CR CGT du CSA du 3 Mars 2026

Présents ou à distance :

***Direction* :** DGS, DRH, Sec. administrative, VP Stratégie

***CGT* :** Fabrice Besnard, Daniel Barbar Émile Bouvier, Sabrina Chatti, Férouze Guitoun, Ludivine Vagneur,

CFDT : Aurélien Guérin, David Vassallucci, Marie-Jeanne Barrier, Typhaine Parrel

Secrétaire adjoint.e : A. Guérin

9 votants (4 CFDT, 5 CGT) + 2 suppléant.es CGT

Les faits marquants de ce CSA :

- **Bilan formation 2025** adopté à l'unanimité : bon taux de formation des BIATSS (65%) mais sous-représentation persistante des enseignant·es-chercheur·es
- **Plan de formation 2026/2027** adopté à l'unanimité : budget en hausse, parcours encadrant·es renforcé avec modules obligatoires, intégration de l'IA dans les pratiques professionnelles
- **Projet de service Études – Jalon 2** adopté à l'unanimité : avancées sur la décentralisation des décisions, la transversalité et la formalisation des procédures, sur la base d'un diagnostic RPS
- **RIPEC C3** : vote contre de la CGT — manque de transparence sur les critères de départage et les motifs de refus
- **Repyramidage ASI ITRF** : dernière année du dispositif

1. Approbation des PV des séances précédentes (Avis)

PV du 30 Mars 2026 adopté à l'unanimité.

2. Bilan de formation 2025 (pour avis)

Le bilan 2025 fait état de 214 formations proposées pour 1 317 stagiaires, avec une stabilité du nombre de jours de formation par agent. On note une légère baisse du taux d'accès à la formation pour les enseignants-chercheurs (12%), tandis que le budget a été consommé à 100%. Les points marquants sont l'effort maintenu sur la QVCT, l'accompagnement des parcours professionnels, et un bon taux de formation chez les BIATSS (65%), avec mobilisation du CPF et des bilans de compétences.

Une question a été posée sur le taux d'acceptation des demandes de formation. Il ressort que la plupart sont validées par les chefs de service, sauf si elles sont hors champ ou hors budget. Certaines formations validées n'aboutissent pas faute de prestataire ou d'inscrits suffisants.

Sur le contenu des formations transverses : il s'agit de formations métiers, management et culture commune (VSS, égalité, transition écologique). Des efforts spécifiques sont faits pour les enseignants, avec une page centralisée mutualisée avec Dunes et l'IFE. Des sessions sur la santé mentale (sensibilisation et secouristes) sont prévues, ainsi que **7 sessions** pour les formations obligatoires HDR et CDSN.

La question des écarts entre les formations validées en entretien annuel et celles saisies dans Cueillette a été soulevée, ainsi que la perspective à court terme d'un déversement automatique. L'outil Fève ne permet pas d'extraction, et un changement de Cueillette est envisagé.

Vote : Pour à l'unanimité

3. Plan de formation 2026/2027 (pour avis)

Le plan est conçu sur deux ans pour plus de fluidité dans la planification, toujours structuré autour de 4 axes (besoins individuels exprimés dans Cueillette, orientations stratégiques de l'établissement, obligations réglementaires). La forme est rendue plus lisible via 3 annexes distinctes (offre transverse, parcours métiers, etc.).

Le budget prévisionnel est en hausse : 166 K€ contre 152 K€ en 2025.

Points clés du plan :

- Renforcement de l'environnement professionnel : parcours obligatoire pour les nouveaux arrivants, renouvellement du programme d'anglais, et intégration de l'utilisation de l'IA dans les pratiques professionnelles.
- Accompagnement des carrières : mise en place d'oraux blancs et d'un tutorat pour la rédaction du rapport dans le cadre du TA des catégorie C.
- Parcours encadrants renforcé avec des modules obligatoires pour tous : égalité (3h), hygiène et sécurité, QVCT, prévention des risques psychosociaux. Des modules supplémentaires sont prévus pour les encadrants de moins de 2 ans d'ancienneté (organisation du travail collectif, communication, recrutement).

Focus apprentissage : En 2025, 3 apprentis étaient accueillis (DRI, DSI, LBMC), avec un recrutement supplémentaire à la communication. La nouvelle campagne de recueil des terrains débute en mars. Les niveaux de diplômes varient selon les années (Licence, Bachelor, Master). La demande interne est d'environ une dizaine de candidatures par an.

