actuellement : 9h-12 et 14h-16h30

Pause méridienne



50 min minimum

entre 11h30 et 14h

Vs

Actuellement : 30 min entre 12h et 14h

Congés annuels et RTT



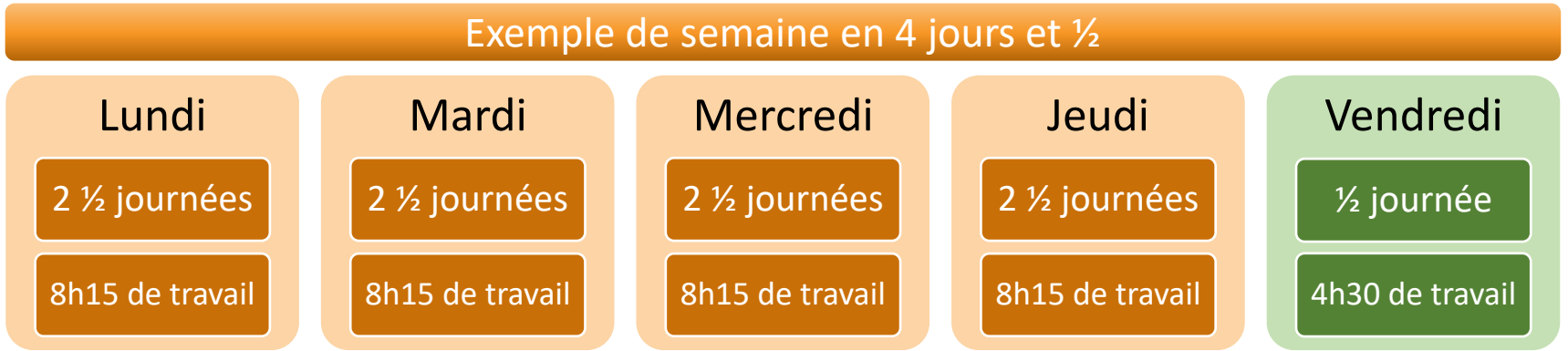
45 jours de congés + 6 RTT pour un temps plein*

Vs actuellement : 45 jours de congés + 2 jours de fractionnement + 4 RTT

**** dont les doctorants et post-doctorants***

B/ La semaine en 4 jours et ½

- **Objectifs** : apporter de la souplesse dans l'organisation du temps de travail et l'équilibre vie privée / vie professionnelle
- **Temps de travail** : 37h30 de travail hebdomadaire sur 9 ½ journée
- **Modalités** : sur demande de l'agent et validation du N+1 selon les nécessités de service avec une révision annuelle
- **Télétravail** : la 9e ½ journée peut être télétravaillée. Maintien du respect de présence sur site 3 jours soit 1,5 jour de télétravail par semaine.
- **Congés** : 45 jours de congés + 6 RTT
  - 1 semaine posée = 5 jours de congés décomptés et non 4,5 jours
  - Si la 9e ½ journée travaillée est posée = 1 jour de congé décompté et non 0,5 jour



C/ Les heures supplémentaires

- Volonté de faire évoluer les pratiques pour apporter de la clarté et des réponses à des problématiques rencontrées par plusieurs structures :
  - Quelles pratiques au sein de Toulouse INP : récupération ou paiement ?
  - Quelles modalités de mise en œuvre ?
  - Quelle gestion des personnels accumulant un certain volume d'heures supplémentaires par du travail les week-end (salons, forums) avec les difficultés du cumul des congés + repos compensateur ?



Dans la majorité des cas, les heures sont récupérées sous forme de repos compensateur majoré selon la réglementation



Pour certaines situations (travail les week-end, jours fériés) et sur demande expresse de l'agent et de son supérieur hiérarchique les heures peuvent être payées sous forme de vacations aux taux réglementaires



D/ Le don de jours de congés

Pas de don direct entre 2 agents



Don anonyme issu des congés annuels ou du CET



Cagnotte à l'échelle de Toulouse INP gérée par la DRH



Réception d'un nombre de jours de congés issus de la cagnotte sur justificatif dans la limite de 90 jours / an

- Assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité
- Vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité
- Est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de 25 ans

POINT 3 : MODIFICATION « ACCORD TÉLÉTRAVAIL »

