

 <p>IMT Atlantique Bretagne-Pays de la Loire École Mines-Télécom</p>	<p style="text-align: center;">CTS Du 27 octobre 2022</p>	<p style="text-align: center;">DRH</p>
	Procès-verbal	V1 du 07 novembre 2022

Représentants de l'administration : C. Lerouge, M. Tondut, V. Foucault

Représentants du personnel :

Membres titulaires : D. Frère (CFDT), M. Le Tohic (CFDT), M.J. Marzin (CFDT), T. Saillenfest (CFDT), A. Aissa El Bey(SUD), N. Marschal (SUD), K. Fellah (UNSA), Y. Louet (UNSA)

Le quorum est atteint. La séance est ouverte à 9h10.

Secrétaire administrative : A. Forny

M.J. Marzin se porte volontaire pour être secrétaire adjointe de séance.

C. Lerouge souligne qu'il s'agit du premier comité technique en présentiel depuis la période COVID. Il demande s'il y a des déclarations liminaires. Il précise que C. Hellio directrice déléguée et L. Malpot secrétaire générale bien que n'étant pas membres du comité technique, il lui semblait important qu'elles puissent se présenter directement aux organisations syndicales.

1. Présentation de Catherine HELLIO et Laurence MALPOT

C. Hellio indique être basée sur le campus de Brest mais précise qu'elle sera amenée à se déplacer régulièrement sur les différents campus. Elle présente son parcours qu'elle a développé autour de 3 thématiques :

- Dans les systèmes d'informations notamment auprès de Naval group avec un travail autour de l'intelligence artificielle, thématique que l'on retrouve à IMT Atlantique ;
- Plusieurs expériences dans le domaine hospitalier notamment à l'APHP puis plus localement, dans le sud Finistère, au centre hospitalier de Cornouaille. Elle a pu participer au montage d'une direction de projet et inculquer une culture projet. Elle a ensuite développé des sujets relatifs à la stratégie de coopération, puis a pris la direction déléguée de l'hôpital de Concarneau ;
- Plusieurs expériences dans le secteur privé sur la partie numérique notamment en début de carrière avec le pilotage de programme. Puis dans l'industrie chez Areva avec des grands projet : La Hague, EDF, ouverture des marchés, accompagnement des mutations, IT stratégie pour aligner les systèmes d'informations sur l'entreprise. Elle a également une expérience à l'international avec le développement de filières françaises à l'international.

Elle souligne que ses différentes expériences seront une force à mettre au profit de l'Ecole sur de nombreux sujets, notamment celui de la simplification.

C. Lerouge rappelle que C. Hellio et lui-même forment un duo. Actuellement, la répartition des représentations de l'Ecole par l'un ou l'autre aux différentes instances est en cours de formalisation. Il

rappelle en cela que l'Ecole est membre de nombreuses instances et qu'il est essentiel que cette répartition soit claire. L'idée est de pouvoir être substituable l'un à l'autre et de permettre une circulation fluide de l'information au sein de la direction de l'Ecole.

L. Malpot indique son arrivée récente à l'Ecole, le 12 septembre dernier. Originaire de Rennes, elle intègre le secteur public en 2008 à l'HESP et y exerce pendant 8 ans en tant directrice du développement et de la formation continue et notamment sur des activités transverses. Elle rejoint par la suite un OPCA en tant que secrétaire générale avec une partie dédiée au dialogue social. Elle poursuit sa carrière au sein de l'Ecole de commerce de Rennes en tant que secrétaire générale avec un périmètre identique à celui d'IMT Atlantique aujourd'hui. Elle intègre en 2019 l'Université de Rennes- Campus Santé (7000 étudiants), au sein de laquelle elle participe au pilotage opérationnel de la fusion. Elle souligne que son choix de rejoindre IMT Atlantique est un choix confirmé aujourd'hui.

C. Lerouge réaffirme sa satisfaction à accueillir C. Hellio et L. Malpot au sein de l'équipe de direction et compte sur leurs expériences pour travailler sur la vie de l'Ecole.

K. Fellah souhaite avoir un retour de la nouvelle équipe de direction par rapport à la correspondance entre l'image de l'Ecole vue de l'extérieur et la réalité du terrain.

C. Lerouge précise que sa participation en tant que membre du Conseil d'Ecole d'IMT Alès et Albi et sa connaissance de Télécom Bretagne et de Mines Nantes avant la fusion lui ont permis d'avoir déjà une image du fonctionnement de la structure avant d'intégrer IMT Atlantique. Il indique que l'Ecole est toujours perçue comme étant dans sa phase de construction et avec un vrai dynamisme. Depuis son arrivée, il constate le potentiel important de l'Etablissement en matière de recherche (sujet au cœur du développement de la société, de formation des étudiants). Il confirme aujourd'hui cette vision même si vue de l'intérieur 5 ans après la fusion, il y a encore des choses à améliorer, des différences de pratiques. Il constate que l'école est complexe à gérer, et que certaines procédures ou « non procédures » rigidifient le fonctionnement. Il souligne l'importance d'une équipe de direction solide pour faire fonctionner l'Ecole.

C. Hellio souligne l'image dynamique de l'Ecole sur les réseaux et l'importance de valoriser son savoir-faire et la richesse interne avec des axes de recherche forts. Elle pointe des similitudes avec des structures de taille identique et de fonctionnement similaire telles que Naval Group et l'hôpital. Elle confirme l'utilité et la possibilité de simplifier pour être en phase avec la réalité du terrain et donner plus d'agilité. Elle a pu constater qu'il y a beaucoup de « stop/go » et qu'il est nécessaire de diminuer les irritants pour l'ensemble du personnel.

L. Malpot rejoint les propos de C. Lerouge et C. Hellio. Elle souligne la solidité et les compétences des équipes du secrétariat général, et leur niveau d'expertise. Elle pointe l'importance de « la vie des étudiants sur le campus » tant pour les équipes qui les entourent et les encadrent que pour les étudiants eux-mêmes. Elle perçoit bien la complexité de certains dossiers et une réelle volonté d'avancer.

D. Frère confirme que « la vitrine est belle » mais nuance ce propos par le fait que beaucoup de choses restent à améliorer. Il rappelle que les personnels ont été très mobilisés sur chacun des campus sur les dernières années et ce, dans des contextes difficiles : fusion, Covid. Il tient à souligner la réelle conscience professionnelle des équipes.

M. Le Tohic confirme que c'est une belle école, malgré une fusion qui n'est pas encore achevée et des personnels fatigués.

C. Lerouge convient que la fusion n'est pas achevée même si vue de l'extérieur elle l'est. Il est bien conscient que ce n'est pas le cas en interne. Il confirme que ce sentiment de fatigue est général pour

toutes les structures : la crise sanitaire depuis la période COVID a suscité bon nombre de remise en question tant sur les modes de fonctionnement que sur le rapport au travail.