Sur les frais de mission 2025 : le dépassement important (18 627 € pour 7 000 € prévus) s'explique par des formations d'adaptation au poste obligatoires avec des déplacements coûteux, et un meilleur remboursement des frais par l'établissement.

Sur l'IA : une première session pour les administratifs est prévue (mise en garde et bonnes pratiques), en lien avec l'équipe Dunes, dans l'attente des directives ministérielles. Une formation déjà disponible sur Moodle existe pour les enseignants.

Des retours positifs ont été exprimés sur la qualité du document, la mise en forme en parcours cohérents, et l'accompagnement spécifique pour les catégories C. La logique de parcours est également saluée comme un levier pour mieux attirer les enseignants-chercheurs, habituellement sous-représentés dans les statistiques de formation.

Vote : pour à l'unanimité.

4. Projet de service Études - Jalon 2 (pour avis)

En parallèle de l'avancée du projet, un diagnostic RPS a été réalisé par le cabinet Ergonomia. Le dernier jalon sera présenté en juin. Les travaux ont été lancés en janvier 2025 avec une démarche de concertation et d'information auprès des personnels.

Jalon 1 Création d'un pôle de services Études rattaché à la DGS, avec un encadrement hiérarchique de la responsable administrative des études par la DGS.

Jalon 2 Refonte du socle commun de pratiques et de projets, intégrant les résultats du diagnostic Ergonomia autour de 4 axes :

1. Modalités de prise de décision : meilleure articulation politique/administratif et décentralisation des prises de décisions.
2. Transversalité : renforcement de la collaboration inter-services et entre agents.
3. Procédures et outils : formalisation du cadre de travail.
4. Participation aux projets : meilleure visibilité de la feuille de route et association des personnels.

Un document détaillé a été rédigé pour appuyer ces échanges, avec des concertations régulières menées auprès des encadrants, responsables et agents.

Le service Admissions et Concours est rattaché à la responsable du service Études et Scolarité (expérimenté depuis la rentrée 2025). L'administration des études devient Direction des services aux études et enfin le service Études et Scolarité devient service Scolarité.

Jalon 3 (juin) Présentation de 4 projets de service lors du prochain CSA.

Vote : pour à l'unanimité.

5. RIPEC C3 - Campagne 2026: contingent (pour avis)

En 2025, 22 attributions ont été accordées pour une enveloppe de 132 K€, avec un montant unique de 6 K€ par attribution, sur 29 candidatures reçues. Sur trois ans, les candidatures se répartissent à 45% pour les femmes et 54% pour les hommes, avec des taux de non-attribution proches (23% des hommes, 19% des femmes). L'indice de parité s'établit à 0,97, traduisant un bon équilibre global. Pour 2026, l'enveloppe monte à 210 K€ pour 35 attributions prévues.

Sur les dossiers refusés, un retour individuel est systématiquement notifié via l'application Galaxie, conformément aux obligations réglementaires. Concernant la ventilation par discipline, des biais existent mais le conseil veille à l'équilibre, notamment entre PU et MCF, avec des statistiques disponibles et transmises. Les critères d'attribution reposent sur 7 à 8 critères nationaux portant sur les missions des enseignants-chercheurs (activités des 4 dernières années, investissement dans l'établissement, excellence).

La question des règles de cumul avec d'autres primes (type ERC) a été soulevée : il s'agit d'un enjeu reconnu mais jugé complexe dans sa mise en œuvre, sans réponse tranchée de la

présidence. Un manque de transparence est également pointé concernant les critères de départage et les motifs de refus, qui ne figurent pas dans le document présenté.

Vote : 5 contre (CGT) ; 4 pour (CFDT)

6. Repyramidage ASI ITRF 2026 : coloration des postes (pour information)

Il s'agit de la dernière année du dispositif. Sur la période 2022-2025, 29 postes ont été repyramidés et 7 promotions d'ASI ont été accordées. Pour cette dernière année, 56 agents sont promouvables, avec 2 postes à colorer sur la BAP J, pour lesquels il est proposé d'y affecter ces 2 postes.

La CGT a relevé l'absence de transmission des documents en amont de la séance, même s'il s'agissait d'un point présenté pour information. Le point sur le rapport d'activité 2025 est reporté, faute de document.

7. Questions diverses

CR rédigé par vos élu·e·s CGT