Rappel des principes

- Un agent peut télétravailler si :
  - Au moins une partie de ses missions le permettent (tout le monde ne peut pas télétravailler)
  - Il en fait la demande et celle-ci doit être validée par sa hiérarchie (campagne annuelle ou au fil de l'eau pour les nouveaux arrivants)

- Un changement de poste s'accompagne obligatoirement d'une nouvelle demande de télétravail validée par la nouvelle hiérarchie de l'agent

- Chaque agent doit faire le choix entre le télétravail fixe et le télétravail flottant :
  - Le télétravail flottant est limité à 44 jours par an
  - Les jours de télétravail fixes peuvent être **exceptionnellement** déplacés à la demande de l'agent ou de la hiérarchie, avec l'accord de la hiérarchie
  - Tout agent doit être présent sur site au moins 3 jours par semaine (sauf dérogation médicale)

- Importance de l'équilibre d'équipe et de l'accompagnement individuel
  - Accompagner l'équilibre vie privée-vie professionnelle et préserver le collectif de travail
  - Prévention de la santé des agents : préserver la santé mentale (lutte contre l'isolement) et physique (TMS)
  - Veiller à l'appropriation des outils numériques pour évoluer sereinement en télétravail

Présentation des nouveautés

- Possibilité de télétravailler en ½ journée pour :
  - les agents à 100% optant pour la semaine en 4 jours et demi
  - les agents à 90% travaillant sur 4 jours et demi.

- Inscription du droit à la déconnexion dans la charte télétravail, en lien avec la création d'une charte « droit à la déconnexion »

- Description de la méthode et du calendrier de paiement du télétravail :
  - Paiement trimestriel
  - Paiement selon les informations contenues dans OHRIS (nouveau logiciel de temps déployé au 1er septembre 2024)

- Développement des formations autour du télétravail pour 2024/2025 :
  - Pour les encadrants : management d'équipe en mode hybride
  - Pour les agents : utilisation des TIC (Technologies d'Informations et de Communication)

POINT 4 :

CHARTE « DROIT À LA DÉCONNEXION »

CONTEXTE

- Action identifiée dans le plan d'actions HRS4R (voté 27/06/2018 en CA)
- S'inscrit dans la démarche d'amélioration de la QVCT
- Contenu travaillé avec l'appui du Chargé des Affaires juridiques, de la DRH, du Conseiller de Prévention Toulouse INP, des CP des 3 écoles, du DGS et de la VP QVT.
- Contenu s'appuie sur le travail d'autres universités (Marseille, Lille, Nice, etc.) qui ont déjà produit une Charte entre 2016 et 2019
- Sera annexée au Règlement Intérieur de Toulouse INP.

RÉFÉRENCES RÈGLEMENTAIRES

- Loi 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
- Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.
- Le droit à la déconnexion dans la fonction publique est consacré dans l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 04 avril 2022 ainsi que l'accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il dépasse toutefois le champ du télétravail.

DÉFINITIONS

- Droit à la déconnexion = droit des personnels de ne pas être connectés aux outils numériques professionnels en dehors de leur temps ou amplitude de travail, ainsi que le droit de ne pas être contactés par leur employeur en dehors de leur temps de travail afin de garantir leur temps de repos et le respect de leur vie personnelle et familiale.

- Outils numériques visés sont :
  - ✓ outils physiques : ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires ;
  - ✓ outils dématérialisés permettant d'être joints à distance : messagerie électronique, SMS, logiciels, connexions sans fil, internet et intranet.

OBJECTIFS & PÉRIMÈTRE

- Objectifs :
  - ✓Réaffirmer l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication par tous.
  - ✓Assurer le respect des temps de repos, de congés et d'arrêt de travail, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des personnels.

- Périmètre :
  - ✓Ensemble des personnels titulaires et contractuels de l'établissement.
  - ✓Concerne les personnels qu'ils soient, ou non bénéficiaires d'une autorisation d'effectuer une partie de leur activité en télétravail.