2. Validation du procès-verbal CTS du 23 juin 2022

C. Lerouge soumet le procès-verbal pour avis. Celui-ci est validé à l'unanimité.

3. Suivi du tableau des actions

- Audit restauration et hébergement : l'étude a été réalisée avant l'arrivée de la nouvelle direction, qui n'a donc pas contribué au rapport. Celui-ci n'est pas validé officiellement. Il s'agit d'un pré-rapport envoyé à l'IMT en mode projet, il ne peut donc pas être communiqué. Les pré-conclusions sont plutôt positives sur l'hébergement et la restauration. Globalement cela fonctionne car des recettes sont générées. Il n'est pas question actuellement d'uniformiser le fonctionnement de la restauration et de l'hébergement sur les campus, même si des questionnements subsistent sur le fonctionnement de la Maisel sur Brest, le fonctionnement de l'association peut être remis en question. K. Fellah souligne l'importance de communiquer sur ce qui sera fait.
- Affichage des 10 rémunérations les hautes de la CAT III : V. Foucault confirme que cela sera fait pour le prochain bilan social.
- Valorisation des ITA : K. Fellah réaffirme que la valorisation n'est pas forcément pécuniaire. L'école doit pouvoir reconnaître l'investissement des agents tous statuts confondus. L'idée est de regarder les possibilités de reconnaissance envisageables.
- Inauguration équipements sportifs :

N. Marschal reprend l'idée de pouvoir organiser des événements sur différents campus, à différents moments, sans qu'il y ait de freins liés à une homogénéisation systématique.

C. Lerouge indique avoir en effet constaté la faible participation du personnel, lors de la POULPY CUP à Nantes.

M.J. Marzin souligne la nécessité que ces moments de convivialité soient sanctuarisés pour éviter les remarques désobligeantes entre collègues ou de la part des managers.

N. Marschal propose d'inscrire les événements au calendrier ZIMBRA pour que cela devienne quelque chose de normal.

M. Le Tohic indique que l'école étant réparties sur 3 sites, il est important de favoriser des événements locaux, pour participer à la convivialité de l'Ecole.

M. Tondut confirme qu'un certain degré de maturité étant atteint, il est possible de s'affranchir de l'idée de faire systématiquement tous les événements sur chaque campus.
- Suivi du remplacement des personnes en arrêt : M. Tondut indique que les motifs de remplacement seront plus facilement accessibles sur le nouveau SIRH.
- Formation des organisations syndicales aux statuts : V. Foucault indique que les dates sont calées et qu'elles doivent être communiquées.
- Groupe de Travail « appellations » : A. Aissa El Bey souhaite que les discussions puissent démarrer en début d'année 2023 en vue de la COQUAPROCHA fin 2023.

- Gestion des contrats de recherche : suite à un échange avec D. Frère, V. Foucault indique que ce sujet est lié à la répartition des tâches entre les assistantes de département sur les contrats de recherche. Cela s'inscrit donc plus largement dans une réflexion liée au métier d'assistante de département. La réponse sera apportée plus tard.

M. J. Marzin indique que l'expérimentation sur le métier des assistantes lancée à Nantes suscite de l'inquiétude. Elle souhaite que ce point soit abordé lors d'un prochain comité technique.

C. Lerouge indique que l'expérimentation n'est pas officiellement lancée. Il confirme que des travaux et des échanges ont eu lieu, pilotés par DRH, DFVS, DRI et Finances. L'objectif est de pouvoir lancer cette expérimentation. Il rappelle le contexte ayant amené vers ce projet, notamment le besoin d'améliorer le fonctionnement entre départements, DFVS et Finances dans le cadre de la simplification. Il confirme qu'une information sera faite vers les assistantes de département avant le lancement du projet.

M. Tondut précise qu'il s'agit bien de porter l'attention sur la pertinence de centraliser certaines activités et non les personnes.

A. Aissa El Bey rappelle qu'à Brest la programmation est déjà en partie à la DFVS, avec un lien direct avec les enseignants-chercheurs. Côté Nantes, c'est l'inverse. M. Tondut confirme qu'un échange aura bien lieu en amont avec les personnels concernés.

4. Présentation du projet de plan stratégique 2023-2027

Le document ayant été transmis préalablement et ayant fait l'objet d'échanges préalables en bilatérales, M. Tondut propose que le directeur fasse une courte présentation avant de passer aux échanges et au vote.

C. Lerouge rappelle des éléments de calendrier de la démarche d'élaboration : cette première version sera présentée au Conseil d'Ecole de novembre 2022. Le plan stratégique d'IMT atlantique sera complété d'un plan d'action et des moyens associés et devra être finalisé pour le Conseil d'Ecole d'avril 2023. Le projet de plan stratégique d'IMT Atlantique doit en outre s'articuler avec le plan stratégique de l'IMT qui n'est pas encore adopté à ce jour (adoption prévue en fin d'année 2022). Une fois le plan stratégique IMT adopté, alors nous pourrons finaliser le nôtre.

Il présente ensuite la structure du Plan Stratégique autour de 4 grandes orientations et une constante et souligne qu'à ce stade il s'agit plus d'établir les grands principes et lignes de forces, les objectifs et moyens associés devant être abordé à l'issue des échanges avec la Tutelle sur le Contrat d'Objectifs et de Performance) ; échanges qui seront l'occasion pour l'école de mettre l'accent sur les moyens complémentaires nécessaires à l'accroissement des effectifs d'élèves et au déploiement opérationnel du plan stratégique.

Il souligne l'antériorité du processus de maturation initié avant l'arrivée de la nouvelle équipe de direction et rappelle la démarche : désignation de pilotes¹ et constitution de groupes de travail sur chacun des axes, réunions de ces groupes, synthèse des réflexions par axes puis agrégation de l'ensemble au niveau direction.

C. Lerouge confirme que ce plan est ambitieux avec des thématiques fortes sur lesquelles l'Ecole souhaite se concentrer, sans viser l'exhaustivité :

- Accroître l'attractivité de l'Ecole et faire de l'IMT un acteur important de l'écosystème de l'enseignement et de la recherche, avec un positionnement en tant que « Technological

¹ C. Lerouge pour l'axe « Transition Ecologie et Sociétale » ; Stéphane Roy pour l'axe « International » ; L. Le Coq sur l'axe « Diversité » ; M. Tondut, C. Lagadec et O. Van De Voorde pour l'axe « Simplification ».

University », centré sur les questions d'ingénierie, de sciences, visant l'excellence, la formation jusqu'au niveau doctorat. Être visible à l'international par le financement de projets internationaux, la mobilité des étudiants, les doubles diplômes et les partenariats académiques.