CONTENU DE LA CHARTE

- Engagements de Toulouse INP : informer tous les personnels, exemplarité des encadrants, affichage, formation aux outils
- Droit des personnels : rappel des droits en dehors des heures habituelles de travail, pas de sollicitation de réponse immédiate
- Responsabilité individuelle : chacun est acteur, usage raisonnable, gestes quotidiens
- Responsabilité des encadrants : exemplarité, privilégier la communication de proximité, à présenter à l'arrivée d'un nouveau collaborateur
- Outils de prévention : réduire le stress, la fatigue et la surcharge d'information, risques d'hyperconnexion pris en compte dans le DUER, mode de communication à aborder en entretien annuel
- Dispositifs de signalement : N+1, DRH ou DGS, Espace d'écoute, accompagnement et suivi des personnels, Registre Santé et Sécurité au Travail

POINT 5 :
RÉORGANISATION : ORGANIGRAMME GÉNÉRAL ET DSIN

Organigramme général

- Création d'un « Cabinet de la Présidence » composé :
  - D'un chef de cabinet
  - De l'assistante de la Présidence

- Création d'une Direction Générale des Services Adjointe transverse :
  - Auparavant la DGSA était répartie sur 2 directions « métier » : DAF et DRH
  - Désormais profil généraliste.
  - Le poste est occupée actuellement par la DRH : DGSA et DRH

ORGANIGRAMME GENERAL TOULOUSE INP

04.06.2024

VICE-PRÉSIDENT(E)S

Conseil d'Administration	Pascale CHATEAU-TERRISSE
Recherche et Valorisation	Charly POULLIAT
Formation et Vie Universitaire	Katia JAFFRES-RUNSER
Vie étudiante	Marie-Carmen MONJE
Relations Internationales	Pascal MAUSSION
Développement Afrique Méditerranée	Mohamed ZOUINE
Relations entreprises	Martial COULON
Numérique	Dominique ASTRUC
Patrimoine	Michel MEYER
Qualité de Vie au Travail	Irène GAILLARD
Ecologisation	Roman TEISSERENC

CHARGÉ(E)S DE MISSION

Égalité des chances Rêves d'avenir	Benoît MALARD
Égalité des chances VIASUP	Farid REGAD
Égalité Femmes/Hommes	Maria DAVID
Handicap	Julien FASSON

PRESIDENTE TOULOUSE INP

Catherine XUEREB

DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES

Olivier GLENAT

Cécile DAGUILLANES
Secrétariat

Directrice Générale des Services adjointe
Mihaela CAUSSIDERY

Cabinet de la Présidence

Chef de cabinet
Yannick LACOSTE

Assistante de la Présidence
XXXX

Agent Comptable
Laurent VEZINHET

Médecin de prévention du personnel
Dr Florence GALATRY-BOUJU

Conseiller Prévention et Sécurité
Vincent KOEHRET

Chargé d'Affaires Juridiques et
Délégué à la Protection des Données (DPD)
François LLANAS

SERVICES CENTRAUX

Affaires générales et vie institutionnelle	Marie-Laure JULLIA-VILLELA
Agence Comptable	Laurent VEZINHET
Communication	Manon MESONES
Direction des Affaires Financières	Flavien TRUCHON
Direction des Etudes et de la Vie Étudiante	Héla MARONNA
Direction des Ressources Humaines	Mihaela CAUSSIDERY
Direction du Patrimoine et de l'Immobilier	Jean-Christophe GUICHARD
Relations Internationales	Alexandra LALIBERTE DE GAGNE
Marchés et Achats	Morgane GARRETA
Direction du Système d'Information et du Numérique	Brigitte SOR
Logistique campus	Frédéric WEBER
Pilotage & Qualité	Ludivine LAVAL
Prévention campus	Laetitia NOGER
Technique campus	Hubert MARY

SERVICES COMMUNS

Direction de la Recherche, de l'Innovation et des Partenariats
Directeur : **Charly POUILLAT** *(par interim)*

Service Commun de la documentation
Directrice : **Sandrine MALOTAUX**

Toulouse INP Formation Continue
Responsable : **Valérie SCHMITT**

SERVICES INTER-UNIVERSITAIRES

Atelier Inter universitaire de GEnie des Procédés
Directeur : **Hugues VERGNES**

Service des Concours Communs Polytechniques
Directeur : **Jean-Marc LE LANN**
R.A.F. : **Fanny TRIOLET**

IPST-Cnam
Directeur : **Gautier AUBOURG**
Secrétaire générale : **Nathalie VASSAL**

Double rattachement administratif et fonctionnel des personnels administratifs (DGS et Directeur de composante et/ou service)

COMPOSANTES / ÉCOLES INTERNES

Toulouse INP-ENSAT
Directeur : **Pascal LAFFAILLE**
Secrétaire générale : **Sandrine BOYAT**

Toulouse INP-ENSEEIHT
Directeur : **Jean-François ROUCHON**
Secrétaire général : **Lionel GRATIAN**

Toulouse INP-ENSIACET
Directeur : **Laurent PRAT**
Secrétaire général : **Julien MACÉ**

DÉPARTEMENTS

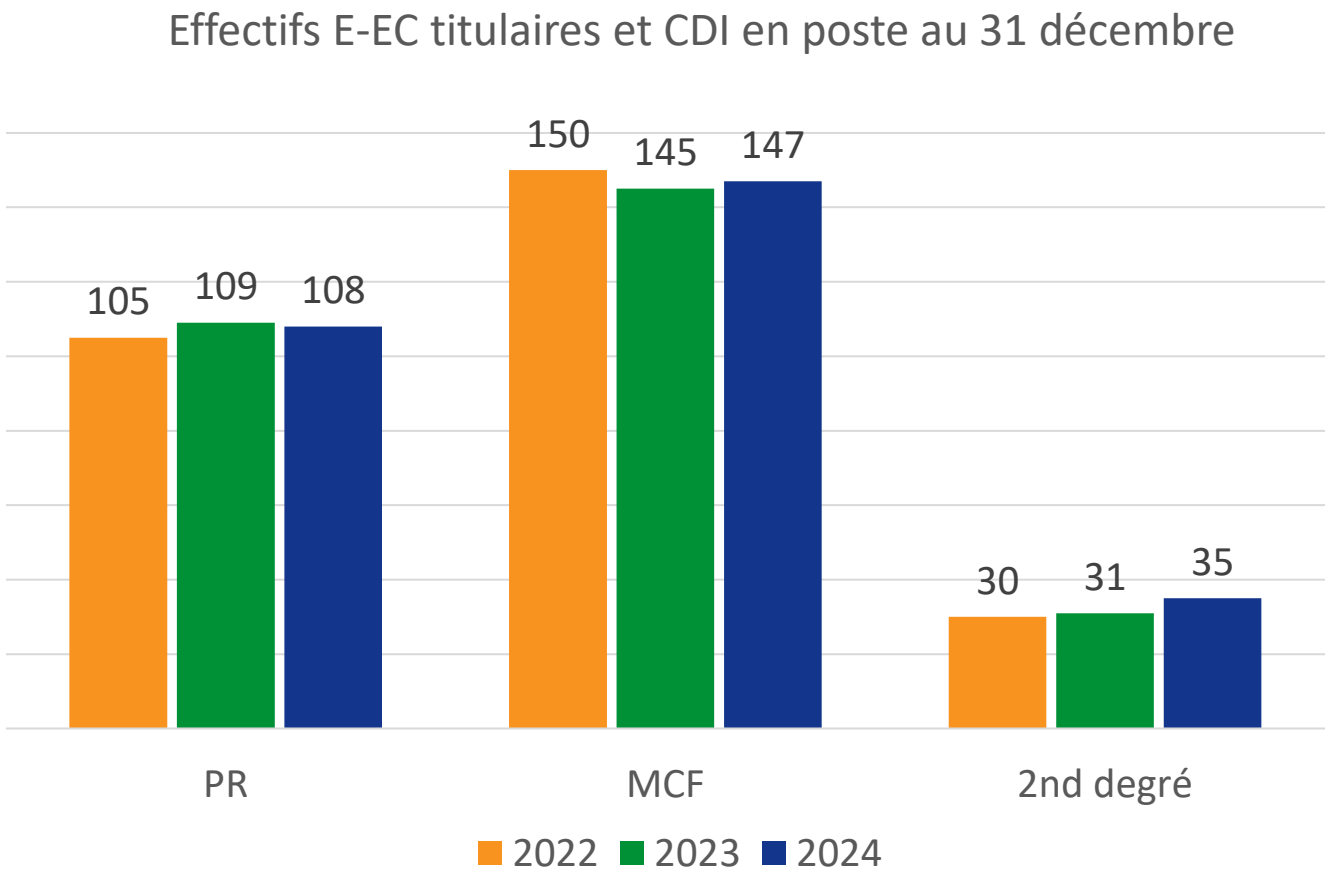
Prépa t²
Directeur : **Francis BONY**

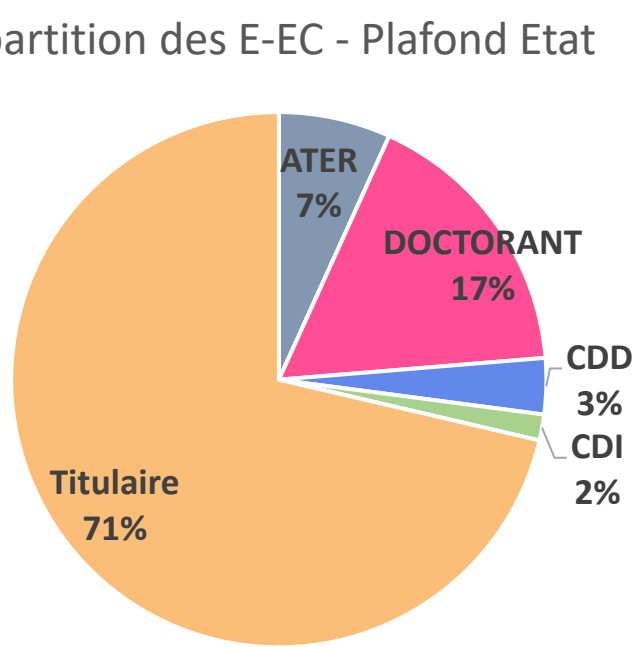
Département des Sports
Directrice : **Emilie PRAT**

POINT 6 :
EXPERTISE EMPLOIS 2025

A - ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Evolution des effectifs E-EC titulaires et CDI