- Transition Ecologique et Sociétale : l'Ecole est attendue sur ce sujet transverse par les entreprises et la Tutelle. Nous devons être en capacité de former nos étudiants aux enjeux de demain, et nous devons développer nos propres compétences pour répondre aux exigences règlementaires et environnementales. Nous sommes d'autant plus concernés car notre mission est de former les acteurs de demain et de préparer l'avenir. Ce sujet doit être traité dans toutes les composantes de l'Ecole : évolution de la formation, des thématiques de recherche, du fonctionnement de l'Ecole, des interactions avec collectivités et entreprises.
- Diversité : nous avons la nécessité d'augmenter nos effectifs d'étudiants et d'élargir le spectre de recrutements vers des profils plus larges notamment sur les populations d'élèves boursiers et de jeunes femmes. La question de la diversité se pose également sur le recrutement de nos agents comme par exemple sur les profils internationaux d'enseignants-chercheurs
- Simplification : il est important de réaffirmer dans le plan stratégique que le fonctionnement de l'Ecole doit être amélioré à travers l'évolution de nos SI et de nos modes de fonctionnement (pourquoi on fait les choses et qui les fait). Ces questions difficiles doivent pouvoir être posées et les problèmes remontés doivent pouvoir être traités
- Articulation avec l'IMT : ce plan s'inscrit dans une réflexion stratégique au niveau national, sur les thématiques du numérique, de l'industrie de santé, des transitions écologiques et sociétales et de l'industrie du futur.

C. Lerouge précise qu'il n'y a pas d'ordre de priorité sur les axes présentés ci-dessus. Il réaffirme le positionnement de l'Ecole sur le souhait d'un fonctionnement simplifié avec des personnels contents d'y travailler, des étudiants bons, compétents et mobilisés sur les questions de transitions écologiques et sociétales.

A. Aissa El Bey indique que SUDest en phase de manière générale sur les grands principes évoqués, mais reste circonspect sur la mise en application de ce plan. Il souligne le besoin de renforcer nos liens et notre ancrage local (exemple : UBO). Il regrette que le plan stratégique n'intègre pas les thématiques « télécoms » et « réseaux » qui sont des points forts sur lesquels l'Ecole pouvait s'appuyer.

C. Lerouge rappelle en effet que le plan stratégique n'a pas vocation à entrer dans le détail des thématiques. Cela sera inscrit dans le plan national. Il confirme la nécessité de pouvoir faire fructifier nos points forts. Sur l'ancrage local, il entend le besoin de travailler avec nos partenaires locaux et indique que cette notion apparaît dans le document (page 3). Il souligne cependant qu'IMT Atlantique n'est pas dans une politique de sites comme d'autres écoles. Pour autant l'environnement de l'enseignement supérieur et de la recherche évolue avec une volonté du gouvernement de concentrer des efforts là-dessus. Il indique avoir échangé avec les présidents des universités dans une logique de partenariat.

M. Le Tohic confirme qu'à la lecture il est difficile de ne pas être d'accord sur les principes de ce plan, mais la CFDT tient à souligner que ce plan est très ambitieux, émaillé de prise de conscience mais qui reste dans la continuité par rapport à l'existant, sans réelle rupture. Il regrette que les actions et les moyens n'apparaissent pas car cela interroge sur la capacité de l'Ecole à mener tous les chantiers de front. Cela remet donc en question la crédibilité de ce projet.

C. Lerouge rappelle que la stratégie précédant l'action, ce plan n'est effectivement pas un plan d'actions ; celui-ci doit être défini à l'issue de la validation du plan stratégique. Sur la question de rupture, il souligne que la nouvelle direction souhaite s'inscrire dans la continuité de ce qui a été déjà engagé ; il cite pour exemple la transition écologique et sociétale, point sur lequel l'école ne peut pas être dans la rupture pour tenir compte des actions déjà réalisées, engagées et du nombre de personnes

mobilisées depuis longtemps sur ces sujets, avec notamment un département dédié aux problématiques environnementales. Compte tenu du travail déjà fait depuis 5 ans, entre autres pour construire cette nouvelle Ecole, il n'envisage pas de créer une vraie rupture car « personne ne suivrait ». Il rappelle les réflexions engagées aujourd'hui sur la formation avec des évolutions qui vont prendre du temps. Il convient de la nécessité de mettre ces grandes orientations en perspective et d'aller plus loin, aussi sur des questions d'organisation. Il termine en précisant que le plan stratégique est large mais qu'il revient à l'école de le séquencer, ce sera l'objectif du plan d'actions.

M. Tondut comprend les remarques et indique que les grandes orientations du plan ne sont pas à considérer comme des « chantiers en plus » mais qu'elles doivent intégrer notre fonctionnement, nos processus, nos projets.

C. Lerouge confirme que plusieurs décisions vont d'ores et déjà dans ce sens. Il cite pour exemple l'importance de l'axe international dans les recrutements d'enseignants chercheurs, le travail d'ores et déjà engagé avec la mission DDRS pour intégrer la Transition écologique et sociétale dans notre propre mode de fonctionnement. Il réaffirme sa volonté de mettre en place des actions concrètes.

K. Fellah indique que l'UNSA rejoint les autres organisations syndicales sur le caractère ambitieux de ce plan stratégique. Il tient à alerter sur les moyens nécessaires à sa mise en œuvre car les équipes sont fatiguées et regrette que le document ne présente ni calendrier, ni temporalité sur le déploiement prévisionnel.

C. Lerouge indique que le séquençage sera précisé dans le plan d'actions.

A. Aissa El Bey revient sur la liste des thèmes prioritaires (page 7) : il souligne le risque d'auto censure des équipes par exemple sur les fiches de poste d'enseignants-chercheurs à faire remonter en 2023. Concernant le renforcement des mobilités, il souligne l'importance d'avoir une politique de mobilité à l'international très claire tant sur les process que sur les axes de recherches et/ou les destinations.

M. Le Tohic attire l'attention sur l'importance de ne pas se couper de certaines thématiques par simple « effet de mode ». Il souligne également la difficulté à articuler le recrutement d'étudiants à fort potentiel avec la notion de diversité. Il s'interroge sur notre capacité à intégrer des étudiants un peu moins bons et les amener vers des formations exigeantes telles qu'on les propose. Plus globalement, si la CFDT estime que les 4 axes peuvent être retenus, elle tient à souligner la nécessaire priorisation pour faire de ce plan une réussite. Au-delà de ces questions, il faudra s'atteler rapidement aux questions soulevées par le niveau de nos élèves et aux conséquences matérielles et logistiques de la croissance de leur nombre.

C. Lerouge rappelle que nous devons augmenter nos effectifs d'étudiants car « les acteurs du monde économique » ont besoin d'ingénieurs et de chercheurs. Face à ces attentes, il indique avoir pleinement conscience de la question de la diversité des filières d'accès, des profils, des niveaux académiques des futurs élèves dont doit s'emparer l'école, et des problèmes connexes que cela soulèvera en termes de nombre d'enseignants-chercheurs, d'hébergements, de salles, de personnels. Des réflexions sont en cours sur la mise en place de périodes de mise à niveaux pour une meilleure intégration.