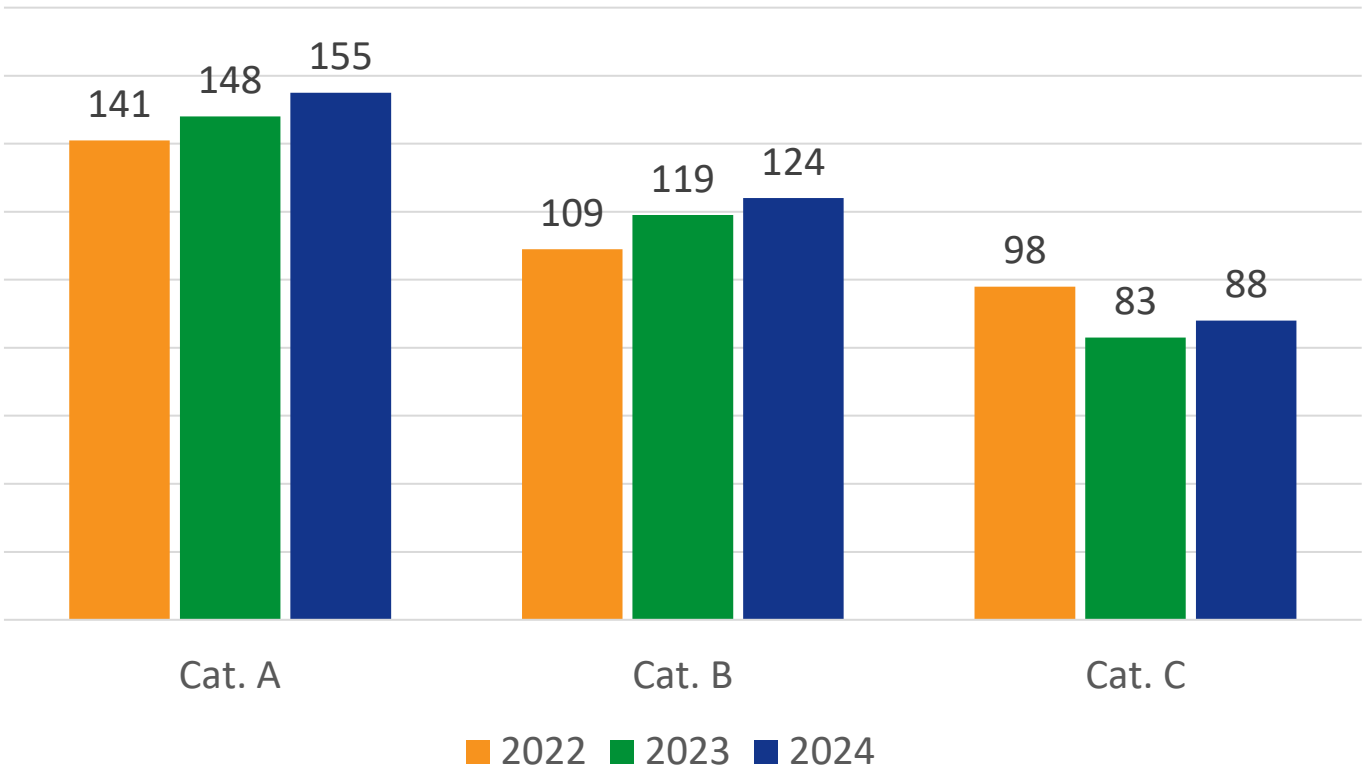




23 E-EC en disponibilités et détachements en 2024

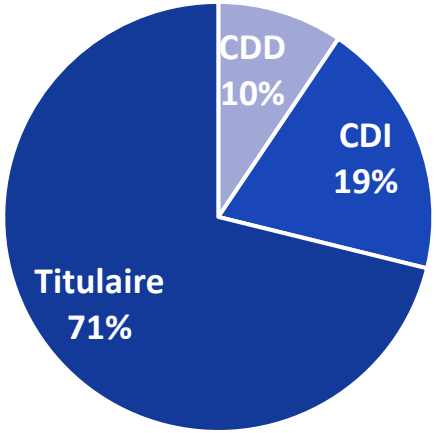
Evolution des effectifs BIATSS titulaires et CDI