A. Aissa El Bey souligne que le sujet de la diversité femmes / hommes est aussi une vraie question tant pour nos populations d'élèves que celles de nos enseignants chercheurs.

C. Lerouge en convient. Il pointe les chiffres actuellement diffusés sur la diminution flagrante du nombre de filles en spécialité maths (-60%). Des réflexions sont lancées pour permettre d'intégrer plus de profils dans des filières classiquement féminisées (biologie par exemple) mais avec une mise à niveau nécessaire.

K. Fellah s'interroge sur l'ambition de l'Ecole en termes de nombre de doctorants supplémentaires.

C. Lerouge souligne que pour les statuts doctorants, la limite est la capacité de financement et d'encadrement nécessaire.

K. Fellah entend l'envie de recruter des agents mais il souligne les difficultés de recrutements actuelles et le manque d'attractivité des rémunérations.

C. Lerouge indique qu'il sera difficile de bouger les lignes sur l'aspect rémunération puisque nous sommes régis par le cadre public. Dans certains secteurs, les difficultés de recrutement sont davantage liées au domaine. Sur les profils enseignants-chercheurs, les rémunérations ont évolué dans les universités ce qui nous est moins favorable. Des discussions sont en cours avec les tutelles pour retrouver de l'attractivité.

A. Aissa El Bey souhaite revenir sur l'orientation de la Transition Ecologique et Sociétale (TES). Outre le fait de sensibiliser pour intégrer ces sujets dans nos modes de fonctionnement, il souligne l'importance de capitaliser sur nos points forts tout en gardant à l'esprit que notre mission est de former des ingénieurs et pas des climatologues.

C. Lerouge rejoint A. Aissa El Bey sur l'idée d'avoir une approche TES² sur chaque thématique tant que cela reste pertinent.

M. Le Tohic adhère aux propos précédents. Il reste néanmoins dans l'attente d'actions précises sur ce sujet de la TES.

C. Lerouge rappelle que la DFVS mène des réflexions sur ce sujet. Il indique aussi que des avis divergents ressortent lors des séances du Comité de Direction : certains veulent aller vite d'autres temporisent car les équipes sont fatiguées. Il ajoute que les évolutions devront aussi passer par des propositions des enseignants avec le besoin d'un référentiel sur le sujet.

A. Aissa El Bey alerte sur l'adoption d'un référentiel de compétences, cela pourrait être problématique.

M. Le Tohic revient sur la partie simplification : l'application réelle du principe de subsidiarité sur des cas concrets serait déjà une avancée. Il cite pour exemple le circuit de signature de la demande de cumul d'activité. Il attire l'attention sur la consommation de ressources liée à la simplification, la question des moyens est essentielle.

M. Tondut précise que le chantier de simplification doit amener à s'interroger du « pourquoi on fait les choses, à quoi, à qui cela sert-il ? ». Elle souligne que des moyens supplémentaires ne sont pas toujours nécessaires mais qu'il faut pouvoir « lever la tête du quotidien » pour se poser les bonnes questions.

D. Frère explique qu'il y a également un travail de pédagogie à réaliser et que c'est aussi une question d'état d'esprit car tout n'est pas simplifiable.

A. Aissa El Bey est bien conscient que certaines règles sont imposées de l'extérieur, mais il y a peut-être une marge de flexibilité sur certaines d'entre elles.

M. Tondut confirme que c'est aussi une question de délégation, de subsidiarité et de confiance. Cela veut dire que collectivement, nous devons avancer vers cela.

² TES : Transition Ecologique et Sociétale

K. Fellah reprend les énoncés du plan stratégique. Il précise que lorsque l'on parle de moyens, on parle de GPEC³ et rappelle que parfois certains dossiers n'aboutissent pas (exemple de la GPEC effectuée à la DISI en 2018, avec un poste de secrétariat et certains postes toujours en suspens actuellement). Il déplore le manque de priorisation, l'absence de cadencement et de méthodologie dans le projet présenté aujourd'hui. Il rappelle également que tous les processus ne sont pas écrits et que le mode de fonctionnement en silo ne permet pas de partager une vision transverse et globale de l'Ecole.

M. Tondut convient que certains processus dysfonctionnent et que ce sont les personnels qui compensent ; ce qui explique en partie la fatigue ressentie par les équipes. Elle est consciente que la simplification des processus doit apporter une aide en ce sens.

M. Le Tohic explique avoir bien entendu le rôle de la directrice déléguée sur la partie systèmes d'informations. Il rappelle malgré tout que le chantier STDNU⁴ ressemble plutôt à « un général sans troupes » malgré le travail énorme déjà effectué sur le sur le sujet.

Les organisations syndicales demandent une interruption de séance avant le vote sur le projet de plan stratégique. (Interruption de séance 11H38)

C. Lerouge soumet au vote le projet de plan stratégique 2023-2027

Avis sur le projet de plan stratégique 2023-2027		
Abstention = 0	Défavorable = 8	Favorable = 0

M. Le Tohic précise que ce vote unanime n'est pas contre la nouvelle équipe de direction. Les organisations syndicales reconnaissent l'ambition portée dans ce projet mais souhaitent une réécriture afin de mettre en avant les principales priorités afin d'avoir un texte allégé. Il rappelle l'importance de prendre conscience des choses qui sont devant nous et de faire apparaître des axes très prioritaires.

C. Lerouge remercie les représentants pour la qualité des échanges, le CTS sera reconvoqué et pourra se prononcer sur un texte qui tiendra compte d'un certain nombre de remarques faites ce jour.

5. Présentation du protocole télétravail

V. Foucault rappelle que le document est présenté en deux parties, d'une part l'instruction IMT puis une proposition de modalités d'application au périmètre de l'Ecole. Il propose de passer directement aux modalités d'application à l'Ecole

- Maintien de la préconisation du télétravail à 2 jours maximum par semaine
 - Nécessité de maintenir les liens avec le collectif
 - Bilans réguliers individuels (EA) + bilans collectifs (réunion de services) à réaliser pour mesurer les impacts.
- Télétravail en ½ journée
 - Possible mais doit rester exceptionnel (enjeux écologique et économique)
 - A la discrétion du N+1 et suivi manuel ;
 - Mise en place du processus via HRA à compter du 01/01/2023.
- Activités (*) non-télé-travaillables
 - Pas de liste d'activités non-télé-travaillables établies au niveau école ;
 - Mais à définir par chaque départementt-direction-service en concertation avec les agents et à revoir annuellement

³ GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

⁴ SDTNU : Schéma directeur de la transformation numérique

- Le traitement des situations particulières au niveau Département/direction et non au niveau école en respectant le caractère exceptionnel et la limite des 3 jours de TT max/semaine : discussion au niveau département/direction.
 - Report des jours de télétravail fixe ;
 - TT depuis tiers-lieux : locaux autres que les administrations ou les établissements publics via une convention d'occupation des locaux sans frais ;
 - TT exceptionnel (en l'absence de demande ou en sus du nombre de jours demandés) pour l'aménagement de la journée de travail en fonction d'une situation exceptionnelle ;
 - Télétravail depuis l'étranger – très exceptionnel et sur une durée très limitée car en dérogation à la réglementation et à cause de la problématique de sécurité des données
- Renvoi d'appels obligatoire et indication du numéro de téléphone professionnel via une étiquette sur le carton « Je télétravaille » par chaque télétravailleur

A. Aissa El Bey (SUD) se questionne sur le maintien de la préconisation de 2 jours par semaine, cela manque de précision.