Effectifs BIATSS titulaires et CDI en poste au 31 décembre

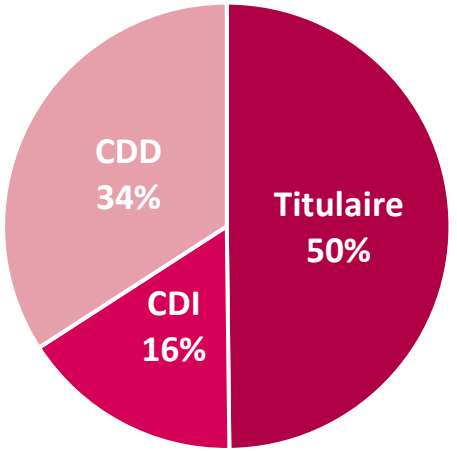


17 BIATSS en disponibilités et détachements en 2024

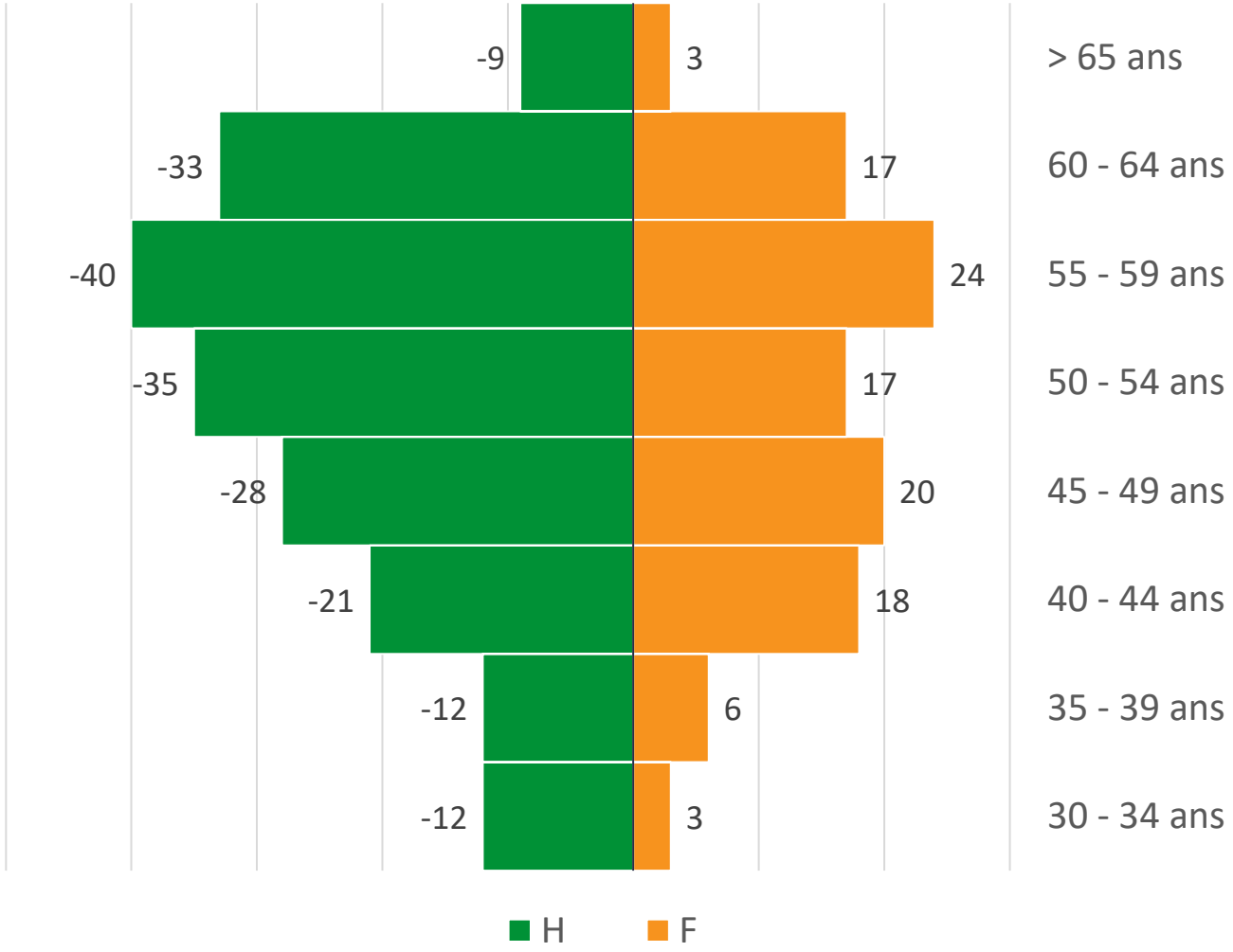
Répartition des BIATSS - Plafond Etat



Répartition globale des BIATSS



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



Projection retraites 2025

- 4 départs certains de PR + 5 potentiels
- 0 départ certain de MCF + 2 potentiels
- 0 départ certain de 2nd degré + 1 potentiel

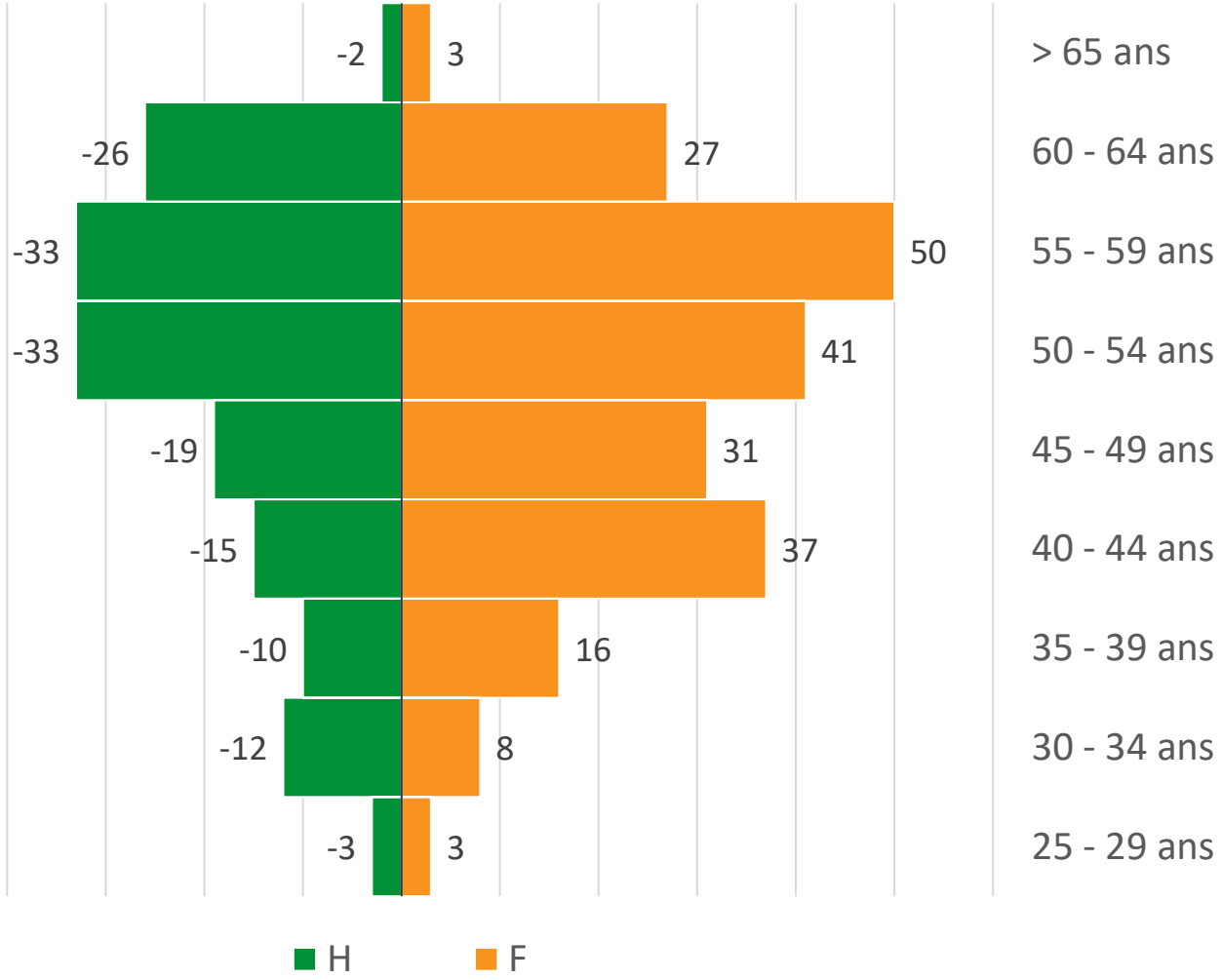
Rappel retraites 2024

- 6 départs de PR

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

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



Projection retraites 2025

- 1 départ certain de Cat. A + 4 potentiels
- 0 départ certain de Cat. B + 1 potentiel
- 0 départ certain de Cat. C + 3 potentiels

Rappel retraites 2024 :

- 2 cat. A
- 3 cat. B

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

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 **+ 600 K€ / an** *(= calculé selon l'écart masse indiciaire N-1 vs N des agents sur Plafond Etat)*
- 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 **= +230 K€**
- Révision quadriennale du RIFSEEP : travail à venir
- Mesures nationales à venir (compensées partiellement par l'Etat) : Mutuelle, SMIC, …

B - PRÉSENTATION DU SOCLE D'EMPLOIS 2025

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 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

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

Postes non éligibles

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

C – 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)

Lettre de cadrage

- **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)
    - ➢ Pour rappel, arbitrage de la dernière expertise = 9 CDI et 12 concours
  - **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.
  - **Cartographie des fonctions** : le travail est amorcé depuis janvier 2024 avec le DGS, les SG des écoles, le service qualité et les pilotes de fonction pour évaluer les besoins, définir les acteurs et le fonctionnement de chaque grande fonction (finances, numérique, patrimoine, …).