M. J. Marzin (CFDT) souligne qu'un quart des agents sont actuellement à 3 jours de télétravail et ne comprend pas l'intérêt de maintenir cette préconisation. Elle rappelle que ce choix doit faire l'objet d'une discussion au sein du service.

M. Le Tohic souligne que c'est la même chose avec la mesure concernant le télétravail par ½ journée. Il indique que le document présente des nouvelles mesures, tout en y apportant des restrictions ce qui donne le sentiment de faire machine arrière. Il insiste sur le fait qu'il revient à chaque service ou département de trouver cet équilibre. Il comprend le besoin d'équilibre entre les différents modes d'organisation du travail et suggère de le mettre en préambule.

V. Foucault rappelle que la tendance de l'accord national est d'aller vers un accord collectif, avec le collectif.

C. Lerouge confirme ne pas être contre un préambule large permettant de lever les préconisations.

M. Tondut en convient.

M. Le Tohic indique que le télétravail s'inscrit dans les habitudes mais il ne faut pas qu'il nuise au collectif. Il faut donc compenser par de la convivialité, du lien et des événements.

K. Fellah souligne qu'une demande pour retirer la préconisation à 2 jours de Télétravail a déjà été formulée lors des précédentes discussions. Il demande à ce que les textes soient appliqués. Il alerte sur le fait que certains managers utilisent cette préconisation pour refuser des demandes de télétravail et préférerait faire plus de vérification plutôt que d'ajouter un verrou supplémentaire.

M. Tondut rappelle que chaque responsable doit veiller au bon équilibre dans son service pour en garantir le bon fonctionnement

M. Le Tohic insiste sur le fait que le dialogue en collectif reste primordial.

K. Fellah souhaite que soit précisée la notion de « nécessité de service ».

V. Foucault rappelle que le protocole parle de qualité de service et pas de nécessité de service.

A. Aissa El Bey demande des informations complémentaires sur le télétravail depuis l'étranger.

M. Tondut indique que certains agents ont des configurations familiales particulières, avec une activité en France mais avec une famille à l'étranger. Elle rappelle qu'il s'agit de cas ponctuels et très particuliers. Elle tient à réaffirmer l'impossibilité de recruter quelqu'un qui démarrerait depuis l'étranger.

A. Aissa El Bey propose que l'agent puisse être accompagné s'il le souhaite lors du CST⁵.

M. Tondut rappelle qu'une procédure formelle existe sur le sujet. Elle ajoute néanmoins qu'une étape complémentaire pourrait être prévue pour évoquer cette possibilité d'accompagnement.

K. Fellah constate qu'il n'y a pas de comptabilisation du nombre de recours. Lors de la mise en œuvre du télétravail, le souhait était d'éviter des recours qui irait en CCP. Il rappelle également qu'au sein du CST il n'y a que des encadrants. Il souhaiterait que, si un agent demande à être assisté par un représentant du personnel, il puisse le faire.

V. Foucault rappelle que le CST n'est pas une instance de recours.

M. Tondut souligne que le nombre d'avis réservés est inférieur à 10.

M.J. Marzin comprend la nécessité du renvoi d'appel lorsqu'un agent est en télétravail mais estime que la nécessité du carton « télétravail » sur une porte semble anecdotique.

M. Le Tohic confirme qu'il y a beaucoup d'attente du SIRH sur le sujet. Il demande si une vision globale des absences et motifs sera possible par cet outil.

C. Lerouge informe qu'avant 2020 et la période COVID il était très fortement opposé au télétravail. Suite aux événements, il a changé de position tout en restant extrêmement prudent, à long terme. Il estime que le télétravail à 3 jours peut nuire au collectif mais c'est un avis personnel. Les textes prévoient 3 jours, l'Ecole en donnera la possibilité : l'évaluation sera déléguée à chaque responsable qui devra apprécier si le nombre de demandes et le nombre de jours ne met pas le bon fonctionnement du service et du collectif en péril.

K. Fellah souhaite savoir si le report de jours de télétravail fixe reste toujours dans le respect de deux jours par semaine et si la configuration du nouveau SIRH permettra de gérer ces modalités.

M. Tondut le confirme et rappelle que cela est inscrit dans l'instruction.

V. Foucault indique un manque de visibilité à ce jour sur l'ensemble des fonctionnalités du SIRH.

Compte tenu du nombre de modifications dont la direction et les organisations syndicales conviennent, M.Tondut et C. Lerouge propose de reporter le vote sur ce point à l'occasion du CTS exceptionnel.

6. Information sur SMART

L. Le Coq rappelle que la reprise des personnel SMART s'appuie sur la note de cadrage 2021 IMT et Armines. Sur le déroulement, elle indique que 2 réunions d'informations ont lieu été avec Armines et IMT Transfert en juin et septembre. Dès le lendemain, des entretiens individuels ont été organisés avec le directeur de SMART, la DRH IMT Atlantique et les personnels concernés (6 semaines d'échanges). A la suite de ces échanges, les contrats ont été transmis avec un retour sur la proposition demandé au 7 novembre prochain. Les futures embauches sont programmées à compter du 1^{er} janvier 2023.

⁵ CST : Comité de Suivi du Télétravail

T. Saillenfest indique que dans le 1^{er} rapport datant de 2021, l'ensemble des jours de congés faisait l'objet d'une reprise.

V. Foucault indique que le premier draft date de juin 2022 mais la version validée date elle de septembre 2022 et reprend en synthèse : 11 jours de RTT et 31 jours de congés, ce qui est en adéquation avec les pratiques à IMT Atlantique.

L. Le Coq ajoute que les présentations de juin étaient très générales et les indications concernaient des agents au forfait horaire.

T. Saillenfest souhaite avoir des précisions sur ce qui se passe dans le cas où un agent ne signerait pas son contrat.

L. Le Coq confirme que la question s'est déjà posée en septembre : le directeur d'Armines a répondu que dans ces conditions, Armines regarderait si des postes seraient à pourvoir au périmètre de Mines Paris. En l'absence de poste à proposer alors on se dirigerait vers un licenciement économique.

C. Lerouge complète le propos : il s'agit de salarié de droit privé à qui on demande de changer de structure. Ils peuvent donc refuser de changer. Il confirme qu'en cas d'impossibilité de reclassement dans le périmètre Armines, la seule issue reste le licenciement économique.

K. Fellah souhaite savoir dans quelle mesure l'Ecole va accompagner le laboratoire SMART. En effet depuis l'annonce du changement vers IMT transfert, il constate un désengagement du chef de centre, du secrétariat, des départs de personnel CNRS, des difficultés à obtenir des documents.

C. Lerouge s'étonne de ce retour et n'a pas eu d'écho de son côté sur le fait que Subatech s'était autant désengagé de SMART. Il rappelle que ce sont des agents Armines qui rejoignent IMT Transfert donc l'Ecole n'est pas directement responsable même s'il est important de traiter ces sujets au plus près. Il souligne que l'Ecole tire parti de SMART de par la prestation réalisée mais l'inverse est vrai aussi. SMART ne représente pas une simple activité commerciale : l'école s'appuie sur sa spécificité scientifique. Il y aura des relations conventionnelles entre SMART, IMT Transfert et IMT Atlantique ; l'un renforce l'autre. La mission du directeur de Smart est de renforcer le lien entre Subatech et Smart. Il y a par ailleurs un intérêt pour le groupe IMT d'être associé à une plateforme telle que SMART.

L. Le Coq indique qu'une réunion a lieu toutes les semaines pour accompagner la transition et échanger sur la convention. Côté Subatech, elle ajoute que le directeur de SMART participe au CODIR de Subatech et à la construction avec l'équipe radiochimie.

C. Lerouge rappelle qu'il n'y a pas d'obligation pour IMT Atlantique à cette reprise. Il insiste sur le fait que si on le fait c'est qu'on y croit.

K. Fellah souhaite des informations sur les moyens mis en œuvre permettant de contrôler la santé du laboratoire.

L. Le Coq confirme que cela passe par IMT Transfert et par le directeur de SMART avec suivi mensuel budgétaire des activités de SMART pour avoir une meilleure anticipation que précédemment.

Y. Louët s'interroge sur les solutions envisagées en cas de défaut de paiement.

L. Le Coq indique qu'il est possible certaines années d'avoir un résultat négatif. Elle rappelle qu'il y a 2 personnels école dans SMART, il est donc prévu un reversement d'IMT Transfert vers IMT Atlantique

si le résultat le permet. Si ce n'est pas possible alors on jouera sur ces reversements et les coûts associés à l'hébergement de SMART. Elle précise que si structurellement SMART ne devait plus être équilibré, alors la question devra être reposée.

D. Frère souhaite savoir si IMT Atlantique sera présent aux instances IMT Transfert.

L. Le Coq précise que ce n'est pas prévu pour le moment. Il est prévu qu'il y ait une participation d'IMT Atlantique mais pas d'instance de définie.

7. Point mesures salariales 2022

M. Tondut rappelle le mécanisme d'attribution des enveloppes de Bonus dans les départements et directions : chaque département et direction se voit affecter une enveloppe calculée par application du taux de base du bonus, plus une partie du complément de gestion.

L'autre partie sert à reconnaître les responsabilités en enseignement et en recherche assurées pour l'école et quelques implications notoires.

La listes des responsabilités valorisées a été précisée cette année conjointement avec DRI, DFVS et les départements, en particulier pour mieux définir les responsabilités d'équipes de recherche. L'ensemble des orientations a été présenté en comité de direction et pris en compte : outre les responsabilités citées, une attention particulière a été portée sur les intérim effectués dans le courant de l'année et une enveloppe particulière a été attribuée au niveau IMT pour reconnaître l'implication des équipes dans le SIRH.

Elle rappelle les décisions prises au niveau du Groupe IMT en matière d'augmentation et en particulier l'enveloppe de complément de gestion des augmentations, qui s'élève cette année à 0,52% de la masse salariale des ayants droits. Cette enveloppe doit permettre de réduire les écarts de rémunération notoires, reconnaître les prises de responsabilités significatives, accompagner l'évolution des carrières et les rémunérations des métiers dits « en tension » ; pour IMT atlantique, il s'agira d'examiner en particulier la rémunération des professeur-e-s, de certains métiers du domaine informatique et certains métiers de niche.

L'analyse de la situation est réalisée par la DRH elle-même, sur la base des informations collectées lors des revues de personnel, et de l'analyse des rémunérations de chacun et par type de population. Le cumul de plusieurs critères pour certains agents pouvant cumuler des prises de responsabilités significatives peut creuser l'écart de rémunérations.

M. Tondut indique qu'une enveloppe dédiée à la réduction des écarts de salaires « femmes/homme » est en outre provisionnée au niveau Groupe ; chaque école fait remonter les situations avec analyse détaillée et argumentaire à la DRH de l'IMT pour justifier de cette attribution.

Y. Louët souhaite que le calendrier présenté dans le document soit plus global pour permettre une diffusion des informations aux agents et expliquer les augmentations d'1,6% et 1,7%. Il demande si la base de calcul est bien le salaire de décembre 2021.

M. Tondut le confirme.

A. Aissa El Bey rappelle que SUD a plusieurs fois souligné que l'enveloppe globale attribuée ne permet pas de coller au contexte d'inflation actuelle. Il souligne que la demande formulée par les représentants était une augmentation au niveau de l'inflation. Il fait également remarquer que la volonté de l'école de recruter des « talents », crée des écarts de salaires avec les agents actuellement en place. Il est bien conscient que des actions sont en cours au niveau de la Tutelle mais il s'interroge sur ce que l'Ecole est capable de mettre en place sur ce sujet. Il souhaite un complément d'information sur le calendrier des notifications.

M. Tondut rappelle que cette année, le travail effectué sur les évolutions salariales a permis d'utiliser le complément de gestion pour réduire les écarts à l'embauche mais certainement pas tous. Elle confirme qu'il est prévu de distribuer les notifications de bonus, de primes et de changement de classe entre le 5 et le 19 novembre prochain. Elle précise que les notifications écrites pour les augmentations ne seront diffusées qu'une fois que la paie aura tournée et ce afin d'éviter tout risque d'erreurs.

C. Lerouge entend le souhait d'une augmentation plus large mais il avoue que le contexte des finances publiques reste compliqué. Il rappelle que les marges de manœuvre sur ces sujets restent réduites au sein de l'école. Il souligne également que notre statut d'établissement public ne permet pas un fonctionnement type école de commerce.