  - Prise en compte de la **situation des « faisant-fonction »** identifiés dans le cadre du travail de la cartographie des fonctions
    - ➢ Une dizaine de situations identifiées (titulaires et CDI)
  - Engagement dans le **recrutement de BOE** (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi)
    - ➢ Pour rappel, arbitrage de la dernière expertise = 5 concours / recrutements / détachements ascensionnels

Mise en œuvre méthodologique

- **Recueil des besoins :**
  - Accompagner les composantes pour **aller au-delà de la logique du « remplacement poste pour poste »** : il est demandé à tous (écoles, labos, services) de remonter les besoins indépendamment des supports de postes.
  - **Axer la réflexion selon l'activité** pour être au plus près du terrain
  - Priorisation : les demandes doivent **s'inscrire dans la stratégie de l'établissement** présentée dans la lettre de cadrage
  - Projection : il est demandé une **remontée des besoins sur 3 ans** (2025-2027) afin de prendre en compte les évolutions des métiers et des activités

Mise en œuvre méthodologique

- **Analyse des demandes et leur priorisation en vue de l'arbitrage :**
  - **Pour les postes BIATSS**, analyse préalable avec les pilotes de chaque grande fonction dans la continuité du travail de cartographie
  - **Séminaire RH** en Juillet avec les labos et les écoles pour s'assurer de la compréhension de chaque demande et donner une trajectoire pluriannuelle à leurs demandes
  - **Analyse de la soutenabilité financière** et propositions d'hypothèses en vu de l'arbitrage final

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
- Séminaire RH

Septembre - Octobre

- Estimation financière de l’EE 25
- Arbitrage final

Novembre - Décembre

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