D. Frère confirme que les mesures salariales présentées restent faibles par rapport à l'inflation. Il s'interroge sur la possibilité des mesures spécifiques dédiées aux agents de catégorie III.

M. Tondut répond qu'il n'y a pas de mesures particulières pour cette catégorie, néanmoins bien sur certaines situations particulières examinées dans le cadre de l'attribution de l'enveloppe des 0,52% concernent des personnels de catégorie III.

8. Point sur l'organisation de la DRH

M. Tondut rappelle le contexte nécessitant cette évolution d'organisation :

D'une part la décision prise par l'Institut de payer l'ensemble des agents de l'Institut Mines Télécom par la DRFIP⁶ engendre une nouvelle répartition des missions et responsabilités entre les acteurs – les DRH des écoles sont amenées à reprendre une partie des activités jusque-là réalisées au sein du service Paie de la DRH Groupe. Ceci amène le métier d'assistante de gestion RH à évoluer en intégrant à la gestion administrative cette activité de préparation et de contrôles de paie. Il est également nécessaire de donner plus d'importance à un rôle d'expert Paie pour être en mesure de répondre de la fiabilité de nos opérations face à l'agent comptable et à la DRFIP. Il a fallu réorganiser les équipes pour réaffecter un volume d'ETP suffisant à cette activité et assurer la montée en compétences. La mise en place du nouveau SIRH ajoutée à ce processus unique nécessite une organisation homogène entre les équipes de Nantes et Brest. Elle ajoute que le calendrier de paie qui sera fourni par la DRFIP sera très structurant.

⁶ DRFIP : Direction Régional des Finances Publiques – actuellement une partie des agents de l'Institut et d'IMT Atlantique sont payés par cet organisme, d'autres le sont par l'IMT lui-même.

M. Tondut indique que ces éléments ont conduit à la mise en place d'un pôle de gestion administrative et paie appuyé par un expert Paie

D'autre part, l'accroissement très important du volume de recrutements (+ de 1000 candidatures, 40 recrutements en CDI...); le nombre et la complexité de mise en œuvre des recrutements sur plusieurs campus ainsi que le déploiement des dispositifs RH ont conduit à la mise en place d'un pôle développement RH. Elle rappelle qu'IMT Atlantique est une des écoles qui a le plus d'agents formés pour le plus petit coût. M. Tondut indique que ces éléments ont permis d'aboutir à la création d'un pôle axé sur le développement RH.

Un travail collectif et des entretiens individuels ont été menés avec les équipes, en amont et en aval d'un séminaire qui s'est déroulé en mai 2022 afin d'évaluer la charge de travail, d'identifier la nature des activités et leur cohérence. Des formations ont été mises en place et sur l'évolution du métier et au nouveau logiciel SIRH.

Enfin l'évolution des instances de dialogue social et les changements de gouvernance au sein de l'école ont conduit à envisager le regroupement du pilotage de ces instances au sein de la DRH avec le transfert d'activité et la mobilité de l'agent concerné avec son accord.

K. Fellah entend les raisons ayant entraîné cette évolution d'organisation notamment sur la partie dialogue social. Il alerte sur l'intitulé du poste de coordinateur santé sécurité car des termes différents sont utilisés dans le document de présentation. Il souligne que l'intitulé est important car les missions, attributions et rôles peuvent être différents. Il faut veiller à respecter une certaine cohérence.

M. Tondut note la remarque. Elle ajoute que cette personne conservera des relations de travail étroites avec le SG et DPSG, et intégrera un périmètre d'intervention plus large avec les étudiants. Elle confirme que ce « transfert d'activité » de DPSG vers DRH ne génère pas une création de poste à DPSG.

D. Frère exprime l'inquiétude de la CFDT sur le dimensionnement de l'équipe GA-PAIE (6 personnes au total en fonctionnement normal). Cela lui semble sous dimensionné. Il rappelle que l'équipe actuellement regroupe 8 personnes. Il s'interroge sur les renforts prévus et la durée des contrats. De plus, il demande si l'Ecole a pu récupérer des ETP de l'IMT compte tenu de la décentralisation de la paie.

M. Tondut est bien consciente des inquiétudes qui peuvent émerger lors de ces phases de changement : elle confirme la nécessité de préserver le temps d'appropriation et de vérification nécessaire quitte à réduire l'accès au service RH en mettant en place des « permanences restreintes ». Elle explique que le projet entre dans sa dernière ligne droite avec des échéances très courtes ce qui accentue d'autant le degré d'inquiétude des équipes. Les retards pris sur le calendrier prévisionnel notamment sur la partie reprise de données ne laissent plus aucune marge de manœuvre. Les formations à l'outil et au métier se déroulent en parallèle, durant tout le mois de novembre et ce afin de permettre aux équipes de réaliser les premières paies de janvier 2023 dès fin novembre. Un suivi rapproché de l'évolution du projet permet de prendre les décisions qui s'impose pour accélérer les recrutements indispensables, faciliter le plus possible le travail des équipes, répartir la charge en fonction du calendrier et de ses aléas.

C. Lerouge tient à remercier vivement les agents de la DRH et de la DISI pour l'investissement sur ce projet majeur.

En ce qui concerne le dimensionnement de l'équipe, M. Tondut précise qu'actuellement l'équipe compte 4 CDD et qu'une demande d'un poste en CDI a été faite pour le pôle GA PAIE ; aucun ETP n'ayant été affecté par la DRH Groupe à IMT Atlantique en compensation des activités récupérées. Elle indique souhaiter que les renforts soient maintenus tant que le fonctionnement de l'équipe n'aura pas atteint sa vitesse de croisière : entre le temps qui devra être consacré à la reprise des nouvelles activités, l'appropriation du nouveau processus et du nouvel outil, les facilités qu'il devrait apporter, l'abandon de certaines tâches, il est actuellement encore trop tôt pour avoir une idée claire du nombre de personnes qui seront nécessaires pour que le pôle GA Paie tourne bien.

D. Frère s'interroge sur l'homogénéité des profils au sein de l'équipe d'assistant-e-s RH aujourd'hui.

M. Tondut confirme que tout le monde a besoin de progresser mais sur des champs différents : une partie de l'équipe maîtrise bien le statut fonctionnaire pas l'autre, en revanche une partie maîtrise déjà quelques éléments de saisie de la paie, et l'ensemble de l'équipe doit acquérir et renforcer ses compétences sur le volet pré-liquidation de la paie.

D. Frère rappelle le rôle important du manager pour accompagner les équipes. Il ne voit pas d'informations sur la partie action sociale dans le projet d'organisation.

M. Tondut précise que l'activité sera reprise par un agent de l'équipe développement RH. Concernant le suivi médical des agents, cela devra être redistribué sur Nantes et Brest. M Tondut est consciente de l'importance du volet « action sociale » surtout dans la période actuelle de difficultés économiques face à l'inflation, la montée des prix de l'énergie etc ... Il est prévu de suivre attentivement la cohérence entre l'organisation telle que présentée et l'évolution de l'ensemble des activités

M. Le Tohic s'interroge sur le nombre de CDD présents au sein de la DRH.

M. Tondut indique qu'il y a actuellement 4 personnes en CDD afin de faire face à la mise en place du SIRH et souligne que les agents en CDD sont également formés sur le nouvel outil pour apporter un soutien à l'équipe en place et faire face au surcroît d'activité induit par ces changements.

9. Bilan des recrutements 2022 et prévisions budgétaires 2023

M. Tondut souhaite donner de la visibilité depuis le début de l'année avec une forte activité de recrutements et notamment plus de 40 postes en CDI. L'activité est également soutenue sur les postes en CDD type post-doctorant par exemple. Au-delà des simples recrutements, l'Ecole est aussi confrontée au contexte général de difficultés à recruter dans certaines filières et certains métiers. Pour 2023, l'idée est de pouvoir engager plus de postes dès le premier semestre avec potentiellement des dates de recrutements décalées. Elle précise que l'Ecole souhaite maintenir un niveau de recrutement fort sur les profils d'enseignants-chercheurs compte tenu des nombreux départs prévus dans les années à venir.

M. Tondut indique que l'atterrissage de fin 2022 marquera une surconsommation de la masse salariale, dû notamment au paiement de la participation mutuelle, au forfait télétravail et aux mesures salariales. L'Ecole sera cependant en sous-consommation des ETP ceci étant lié :

- À des postes libérés mais non pourvus tout de suite,
- Au temps de décision lorsqu'un poste se libère,
- À un volume de départ important non prévu. (CNR, Détachement...).

Pour ces raisons il est primordial d'anticiper les recrutements 2023 pour retrouver un niveau de consommation en ETP qui corresponde à notre schéma d'emploi.

C. Lerouge constate une évolution du rapport au travail, pas seulement au niveau de l'Ecole mais plus largement dans la société. Il est surpris par le nombre de personnes que l'Ecole recrute par rapport à d'autres structures (sur les remplacements de postes par exemple). La question budgétaire est sensible, les recettes viennent de la subvention, des contrats, de l'apprentissage. Toutes les écoles sont soumises à la même situation aujourd'hui. Il fait part de son inquiétude sur les mesures salariales 2023 avec des coûts de l'énergie qui impacteront forcément nos structures.

A. Aissa El Bey entend que les chiffres présentés ne sont pas complets car l'année n'est pas terminée. Il s'étonne néanmoins du faible nombre de recrutement « enseignants-chercheurs » par rapport aux fonctions support / soutien. Il tient à émettre un point de vigilance sur ce sujet. Il s'interroge sur les plannings de recrutements.

M. Tondut indique que les dates des commissions de recrutement dédiées aux enseignants-chercheurs ont été avancées par rapport au calendrier de l'université. Elle signale néanmoins que certains candidats attendent quand même les réponses de l'université avant de se positionner.

M. Le Tohic tient à rappeler que les tâches confiées aux agents en CDD doivent correspondre à des tâches ponctuelles. Il estime qu'une réflexion plus globale doit être menée sur ce sujet. Il alerte également sur le fait que l'embauche d'un CDD n'est pas neutre puisqu'il implique un temps de formation et une charge de travail supplémentaire pour les équipes en place.

K. Fellah rejoint les commentaires de M. Le Tohic sur les CDD. Il fait également le constat qu'il n'y a pas de recrutement en catégories B et C.

C. Lerouge indique qu'il est conscient que le choix n'est pas forcément donné sur le statut de recrutement : qu'il soit cadre de gestion ou fonctionnaire.

10. Bilan des entretiens annuels « Cadre de gestion »

C. Lerouge confirme avoir communiqué auprès du CODIR sur l'importance que les entretiens annuels soient réalisés. Il rappelle qu'au-delà des chiffres, l'essentiel reste qu'un échange ait lieu entre le responsable hiérarchique et l'agent.

M. Tondut continue à rappeler aux managers que si les entretiens annuels sont faits, c'est mieux qu'ils soient signés. Elle précise que les entretiens annuels sont ensuite analysés : d'abord sur les alertes RH,

puis sur les demandes de formations et les promotions. Elle estime que l'entretien annuel doit évoluer vers un entretien plus « professionnel » permettant de se projeter dans la carrière de l'agent.

A. Aissa El Bey rejoint M. Tondut sur ce dernier point. Il souhaite savoir si le futur SIRH prévoit de gérer la partie entretien annuel.

M. Tondut indique que cela n'est pas prévu dans le lot 1.

Y. Louët s'interroge sur la gestion des entretiens au sein des « gros » départements qui reste centralisée au niveau des chefs de département.

M. Tondut indique que cela dépend essentiellement de l'organisation au sein du département. Elle reprend l'exemple du département DAPI au sein duquel le chef de département délègue la réalisation des entretiens mais les signe lui-même.

D. Frère constate que les chiffres fournis le sont à un instant T. Il souhaiterait qu'une situation définitive soit communiquée (**tableau des actions**).

11. Questions diverses

M. Tondut fait un point d'étape sur la mise en place du SIRH : le dernier tir de reprise aura lieu mi-novembre. Des problèmes techniques sur la partie paie à blanc impactent fortement l'organisation du projet car il s'agit d'une étape cruciale pour la mise en œuvre de la paie. Elle indique également que des informations complémentaires seront apportées sur la pose des congés, l'ouverture et l'alimentation des CET ainsi que sur le badgeage, avec un probable arrêt des compteurs sur une période donnée.

K. Fellah préconise un arrêt des compteurs du 1^{er} au 31 décembre.

M. Tondut entend la proposition et confirme ne pas être opposée sur le principe.

Y. Louët souhaite connaître la date limite qui précisera la bascule ou non vers le nouveau système.

M. Tondut indique que l'effectivité de la bascule sera précisée le 21 novembre prochain.

K. Fellah souligne que certains échos laissent entendre que toutes les écoles ne basculeraient pas.

M. Tondut précise que les autorisations de bascules seront faites école par école. Elle souligne que la difficulté actuellement reste que les décisions évoluent tous les jours.

M. J. Marzin demande une information claire de la DRH soit faite concernant les élections professionnelles et notamment sur les calendriers de propagande.

V. Foucault en convient.

A. Aissa El Bey remercie pour la qualité des échanges qui ne fera qu'améliorer le dialogue social à l'Ecole.

C. Lerouge croit vivement au dialogue social. Il estime que les organisations syndicales ont un rôle essentiel d'alerte. Il espère avoir un dialogue ouvert.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15h20

La secrétaire administrative,

Aurore FORNY

Le secrétaire adjoint,

Marie-José MARZIN

Le Président,

Christophe LEROUGE